



Fachhochschule Nordwestschweiz  
Hochschule für Angewandte Psychologie

# Validierung von Skalen zur Erfassung einer agentischen und kommunalen Eindruckssteuerung

BACHELOR-ARBEIT

2019

Autorin  
Vögeli, Sina

betreuende Person  
Prof. Dr. Hell, Benedikt

Praxispartnerin  
Hochschule für Angewandte Psychologie FHNW  
Dr. Pässler, Katja

We are one thing to one man and another thing to another. There are parts of the self which exist only for the self in relationship to itself. We divide ourselves up in all sorts of different selves with reference to our acquaintances. We discuss politics with one and religion with another. There are all sorts of different selves answering to all sorts of different social reactions. It is the social process itself that is responsible for the appearance of the self; it is not there as a self apart from this type of experience. (George H. Mead, 1934, S. 142)

## Abstract

Sozial erwünschtes Antwortverhalten in Persönlichkeitsinventaren ist Gegenstand jahrzehntelanger Forschung. Aktuelle Forschungen differenzieren inhaltlich noch weiter und zeigen auf, dass sich Personen unbewusst oder absichtlich agentischer oder kommunaler darstellen können. Die Folgen können gerade bei der Personalauswahl sehr kritisch sein. 2014 haben Blasberg, Rogers und Paulhus die Möglichkeit erforscht, eine absichtlich erfolgte Täuschung auf diesen zwei Dimensionen zu messen. Die vorliegende Bachelorarbeit (123'915 Zeichen inkl. Leerzeichen, ohne Anhang) orientierte sich entlang dieser Studie und hatte zum Ziel, zwei neu entwickelte Skalen einer agentischen und kommunalen Eindruckssteuerung zu validieren. Mittels between-subject-design wurden die Daten an einer Studierendengruppe von  $N = 162$  Personen erhoben und die Skalen, integriert im HEXACO-PI-R, quantitativ geprüft. Beide Skalen lieferten zufriedenstellende bis gute Reliabilitäten in allen Bedingungen. Sie trennten statistisch bedeutsam ehrliches von absichtlich positiv verfälschtem Antwortverhalten und zeigten eine Sensibilität gegenüber einem agentischen respektive kommunalen Job. Die Faktorenstruktur und Interkorrelation der Skalen sowie die Korrelationen mit den Merkmalen Ehrlichkeit-Bescheidenheit und Gewissenhaftigkeit lieferten weitere Hinweise für valide Konstrukte. Schlussfolgerungen und der resultierende Mehrwert für die Personalauswahl werden diskutiert.

## Inhaltsverzeichnis

Abstract .....	I
Inhaltsverzeichnis .....	II
Begriffe und Abkürzungen .....	IV
1 Einleitung und Überblick .....	1
1.1 Zielsetzung und Fragestellungen .....	2
1.2 Abgrenzung.....	3
1.3 Aufbau der Arbeit .....	3
2 Theoretische Grundlagen.....	5
2.1 Persönlichkeitstests in der Personalauswahl.....	5
2.1.1 Validität von Persönlichkeitstests .....	6
2.1.2 Kognitive Prozesse bei der Fragenbeantwortung.....	8
2.2 Die agentische und kommunale Eindruckssteuerung als sozial erwünschtes Antwortverhalten .....	10
2.2.1 Zwei-Faktoren-Modell des sozial erwünschten Antwortverhaltens nach Paulhus (2002) .....	12
2.2.2 Messung der Eindruckssteuerung.....	13
2.2.3 Messung der agentischen und kommunalen Eindruckssteuerung.....	14
2.3 Zusammenfassung der Theorie und Ableitung von Hypothesen.....	15
3 Methodik .....	18
3.1 Untersuchungsdesign .....	18
3.2 Sampling.....	18
3.3 Methodisches Vorgehen.....	19
3.3.1 Datenaufbereitung .....	20
3.3.2 Datenerhebung .....	23
3.3.3 Statistische Datenauswertung und Hypothesenprüfung .....	23
4 Ergebnisse.....	28
4.1 Beschreibung der Stichprobe .....	28
4.2 Ergebnisse der Item-, Reliabilitäts- und Faktorenanalyse.....	31
4.3 H1: Vergleich der Mittelwerte bei ehrlichem Antwortverhalten und Eindrucks- steuerung.....	33
4.4 H2.1 und 2.2: Vergleich der Mittelwerte bei der Vorgabe von Jobprofilen.....	35
4.5 H3.1 und 3.2: Korrelationen mit Persönlichkeitsmerkmalen bei ehrlichem Antwortverhalten und Eindruckssteuerung .....	37
5 Diskussion .....	40
5.1 Psychometrische Qualität der Skalen AE und KE.....	40

---

5.2	Beantwortung der Fragestellungen .....	40
5.3	Mehrwert der Skalen AE und KE für die Personalauswahl .....	43
5.4	Kritische Reflexion der Methodik und Ergebnisse.....	43
5.5	Fazit und Ausblick .....	45
6	Literaturverzeichnis .....	47
7	Abbildungsverzeichnis .....	52
8	Tabellenverzeichnis .....	53
9	Anhang A - I.....	54

## Begriffe und Abkürzungen

AE:	Agentische Eindruckssteuerung
BIDR:	Balanced Inventory of Desirable Responding
BIMI:	Bidimensional Impression Management Index
dt.:	Deutsch
engl.:	Englisch
KE:	Kommunale Eindruckssteuerung
Persönlichkeits- inventar:	Bearbeitung des Persönlichkeitstests mittels Selbsteinschätzung
Untersuchungs- gruppe:	Die Begriffe <i>Untersuchungsgruppe</i> , <i>Untersuchungsbedingung</i> und <i>Bedingung</i> werden in dieser Arbeit als Synonyme verwendet.

## 1 Einleitung und Überblick

Persönlichkeitsorientierte Verfahren kamen bis in die 1990er Jahre mehrheitlich im Bereich der Forschung oder in einer klinisch-psychologischen Umgebung zur Anwendung (Hossiep & Weiss, 2017). Da in den letzten Jahren die Persönlichkeitsdiagnostik im beruflichen Kontext immer relevanter wurde, werden mittlerweile solche Testverfahren auch in Organisationen eingesetzt. Persönlichkeitseigenschaften in Bezug auf berufliche Eignung und Leistung nehmen einen immer höheren Stellenwert ein. Heutzutage findet sich kaum noch eine Stellenbeschreibung ohne Anforderungen, welche die Persönlichkeit betreffen. Je nach Gruppe von Bewerbenden variiert jedoch die Einsatzhäufigkeit solcher Verfahren (Schuler, Hell, Trapmann, Schaar & Boramir, 2007). Grundsätzlich ist sie eher niedrig. In Deutschland werden für die Auswahl von Auszubildenden und Trainees in 6% der Unternehmen Persönlichkeitstests eingesetzt. Bei den Facharbeitenden und Angestellten nahezu gar keine, bei den Führungspersonen steigt die Einsatzhäufigkeit wieder etwas an.

Es gibt viele Argumente für den Einsatz von persönlichkeitsorientierten Verfahren. Unter anderem sind sie sehr ökonomisch in ihrer Durchführung, ermöglichen einen Vergleich durch hinterlegte Vergleichsgruppen und bieten eine gute Übersicht der Persönlichkeit, über welche reflektiert und gesprochen werden kann (Hossiep & Mühlhaus, 2015). Ein oft erwähntes Argument gegen den Einsatz von Persönlichkeitstests ist die Befürchtung, dass Kandidatinnen und Kandidaten dem Phänomen der Sozialen Erwünschtheit unterliegen (Hossiep & Weiss, 2017). Dies bedeutet, dass eine Person eine Vermutung hat, was als positiv bewertet werden würde und sich entsprechend bemüht, im sozial erwünschten Sinne zu antworten (Mummendey & Grau, 2008). Bei der Bearbeitung von Persönlichkeitsinventaren kann oft leicht erkannt werden, worauf die Fragen abzielen (Rauchfleisch, 2005). Somit besteht die Gefahr, dass die getestete Person ihre Testergebnisse zu ihren Gunsten manipuliert (Mummendey & Grau, 2008). Befunde zur Auftretenshäufigkeit solcher Manipulationen zeigen, dass 13 - 38% der Personen im Extrembereich liegen, 50 - 60% ihre Antworten leicht verfälschen und nur 2 - 37% aller Personen ehrlich antworten (Zickar, Gibby & Robie 2004). Griffith, Chmielowski und Yoshita (2007) untersuchten die Tendenz des Verfälschens innerhalb des Bewerbungskontexts. Es zeigte sich, dass 30 – 50% der Bewerbenden ihre Antworten verfälschen. Trotz jahrzehntelanger Forschung ist die Sorge um die Auswirkung von sozial erwünschtem Antwortverhalten gross (Paulhus, 2017). Besonders wenn die Tests zur Personalauswahl eingesetzt werden. Nebst dem, dass Kandidatinnen und Kandidaten falsch eingeschätzt werden und die Konstrukt- sowie Kriterienvalidität leidet, kann es auch bedeuten, dass anderen und vielleicht besser geeigneten Kandidatinnen und Kandidaten Jobs verweigert werden (Morgeson, Campion, Dipboye, Hollenbeck, Murphy und Schmitt, 2007). Bislang

gibt es eher wenig Forschung darüber, wie individuelle Unterschiede einer solchen Täuschung in Persönlichkeitstests gemessen werden und damit die Validität erhöht werden kann (Bing, Kluemper, Davison, Taylor & Novicevic, 2011). Die Befundlage deutet eher darauf hin, dass Antworten auf Skalen zur Messung der sozialen Erwünschtheit weitgehend substantielle Persönlichkeitsmerkmale abbilden, wie Neurotizismus, Extraversion oder Gewissenhaftigkeit.

Nach Paulhus (2002) gibt es zwei Möglichkeiten, sozial erwünschtes Antwortverhalten zu zeigen: Zum einen durch die *Selbsttäuschung* und zum anderen durch das *Impression-Management* (dt. Eindruckssteuerung). Während sich die Person bei der Selbsttäuschung unbewusst vorteilhaft darstellt, sie also davon überzeugt ist, dass die gegebenen Antworten sie angemessen beschreiben, meint die Eindruckssteuerung eine bewusste Verfälschung der Selbstbeschreibung, also ein Versuch der Fremdtäuschung (Hossiep & Weiss, 2017). Nach Paulhus (2002) können sowohl der Selbsttäuschung als auch der Eindruckssteuerung zwei grundlegende Aspekte der Persönlichkeit zugeteilt werden. Diese werden als *Agency* (dt. agentisch; Vertreter) und *Communion* (dt. kommunal; Gemeinschaft) bezeichnet (Bakan, 1966; zitiert nach Paulhus, 2017, S. 3). Eine Person kann sich also als besonders agentisch darstellen, womit ein Streben nach Leistung und die Differenzierung von anderen gemeint ist, oder sie kann sich besonders kommunal darstellen und sich in ihrer Integration mit anderen und ihrer Sorge um andere besser darstellen (Paulhus, 2017). Paulhus und John (1998) haben diese Persönlichkeitskonstellationen innerhalb der Selbsttäuschung untersucht und dabei eine agentische und kommunale Antwortverzerrung festgestellt. Im Jahr 2014 wurde dies von Blasberg, Rogers und Paulhus in Bezug auf die Eindruckssteuerung untersucht und dabei eine agentische Eindruckssteuerung (AE) und kommunale Eindruckssteuerung (KE) bestätigt. Hier knüpft die vorliegende Bachelorarbeit an.

## 1.1 Zielsetzung und Fragestellungen

Das Gestaltungs- und Innovationsfeld *Eignung und Personalentwicklung* ist ein Teilgebiet des Instituts Mensch in komplexen Systemen der Hochschule für Angewandte Psychologie der Fachhochschule Nordwestschweiz FHNW. Das Team besteht zurzeit aus vier Mitarbeitenden. Ein Teilgebiet ihrer Arbeitstätigkeit besteht in der Entwicklung und Optimierung von Persönlichkeitsinventaren, die von interessierten Personen ausgefüllt werden können und eine direkte Rückmeldung am Ende des Tests beinhalten. Das Team ist nun an der Erarbeitung eines neuen Persönlichkeitstests «OPT – Occupational Personality Test» mit integrierten Skalen, welche eine agentische und kommunale Eindruckssteuerung messen sollen. Im Rahmen dieser Bachelorarbeit sollen diese nun mitentwickelt und eigenständig validiert werden. Die für die Validierung verwendeten Persönlichkeitsmerkmale entstammen dem



HEXACO Personality Inventory-Revised von Ashton und Lee (2007). Darin sind die Konstrukte Ehrlichkeit-Bescheidenheit (Honesty-Humility), Emotionalität (Emotionality), Extraversion (eXtraversion), Verträglichkeit (Agreeableness), Gewissenhaftigkeit (Conscientiousness) und Offenheit für neue Erfahrungen (Openness to Experience) abgebildet. Mittels der vorliegenden Arbeit soll empirisch geprüft werden, inwieweit Skalen der agentischen Eindruckssteuerung (AE) und kommunalen Eindruckssteuerung (KE) von ehrlichem Antwortverhalten trennen. Bei der Datenerhebung und -auswertung soll der Kontext in Form von vorgelegten Jobprofilen variiert und berücksichtigt werden. Die vorliegende Arbeit geht damit auf die Problematik der bewussten Manipulation von Persönlichkeitstests und deren Konsequenzen bei der Personalauswahl ein. Aufgrund der beschriebenen Ausgangslage und Zielsetzung lautet die Fragestellung dieser Bachelorarbeit:

**«Welchen Mehrwert liefern Skalen der agentischen und kommunalen Eindruckssteuerung zur Personalauswahl?»**

Daraus ableitend soll in dieser Arbeit die empirische Trennung dieser beiden Skalen untersucht werden. Es ergeben sich folgende Unterfragen:

SubF1: *«Wie gut eignen sich die Skalen AE und KE zur Trennung zwischen ehrlichem und absichtlich verfälschtem Antwortverhalten?»*

SubF2: *«Welchen Einfluss haben spezifische Jobprofile auf die Tendenz, Persönlichkeitsprofile in Richtung AE und KE zu verfälschen?»*

SubF3: *«Wie korrelieren die Skalen AE und KE mit anderen Persönlichkeitsmerkmalen?»*

## 1.2 Abgrenzung

Da in der Personalauswahl insbesondere die positive Verfälschung von Persönlichkeitstests eine Rolle spielt, wird nach Absprache mit der Praxispartnerin auf eine möglich negative Verfälschung nicht eingegangen. Zudem liegt der Fokus auf der Skalenentwicklung und -validierung für Persönlichkeitsinventare, die eine Selbsteinschätzung von den getesteten Personen verlangen. Es wird daher auf die Bedeutung von Eindruckssteuerung in objektiven Persönlichkeitstests nicht eingegangen.

## 1.3 Aufbau der Arbeit

Nach der Einführung in die Thematik, dem Aufzeigen des Standes der Forschung und der Klärung des Auftrages in Kapitel 1, folgt in Kapitel 2 die theoretische Übersicht zu Persönlichkeitstests in der Personalauswahl, dem zwei-Komponenten-Modell der sozialen Erwünschtheit nach Paulhus (2002) sowie zur agentischen und kommunalen Eindruckssteuerung und deren Messung. Letzteres stützt sich insbesondere auf die empirische Studie von Blasberg et al. (2014). In Kapitel 3 wird die Methodik zur Prüfung der Items und Hypothesen

beschrieben und in Kapitel 4 die Ergebnisse dargestellt. In Kapitel 5 werden die Studienergebnisse interpretiert und diskutiert sowie die Fragestellungen beantwortet. Abschliessend folgen das Fazit und der Ausblick.

## 2 Theoretische Grundlagen

In den Kapiteln 2.1 und 2.2 wird auf die theoretische Grundlage und Bedeutung von Persönlichkeitstest sowie der Eindruckssteuerung in der Personalauswahl eingegangen. In Kapitel 2.3 folgt eine kurze Zusammenfassung der Theorie und das Ableiten der Hypothesen.

### 2.1 Persönlichkeitstests in der Personalauswahl

Unter *Persönlichkeit* wird die Gesamtheit der Eigenschaften verstanden, welche die Menschen in ihren individuellen Besonderheiten beschreiben (Fröhlich, 2010). *Persönlichkeitseigenschaften* sind dabei relativ breite und zeitlich stabile Eigenschaften, bei denen eine Person bestimmte Verhaltensweisen über verschiedene Situationen hinweg konsistent zeigt (Stemmler, Hagemann, Amelang & Bartussek, 2011). In Persönlichkeitstests wird das Selbstbild einer Person hinsichtlich mehrerer Persönlichkeitsdimensionen genau analysiert und mit einer Normstichprobe verglichen (Hossiep & Weiss, 2017). Für die Testperson gibt es dabei keine richtigen oder falschen Antworten. Die Auswertung des Tests bezieht sich vielmehr auf schwächer oder stärker ausgeprägte Persönlichkeitszüge. Der HEXACO Personality Inventory-Revised von Ashton und Lee (2007) ist ein allgemeiner Persönlichkeitstest und misst sechs Grunddimensionen der Persönlichkeit: Ehrlichkeit-Bescheidenheit (Honesty-Humility), Emotionalität (Emotionality), Extraversion (eXtraversion), Verträglichkeit (Agreeableness), Gewissenhaftigkeit (Conscientiousness) und Offenheit für neue Erfahrungen (Openness to Experience). Diese Mehrdimensionalität sorgt dafür, dass die Ergebnisse breit und tief genug sind, um eine qualitative und quantitative Bewertung der Persönlichkeitseigenschaften zu ermöglichen (Hossiep & Weiss, 2017). Dies kann u.a. zur Personalauswahl verwendet werden, um die Passung der Person zu bestimmten beruflichen Anforderungen zu bestimmen. Die Ergebnisse dienen für gezielte Gespräche mit den jeweiligen Kandidatinnen und Kandidaten. Deren Selbsteinschätzung kann hinterfragt und geprüft werden, ob sie zur Erfüllung der Anforderungen der zu besetzenden Position geeignet sind.

Argumente für einen Einsatz solcher Verfahren sind vielseitig. So nennen Hossiep und Mühlhaus (2015) u.a. folgende Vorteile:

1. Ökonomische Herangehensweise zum Erhalt eines differenzierten Persönlichkeitsbildes
2. Möglichkeit zum unkomplizierten Abgleich des Selbst- und Fremdbildes
3. Vergleich durch hinterlegte Referenzgruppe möglich
4. Durch die anschauliche Struktur wird eine Reflexion und Kommunikation über die Persönlichkeit ermöglicht
5. Auch nach dem Auswahlprozess dienen sie als Beitrag zu Personalentwicklungsmassnahmen

## 6. Widersprüche in der Persönlichkeitsstruktur können aufgezeigt werden

Schuler et al. (2007) haben in Deutschland eine Untersuchung zum Einsatz persönlichkeitsorientierter Verfahren zur Auswahl von externen Bewerbenden (Personen, die davor noch nicht im jeweiligen Unternehmen tätig waren) durchgeführt. Es zeigte sich, dass von 125 Organisationen 20% Persönlichkeitstests einsetzen. Lediglich 1,6% wenden Online-Persönlichkeitstests an. Diese stehen somit in der Anwendungshäufigkeit deutlich hinter den Intelligenztests (30,4%) und sonstigen Leistungstests (40,8%). Angewendet werden Persönlichkeitstests zu ca. 6% bei der Auswahl von Auszubildenden und Trainees, zu ca. 4 – 7% bei Führungskräften und kaum (< ca. 1%) bei Facharbeitenden und Angestellten. Bei der internen Personalauswahl fallen die Zahlen noch geringer aus, wobei 7,2% der Unternehmen Persönlichkeitstests anwenden und ebenfalls 1,6% Online-Persönlichkeitstests (bezogen auf dieselbe Gesamtstichprobe von  $N = 125$ ; Hell, Schuler, Boramir & Schaar, 2006).

Nach Morgeson et al. (2007) besteht eine mögliche Erklärung der geringen Verwendung von Persönlichkeitstests darin, dass die Kriterienvalidität hinsichtlich beruflicher Leistung eher klein sei. In Kapitel 2.1.1 wird auf die Validität von Persönlichkeitstests eingegangen.

### 2.1.1 Validität von Persönlichkeitstests

Seit Mitte der 80er Jahre bis heute bilden die fünf Basisdimensionen *Extraversion*, *Verträglichkeit*, *Offenheit*, *Emotionale Stabilität* und *Gewissenhaftigkeit* ein etabliertes und geeignetes Rahmenmodell zur Validierung von Persönlichkeitstests (Barrick, Mount & Judge, 2001). Mindestens 15 Metaanalysen untersuchten bisher den Zusammenhang dieser fünf Persönlichkeitsmerkmale mit beruflichem Erfolg (Morgeson et al., 2007). Im Modul der Eignungsdiagnostik des Bachelorstudiengangs Angewandte Psychologie der FHNW wurden drei dieser Metaanalysen behandelt (Gatzka, 2017). Diese werden in diesem Kapitel beispielhaft aufgeführt. In der Metastudie von Barrick et al. (2001) korreliert Gewissenhaftigkeit am stärksten mit beruflichem Erfolg ( $\rho = .27$ ). Nach Salgado (2002) ist ebenfalls Gewissenhaftigkeit der Faktor, der am stärksten negativ mit kontraproduktivem Arbeitsverhalten korreliert ( $r = -.26$ ). Tatsächlich ist es naheliegend, dass es bei einer Arbeitstätigkeit kaum von Vorteil ist, leichtsinnig, unverantwortlich, faul, impulsiv und wenig leistungsorientiert zu sein (geringe Gewissenhaftigkeit). Daher sollten Mitarbeitende mit hoher Gewissenhaftigkeit auch eine höhere Leistung bei der Arbeit erbringen. Weiter untersuchten Barrick et al. (2001) die Kriterien *Vorgesetztenbeurteilung*, *objektive Leistung*, *Trainingsleistung* und die *Zusammenarbeit im Team*. Hier zeigen sich ähnliche Ergebnisse: Gewissenhaftigkeit korreliert am stärksten mit den Kriterien *Vorgesetztenbeurteilung* ( $\rho = .31$ ) und *objektiver Leistung* ( $\rho = .23$ ). Dennoch scheinen auch die anderen Persönlichkeitsmerkmale nicht unbedeutende Prädiktoren beruflichen Erfolgs zu sein. So korreliert Offenheit am stärksten mit *Trainingsleistung* ( $\rho = .33$ ) und

Verträglichkeit mit Zusammenarbeit im Team ( $\rho = .34$ ). Gemäss Judge, Heller und Mount (2002) sind Emotionale Stabilität ( $r = .29$ ), Extraversion ( $r = .25$ ) und Verträglichkeit ( $r = .17$ ) bedeutsame Prädiktoren von Arbeitszufriedenheit. In Tabelle 1 sind die Korrelationen aus ausgewählten Metastudien zusammenfassend dargestellt.

Tabelle 1

*Kriterienvalidität: Persönlichkeit und beruflicher Erfolg (eigene Darstellung, nach Barrick et al., 2001; Judge et al., 2002; Salgado, 2002)*

Kriterium	K <sub>min</sub>	N <sub>min</sub>	$\rho_E$	$\rho_{ES}$	$\rho_V$	$\rho_G$	$\rho_O$	Quelle Metaanalyse
Berufliche Leistung allg.	143	23'225	.15	.13	.13	<b>.27</b>	.07	Barrick et al. (2001)
Objektive Leistung	25	4'401	.13	.10	.17	<b>.23</b>	.03	Barrick et al. (2001)
Zusammenarbeit im Team	10	1'820	.16	.22	<b>.34</b>	.27	.16	Barrick et al. (2001)
Vorgesetztenbeurteilung	116	18'535	.13	.13	.13	<b>.31</b>	.07	Barrick et al. (2001)
Trainingsleistung	18	3'177	.28	.09	.14	.27	<b>.33</b>	Barrick et al. (2001)
Arbeitszufriedenheit	38	11'856	.25	<b>.29</b>	.17	.26	.02	Judge et al. (2002)
Fluktuation	4	554	-.20	<b>-.35</b>	-.22	-.31	-.14	Salgado (2002)
Kontraproduktives Arbeitsverhalten	8	1'299	.01	-.06	-.20	<b>-.26</b>	.14	Salgado (2002)

*Anmerkungen.* K<sub>min</sub> und N<sub>min</sub>: Mindestanzahl der Studien und Testpersonen, die in den Metaanalysen untersucht wurden.; E: Extraversion; ES: Emotionale Stabilität; V: Verträglichkeit; G: Gewissenhaftigkeit; O: Offenheit für neue Erfahrungen

Hough und Dilchert (2010) betonen, dass es nicht nur genau diese fünf Persönlichkeitsdimensionen braucht, um wertvolle berufliche Auswirkungen vorherzusagen. Ein weiteres Persönlichkeitsmerkmal, welches stark mit beruflichem Erfolg korreliert, ist Ehrlichkeit-Bescheidenheit (Johnson, Rowatt & Petrini, 2011). Ehrlichkeit-Bescheidenheit ist eine neuere Dimension, die in den erwähnten fünf Faktoren nicht vollumfänglich abgebildet wird, jedoch ebenfalls wichtig für die Vorhersage von berufsrelevanten Variablen ist (Lee, Ashton & de Vries, 2005). Im HEXACO Persönlichkeitsinventar von Ashton und Lee (2007) wird sie als sechste Dimension abgebildet. Sie erklärt im Durchschnitt 14% der gesamten Varianz von delinquentem Verhalten bei der Arbeit, wenn sie zu den fünf Faktoren hinzugezählt wird (Lee et al., 2005). Des Weiteren ist sie ein Prädiktor von geringeren moralischen Übertretungen, geringerer Kriminalität und stärkerer Integrität bei der Arbeit. Nach Johnson et al. (2011) korreliert Ehrlichkeit-Bescheidenheit zu  $r = .18$  signifikant mit beruflicher Leistung.

### 2.1.2 Kognitive Prozesse bei der Fragenbeantwortung

Persönlichkeitstests sind so aufgebaut, dass Kandidatinnen und Kandidaten eine Auflistung von Aussagen oder Fragen zu ihrer Persönlichkeit bearbeiten und jeweils entscheiden, ob sie diese für sich als zutreffend empfinden oder nicht (Rauchfleisch, 2005). Durch Ankreuzen der zutreffenden Aussage wird die Antwort vermerkt. Bei diesem Prozess sind verschiedene kognitive Stadien involviert: Die Frage oder Aussage muss verstanden werden, das betroffene Szenario abgerufen werden, die Frage oder Aussage wird dann beurteilt und die eigentliche Antwort gewählt und letztendlich erfolgt die Antwortabgabe (Jonkisz, Moosbrugger & Brandt, 2012). Dabei besteht die Gefahr, dass Testergebnisse systematisch beeinflusst werden (Mummendey & Grau, 2008). *Antwortverzerrungen* werden dabei definiert als die Neigung, Fragen systematisch in eine entsprechende Richtung zu beantworten, wodurch ein korrekter Selbstbericht gestört wird (Paulhus, 2002). *Antworttendenzen* sind eher formale Effekte und beschreiben eine Verzerrung, bei der die Person unabhängig vom Iteminhalt auf systematische Weise antwortet (Kallus, 2010). Eine der bekanntesten Antworttendenzen ist die *Tendenz zur Mitte*. Dabei tendieren Personen dazu, insbesondere die Mittelkategorien zu wählen. Ein *Antwortstil* hingegen ist eine inhaltliche Verzerrung, die der Person mehr oder weniger bewusst ist und die Selbstdarstellung betrifft. Insbesondere bei Merkmalen zur Persönlichkeit oder der sozialen Bewertung werden Antworten gerne in Richtung der erwünschten Normvorstellung verzerrt. In 39 Studien wird die Möglichkeit des Verfälschens von Antworten bestätigt (Morgeson et al, 2007). Persönlichkeitstests können zwar verfälscht werden, dennoch wird dies nicht immer auch gemacht (Schmidt-Atzert & Amelang, 2012). Wenn eine Testperson keinen Vorteil darin sieht, ihre Werte zu verfälschen, antwortet sie für gewöhnlich ehrlich. Grundsätzlich steht hinter dem Verfälschen von Ergebnissen keine böswillige Absicht (Ellingson & McFarland, 2011). Es ist vielmehr ein Verhalten, das dazu dienen soll, die eigenen Interessen zu verfolgen. Personen mit niedriger Integrität oder fragwürdiger Ethik weisen eine höhere Tendenz zu solchem Verhalten auf. Das Verfälschen von Tests ist nebst personen- auch situationsabhängig (Schmidt-Atzert & Amelang, 2012). Die Personalauswahl stellt eine Situation dar, in der die Testteilnehmenden ein persönliches Interesse daran haben können, eine bestimmte Punktzahl im Persönlichkeitstest zu erhalten (Ziegler, MacCann & Roberts, 2012). In den meisten Fällen wünscht sich die Person die Stelle und weiss, dass die Auswahl davon abhängt, dass sie im Persönlichkeitstest gut abschneidet. Unter diesen Bedingungen können sich die Bewerbenden darauf konzentrieren, die wünschenswerteste Antwort bezüglich ihrer Persönlichkeit zu geben und nicht die genaueste (s. Kapitel 2.2). Nach Griffith et al. (2007) sind es 30 – 50% der Bewerbenden, die ihre Antworten verfälschen.

Ellingson und McFarland (2011) benutzen als Erklärungsansatz der Motivation zum Verfälschen eines Tests die VIE-Theorie nach Vroom (1967; s. Abbildung 1). Darin wird argumentiert, dass Personen bewusste Entscheidungen zwischen verschiedenen Handlungsmöglichkeiten treffen, die auf der Wahrnehmung, Überzeugung und Einstellung zu diesen Möglichkeiten und den damit verbundenen Ergebnissen basieren. Gemäss dem Modell liegen verschiedene Handlungsmöglichkeiten vor, wo die Testperson unterschiedliche Möglichkeiten erwägt, um ein bestimmtes Ziel zu erreichen. Das Handlungsergebnis ist dann das Ziel, verknüpft mit der Erwartung, dieses überhaupt erreichen zu können. Die Erwartung ist abhängig von der Einschätzung der eigenen Fähigkeiten und Kontrollierbarkeit der Situation. Die Instrumentalität verbindet das Ergebnis der Handlung mit den daraus resultierenden Folgen. Sie ist die Beurteilung, inwieweit auf die Bemühungen positive oder negative Auswirkungen folgen. Ein Handlungsergebnis kann zu mehreren Handlungsfolgen führen, weshalb ein Handlungsergebnis gleichzeitig positive und negative Instrumentalität haben kann. Die Valenz ist der Wert, den die Handlungsmöglichkeit besitzt. Dieser Kreislauf führt dann entsprechend zur Höhe der Bereitschaft, eine bestimmte Handlungsmöglichkeit zu wählen und sich dafür anzustrengen. Bei einer Anwendung dieser Konzepte auf das Verfälschen von Tests würde sich das Handlungsergebnis auf die Testleistung im Persönlichkeitstest beziehen (Ellingson & McFarland, 2011). Die Handlungsfolge bezieht sich auf die Wettbewerbsmöglichkeit, wie z.B. die Anstellung oder den Erhalt einer Beförderung, die aufgrund der Testleistung vergeben wird. So können Einzelpersonen motiviert sein, Tests zu verfälschen und diese gut abzuschliessen, wenn (a) sie sich in ihrer Fähigkeit, erfolgreich zu fälschen, sicher fühlen und glauben, dadurch ihre Testergebnisse erhöhen zu können (Erwartung), (b) sie glauben,

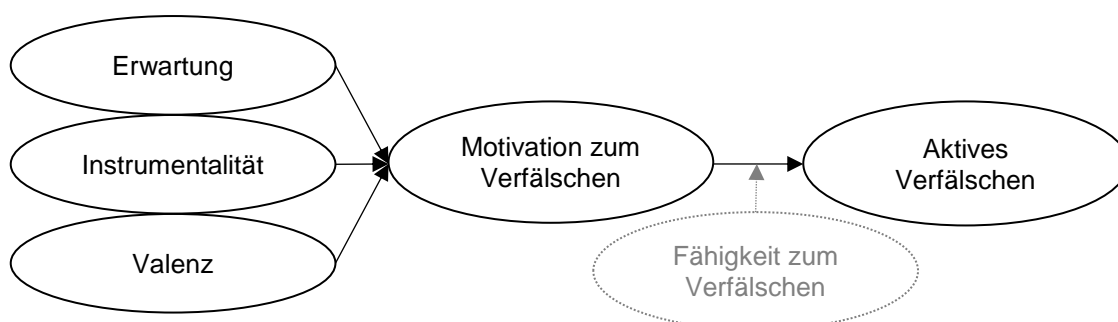


Abbildung 1. Motivation zum absichtlichen Verfälschen von Tests (eigene Darstellung, nach Ellingson & McFarland, 2011, S. 326)

dass dieses Verfälschen entscheidend ist, um eine hohe Punktzahl im Test zu erzielen und sich die Gelegenheit (z.B. Beförderung) sichern wollen (Instrumentalität), und (c) dass die Gelegenheit unter anderen Möglichkeiten bevorzugt wird, so dass sie persönliche Zufriedenheit (Valenz) bringt.

Ein möglicher Antwortstil ist das sozial erwünschte Antwortverhalten, d.h. die Tendenz, übertriebene, positive Selbstbeschreibungen zu geben (Holden & Passey, 2010). Durch diese sozial erwünschte Reaktion wird der Testperson ermöglicht, eher das erwünschte Ergebnis zu erreichen, als wenn sie ehrlich antworten würde (Bensch, Paulhus, Stankov & Ziegler, 2017). In Kapitel 2.2 wird auf diesen Antwortstil genauer eingegangen.

## 2.2 Die agentische und kommunale Eindruckssteuerung als sozial erwünschtes Antwortverhalten

Schon mehr als 50 Jahre ist das Konstrukt der Sozialen Erwünschtheit Gegenstand der psychologischen Forschung (Kemper, Beierlein, Bensch, Kovaleva & Rammstedt, 2012). Gerade die Personalauswahl stellt gemäss Schmidt-Atzert und Amelang (2012) eine typische Situation dar, bei der die Bewerbenden sich gerne positiver darstellen. Die Befürchtung, dass Testpersonen nicht ehrlich, sondern im sozial erwünschten Sinne antworten, wird oft als Argument gegen den Einsatz von Persönlichkeitstests genannt (Hossiep & Weiss, 2017). Darunter wird verstanden, dass eine Person eine Vorstellung darüber hat, was als positiv bewertet werden würde und sich entsprechend bemüht, im sozial erwünschten Sinne zu antworten (Mummendey & Grau, 2008). Bezüglich der Auswirkungen tauchen in der Forschung unterschiedliche Reaktionen auf: Sozial erwünschtes Antwortverhalten könne sowohl dämpfende, steigernde als auch neutrale Effekte auf die Höhe der Validität haben (Morgeson et al., 2007). Nach Morgeson et al. (2007) bestätigen 8 von 18 Studien einen Einfluss auf die Kriterienvalidität und zwei von vier Studien bestätigen einen Einfluss auf die Faktorenstruktur. Ziegler und Bühner (2009) haben untersucht, welche Auswirkungen das Verfälschen eines Persönlichkeitstests auf die Persönlichkeitsdimensionen hat. Dazu wurde eine Stichprobe von Studierenden ( $N = 341$ ) in eine Kontroll- und Experimentalgruppe aufgeteilt. Beide Gruppen mussten zum ersten Messzeitpunkt ehrlich antworten. Die Experimentalgruppe wurde beim zweiten Messzeitpunkt gebeten, einen möglichst guten aber nicht zu auffälligen Eindruck zu machen mit dem Bestreben, einen Studienplatz zu erhalten. Die Ergebnisse zeigen, dass sich die Experimentalgruppe als gewissenhafter ( $\eta^2 = .21$ ) und neurotischer ( $\eta^2 = .29$ ) bezeichnet als die Kontrollgruppe. Hier wird das Phänomen der *Eindruckssteuerung* nach Paulhus (2002) ersichtlich, worauf im Verlauf dieses Kapitels noch weiter eingegangen wird. Wenn Personen sich also darum bemühen, im sozial erwünschten Sinne zu antworten, kann dies zu einer Veränderung der Konstruktvalidität führen (Schmidt-Atzert & Amelang, 2012). Skalen, die eigentlich unabhängig voneinander sind, korrelieren plötzlich mittel bis hoch miteinander. In der Studie von Ziegler und Bühner (2009) korrelieren in der Experimentalgruppe Gewissenhaftigkeit und Neurotizismus zu  $-.72$  miteinander, in der Kontrollgruppe zu  $-.17$ .



Weiter kann es dazu führen, dass sich die Skalenmittelwerte der bewerbenden Person verschieben und dadurch ehrlich antwortenden und vielleicht besser geeigneten Kandidatinnen und Kandidaten Jobs verweigert werden (Morgeson et al., 2007). Abbildung 2 zeigt das Ergebnis der Untersuchung von Griffith et al. (2007), worin 60 Bewerbende zweier Personalvermittlungsbüros teilgenommen haben. Es wird ersichtlich, dass eine Person, die sich absichtlich besser darstellte, in ihrer Position aufstieg und damit besser dastand als eine ehrlich antwortende Person.

Participants	Applicant rank order	Honest rank order	Applicant score	Honest score	<i>d</i> effect size
Participant A	1	7	203	190	0.71
Participant B	2	12	202	183	1.04
Participant C	3	22	201	173	1.54
Participant D	4	52	200	196	0.22
Participant E	5	15	198	179	1.04
Participant F	6	14	197	181	0.88
Participant G	7	3	195	193	0.11
Participant H	8	5	195	191	0.22
Participant I	9	23	193	173	1.10
Participant J	10	8	191	186	0.27

Abbildung 2. Veränderung der Rangreihen bei Verfälschen der Antworten (Griffith et al., 2007, S. 350)

Es werden verschiedene Ansätze vorgeschlagen, um die Tendenz des sozial erwünschten Antwortverhaltens und damit Verzerrung der Testergebnisse zu messen (Bensch et al., 2017). Auf der einen Seite gibt es eigenständige Tests, welche aus Items bestehen, die sozial wünschenswerte Verhaltensweisen beschreiben. Auf der anderen Seite werden Skalen der Sozialen Erwünschtheit in Persönlichkeitsinventaren integriert. Kritisiert wird hierbei, dass es schwierig ist, zwischen der Varianz aufgrund tatsächlicher Persönlichkeitsunterschiede und sozial erwünschtem Antwortverhalten zu unterscheiden. Es gibt Menschen, die wirklich sozial erwünschte Eigenschaften besitzen. So gibt es einen starken Zusammenhang zwischen Persönlichkeitseigenschaften und Eigenschaften der Sozialen Erwünschtheit. In der Untersuchung von Bensch et al. (2017) korreliert die Edwards-Skala des sozial erwünschten Antwortverhaltens (Edwards, 1957; zitiert nach Paulhus, 1991, S. 25-27) zu  $-.36$  mit Extraversion, zu  $-.25$  mit Verträglichkeit, zu  $-.34$  mit Gewissenhaftigkeit und zu  $.68$  mit Neurotizismus. Die meisten Forschenden sind sich heute einig, dass es unmöglich erscheint, eine Skala der Sozialen Erwünschtheit zu konstruieren, die nicht die grossen Unterschiede aufgrund echter individueller Persönlichkeitsunterschiede erfasst (Holden & Passey, 2010).

Um das Konstrukt zu strukturieren, wurden während der letzten Jahre verschiedene Modelle vorgeschlagen (Kemper et al., 2012). Das umfassendste Modell präsentiert Paulhus (2002), welcher sämtliche konzeptuelle Überlegungen und empirische Befunde zusammenführt.

### 2.2.1 Zwei-Faktoren-Modell des sozial erwünschten Antwortverhaltens nach Paulhus (2002)

Paulhus (2002) unterteilt sozial erwünschtes Antwortverhalten in zwei Dimensionen. Einerseits in *Selbsttäuschung* (engl. Self-Deception), wobei die Testperson ihre positiven Selbstangaben wirklich glaubt und andererseits in *Eindruckssteuerung* (engl. Impression Management), wobei sich die Testperson absichtlich besser darstellt. In der Forschung zeigen sich viele ähnliche Unterteilungen, jedoch mit anderen Bezeichnungen (Paulhus, 1984). Dennoch stimmen sie im Grossen und Ganzen mit den beiden Dimensionen Selbsttäuschung und Eindruckssteuerung überein. Ursprünglich bildete die zwei-Faktoren-Struktur von Wiggins (1964, zitiert nach Bensch et al., 2017, S. 2) die Basis. Die Faktorenanalyse von sämtlichen zur Verfügung stehenden Messmöglichkeiten des sozial erwünschten Antwortverhaltens ergab zwei Formen: *Alpha* und *Gamma* (Paulhus & John, 1998). Die Unterteilung von Alpha und Gamma wurde zuerst in Bezug zur Selbsttäuschung gesetzt. Danach gingen Paulhus und John (1998) davon aus, dass noch eine weitere Zuordnung gemacht werden kann. Diese basiert auf den grundlegenden Werten *Agentisch* und *Kommunal* nach Bakan (1966, zitiert nach Paulhus, 2017, S. 3). Agentisch beinhaltet Motive wie Selbstbehauptung, Selbstschutz, Selbstentfaltung, Abgrenzung von anderen, Streben nach Macht und Kontrolle (Kemper et al., 2012). Kommunal beinhaltet Motive wie Gemeinwohl, Verbundenheit, Offenheit für

	<i>Value</i>	<i>Motive</i>	<i>Self-Deceptive Mechanisms</i>	<i>Self-Favoring Bias on</i>
ALPHA	agency	need for Power	egoistic bias	Extraversion Openness
GAMMA	communion	need for Approval	moralistic bias	Agreeableness Conscientiousness

Abbildung 3. Konstellation von Alpha und Gamma (Paulhus & John, 1998, S. 1041)

die Gefühle anderer, Streben nach Gemeinschaft, Teilnahme, Kooperation und Bindung. Diese Motive führen gemäss Paulhus und John (1998) zu einer egoistischen (agentischen) oder moralischen (kommunalen) Selbsttäuschung. *Alpha* beinhaltet demnach eine egoistische/agentische Antwortverzerrung, *Gamma* eine moralische/kommunale (s. Abbildung 3).

Da jedoch gemäss Paulhus und Trapnell (2008) weitere Untersuchungen gezeigt haben, dass sich auch in Bedingungen zur bewussten Verfälschung der Antworten die Faktoren veränderten, wird aktuell davon ausgegangen, dass beide Werte auch innerhalb der Eindruckssteuerung anzutreffen sind. Die Lösung von Paulhus (2002) ist eine Weiterentwicklung von *Alpha* und *Gamma* und Unterteilung des sozial erwünschten Antwortverhaltens in *Selbst-*

*täuschung* und *Eindruckssteuerung*. Eine Person kann sich demnach absichtlich oder unbewusst als besonders agentisch darstellen, womit ein Streben nach Leistung und die Differenzierung von anderen gemeint ist (Bakan, 1966; zitiert nach Paulhus, 2017, S. 3). Oder sie kann sich besonders kommunal darstellen, d.h. sich in ihrer Integration mit anderen und ihrer Sorge um andere besser darstellen. Entsprechend gibt es vier mögliche Arten von sozial erwünschtem Antwortverhalten (Bensch et al., 2017). Die hierarchische Struktur des sozial erwünschten Antwortverhaltens wird in Abbildung 4 visualisiert. In dieser Arbeit wird jedoch lediglich die absichtliche Eindruckssteuerung weiter vertieft (s. Kapitel 1.2 und 2.2.3).

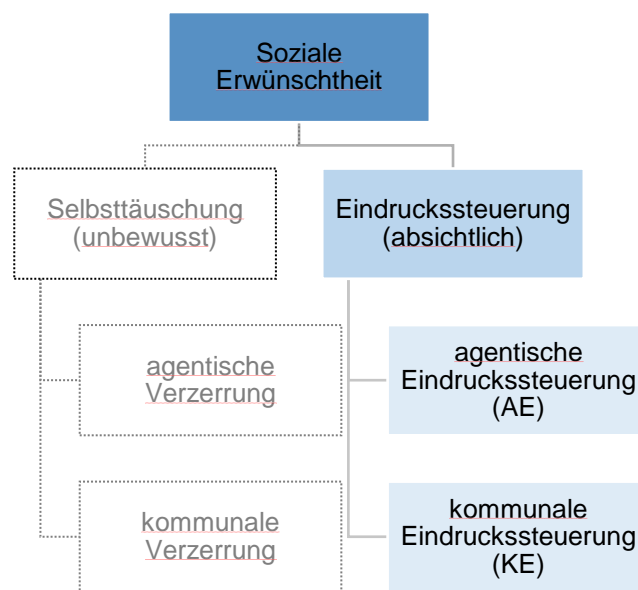


Abbildung 4. Hierarchische Struktur sozial erwünschten Antwortverhaltens (eigene Darstellung, in Anlehnung an Paulhus & Trapnell, 2008, S. 503)

### 2.2.2 Messung der Eindruckssteuerung

Das *Balanced Inventory of Desirable Responding* (BIDR) von Paulhus (1991) bietet eine Möglichkeit zur Messung der Selbsttäuschung und der Eindruckssteuerung im nicht-klinischen Kontext. Paulhus (1984) geht davon aus, dass eine hohe Ausprägung auf dieser Skala bedeutet, dass die Testperson ihre Selbstbeschreibung so verändert hat, dass sie besser dasteht. Jedoch gibt es eine Vielzahl an fehlgeschlagenen Versuchen, um dies zu bestätigen (Müller & Moshagen, 2019). Es besteht zudem die Möglichkeit, dass die Eindruckssteuerung mit Persönlichkeitsmerkmalen überlappt (Paulhus, 2002). Somit ist auch bei der Eindruckssteuerung nicht klar, ob es sich um einen Antwortstil (die Tendenz, sich absichtlich besser darzustellen) oder eine Merkmalssubstanz (das Ausmass, wo eine Person tatsächlich so ehrlich, verträglich etc. ist) handelt (Müller & Moshagen, 2019). Zettler, Hilbig, Moshagen und de Vries (2015) vermuten hinter der Eindruckssteuerung ein Mass für die Eigenschaft *Ehrlichkeit*. Diese Vermutung wurde empirisch bestätigt durch eine Korrelation von .55 mit

dem Persönlichkeitsmerkmal Ehrlichkeit-Bescheidenheit des HEXACO-Modells. An der Studie nahmen 673 Personen, die aus einem Webportal rekrutiert wurden, freiwillig teil. Dabei mussten sie den HEXACO Persönlichkeitstest und Skalen des BIDR bearbeiten. Die Korrelation mit Verträglichkeit lag sodann bei .34, jene mit Gewissenhaftigkeit bei .29. Eine hohe Ausprägung in der Eindruckssteuerung geht also mit einer hohen Ausprägung in den genannten Merkmalen einher. Zu berücksichtigen gilt jedoch der Kontext, da die Testpersonen ohne äusseren Anreiz ihre Angaben machten.

Ispas et al. (2014) untersuchten den Zusammenhang zwischen der Eindruckssteuerung und Berufsleistung. 608 Angestellte von unterschiedlichen Organisationen aus der Verkaufsbranche wurden gebeten, das Persönlichkeitsinventar so zu beantworten, als würden sie sich um eine Stelle bewerben. Es wurde ein Test gewählt, der für die spezifische Branche passend ist und drei Skalen der Eindruckssteuerung beinhaltet. Ergebnisse zeigen, dass die Eindruckssteuerung signifikant mit objektiver beruflicher Leistung korreliert ( $r = .20$ ). Dieses Ergebnis liegt etwas über dem Ergebnis der Metaanalyse von Li und Bagger (2006) unter Verwendung des BIDR. Dort zeigt sich eine etwas geringere Korrelation der Eindruckssteuerung mit beruflicher Leistung ( $\rho = .12$ ;  $K = 8$ ;  $N = 1244$ ). Eine Überlappung der Eindruckssteuerung mit Persönlichkeitsmerkmalen zeigen sich hingegen auch hier: Emotionale Stabilität ( $\rho = .35$ ;  $K = 27$ ;  $N = 4978$ ), Gewissenhaftigkeit ( $\rho = .42$ ;  $K = 21$ ;  $N = 3886$ ) und Verträglichkeit ( $\rho = .42$ ;  $K = 21$ ;  $N = 4005$ ).

Paulhus und John (1998) untersuchten die Struktur und Zusammenhänge des sozial erwünschten Antwortverhaltens auf Ebene der Selbsttäuschung. Dabei erbrachten sie einen Nachweis für die Existenz zweier unbewusster Antwortverzerrungen, die einer agentischen und kommunalen Komponente zugeordnet werden können. Zahlreiche Forschung gibt es darüber, wie die Selbsttäuschung und innerhalb dessen diese beiden Komponenten gemessen werden können (Blasberg et al., 2014). Weniger Forschung hingegen gibt es auf der Ebene der Eindruckssteuerung (Tracey, 2016). Entsprechend mangelt es bislang an Untersuchungen, die aufzeigen können, dass eine agentische von einer kommunalen Eindruckssteuerung getrennt werden kann.

### 2.2.3 *Messung der agentischen und kommunalen Eindruckssteuerung*

Eine agentische Eindruckssteuerung kann den Personen zugeordnet werden, die absichtlich prahlen und angeben (Kemper et al., 2012; Paulhus, 2002). Stellt sich hingegen eine Person absichtlich kommunaler dar, gibt sie gerne schadensbegrenzendes Verhalten an und bringt Ausreden, um in einem guten Licht dazustehen. Solche Tendenzen werden oft in Bewerbungssituationen gezeigt (Paulhus, 2002). Nun gibt es eine Studie, die der Messung solcher Tendenzen nachgegangen ist. Blasberg et al. (2014) haben eine zweidimensionale Mes-

sung der Eindruckssteuerung kreiert und validiert: der *Bidimensional Impression Management Index* (BIMI) mit den Skalen *Agentic Management* und *Communal Management*, welche beide aus je 10 Items bestehen. Studierende einer Universität in Grossbritannien wurden für mehrere Untersuchungen zwei verschiedenen Bedingungen zugeteilt ( $N = 212, 110, 108$ ). Bei der einen mussten sie ehrlich antworten und bei der anderen sich positiv darstellen. Beim Auftrag zur positiven Darstellung wurden Jobprofile vorgelegt, welche charakteristisch für agentische oder kommunale Eigenschaften sind. Ergebnisse der Studie zeigen folgendes:

1. Der Mittelwert der Skala *Agentic Management* (AM) ist signifikant höher in der Bedingung, wo die Personen ihre Angaben positiv verfälschten ( $d = 0.72$ ). Ebenso der Mittelwert der Skala *Communal Management* (CM;  $d = 0.71$ ).
2. Die Reliabilitäten beider Skalen sind deutlich höher in der Bedingung, wo die Testpersonen sich positiver darstellten ( $\alpha = .93$ ) verglichen mit ehrlichem Antwortverhalten ( $\alpha = .83$ ).
3. Die Interkorrelation der beiden Skalen ist in der ehrlichen Bedingung signifikant tiefer ( $r = .41$ ) als in der manipulierten ( $r = .79$ ).
4. In der ehrlichen Bedingung korreliert die Skala AM signifikant mit dem Persönlichkeitsmerkmal Extraversion ( $r = .28$ ) und Gewissenhaftigkeit ( $r = .38$ ). Die Skala CM korreliert signifikant mit dem Persönlichkeitsmerkmal Gewissenhaftigkeit ( $r = .35$ ). In der manipulierten Bedingung gibt es keine signifikanten Korrelationen zu anderen Persönlichkeitsmerkmalen.
5. Der Mittelwert der Skala AM ist signifikant höher, wenn sich die Testpersonen aufgrund eines Jobs, bei dem agentische Qualitäten vorausgesetzt werden, besser darstellen, verglichen mit einem kommunalen Job ( $d = 0.67$ ). Ebenfalls ist der Mittelwert der Skala CM signifikant höher, wenn sich die Testpersonen aufgrund eines Jobs, bei dem kommunale Qualitäten vorausgesetzt werden, besser darstellen, verglichen mit einem agentischen Job ( $d = 0.90$ ).

Der BIMI von Blasberg et al. (2014) dient als mögliches Instrument um festzustellen, wie absichtlich positiv verfälscht Fragebögen sind, und für welche Art von Verfälschung sie anfällig sind. Diese Studie stellt somit eine zentrale Literatur für das methodische Vorgehen dieser Arbeit dar (s. Kapitel 3).

## 2.3 Zusammenfassung der Theorie und Ableitung von Hypothesen

Die Anzahl an Studien, die sich mit der Thematik des Verfälschens von Persönlichkeitstests befassen, ist gross (Morgeson et al., 2007). Studien bestätigen die Möglichkeit zur Verfälschung von Persönlichkeitstests und Leute ergreifen diese auch. Etliche Studien zeigen Überlappungen mit Persönlichkeitskonstrukten, was die Konstruktvalidität anzweifeln lässt und die Vermutung aufkommt, dass Soziale Erwünschtheit substanzuell mit der Persönlichkeit

verwoben ist und nicht unbedingt eine Antwortverzerrung darstellt (Tracey, 2016; vgl. Bensch et al., 2017; Li & Bagger, 2006; Zettler et al., 2015; Ziegler & Bühner, 2009). Insbesondere in Situationen, wo keine Motivation zum Verfälschen gegeben scheint, wird ein substantieller Inhalt vermutet (Zettler et al., 2015). Forschende sind sich heute einig, dass es unmöglich erscheint, eine Soziale-Erwünschtheit-Skala zu konstruieren, welche keine grossen Unterschiede erfasst, die auf echte individuelle Persönlichkeitsunterschiede zurückzuführen sind (Holden & Passey, 2010). Paulhus (2002) liefert einen Ansatz, um dieses Konstrukt zu strukturieren. Er unterteilt sozial erwünschtes Antwortverhalten in zwei Dimensionen: (a) die unbewusste Selbsttäuschung und (b) die absichtliche Eindruckssteuerung. Bei beiden Dimensionen ist eine agentische oder kommunale Antwortverzerrung möglich. Es gibt zahlreiche Forschung darüber, wie innerhalb der Selbsttäuschung die agentische und kommunale Komponente gemessen werden kann. Weniger Forschung hingegen gibt es auf Ebene der Eindruckssteuerung (Tracey, 2016). Blasberg et al. (2014) bieten mit dem BIMl eine neue Möglichkeit zur Messung der Eindruckssteuerung. Dieser Index umfasst zwei Subskalen, die speziell die agentische und kommunale Eindruckssteuerung messen sollen.

Diese Bachelorarbeit setzt hier an und hat zum Ziel, neue Skalen einer agentischen und kommunalen Eindruckssteuerung, deren Reliabilität und Validität empirisch zu überprüfen. Anders als bei Blasberg et al. (2014) werden in der vorliegenden Arbeit die Skalen im HEXACO-PI-R integriert, um damit auch den Zusammenhang zum Merkmal Ehrlichkeit-Bescheidenheit zu überprüfen. Aufgrund der theoretischen Hintergründe und entlang der Untersuchungen von Blasberg et al. (2014, s. Kapitel 2.2.3) werden folgende Hypothesen zur Beantwortung der Fragestellungen in Kapitel 1.1 geprüft:

SubF1: *«Wie gut eignen sich die Skalen AE und KE zur Trennung zwischen ehrlichem und absichtlich verfälschtem Antwortverhalten?»*

H1: Bei Testergebnissen mit absichtlich verfälschten Antworten, fallen die Mittelwerte der Skalen AE und KE signifikant höher aus, als bei Testergebnissen mit ehrlichen Antworten.

SubF2: *«Welchen Einfluss haben spezifische Jobprofile auf die Tendenz, Persönlichkeitsprofile in Richtung AE und KE zu verfälschen?»*

H2.1: Die Mittelwerte der Skala AE fallen signifikant höher aus, wenn die Testpersonen aufgrund eines Jobprofils, das agentische Merkmale voraussetzt, ihre Antworten absichtlich verfälschen, als bei den Vergleichsgruppen, welche ohne Jobprofil oder aufgrund eines Jobprofils, das kommunale Merkmale voraussetzt, ihre Antworten absichtlich verfälschen.

H2.2: Die Mittelwerte der Skala KE fallen signifikant höher aus, wenn die Testpersonen aufgrund eines Jobprofils, das kommunale Merkmale voraussetzt, ihre

Antworten absichtlich verfälschen, als bei den Vergleichsgruppen, welche ohne Jobprofil oder aufgrund eines Jobprofils, das agentische Merkmale voraussetzt, ihre Antworten absichtlich verfälschen.

- SubF3: «Wie korrelieren die Skalen AE und KE mit anderen Persönlichkeitsmerkmalen?»
- H3.1: Die Skala AE korreliert bei ehrlichem Antwortverhalten stärker mit den Persönlichkeitsmerkmalen Gewissenhaftigkeit und Extraversion, als wenn sich die Testpersonen absichtlich besser darstellen.
- H3.2: Die Skala KE korreliert bei ehrlichem Antwortverhalten stärker mit dem Persönlichkeitsmerkmal Gewissenhaftigkeit, als wenn sich die Testpersonen absichtlich besser darstellen.

### 3 Methodik

Zur Prüfung der Hypothesen wurde ein quantitatives Vorgehen gewählt. Dies, da es nicht um die intensive Untersuchung eines Einzelfalls ging, sondern um den Erhalt von generalisierbaren Aussagen (Schwaiger & Zimmermann, 2011). Die Ergebnisse können somit objektiv beurteilt, verglichen und repliziert werden. In Kapitel 3.1 wird das Untersuchungsdesign vorgestellt. In Kapitel 3.2 erfolgt die Beschreibung der angestrebten Stichprobe und in Kapitel 3.3 das methodische Vorgehen.

#### 3.1 Untersuchungsdesign

Die Untersuchung erfolgte nach dem between-subject-design. Es gab vier Untersuchungsgruppen. Diese hatten einerseits zum Ziel, Unterschiede zwischen ehrlichem und verfälschtem Antwortverhalten aufzuzeigen. Andererseits wurde durch vorgegebene Motive die Richtung zur Verfälschung des Tests gesteuert, um dadurch die Wirksamkeit der Skalen AE und KE hervorzuheben. Jede Untersuchungsgruppe bearbeitete den Online-Persönlichkeitstest entsprechend einer zur Gruppe passenden Instruktion. Jede Person durchlief den Test einmal. Die Einteilung in die Gruppen und das entsprechende Anzeigen der Instruktion erfolgte randomisiert (s. Kapitel 3.3.1). Es gab folgende Untersuchungsgruppen:

- |   |   |
|---|---|
| Ehrlich:                                  | Ehrlich ausgefüllte Persönlichkeitstests ohne Vorgabe eines Jobprofils.   |
| Eindruckssteuerung <sub>Allgemein</sub> : | Positiv verfälschte Persönlichkeitstests ohne Vorgabe eines bestimmten Jobprofils.  |
| Eindruckssteuerung <sub>JobA</sub> :      | Positiv verfälschte Persönlichkeitstests mit Vorgabe eines Jobprofils, das insbesondere agentische Qualitäten erforderte. |
| Eindruckssteuerung <sub>JobK</sub> :      | Positiv verfälschte Persönlichkeitstests mit Vorgabe eines Jobprofils, das insbesondere kommunale Qualitäten erforderte.  |

#### 3.2 Sampling

Die benötigte Stichprobengröße wurde mittels einer Freeware (Lenhard, 2017) und der Software G\*Power 3.1 berechnet. Die Berechnung erfolgte im Hinblick auf die Hypothesen 1 und 2 zur Durchführung eines t-Tests und einer Varianzanalyse. Die statistischen Kennzahlen wurden aus der Studie von Blasberg et al. (2014) entnommen. Nach Absprache mit der Praxispartnerin wurde die Teststärke auf 90%-Wahrscheinlichkeit festgelegt. Die Berechnungen zum t-Test zum Vergleich der Gruppe Ehrlich mit der Gruppe Eindruckssteuerung<sub>JobK</sub> innerhalb der Skala KE ergaben mit 86 Personen die höchste Anzahl. Somit wurde die benötigte Stichprobenzahl für vier Untersuchungsgruppen auf 172 Personen festgelegt (s. Anhang



A). Für die Prüfung der Gruppenunterschiede wurden möglichst homogene Untersuchungsgruppen angestrebt. Eine zu heterogene Stichprobe kann zu einer zu grossen Streuung der Antworten führen und dadurch die Reliabilität beeinflussen (Bühner, 2004). Um eine möglichst homogene Stichprobe mit einer solch grossen Stichprobenzahl zu erreichen, wurde der Test mit Studierenden im Bachelor der Angewandten Psychologie der FHNW durchgeführt. Die Stichprobe stellte somit eine anfallende Stichprobe dar (Bortz & Schuster, 2010).

### 3.3 Methodisches Vorgehen

Das methodische Vorgehen gliedert sich in drei Einheiten (s. Abbildung 5): 1. Datenaufbereitung (Kapitel 3.3.1), 2. Datenerhebung (Kapitel 3.3.2) und 3. Datenauswertung (Kapitel 3.3.3).

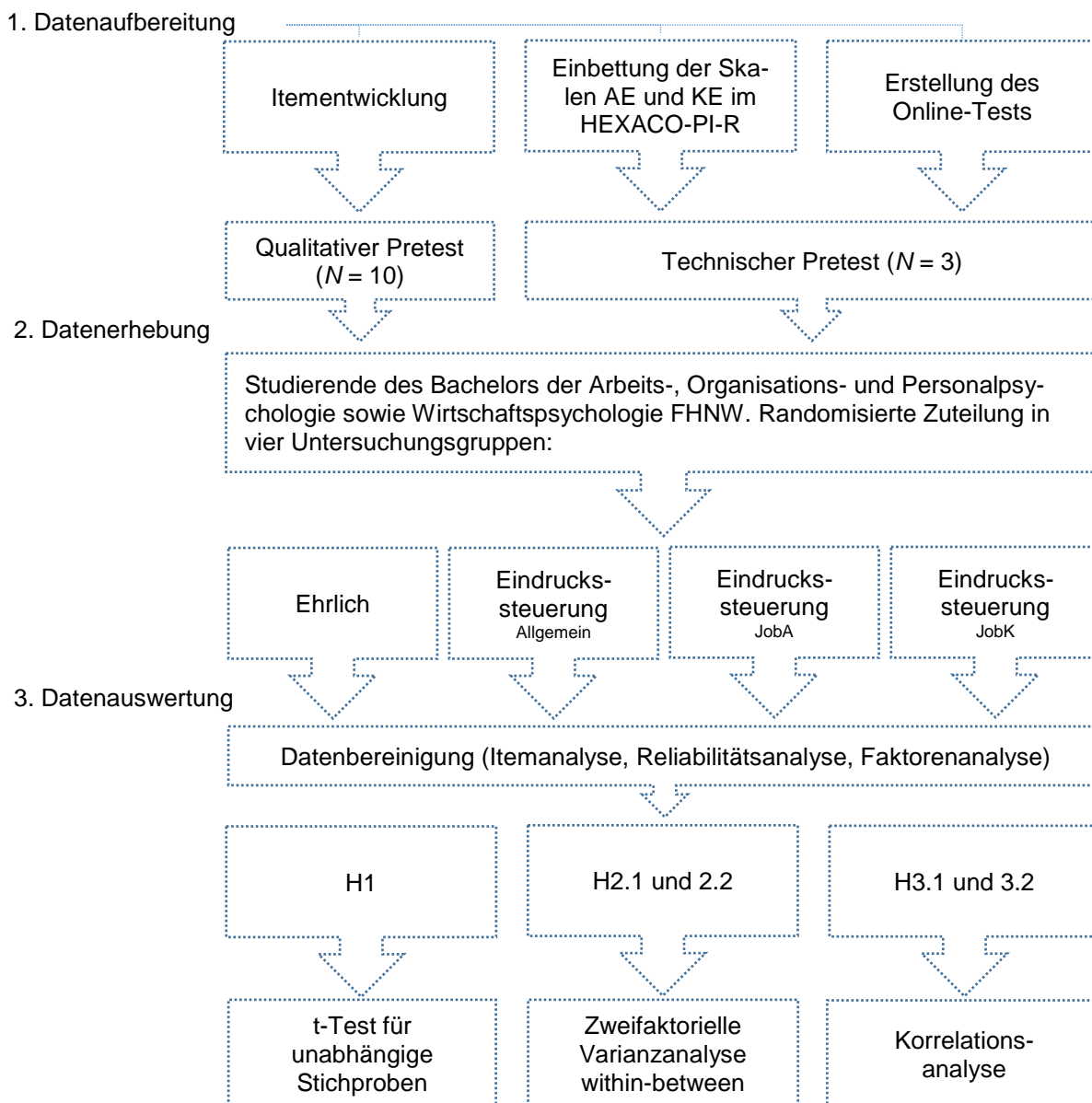


Abbildung 5. Methodisches Vorgehen (eigene Darstellung)

### 3.3.1 Datenaufbereitung

Gemäss Paulhus (2017) kann das Auftreten von sozial erwünschtem Antwortverhalten minimiert werden, indem bereits bei der Itementwicklung darauf geachtet wird. Methoden, die versuchen, sozial erwünschtes Antwortverhalten nach dem Auftreten zu kontrollieren, z.B. durch das Herausrechnen von Sozialer Erwünschtheit aus einem Persönlichkeitsmerkmal, werden nicht empfohlen. Für die Inhaltsvalidität eines Tests ist es wichtig, dass die Anzahl der Items repräsentativ für das zu erfassende Merkmal ist (Bühner, 2004). Dabei gibt es unzählige Möglichkeiten bei der Itemerstellung und -formulierung. Shaffer und Postlethwaite (2012) weisen in ihrer Metaanalyse darauf hin, dass hinsichtlich der Validität berufsbezogen formulierte Items deutlich geeigneter sind als allgemein formulierte. Damit gewährleistet werden konnte, dass umfangreiche Überlegungen zu den passenden Items führen, erfolgte dieser Schritt in Zusammenarbeit mit einer Expertin und einem Experten aus dem Team des Gestaltungs- und Innovationsfelds Eignung und Personalentwicklung der FHNW. Pro Skala AE und KE wurden 30 Items formuliert. Dabei wurde darauf geachtet, dass die Items einerseits extrem formuliert und andererseits auf den beruflichen Kontext bezogen sind (Morgeson et al., 2007). Dadurch sollen Bewerbende, die den Test absichtlich verfälschen, eher von ehrlich antwortenden Personen unterschieden werden können. Die Hälfte der Fragen bestand aus invertierten (umgepolten) Items. Schlussendlich wurden pro Skala 14 Items für die weitere Verwendung ausgewählt. Um herauszufinden, ob die insgesamt 28 Items und die Instruktion verständlich formuliert und aufgebaut sind, wurde vor der Datenerhebung ein qualitativer Pretest durchgeführt (Bühner, 2004; s. Anhang B). Die Pretest-Stichprobe bestand aus zehn Personen aus dem privaten Umfeld, wobei die Mehrheit davon aktuelle oder ehemalige Studierende der Angewandten Psychologie FHNW waren. Anhand deren qualitativen Prüfung und Rückmeldungen wurden mit dem Expertenteam Unklarheiten besprochen, ein Item der Skala KE entfernt und die übrigen Items und Instruktionen noch etwas umformuliert.

Die vorbereiteten Skalen AE und KE mit insgesamt 27 Items (s. Tabelle 2 und Tabelle 3) wurden sodann mit den Items des HEXACO-PI-R von Ashton und Lee (2007) zusammengeführt. Die Nutzungsberechtigung der Deutschen Skalen wurde hierfür bei den Autoren angefragt und bestätigt (s. Anhang C). Deren Skalen weisen interne Konsistenzen zwischen .74 und .83 auf (Moshagen, Hilbig & Zettler, 2014). Durch die Zusammenführung konnten einerseits die Skalen AE und KE bei der Datenauswertung in Bezug zu den anderen Persönlichkeitsmerkmalen gesetzt werden, andererseits gerieten die Skalen AE und KE nicht zu sehr in den Fokus der Aufmerksamkeit der Testteilnehmenden (Zettler et al., 2015). Die Selbstanfragen der Testpersonen erfolgten gemäss Vorgabe der Praxispartnerin entlang einer sechsstufigen Antwortskala: 1. – trifft gar nicht zu, 2., 3., 4., 5. und 6. – trifft voll zu. Je höher die Zahl, desto höher die signalisierte Zustimmung zum Item. Item-Nummern mit dem Zusatz *\_r*

weisen auf die Umpolung des Items hin. Ein hoher Wert würde somit auf eine niedrige Ausprägung im entsprechenden Merkmal hindeuten. Die Antwortskala unterscheidet sich daher von derjenigen des HEXACO-PI-R mit fünf Stufen und der des BIMl mit sieben Stufen.

Tabelle 2

*Skala Agentische Eindruckssteuerung mit 14 Items (eigene Darstellung)*

Nr.	Item-Wortlaut	Nr. im Datensatz
1	Auch anspruchsvolle berufliche Herausforderungen meistere ich mit links.	AE_4
2	Ich rage mit meinen beruflichen Leistungen regelmässig heraus.	AE_14
3	Ich stelle meine beruflichen Leistungen ungern in den Mittelpunkt.	AE_20_r
4	Meine intellektuellen Fähigkeiten liegen deutlich über denen meiner Arbeitskolleginnen und -kollegen.	AE_2
5	Meine beruflichen Entscheidungen sind immer sehr gut durchdacht.	AE_3
6	Bei beruflichen Entscheidungen beziehe ich stets die Meinungen anderer Personen mit ein.	AE_6_r
7	Ich bin immer offen für die Kritik anderer.	AE_9
8	Ich bin bei meinen Mitmenschen äusserst beliebt.	AE_100
9	Ich würde mich als charismatische Persönlichkeit bezeichnen.	AE_12
10	Oft überlasse ich anderen die Führung, auch wenn ich es selbst besser könnte.	AE_16_r
11	Es gibt viele Dinge, die andere besser können als ich.	AE_18_r
12	Es gibt oft berufliche Situationen, in denen ich ohne die Hilfe von anderen nicht weiterkomme.	AE_29_r
13	Bei der Arbeit bin ich die Person, die stets die besten Ideen einbringt.	AE_30
14	Ich halte mich in Diskussionen zurück, auch wenn ich gute Ideen habe.	AE_101_r

Tabelle 3

*Skala Kommunale Eindruckssteuerung mit 13 Items (eigene Darstellung)*

Nr.	Item-Wortlaut	Nr. im Datensatz
1	Manchmal nutze ich die Hilfsbereitschaft anderer aus.	KE_4_r
2	Ich habe schon verbotene Dinge bei der Arbeit getan.	KE_21_r
3	Es kommt schon mal vor, dass meine Pausen länger dauern als erlaubt.	KE_30_r
4	Ich habe schon hinter deren Rücken schlecht über Kolleginnen/Kollegen gesprochen.	KE_3_r
5	Ich habe meine Gefühle jederzeit unter Kontrolle.	KE_5

*Fortsetzung*

Nr.	Item-Wortlaut	Nr. im Datensatz
6	Ich habe schon Arbeitsmaterialien zur privaten Nutzung mit nach Hause genommen.	KE_10_r
7	Ich gebe berufliche Fehler immer offen zu.	KE_11
8	Manchmal muss man im Beruf zu einer Notlüge greifen.	KE_13_r
9	Manchmal verschleierte ich eigene Fehler.	KE_17_r
10	Ich würde nie negativ über andere sprechen.	KE_24
11	Ich vermeide es, privaten Unterhaltungen anderer zuzuhören.	KE_28
12	Ich beteilige mich nicht an beruflichem Klatsch und Spekulationen.	KE_16
13	Regeln sind Leitlinien und keine Gesetze.	KE_19_r

Letztendlich erfolgte die technische Aufbereitung des Online-Tests mit der Online-Befragungssoftware ORQAS der FHNW. Bei Beginn des Tests erschien eine Begrüssung und Hinweis zur Anonymität. Bereits hier wurde auf das Beachten der folgenden Instruktion hingewiesen. Es folgte die durch das System zufällige Zuteilung zur Untersuchungsgruppe und die Anzeige der mittels Filterfunktion passenden Instruktion. Bei der Instruktion der Gruppe Eindruckssteuerung<sub>JobA</sub> folgte ein fiktives Jobinserat zur Bewerbung für einen Job in der Unternehmensberatung, bei welchem insbesondere agentische Qualitäten gefragt sind. Bei der Gruppe Eindruckssteuerung<sub>JobK</sub> folgte ein fiktiv erstelltes Jobinserat zur Bewerbung für einen Job als Lehrperson, für welchen insbesondere kommunale Qualitäten wichtig sind. Für diese Untersuchungsgruppen galt es, die Fragen so zu beantworten, als würden sie sich auf den jeweiligen Job bewerben und sich dabei möglichst positiv darzustellen. Um sicherzustellen, dass die Testperson die Instruktion sorgfältig durchgelesen hat, erfolgte gleich im Anschluss ein Manipulationscheck mit der Frage, die überprüfte, nach welcher Instruktion die Person den Test bearbeiten sollte. Danach folgten 87 Fragen zur Persönlichkeit. Davon betrafen 60 Items (je 10) die sechs Basisdimensionen des HEXACO-PI-R, 14 die agentische Eindruckssteuerung und 13 die kommunale Eindruckssteuerung. Da bisher keine Daten für diesen Test mit neu definierten Antwortskalen erhoben und Normen berechnet wurden, konnte am Ende des Tests kein persönliches Feedback integriert werden. Stattdessen wurde bei allen Untersuchungsgruppen auf die Option hingewiesen, den HEXACO-PI-R auf der Internetseite der Praxispartnerin zu einem für sie passenden Zeitpunkt zu wiederholen. Jede teilnehmende Person erhielt so die Möglichkeit, eine Angabe zu ihrem individuellen Persönlichkeitsprofil zu erhalten. Für alle Testpersonen stand die Möglichkeit zur Verfügung, eine E-Mailadresse am Ende des Tests anzugeben, um an der Verlosung von drei Galaxus-Gutscheinen à Fr. 20.- teilzunehmen. Der gesamte Testaufbau ist im Anhang D einzusehen. Vor der Datenerhebung wurde der finalisierte Test anhand einer kleinen Stichprobe von drei Personen aus dem privaten Umfeld auf dessen technische Funktionalität geprüft.

### 3.3.2 Datenerhebung

Für die Datenerhebung wurde in einem ersten Schritt während einer Woche Studierende des 2., 4. und 6. Semesters in den Vorlesungen besucht, vor Vorlesungsbeginn die Bachelorarbeit präsentiert und angefragt, ob sie anschliessend an die Vorlesung freiwillig an der Untersuchung teilnehmen möchten (s. Anhang E). Voraussetzung zur Teilnahme am Test war das Vorhandensein eines elektronischen Geräts (Laptop, Tablet). Der Zugang zum Internet war aufgrund der Durchführung im Hochschulgebäude gewährleistet. Von den anwesenden Studierenden hatten sich 165 Personen zur Teilnahme bereiterklärt. Die Teilnehmenden wurden darauf aufmerksam gemacht, dass sie die ihnen zufällig zugeteilte Instruktion sorgfältig lesen und den Test entlang dieser Instruktion bearbeiten sollten. Weiter wurde darauf hingewiesen, dass sie nach dem vollständigen Durchlaufen des Tests ihre Emailadresse angeben können, um an der Verlosung von drei Mal Fr. 20.- Galaxus-Gutschein teilzunehmen sowie vor Verlassen des Raums ein Schokoladenriegel als Dankeschön abholen können. Von den 165 Teilnehmenden hatten 141 Personen den Test vollständig ausgefüllt. Davon hatten 127 Personen den Manipulationscheck bestanden. Da damit die angestrebte Stichprobengrösse von  $N = 172$  leider nicht erreicht werden konnte, wurde in einem zweiten Schritt während einer weiteren Woche via Sekretariat der FHNW eine E-Mail an alle Studierenden des 2., 4., 6., und 8. Semesters beider Studienrichtungen des Bachelors Angewandte Psychologie versandt (s. Anhang F). Der Rücklauf war eher bescheiden. 56 Personen hatten den Test bearbeitet. Davon hatten 32 Personen den Test vollständig ausgefüllt. Davon hatten 27 Personen den Manipulationscheck bestanden. Es erfolgte somit in einem dritten und letzten Schritt eine Erinnerungs-Email an die Studierenden des 8. Semesters (s. Anhang G). Diese konnten im Vorgehen des ersten Schritts, aufgrund des uneinheitlichen Stundenplans, nicht direkt angesprochen werden. Weitere 14 Personen wurden dadurch zur Teilnahme motiviert. Davon waren es acht vollständig ausgefüllte Tests, wovon alle den Manipulationscheck bestanden hatten. Da während der Datenerhebung festgestellt wurde, dass der Zufallsgenerator der Software die Zuteilung zu den vier Untersuchungsgruppen nicht im gleichen Verhältnis vorgenommen hat, musste nach einem gewissen Zeitpunkt die Zuteilung zur Bedingung Eindruckssteuerung<sup>Allgemein</sup> deaktiviert werden.

Nach der Erhebung wurden die drei Gewinnerinnen/Gewinner anhand der SPSS-Variablennummer mittels online frei zugänglichem Zufallsgenerator ausgelost und über den Gewinn informiert.

### 3.3.3 Statistische Datenauswertung und Hypothesenprüfung

Der nächste Schritt bestand darin, die Items deskriptivstatistisch zu prüfen (Kelava & Moosbrugger, 2012). Die Ergebnisse aus dieser Itemanalyse ermöglichen eine Beurteilung der Qualität der Skalen AE und KE und allenfalls Anpassung der Items. Um dies durchführen

zu können, erfolgte zu Beginn eine Bereinigung der Daten, d.h. nicht benötigte Variablen wurden gelöscht und invertierte Items recodiert. Hierfür wurde mit dem Statistikprogramm SPSS 22 gearbeitet. Danach erfolgte die Analyse der Itemschwierigkeit. Damit die Skalen Merkmalsdifferenzen zwischen den Testpersonen erfassen, dürfen die Items weder zu «leicht» noch zu «schwer» sein. Dies kann mittels dem Mass der Schwierigkeit, dem Schwierigkeitsindex  $P$  festgestellt werden. Je höher der Wert, desto leichter fiel es im Durchschnitt den Testpersonen, dem Item zuzustimmen. Ein hoher Schwierigkeitsgrad liegt bei  $> 60\%$ , ein niedriger bei  $< 40\%$ . Zur Analyse der Items wurde auch die Trennschärfe berücksichtigt. Dabei gelten nach Bühner (2004) Trennschärfen im Bereich von  $.30$  bis  $.50$  als mittlere Trennschärfen. Items mit einer negativen Trennschärfe oder nahe bei Null, wurden kritisch reflektiert und zum Entfernen nominiert. Nebst der Itemschwierigkeit und Itemtrennschärfe wurde auch die Reliabilität der Skalen bei der Itemreduktion berücksichtigt. Dabei wurde die interne Konsistenz, das Cronbach-alpha berechnet. Ein Wert von  $> .60$  kann als zufriedenstellend bezeichnet werden, ein Wert von  $> .80$  als gut. Gemäss Moosbrugger und Kelava (2012) sollte jedoch ein Test  $.70$  nicht unterschreiten. Dennoch kann es vorkommen, dass sich die Reliabilitäten von Skalen aus gängigen Persönlichkeitstests um  $.70$  bewegen (Schermelleh-Engel & Werner, 2012). Um den Einfluss einer zu hohen Streuung auf die Reliabilität auszuschliessen, erfolgte die Itemanalyse für jede Untersuchungsbedingung separat. So konnten zudem die Reliabilitäten der Skalen zwischen den Gruppen verglichen werden.

Um die Dimensionalität der Items zu beurteilen, wurde eine Faktorenanalyse durchgeführt (Kelava & Moosbrugger, 2012). Uneindeutige oder auf den falschen Faktor ladende Items wurden nach einem kritischen Vergleich mit der Itemanalyse entfernt, da diese ansonsten die Konstruktvalidität des Tests einschränken (Moosbrugger & Schermelleh-Engel, 2012). Die Voraussetzung zur Durchführung einer Faktorenanalyse wurde mittels dem Kaiser-Meyer-Olkin-Koeffizienten (KMO) und dem Bartlett-Test überprüft (Bühner, 2004). Ein KMO von  $< .70$  würde die Variablenauswahl für eine Faktorenanalyse mässig bis inkompatibel einstufen,  $> .70$  mittel bis sehr gut. Eine Signifikanz des Bartlett-Tests würde bedeuten, dass die Korrelationen der Variablen nicht gleich Null sind. Obschon theoretische Vorannahmen zu den Faktoren vorhanden waren, wurde eine exploratorische Faktorenanalyse durchgeführt. Dies mit der Begründung, da mit der Faktorenanalyse keine Überprüfung des Modells zur agentischen und kommunalen Eindruckssteuerung angestrebt wurde. Stattdessen sollte überprüft werden, wieviel Varianz durch die beiden Faktoren in den beobachteten Daten aufgeklärt werden kann und welche Items entfernt werden sollten (Moosbrugger & Schermelleh-Engel, 2012). Zur Unterstützung bei der Datenreduktion und Beschreibung der Items wurde deshalb die Hauptkomponentenanalyse als

Extraktionsmethode gewählt (Bühner, 2004). Zum Abgleich der zu extrahierenden Faktoren wurde ein Scree-Test durchgeführt (Moosbrugger & Schermelleh-Engel, 2012). Zur bestmöglichen Interpretation der Faktoren wurde ein obliques Rotationsverfahren gewählt. Da beide Skalen eine Art der Eindruckssteuerung messen, wurde eine Korrelation der Komponenten vermutet. Gemäss Moosbrugger und Schermelleh-Engel (2012) empfiehlt sich bei einer Korrelation der Komponenten die Oblimin-Rotation. Schlussendlich wurde eine Vorauswahl zur Identifikation der ungeeigneten Items getroffen und mit dem Expertenteam der FHNW diskutiert. Die Dokumentation der Analyse und schrittweisen Entfernung der ungeeigneten Items ist im Anhang H ersichtlich. Die Items, die sich als nicht geeignet herausstellten, wurden zur finalen Reliabilitäts- und Faktorenanalyse entfernt und von den weiterführenden statistischen Berechnungen der Hypothesenprüfung ausgeschlossen.

Für die Prüfung der Hypothese 1, den Vergleich der Skalen-Mittelwerte bei ehrlichem und positiv verfälschtem Antwortverhalten, wurde ein Mittelwertsvergleich mittels t-Test für unabhängige Stichproben durchgeführt. Damit wurden die Mittelwerte der verschiedenen Bedingungen miteinander verglichen und auf Signifikanz geprüft (Janssen & Laatz, 2017). Als Voraussetzung für die Durchführung eines t-Tests gilt, dass die Daten mindestens intervallskaliert sind, eine Normalverteilung für jede Gruppe vorliegt und die Varianzen homogen sind. Das Skalenniveau konnte durch mit Zahlen vorgegebenem Antwortformat definiert werden. Die Überprüfung auf Normalverteilung wurde mittels Kolmogorov-Smirnov-Test vorgenommen. Für die Überprüfung der Varianzhomogenität wurde der Levene-Test berücksichtigt, welcher von SPSS bei der Durchführung des t-Tests standardmässig angeboten wird. Zur Angabe der Effektstärke der Mittelwertsunterschiede wurde Cohen's d mittels einer Freeware von Lenhard (2017) berechnet und dabei die unterschiedlichen Gruppengrössen berücksichtigt.

Für die Prüfung der Hypothesen 2.1 und 2.2, also die Veränderung der Skalen-Mittelwerte bei der Vorgabe von spezifischen Jobprofilen, wurde eine zweifaktorielle univariate Varianzanalyse berechnet. Es ging also darum, dass zwei Faktoren mit mehreren Faktorstufen zur Erklärung der Skalen-Mittelwerte verwendet wurden (Janssen & Laatz, 2017). Der Faktor A bildete dabei die Untersuchungsbedingung mit drei Faktorstufen ( $a_1 = \text{Eindruckssteuerung}_{\text{Allgemein}}$ ,  $a_2 = \text{Eindruckssteuerung}_{\text{JobA}}$  und  $a_3 = \text{Eindruckssteuerung}_{\text{JobK}}$ ) und der Faktor B die Skala mit zwei Faktorstufen ( $b_1 = \text{AE}$ ,  $b_2 = \text{KE}$ ). Die Bedingung Ehrlich wurde für die Berechnungen nicht berücksichtigt, da diese für die Hypothesenprüfung nicht relevant war. Da beide Skalen eine Art der Eindruckssteuerung abbilden und gemäss der Komponentenkorrelationsmatrix zu .493 miteinander korrelieren (s. Kapitel 4.2), wurde bei der Berechnung der Varianzanalyse von einer Abhängigkeit der Skalen ausgegangen und eine ANOVA mit Messwiederholung auf dem Faktor B durchgeführt. Es wurden zwei

Haupteffekte geprüft: (a) ob die Bedingung (Faktor A) einen Effekt auf die Skalen-Mittelwerte hat und (b) ob die eine Skala (Faktor B) stärker verfälscht wird als die andere. Beim Interaktionseffekt ging es schlussendlich darum zu prüfen, ob das gemeinsame Zusammentreffen der beiden Faktoren eine Wirkung hat, also das Verfälschen einer Skala von einer der Bedingungen abhängt (Janssen & Laatz, 2017).

Als Voraussetzung an die Daten für eine Varianzanalyse gilt einerseits, dass die abhängige Variable, also der Mittelwert der Skalen AE und KE, mindestens intervallskaliert und in den Gruppen normalverteilt ist (Janssen & Laatz, 2017). Zur Prüfung der Normalverteilung wurde erneut für die abhängige Variable ein Kolmogorov-Smirnov-Test pro Bedingung durchgeführt. Die Überprüfung auf Varianzhomogenität erfolgte erneut via Levene-Test. Bei Faktoren, die aus kategorialen Variablen bestehen, muss nicht zwingend eine Kovarianzanalyse berechnet werden (Janssen & Laatz, 2017). In dem Fall liegen bei beiden Faktoren kategoriable Variablen vor. Da die untersuchten Stichproben nicht mit der gleichen Anzahl an Fällen besetzt sind, handelt es sich um einen unbalancierten Versuchsplan (Bortz & Schuster, 2010). Es muss deshalb berücksichtigt werden, dass je nach Analyseverfahren andere Ergebnisse herauskommen können (Janssen & Laatz, 2017). Eine weitere Voraussetzung ist, dass die Gruppen aus zufälligen Stichproben bestehen.

Es wurde das gesättigte Modell gewählt, womit alle ausgewählten Faktoren berücksichtigt und Wechselwirkungen betrachtet wurden (Janssen & Laatz, 2017). Bei den Berechnungen der Quadratsummen wurde der Typ III festgelegt. Dieser ist geeignet für den Gebrauch bei ungleicher Zellhäufigkeit und wenn keine leeren Zellen vorhanden sind. Da bei einem Faktor eine Messwiederholung vorliegt, wird eine Spharizität angenommen (Rasch, Friese, Hofmann & Naumann, 2010). Um die Haupteffekte auf Signifikanz zu prüfen, wurde als Post-Hoc-Test der von Bonferroni gewählt. Dieser bringt bei ungleich grossen Gruppen ein exaktes Resultat (Janssen & Laatz, 2017). Um mögliche signifikante Unterschiede interpretieren zu können, wurden als Effektstärken das partielle  $\eta^2$  und Cohen's  $d$  berechnet. Aufgrund der gerichteten Hypothesen wurden Kontraste berücksichtigt. Dafür wurde der Kontrast *Polynomial* von SPSS gewählt. Dieser vergleicht verschiedene Effekte und polynomiale Trends können geschätzt werden. Interaktionseffekte wurden mittels eines Profildigramms dargestellt. Dabei wurde die Untersuchungsgruppe Ehrlich für einen visuellen Vergleich integriert.

Die Prüfung der Hypothesen 3.1 und 3.2 hatte zum Ziel, einen linearen Zusammenhang zwischen den Persönlichkeitsdimensionen Gewissenhaftigkeit und Extraversion mit der Skala AE, sowie Gewissenhaftigkeit mit der Skala KE je nach Bedingung aufzuzeigen. Da sich die vorliegende Arbeit hinsichtlich des Persönlichkeitsmerkmals



Ehrlichkeit-Bescheidenheit von der Studie von Blasberg et al. (2014) differenziert, wurde auch dieses Merkmal mit den beiden Skalen in Bezug gesetzt und eine mögliche Korrelation geprüft. Ebenfalls zur Prüfung der Hypothesen nicht berücksichtigt wurde die Interkorrelation der Skalen AE und KE. Für die Diskussion der Validität wurden sie dennoch ebenfalls auf signifikante Korrelationsunterschiede geprüft. Da intervallskalierte Variablen gegeben sind, wurde eine Korrelationstabelle mit Produkt-Moment-Korrelationen nach Pearson durchgeführt (Bortz & Schuster, 2010). Um die beobachteten Korrelationsunterschiede auf Signifikanz zu überprüfen, wurde mittels einer Freeware von Lenhard (2017) die Prüfgrösse  $z$  berechnet und dabei die unterschiedlichen Gruppengrössen berücksichtigt. Um signifikante Korrelationsunterschiede interpretieren zu können, wurde die Effektstärke  $q$  nach Cohen (1988, zitiert nach Lenhard, 2017, Abs. 10) berechnet.

## 4 Ergebnisse

In diesem Kapitel erfolgt die Ergebnisdarstellung der Datenauswertung. Zu Beginn wird die untersuchte Stichprobe beschrieben (Kapitel 4.1). Es folgen die Ergebnisse aus den Analysen der Items und Faktoren (Kapitel 4.2) und der Prüfung der Hypothesen 1 bis 3 (Kapitel 4.3, 4.4 und 4.5). In Kapitel 5 werden die Ergebnisse diskutiert und die Fragestellungen beantwortet.

### 4.1 Beschreibung der Stichprobe

Aufgrund des technischen Eingriffs während der Datenerhebung (s. Kapitel 3.3.2) kann keine exakte Angabe über die insgesamt aufgerufenen Testläufe und der Abbruchquote gemacht werden. 181 Personen haben den Test vollständig ausgefüllt. Davon haben 162 Personen den Manipulationscheck bestanden. Es mussten somit 19 Fälle von den statistischen Analysen ausgeschlossen werden. Bei diesen muss davon ausgegangen werden, dass sie die Instruktion nicht sorgfältig gelesen und somit die Fragen nicht wie gewünscht beantwortet hatten. Die angestrebte Stichprobengrösse von  $N = 172$  konnte somit trotz unterschiedlicher Herangehensweisen nicht erreicht werden. Die statistischen Untersuchungen erfolgen an einer Stichprobengrösse von  $N = 162$ . Davon sind  $n = 43$  der Untersuchungsbedingung Ehrlich zugeteilt,  $n = 49$  der Bedingung Eindruckssteuerung<sub>Allgemein</sub>,  $n = 35$  der Bedingung Eindruckssteuerung<sub>JobA</sub> und  $n = 35$  der Bedingung Eindruckssteuerung<sub>JobK</sub>. Die Stichprobe besteht aus 124 Frauen (77%) und 38 Männern (23%; s. Abbildung 6). In Abbildung 7 ist die Verteilung der beteiligten Studiensemestern ersichtlich. Der grösste Teil der Stichprobe ist zum Zeitpunkt der Teilnahme im 2. Semester (42%), gefolgt vom 6. Semester mit 26%, 20% sind im 4. Semester und 10% im 8. Das Durchschnittsalter beträgt 26.7 Jahre mit einer Standardabweichung von 5.3 Jahren, einem Mindestalter von 19 Jahren und Höchstalter von 55 Jahren. Die meisten Personen befinden sich in der Altersklasse *18-27 Jahre* (71%) und in der Altersklasse *28-37 Jahre* (24.1%). Knappe 5% befinden sich in den Altersklassen *38-47 Jahre* und *48-57 Jahre* (s. Abbildung 8). 76% der Teilnehmenden studierten zum Zeitpunkt der Erhebung Arbeits-, Organisations- und Personalpsychologie, 24% Wirtschaftspsychologie im Bachelor an der FHNW (s. Abbildung 9).

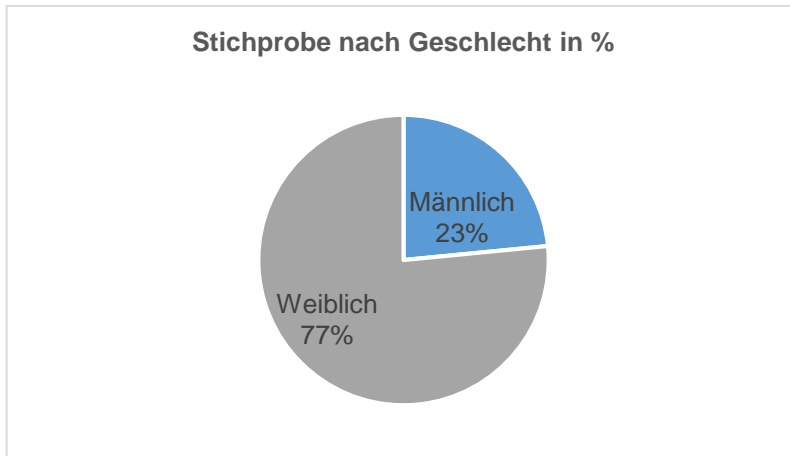


Abbildung 6. Stichprobe nach Geschlecht (eigene Darstellung)

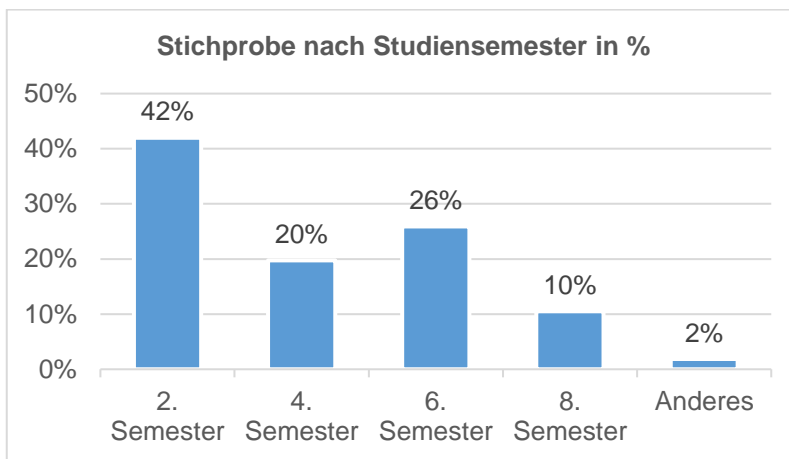


Abbildung 7. Stichprobe nach Studiensemester (eigene Darstellung)

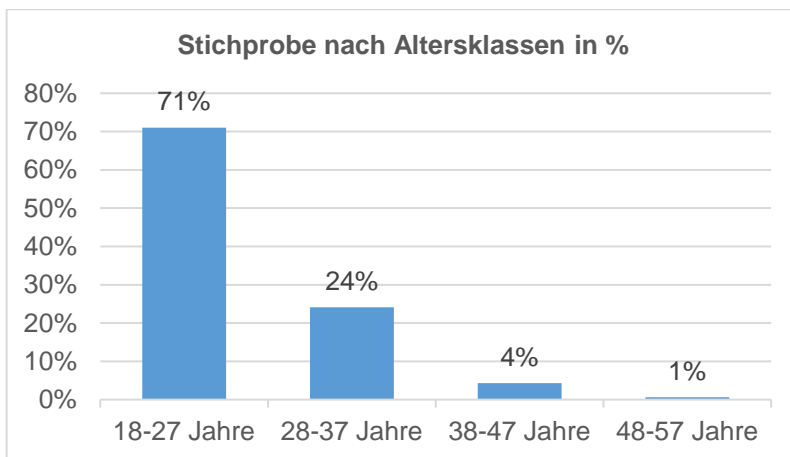


Abbildung 8. Stichprobe nach Altersklassen (eigene Darstellung)

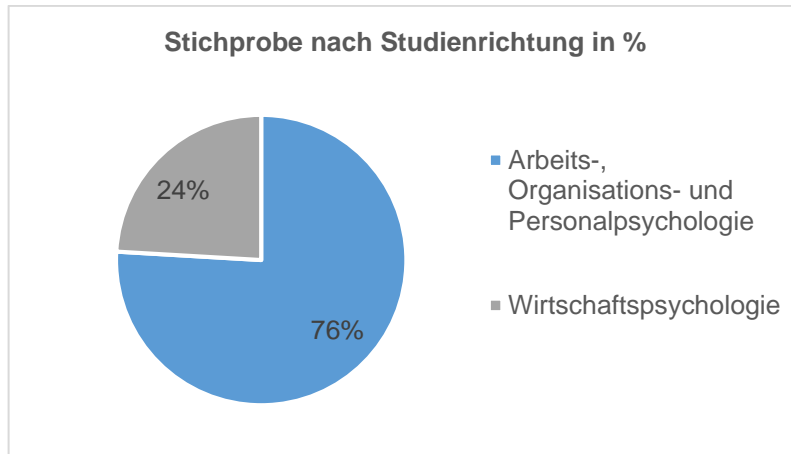


Abbildung 9. Stichprobe nach Studienrichtung (eigene Darstellung)

In Tabelle 4, Tabelle 5, Tabelle 6 und Tabelle 7 sind die Variablen Alter, Geschlecht, Studiensemester und Studienrichtung nach Untersuchungsbedingung aufgeteilt. Es ist ersichtlich, dass die Teilnehmenden zum Zeitpunkt der Teilnahme pro Bedingung im Mittel ( $M$ ) zwischen 26.1 und 28 Jahre alt waren mit einer Standardabweichung ( $SD$ ) von 4.4 bis 7.5 Jahren. In allen Gruppen überwiegt der Frauenanteil stark. Am wenigsten in der Gruppe Eindruckssteuerung<sub>Allgemein</sub>, am meisten in der Gruppe Ehrlich. Sämtliche Studiensemester sind in allen Untersuchungsgruppen vertreten. Den jeweils grössten Anteil in allen Gruppen belegen Studierende des 2. Semesters. Die Studienrichtung Arbeits-, Organisations- und Personalpsychologie (AOP) nimmt in allen Bedingungen im Vergleich zur Wirtschaftsprsychologie (WP) den grössten Anteil ein.

Tabelle 4

Mittelwert und Standardabweichung der Variable Alter nach Bedingung (eigene Darstellung)

Variable	Bedingung	$n$	$M$	$SD$
Alter	Ehrlich	43	26.3	4.4
	Eindruckssteuerung <sub>Allgemein</sub>	49	26.5	4.5
	Eindruckssteuerung <sub>JobA</sub>	35	28	7.5
	Eindruckssteuerung <sub>JobK</sub>	35	26.1	4.8

Tabelle 5

Häufigkeiten Variable Geschlecht nach Bedingung (eigene Darstellung)

Variable	Bedingung	$n$	♂	♀
Geschlecht	Ehrlich	43	6 (14%)	37 (86%)
	Eindruckssteuerung <sub>Allgemein</sub>	49	12 (24.5%)	37 (75.5%)
	Eindruckssteuerung <sub>JobA</sub>	35	12 (34.3%)	23 (65.7%)
	Eindruckssteuerung <sub>JobK</sub>	35	8 (22.9%)	27 (77.1%)

Tabelle 6

*Häufigkeiten Variable Studiensemester nach Bedingung (eigene Darstellung)*

Variable	Bedingung	n	2.	4.	6.	8.	Anderes
Studiensemester	Ehrlich	43	14 (32.6%)	12 (27.9%)	11 (25.6%)	5 (11.6%)	1 (2.3%)
	Eindruckssteuerung <sub>Allgemein</sub>	49	18 (36.7%)	10 (20.4%)	15 (30.6%)	4 (8.2%)	2 (4.1%)
	Eindruckssteuerung <sub>JobA</sub>	35	19 (54.3%)	3 (8.6%)	9 (25.7%)	4 (11.4%)	0 (0%)
	Eindruckssteuerung <sub>JobK</sub>	35	17 (48.6%)	7 (20%)	7 (20%)	4 (11.4%)	0 (0%)

Tabelle 7

*Häufigkeiten Variable Studienrichtung nach Untersuchungsgruppe (eigene Darstellung)*

Variable	Untersuchungsgruppe	n	AOP	WP
Studien- richtung	Ehrlich	43	31 (72.1%)	12 (27.9%)
	Eindruckssteuerung <sub>Allgemein</sub>	49	42 (85.7%)	7 (14.3%)
	Eindruckssteuerung <sub>JobA</sub>	35	25 (71.4%)	10 (28.6%)
	Eindruckssteuerung <sub>JobK</sub>	35	25 (71.4%)	10 (28.6%)

*Anmerkungen.* AOP: Arbeits-, Organisations- und Personalpsychologie; WP: Wirtschaftspsychologie

## 4.2 Ergebnisse der Item-, Reliabilitäts- und Faktorenanalyse

Für die Beurteilung der Skalen AE und KE wurden die Items hinsichtlich ihres Schwierigkeitsgrads, der Trennschärfe, Reliabilität und Faktorladung untersucht. Der Reliabilitätskoeffizient ist dabei sehr entscheidend (Kallus, 2010). Je höher das Cronbach-alpha ist, umso präziser wird das Merkmal abgebildet. Die vollständige Übersicht der Items mit ihren Mittelwerten, Standardabweichungen, Schwierigkeiten, Trennschärfen und Reliabilitäten wenn ein Item gelöscht werden würde, ist im Anhang H ersichtlich. Die Analysen wurden pro Untersuchungsbedingung vorgenommen, weshalb die statistischen Ergebnisse zu gross sind, um in diesem Kapitel detailliert abgebildet werden zu können. Tabelle 8 zeigt die finalen Items der Skala AE und Tabelle 9 die der Skala KE. Durch einen Vergleich mit Tabelle 2 in Kapitel 3.3.1 wird ersichtlich, dass aufgrund der Analysen in der Skala AE sieben Items entfernt wurden. Die finale Skala besteht somit aus sieben Items, wobei Item Nr. 14 invertiert ist. In der Skala KE wurden vier Items entfernt. Die finale Skala KE besteht somit aus neun Items, sechs davon sind invertiert (Nr. 2, 3, 4, 6, 8 und 9).

Tabelle 8

*Skala Agentische Eindruckssteuerung mit 8 Items nach Itemreduktion (eigene Darstellung)*

Nr.	Item-Wortlaut	Nr. im Datensatz
1	Auch anspruchsvolle berufliche Herausforderungen meistere ich mit links.	AE_4
2	Ich rage mit meinen beruflichen Leistungen regelmässig heraus.	AE_14
5	Meine beruflichen Entscheidungen sind immer sehr gut durchdacht.	AE_3
8	Ich bin bei meinen Mitmenschen äusserst beliebt.	AE_100
9	Ich würde mich als charismatische Persönlichkeit bezeichnen.	AE_12
13	Bei der Arbeit bin ich die Person, die stets die besten Ideen einbringt.	AE_30
14	Ich halte mich in Diskussionen zurück, auch wenn ich gute Ideen habe.	AE_101_r_rec

Tabelle 9

*Skala Kommunale Eindruckssteuerung mit 9 Items nach Itemreduktion (eigene Darstellung)*

Nr.	Item-Wortlaut	Nr. im Datensatz
2	Ich habe schon verbotene Dinge bei der Arbeit getan.	KE_21_r_rec
3	Es kommt schon mal vor, dass meine Pausen länger dauern als erlaubt.	KE_30_r_rec
4	Ich habe schon hinter deren Rücken schlecht über Kolleginnen/Kollegen gesprochen.	KE_3_r_rec
5	Ich habe meine Gefühle jederzeit unter Kontrolle.	KE_5
6	Ich habe schon Arbeitsmaterialien zur privaten Nutzung mit nach Hause genommen.	KE_10_r_rec
7	Ich gebe berufliche Fehler immer offen zu.	KE_11
8	Manchmal muss man im Beruf zu einer Notlüge greifen.	KE_13_r_rec
9	Manchmal verschleierte ich eigene Fehler.	KE_17_r_rec
10	Ich würde nie negativ über andere sprechen.	KE_24

In Tabelle 10 ist das Cronbach-alpha pro Skala sowie Gesamt nach Untersuchungsbedingung aufgeführt. Die Skala AE nimmt dabei Werte zwischen .77 und .84 ein. Einzig in der Bedingung Ehrlich liegt der Reliabilitätskoeffizient unter .70 aber über .60 und ist somit dennoch zufriedenstellend (Bühner, 2004). Die Reliabilitäten der Skala KE liegen zwischen .74 und .86.

Tabelle 10

*Cronbach-alpha der Skalen AE, KE und Gesamt (eigene Darstellung)*

Bedingung	<i>n</i>	AE	KE	Gesamt
Ehrlich	43	.63	.74	.66
Eindruckssteuerung <sub>Allgemein</sub>	49	.84	.81	.88
Eindruckssteuerung <sub>JobA</sub>	35	.83	.76	.84
Eindruckssteuerung <sub>JobK</sub>	35	.77	.86	.89

*Anmerkungen.* AE: Agentische Eindruckssteuerung; KE: Kommunale Eindruckssteuerung

Die Struktur der Skalen AE und KE wurde mittels einer explorativen Faktorenanalyse untersucht (s. Kapitel 3.3.3). Gemäss dem KMO mit einem Wert von .912 sowie dem Bartlett-Test (Chi-Quadrat[120] = 1145.11,  $p < .001$ ) sind die Variablen geeignet, um eine Faktorenanalyse durchzuführen (Bühner, 2004). Gemäss der Komponentenkorrelationsmatrix korrelieren die Faktoren zu .493 miteinander, was bereits in Kapitel 3.3.3 hinsichtlich der Wahl der Rotationsart vermutet wurde. Der Eigenwertverlauf deutet darauf hin, dass gemäss dem Eigenwert-Kriterium von  $>1$  drei Faktoren angemessen wären. Gemäss dem Scree-Plot scheinen zwei bis drei Faktoren angemessen zu sein. Aufgrund der theoretischen Überlegungen wird die Anzahl von zwei Faktoren jedoch beibehalten. Diese erklären 53.1% der Gesamtvarianz. Item AE\_3 hat eine Nebenladung von  $a > .3$ . Da bei Entfernung dieses Items das Cronbach-alpha stark sinken und in der Bedingung Ehrlich sogar unter .60 liegen würden, wird das Item dennoch beibehalten. Die Ladungen der Items zur Skala AE liegen zwischen  $a = .492$  und  $a = .805$ , bei der Skala KE zwischen  $a = .556$  und  $a = .900$ . Die gesamte Struktur mit den Ladungen und weiteren Kennzahlen ist im Anhang I dokumentiert.

#### 4.3 H1: Vergleich der Mittelwerte bei ehrlichem Antwortverhalten und Eindruckssteuerung

Mittels t-Test für unabhängige Stichproben wurde untersucht, ob die Mittelwerte der Skala AE und KE in den Untersuchungsgruppen Eindruckssteuerung<sub>Allgemein</sub> ( $n = 49$ ), Eindruckssteuerung<sub>JobA</sub> ( $n = 35$ ) und Eindruckssteuerung<sub>JobK</sub> ( $n = 35$ ) signifikant höher sind als in der Gruppe Ehrlich ( $n = 43$ ). Da die Antwortmöglichkeiten der Skalen AE und KE von 1 - trifft überhaupt nicht zu bis 6 - trifft voll zu angegeben werden konnten, ist die erste Voraussetzung für die Durchführung eines t-Tests, dass die Daten mindestens intervallskaliert sein müssen, erfüllt. Die Überprüfung auf Normalverteilung mittels Kolmogorov-Smirnov-Test zeigt, dass ausser bei zwei Fällen die Voraussetzung erfüllt ist. Die Skala AE entspricht in der Bedingung Eindruckssteuerung<sub>JobA</sub> keiner Normalverteilung ( $p < .05$ ). Die Skala KE entspricht in der Bedingung Eindruckssteuerung<sub>JobK</sub> keiner Normalverteilung ( $p < .01$ ). Gemäss Histogramm liegt bei beiden eine rechtssteile Verteilung

vor, spricht die Mehrheit der Testpersonen gab eine hohe bis sehr hohe Ausprägung in Richtung des Merkmals an. Gemäss dem zentralen Grenzwertsatz kann ab einem grossen Stichprobenumfang ( $n > 30$ ) die t-Testverteilung dennoch genügend hergeleitet werden (Janssen & Laatz, 2017). Da in beiden Untersuchungsbedingungen die Anzahl der Testpersonen 35 beträgt, wird die Normalverteilung deshalb als erfüllt betrachtet. Die Ergebnisse des Levene-Tests zur Überprüfung der Varianzhomogenität und des t-Tests zur Überprüfung signifikanter Mittelwertsunterschiede zwischen der Untersuchungsgruppe Ehrlich und den Untersuchungsgruppen  $Eindruckssteuerung_{Allgemein}$ ,  $Eindruckssteuerung_{JobA}$  und  $Eindruckssteuerung_{JobK}$  sind in Tabelle 11 für die Skala AE und in Tabelle 12 für die Skala KE dargestellt. Die Varianzhomogenität ist in allen Gruppen gegeben ( $p > .05$ ). Wie vermutet, sind in allen drei Gruppen der positiven Eindruckssteuerung die Mittelwerte der Skalen AE und KE statistisch bedeutsam höher als bei den ehrlich antwortenden Testpersonen ( $p < .001$ ). Die Stärken dieser Effekte liegen zwischen  $d = 1.29$  und  $d = 1.66$  bei der Skala AE sowie zwischen  $d = 1.94$  und  $d = 2.17$  bei der Skala KE.

Tabelle 11

*Mittelwertvergleich der Skala AE zwischen ehrlichem Antwortverhalten und Eindruckssteuerung. Ergebnisse des t-Tests und der Effektstärken (eigene Darstellung)*

Untersuchungsgruppen	<i>n</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>F</i>	<i>p<sub>F</sub></i>	<i>t</i>	<i>df</i>	<i>p<sub>t</sub></i>	<i>d</i>
Ehrlich	43	4.07	0.61						
$Eindruckssteuerung_{Allgemein}$	49	4.95	0.62	.145	.704	-6.889	90	.000	1.44
Ehrlich	43	4.07	0.61						
$Eindruckssteuerung_{JobA}$	35	5.14	0.70	.007	.933	-7.253	76	.000	1.66
Ehrlich	43	4.07	0.61						
$Eindruckssteuerung_{JobK}$	35	4.87	0.65	.148	.702	-5.657	76	.000	1.29

*Anmerkungen.* Wertebereich der Variablen jeweils 1 (*trifft gar nicht zu*) bis 6 (*trifft voll zu*); *F*: Prüfgrösse zur Prüfung der Varianzhomogenität; *p<sub>F</sub>*: Signifikanz der Prüfgrösse *F*; *t*: Prüfgrösse zur Prüfung eines signifikanten Mittelwertunterschieds; *df*: Freiheitsgrade; *p<sub>t</sub>*: Signifikanz der Prüfgrösse *t*; *d*: Effektstärke Cohen's *d*



Tabelle 12

Mittelwertvergleich der Skala KE zwischen ehrlichem Antwortverhalten und Eindruckssteuerung. Ergebnisse des *t*-Tests und der Effektstärken (eigene Darstellung)

Untersuchungsgruppen	<i>n</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>F</i>	<i>p<sub>F</sub></i>	<i>t</i>	<i>df</i>	<i>p<sub>t</sub></i>	<i>d</i>
Ehrlich	43	3.44	0.80						
Eindruckssteuerung <sub>Allgemein</sub>	49	4.93	0.75	.003	.957	-9.260	90	.000	1.94
Ehrlich	43	3.44	0.80						
Eindruckssteuerung <sub>JobA</sub>	35	4.96	0.70	.473	.494	-8.790	76	.000	2.01
Ehrlich	43	3.44	0.80						
Eindruckssteuerung <sub>JobK</sub>	35	5.16	0.78	.016	.900	-9.519	76	.000	2.17

Anmerkungen. Wertebereich der Variablen jeweils 1 (trifft gar nicht zu) bis 6 (trifft voll zu); *F*: Prüfgrösse zur Prüfung der Varianzhomogenität; *p<sub>F</sub>*: Signifikanz der Prüfgrösse *F*; *t*: Prüfgrösse zur Prüfung eines signifikanten Mittelwertunterschieds; *df*: Freiheitsgrade; *p<sub>t</sub>*: Signifikanz der Prüfgrösse *t*; *d*: Effektstärke Cohen's *d*

#### 4.4 H2.1 und 2.2: Vergleich der Mittelwerte bei der Vorgabe von Jobprofilen

Für die Prüfung der Hypothesen 2.1 und 2.2 mittels zweifaktorieller univariater Varianzanalyse wurde die Untersuchungsgruppe Ehrlich von den Berechnungen ausgeschlossen. Bei der Hypothese 2.1 wurde untersucht, ob bei der Untersuchungsgruppe Eindruckssteuerung<sub>JobA</sub> der Mittelwert der Skala AE signifikant höher ausfällt als bei der Gruppe Eindruckssteuerung<sub>Allgemein</sub> oder Eindruckssteuerung<sub>JobK</sub>. Bei der Prüfung der Hypothese 2.2 wurde untersucht, ob bei der Untersuchungsgruppe Eindruckssteuerung<sub>JobK</sub> der Mittelwert der Skala KE signifikant höher ausfällt als bei der Gruppe Eindruckssteuerung<sub>Allgemein</sub> oder Eindruckssteuerung<sub>JobA</sub>. Mit Verweis auf die Datenaufbereitung (Kapitel 3.3.1) wird die Voraussetzung, dass die neu gebildete abhängige Variable mindestens intervallskaliert sein muss, als erfüllt betrachtet. Die Skala AE entspricht in der Bedingung Eindruckssteuerung<sub>JobA</sub> keiner Normalverteilung ( $n = 35, p < .05$ ). Die Skala KE entspricht in der Bedingung Eindruckssteuerung<sub>JobK</sub> ( $n = 35, p < .01$ ) keiner Normalverteilung. In diesen Fällen sind die Verteilungen rechtssteil. Mit Verweis auf den Zentralen Grenzwertsatz (s. Kapitel 4.3) wird jedoch für die weiteren Berechnungen diese Voraussetzung als erfüllt betrachtet. Der Levene-Test zur Prüfung der Varianzhomogenität zeigt, dass bei der Skala AE ( $F_{[2,116]} = .037, p = .963$ ) und der Skala KE ( $F_{[2,116]} = .272, p = .763$ ) die untersuchten Streuungen aus Grundgesamtheiten mit gleicher Varianz stammen.

Es zeigt sich kein Haupteffekt der Untersuchungsbedingung (Faktor A) auf die Skalenmittelwerte ( $F_{[2,116]} = 0.324, p = .724$ ). Die Skalen-Mittelwerte sind somit nicht grundsätzlich signifikant höher in der Bedingung Eindruckssteuerung<sub>Allgemein</sub> ( $M = 4.94$ ), in der

Bedingung Eindruckssteuerung<sub>JobA</sub> ( $M = 5.05$ ) oder in der Bedingung Eindruckssteuerung<sub>JobK</sub> ( $M = 5.02$ ;  $F_{[2,116]} = 0.32$ ,  $p = .72$ ). Für den Faktor B ist ebenfalls kein Haupteffekt ersichtlich. Die Skala AE ( $M = 4.99$ ) scheint nicht signifikant stärker verfälscht zu werden als die Skala KE ( $M = 5.02$ ;  $F_{[1,116]} = 0.215$ ,  $p = .644$ ). Die Kontraste, der Bonferroni-korrigierte Post-hoc-Test und die partiellen Eta-Quadrate werden bei den zwei untersuchten Haupteffekten nicht weiter betrachtet, da dafür eine Gesamtsignifikanz vorliegen müsste (Bortz & Schuster, 2010). Hingegen zeigt sich eine signifikante Interaktion der beiden Faktoren ( $F_{[2,116]} = 4.945$ ,  $p < .01$ ). Die Art der Skala erzielt je nach Untersuchungsbedingung einen anderen Skalen-Mittelwerte, oder umgekehrt, die Bedingung hat je nach Art der Skala einen anderen Effekt auf die Höhe der Skalen-Mittelwerte. Die Grösse des Effekts entspricht mit einem partiellen  $\eta^2 = .079$  einem mittleren Effekt (Cohen, 1988; zitiert nach Lenhard, 2017, Abs. 15). Das Verfälschen des Tests aufgrund der Vorlage eines agentischen Jobprofils führt demnach wie vermutet zu einem höheren Mittelwert der Skala AE ( $M = 5.14$ ,  $SD = .70$ ), verglichen mit einem kommunalen ( $M = 4.87$ ,  $SD = .65$ ,  $d = 0.40$ ) oder sich frei vorgestellten Jobprofil ( $M = 4.95$ ,  $SD = .62$ ,  $d = 0.29$ ). Ebenfalls führt das Verfälschen des Tests aufgrund der Vorlage eines kommunalen Jobprofils zu einem höheren Mittelwert der Skala KE ( $M = 5.16$ ,  $SD = .78$ ), verglichen mit einem agentischen ( $M = 4.96$ ,  $SD = .70$ ,  $d = 0.27$ ) oder sich frei vorgestellten Jobprofil ( $M = 4.93$ ,  $SD = .75$ ,  $d = 0.30$ ). Eine tabellarische Übersicht der Ergebnisse der Varianzanalyse findet sich in Tabelle 13. Die Mittelwerte und Standardabweichungen finden sich für die Skala AE in Tabelle 11, für die Skala KE in Tabelle 12 und werden daher hier nicht nochmals aufgeführt.

Tabelle 13

*Tafel der zweifaktoriellen Varianzanalyse mit Messwiederholung über Faktor B (Skala) und einem nicht wiederholten Faktor A (Bedingung) zur Prüfung der gerichteten Hypothesen 2.1 und 2.2 (eigene Darstellung)*

Quelle der Variation	SS	df	MS	F	p	partielles $\eta^2$
zwischen						
- Bedingung	0.51	2	0.25	0.32	.724	.01
innerhalb						
- Skala	0.04	1	0.04	0.21	.644	.00
- Bedingung x Skala	2.00	2	1.00	4.95	.009	.08

In Abbildung 10 sind die Interaktionseffekte mittels Profildiagramm visualisiert. Dass sich die beiden Skalen unterscheiden, zeigt sich dadurch, dass die Linien nicht horizontal verlaufen (Janssen & Laatz, 2017). Die Bedingung Eindruckssteuerung<sub>Allgemein</sub> bildet hier eine Ausnahme, was vermuten lässt, dass die von den Testpersonen frei vorgestellten Jobprofile

gleichermassen agentische wie auch kommunale Aspekte beinhalteten. Der Abstand zwischen den Linien ist ein Zeichen dafür, dass sich die einzelnen Untersuchungsbedingungen unterscheiden. Dass dieser Abstand nicht konstant gleich verläuft, gilt als Zeichen der Interaktion. Die Bedingung Ehrlich wurde zu einem anschaulicheren Vergleich integriert. Sie betont zugleich nochmals die signifikanten Ergebnisse der Hypothese 1, wonach sich die Skalen-Mittelwerte in den Bedingungen der Eindruckssteuerung signifikant von denen in der ehrlichen Bedingung abheben.

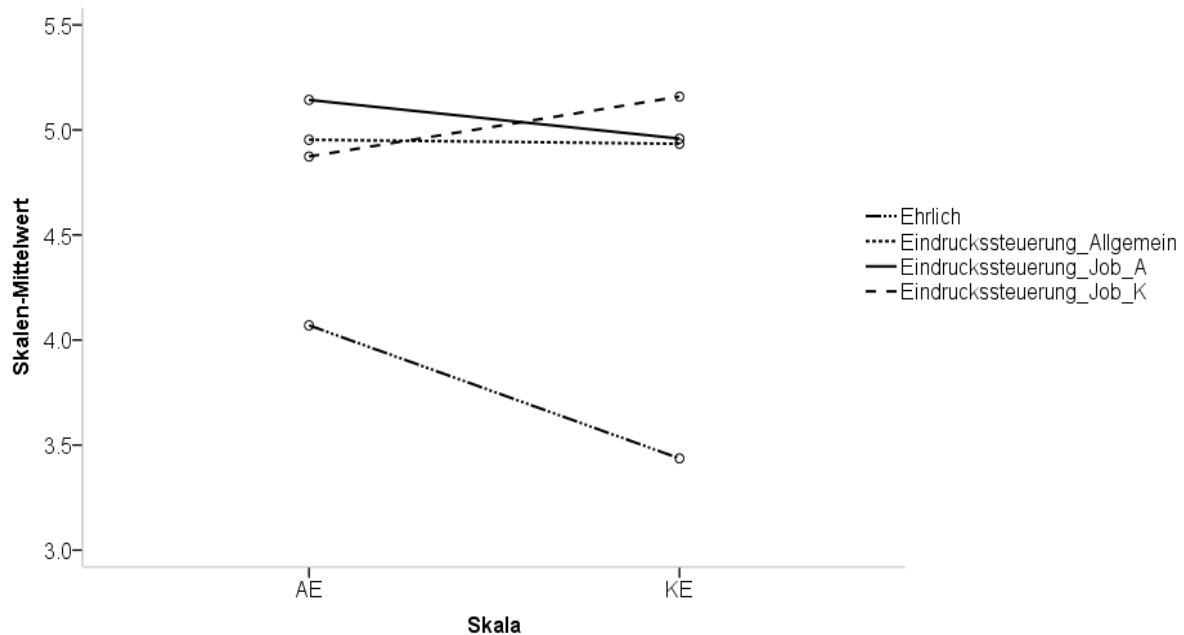


Abbildung 10. Profildiagramm der Interaktionseffekte. Skalen-Mittelwerte der Agentischen Eindruckssteuerung (AE) und Kommunalen Eindruckssteuerung (KE) nach Bedingung. N = 162. Antwortstufen von 1 - trifft gar nicht zu bis 6 - trifft voll zu (eigene Darstellung)

#### 4.5 H3.1 und 3.2: Korrelationen mit Persönlichkeitsmerkmalen bei ehrlichem Antwortverhalten und Eindruckssteuerung

Mit den Hypothesen 3.1 und 3.2 wurde geprüft, ob in der ehrlichen Bedingung die Skala AE stärker mit den Persönlichkeitsmerkmalen Gewissenhaftigkeit und Extraversion, sowie die Skala KE stärker mit dem Persönlichkeitsmerkmal Gewissenhaftigkeit korrelieren, als in den drei Bedingungen der Eindruckssteuerung. Hierfür wurden die Korrelationen nach Pearson berechnet. Für eine vollständige Übersicht werden sämtliche Korrelationen aller Persönlichkeitsmerkmale mit den Skalen AE und KE in Tabelle 14 dargestellt. Zur Prüfung der Hypothesen werden jedoch nur die Merkmale Extraversion, Gewissenhaftigkeit und Ehrlichkeit-Bescheidenheit berücksichtigt. Die Interkorrelation der Skalen AE und KE wird zur Prüfung der Hypothesen nicht berücksichtigt. Um dennoch die Validität dieser beiden Konstrukte diskutieren zu können, werden sie ebenfalls aufgeführt und auf signifikante Unterschiede überprüft.

Sämtliche geprüften Korrelationen sind in den Bedingungen der Eindruckssteuerung tendenziell höher als in der Bedingung Ehrlich. Eine Ausnahme bildet die Korrelation der Skala AE mit dem Merkmal Ehrlichkeit-Bescheidenheit. Hier ist sie in der Bedingung Eindruckssteuerung<sub>JobA</sub> etwas niedriger ( $r = .09, p > .05$ ) als in der Bedingung Ehrlich ( $r = .13, p > .05$ ), jedoch nicht signifikant. Gewisse signifikante Korrelationsunterschiede zeigen sich bei der Betrachtung der Skala AE mit dem Merkmal Gewissenhaftigkeit in die andere Richtung. So ist die Korrelation in der Bedingung Eindruckssteuerung<sub>Allgemein</sub> ( $r = .62, p < .01$ ) signifikant höher als in der Bedingung Ehrlich ( $r = .11, p > .05; z = -2.843, p < .01, q = 0.62$ ). Sie ist auch signifikant höher in der Bedingung Eindruckssteuerung<sub>JobA</sub> ( $r = .59, p < .01; z = -2.392, p < .01, q = 0.57$ ) und in der Bedingung Eindruckssteuerung<sub>JobK</sub> ( $r = .61, p < .01; z = -2.523, p < .01, q = 0.60$ ) als in der ehrlichen Bedingung. Die Korrelationen der Skala AE mit Gewissenhaftigkeit sind somit in der Bedingung Ehrlich signifikant tiefer als in sämtlichen Bedingungen der Eindruckssteuerung. Die Effekte sind dabei als sehr gross einzustufen. Wenn Testpersonen also ihre Antworten absichtlich verfälschten, unabhängig davon, auf welchen Job sie sich bewarben, dann korrelieren die Skala AE und Gewissenhaftigkeit stärker miteinander, als wenn sie ehrlich antworteten. Beim Vergleich der Korrelationen der Skala AE mit dem Merkmal Extraversion zeigen sich keine signifikanten Unterschiede. Dass die Korrelation in der ehrlichen Bedingung tiefer ist als in den Bedingungen der Eindruckssteuerung, kann nicht mit einer Signifikanz bekräftigt werden. Grundsätzlich sind alle Korrelationen mit einer Mindestkorrelation von  $r = .67 (p < .01)$  ziemlich hoch.

Bei der Begutachtung der Skala KE mit den Merkmalen Gewissenhaftigkeit und Ehrlichkeit-Bescheidenheit kann beobachtet werden, dass sämtliche Korrelationen in der Bedingung Ehrlich niedriger sind als in den Bedingungen der Eindruckssteuerung. Dies kann aber nur teils durch eine Signifikanz bekräftigt werden. So ist die Korrelation der Skala KE mit dem Merkmal Gewissenhaftigkeit in der Bedingung Eindruckssteuerung<sub>Allgemein</sub> signifikant höher ( $r = .78, p < .01$ ) als in der Bedingung Ehrlich ( $r = .22, p > .05; z = -3.801, p < .001, q = 0.82$ ) und auch höher in der Bedingung Eindruckssteuerung<sub>JobK</sub> ( $r = .64, p < .01; z = -2.254, p < .05, q = 0.54$ ). Die Korrelation mit dem Merkmal Ehrlichkeit-Bescheidenheit ist signifikant höher in der Bedingung Eindruckssteuerung<sub>JobK</sub> ( $r = .59, p < .01$ ) als in der Bedingung Ehrlich ( $r = .27, p > .05; z = -1.69, p < .05, q = 0.40$ ). Die Skala KE korreliert also signifikant stärker mit Gewissenhaftigkeit, wenn die Testpersonen aufgrund eines frei vorgestellten oder kommunalen Jobs ihre Angaben verfälschen, als wenn sie ehrlich antworten. Die Effekte sind dabei als sehr gross einzustufen. Mit einem mittleren Effekt zeigt die Skala KE einen ebenfalls signifikant stärkeren Zusammenhang mit dem Merkmal Ehrlichkeit-Bescheidenheit, wenn die Testpersonen aufgrund eines kommunalen Jobs ihre Angaben verfälschen.

In der Bedingung Ehrlich scheinen die Skalen AE und KE nicht miteinander zu korrelieren ( $r = -.01, p > .05$ ). Hingegen steigt die Interkorrelation signifikant an, wenn sich die Personen für einen frei vorgestellten Job besser darstellen ( $r = .66, p < .01, z = -3.713, p < .001, q = 0.80$ ), für einen agentischen Job ( $r = .46, p < .01, z = -2.139, p < .01, q = 0.51$ ) oder aber auch für einen kommunalen Job ( $r = .64, p < .01, z = -3.239, p < .01, q = 0.77$ ). Die Effekte sind jeweils als gross einzustufen.

Tabelle 14

*Korrelationen der Skalen AE und KE mit Ehrlichkeit-Bescheidenheit, Extraversion und Gewissenhaftigkeit pro Bedingung (eigene Darstellung)*

Skala	Ehrlich <sup>a</sup>		Eindrucks- steuerung <sub>Allgemein</sub> <sup>b</sup>		Eindrucks- steuerung <sub>JobA</sub> <sup>c</sup>		Eindrucks- steuerung <sub>JobK</sub> <sup>d</sup>	
	AE	KE	AE	KE	AE	KE	AE	KE
<b>H</b>	<b>.13</b>	<b>.27</b>	<b>.20</b>	<b>.45**</b>	<b>.09</b>	<b>.43**</b>	<b>.39*</b>	<b>.59**</b>
E	-.34	-.01	-.40	-.35	-.51	-.13	-.39	-.36
<b>X</b>	<b>.67**</b>	<b>-.01</b>	<b>.81**</b>	<b>.51**</b>	<b>.81**</b>	<b>.35*</b>	<b>.75**</b>	<b>.64**</b>
A	-.04	.47**	.41**	.54**	.28	.25	.43*	.62**
<b>C</b>	<b>.11</b>	<b>.22</b>	<b>.62**</b>	<b>.78**</b>	<b>.59**</b>	<b>.44**</b>	<b>.61**</b>	<b>.64**</b>
O	.06	-.11	.42**	.21	.62**	.30	.70**	.48**
<b>AE</b>	1	<b>-.01</b>	1	<b>.66**</b>	1	<b>.46**</b>	1	<b>.64**</b>
<b>KE</b>	<b>-.01</b>	1	<b>.66**</b>	1	<b>.46**</b>	1	<b>.64**</b>	1

*Anmerkungen.* H: Ehrlichkeit-Bescheidenheit; E: Emotionalität; X: Extraversion; A: Verträglichkeit; C: Gewissenhaftigkeit; O: Offenheit für neue Erfahrungen; AE: Agentische Eindruckssteuerung; KE: Kommunale Eindruckssteuerung; s.Ak.: siehe Anhang K; Pearson Korrelationen, \*  $p < .05$ , \*\*  $p < .01$ , \*\*\*  $p < .001$  (zweiseitig)

<sup>a</sup>  $n = 43$ . <sup>b</sup>  $n = 49$ . <sup>c</sup>  $n = 35$ . <sup>d</sup>  $n = 35$

## 5 Diskussion

Die vorliegende Arbeit hatte zum Ziel, mitentwickelte neue Skalen einer agentischen und kommunalen Eindruckssteuerung empirisch zu prüfen und zu validieren. Dafür wurden vier Untersuchungsgruppen gebildet, wovon eine Gruppe den Persönlichkeitstest ehrlich beantwortete. Drei Gruppen wurden dazu motiviert, sich möglichst positiv darzustellen, so als ob sie sich in einer Bewerbungssituation für einen Job befänden und diesen unbedingt haben wollten. Zwei Gruppen wurde dafür ein spezifisches Jobprofil vorgelegt, welches jeweils die Qualitäten in Richtung der einen Skala mehr betonte als die der anderen Skala. Der anderen Gruppe wurde kein Jobprofil vorgelegt. Die gesamte Untersuchung hatte zum Ziel, zu prüfen, wie sich die Skalen der agentischen und kommunalen Eindruckssteuerung zwischen den verschiedenen Bedingungen verhalten und welcher Mehrwert daraus für Personalauswahl abgeleitet werden kann. In Kapitel 5.1 wird auf die psychometrische Qualität der neuen Skalen eingegangen. In Kapitel 5.2 erfolgt die Beantwortung der drei Unterfragen, welche zur Beantwortung der Hauptfragestellung in Kapitel 5.3 führen. Eine kritische Diskussion der Methodik und Ergebnisse erfolgt in Kapitel 5.4 und in Kapitel 5.5 ein Fazit mit Ausblick für weitere Forschungen in dem Bereich.

### 5.1 Psychometrische Qualität der Skalen AE und KE

Als Basis für die Berechnungen und Beantwortung der Fragestellungen diene die Analyse und Auswahl der mitentwickelten Items, welche die Skalen AE und KE bilden. Die Reliabilität ist ein Gütekriterium zur Beurteilung der Qualität psychologischer Testverfahren (Moosburgger & Kelava, 2012). Die Reliabilitäten der Skalen AE und KE waren in der ehrlichen Bedingung zufriedenstellend sowie gut in den einzelnen Bedingungen der Eindruckssteuerung (Bühner, 2004). Beide Skalen zusammen ergaben sogar zum Teil knapp sehr gute Reliabilitäten. Dies kann beim Cronbach-alpha jedoch durch die erhöhte Anzahl an Items begründet werden (Schermelleh-Engel & Werner, 2012). Somit zeigte sich hier ein ähnliches Bild wie in der Studie von Blasberg et al. (2014). Die Faktorenanalyse ergab hohe und eindeutige Ladungen der Items zu den jeweiligen Faktoren. Ein Item hatte eine relativ hohe Nebenladung, wurde jedoch aufgrund seines sehr positiven Einflusses auf die Reliabilität beibehalten. Hinsichtlich der psychometrischen Qualität der beiden Skalen kann insgesamt festgehalten werden, dass die Skalen für sich genommen eine zufriedenstellende Reliabilität und hinreichende Konstruktvalidität aufweisen.

### 5.2 Beantwortung der Fragestellungen

Mit der ersten Unterfrage wurde untersucht, wie gut sich die Skalen AE und KE zur Trennung zwischen ehrlichem und absichtlich verfälschtem Antwortverhalten eignen. Mittels t-Test für unabhängige Stichproben wurde geprüft, ob die Mittelwerte der Skalen AE und KE

in den drei Bedingungen der Eindruckssteuerung signifikant höher sind als bei den ehrlich antwortenden Testpersonen. Diese Hypothese kann bestätigt werden. Mit gemäss Bortz und Schuster (2010) grossen bis sehr grossen Effektstärken eignen sich die Skalen AE und KE somit dazu, ehrliches von positiv verfälschtem Antwortverhalten zu trennen. Diese Ergebnisse decken sich mit denen von Blasberg et al. (2014).

Anhand der zweiten Unterfrage wurde untersucht, welchen Einfluss spezifische Jobprofile darauf haben, Persönlichkeitsprofile in Richtung AE und KE zu verfälschen. Mittels zweifaktorieller Varianzanalyse mit Messwiederholung auf einem Faktor wurde die Interaktionshypothese geprüft, ob die Vorgabe eines agentischen Jobprofils zu einem höheren Mittelwert der Skala AE führt, im Vergleich zu den anderen Untersuchungsgruppen der Eindruckssteuerung. Ebenfalls wurde geprüft, ob die Vorgabe eines kommunalen Jobprofils zu einem höheren Mittelwert der Skala KE führt, als bei den anderen Untersuchungsgruppen der Eindruckssteuerung. Die Interaktion war signifikant und bestätigte, dass die unterschiedlichen Bedingungen je nach Skala einen Effekt auf die Skalen-Mittelwerte haben. Die Skala AE wurde bei der Bewerbung auf einen agentischen Job stärker verfälscht als bei den anderen Bedingungen. Die Skala KE wurde bei der Bewerbung auf einen kommunalen Job stärker verfälscht, verglichen mit den anderen Bedingungen. Beide Hypothesen können demnach mit einem mittleren Interaktionseffekt und geringen bis mittleren Effekten der Mittelwertsunterschiede bestätigt werden. Über den Skalen lag kein signifikanter Haupteffekt vor. Beide dieser Ergebnisse decken sich mit den Untersuchungen von Blasberg et al. (2014). Anders als bei Blasberg et al. (2014) konnte jedoch kein Haupteffekt über den Bedingungen gezeigt werden.

Entlang der Motivationstheorie von Ellingson und McFarland (2011; s. Kapitel 2.1.2) kann durch die Skalen also erkenntlich gemacht werden, wenn eine Person dazu motiviert ist, Eindruckssteuerung zu betreiben. Die Skalen reagieren auch auf den Kontext, der die Person dazu bringt, sich auf eine entweder agentische oder kommunale Art besser darzustellen. Hier stellt sich die Frage, welche Auswirkungen diese Motivation auf den Zusammenhang der Konstrukte hat.

Mittels der dritten Unterfrage wurde dann auch untersucht, wie sich die Korrelationen der Skalen AE und KE mit bestimmten Persönlichkeitsmerkmalen in den unterschiedlichen Bedingungen verhalten. In Form einer Korrelationsanalyse wurden die Skalen mit den Merkmalen Extraversion, Gewissenhaftigkeit und Ehrlichkeit-Bescheidenheit zueinander in Bezug gesetzt und geprüft, ob in der ehrlichen Bedingung eine stärkere Korrelation vorlag als in denen der Eindruckssteuerung. Die Ergebnisse gingen anders als erwartet in die entgegengesetzte Richtung. Die Hypothese 3.1, gemäss welcher die Skala AE in der Bedingung Ehrlich stärker mit den Persönlichkeitsmerkmalen Extraversion und Gewissenhaftigkeit

korrelieren sollte als in den Bedingungen der Eindruckssteuerung, konnte nicht bestätigt werden. Die Skala AE korreliert in sämtlichen Bedingungen der Eindruckssteuerung signifikant stärker mit Gewissenhaftigkeit als in der ehrlichen Bedingung. Daraus lässt sich schlussfolgern, dass wenn sich eine Person agentischer darstellen möchte, sie sich auch gewissenhafter darstellt, und zwar unabhängig davon, für welchen Job sie sich bewirbt. Bei dem Merkmal Extraversion unterscheidet sich der Zusammenhang mit der Skala AE zwischen den verschiedenen Bedingungen nie signifikant. Hingegen ist die Korrelation in allen Bedingungen ziemlich hoch. Eine hohe Korrelation der beiden Konstrukte in der Bedingung Ehrlich ist auch in der Studie von Blasberg et al. (2014) vorzufinden. Es muss davon ausgegangen werden, dass eine Überlappung dieser Konstrukte besteht. Gemäss Zettler et al. (2015) kann insbesondere in Situationen, wo keine Motivation zum Verfälschen gegeben scheint, ein substantieller Inhalt vermutet werden (Zettler et al., 2015). Dass gerade die beiden Konstrukte stark miteinander korrelieren, könnte durch eine möglicherweise zu ähnliche inhaltliche Formulierung erklärt werden.

Die Hypothese 3.2, gemäss welcher die Skala KE in der Bedingung Ehrlich stärker mit dem Persönlichkeitsmerkmal Gewissenhaftigkeit korrelieren sollte als in den Bedingungen der Eindruckssteuerung, kann ebenfalls nicht bestätigt werden. Hingegen war die Korrelation in den Bedingungen Eindruckssteuerung<sub>Allgemein</sub> und Eindruckssteuerung<sub>JobK</sub> signifikant höher als bei der ehrlichen Bedingung. Zur Bedingung Eindruckssteuerung<sub>JobA</sub> ergab sich kein signifikanter Unterschied. Daraus lässt sich schlussfolgern, dass wenn sich eine Person bei der Bewerbung auf einen kommunalen oder allgemeinen Job kommunaler darstellen wollte, sie sich ebenfalls gewissenhafter darstellte.

Die Ergebnisse aus der Hypothesenprüfung unterscheiden sich somit von den Ergebnissen von Blasberg et al. (2014) und gleichen eher den Ergebnissen von Ispas et al. (2014) sowie den Aussagen von Schmidt-Atzert und Amelang (2012), dass eigentlich unabhängige Konstrukte bei absichtlicher Verfälschung plötzlich hoch miteinander korrelieren.

Bei der Skala AE und dem Merkmal Ehrlichkeit-Bescheidenheit ergaben sich zwischen keiner Bedingung signifikante Korrelationsunterschiede. Wollte sich also eine Person agentischer darstellen, stellte sie sich nicht auch ehrlicher-bescheidener dar, egal ob sie sich auf einen agentischen, kommunalen oder frei vorgestellten Job bewarb. Bei der Skala KE hingegen war die Korrelation bei der Bedingung Eindruckssteuerung<sub>JobK</sub> signifikant höher als bei der Bedingung Ehrlich. Daraus lässt sich schlussfolgern, dass wenn sich eine Person bei der Bewerbung auf einen kommunalen Job kommunaler darstellen wollte, sie sich auch ehrlicher-bescheidener darstellte.

Hinsichtlich der Interkorrelation der beiden Skalen konnte festgestellt werden, dass in der Bedingung Ehrlich die Skalen nicht miteinander korrelieren. Hingegen sind sie in den



Bedingungen der Eindruckssteuerung überall signifikant und relativ hoch. Diese Ergebnisse sind ähnlich mit denen von Blasberg et al. (2014). Die Korrelationsunterschiede zwischen der ehrlichen Bedingung und denen der Eindruckssteuerung sind mit einem grossen Effekt signifikant. Gemäss Schmidt-Atzert und Amelang (2012) kann somit davon ausgegangen werden, dass die Konstrukte unabhängig voneinander sind und erst durch die absichtliche Verfälschung hoch miteinander korrelieren.

### 5.3 Mehrwert der Skalen AE und KE für die Personalauswahl

Zusammengefasst lässt sich anhand der Ergebnisse der Mehrwert aufzeigen, welcher sich für die Personalauswahl ergibt. Die Skalen liefern reliable und valide Konstrukte. Sie trennen ehrliche Bewerbende von solchen, die sich absichtlich positiver darstellen. Wenn sich Personen absichtlich positiver darstellen, fallen die Mittelwerte der Skalen AE und KE höher aus, als wenn sie ehrlich antworten. Zudem können mit den beiden Skalen unterschiedliche Motivationen der Selbstdarstellung differenziert werden, wie der Vergleich der Mittelwerte für die Jobprofile zeigt. Dass die Skala AE bei der Vorgabe eines agentischen Jobprofils zu einer Erhöhung des AE-Mittelwerts führt und die Skala KE bei der Vorgabe eines kommunalen Jobprofils zu einer Erhöhung des KE-Mittelwerts, bestätigt, dass zwei valide Skalen vorliegen (Blasberg et al., 2014). Zusätzlich liefert der Zusammenhang mit den Merkmalen Gewissenhaftigkeit und Ehrlichkeit-Bescheidenheit je nach Job einen ersten Vergleich, in welche Richtung sich die Eindruckssteuerung bewegen könnte. Möchte sich eine Person bei der Bewerbung auf einen kommunalen Job kommunaler darstellen, stellt sie sich ebenfalls ehrlicher-bescheidener dar. Möchte sich eine Person bei der Bewerbung auf einen agentischen Job agentischer darstellen, stellt sie sich auch gewissenhafter dar. Mit einer Anzahl von sieben Items der agentischen Eindruckssteuerung und neun Items der kommunalen Eindruckssteuerung bieten die Skalen zudem eine angemessene Länge zur Messung dieser Dimensionen. Des Weiteren wurden die Items berufsbezogen formuliert, was hinsichtlich der Validität wesentlich ist (Shaffer & Postlethwaite, 2012).

### 5.4 Kritische Reflexion der Methodik und Ergebnisse

Da die angestrebte Gesamtstichprobengrösse von 172 Personen nicht erreicht werden konnte, ergaben sich relativ kleine Stichproben in den verschiedenen Bedingungen. Nur knapp konnte aufgrund des zentralen Grenzwertsatzes die Voraussetzung der Normalverteilung für alle Bedingungen als Erfüllt betrachtet werden. Grössere Stichproben erlauben mehr Informationen und dadurch kann ein bestehender Effekt eher erkannt werden (Bortz & Schuster, 2010). Unter dem Aspekt ist insbesondere bei der Prüfung der Hypothesen 2.1 und 2.2 zu hinterfragen, welche Effekte bei einer grösseren Stichprobe erreicht worden wären. Diese lagen «lediglich» im mittleren Bereich.

Eine mögliche Erklärung läge hierbei, dass die Testpersonen möglicherweise die Items selbst oder der Beschrieb der Jobprofile zu wenig stark *agentisch* oder *kommunal* interpretierten. Es kann aber auch gemäss dem Prozess der kognitiven Verarbeitung sein, dass die Instruktion während der Bearbeitung des Tests vergessen ging. Möglicherweise erinnerte sich die Person nicht mehr genau daran, in welche Richtung sie nochmals verfälschen sollte. Oder sie war schlicht und einfach nicht dazu motiviert, die Items sorgfältig zu lesen, weshalb sich die gewünschten Antworttendenzen nicht noch stärker zeigten. So sind 87 zu beantwortenden Fragen doch ziemlich viele. Die Testperson musste fähig sein, sich die Instruktion zu merken, die Frage richtig zu verstehen, den richtigen Inhalt abzurufen und sich dann gleichzeitig vorzustellen, wie sie nun in einer Bewerbungssituation und entlang des vorgegebenen Jobs antworten würde. In realen Bewerbungssituationen würde diese Motivation vermutlich nicht in Vergessenheit geraten.

Zudem wurden die Daten anonym erhoben. Gemäss Paulhus (1991) steigen die Mittelwerte der gewünschten Eigenschaften umso mehr an, je weniger anonym die Situation ist.

Hinsichtlich der externen Validität der Ergebnisse soll der Anteil an Studierenden der Arbeits-, Organisations- und Personalpsychologie gegenüber denen der Wirtschaftspsychologie, der Frauenanteil gegenüber dem Männeranteil und Jüngere gegenüber Älteren kritisch hinterfragt werden. Ein Selektionsfehler kann dazu führen, dass die Korrelationen in der Stichprobe niedriger oder auch höher sind als in der eigentlichen Grundgesamtheit, also die Korrelationen über- oder unterschätzt werden (Bortz & Schuster, 2010). Studien, in denen Personen zum absichtlichen Verfälschen ihrer Antworten instruiert werden, zeigen grössere Effekte als Studien mit realen Bewerbenden (Morgeson et al., 2007). Da zudem die Stichprobe eine anfallende Stichprobe darstellt, muss eine realistische Generalisierbarkeit hinterfragt werden.

Ein weiteres Problem stellte der Zufallsgenerator der Testsoftware dar. Dieser hatte die randomisierte Zuteilung in die Bedingungen ungleichmässig vorgenommen. Eine Zuteilung zur Bedingung Eindruckssteuerung<sub>Allgemein</sub> musste während der Datenerhebung deaktiviert werden. Obwohl so den anderen Bedingungen noch etwas mehr Personen zugeteilt werden konnten, lag dennoch eine unbalancierte Stichprobe vor. Zudem haben einige Testpersonen den Test von Zuhause aus ausgefüllt, wodurch sich die situationalen Bedingungen von denen, die den Test in der Vorlesung ausgefüllt hatten, unterschieden. All diese Einflüsse konnten nicht vollständig kontrolliert werden. Eine nicht vollständig standardisierte Situation kann einen Einfluss auf die Reliabilität und wiederum auf die Ergebnisse der Konstrukte haben (Schermelleh-Engel & Werner, 2012). So erreichen denn auch die Reliabilitäten der beiden Skalen keine durchgehend guten Werte. Je geringer die Reliabilität ist, desto mehr Fehler

werden gemessen, was zu uneinheitlichen Messergebnissen führen kann (Moosbrugger & Kelava, 2012).

Hinsichtlich der Ergebnisse wird an dieser Stelle auch darauf hingewiesen, dass die Motivation zur Eindruckssteuerung ebenfalls Substanz sein kann. Hat eine Person sehr hohe Werte auf den Skalen, kann es möglicherweise sein, dass sich die Person bewusst oder auch unbewusst positiv dargestellt hat. So kann es aber auch sein, dass die Person tatsächlich sehr agentische oder kommunale Verhaltensweisen zeigt. Hohe Werte auf den Skalen sollten deshalb lediglich als Indiz interpretiert werden.

## 5.5 Fazit und Ausblick

Mittels der vorliegenden Bachelorarbeit konnte aufgezeigt werden, dass die mit dem Expertenteam neu entwickelten Skalen Agentische und Kommunale Eindruckssteuerung zufriedenstellend bis gut reliabel sind. Durch die Prüfung der Hypothese 1 konnte bestätigt werden, dass sie geeignet sind, um ehrliches von absichtlich positiv verfälschtem Antwortverhalten zu trennen. Bei der Prüfung der Hypothesen 2.1 und 2.2 wurde die Sensibilität der Skala AE gegenüber einem agentischen sowie der Skala KE gegenüber einem kommunalen Job statistisch bestätigt. Mittels der Hypothesen 3.1 und 3.2 konnte ein Zusammenhang der Skala AE mit Gewissenhaftigkeit sowie der Skala KE mit Ehrlichkeit-Bescheidenheit aufgezeigt werden.

Bei auf diesen Ergebnissen aufbauenden Untersuchungen empfiehlt sich die Untersuchung der Faktorenstruktur sowie des Zusammenhangs der Skalen AE und KE auch mit den weiteren Persönlichkeitsmerkmalen des künftigen OPT – Occupational Personality Test. In dieser Arbeit wurden aufgrund der Theorie lediglich ausgewählte Merkmale untersucht. Der Zusammenhang der Skala AE mit dem Merkmal Extraversion sollte auf eine zu starke Ähnlichkeit überprüft werden. Allenfalls müssten die Items neu formuliert werden. Für eine weitere Konstruktvalidierung könnte auch ein Vergleich mit den Skalen des BIML in Betracht gezogen werden.

Bei einer Replikationsstudie sollte der Einfluss möglicher Selektionseffekte von der Variable Studienrichtung, Geschlecht und Alter sollte überprüft werden. Bei einer erneuten Datenerhebung sollte auf eine gleichmässige Verteilung der Testpersonen zu den Bedingungen geachtet werden, um eine unbalancierte Stichprobe zu vermeiden. Wenn möglich sollte die Experimentalgruppe aus realen Bewerbenden bestehen. Weiter liesse sich mittels einer Diskriminanzanalyse berechnen, ab welchem Skalen-Mittelwert eine Person der Gruppe der Eindruckssteuerung zuzuordnen wäre (Janssen & Laatz, 2017). Die Ergebnisse dieser Arbeit zeigen zwar auf, dass die Skalen ehrliches von positiv verfälschtem Antwortverhalten trennen, die Skalen je nach Kontext stärker verfälscht werden und wie sie je nach Bedingung unterschiedlich im Zusammenhang mit anderen Persönlichkeitsmerkmalen stehen. Es bleibt

jedoch unklar, ab welchem Wert genau von Eindruckssteuerung gesprochen werden kann und somit Persönlichkeitswerte mit besonderer Vorsicht interpretiert werden sollten. Da psychologische Tests nicht perfekt messgenau sind, sollten zur Interpretation dieser «heiklen» Testwerten Konfidenzintervalle angegeben werden (Bühner, 2004). Um Vergleiche zwischen Personen machen zu können, sollten Normwerte berechnet und im Test hinterlegt werden.

Auf die zu Beginn in dieser Arbeit eingegangene Unklarheit, ob mit Skalen der Eindruckssteuerung nicht auch eine Art der Persönlichkeit gemessen wird, kann mit den in dieser Arbeit gewonnenen Erkenntnissen nicht vollumfänglich geklärt werden. So weisen die Skalen in den unterschiedlichen Bedingungen ähnliche Korrelationsmuster auf wie andere Persönlichkeitsmerkmale. Zum Teil zeigen sich Überlappungen. In der ehrlichen Bedingung liegt eine Normalverteilung der beiden Skalen vor. Es kann also nicht vollständig ausgeschlossen werden, dass eine Person nicht auch tatsächlich stark ausgeprägte agentische oder kommunale Persönlichkeitszüge hat. Skalen zur Eindruckssteuerung scheinen also immer sowohl Substanz zu messen, also agentische und kommunale Persönlichkeitsaspekte, als auch die Motivation, sich im agentischen oder kommunalen Sinn positiv darzustellen (vgl. Zettler et al., 2015). Durch die Skalen AE und KE liegt dennoch eine neue Möglichkeit vor, individuelle Unterschiede einer Täuschung in Persönlichkeitstests zu messen und somit die Validität zu erhöhen. Integriert in einem berufsbezogenen Persönlichkeitstest, in welchem sich die Fragen auf das Berufsleben beziehen und ein klarer Anforderungsbezug ersichtlich wird, sollte auch eine Akzeptanz gegenüber solchen Verfahren im beruflichen Kontext erreicht werden können (Hossiep & Weiss, 2017).

## 6 Literaturverzeichnis

- Ashton, M. C. & Lee, K. (2007). Empirical, Theoretical, and Practical Advantages of the HEXACO Model of Personality Structure. *Personality and Social Psychology Review*, 11 (2), 150-166.
- Barrick, M. R., Mount, M. K. & Judge, T. A. (2001). Personality and Performance at the Beginning of the New Millennium: What Do We Know and Where Do We Go Next? *International Journal of Selection and Assessment*, 9 (1/2), 9-30.
- Bensch, D., Paulhus, D. L., Stankov, L. & Ziegler, M. (2017). Teasing Apart Overclaiming, Overconfidence, and Socially Desirable Responding. *Assessment*. Zugriff am 07.02.2019. Verfügbar unter <https://doi.org/10.1177/1073191117700268>
- Bing, M. N., Kluemper D., Davison, H. K., Taylor, S. & Novicevic, M. (2011). Overclaiming as a measure of faking. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 116, 148-162.
- Blasberg, S. A., Rogers, K. H. & Paulhus, D. L. (2014). The Bidimensional Impression Management Index (BIMI): Measuring Agentic and Communal Forms of Impression Management. *Journal of Personality Assessment*, 96 (5), 523-531.
- Bortz, J. & Schuster C. (2010). *Statistik für Human- und Sozialwissenschaftler* (7., vollständig überarbeitete und erweiterte Aufl.). Berlin: Springer.
- Bühner, M. (2004). *Einführung in die Test- und Fragebogenkonstruktion*. München: Pearson.
- Ellingson, J. E. & McFarland, L. A. (2011). Understanding Faking Behavior Through the Lens of Motivation: An Application of VIE Theory. *Human Performance*, 24 (4), 322-337.
- Fröhlich, W. D. (2010). *Wörterbuch Psychologie* (überarbeitete und aktualisierte Aufl.). München: Deutscher Taschenbuch Verlag.
- Gatzka, T. (2017, November). *Persönlichkeitstests. Theorie*. Vorlesung an der Fachhochschule Nordwestschweiz, Olten, Schweiz.
- Griffith, R. L., Chmielowski, T. & Yoshita, Y. (2007). Do applicants fake? An examination of the frequency of applicant faking behaviour. *Personnel Review*, 36 (3), 341-355.
- Hell, B., Schuler, H., Boramir, I. & Schaar, H. (2006). Verwendung und Einschätzung von Verfahren der internen Personalauswahl und Personalentwicklung im 10 Jahres-Vergleich. *Zeitschrift für Personalforschung*, 20 (1), 58-78.
- Holden, R. R. & Passey, J. (2010). Socially desirable responding in personality assessment: Not necessarily faking and not necessarily substance. *Personality and Individual Differences*, 49, 446-450.
- Hossiep, R. & Mühlhaus, O. (2015). *Personalauswahl- und entwicklung mit Persönlichkeits-tests* (2., vollständig überarbeitete und erweiterte Aufl.). Göttingen: Hogrefe.

- Hossiep, R. & Weiss, S. (2017). Testverfahren II: Persönlichkeit und personenbezogene Attribute. In D. E. Krause (Hrsg.), *Personalauswahl. Die wichtigsten diagnostischen Verfahren für das Human Resources Management* (S. 159-180). Berlin Wiesbaden: Springer.
- Hough, L. & Dilchert, S. (2010). Personality: Its Measurement and Validity for Employee Selection. In J. L. Farr & N. T. Tippins (Hrsg.), *Handbook of employee selection* (S. 299–319). New York: Routledge & Taylor & Francis Group.
- Ispas, D., Iliescu, D., Ilie, A., Sulea, C., Askew, K., Rohlf, J. T. et al. (2014). Revisiting the relationship between impression management and job performance. *Journal of Research in Personality, 51*, 47-53.
- Janssen, J. & Laatz, W. (2017). *Statistische Datenanalyse mit SPSS. Eine anwendungsorientierte Einführung in das Basissystem und das Modul Exakte Tests* (9., überarbeitete und erweiterte Aufl.). Berlin: Springer.
- Johnson, M. K., Rowatt, W. C. & Petrini, L. (2011). A new trait on the market: Honesty–Humility as a unique predictor of job performance ratings. *Personality and Individual Differences, 50*, 857-862.
- Jonkisz, E., Moosbrugger, H. & Brandt, H. (2012). Planung und Entwicklung von Tests und Fragebogen. In H. Moosbrugger & A. Kelava (Hrsg.), *Testtheorie und Fragebogenkonstruktion* (S. 27-74). Berlin: Springer.
- Judge, T. A., Heller, D. & Mount, M. K. (2002). Five-Factor Model of Personality and Job Satisfaction: A Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology, 87* (3), 530-541.
- Kallus, K. W. (2010). *Erstellung von Fragebogen*. Wien: Facultas.
- Kelava, A. & Moosbrugger, H. (2012). Deskriptivstatistische Evaluation von Items (Itemanalyse) und Testwertverteilungen. In H. Moosbrugger & A. Kelava (Hrsg.), *Testtheorie und Fragebogenkonstruktion* (S. 75-102). Berlin: Springer.
- Kemper, C. J., Beierlein, C., Bensch, D., Kovaleva, A. & Rammstedt, B. (2012). *Eine Kurzsкала zur Erfassung des Gamma-Faktors sozial erwünschten Antwortverhaltens: Die Kurzsкала Soziale Erwünschtheit-Gamma (KSE-G)* (GESIS-Working Papers Nr. 25). Mannheim: Gesis – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften.
- Lee, K., Ashton, M. C. & de Vries, R. D. (2005). Predicting Workplace Delinquency and Integrity with the HEXACO and Five-Factor Models of Personality Structure. *Human Performance, 18* (20), 179-197.
- Lenhard, A. (2017). Signifikanztests bei Korrelationen. *Psychometrica* (Freeware): Zugriff am 06.05.2019 unter <https://www.psychometrica.de/korrelation.html>

- Li, A. & Bagger, J. (2006). Using the BIDR to Distinguish the Effects of Impression Management and Self-Deception on the Criterion Validity of Personality Measures: A Meta-Analysis. *International Journal of Selection and Assessment*, 14 (2), 131-141.
- Mead, G. H. (1934). *Mind, self, and society from the standpoint of a social behaviorist*. Chicago: University of Chicago Press.
- Moosbrugger, H. & Kelava, A. (2012). Qualitätsanforderungen an einen psychologischen Test (Testgütekriterien). In H. Moosbrugger & A. Kelava (Hrsg.), *Testtheorie und Fragebogenkonstruktion* (S. 7-26). Berlin: Springer.
- Moosbrugger, H. & Schermelleh-Engel, K. (2012). Exploratorische (EFA) und Konfirmatorische Faktorenanalyse (CFA). In H. Moosbrugger & A. Kelava (Hrsg.), *Testtheorie und Fragebogenkonstruktion* (S. 324-343). Berlin: Springer.
- Morgeson, F. P., Campion, M. A., Dipboye, R. L., Hollenbeck, J. R., Murphy, K. & Schmitt, N. (2007). Reconsidering the use of personality tests in personnel selection contexts. *Personnel Psychology*, 60, 683-729.
- Moshagen, M., Hilbig, B. E. & Zettler, I. (2014). Faktorenstruktur, psychometrische Eigenschaften und Messinvarianz der deutschsprachigen Version des 60-Item HEXACO Persönlichkeitsinventars. *Diagnostica*, 60 (2), 86-97.
- Müller, S. & Moshagen, M. (2019). True Virtue, Self-Presentation, or Both?: A Behavioral Test of Impression Management and Overclaiming. *Psychological Assessment*, 31 (2), 181-191.
- Mummendey, H. D. & Grau, I. (2008). *Die Fragebogen-Methode* (5., überarbeitete und erweiterte Aufl.). Göttingen: Hogrefe.
- Paulhus, D. L. (1984). Two-Component Models of Socially Desirable Responding. *Journal of Personality and Social Psychology*, 46 (3), 598-609.
- Paulhus, D. L. (1991). Measurement and control of response bias. In J. P. Robinson, P. R. Shaver, & L. S. Wrightsman (Hrsg.), *Measures of personality and social psychological attitudes* (S. 17-59). New York: Academic Press.
- Paulhus, D. L., (2002). Socially Desirable Responding: The Evolution of a Construct. In H. I. Braun, D. N. Jackson & D. E. Wiley (Hrsg.), *The Role of Constructs in Psychological and Educational Measurement* (S. 49-69). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Paulhus, D. L. (2017). Socially Desirable Responding on Self-Reports. In V. Zeigler-Hill & T. K. Shackelford (Hrsg.), *Encyclopedia of Personality and Individual Differences* (S. 1-5). New York: Springer.

- Paulhus, D. L. & John, O. P. (1998). Egoistic and Moralistic Biases in Self-Perception: The Interplay of Self-Deceptive Styles With Basic Traits and Motives. *Journal of Personality*, 66 (6), 1025-1060.
- Paulhus, D. L. & Trapnell, P. D. (2008). Self-Presentation of Personality: An Agency-Communion Framework. In O. P. John, R. W. Robins & L. A. Pervin (Hrsg.), *Handbook of personality psychology* (S. 492-517). New York: Guilford.
- Rasch, B., Friese, M., Hofmann, W. & Naumann, E. (2010). *Quantitative Methoden* (Band 2, 3. Aufl.). Heidelberg: Springer.
- Rauchfleisch, U. (2005). *Testpsychologie. Eine Einführung in die Psychodiagnostik*. (4., überarbeitete Aufl.). Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.
- Salgado, J. F. (2002). The Big Five Personality Dimensions and Counterproductive Behaviors. *International Journal of Selection and Assessment*, 10 (1/2), 117-125.
- Schermelleh-Engel, K. & Werner, C. S. (2012). Methoden der Reliabilitätsbestimmung. In H. Moosbrugger & A. Kelava (Hrsg.), *Testtheorie und Fragebogenkonstruktion* (S. 119-141). Berlin: Springer.
- Schmidt-Atzert, L. & Amelang, M. (2012). *Psychologische Diagnostik* (5., vollständig überarbeitete und erweiterte Aufl.). Berlin Heidelberg: Springer.
- Schuler, H., Hell, B., Trapmann, S., Schaar, H. & Boramir, I. (2007). Die Nutzung psychologischer Verfahren der externen Personalauswahl in deutschen Unternehmen. Ein Vergleich über 20 Jahre. *Zeitschrift für Personalpsychologie*, 6 (2), 60-70.
- Schwaiger, M. & Zimmermann, L. (2011). Quantitative Forschung: Ein Überblick. In M. Schwaiger & A. Meyer (Hrsg.), *Theorien und Methoden der Betriebswirtschaft. Handbuch für Wissenschaftler und Studierende* (S. 420-437). München: Vahlen.
- Shaffer, J. A. & Postlethwaite, B. E. (2012). A matter of context: A meta-analytic investigation of the relative validity of contextualized and noncontextualized personality measures. *Personnel Psychology*, 65, 445-494.
- Stemmler, G., Hagemann D., Amelang, M. & Bartussek, D. (2011). *Differentielle Psychologie und Persönlichkeitsforschung* (7., vollständig überarbeitete Aufl.). Stuttgart: Kohlhammer.
- Tracey, T. J. G. (2016). A Note on Socially Desirable Responding. *Journal of Counseling Psychology*, 63 (2), 224-232.
- Vroom, V. H. (1967). *Work and motivation*. New York: Wiley.
- Zettler, I., Hilbig, B. E., Moshagen, M. & de Vries, R. E. (2015). Dishonest responding or true virtue? A behavioral test of impression management. *Personality and Individual Differences*, 81, 107-111.



- Zickar, M. J., Gibby, R. E. & Robie, C. (2004). Uncovering Faking Samples in Applicant, Incumbent, and Experimental Data Sets: An Application of Mixed-Model Item Response Theory. *Organizational Research Methods*, 7 (2), 168-190.
- Ziegler, M. & Bühner, M. (2009). Modeling Socially Desirable Responding and Its Effects. *Educational and Psychological Measurement*, 69 (4), 548-565.

## 7 **Abbildungsverzeichnis**

Abbildung 1. Motivation zum absichtlichen Verfälschen von Tests (eigene Darstellung, nach Ellingson & McFarland, 2011, S. 326) .....	9
Abbildung 2. Veränderung der Rangreihen bei Verfälschen der Antworten (Griffith et al., 2007, S. 350) .....	11
Abbildung 3. Konstellation von Alpha und Gamma (Paulhus & John, 1998, S. 1041) .....	12
Abbildung 4. Hierarchische Struktur sozial erwünschten Antwortverhaltens (eigene Darstellung, in Anlehnung an Paulhus & Trapnell, 2008, S. 503) .....	13
Abbildung 5. Methodisches Vorgehen (eigene Darstellung).....	19
Abbildung 6. Stichprobe nach Geschlecht (eigene Darstellung) .....	29
Abbildung 7. Stichprobe nach Studiensemester (eigene Darstellung).....	29
Abbildung 8. Stichprobe nach Altersklassen (eigene Darstellung) .....	29
Abbildung 9. Stichprobe nach Studienrichtung (eigene Darstellung).....	30
Abbildung 10. Profildiagramm der Interaktionseffekte. Skalen-Mittelwerte der Agentischen Eindruckssteuerung (AE) und Kommunalen Eindruckssteuerung (KE) nach Bedingung. N = 162. Antwortstufen von 1 - trifft gar nicht zu bis 6 - trifft voll zu (eigene Darstellung).....	37

## 8 Tabellenverzeichnis

Tabelle 1 Kriterienvalidität: Persönlichkeit und beruflicher Erfolg (eigene Darstellung, nach Barrick et al., 2001; Judge et al., 2002; Salgado, 2002) .....	7
Tabelle 2 Skala Agentische Eindruckssteuerung mit 14 Items (eigene Darstellung) .....	21
Tabelle 3 Skala Kommunale Eindruckssteuerung mit 13 Items (eigene Darstellung).....	21
Tabelle 4 Mittelwert und Standardabweichung der Variable Alter nach Bedingung (eigene Darstellung).....	30
Tabelle 5 Häufigkeiten Variable Geschlecht nach Bedingung (eigene Darstellung) .....	30
Tabelle 6 Häufigkeiten Variable Studiensemester nach Bedingung (eigene Darstellung) ...	31
Tabelle 7 Häufigkeiten Variable Studienrichtung nach Untersuchungsgruppe (eigene Darstellung).....	31
Tabelle 8 Skala Agentische Eindruckssteuerung mit 8 Items nach Itemreduktion (eigene Darstellung).....	32
Tabelle 9 Skala Kommunale Eindruckssteuerung mit 9 Items nach Itemreduktion (eigene Darstellung).....	32
Tabelle 10 Cronbach-alpha der Skalen AE, KE und Gesamt (eigene Darstellung) .....	33
Tabelle 11 Mittelwertvergleich der Skala AE zwischen ehrlichem Antwortverhalten und Eindruckssteuerung. Ergebnisse des t-Tests und der Effektstärken (eigene Darstellung).....	34
Tabelle 12 Mittelwertvergleich der Skala KE zwischen ehrlichem Antwortverhalten und Eindruckssteuerung. Ergebnisse des t-Tests und der Effektstärken (eigene Darstellung).....	35
Tabelle 13 Tafel der zweifaktoriellen Varianzanalyse mit Messwiederholung über Faktor B (Skala) und einem nicht wiederholten Faktor A (Bedingung) zur Prüfung der gerichteten Hypothesen 2.1 und 2.2 (eigene Darstellung).....	36
Tabelle 14 Korrelationen der Skalen AE und KE mit Ehrlichkeit-Bescheidenheit, Extraversion und Gewissenhaftigkeit pro Bedingung (eigene Darstellung) .....	39

## **9 Anhang A - I**

## Anhang A: Berechnung der Stichprobengröße

**Berechnung der Stichprobengröße für den t-Test (Angaben aus Blasberg et al., 2014, S. 528)**

		<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>N</i>	design	<i>d</i>	<i>n</i>		
t-Test	AM	Ehrlich	3.41	0.86	108	wth.	2.52	10	
		Faking Allg.	5.72	0.97	108				
		Ehrlich	3.41	0.86	108	btw.			
		Job Agentisch	5.14	1.13	101				
		Job Kommunal	4.56	0.92	101				
	CM			<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>N</i>	design	<i>d</i>	<i>n</i>
			Ehrlich	3.5	1.06	108	wth.	3.015	8
			Faking Allg.	6.41	0.86	108			
			Ehrlich	3.5	1.06	108	btw.		
			Job Agentisch	4.33	1.27	101			
Ehrlich			3.5	1.06	108				
Job Kommunal			5.42	1.21	101				

**Berechnung der Stichprobengröße für die Varianzanalyse (Angaben aus Blasberg et al., 2014, S. 528)**

		<i>M</i>	Gruppen- <i>M</i>	Differenz zu Gruppen- <i>M</i>	Differenzen quadrieren und aufsummieren	Summe durch Anzahl Gruppen	Quadratwurzel	<i>f</i> bei sechs Gruppen und maximaler Streuung	<i>n</i> bei zwei Messungen, $r = .60$ und Power = 0.90
ANOVA (within-between)	AM	Faking Allg.	5.72		0.412	2.923	0.487	0.698	0.5
		Job Agentisch	5.41		0.102				
		Job Kommunal	4.56	5.308	-0.748				
	CM	Faking Allg.	6.41		1.102				
		Job Agentisch	4.33		-0.978				
		Job Kommunal	5.42		0.112				

**n|w**

### Instruktion 1

Herzlich willkommen zum Online-Persönlichkeitstest!

Dieser Test bietet Dir kostenfrei die Möglichkeit herauszufinden, wie Du in Deiner Persönlichkeit ausgeprägt bist. Des Weiteren wird durch Deine Beantwortung der Fragen gemäss der folgenden Instruktion die Validierung des Tests ermöglicht, was der Teil meiner Bachelorarbeit darstellt. Deshalb freue ich mich sehr über jeden **vollständig ausgefüllten** Test! Die Bearbeitung dauert **ca. 20 Minuten**.

Nebst der Möglichkeit die Du hiermit erhältst, an der Entwicklung eines praxisrelevanten Persönlichkeitstest mitzuwirken, darfst Du Dir als kleines Dankeschön auch gerne nach der Bearbeitung eine kleine Süssigkeit bei mir abholen.

Bitte beantworte die Fragen **wahrheitsgetreu, kurz und entschlossen**, es gibt kein richtig oder falsch. Nur so kann ich die Daten für meine Bachelorarbeit auch wirklich verwenden.

Dann kanns jetzt losgehen... vielen herzlichen Dank für Deine Teilnahme!

<<hier klicken>>

*Kommentar Pretest*

**n|w**

### Instruktion 2

Herzlich willkommen zum Online-Persönlichkeitstest!

Bitte lese die folgende Instruktion sorgfältig durch:

Dieser Test hat zum Ziel, frei zugänglich die Möglichkeit zu bieten, herauszufinden wie man in seiner Persönlichkeit ausgeprägt ist. Doch erst durch Deinen Beitrag wird dieses Ziel erreicht werden können. Durch Deine Beantwortung der Fragen gemäss dieser Instruktion wird die Validierung des Tests ermöglicht, was der Teil meiner Bachelorarbeit darstellt. Deshalb freue ich mich sehr über jeden **vollständig ausgefüllten Test!** Die Bearbeitung dauert **ca. 20 Minuten**.

Nebst der Möglichkeit die Du hiermit erhältst, an der Entwicklung eines praxisrelevanten Persönlichkeitstest mitzuwirken, darfst Du Dir auch gerne nach der Bearbeitung eine kleine Süssigkeit als Dankeschön bei mir abholen.

Du bist der Gruppe zugeteilt, welche den Test **nicht wahrheitsgetreu** ausfüllen soll, sondern **stelle Dich bitte so dar, als möchtest Du möglichst gut dastehen!** Dies ist für die Auswertung enorm wichtig. Nur so kann ich die Daten für meine Bachelorarbeit tatsächlich verwenden.

Dann kanns jetzt losgehen... vielen herzlichen Dank für Deine Teilnahme!

<<hier klicken>>

——SCHLUSS——

Du bist hiermit am Ende des Tests angelangt. Das ist grossartig!

Bist Du neugierig geworden, welches Ergebnis Du wohl bei einer wahrheitsgetreuen Fragenbeantwortung erhalten hättest? Gerne kannst Du den Test **innert der nächsten 3 Tagen** nochmals in Ruhe für Dich ehrlich durchgehen, um dann ein auf Dich zutreffendes Persönlichkeitsprofil zu erhalten. Auch diese Daten werden für meine Bachelorarbeit benötigt. Bitte wähle dann einfach zu Beginn des Tests die Instruktion **«Ich möchte den Test noch ein zweites Mal machen»** aus.

<<hier klicken, um zu den Ergebnissen zu gelangen>>

*Kommentar Pretest*

**n|w****Instruktion 3**

Herzlich willkommen zum Online-Persönlichkeitstest!

Bitte lese die folgende Instruktion sorgfältig durch:

Dieser Test hat zum Ziel, frei zugänglich die Möglichkeit zu bieten, herauszufinden wie man in seiner Persönlichkeit ausgeprägt ist. Doch erst durch Deinen Beitrag wird dieses Ziel erreicht werden können. Durch Deine Beantwortung der Fragen gemäss dieser Instruktion wird die Validierung des Tests ermöglicht, was der Teil meiner Bachelorarbeit darstellt. Deshalb freue ich mich sehr über jeden **vollständig ausgefüllten Test!** Die Bearbeitung dauert ca. **20 Minuten**.

Nebst der Möglichkeit die Du hiermit erhältst, an der Entwicklung eines praxisrelevanten Persönlichkeitstest mitzuwirken, darfst Du Dir auch gerne nach der Bearbeitung eine kleine Süßigkeit als Dankeschön bei mir abholen.

Du bist der Gruppe zugeteilt, welche den Test **nicht wahrheitsgetreu** ausfüllen soll. **Stelle Dich bitte möglichst gut dar, und zwar so, dass Du den Job, der auf der folgenden Seite beschrieben wird, auf jeden Fall erhalten wirst!** Dies ist für die Auswertung enorm wichtig. Nur so kann ich die Daten für meine Bachelorarbeit tatsächlich verwenden.

Dann kanns jetzt losgehen... vielen herzlichen Dank für Deine Teilnahme!

<<hier klicken>>

——SCHLUSS——

Du bist hiermit am Ende des Tests angelangt. Das ist grossartig!

Bist Du neugierig geworden, welches Ergebnis Du wohl bei einer wahrheitsgetreuen Fragenbeantwortung erhalten hättest? Gerne kannst Du den Test innert der nächsten 3 Tagen nochmals in Ruhe für Dich ehrlich durchgehen, um dann ein auf Dich zutreffendes Persönlichkeitsprofil zu erhalten. Auch diese Daten werden für meine Bachelorarbeit benötigt. Bitte wähle dann einfach zu Beginn des Tests die Instruktion *«Ich möchte den Test noch ein zweites Mal machen»* aus.

<<hier klicken, um zu den Ergebnissen zu gelangen>>

*Kommentar Pretest*



**n|w**

Bitte beantworte die folgenden Fragen so, wie Du sie ehrlich beantworten würdest und orientiere Dich weiterhin entlang den Punkten auf Seite 1.

**Wie sehr treffen die nachfolgenden Fragen auf Dich zu? (Pflichtangabe)**

- trifft überhaupt nicht zu / - trifft eher nicht zu / + neutral / + trifft eher zu / ++ trifft voll und ganz zu

- |   | -                        | -                        | +                        | +                        | ++                       |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 1. Auch anspruchsvolle berufliche Herausforderungen meistere ich mit links.                   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <input style="width: 100%;" type="text" value="Kommentar Pretest"/>                           |                          |                          |                          |                          |                          |
| 2. Ich rage mit meinen besonderen beruflichen Leistungen regelmässig heraus.                  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <input style="width: 100%;" type="text"/>   |                          |                          |                          |                          |                          |
| 3. Ich stelle meine beruflichen Leistungen ungern in den Mittelpunkt.                         | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <input style="width: 100%;" type="text"/>   |                          |                          |                          |                          |                          |
| 4. Meine intellektuellen Fähigkeiten liegen deutlich über denen meiner Arbeitskollegen/innen. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <input style="width: 100%;" type="text"/>   |                          |                          |                          |                          |                          |
| 5. Meine beruflichen Entscheidungen sind immer fundiert.                                      | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <input style="width: 100%;" type="text"/>   |                          |                          |                          |                          |                          |
| 6. Bei beruflichen Entscheidungen beziehe ich stets die Meinung anderer ein.                  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <input style="width: 100%;" type="text"/>   |                          |                          |                          |                          |                          |
| 7. Ich bin immer offen für die Kritik anderer.  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <input style="width: 100%;" type="text"/>   |                          |                          |                          |                          |                          |
| 8. Ich bin bei meinen Mitmenschen äusserst beliebt.   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <input style="width: 100%;" type="text"/>   |                          |                          |                          |                          |                          |
| 9. Ich würde mich als charismatische Persönlichkeit bezeichnen.                               | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <input style="width: 100%;" type="text"/>   |                          |                          |                          |                          |                          |
| 10. Oft überlasse ich anderen die Führung, auch wenn ich es selbst besser könnte.             | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <input style="width: 100%;" type="text"/>   |                          |                          |                          |                          |                          |

n|w

	-	-	+	+	++
11. Es gibt viele Dinge, die andere besser können als ich.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<i>Kommentar Pretest</i>					
12. Es gibt oft berufliche Situationen, in denen ich ohne die Hilfe von anderen nicht weiterkomme.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. Bei der Arbeit bin ich die Person, die stets die besten Ideen einbringt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. Ich halte mich in Diskussionen zurück, auch wenn ich gute Ideen habe.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. Manchmal nutze ich die Hilfsbereitschaft anderer aus.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. Ich lasse mich am Telefon verleugnen, wenn ich einem Anruf aus dem Weg gehen möchte.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17. Ich habe schon verbotene Dinge bei der Arbeit getan.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18. Es kommt schon mal vor, dass meine Pausen länger dauern als erlaubt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19. Ich habe schon hinter deren Rücken schlecht über Kolleginnen/en gesprochen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20. Ich habe meine Gefühle jederzeit unter Kontrolle.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21. Ich habe schon Arbeitsmaterialien zur privaten Nutzung mit nach Hause genommen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**n|w**

- |  | -                        | -                        | +                        | +                        | ++                       |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 22. Ich gebe berufliche Fehler immer offen zu.                         | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <i>Kommentar Pretest</i>   |                          |                          |                          |                          |                          |
| 23. Manchmal muss man im Beruf zu einer Notlüge greifen.               | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
|  |                          |                          |                          |                          |                          |
| 24. Manchmal verschleierte ich eigene Fehler.                          | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
|  |                          |                          |                          |                          |                          |
| 25. Ich würde nie negativ über andere sprechen.                        | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
|  |                          |                          |                          |                          |                          |
| 26. Ich vermeide es, privaten Unterhaltungen anderer zuzuhören.        | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
|  |                          |                          |                          |                          |                          |
| 27. Ich beteilige mich nicht an beruflichem Klatsch und Spekulationen. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
|  |                          |                          |                          |                          |                          |
| 28. Regeln sind Leitlinien und keine Gesetze.                          | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
|  |                          |                          |                          |                          |                          |

## Anhang C: Nutzungsberechtigung HEXACO-PI-R 60-Items Deutsch

**Vögeli Sina (s)**

---

**From:** Kibeom Lee <kibeom@ucalgary.ca>  
**Sent:** 25 January 2019 18:45  
**To:** Vögeli Sina (s); mashton@brocku.ca  
**Subject:** RE: Integration of the HEXACO-PI-R into my bachelor thesis

Dear Sina Voegeli,

Thank you for your interest in the HEXACO-PI-R. Yes you can use the inventory free of charge for academic purposes.

To get some basic psychometric properties of the German HEXACO-PI-R, you may contact,

Morten Moshagen, Research Methods, Institute of Psychology and Education, Ulm University, Albert-Einstein-Allee 4, 89081 Ulm, Germany. E-Mail: [morten.moshagen@uni-ulm.de](mailto:morten.moshagen@uni-ulm.de), who is the first author of the following manuscript.

Moshagen, M., Hilbig, B. E., & Zettler, I. (2014). Faktorenstruktur, psychometrische Eigenschaften und Messinvarianz der deutschen Version des 60-Item HEXACO Persönlichkeitsinventars [Factor structure, psychometric properties, and measurement invariance of the German-language version of the 60-item HEXACO Personality Inventory]. *Diagnostica, 60*, 86–97.

Good luck with you research!

Best, Kibeom

**From:** Vögeli Sina (s) <sina.voegeli@students.fhnw.ch>  
**Sent:** January-25-19 10:13 AM  
**To:** mashton@brocku.ca; Kibeom Lee <kibeom@ucalgary.ca>  
**Subject:** Integration of the HEXACO-PI-R into my bachelor thesis

Dear Sirs,

I hope my email finds you well.

I am writing to request the usage of your HEXACO-PI-R material for my bachelor thesis. Undergraduate students will be asked to do a self-report that includes your inventory. The self-report will be conducted in German. Herewith I politely ask you whether I am allowed to use the scales/items of your inventory for my research? I found the items on your internet page but no data concerning the reliability of the German scales and the item-scale-correlations. Do you have a paper/report of the German version with these information which you could send me?

I am deeply grateful for your response in advance.

Yours sincerely,

Sina Voegeli

---

FHNW University of Applied Sciences and Arts  
Northwestern Switzerland  
School of Applied Psychology

**Sina Voegeli**  
Student BSc Applied Psychology

## Anhang D: Aufbau des Online-Tests

### Start:

Herzlich Willkommen!

Klicken Sie auf "Start", um mit dem Test zu starten.

Start

Einloggen, um Ergebnisse anzuzeigen

### Eingangstext:

Vielen Dank für Ihre Bereitschaft zur Teilnahme an der Datenerhebung!

Die Bearbeitung des Persönlichkeitstests dauert **ca. 15 Minuten**. Bitte beachten Sie, dass es **kein "Zurück"-Button** gibt.

**Wichtiger Hinweis:** Lesen Sie die Ihnen zufällig zugeteilte **Instruktion** auf den nächsten Seiten sorgfältig durch. Bitte beantworten Sie die Fragen entlang dieser Instruktion. Dies ist für meine Bachelorarbeit enorm wichtig. Nur so können die Daten auch tatsächlich verwendet werden.

Sollten Sie an der Teilnahme an der Verlosung von 3 x CHF 20.- Galaxus-Gutschein interessiert sein, können Sie gerne Ihre Emailadresse am Ende des Tests eingeben.

Klicken Sie nun auf "Weiter", um fortzufahren.

Weiter

### Demographische Angaben:

Bitte füllen Sie die nachfolgenden Angaben zu Ihrer Person aus. (Pflichtangabe)

Welches Geschlecht haben Sie?

- Weiblich
- Männlich

Wie alt sind Sie? (Angabe in Zahlen)

Welche Studienrichtung studieren Sie?

- Arbeits-, Organisations- und Personalpsychologie
- Wirtschaftspsychologie
- Andere

In welchem Studiensemester sind Sie?

- Anderes
- 8.
- 6.
- 4.
- 2.

Weiter

### **Instruktion Ehrlich:**

**Instruktion:**

In dieser Untersuchung wird jedem Teilnehmer/jeder Teilnehmerin eine Untersuchungsbedingung zugelost. Sie sind der Bedingung *Ehrlich* zugelost worden.

Bitte beantworten Sie die Fragen daher **wahrheitsgetreu, kurz und entschlossen**. Es gibt kein richtig oder falsch. Ihre Angaben werden vertraulich behandelt und nicht an Dritte weitergegeben.

Haben Sie die Instruktion genau gelesen? Bitte beachten Sie, dass es **kein "Zurück"-Button** gibt. Dann kann's jetzt losgehen...

Gemäss welcher Instruktion müssen Sie den Test bearbeiten?

Weiter

### **Instruktion Job Allgemein:**

**Instruktion:**

In dieser Untersuchung wird jedem Teilnehmer/jeder Teilnehmerin eine Untersuchungsbedingung zugelost. Sie sind der Bedingung *Sich etwas positiver darstellen* zugelost worden:

Beantworten Sie den Test deshalb so, wie Sie ihn in einer **Bewerbungssituation** ausfüllen würden. Dabei möchten Sie **möglichst gut dastehen, um einen fiktiven Job nach Wahl, der Ihnen sehr gefallen würde, unbedingt zu erhalten!** Sämtliche Angaben werden vertraulich behandelt und nicht an Dritte weitergegeben.

Haben Sie die Instruktion genau gelesen? Bitte beachten Sie, dass es **kein "Zurück"-Button** gibt. Dann kann's jetzt losgehen...

Gemäss welcher Instruktion müssen Sie den Test bearbeiten?

Weiter

### **Instruktion Job Agentisch:**

**Instruktion:**

In dieser Untersuchung wird jedem Teilnehmer/jeder Teilnehmerin eine Untersuchungsbedingung zugelost. Sie sind der Bedingung *Sich etwas positiver darstellen* zugelost worden.

Beantworten Sie den Test daher so, wie Sie ihn in einer **Bewerbungssituation** ausfüllen würden. Dabei möchten Sie **möglichst gut dastehen, um den unten beschriebenen Job unbedingt zu erhalten!** Sämtliche Angaben werden vertraulich behandelt und nicht an Dritte weitergegeben.

Bitte lesen Sie das folgende Inserat nun genau durch.

\*Dies ist eine fiktive Jobbeschreibung. Bewerbungen sind nicht möglich.

## **Business Consultant\***

**Werde ein Teil der Digitalisierung der Bankenwelt!**

Unser Kunde ist eine internationale Unternehmensberatung, welche die digitale Entwicklung ihrer Kunden erfolgreich in die richtige Richtung steuert.

Für die deutschsprachige Schweiz suchen wir eine/n energiegeladene/n Berater/in. Du bist vorwiegend extern bei Deinen Klienten unterwegs.

**Deine Aufgabe:**

- Beratung externer Kunden im Bereich Digitalisierung: Du bist die Schnittstelle zwischen verschiedenen Anspruchsgruppen einer Unternehmung und deren IT-Abteilung
- Kundenbedürfnisse analysieren und Konzepte erstellen
- Mitarbeit in fachübergreifenden Projektteams

**Dein Profil:**

- Bachelor- oder Master-Abschluss
- Min. 3 Jahre Berufserfahrung, idealerweise Wealth Management

**Du bist...**

... dynamisch & kommunikativ – ein Beratertyp!

... ein Visionär: Du weisst, was du möchtest und weisst wohin sich der Markt entwickelt.

... reisebereit: Kunden in der ganzen Deutschschweiz

... deutschsprachig auf Muttersprachniveau

Suchst Du einen Arbeitgeber bei welchem Du deine Ideen einbringen und dich weiterentwickeln kannst, dann bist Du hier genau richtig.

Ich freue mich auf Deine Kontaktaufnahme.

Haben Sie die Instruktion sorgfältig gelesen? Bitte beachten Sie, dass es kein "Zurück"-Button gibt.

Gemäss welcher Instruktion müssen Sie den Test bearbeiten?

Weiter

### **Instruktion Job Kommunal:**

**Instruktion:**

In dieser Untersuchung wird jedem Teilnehmer/jeder Teilnehmerin eine Untersuchungsbedingung zugelost. Sie sind der Bedingung *Sich etwas positiver darstellen* zugelost worden.

Beantworten Sie den Test daher so, wie Sie ihn in einer **Bewerbungssituation** ausfüllen würden. Dabei möchten Sie **möglichst gut dastehen, um den unten beschriebenen Job unbedingt zu erhalten!** Sämtliche Angaben werden vertraulich behandelt und nicht an Dritte weitergegeben.

Bitte lesen Sie das folgende Inserat nun genau durch.

\*Dies ist eine fiktive Jobbeschreibung. Eine Bewerbung ist nicht möglich.

### **Fachlehrperson Berufswahlschule\***

Hauptziele unserer Berufswahlschule sind die Klärung der ersten Berufswahl und das Schaffen von günstigen Voraussetzungen für eine geeignete Berufslehre für Jugendliche zwischen 15 und 21 Jahren.

Infolge von Pensionierungen suchen wir auf den 1. August 2019

- Lehrperson Kommunikation und Medien 50% bis 100%

Nebst einer beruflichen Grundbildung (EFZ) haben Sie eine höhere Berufsbildung auf ihrem Fachgebiet erfolgreich absolviert. Sie haben mindestens zwei Jahre berufliche Praxis und verfügen vorzugsweise über Unterrichtserfahrung, eine Lehrbefähigung für die Sekundarstufe I oder II oder über die Bereitschaft, die pädagogisch-didaktischen Qualifikationen zu erwerben.

Sie sind eine flexible und aufgestellte Persönlichkeit, die es versteht, den Unterricht kompetent und abwechslungsreich zu gestalten und unsere Lernenden mit Engagement im Berufsfindungsprozess zu begleiten.

Wir bieten Ihnen einen interessanten Aufgabenbereich an einer innovativen Schule und in einem kollegialen Team.

Wie freuen uns auf ihre Onlinebewerbung bis 1. April 2019. Per Post zugestellte Dossiers werden nicht retourniert.

Haben Sie die Instruktion sorgfältig gelesen? Bitte beachten Sie, dass es **kein "Zurück"-Button** gibt. Dann kann's jetzt losgehen...

Gemäss welcher Instruktion müssen Sie den Test bearbeiten?

Weiter

### **Manipulationscheck alle Instruktionen:**

Haben Sie die Instruktion genau gelesen? Bitte beachten Sie, dass es **kein "Zurück"-Button** gibt. Dann kann's jetzt losgehen...

Gemäss welcher Instruktion müssen Sie den Test bearbeiten?

Ich muss den Test ehrlich ausfüllen.  
Ich möchte möglichst gut dastehen: Bewerbung für einen fiktiven Job nach Wahl.  
Ich möchte möglichst gut dastehen: Bewerbung für einen Job in der Unternehmensberatung.  
Ich möchte möglichst gut dastehen: Bewerbung für einen Job als Lehrperson.

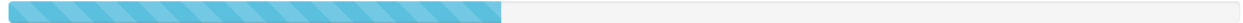


**87 Fragen:**

Wie sehr treffen die nachfolgenden Aussagen auf Sie zu? (Pflichtangabe)

	1 - trifft gar nicht zu	2	3	4	5	6 - trifft voll zu
Ich bin gewöhnlich ziemlich flexibel in meinen Ansichten, wenn andere Leute mir nicht zustimmen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Es gibt oft berufliche Situationen, in denen ich ohne die Hilfe von anderen nicht weiterkomme.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich finde es langweilig, über Philosophie zu diskutieren.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich mag Leute, die unkonventionelle Ideen haben.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bei beruflichen Entscheidungen beziehe ich stets die Meinungen anderer Personen mit ein.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Meine beruflichen Entscheidungen sind immer sehr gut durchdacht.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wenn ich arbeite, habe ich manchmal Schwierigkeiten, weil ich unorganisiert bin.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Auch anspruchsvolle berufliche Herausforderungen meistere ich mit links.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich ziehe es vor, das zu tun, was mir gerade in den Sinn kommt, anstatt an einem Plan festzuhalten.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Meine intellektuellen Fähigkeiten liegen deutlich über denen meiner Arbeitskolleginnen und -kollegen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich gebe berufliche Fehler immer offen zu.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich treibe mich oft selbst sehr stark an, wenn ich versuche, ein Ziel zu erreichen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Manchmal habe ich den Eindruck, dass ich wertlos bin.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich plane im Voraus und organisiere, damit in letzter Minute kein Zeitdruck aufkommt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Selbst in einem Notfall würde ich nicht in Panik geraten.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Weiter



**Angabe E-Mail für Verlosung:**

Der Fragebogen ist hiermit zu Ende.

Geben Sie untenstehend Ihre **Emailadresse** an, wenn Sie an der **Verlosung von 3 x CHF 20.- Galaxus-Gutschein** teilnehmen möchten oder lassen Sie das Feld einfach leer.

Klicken Sie anschliessend auf "Weiter".

Weiter



**Schluss:**

---

Sie sind am Ende der Datenerhebung angelangt. Vielen herzlichen Dank für Ihre Teilnahme!

Sind Sie auf den Geschmack gekommen und an einem Persönlichkeitsprofil oder weiteren psychologischen Tests interessiert? Gerne empfehlen wir Ihnen die kostenfreien und validierten Tests unter: [www.self-assessment.ch](http://www.self-assessment.ch).

Sie können das Fenster nun schliessen.

---

PIN: orqas.10f8aa [Ausloggen](#)

## Anhang E: Präsentation Datenerhebung

n|w

### Herzlich Willkommen!

Datenerhebung zur Validierung von Skalen eines Persönlichkeitstests

### Worum geht's

- Bachelorarbeit: Validierung von Skalen eines in Entwicklung stehenden Persönlichkeitstests
- N = 172
- Ich brauche deine Unterstützung 😊
- ca. 15-20 Minuten
- Benefits
  - Mitwirkung bei der Entwicklung eines Persönlichkeitstest zur Personalauswahl
  - Möglichkeit, eigene Persönlichkeit zu entdecken
  - Kleine Süssigkeit am Ende des Tests
  - Verlosung: 3 x 20.- Galaxus-Gutschein

24.03.2019

2

### Ablauf

- Link
- **Instruktion: Bitte genau durchlesen**
- **Fragen vollständig und gemäss Instruktion beantworten**
- Emailadresse freiwillig für Teilnahme an Verlosung
- Süssigkeit abholen
- Bei Fragen jederzeit fragen

<https://aps.orqas.ch/HEXACO-WPI/>

24.03.2019

3

## Anhang F: Email-Einladung Teilnahme Datenerhebung

**Vögeli Sina (s)**

---

**From:** Prieth Sarah  
**Sent:** 19 March 2019 06:48  
**To:** \_D\_E12\_APS\_2015\_TZ; \_D\_E12\_AOP\_2016; \_D\_E12\_WP\_2016; \_D\_E12\_WP\_2017;  
\_D\_E12\_AOP\_2017; \_D\_E12\_AOP\_2018; \_D\_E12\_WP\_2018  
**Cc:** Vögeli Sina (s)  
**Subject:** Test-Teilnehmende für meine Bachelorarbeit gesucht

Liebe Kommilitoninnen und Kommilitonen

Ich suche dringend noch Teilnehmende an der Datenerhebung für meine Bachelorarbeit!

Einige von euch haben bereits in der vergangenen Woche in den Vorlesungen daran teilgenommen. Gerne bedanke ich mich an dieser Stelle nochmals herzlich bei dir. Du darfst/musst diese Email deshalb ignorieren 😊 Einige waren jedoch nicht in den Vorlesungen und wissen deshalb nichts von dieser Datenerhebung, oder ihr hattet kein elektronisches Gerät dabei oder ihr seid im 8. Semester. Diese Email richtet sich deshalb an euch.

Die Daten benötige ich, um die Skalen eines im Entwicklungsprozess stehenden Persönlichkeitstest der FHNW zur Personalauswahl zu validieren. Selbstverständlich werden sämtliche Angaben vertraulich behandelt und nicht an Dritte weitergegeben. Die Beantwortung des Fragebogens dauert ca. 15 Minuten. Eine Teilnahme ist möglich bis und mit 23. März 2019.

Möchtest du mich gerne unterstützen, an der Entwicklung dieses Tests aktiv mitwirken und die Chance auf einen 20CHF Gutschein von Galaxus erhalten? Dann darfst du gerne den Test mittels untenstehendem Link bearbeiten. **Wichtiger Hinweis:** Bitte lese die dir zufällig zugeteilte Instruktion, welche zu Beginn erscheinen wird, sorgfältig durch und löse den Test entlang dieser Instruktion. Sonst kann ich die Daten nicht auswerten, was sehr schade wäre. Hier folgt der Link:

<https://aps.orgas.ch/HEXACO-WPI/>

Vielen Dank schon jetzt und liebe Grüsse  
Sina

---

Fachhochschule Nordwestschweiz  
Hochschule für Angewandte Psychologie

**Sina Vögeli**  
Studentin BSc Angewandte Psychologie  
Von Rollstrasse 10  
4600 Olten

---

[sina.voegeli@students.fhnw.ch](mailto:sina.voegeli@students.fhnw.ch)  
[www.fhnw.ch](http://www.fhnw.ch)

---

## Anhang G: Erinnerungs-Email Teilnahme Datenerhebung

**Vögeli Sina (s)**

**From:** Vögeli Sina (s)  
**Sent:** 22 March 2019 11:53  
**To:** Vögeli Sina (s)  
**Subject:** Friendly Reminder: Test-Teilnehmende für meine Bachelorarbeit gesucht

Liebe Mitstudierende im 8. Semester 😊

Gerne schreibe ich euch nochmals direkt an für eine freundliche Erinnerung/Anfrage zur Teilnahme an meinem Online-Test. Leider habe ich noch immer zu wenige Teilnahmen, weshalb ich mich gerne direkt an euch wende und anfrage, ob ihr mich in meiner Bachelorarbeit unterstützen könnt. Der Test dauert nur 15 Minuten. Ich bin mir sehr bewusst, dass ihr selbst genug um die Ohren habt. Und doch seid ihr meine letzte Anlaufstelle und Hoffnung^^ Ihr könnt mir helfen, dass ich genug Daten erhalte und meine in diese Bachelorarbeit gesteckte Arbeit nicht umsonst ist. Zudem besteht immer noch die Chance auf den Gewinn eines 20.- Galaxus Gutscheins 😊

Falls ihr also noch nicht teilgenommen habt, dann lade ich euch nochmals ganz herzlich dazu ein. Für alle die schon teilgenommen haben: DANKE!

Es ist ganz einfach: Link öffnen, Instruktion genau lesen, Fragen beantworten, fertig.

<https://aps.orgas.ch/HEXACO-WPI/>

Ich danke euch sehr für eure Hilfe! <3

Liebe Grüsse  
 Sina

.....  
 .....

Liebe Kommilitoninnen und Kommilitonen

Ich suche dringend noch Teilnehmende an der Datenerhebung für meine Bachelorarbeit!

Einige von euch haben bereits in der vergangenen Woche in den Vorlesungen daran teilgenommen. Gerne bedanke ich mich an dieser Stelle nochmals herzlich bei dir. Du darfst/musst diese Email deshalb ignorieren 😊 Einige waren jedoch nicht in den Vorlesungen und wissen deshalb nichts von dieser Datenerhebung, oder ihr hattet kein elektronisches Gerät dabei oder ihr seid im 8. Semester. Diese Email richtet sich deshalb an euch.

Die Daten benötige ich, um die Skalen eines im Entwicklungsprozess stehenden Persönlichkeitstest der FHNW zur Personalauswahl zu validieren. Selbstverständlich werden sämtliche Angaben vertraulich behandelt und nicht an Dritte weitergegeben. Die Beantwortung des Fragebogens dauert ca. 15 Minuten. Eine Teilnahme ist möglich bis und mit 23. März 2019.

Möchtest du mich gerne unterstützen, an der Entwicklung dieses Tests aktiv mitwirken und die Chance auf einen 20CHF Gutschein von Galaxus erhalten? Dann darfst du gerne den Test mittels untenstehendem Link bearbeiten. **Wichtiger Hinweis:** Bitte lese die dir zufällig zugeteilte Instruktion, welche zu Beginn erscheinen wird, sorgfältig durch und löse den Test entlang dieser Instruktion. Sonst kann ich die Daten nicht auswerten, was sehr schade wäre. Hier folgt der Link:

<https://aps.orgas.ch/HEXACO-WPI/>

## Anhang H: Berechnungen zur Item- und Reliabilitätsanalyse alle Bedingungen

Item-Reliabilitätsanalyse Skalen AE und KE, Bedingung Ehrlich

Nr.	Item-Wortlaut	Nr. im Datensatz	n	M	SD	P	TS	α	α wenn Item entfernt		α wenn Item entfernt		α wenn Item entfernt		α wenn Item entfernt		α wenn Item entfernt		α gesamt		
									α	TS	α	TS	α	TS	α	TS	α	TS			
1	Auch anspruchsvolle berufliche Herausforderungen meistere ich mit links.	AE_4	43	3.91	0.87	58.14	0.42	0.52	0.39	0.55	0.37	0.56	0.40	0.54	0.41	0.56	0.44	0.59	0.42	0.58	
2	Ich rage mit meinen beruflichen Leistungen regelmässig heraus.	AE_14	43	3.95	0.90	59.07	0.40	0.52	0.40	0.55	0.43	0.55	0.43	0.54	0.46	0.55	0.46	0.58	0.43	0.57	
3	Ich stelle meine beruflichen Leistungen ungern in den Mittelpunkt.	AE_20_rec	43	3.02	1.18	40.47	-0.13	0.62													
4	Meine intellektuellen Fähigkeiten liegen deutlich über denen meiner Arbeitskolleginnen und Kollegen.	AE_2	43	3.47	1.24	49.30	0.19	0.55	0.20	0.59	0.17	0.60	0.19	0.59	0.20	0.61	0.27	0.63			
5	Meine beruflichen Entscheidungen sind immer sehr gut durchdacht.	AE_3	43	4.19	1.38	63.72	0.49	0.48	0.48	0.51	0.44	0.53	0.44	0.52	0.41	0.55	0.41	0.59	0.36	0.59	
6	Bei beruflichen Entscheidungen beziehe ich stets die Meinungen anderer Personen mit ein.	AE_6_r_rec	43	2.93	1.20	38.60	0.28	0.53													
7	Ich bin immer offen für die Kritik anderer.	AE_9	43	4.30	1.10	66.05	0.05	0.57	0.12	0.60											
8	Ich bin bei meinen Mitmenschen äusserst beliebt.	AE_100	43	4.35	0.81	66.98	0.13	0.60	0.18	0.59	0.18	0.59	0.16	0.59	0.17	0.61	0.15	0.65	0.22	0.63	
9	Ich würde mich als charismatische Persönlichkeit bezeichnen.	AE_12	43	4.07	1.28	61.40	0.25	0.54	0.27	0.57	0.26	0.58	0.23	0.58	0.26	0.60	0.27	0.63	0.27	0.62	
10	Oft überlasse ich anderen die Führung, auch wenn ich es selbst besser könnte.	AE_16_r_rec	43	4.12	1.10	62.33	0.16	0.56	0.13	0.60	0.16	0.60	0.11	0.60	0.06	0.64					
11	Es gibt viele Dinge, die andere besser können als ich.	AE_18_r_rec	43	2.49	1.20	29.77	0.07	0.58	0.05	0.62	0.08	0.62	0.09	0.61							
12	Es gibt oft berufliche Situationen, in denen ich ohne die Hilfe von anderen nicht weiterkomme.	AE_29_rec	43	4.42	0.96	68.37	0.19	0.55	0.17	0.59	0.18	0.59									
13	Bei der Arbeit bin ich die Person, die stets die besten Ideen einbringt.	AE_30	43	3.49	1.05	49.77	0.31	0.53	0.32	0.56	0.34	0.56	0.37	0.54	0.44	0.55	0.49	0.57	0.46	0.56	
14	Ich halte mich in Diskussionen zurück, auch wenn ich gute Ideen habe.	AE_101_r_rec	43	4.53	1.16	70.70	0.37	0.51	0.37	0.55	0.36	0.55	0.36	0.55	0.35	0.57	0.25	0.63	0.31	0.61	
1	Manchmal nutze ich die Hilfsbereitschaft anderer aus.	KE_4_r_rec	43	5.19	1.01	83.72	0.12	0.72													
2	Ich habe schon verdorene Dinge bei der Arbeit getan.	KE_21_r_rec	43	3.70	1.70	53.95	0.54	0.66	0.55	0.69	0.49	0.66	0.50	0.69	0.50	0.69	0.50	0.69	0.50	0.69	
3	Es kommt schon mal vor, dass meine Pausen länger dauern als erlaubt.	KE_30_r_rec	43	3.51	1.70	50.23	0.18	0.72	0.18	0.75	0.16	0.73	0.15	0.76	0.15	0.76	0.15	0.76	0.15	0.76	
4	Ich habe schon hinter deren Rücken schlecht über Kolleginnen/Kollegen gesprochen.	KE_3_r_rec	43	3.51	1.44	50.23	0.31	0.70	0.36	0.72	0.34	0.69	0.36	0.72	0.36	0.72	0.36	0.72	0.36	0.72	
5	Ich habe meine Gefühle jederzeit unter Kontrolle.	KE_5	43	3.37	1.36	47.44	0.31	0.70	0.36	0.72	0.36	0.69	0.37	0.72	0.37	0.72	0.37	0.72	0.37	0.72	
6	Ich habe schon Arbeitsmaterialien zur privaten Nutzung mit nach Hause genommen.	KE_10_r_rec	43	2.70	1.54	33.95	0.51	0.67	0.50	0.70	0.47	0.67	0.47	0.70	0.47	0.70	0.47	0.70	0.47	0.70	
7	Ich gebe berufliche Fehler immer offen zu.	KE_11	43	4.16	0.97	63.26	0.49	0.71	0.68	0.74	0.47	0.71	0.51	0.67	0.74	0.52	0.70	0.52	0.70	0.52	0.70
8	Manchmal muss man im Beruf zu einer Notlage greifen.	KE_13_r_rec	43	3.26	1.36	45.12	0.69	0.65	0.68	0.67	0.68	0.63	0.66	0.67	0.66	0.67	0.66	0.67	0.66	0.67	
9	Manchmal verschleierte ich eigene Fehler.	KE_17_r_rec	43	3.93	1.42	58.60	0.34	0.69	0.35	0.72	0.37	0.69	0.42	0.71	0.42	0.71	0.42	0.71	0.42	0.71	
10	Ich würde nie negativ über andere sprechen.	KE_24	43	2.79	1.12	35.81	0.37	0.69	0.37	0.72	0.36	0.69	0.37	0.72	0.37	0.72	0.37	0.72	0.37	0.72	
11	Ich vermeide es, privaten Unterhaltungen anderer zuzuhören.	KE_26	43	2.56	1.14	31.16	0.08	0.72	0.01	0.76	0.01	0.73									
12	Ich beteilige mich nicht an beruflichem Klatsch und Spekulationen.	KE_16	43	3.40	1.31	47.91	0.05	0.73													
13	Regeln sind Leitlinien und keine Gesetze.	KE_19_r_rec	43	3.44	1.37	48.84	0.42	0.68	0.43	0.71											

Anmerkungen. n: Anzahl Personen, M: Mittelwert, SD: Standardabweichung, P: Schwierigkeitsindex, TS: Trennschärfe

Item-/Reliabilitätsanalyse Skalen AE und KE, Bedingung Eindruckssteuerung Allgemein

Nr.	Item-Wortlaut	Nr. im Datensatz	n	M	SD	P	TS	α	α wenn		α wenn		α wenn		α wenn		α wenn		gesamt	
									Item entfernt	TS	Item entfernt	TS	Item entfernt	TS	Item entfernt	TS	Item entfernt	TS		
1	Auch anspruchsvolle berufliche Herausforderungen meistere ich mit links	AE_4	49	4.88	0.81	77.55	0.47	0.76	0.54	0.81	0.62	0.79	0.53	0.79	0.54	0.80	0.53	0.82	0.53	0.83
2	Ich rage mit meinen beruflichen Leistungen regelmässig heraus	AE_14	49	4.88	0.99	77.55	0.73	0.74	0.73	0.79	0.72	0.77	0.73	0.77	0.70	0.78	0.72	0.80	0.71	0.80
3	Ich stelle meine beruflichen Leistungen ungenügend in den Mittelpunkt	AE_20_r_rec	49	3.18	1.36	43.67	0.33	0.78												
4	Meine intellektuellen Fähigkeiten liegen deutlich über denen meiner Arbeitskolleginnen und -kollegen	AE_2	49	4.12	1.22	62.45	0.41	0.77	0.39	0.82	0.40	0.81	0.43	0.81	0.46	0.81	0.45	0.84		
5	Meine beruflichen Entscheidungen sind immer sehr gut durchdacht	AE_3	49	5.39	0.76	87.76	0.61	0.75	0.65	0.80	0.63	0.79	0.63	0.79	0.62	0.79	0.63	0.81	0.68	0.81
6	Bei beruflichen Entscheidungen beziehe ich stets die Meinungen anderer Personen mit ein	AE_6_r_rec	49	2.67	1.36	33.47	-0.13	0.82												
7	Ich bin immer offen für die Kritik anderer	AE_9	49	5.39	0.67	87.76	0.51	0.78	0.76	0.83	0.55	0.81	0.61	0.81	0.70	0.78	0.62	0.84	0.84	0.84
8	Ich bin bei meinen Mitmenschen äusserst beliebt	AE_100	49	5.08	0.79	81.83	0.66	0.75	0.69	0.80	0.70	0.78	0.70	0.78	0.74	0.78	0.71	0.80	0.71	0.80
9	Ich würde mich als charismatische Persönlichkeit bezeichnen	AE_12	49	4.80	0.96	75.92	0.40	0.77	0.47	0.81	0.47	0.80	0.49	0.80	0.50	0.80	0.53	0.82	0.54	0.83
10	Oft überlasse ich anderen die Führung, auch wenn ich es selbst besser könnte	AE_16_r_rec	49	4.37	1.11	67.35	0.25	0.78	0.27	0.83	0.27	0.82	0.24	0.83	0.27	0.84				
11	Es gibt viele Dinge, die andere besser können als ich	AE_18_r_rec	49	4.12	1.32	62.45	0.42	0.77	0.38	0.83	0.38	0.81	0.35	0.82						
12	Es gibt oft berufliche Situationen, in denen ich ohne die Hilfe von anderen nicht weiterkomme	AE_29_r_rec	49	4.49	1.29	69.80	0.40	0.77	0.39	0.82	0.37	0.81								
13	Bei der Arbeit bin ich die Person, die stets die besten Ideen einbringt	AE_30	49	4.43	0.84	68.57	0.67	0.75	0.71	0.80	0.72	0.78	0.74	0.77	0.73	0.78	0.74	0.80	0.66	0.81
14	Ich halte mich in Diskussionen zurück, auch wenn ich gute Ideen habe	AE_101_r_rec	49	5.22	0.90	84.49	0.42	0.77	0.40	0.82	0.39	0.80	0.37	0.81	0.34	0.82	0.35	0.84	0.40	0.85
1	Manchmal nutze ich die Hilfsbereitschaft anderer aus	KE_4_r_rec	49	5.41	1.10	88.16	0.02	0.81												
2	Ich habe schon verbotene Dinge bei der Arbeit getan	KE_21_r_rec	49	5.41	1.02	88.16	0.57	0.77	0.61	0.80	0.61	0.80	0.61	0.78						
3	Es kommt schon mal vor, dass meine Pausen länger dauern als erlaubt	KE_30_r_rec	49	5.14	1.17	82.96	0.58	0.77	0.59	0.80	0.56	0.80	0.58	0.78						
4	Ich habe schon hinter deren Rücken schiele über Kolleginnen/Kollegen gesprochen	KE_3_r_rec	49	5.02	1.15	80.41	0.61	0.77	0.63	0.79	0.64	0.79	0.64	0.77						
5	Ich habe meine Gefühle jederzeit unter Kontrolle	KE_5	49	4.65	0.97	73.06	0.44	0.78	0.49	0.81	0.49	0.81	0.49	0.79						
6	Ich habe schon Arbeitsmaterialien zur privaten Nutzung mit nach Hause genommen	KE_10_r_rec	49	4.82	1.58	76.33	0.49	0.78	0.49	0.81	0.45	0.82	0.47	0.80						
7	Ich gebe berufliche Fehler immer offen zu	KE_11	49	5.22	0.90	84.49	0.42	0.80	0.78	0.82	0.36	0.82	0.36	0.80	0.81					
8	Manchmal muss man im Beruf zu einer Notlage greifen	KE_13_r_rec	49	4.80	1.26	75.82	0.40	0.78	0.39	0.82	0.38	0.82	0.37	0.81						
9	Manchmal verschleierte ich eigene Fehler	KE_17_r_rec	49	5.10	1.10	82.04	0.57	0.77	0.58	0.80	0.61	0.80	0.58	0.78						
10	Ich würde nie negativ über andere sprechen	KE_24	49	4.24	1.42	64.90	0.44	0.78	0.49	0.81	0.54	0.80	0.52	0.79						
11	Ich vermeide es, privaten Unterhaltungen anderer zuzuhören	KE_28	49	4.27	1.34	65.31	0.48	0.78	0.51	0.81	0.49	0.81								
12	Ich beteilige mich nicht an beruflichem Klatsch und Spekulationen	KE_16	49	3.88	1.81	57.55	0.29	0.80												
13	Regeln sind Leitlinien und keine Gesetze	KE_19_r_rec	49	4.20	1.46	64.08	0.40	0.79	0.36	0.82										

Anmerkungen. n: Anzahl Personen, M: Mittelwert, SD: Standardabweichung, P: Schwierigkeitsindex, TS: Trennschärfe

Item-/Reliabilitätsanalyse Skalen AE und KE, Bedingung Eindruckssteuerung\_J08A

Nr.	Item-Wortlaut	Nr. im Datensatz	n	M	SD	P	TS	α	α wenn		α wenn		α wenn		α wenn		α wenn		α gesamt	
									Item entfernt	TS	Item entfernt	TS	Item entfernt	TS	Item entfernt	TS	Item entfernt	TS		
1	Auch anspruchsvolle berufliche Herausforderungen meistere ich mit links.	AE_4	35	5.09	0.95	81.71	0.65	0.81	0.68	0.84	0.68	0.83	0.69	0.83	0.70	0.82	0.68	0.80	0.65	0.80
2	Ich rage mit meinen beruflichen Leistungen regelmässig heraus.	AE_14	35	5.06	1.08	81.14	0.37	0.82	0.40	0.86	0.34	0.86	0.34	0.85	0.36	0.85	0.37	0.84	0.41	0.84
3	Ich stelle meine beruflichen Leistungen ungen in den Mittelpunkt.	AE_20_r_rec	35	3.71	1.30	54.29	0.33	0.83	0.52	0.85	0.54	0.84	0.54	0.84	0.51	0.84	0.49	0.83		
4	Meine intellektuellen Fähigkeiten liegen deutlich über denen meiner Arbeitskolleginnen und Kollegen.	AE_2	35	4.40	1.33	68.00	0.55	0.81	0.52	0.85	0.54	0.84	0.54	0.84	0.51	0.84	0.49	0.83		
5	Meine beruflichen Entscheidungen sind immer sehr gut durchdacht.	AE_3	35	5.40	0.77	88.00	0.63	0.81	0.68	0.84	0.66	0.84	0.66	0.83	0.63	0.83	0.63	0.81	0.69	0.80
6	Bei beruflichen Entscheidungen beziehe ich stets die Meinungen anderer Personen mit ein.	AE_6_r_rec	35	2.89	1.32	37.71	-0.01	0.85												
7	Ich bin immer offen für die Kritik anderer.	AE_9	35	5.23	1.19	84.57	0.35	0.83	0.86	0.43	0.85	0.86	0.43	0.85	0.85	0.43	0.85	0.84	0.83	0.83
8	Ich bin bei meinen Mitmenschen äusserst beliebt.	AE_100	35	5.17	0.89	83.43	0.72	0.80	0.75	0.84	0.77	0.83	0.78	0.82	0.76	0.81	0.79	0.79	0.74	0.79
9	Ich würde mich als charismatische Persönlichkeit bezeichnen.	AE_12	35	5.14	1.09	82.86	0.42	0.82	0.46	0.85	0.45	0.85	0.45	0.85	0.41	0.85	0.42	0.84	0.44	0.83
10	Oft überlasse ich anderen die Führung, auch wenn ich es selbst besser könnte.	AE_16_r_rec	35	4.97	1.10	79.43	0.50	0.81	0.45	0.85	0.47	0.85	0.48	0.84	0.52	0.84				
11	Es gibt viele Dinge, die andere besser können als ich.	AE_18_r_rec	35	4.26	1.36	65.14	0.54	0.81	0.51	0.85	0.50	0.85	0.47	0.85						
12	Es gibt oft berufliche Situationen, in denen ich ohne die Hilfe von anderen nicht weiterkomme.	AE_29_r_rec	35	4.63	1.19	72.57	0.44	0.82	0.43	0.85	0.45	0.85								
13	Bei der Arbeit bin ich die Person, die stets die besten Ideen einbringt.	AE_30	35	4.77	1.11	75.43	0.75	0.80	0.75	0.83	0.77	0.82	0.76	0.82	0.76	0.81	0.72	0.79	0.66	0.79
14	Ich halte mich in Diskussionen zurück, auch wenn ich gute Ideen habe.	AE_101_r_rec	35	5.37	1.00	87.43	0.51	0.81	0.53	0.85	0.55	0.84	0.54	0.84	0.57	0.83	0.55	0.82	0.58	0.81
1	Manchmal nutze ich die Hilfsbereitschaft anderer aus.	KE_4_r_rec	35	5.23	1.17	84.57	0.34	0.74												
2	Ich habe schon verdorbene Dinge bei der Arbeit getan.	KE_21_r_rec	35	5.49	0.92	83.71	0.41	0.73	0.42	0.74	0.44	0.72	0.44	0.74	0.44	0.74	0.44	0.74		
3	Es kommt schon mal vor, dass meine Pausen länger dauern als erlaubt.	KE_30_r_rec	35	5.43	0.92	88.57	0.48	0.73	0.49	0.73	0.45	0.72	0.48	0.74	0.49	0.74				
4	Ich habe schon hinter deren Rücken schlicht über Kolleginnen/Kollegen gesprochen.	KE_3_r_rec	35	5.06	0.97	81.14	0.44	0.73	0.45	0.73	0.44	0.72	0.48	0.74	0.48	0.74				
5	Ich habe meine Gefühle jederzeit unter Kontrolle.	KE_5	35	4.91	1.17	78.29	0.50	0.72	0.54	0.72	0.51	0.71	0.52	0.73	0.52	0.73				
6	Ich habe schon Arbeitsmaterialien zur privaten Nutzung mit nach Hause genommen.	KE_10_r_rec	35	4.80	1.59	76.00	0.52	0.72	0.55	0.71	0.51	0.70	0.51	0.73	0.51	0.73				
7	Ich gebe berufliche Fehler immer offen zu.	KE_11	35	4.91	1.07	78.29	0.38	0.75	0.74	0.74	0.44	0.72	0.44	0.72	0.44	0.74	0.44	0.74		
8	Manchmal muss man im Beruf zu einer Notlüge greifen.	KE_13_r_rec	35	4.40	1.50	68.00	0.46	0.72	0.45	0.73	0.48	0.71	0.53	0.72	0.53	0.72				
9	Manchmal verschleierte ich eigene Fehler.	KE_17_r_rec	35	4.94	1.26	78.86	0.34	0.74	0.33	0.74	0.35	0.73	0.30	0.76	0.30	0.76				
10	Ich würde nie negativ über andere sprechen.	KE_24	35	4.69	1.23	73.71	0.41	0.73	0.36	0.74	0.36	0.73	0.34	0.75	0.34	0.75				
11	Ich vermeide es, privaten Unterhaltungen anderer zuzuhören.	KE_28	35	3.80	1.80	56.00	0.30	0.75	0.27	0.76	0.24	0.76								
12	Ich beteilige mich nicht an beruflichem Klatsch und Spekulationen.	KE_16	35	3.69	1.75	53.71	0.14	0.77												
13	Regeln sind Leitlinien und keine Gesetze.	KE_19_r_rec	35	4.06	1.57	61.14	0.39	0.73	0.37	0.74										

Anmerkungen. n: Anzahl Personen, M: Mittelwert, SD: Standardabweichung, P: Schwierigkeitsindex, TS: Trennschärfe



Item-Reliabilitätsanalyse Skalen AE und KE, Bedingung Eindruckssteuerung JobK

Nr.	Item-Wortlaut	Nr. im Datensatz	n	M	SD	P	TS	α	α wenn		α wenn		α wenn		α wenn		α wenn		α wenn	α wenn
									Item entfernt	TS	Item entfernt	TS	Item entfernt	TS	Item entfernt	TS	Item entfernt	TS		
1	Auch anspruchsvolle berufliche Herausforderungen meistere ich mit links	AE_4	35	4.80	0.83	76.00	0.66	0.72	0.74	0.80	0.69	0.81	0.66	0.79	0.66	0.76	0.68	0.74	0.67	0.72
2	Ich rage mit meinen beruflichen Leistungen regelmässig heraus	AE_14	35	4.46	1.34	69.14	0.52	0.72	0.60	0.80	0.59	0.81	0.57	0.79	0.55	0.76	0.48	0.77	0.52	0.75
3	Ich stelle meine beruflichen Leistungen ungenügend in den Mittelpunkt	AE_20_r_rec	35	2.91	1.34	38.29	-0.01	0.78	0.35	0.83	0.41	0.83	0.42	0.81	0.43	0.78	0.45	0.77	0.45	0.77
4	Meine intellektuellen Fähigkeiten liegen deutlich über denen meiner Arbeitskolleginnen und -kollegen	AE_2	35	3.51	1.29	50.29	0.37	0.74	0.35	0.83	0.41	0.83	0.42	0.81	0.43	0.78	0.45	0.77	0.45	0.77
5	Meine beruflichen Entscheidungen sind immer sehr gut durchdacht	AE_3	35	5.43	0.81	88.57	0.61	0.72	0.62	0.81	0.56	0.81	0.54	0.80	0.56	0.77	0.51	0.76	0.57	0.73
6	Bei beruflichen Entscheidungen beziehe ich stets die Meinungen anderer Personen mit ein	AE_6_r_rec	35	3.09	1.52	41.71	-0.07	0.79	0.35	0.83	0.41	0.83	0.42	0.81	0.43	0.78	0.45	0.77	0.45	0.77
7	Ich bin immer offen für die Kritik anderer	AE_9	35	5.29	1.07	85.71	0.20	0.75	0.63	0.83	0.56	0.81	0.56	0.80	0.53	0.77	0.56	0.75	0.57	0.73
8	Ich bin bei meinen Mitmenschen äusserst beliebt	AE_100	35	4.94	1.03	78.86	0.55	0.72	0.55	0.81	0.56	0.81	0.56	0.80	0.53	0.77	0.56	0.75	0.57	0.73
9	Ich würde mich als charismatische Persönlichkeit bezeichnen	AE_12	35	4.97	0.86	79.43	0.46	0.73	0.51	0.82	0.46	0.82	0.46	0.81	0.41	0.78	0.46	0.77	0.44	0.75
10	Oft überlasse ich anderen die Führung, auch wenn ich es selbst besser könnte	AE_16_r_rec	35	4.46	1.38	69.14	0.48	0.72	0.52	0.82	0.46	0.82	0.43	0.81	0.43	0.78	0.43	0.78	0.43	0.78
11	Es gibt viele Dinge, die andere besser können als ich	AE_18_r_rec	35	4.00	1.35	60.00	0.53	0.72	0.50	0.81	0.58	0.81	0.58	0.79	0.58	0.79	0.58	0.79	0.58	0.79
12	Es gibt oft berufliche Situationen, in denen ich ohne die Hilfe von anderen nicht weiterkomme	AE_29_r_rec	35	4.94	1.00	78.86	0.45	0.73	0.46	0.81	0.48	0.82	0.48	0.82	0.48	0.82	0.48	0.82	0.48	0.82
13	Bei der Arbeit bin ich die Person, die stets die besten Ideen einbringt	AE_30	35	4.26	1.12	65.14	0.52	0.72	0.71	0.80	0.65	0.80	0.65	0.79	0.61	0.75	0.67	0.73	0.59	0.72
14	Ich halte mich in Diskussionen zurück, auch wenn ich gute Ideen habe	AE_101_r_rec	35	5.26	0.85	85.14	0.29	0.74	0.31	0.83	0.23	0.84	0.25	0.82	0.26	0.80	0.16	0.80	0.16	0.80
1	Manchmal nutze ich die Hilfsbereitschaft anderer aus	KE_4_r_rec	35	5.69	0.80	93.71	0.57	0.81	0.70	0.79	0.70	0.82	0.73	0.83	0.73	0.83	0.73	0.83	0.73	0.83
2	Ich habe schon verbotene Dinge bei der Arbeit getan	KE_21_r_rec	35	5.51	0.82	90.29	0.69	0.80	0.65	0.79	0.70	0.81	0.73	0.83	0.73	0.83	0.73	0.83	0.73	0.83
3	Es kommt schon mal vor, dass meine Pausen länger dauern als erlaubt	KE_30_r_rec	35	5.31	1.23	86.29	0.63	0.80	0.65	0.79	0.70	0.81	0.73	0.83	0.73	0.83	0.73	0.83	0.73	0.83
4	Ich habe schon hinter deren Rücken schlecht über Kolleginnen/Kollegen gesprochen	KE_3_r_rec	35	5.06	1.24	81.14	0.65	0.80	0.65	0.79	0.70	0.81	0.73	0.83	0.73	0.83	0.73	0.83	0.73	0.83
5	Ich habe meine Gefühle jederzeit unter Kontrolle	KE_5	35	5.11	0.93	82.29	0.49	0.81	0.46	0.80	0.50	0.83	0.53	0.85	0.53	0.85	0.53	0.85	0.53	0.85
6	Ich habe schon Arbeitsmaterialien zur privaten Nutzung mit nach Hause genommen	KE_10_r_rec	35	5.31	1.47	86.29	0.69	0.79	0.68	0.78	0.69	0.81	0.65	0.84	0.65	0.84	0.65	0.84	0.65	0.84
7	Ich gebe berufliche Fehler immer offen zu	KE_11	35	5.31	0.87	86.29	0.52	0.82	0.81	0.82	0.50	0.80	0.49	0.83	0.49	0.83	0.49	0.83	0.49	0.83
8	Manchmal muss man im Beruf zu einer Notlüge greifen	KE_13_r_rec	35	5.20	0.87	84.00	0.54	0.81	0.51	0.80	0.48	0.83	0.46	0.85	0.46	0.85	0.46	0.85	0.46	0.85
9	Manchmal verschleierte ich eigene Fehler	KE_17_r_rec	35	5.43	1.04	86.57	0.59	0.80	0.59	0.79	0.60	0.82	0.63	0.84	0.63	0.84	0.63	0.84	0.63	0.84
10	Ich würde nie negativ über andere sprechen	KE_24	35	4.17	1.60	63.43	0.56	0.80	0.55	0.80	0.56	0.83	0.57	0.85	0.57	0.85	0.57	0.85	0.57	0.85
11	Ich vermeide es, privaten Unterhaltungen anderer zuzuhören	KE_28	35	3.80	1.57	56.00	0.30	0.83	0.30	0.83	0.31	0.86	0.31	0.86	0.31	0.86	0.31	0.86	0.31	0.86
12	Ich beteilige mich nicht an beruflichem Klatsch und Spekulationen	KE_16	35	3.86	1.83	57.14	0.29	0.83	0.16	0.84	0.16	0.84	0.16	0.84	0.16	0.84	0.16	0.84	0.16	0.84
13	Regeln sind Leitlinien und keine Gesetze	KE_19_r_rec	35	3.91	1.62	58.29	0.12	0.84	0.16	0.84	0.16	0.84	0.16	0.84	0.16	0.84	0.16	0.84	0.16	0.84

Anmerkungen. n: Anzahl Personen, M: Mittelwert, SD: Standardabweichung, P: Schwierigkeitsindex, TS: Trennschärfe

## Anhang I: Berechnungen zur Faktorenanalyse

### Faktorenanalyse: Korrelationen Items AE

	AE_4	AE_14	AE_3	AE_100	AE_12	AE_30	AE_101 _r_p_re c
AE_4 - Auch anspruchsvolle berufliche Herausforderungen meistere ich mit links.)	1						
AE_14 - Ich rage mit meinen beruflichen Leistungen regelmässig heraus.	.471**	1					
AE_3 - Meine beruflichen Entscheidungen sind immer sehr gut durchdacht.	.576**	.515**	1				
AE_100 - Ich bin bei meinen Mitmenschen äusserst beliebt.	.451**	.432**	.434**	1			
AE_12 - Ich würde mich als charismatische Persönlichkeit bezeichnen.	.448**	.320**	.331**	.407**	1		
AE_30 - Bei der Arbeit bin ich die Person, die stets die besten Ideen einbringt.	.581**	.498**	.487**	.609**	.403**	1	
AE_101_r_p_rec - Ich halte mich in Diskussionen zurück, auch wenn ich gute Ideen habe.	.326**	.328**	.374**	.375**	.355**	.318**	1

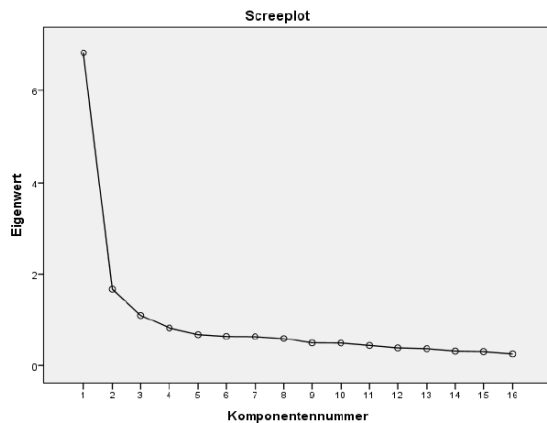
\*\* . Korrelation ist bei Niveau 0,01 signifikant (zweiseitig).

### Faktorenanalyse: Korrelationen Items KE

	KE_21_r_p_rec	KE_30_r_p_rec	KE_3_r_p_rec	KE_5	KE_10_r_p_rec	KE_11	KE_13_r_p_rec	KE_17_r_p_rec	KE_24
KE_21_r_p_rec - Ich habe schon verbotene Dinge bei der Arbeit getan.	1								
KE_30_r_p_rec - Es kommt schon mal vor, dass meine Pausen länger dauern als erlaubt.	.457**	1							
KE_3_r_p_rec - Ich habe schon hinter deren Rücken schlecht über Kolleginnen/Kollegen gesprochen.	.534**	.460**	1						
KE_5 - Ich habe meine Gefühle jederzeit unter Kontrolle.	.514**	.408**	.577**	1					
KE_10_r_p_rec - Ich habe schon Arbeitsmaterialien zur privaten Nutzung mit nach Hause genommen.	.567**	.519**	.528**	.573**	1				
KE_11 - Ich gebe berufliche Fehler immer offen zu.	.503**	.368**	.393**	.349**	.370**	1			
KE_13_r_p_rec - Manchmal muss man im Beruf zu einer Notlüge greifen.	.493**	.446**	.444**	.419**	.503**	.469**	1		
KE_17_r_p_rec - Manchmal verschleierte ich eigene Fehler.	.525**	.382**	.364**	.358**	.411**	.632**	.528**	1	
KE_24 - Ich würde nie negativ über andere sprechen.	.437**	.393**	.572**	.434**	.468**	.386**	.403**	.363**	1

\*\* . Korrelation ist bei Niveau 0,01 signifikant (zweiseitig).

### Faktorenanalyse: Screeplot



**Faktorenanalyse: Hauptkomponentenanalyse - Oblique Rotation -  
Mustermatrix**

	Komponente	
	1	2
AE_4 - Auch anspruchsvolle berufliche Herausforderungen meistere ich mit links.		.589
AE_14 - Ich rage mit meinen beruflichen Leistungen regelmässig heraus.		.682
AE_3 - Meine beruflichen Entscheidungen sind immer sehr gut durchdacht.	.369	.492
AE_100 - Ich bin bei meinen Mitmenschen äusserst beliebt.		.737
AE_12 - Ich würde mich als charismatische Persönlichkeit bezeichnen.		.748
AE_30 - Bei der Arbeit bin ich die Person, die stets die besten Ideen einbringt.		.805
AE_101_r_p_rec - Ich halte mich in Diskussionen zurück, auch wenn ich gute Ideen habe.		.538
KE_21_r_p_rec - Ich habe schon verbotene Dinge bei der Arbeit getan.	.805	
KE_30_r_p_rec - Es kommt schon mal vor, dass meine Pausen länger dauern als erlaubt.	.607	
KE_3_r_p_rec - Ich habe schon hinter deren Rücken schlecht über Kolleginnen/Kollegen gesprochen.	.656	
KE_5 - Ich habe meine Gefühle jederzeit unter Kontrolle.	.563	
KE_11 - Ich gebe berufliche Fehler immer offen zu.	.671	
KE_10_r_p_rec - Ich habe schon Arbeitsmaterialien zur privaten Nutzung mit nach Hause genommen.	.736	
KE_13_r_p_rec - Manchmal muss man im Beruf zu einer Notlüge greifen.	.900	
KE_17_r_p_rec - Manchmal verschleierte ich eigene Fehler.	.713	
KE_24 - Ich würde nie negativ über andere sprechen.	.556	
KMO		.912
Bartlett-Test	Chi-Quadrat(120) =	1145.11, p < .001
% Varianz	42.7	10.4