

مقایسه نتایج آزمون ۱۶ عاملی کتل در مورد داوطلبین آزاد و متقاضیان استخدام

Comparative conclusion between about 16 PF free and employment applicants

Mahdye melyani
mah.melyani@gmail.com

Azadeh tavoli
Roshanak khodabakhsh
Maryam bakhtyari

مهديه ملياني
دانشجوی دکترای روانشناسی دانشگاه تربیت مدرس
آزاده طاوولي
دانشجوی دکترای روانشناسی دانشگاه تربیت مدرس
دکتر روشنگر خدابخش
استاديار دانشگاه الزهرا
دکتر مریم بختیاری
استاديار دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی شهید
بهشتی

Abstract

The aim of this study is to investigate the effect of faking on the result of 16 PF questionnaires. Method: For this purpose, two groups of participants complete 16 PF. The first group was 96 men and women who randomize were selected by researcher and the other one who completed the questionnaire as admission exam was 167 men and women were tried to employ. In this study, Data were analyzed using descriptive statistics and t-student test for independent groups. Results: Data analysis indicated that all factors of 16 PF questionnaires except F and M were different between two groups. That means participations wanted to employ in institute could fake he result of 16 PF as personality questionnaire. They showed themselves more better and closer to the stereotype who though is needed for employing.

Key Words: 16 PF questionnaire; employment; faking.

چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی تاثیر تقاضای استخدام بر نتایج آزمون شخصیتی ۱۶ عاملی کتل بود. در این بررسی دو دسته افراد متقاضی استخدام و افرادی که خواهان استخدام نبودند (گروه کنترل) آزمون شخصیتی ۱۶ عاملی کتل را تکمیل کردند. گروه کنترل تعداد ۹۶ نفر از افراد مذکر و مونث ساکن تهران در گروه سنی ۳۵-۱۸ سال بودند که به صورت تصادفی بوسیله پژوهشگر با حضور در اماکن عمومی برگزیده شدند و برای انتخاب نمونه داوطلبان متقاضی استخدام تعداد ۱۶۷ نفر از افرادی که داوطلب استخدام در یکی از بانک ها بودند نمونه گیری شدند. در این پژوهش برای تحلیل نتایج از روشهای آمار توصیفی و آزمون t-استودنت برای گروههای مستقل استفاده شد. یافته ها نشان داد که از میان ۱۶ عامل شخصیتی آزمون کتل عامل تقاضای استخدام توانسته نمرات ۱۴ عامل را متأثر کرده به نحوی که داوطلبین متقاضی استخدام خود را افرادی اجتماعی تر، باهوش تر، اصولی تر، جسورتر، ملاحظه کارتر، خویشتن دارتر، سلطه پذیرتر، زودباورتر، با ضریب اطمینان به خود بالاتر، متکی به دیگران، آرمیده تر و سرسخت تر معرفی کردند و فقط دو عامل "بی خیالی در مقابل جدی بودن" و "خیال پرداز بودن در مقابل اهل عمل بودن" از عامل تقاضای استخدام تاثیر نپذیرفتند.

کلید واژه ها: آزمون شخصیتی ۱۶ عاملی کتل، استخدام، آزمون استخدامی.

مقدمه

انتخاب شغل و هماهنگی آن با شخصیت از جمله مواردی است که طی یک قرن اخیر به کرات به آن پرداخته شده و در این زمینه تستهای فراوانی ساخته شده است. این توجه علمی از زمانی مطرح گشته که روان‌شناسان در تحقیقات خود به اهمیت هماهنگی بین ویژگیهای شخصیتی افراد و انتخاب شغل مناسب به منظور ایجاد رضایت و ثبات شغلی پی بردند زیرا یکی از راهبردهای ارتقای کارآیی سازمانها، فراهم نمودن نیروی کاری است که نه تنها دانش، مهارت و تواناییهای لازم را داراست، بلکه ویژگیهای شخصیتی مرتبط با کار را که در موفقیت نقش دارند، نیز دارا می‌باشد (کاسیو^۲، ۱۹۹۵). بنابراین محققان توجه فزاینده‌ای بر درک سودمندی مقیاسهای شخصیت در گزینش منابع انسانی متمرکز کرده‌اند. این ایده در پاسخ به نیاز شناسایی افرادی است که قابل اعتماد و انطباق پذیر بوده و بتوانند بطور مستقل کار کرده و در برابر تغییر مقاومت نکنند. تحقیقات بسیاری بر این دلالت می‌کنند که پرسشنامه‌های شخصیت می‌توانند اطلاعات مفیدی را برای غربالگری متقاضیان کار فراهم کنند (هوگان^۳ و همکاران، ۱۹۹۶). از سوی دیگر پژوهشهای مختلف نشان داده‌اند که مقیاسهای مربوط به ارزیابی شخصیت پیش بین‌های خوبی برای عملکرد شغلی هستند (باریک^۴ و همکاران، ۱۹۹۱ و اونس^۵ و همکاران، ۱۹۹۸). بر مبنای این مطالعات، علاقه وافری به آزمونگری شخصیت برای استخدام افراد به وجود آمده است. اگرچه اثر تحریف پاسخ یا فریب دادن مقیاسهای شخصیت موضوعی است که سودمندی آزمونهای

شخصیت را زیر سؤال می‌برد و نیاز به بررسی عمیق تری دارد (فارنهام^۶ و همکاران، ۲۰۰۰، ماهار^۷ و همکاران، ۱۹۹۵ و اسنل^۸ و همکاران، ۱۹۹۹). منظور از فریب دادن، تلاشی عمدی در جهت تطبیق دادن پروفایل شخصیت خود با ویژگیهای شخصیتی است که برای یک شغل خاص، ایده آل به نظر می‌رسد. مطالعات بسیاری نشان داده‌اند که تستهای شخصیت قابلیت فریب خوردن را دارند به طوری که پاسخ دهندگان می‌توانند پاسخهایشان را در جهتی که به آنان آموزش داده شده تحریف نمایند، این مسأله نگرانی قابل توجهی را در مورد تأثیر فریبکاری متقاضیان بر تصمیم‌گیریهای استخدامی ایجاد کرده است (فارنهام و همکاران، ۲۰۰۰). از این رو پژوهشگران به بررسی کارآیی انواع تست‌های شخصیت در امر گزینش نیروی انسانی در سازمانها پرداخته‌اند (روستینا^۹، ۲۰۰۶؛ زیکر^{۱۰} و همکاران، ۲۰۰۴).

از جمله مطالعاتی که در زمینه کارآیی تستهای شخصیت در امر استخدام صورت گرفته است، می‌توان به مطالعه رزی^{۱۱} و همکاران (۱۹۹۸) اشاره نمود. آنها در یک مطالعه میدانی و با هدف بررسی تأثیرات بالقوه تحریف پاسخ بر تصمیم‌گیری گزینشی و با استفاده از فرم تجدید نظر شده پرسشنامه شخصیت NEO، نشان دادند که تحریف پاسخ در میان متقاضیان شغل به طور معناداری بیشتر از افراد شاغل به کار است. از دیگر یافته‌های آنها این بود که تحریف پاسخ می‌تواند تأثیر زیادی بر گزینش افراد بگذارد. این مؤلفین مطرح کردند که تحقیقات آتی به جای تأکید بر روایی پیش

6. Furnham, A.

7. Mahar, D.

8. Snell, A.F.

9. Rothstein, M. G.

10. Zickar, M. J.

11. Rosse, J.G.

2. Cascio, W.

3. Hogan, R.

4. Barrick, M.R.

5. Ones, D.S.

برای بدست آوردن نمونه های پژوهش به دو طریق عمل شده است. گروه داوطلبین استخدام ۱۶۷ نفر (۱۴۹ مرد و ۱۸ زن) بودند که از طریق اعلان آگهی در روزنامه های کثیرالانتشار و سایتهای اطلاع رسانی به منظور استخدام در یکی از بانک های دولتی تهران در سال ۱۳۸۲ مراجعه کرده بودند. به منظور انتخاب گروه کنترل پژوهشگر با حضور در اماکن عمومی بطور تصادفی ۹۶ نفر (۶۵ مرد و ۳۱ زن) نمونه گیری کرد. در تمام مراحل نمونه گیری پژوهشگر تلاش خود را در راستای همتا بودن دو گروه به عمل آورده است.

ابزار

پرسشنامه شخصیتی ۱۶ عاملی کتل: در این پژوهش، ابزار مورد استفاده آزمون مداد و کاغذی شخصیت ۱۶ عاملی کتل می باشد. آزمون شخصیتی ۱۶ عاملی کتل چون سایر آزمون های ساخت دار براساس فرضیه هایی ساخته شده است که معتقدند خصایص یا صفات انسان در موقعیتهای گوناگون از ثبات نسبی برخوردار هستند ولیکن از فردی به فرد دیگر تفاوت می کنند. درعین حال می توان آنها را اندازه گیری کرد. این فرضیه ها به بهترین نحو از طریق روش تحلیل عاملی که آزمون ۱۶ عاملی کتل پرمبنای آن ساخته شده است، نشان داده شده است. آ.بی. کتل با استفاده از فهرست صفات شخصیت که توسط آلپورت تدوین شده بود، ساختن آزمون شخصیتی خود را آغاز کرد و سپس با کاهش تعداد آن صفات به ۱۷۱ صفت، آنها را در قالب ۳۶ بعد تحت عنوان صفات سطحی مطرح کرد. سرانجام پژوهش های بعدی وی از طریق تحلیل عاملی، ۱۶ عامل متمایز و عمقی که همه تغییرات ۳۶ بعد شخصیت را تبیین می کنند، فراهم کرد. بدینسان کتل شخصیت را به ۱۶ بعد اساسی کاهش داد و

بین این مقیاس بایستی بر تأثیر تحریف پاسخ در روایی سازه آن متمرکز گردند.

آزمون دیگری که در مؤسسات و سازمانها برای تشخیص ویژگیهای شخصیتی افراد، به ویژه برای درک تناسب آن با مشاغل به کار برده می شود تست 16 PF کتل است. با توجه به قابلیت تحریف پاسخ در تستهای شخصیت به طور کلی و از آنجا که مقیاس ۱۶ عاملی کتل از نظر مقاومت در برابر سوگیریهای مربوط به امر گزینش در موقعیتهای استخدامی مورد بررسی قرار نگرفته است، لذا هدف از این پژوهش بررسی کارآمدی مقیاس شخصیت کتل در استخدام نیروی کار و به بیان شفاف تر توانایی آن در برابر سوگیری های اعمال شده از سوی آزمودنی ها است. با این توصیف پژوهش حاضر درصدد پاسخ گویی به این مسأله است که: آیا دو گروه آزمودنی های آزاد و متقاضی استخدام در عوامل شخصیتی تست ۱۶ عاملی کتل با یکدیگر تفاوت معناداری دارند؟ با توجه به سوال مذکور، محقق می خواهد تأثیر تقاضای استخدام بر روی نتایج این آزمون را بسنجد و معلوم سازد که آیا تمایل به استخدام در آزمودنی ها، نتایج ارزیابی شخصیت را تحت تاثیر قرار می دهد یا خیر؟ نتایج این تحقیق مشخص می کند که می توان به ارزیابی های شخصیت در زمینه ارزیابی های شغلی به طور کامل اعتماد کرد و یا لازم است که اقدامات مناسبی را جهت حذف این تاثیر احتمالی، مورد نظر قرارداد.

روش

در این پژوهش از روش علی-مقایسه ای یا پس رویدادی استفاده شده است. جامعه آماری کلیه افراد ۱۸-۳۵ ساله مذکر و مؤنث ساکن تهران مفروض شده است.

جدول: بررسی معناداری مقایسه نتایج آزمون ۱۶ عاملی شخصیت کتل در دو گروه متقاضیان استخدام و داوطلبین آزاد به واسطه آزمون t

عامل	گروه	Sig	DF	T
اجتماعی در برابر منزوی	آزمودنیهای آزاد داوطلبین استخدام	۰.۰۴	۲۶۲	۴/۱۵
تفکر انتزاعی در برابر عینی	آزمودنیهای آزاد داوطلبین استخدام	۰.۰۲	۲۶۲	۸۱/۵
ثبات هیجانی در برابر بی ثبات	آزمودنیهای آزاد داوطلبین استخدام	۰.۰۳	۲۶۲	۱۰/۱۵
سلطه گر در برابر سلطه پذیر	آزمودنیهای آزاد داوطلبین استخدام	۰.۲۶	۳۰۸	۰/۲۳
پرون گرا در برابر درون گرا	آزمودنیهای آزاد داوطلبین استخدام	۰.۰۴	۲۶۲	۱/۸۶
قانونمند در برابر بی قانون	آزمودنیهای آزاد داوطلبین استخدام	۰.۰۱	۲۶۲	۵/۷۱
تهور در برابر محتاط	آزمودنیهای آزاد داوطلبین استخدام	۰.۰۱	۲۶۲	۵/۵۰
اتکا به دیگران در برابر خود اتکا	آزمودنیهای آزاد داوطلبین استخدام	۰.۰۳	۲۶۲	۳/۵۲
بدگمان در برابر اعتمادکننده	آزمودنیهای آزاد داوطلبین استخدام	۰.۰۴	۲۶۲	۵/۶۳
متفکر در برابر عملگرا	آزمودنیهای آزاد داوطلبین استخدام	۰.۵۵	۲۶۲	۰/۶۵
زیرکی در برابر ساده لوحی	آزمودنیهای آزاد داوطلبین استخدام	۰.۰۲	۲۶۲	۲/۰۶
محافظه کاری در برابر اتکا به خود	آزمودنیهای آزاد داوطلبین استخدام	۰.۰۳	۲۶۲	۷/۶۶
نقادی در برابر تقید به تفکر سنتی	آزمودنیهای آزاد داوطلبین استخدام	۰.۰۲	۲۶۲	۳/۴۲
استقلال در برابر وابستگی	آزمودنیهای آزاد داوطلبین استخدام	۰.۰۳	۲۶۲	۳/۲۹
دقیق در برابر کم دقتی	آزمودنیهای آزاد داوطلبین استخدام	۰.۰۴	۲۶۲	۶/۵۷
هیجانی در برابر موقر	آزمودنیهای آزاد داوطلبین استخدام	۰.۰۲	۲۶۲	۹/۳۹

بحث و نتیجه گیری

دو گروه آزمودنی‌های آزاد و داوطلبین متقاضی استخدام در عوامل ۱۶ گانه شخصیتی تست کتل، صرفاً در ۲ عامل شخصیتی F و M تفاوت معناداری ندارند و در بررسی ۱۴ عامل دیگر تفاوت معنادار در بین دو گروه تأیید شد.

بر اساس آنها پرسشنامه شخصیتی خود را ساخت (پاشا شریفی، ۱۳۷۸).

اعتباریابی نسخه فارسی مقیاس ۱۶ عاملی کتل توسط بزرگر (۱۳۷۵) بر روی دانش آموزان دبیرستانی صورت گرفته است. به منظور بررسی میزان ضریب اعتبار هر یک از عوامل پرسشنامه از سه روش متفاوت استفاده شد. روش آزمون-آزمون مجدد با فاصله زمانی کم، روش آزمون-آزمون مجدد با فاصله زمانی زیاد و روش همسانی درونی (آلفای کرونباخ). متوسط میزان ضریب اعتبار بدست آمده از روش آزمون-آزمون مجدد با فاصله زمانی کم برابر با ۰/۶۵ و با روش آزمون-آزمون مجدد با فاصله زمانی زیاد ۰/۵۲ و با روش همسانی درونی (آلفای کرونباخ) برابر با ۰/۵۴ بدست آمده است. برای بررسی میزان ضریب روانی هر یک از عوامل از طریق میزان ضریب همبستگی هر یک از عوامل پرسشنامه با عوامل پرسشنامه ۱۶ عامل شخصیت کتل محاسبه گردید متوسط ضریب روانی عوامل ۰/۷۶ بدست آمده است که حاکی از اعتبار و روایی قابل قبول این پرسشنامه می باشد.

یافته ها

نتایج حاصل از مقایسه دو گروه آزمودنی (آزمودنیهای آزاد و متقاضی استخدام) در مورد آزمون شخصیتی ۱۶ عامل کتل بواسطه آزمون t - استودنت برای گروههای مستقل به صورت زیر بوده است.

چنانچه واضح گشت دو گروه آزمودنی‌های آزاد و داوطلبین متقاضی استخدام در عوامل ۱۶ گانه شخصیتی تست کتل، صرفاً در ۲ عامل شخصیتی F و M تفاوت معناداری ندارند و در بررسی ۱۴ عامل دیگر تفاوت معنادار در بین دو گروه تأیید شد.

رخ شخصیت خود را در راستای کسب آن شغل تغییر دهند (هوگان، ۲۰۰۵، مارکوس^{۱۲}، ۲۰۰۳ و دالن^{۱۳} و همکاران، ۲۰۰۱).

ماهار (۱۹۹۵) نظریه ای را در توضیح تمایل به خوب جلوه دادن آزمودنی ها بخصوص در موقعیت های استخدامی ارائه نموده است. بر این اساس آن دسته از افرادی در آزمون های استخدامی تقلب می نمایند، بر این باورند که فاقد ویژگی های لازم برای کسب آن شغل که در قالب کلیشه ای نهادینه شده است، می باشند. کلیشه یک فرآیند شناختی طبیعی می باشد که واقعیت را به شکلی ساده بازنمایی می نماید. تظاهرات کلیشه ای تفاوت میان گروه ها را توضیح می دهد و گروه ها را از یکدیگر متمایز می سازد (آکس^{۱۴} و همکاران، ۱۹۹۴). براساس این نظریه متقاضیان استخدام در تلاش برای کسب شغل درصدد بر می آیند تا خود را به کلیشه های آن شغل نزدیک نمایند. تا از شانس بیشتری برای کسب آن شغل بهره مند گردند.

با توجه به آنچه که گذشت، بیشتر مطالعات استفاده از آزمون های شخصیتی را در موقعیت های استخدامی مورد تردید قرار داده بر این باورند که پاسخ دادن تعمداً بر مبنای کلیشه ها بطور منفی ضوابط مربوط به اعتبار آزمون را خدشه دار می نماید لذا پیش بینی عملکرد شغلی بر مبنای چنین آزمون هایی موثق نخواهد بود (اسکمیت^{۱۵} و همکاران، ۱۹۹۴). هر چند که علیرغم وقوع چنین تحریف هایی، کارآیی و اعتبار سازه این آزمون ها تا اندازه ای است که بتوان به آنها اطمینان کرد (گوفین^{۱۶} و همکاران، ۲۰۰۰).

در بررسی ۱۴ عامل دیگر تفاوت معنادار در بین دو گروه تأیید شده است.

جهت گیری تفاوت موجود در ۱۴ عامل به گونه ای است که داوطلبین متقاضی استخدام را افرادی اجتماعی تر، باهوش تر، اصولی تر، جسورتر، ملاحظه کارتر، خویشتن دارتر، سلطه پذیرتر، زود باورتر، اطمینان به خود بالاتر، متکی به دیگران، آرمیده تر و سرسخت تر معرفی می کند و در نقطه مقابل آنها آزمودنیهای آزاد را معرفی می کند.

لذا با مشاهده و بررسی نتایج حاصل از سوگیری در تخصیص ویژگیها، مشاهده می گردد که این تفاوت را می توان به واسطه مفروض کردن عامل سومی تبیین کرد که در این پژوهش این عامل سوم به عنوان اثر تقاضای استخدام مفروض شده است بدین نحو که تفاوت قابل مشاهده می تواند بیانگر این باشد که داوطلبین متقاضی استخدام در هنگام تکمیل پاسخنامه آزمون دارای سوگیری بوده اند و سعی در تغییر وجه واقعی شخصیت خود در آزمون داشته اند تا هر چه بیشتر خود را به استانداردهای آزمونهای استخدامی نزدیک کنند. لذا بر اساس نتایج حاصل از پژوهش مشخص گشت که عامل تقاضای استخدام توانسته است نتایج حاصل از این تست را متأثر کرده و رسایی تست را زیر سؤال برد.

هم راستا با مطالعه حاضر، پژوهش های متعددی نیز نشان داده اند که می توان مقیاس های شخصیت را فریب داد بدین معنا که پاسخ دهندگان می توانند در زمان اجرای آزمون ها خود را متفاوت نشان دهند. چنین موضوعی نگرانی هایی را برای استفاده از نتایج این آزمون ها در تصمیم گیری های شغلی بدنبال داشته است (باریک، ۱۹۹۱ و فارنهام، ۱۹۹۷) چرا که در موقعیت های استخدامی محتمل است که افراد متقاضی استخدام نیم

¹². Marcus, B.

¹³. Dalen, L.H.

¹⁴. Oakes, P.J.

¹⁵. Schmit, M.

¹⁶. Goffin, R.D.

- Dalen, L.H., Stanton, N.A. and Roberts, A.D., (2001). Faking personality questionnaires in personnel selection, *Journal of Management Development* 20(8), pp. 729–741.
- Furnham, A., (1997). Knowing and faking one's five-factor personality score. *Journal of Personality Assessment* 69, pp. 229–243.
- Furnham, A. and Drakeley, R., (2000). Predicting occupational personality test scores. *Journal of Psychology* 134, pp. 103–111.
- Goffin, R.D., Rothstein, M.G., and Johnston, N.G.(2000). Personality and job performance: Are personality tests created equal?. In: R.D. Goffin and E. Helmes, Editors, *Problems and solutions in human assessment: Honoring Douglas N. Jackson at seventy*, Kluwer Academic Publishers,
- Hogan, R., Hogan, J. and Roberts, B. (1996). Personality Measurement and employment decisions: questions and answers. *American Psychologist* 51, pp. 469–477.
- Hogan, R., (2005). In defence of personality measurement: New wine for old whiners, *Human Performance* 18, pp. 331–341.
- Hough, L.M. and Ones, D., (2003). The structure, measurement, validity, and use of personality variables in industrial, work, and organizational psychology. In: N. Anderson, D. Ones, H.K. Sinangil and C. Viswesvaran, Editors, *Handbook of industrial, work and organizational psychology, volume 1: Personnel psychology*, Sage, Thousand Oaks, CA (2002), pp. 233–277.
- Mahar, D., Cologon, J. and Duck, J., (1995). Response strategies when faking personality questionnaires in a vocational selection setting. *Personality and Individual Differences* 18, pp. 605–609.
- Marcus, B., (2003). Personality testing in personnel selection: Is “socially desirable” responding really undesirable?. *Zeitschrift fur Psychologie* 211, pp. 138–148.
- Oakes, P.J., Haslam S.A. and Turner, J.C., 1994. Stereotyping and social reality, *Blackwell, Oxford, England*.
- Norwell, MA (2000). pp. 249–264.
- Ones, D.S. and Viswesvaran, C., (1998). The effects of social desirability and faking on personality and integrity assessment for

البته جالب است که دسته معدودی از بررسی‌ها نیز با به چالش نهادن مطالعاتی که بر تأثیر سوء عامل استخدام در بکارگیری آزمون‌های استخدامی تأکید دارند، بحث کرده‌اند که ارائه پاسخی متناسب با کلیشه‌های اجتماع پسند نه تنها نگران‌کننده نمی‌باشد بلکه برای نمونه انس^{۱۷} و ویزوز واران^{۱۸} (۱۹۹۸) مطرح نمودند که توانایی ارتقاء خود را می‌توان به عنوان نوعی کفایت اجتماعی در نظر گرفت و این توانایی را حتی می‌توان به عنوان نقطه قوت افرادی که آزمون‌های استخدامی را تحریف می‌نمایند، مفروض کرد. مطالعات هاگک^{۱۹} و انس (۲۰۰۲) نیز بر عدم تأثیر سوء عامل تقاضای استخدام بر انتخاب شغل و پیشرفت شغلی آتی تأکید کرده‌اند.

در آخر پیشنهاد می‌گردد آزمون ۱۶ عاملی شخصیت کتل به عنوان یک آزمون استخدامی با احتیاط بیشتری بکار گرفته شود چرا که احتمالاً قادر به مقاومت در برابر سوگیری‌های اعمال شده از سوی آزمودنیها نیست.

منابع

- برزگر، مجید (۱۳۷۵). هنجاریابی پرسشنامه ۱۶ عامل شخصیت کتل در دانش‌آموزان دبیرستانهای شهر شیراز، به راهنمایی: علی دلاور.
- شریفی، حسن پاشا (۱۳۷۸). اصول روان‌سنجی و روان آزمایی، تهران: انتشارات رشد.
- Barrick, M.R. and Mount, M.K., (1991). The Big Five personality dimensions and job performance: a meta-analysis. *Personnel Psychology* 44, pp. 1–26.
- Cascio, W., (1995). Whither industrial and organizational psychology in a changing world of work. *American Psychologist* 50, pp. 928–939.

¹⁷ Ones, D.S.

¹⁸ Viswesvaran, C.

¹⁹ Hough, L.M.

- personnel selection. *Human Performance* 11, pp. 245–269.
- Ones, D.S. and Viswesveran, C., (1998). The effects of social desirability and faking on personality and integrity assessment for personnel selection. *Human Performance* 11, pp. 245–269.
- Rosse, J.G., Stecher, M.D., Miller, J.L. and Levin, R.A., (1998). The impact of response distortion on preemployment personality testing and hiring decisions. *Journal of Applied Psychology* 83, pp. 634–644.
- Rothsteina, M. G. and Goffinb, R. D., (2006). The use of personality measures in personnel selection: What does current research support?. *Human Resource Management Review* 16 (2), pp. 155-180.
- Schmit, M., Guion, R., and Raymark, P., (1994). Development of an instrument to identify personality-related position requirements. Unpublished manuscript, University of Florida.
- Snell, A.F., Sydell, E.J. and Lueke, S.B., (1999). Toward a theory of applicant faking: integrating studies of deception. *Human Resources Management Review* 9, pp. 119–242.
- Zickar, M. J., Gibby, R. E. and 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, pp. 168–190.

Archive of SID