

# **WIE LIEGT IN CV'S?**

## **EEN ONDERZOEK NAAR FAKING IN HET CV EN DE MOTIVATIEBRIEF**

Aantal woorden: 13.677

**Wout Nelissen**

Studentennummer: 01402927

Promotor: Prof. dr. Eva Deros

Masterproef voorgelegd voor het behalen van de graad master in de bedrijfspsychologie en personeelsbeleid

Academiejaar: 2018 - 2019



## **Abstract**

Liegen in het CV of CV-faking is wereldwijd een veelvoorkomend probleem. In deze thesis onderzochten we wat de antecedenten en gevolgen zijn van drie verschillende vormen van CV-faking. Deze zijn fabricatie, verfraaiing, en omissie. We onderzochten twee directe antecedenten, bereidheid om te faken en capaciteit om te faken. Vervolgens onderzochten we enkele indirecte antecedenten waarvan we verwachtten dat ze deze directe antecedenten voorspellen. Dit zijn de HEXACO dimensies, de Dark Traits, politieke vaardigheden, en het effect van schaarste in vacatures. De twee gevolgen van CV-faking die we onderzochten waren werkprestatie en deviant werkgedrag. We onderzochten verder of het toevoegen van waarschuwingen in vacatures een effect had op de intentie van faking. We testten onze hypothesen via een vragenlijst die bestond uit twee delen. In deel één bevroegen we de antecedenten en gevolgen via vragenlijsten. In deel twee observeerden we via een between-groups design hoe mensen op verschillende vacatures reageren. We bevonden 1) dat Honesty-Humility en psychopathie belangrijke voorspellers zijn voor bereidheid om te faken, 2) dat politieke vaardigheden een significante predictor voor capaciteit om te faken zijn, 3) dat bereidheid om te faken alle vormen van CV-faking voorspelt en dat capaciteit om te faken enkel verfraaiing voorspelt, en 4) dat het manipuleren van de opportuniteit om te faken via waarschuwingen in vacatures een sterk effect heeft op intentie om te faken. Ten slotte trachtten we als eerste op een wetenschappelijk manier de prevalentie van liegen in CV's in België te achterhalen. We bevonden we dat de prevalentie hoog ligt.

## Inhoudstafel

Inleiding .....	1
Literatuurstudie .....	3
Misleidende impressie management en gevolgen .....	3
Prevalentie van Faking .....	4
Antecedenten van faking .....	5
Methode .....	13
Steekproef .....	13
Procedure .....	14
Materialen .....	14
Resultaten .....	18
Betrouwbaarheid van de schalen .....	18
Prevalentie van CV-faking .....	18
Deel 1 .....	19
Deel 2 .....	28
Discussie .....	29
Beperkingen .....	33
Conclusie .....	34
Referenties .....	35
Appendix .....	42

## WIE LIEGT IN CV'S?

De eerste stap in de selectieprocedure is wereldwijd meestal CV-screening en bijgevolg is het, niet verwonderlijk, één van de meest gebruikte selectiemethodes voor organisaties. Er worden wereldwijd jaarlijks meer dan een miljard CV's gescreend (Anderson, Salgado, & Hulsheger, 2010). Faking in of het vervalsen van CV's en bijhorende motivatiebrieven is een terugkerend probleem voor organisaties. Een studie aan een Amerikaanse universiteit vond dat 95% van hun laatstejaarsstudenten bereid is om minstens één leugen te vertellen op een CV, en dat 41% al minstens één keer gelogen heeft op een CV (McShulskis, 1997). HireRight, een Amerikaans bedrijf dat de achtergrond van sollicitanten screent, deed hun jaarlijkse *Employment Screening Benchmark Survey*. In deze survey ondervroegen ze participanten uit verschillende organisaties voor wie het screenen van CV's een deel uitmaakte van hun formeel takenpakket. De survey uit 2017 vond dat 85% van alle CV-screeners leugens of discrepanties opmerkten in CV's en dat slechts 49% van de screeners de onderwijskwalificaties natrok die de sollicitanten in hun CV voorstelden (HireRight, 2017). Een andere illustratie van de prevalentie van liegen in CV's zien we in het experiment van de *Port Authority* van New York en New Jersey. De *Port Authority* plaatste een vacature waarin er gevraagd werd naar een elektricien die vlot was met een *Sontag connector*, een apparaat dat niet bestaat. Ongeveer een derde van de sollicitanten beweerde in hun CV en/of motivatiebrief vlot overweg te kunnen met deze fictieve apparatuur. De helft van deze groep rapporteerde zelfs dat ze er meer dan tien jaar ervaring mee hadden (McGarvey, 1993).

Een mogelijke verklaring voor de hoge prevalentie van faking is dat liegen in CV's niet als oneerlijk wordt beschouwd door sollicitanten. Sollicitanten denken dat een zekere mate van overdrijvingen of leugens verwacht worden door organisaties (Robinson, Shepherd, & Heywood, 1998). Onderliggend aan deze verklaring is de behoefte van sollicitanten om een zo positief mogelijke eerste impressie te maken en om bij de sollicitantenpool te behoren tijdens de selectieprocedures die volgen op de CV-screeningsfase (Varma, Toh, & Pichler, 2006).

Enkele studies hebben al aangetoond dat CV-faking een effectieve techniek is om betere evaluaties te bekomen (e.g., Bright & Hutton, 2000; Kuhn, Johnson, & Miller, 2013; Waung, McAuslan, DiMambro, & Miegoc, 2016; Wood, Schmidtke, & Decker, 2007). Omdat faking in de selectieprocedure leidt tot incorrecte evaluaties door

## WIE LIEGT IN CV'S?

rekruteerders verhoogt het risico dat de verkeerde sollicitanten aangenomen worden. Wat vervolgens kan leiden tot verminderde prestaties op zowel medewerkersniveau als organisatieniveau (Donovan, Dwight, & Schneider, 2013).

Ondanks de frequentie en negatieve impact is er verassend weinig wetenschappelijke literatuur en onderzoek over faking in het CV (Burns, Christiansen, Coaster, Morris, & Periard, 2014). De meeste literatuur omtrent faking in de selectieprocedure focust op het selectie-interview (e.g., Levashina & Campion, 2006; Roulin, Krings, & Binggeli, 2016a). Ondanks het gegeven dat faking in interviews en faking in CV's sterk samenhangen zijn het toch twee distincte constructen. Ze laden met andere woorden niet op eenzelfde, onderliggende factor (Henle, Dineen, & Duffy, 2019). Faking in interviews is verbaal en interpersoonlijk, terwijl faking in CV's schriftelijk en individueel is. Omdat men een CV individueel en privé opstelt zal men eerder liegen in een CV in tegenstelling tot in een interview (Alge, Anthony, Rees, & Kannan, 2010).

In deze thesis trachtten we om een duidelijkheid te verschaffen in het fenomeen CV-faking, verder bouwend op de inzichten van het model van faking in het selectie-interview van Levashina en Campion (2006) en de taxonomie van CV-faking van Henle et al. (2019). We onderzochten het effect van enkele verwachte antecedenten. Specifiek werden de capaciteit om te faken, de bereidheid om te faken, de HEXACO dimensies, de Dark Traits, politieke vaardigheden, en het effect van schaarste in vacatures bekeken. Ook hebben we het effect van één situationele factor op de intentie om aan CV-faking te doen onderzocht. Deze factor was de opportuniteit om te faken of het effect van waarschuwingen in de vacatures die organisaties publiceren. Vervolgens keken we of CV-faking een impact heeft op jobprestatie en het vertonen van deviant werkgedrag. Tegelijk hebben we ook een licht proberen schijnen op de prevalentie van CV-faking in België. We focusten ons op de geschreven versie van het CV en de motivatiebrief, en niet op andere vormen zoals het video CV, omdat dit momenteel nog de meest gebruikte vorm is.

## Literatuurstudie

### Misleidende impressie management en gevolgen

Het is belangrijk om allereerst faking te definiëren. De meeste onderzoekers die faking bij sollicitanten onderzoeken stellen het gelijk aan impressie management (IM), maar wat IM precies inhoudt, varieert van studie tot studie. In deze thesis wordt dezelfde conceptualisatie gebruikt als bij Levashina en Campion (2006). Zij maakten een onderscheid tussen eerlijke IM en misleidende IM. Er is sprake van eerlijke IM wanneer iemand de capaciteiten die hij/zij daadwerkelijk bezit in de verf zet, zonder dat er leugens of vervalsingen aan te pas komen. Misleidende IM betekent dat iemand intentioneel liegt over zijn/haar capaciteiten (o.a. vaardigheden, opleiding, job-ervaring, persoonlijkheid...) met de bedoeling zijn/haar kansen om aangenomen te worden te vergroten. In dit onderzoek wordt de definitie van misleidende IM gelijkgesteld aan faking. We gaan de paraplueterm CV-faking gedurende deze thesis gebruiken om te verwijzen naar het toepassen van misleidende impressie management in CV's en bijhorende motivatiebrieven.

In hun studie uit 2007 stelden Levashina en Campion een taxonomie op van misleidende IM in het selectie-interview, de zogenaamde *Interview Faking Behavior (IFB) scale*. Wood et al. (2007) maakten een onderscheid tussen *omission*/omissie en *commission*. Omissie komt voor wanneer een sollicitant al dan niet intentioneel iets weglaat uit zijn/haar CV, en *commission* is wanneer een sollicitant onwaarheden neerschrijft in zijn/haar CV. Op basis van de inzichten van Wood et al. (2007), de IFB scale (Levashina et al. 2007), en de definitie van misleidende IM (Levashina et al. 2006) hebben Henle et al. (2019) een taxonomie voor liegen in het CV opgesteld. Deze taxonomie beschrijft drie dimensies van CV-fraude of faking, namelijk fabricatie, verfraaiing, en omissie. Fabricatie kan gedefinieerd worden als het intentioneel falsifiëren van informatie op het CV (e.g., liegen over behaalde diploma's). Verfraaiing is wanneer men intentioneel informatie overdrijft of verbloemt in zulke mate dat de informatie niet meer accuraat is (e.g., het overdrijven van betrokkenheid bij belangrijke projecten). Ten slotte is er omissie, deze dimensie wordt beschreven als het intentioneel weglaten van relevante informatie op het CV (e.g., het weglaten van vroeger ontslag). Deze definitie van omissie verschilt van de definitie die Wood et al. (2007) geven in termen van intentionaliteit. Bij Henle et al. (2019) wordt omissie omschreven als iets

## WIE LIEGT IN CV'S?

dat per definitie intentioneel is, terwijl dit bij Wood et al. (2007) niet het geval is. Fabricatie en verfraaiing zijn vormen van *commission* volgens Wood et al. (2007). Uit factoranalyse blijkt dat het drie factorenmodel een hogere predictieve waarde heeft dan een twee factorenmodel bestaande uit omissie en *commission* (Henle et al. 2019). Vanwege de empirische evidentie die Henle et al. (2019) verzamelden om hun taxonomie van CV-faking te ondersteunen, en omdat deze taxonomie past bij de definitie van misleidende IM, gaan we de drie dimensies opnemen in deze thesis.

Toen Henle et al. (2019) hun taxonomie empirisch toetsten bevestigden ze nogmaals dat CV-faking een veelvoorkomend fenomeen is, 34% van hun participanten deed aan fabricatie, 66% aan verfraaiing, en 62% aan omissie. Ze stelden vast dat de drie dimensies negatief correleren met jobprestatie en positief correleren met deviant gedrag op het werk. Deviant werkgedrag verwijst naar alle soorten van contraproductief gedrag op het werk (e.g., pesten, te laat komen, stelen...) (Henle et al. 2019). De bevinding dat faking in de selectieprocedure leidt tot verminderde jobprestatie is iets dat consistent vastgesteld werd in verschillende onderzoeken (e.g., Donovan et al. 2013). Hetzelfde is waar voor de relatie tussen faking in de selectieprocedure en deviant werkgedrag (e.g., Peterson, Griffith, Isaacson, O'Connell, & Mangos, 2011; Dineen, Duffy, Henle, & Lee, 2017). In deze thesis voorspellen we dat deze resultaten kunnen gerepliceerd worden in onze steekproef.

**Hypothese 1:** *De drie vormen van CV-faking, fabricatie (H1a), verfraaiing (H1b), en omissie (H1c) hangen negatief samen met job prestatie.*

**Hypothese 2:** *De drie vormen van CV-faking, fabricatie (H2a), verfraaiing (H2b), en omissie (H2c) hangen positief samen met deviant werkgedrag.*

### **Prevalentie van Faking**

Men kan zich een beeld vormen van de prevalentie van CV-faking in een Amerikaanse context omdat er in de Verenigde Staten al voldoende onderzoek is uitgevoerd om dit te bestuderen. Onder andere in de eerder aangehaalde studies van Henle et al. (2019), McGarvey (1993), en McShulskis (1997) werd dit onderzocht. Het is jammer genoeg moeilijker om de prevalentie van CV-faking in België vast te kunnen stellen wegens een gebrek aan dergelijk wetenschappelijk onderzoek in ons land. Om toch een idee te kunnen vormen van de prevalentie hebben we contact opgenomen met

## WIE LIEGT IN CV'S?

het Vlaamse kantoor van het Amerikaanse human resources consulting bedrijf Robert Half. Zij vertelden ons dat ze een studie hadden ondernomen waarin ze 300 Vlaamse personeelsmanagers ondervroegen. Ze bevonden dat 74% van de managers ooit al minstens één sollicitant hadden betrapt op liegen in hun CV. Hoewel deze data ons een beeld helpt te vormen over de problematiek van CV-faking in België geeft het ons geen exacte prevalentie. Volgens de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (VDAB) is het zeer moeilijk om de exacte prevalentie van CV-fraude vast te stellen in België omdat bedrijven bijzonder weinig backgroundchecks doen om na te trekken wat mensen beweren in hun CV (VDAB, 2006). De meeste instanties van CV-faking in België blijven dus in andere woorden onopgemerkt. In deze thesis gaan we proberen om de prevalentie van CV-faking in België te achterhalen.

### **Antecedenten van faking**

**Bereidheid om te faken en capaciteit om te faken.** Levashina en Campion (2006) beschreven in hun artikel drie rechtstreekse antecedenten van misleidende IM in het selectie-interview, namelijk capaciteit om te faken, bereidheid om te faken, en opportuniteit om te faken. Capaciteit om te faken verwijst naar het vermogen van de sollicitant om effectief te kunnen faken. Bereidheid om te faken verwijst naar iemands motivatie om te faken. Opportuniteit om te faken verwijst ten slotte naar de probabiliteit om te kunnen faken gegeven de kansen en obstakels in de interviewsituatie. Levashina et al. (2006) voorspelden en Law, Bourdage, & O'Neill (2016) bevestigden dat bereidheid om te faken en capaciteit om te faken een positief effect hebben op faking in het selectie-interview.

We nemen de constructen bereidheid om te faken en capaciteit om te faken over omdat het bezitten van motivatie en bekwaamheid om te faken ook relevante antecedenten zijn in onderzoek naar CV-faking. Wij voorspellen vervolgens dat bereidheid om te faken en capaciteit om te faken een gelijkend positief effect hebben op faking in CV's.

**Hypothese 3:** *Bereidheid om te faken hangt positief samen met de drie vormen CV-faking, fabricatie (H3a), verfraaiing (H3b), en omissie (H3c).*

**Hypothese 4:** *Capaciteit om te faken hangt positief samen met de drie vormen CV-faking, fabricatie (H4a), verfraaiing (H4b), en omissie (H4c).*



**Opportunititeit om te faken en vacatures.** Opportunititeit om te faken is een moeilijker construct om te adopteren in onderzoek naar CV-faking omdat de definitie die Levashina et al. (2006) voorstelden sterk afhangt van de interviewcontext. Opportunititeit om te faken is het product van de obstakels en kansen om te faken in een specifieke interviewsituatie. Voorbeelden van deze mogelijke obstakels en kansen zijn: de vragen die gesteld worden, de structuur van het interview, de persoonlijkheid van de interviewer, enzovoort... In andere woorden wordt de opportuniteit om te faken gelijkgesteld aan de factoren die buiten de sollicitant liggen, maar het gedrag van de sollicitant wel beïnvloeden binnen het selectie-interview. Omdat al de vernoemde factoren afwezig zijn bij het opstellen van een CV of motivatiebrief moeten we andere factoren identificeren die daar wel van toepassing zijn.

Roulin et al. (2016a) bouwden verder op de inzichten van Levashina et al. (2006) en voorspelden dat opportuniteit om te faken in het selectie-interview het product is van mogelijke waarschuwingen tegen faking die een organisatie geeft, en van de technieken die een organisatie hanteert om faken in het selectie-interview risicovol te maken voor sollicitanten. Law et al. (2016) bevonden dat het geven van waarschuwingen vlak voordat iemand een selectie-interview afneemt wel degelijk de mate van faking van de sollicitant in dat interview zal verminderen.

Meestal is er slechts één externe informatiebron waar sollicitanten toegang toe hebben wanneer ze hun CV en motivatiebrief opstellen, namelijk de vacature voor de vacante functie. Vacatures zijn één van de meest gebruikte manieren om een sollicitantenpool aan te trekken (Highhouse, Beadle, Gallo, & Miller, 1998). De VDAB ontving in 2017 zelfs 261,913 vacatures, 13.7% meer dan in 2016.

Verder bouwend op de inzichten van Highhouse et al. (1998), Law et al. (2016), Levashina et al. (2006), en Roulin et al. (2016a) stellen we in de context van CV-faking opportuniteit om te faken gelijk aan waarschuwingen tegen faking in de vacature. We voorspellen dat de aanwezigheid of afwezigheid van waarschuwingen in vacatures de intentie aan CV-faking te doen zal beïnvloeden.

Highhouse et al. (1998) vonden dat jobs die als schaars of weinig beschikbaar voorgesteld worden in hun vacature attractiever zijn voor sollicitanten, in tegenstelling tot jobs die als overvloedig in beschikbaarheid worden voorgesteld. Des te aantrekkelijker een bepaalde functie is, des te meer men gemotiveerd zal zijn om aan

## WIE LIEGT IN CV'S?

faking te doen in de selectieprocedure om zo de kansen te vergroten om de functie te verkrijgen (Marcus, 2009). Daarenboven des te schaarser een job wordt gepercipieerd door de sollicitanten, des te hoger de gepercipieerde competitie is voor de job, en des te meer men gemotiveerd zal zijn om te faken (Roulin et al. 2016a). We voorspellen daaropvolgend dat des te schaarser een job wordt voorgesteld in een vacature des te hoger de bereidheid om te faken zal zijn.

**Hypothese 5:** *Men zal een lagere intentie hebben om aan CV-faking te doen indien er een waarschuwing tegen faking in een vacature staat, in tegenstelling tot wanneer er geen waarschuwing tegen faking aanwezig is in een vacature.*

**Hypothese 6:** *Wanneer een vacante functie als schaars wordt voorgesteld in een vacature zal de bereidheid om te faken in het CV hoger zijn in tegenstelling tot wanneer een vacante functie als ruim beschikbaar wordt voorgesteld in een vacature.*

**HEXACO.** Een van de meest populaire persoonlijkheidsinventarissen is de HEXACO (Lee & Ashton, 2004). Deze persoonlijkheidstaxonomie bestaat uit zes persoonlijkheidsdimensies, namelijk *Honesty-Humility*, *Emotionality*, *Extraversion*, *Agreeableness*, *Conscientiousness*, en *Openness to experience*. Persoonlijkheidstrekken zijn relatief stabiele patronen van gedrag, gedachten, en gevoelens waarin individuen onderling verschillen (McCrae & Costa, 2005). Haast elk van deze persoonlijkheidstrekken kan gerelateerd worden aan de bereidheid om te liegen binnen de selectieprocedure. We verkiezen binnen dit onderzoek om gebruik te maken van de HEXACO in tegenstelling tot de meer gebruikte Big Five persoonlijkheidstaxonomie van Goldberg (1993) want een grote kritiek op de Big Five is dat deze tekort schiet bij het in kaart brengen van antisociale persoonlijkheidsaspecten (Veselka, Schermer, & Vernon, 2012). Verder heeft de HEXACO een betere predictieve waarde als het aankomt op integriteit en eerlijkheid (Lee, Ashton, Morrison, Cordery, & Dunlop, 2008). Kortom opteren we voor de HEXACO omdat (on)eerlijkheid en antisociaal gedrag de persoonlijkheidstrekken zijn waarin we geïnteresseerd zijn binnen deze thesis.

*Emotionality* of Emotionaliteit verwijst naar de mate waarin iemand angstig, *anxious*, afhankelijk, en sentimenteel is. *Agreeableness* of Aangenaamheid wordt gekenmerkt door vergevingsgezindheid, zachtheid, flexibiliteit, en geduld.

## WIE LIEGT IN CV'S?

*Conscientiousness* of Consciëntieusheid is de mate waarin iemand georganiseerd, perfectionistisch, ijverig, en voorzichtig is (Lee et al. 2004). Deze drie persoonlijkheidstreken vormen samen de basis van de compound persoonlijkheidstrek integriteit (Berry, Sackett, & Wiemann, 2007). Aangenaamheid en Consciëntieusheid correleren positief met integriteit, en Emotionaliteit correleert er negatief mee. De mate van integriteit die iemand bezit is een goede predictor voor de hoeveelheid contraproductief werkgedrag de persoon in kwestie stelt (Berry et al. 2007). Vals spelen en zich niet aan de regels houden zijn twee voorbeelden van contraproductief werkgedrag dat zich kan voordoen bij mensen die lager scoren op integriteit (Mikulay & Goffin, 1998). Levashina et al. (2006) voorspelden in hun werk dat de Big Five persoonlijkheidsdimensies aangenaamheid en consciëntieusheid negatief zouden samenhangen met bereidheid om te faken in het selectie-interview. Daarnaast voorspelden ze dat de Big Five dimensie emotionele stabiliteit, de tegenpool van Emotionaliteit uit HEXACO, alsook negatief zou samenhangen met bereidheid om te faken in het selectie-interview. Hoewel er verschillen zijn tussen de conceptualisaties van de persoonlijkheidsdimensies van de Big Five en de HEXACO meten ze toch grotendeels hetzelfde onderliggende construct. Aangenaamheid, Consciëntieusheid en Emotionaliteit correleren sterk (respectievelijk .72, .83, en -.74) met hun Big Five variant, of in het geval van Emotionaliteit met hun Big Five tegenpool (Lee et al. 2004). Verdergaand op deze bevindingen voorspellen wij dat participanten die hoog scoren op de HEXACO conceptualisaties van Aangenaamheid en Consciëntieusheid lager zullen scoren op bereidheid om te faken in het CV, en dat participanten die hoog scoren op Emotionaliteit hoger zullen scoren op bereidheid om te faken in het CV.

*Extraversion* of Extraversie wordt binnen de HEXACO beschreven als het hebben van zelfvertrouwen, levendigheid, en de capaciteit om sociaal te kunnen zijn (Lee et al., 2004). Extraversie werd al eerder aangehaald als een predictor voor faking in de selectieprocedure. Volgens Levashina et al. (2006) zou de Big Five variant van deze trek de bereidheid om aan faking in het selectie-interview te doen verhogen. Extraversie hangt samen met de hoeveelheid leugens iemand vertelt (Kashy & DePaulo, 1996) en hoe goed iemand kan liegen (Elaad & Reizer, 2014). Ten gevolge voorspellen we dat Extraversie zal samenhangen met de bereidheid om aan CV-faking te doen.

*Openness to experience* of Openheid bestaat uit appreciatie van esthetiek,

## WIE LIEGT IN CV'S?

nieuwsgierigheid, creativiteit, en unconventionaliteit (Lee et al. 2004). Deze persoonlijkheidstrek is het minst onderzocht in relatie tot liegen in CV's of het selectie-interview. Het bekomen effect van Openheid op onethisch gedrag zoals liegen is inconsistent over studies heen, sommige onderzoekers vinden kleine effecten (e.g., Lee et al. 2008) en anderen vinden of voorspellen geen significant effect (e.g., Lee & Ashton, 2005; Levashina et al. 2006; Veselka et al. 2012). Omdat de meeste evidentie erop wijst dat Openheid geen effect heeft op oneerlijk gedrag binnen of buiten de selectieprocedure voorspellen wij dat Openheid geen effect zal hebben op de bereidheid om aan CV-faking te doen.

*Honesty-Humility (H-H)* wordt ten slotte door Lee et al. (2004) beschreven als bestaande uit oprechtheid, eerlijkheid, het vermijden van hebzucht, en bescheidenheid. *Honesty-Humility* wordt in het Nederlands vaak vertaald als integriteit, maar dat wil niet zeggen dat dit construct overeenkomt met de compound persoonlijkheidstrek integriteit van Berry et al. (2007). De twee constructen hangen significant, maar slechts met matige sterkte (.66) samen (Berry et al. 2007). Er is veel evidentie dat H-H in hogere mate correleert met de Dark Traits (zie volgende alinea) en met contraproductief werkgedrag dan Aangenaamheid, Consciëntieusheid, en Emotionaliteit, de drie persoonlijkheidskenmerken van de compound integriteitstrek (Berry et al. 2007; De Vries, De Vries, De Hoogh, & Feij, 2009; Lee et al. 2005). Sterker nog, het lijkt dat H-H het sterkst van alle persoonlijkheidsdimensies samenhangt met de Dark Traits en antisociaal gedrag zoals manipulativiteit, risico's nemen, en het proberen te verlokken van anderen (Lee, Ogunfowora, & Ashton, 2005). In al deze studies hangt H-H matig tot sterk en negatief samen met de antisociale gedragingen. H-H hangt ook rechtstreeks samen met misleidende IM. Law et al. (2016) bevonden dat H-H significant, negatief correleert met misleidende IM in het selectie-interview. Bourdage, Wiltshire, & Lee (2015) bevonden dat verschillende vormen van IM die zich afspelen op de werkvloer sterk gerelateerd zijn aan H-H. Toch is H-H, ten tijde van het schrijven van deze thesis, nog niet onderzocht in de context van liegen in het CV, en weinig onderzocht in de context van liegen in de ruimere selectiecontext. Dit is omdat de meeste onderzoekers die de selectieprocedure bestuderen gebruik maakten van the Big Five persoonlijkheidstaxonomie (e.g., Henle et al. 2019; Levashina et al. 2006; Sackett & Wanek, 1996). Samengevat wijst de evidentie erop dat H-H sterk samenhangt met

oneerlijk gedrag en met IM. Ingevolge voorspellen wij dat H-H negatief samenhangt met bereidheid om te faken in het CV.

**Hypothese 7:** *Extraversie (H7a) en Emotionaliteit (H7b) hangen positief samen met bereidheid om te faken. Aangenaamheid (H7c), Consciëntieusheid (H7d), en Honesty-Humility (H7e) hangen negatief samen met bereidheid om te faken.*

**Dark Traits.** Paulhus en Williams (2002) bedachten de term Dark Traits om te verwijzen naar drie sociaal aversieve persoonlijkheidsfactoren, namelijk psychopathie, machiavellisme, en narcisme. Hoewel de persoonlijkheidsfactoren aan elkaar gerelateerd zijn, zijn het toch distincte en uiteenlopende constructen (Paulhus et al. 2002). Het is belangrijk om te vermelden dat wanneer we over de Dark Traits spreken, we niet naar de psychopathologische varianten van psychopathie, machiavellisme, en narcisme verwijzen maar naar de niet-pathologische persoonlijkheidsvarianten (Paulhus et al. 2002). Deze drie factoren zijn goede predictoren voor een breed assortiment aan contraproductief werkgedrag (O'Boyle, Forsyth, Banks, & McDaniel, 2012). Psychopathie, machiavellisme, en narcisme zijn negatief gecorreleerd aan H-H, ze correleren respectievelijk  $-.72$ ,  $-.57$ , en  $-.53$  met H-H. Psychopathie en machiavellisme correleren daarboven nog negatief met de HEXACO dimensie Aangenaamheid (respectievelijk  $-.39$  en  $-.44$ ) (Lee et al. 2005). Psychopathie en narcisme correleren daarnaast matig en positief met Extraversie (Lee et al. 2005; Paulhus et al. 2002). Omdat de Dark Traits gerelateerd zijn aan zelfpromotie en onoprechtheid (Paulhus et al. 2002) en omdat alle drie significant negatief correleren met H-H (Lee et al. 2005) veronderstellen wij dat deze variabelen gerelateerd zijn aan bereidheid om te faken in het CV en de bijhorende motivatiebrief.

Psychopathie wordt gekenmerkt door impulsiviteit, het zoeken van sensatie, een gebrek aan empathie, ongevoeligheid, en het uitbuiten van anderen (Hare, 1985, 1991). Zoals eerder aangehaald is er naast een sterke correlatie met H-H ook een significant, positief verband met Extraversie en een negatief verband met Aangenaamheid. Hoewel het effect van psychopathie op bepaald werkgedrag al uitgebreid is onderzocht (e.g., Cohen, 2016; O'Boyle et al. 2012) is het onderzoek over de selectieprocedure schaarser. Roulin & Krings (2016b) vonden een positief verband tussen psychopathie en intentie om te faken in het selectie-interview. Uit hetzelfde onderzoek bleek wel dat

## WIE LIEGT IN CV'S?

psychopathie, in vergelijking met de twee andere Dark Traits, het minst sterk gerelateerd is aan faking in het selectie-interview. Wij verwachten vanwege de verbanden tussen psychopathie en de vernoemde persoonlijkheidsfactoren en het verband met faking in de interviewcontext dat psychopathie positief samenhangt met bereidheid om te faken.

Machiavellisme wordt gedefinieerd als de mate waarin iemand manipulatief, onoprecht, ongevoelig, bedrieglijk, en uit op persoonlijk voordeel is (Christie & Geis, 1970). In contrast met psychopathie is machiavellisme wel al uitgebreid onderzocht in de selectiecontext. Mensen die hoger scoren op machiavellisme hebben een grotere kans om te liegen gedurende het selectie-interview (Fletcher, 1990; Levashina et al. 2006; Levashina et al. 2007; Roulin et al. 2016b) en in het CV (Henle et al. 2019).

Machiavellisme hangt zoals vermeld negatief samen met H-H, Aangenaamheid, en Consciëntieusheid (Lee et al. 2005; Paulhus et al. 2002). Van de drie Dark Traits is bij machiavellisme de link met faking het meest empirisch onderbouwd, wij verwachten ten gevolge hetzelfde te ontdekken in het huidige onderzoek.

Narcisme ten slotte wordt gekarakteriseerd door dominantie, uitbuiting van anderen, en gevoelens van superioriteit (Raskin & Terry, 1988). Gebaseerd op zelfrapportagecijfers weten we dat de mate van narcisme significant, positief samenhangt met bekwaamheid in liegen en de frequentie van liegen (Zvi & Elaad, 2018). Het effect van narcisme op faking in het selectie-interview is al wetenschappelijk bevestigd (Roulin et al. 2016b), maar het effect op faking in CV's nog niet. Rekening houdend met de vernoemde correlaties en met het verband met H-H en Extraversie verwachten wij dat ook narcisme positief zal samenhangen met bereidheid om te faken.

**Hypothese 8:** *De Dark Traits, machiavellisme (H8a), narcisme (H8b), en psychopathie (H8c) hangen positief samen met bereidheid om te faken.*

**Politieke vaardigheden.** Organisaties zijn inherent politieke arena's en politieke vaardigheden zijn noodzakelijk om succesvol te kunnen zijn in de bedrijfswereld (Mintzberg, 1983, 1985). Politieke vaardigheden kunnen gedefinieerd worden als de capaciteit om je kennis over anderen te kunnen gebruiken om hun gedrag te beïnvloeden, met als doel de eigen persoonlijke en organisationele doelen te kunnen bereiken (Ferris et al. 2005). Maher, Gallagher, Rossi, Ferris, & Perrewe (2018)

## WIE LIEGT IN CV'S?

beschreven politieke vaardigheden als een persoonlijke hulpbron die mensen kunnen gebruiken om succesvolle strategieën en IM technieken te selecteren. Iemand die hoog scoort op politieke vaardigheden kan een situatie lezen en zijn interpersoonlijk gedrag aanpassen om zo zijn/haar doelen te kunnen behalen. Kortom hebben individuen die hoog scoren op politieke vaardigheden een hoge mate van interpersoonlijke invloed (Ferris et al. 2007). Maher et al. (2018) ondersteunden hun definitie ook empirisch, ze bevonden dat mensen met een hogere mate van politieke vaardigheden inderdaad de IM-technieken die ze gebruiken kunnen aanpassen aan de situatie om zo hun doelstellingen te behalen. Ze bevonden bovendien ook dat mensen die hoger scoren op politieke vaardigheden niet enkel beter waren in het toepassen van IM, maar ook frequenter gebruik maakten van IM in tegenstelling tot mensen die er lager op scoorden. Uit onderzoek blijkt dat politieke vaardigheden zelfs betere predictoren zijn voor job gerelateerd succes dan cognitieve vaardigheden (Blickle et al. 2011). Het onderzoeken van politieke vaardigheden in de context van CV-faking of de ruimere selectieprocedure is ten tijde van het schrijven van deze thesis nog niet gebeurd.

Samengevat is er een sterke, positieve relatie tussen politieke vaardigheden en de frequentie van en bekwaamheid in IM. Ook is er een sterke, positieve relatie met het behalen van doelen, en het doel van een werkzoekende die een CV opstelt is om aangenomen te worden. Gebaseerd op deze gegevens verwachten wij dat politieke vaardigheden positief samenhangen met de capaciteit om aan CV-faking te doen.

**Hypothese 9:** *Participanten die hoog scoren op politieke vaardigheden zullen een hogere mate van capaciteit om te faken vertonen.*

**Demografische gegevens.** Eerder onderzoek wees aan dat de demografische factoren leeftijd en geslacht samenhangen met onethisch gedrag. Mannen en jongeren lijken namelijk minder ethisch te handelen (Volkema, 2004). Desondanks lijkt dit niet worden bevestigd in de selectieprocedure. Levashina et al. (2007) vonden geen effect van geslacht, ras, of *Grade Point Average (GPA)* op misleidende IM in het selectie-interview. Hetzelfde lijkt te kloppen voor misleidende IM in het CV. Henle et al. (2019) vonden geen effect van geslacht op de drie dimensies van CV-faking. We verwachten deze bevindingen te kunnen repliceren in onze Belgische steekproef.

GPA is een zeer Amerikaans construct en is ten gevolge een minder relevante

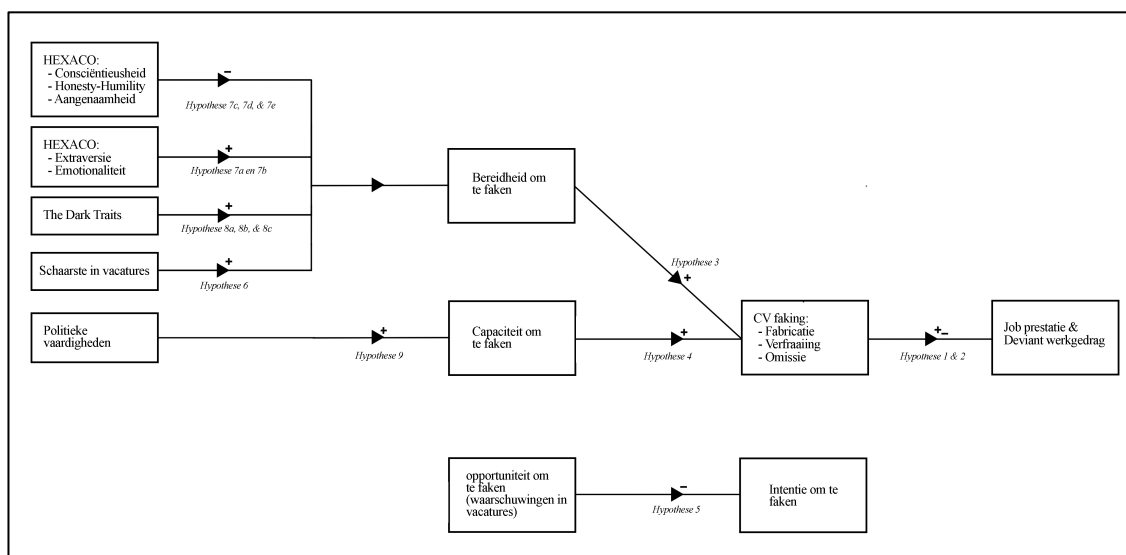
## WIE LIEGT IN CV'S?

indicator voor opleidingsniveau in een Belgische context. Vervolgens gaan we dit construct vervangen door het hoogst behaalde diploma van de proefpersonen om een assessment te kunnen maken van het effect van het opleidingsniveau op CV-faking. Leeftijd lijkt vaak te worden genegeerd in onderzoek rond liegen in de selectieprocedure. Omdat voorgaand onderzoek impliceert dat liegen in de selectieprocedure niet verklaard kan worden door demografische factoren, maar enkel door persoonlijkheidskenmerken, verwachten we dat leeftijd ook geen effect zal hebben op CV-faking.

In afbeelding 1 is er een schematisch overzicht van alle hypothesen terug te vinden.

### Afbeelding 1

#### Overzicht van alle hypothesen



## Methode

### Steekproef

De steekproef bestond oorspronkelijk uit 341 participanten. Maar na eliminatie op basis van missing data bleven er nog 289 proefpersonen over. Een vereiste om aan deze studie te mogen deelnemen was dat men in de laatste vijf jaar een CV heeft opgesteld en met dit CV heeft gesolliciteerd. We eisten dit van de bevroagden opdat ze zich het opstellen van hun CV nog accuraat konden herinneren. 132 (45.7%) van de



## WIE LIEGT IN CV'S?

participanten waren mannen en 157 (54.3%) waren vrouwen. De gemiddelde leeftijd van de steekproef was 39.12 jaar ( $SD = 12.13$ ). De jongste proefpersoon was 18 jaar oud en de oudste proefpersoon was 61 jaar oud. De steekproef was ook ingedeeld op basis van het hoogst behaalde diploma van de proefpersonen. Voor 3.1% was het hoogst behaalde diploma een lagere schooldiploma, voor 37.4% was dit een middelbare schooldiploma, voor 33.2% een bachelor, voor 25.3% een master, en voor 1% een doctoraat. De grote meerderheid van de steekproef had op het moment van het onderzoek een job (81%), 15.2% was student, 2.8% was werkzoekende, en ten slotte was 1% werkloos maar niet op zoek naar werk. We vroegen of de participanten al dan niet Belg waren. 87.5% van de steekproef gaf aan Belg te zijn.

### **Procedure**

De proefpersonen vulden de volledige vragenlijst online in. Deze vragenlijst was opgedeeld in twee onderdelen. In deel 1 beschreven de proefpersonen allereerst hun relevante demografische gegevens: leeftijd, geslacht, hoogst behaalde diploma, en werkstatus. Deze constructen fungeerden als controlevariabelen. Vervolgens vulde ze vragenlijsten in voor het meten van de HEXACO dimensies, de Dark Traits, politieke vaardigheden, bereidheid om te faken, capaciteit om te faken, fabricatie, verfraaiing, omissie, jobprestatie, en deviant werkgedrag. Deze vragenlijsten moesten het effect van de antecedenten en gevolgen van CV-faking, bereidheid om te faken, en capaciteit om te faken achterhalen. In dit deel van de studie werden Hypothesen 1, 2, 3, 4, 7, 8, en 9 getest.

Deel 2 van de studie bestond uit een experimenteel design. In dit deel kregen dezelfde participanten één van vier mogelijke vacatures te zien. Dit met het tweeledige doel om het effect van waarschuwingen of opportuniteit om te faken op intentie om aan CV-faking te doen te kunnen onderzoeken en om het effect van schaarste op bereidheid om te faken te achterhalen. Dit deel testte hypothesen 5 en 6.

### **Materialen**

We gaven de voorkeur aan het gebruik van kortere zelfrapportage vragenlijsten in deze studie. We deden dit vanwege de grote hoeveelheid aan constructen die we maten en ten gevolge de grote hoeveelheid aan vragenlijsten en items. In totaal bestond de volledige vragenlijst uit 103 items. Alle vragenlijsten werden afgenomen in het

## WIE LIEGT IN CV'S?

Engels omdat niet voor alle vragenlijsten een Nederlandstalige versie beschikbaar was en om een zo groot mogelijk publiek te kunnen bereiken.

**Bereidheid en capaciteit om te faken.** Voor het meten van bereidheid en capaciteit om te faken gebruikten we de vijf items die Law et al. (2016) creëerden in hun onderzoek naar faking in het selectie-interview. De schalen die bereidheid en capaciteit om te faken meten hebben beide een voldoende interne consistentie (respectievelijk  $\alpha = .65$  &  $\alpha = .78$ ). Deze items werden aangepast aan CV-faking door het woord “interviewer” in de items te vervangen door “resume screener”. Drie van de vijf items maten capaciteit om te faken, deze items zijn: “I feel confident in my ability to deceive a resume screener”, “I can provide inaccurate information about myself without a resume screener knowing it” en “I can mislead a resume screener if I wanted to”. Twee items gebruikten we om bereidheid om te faken meten, namelijk: “I am more than willing to deceive a resume screener” en “I feel motivated to mislead a resume screener”.

**HEXACO.** Om het persoonlijkheidsprofiel van de proefpersonen te achterhalen maakten we gebruik van de Brief HEXACO Inventory (BHI) (De Vries, 2013). Deze test meet de zes persoonlijkheidsfactoren aan de hand van 24 items (vier items per persoonlijkheidsconstruct) met een 5-punten Likert schaal. Deze korte persoonlijkheidstest heeft een hoge mate van convergentie met zijn langere variant, de HEXACO-PI-R, met slechts minimaal validiteitsverlies (De Vries, 2013). Specifiek lag de test-hertest betrouwbaarheid van de BHI tussen .71 en .79 en de convergente correlaties met de langere HEXACO-PI-R tussen .59 en .83 voor alle subschalen (De Vries, 2013). Bij deze schaal rapporteren we de test-hertest betrouwbaarheid in plaats van de interne consistentie (Cronbach's Alpha) omdat de interne consistentie bij korte persoonlijkheidsvragenlijsten zoals de BHI en de Short Big Five gebruikelijk laag ligt. Ondanks de lage interne consistentie blijft de BHI een bruikbare schaal omwille van vijf redenen; 1) hoge test-hertest betrouwbaarheid, 2) hoge convergente correlaties met HEXACO-PI-R, 3) minimaal validiteitsverlies ten opzichte van de HEXACO-PI-R, 4) adequate self-other agreement, en 5) hoge correlaties met de verwachte externe variabelen (De Vries, 2013).

**Dark Traits.** De Dark Traits werden gemeten aan de hand van the Short Dark Trait (SD3) schaal, die via 27 items met een 5-punten Likert schaal de drie Dark Traits

## WIE LIEGT IN CV'S?

meet (Jones & Paulhus, 2014). Elke Dark Trait wordt gemeten aan de hand van 9 items. De betrouwbaarheid van deze schaal is voldoende met een Cronbach's Alpha van .79 voor machiavellisme, een Alpha van .73 voor psychopathie, en een Alpha van .75 voor narcisme (Atari & Chegeni, 2016). Een voorbeelditem uit de machiavellisme, psychopathie, en narcisme subschalen zijn respectievelijk: "It's wise to keep track of information that you can use against people later", "People often say I'm out of control", en "People see me as a natural leader".

**Politieke vaardigheden.** De laatste persoonlijkheidsfactor, politieke vaardigheden, werd gemeten aan de hand van de Political Skill Inventory (PSI) (Ferris et al., 2005). Deze vragenlijst bestaat uit 18 items met een 7-punten Likert schaal waarin men moet aangeven in welke mate elk van de 18 stellingen van toepassing zijn op hen. Deze vragenlijst heeft een zeer goede betrouwbaarheid van  $\alpha = .91$ . Een voorbeelditem is "I am good at getting people to like me".

**Metten van CV-faking.** CV-faking zelf werd gemeten via de CV-fraude schaal die door Henle et al. (2019) ontwikkeld werd om de drie dimensies van CV-faking te meten aan de hand van 11 items. Deze items bestaan uit een 7-punten Likert schaal waarin de proefpersonen moeten aangeven in welke mate ze de handelingen die in de items beschreven staan intentioneel hebben uitgevoerd in hun meest recente zoektocht naar een job. De interne consistentie voor fabricatie, verfraaiing, en omissie liggen hoog en zijn respectievelijk  $\alpha = .83$ ,  $\alpha = .88$ ,  $\alpha = .94$ . Drie items meten fabricatie, een voorbeelditem is "Made claims that were false". Drie items meten verfraaiing, een voorbeelditem is "Included things that were exaggerated". Ten slotte bevat de schaal vijf items die omissie meten, een voorbeelditem is "Left information off that might hurt my chances of getting a job".

**Metten van gevolgen.** De twee gevolgen van CV-faking waarin we geïnteresseerd zijn, jobprestatie en deviant werkgedrag, hebben we gemeten aan de hand van twee subschalen van de Individual Work Performance Questionnaire (IWPQ) (Koopmans et al. 2012). De vragenlijst bestaat uit 5-punten Likert schaal items waarin proefpersonen moeten aangeven in welke mate ze bepaalde handelingen hebben uitgevoerd op hun werk in de laatste drie maanden. Deze vragenlijst heeft minstens een even hoge constructvaliditeit als andere instrumenten die jobprestatie meten (Koopmans, Bernaards, Hildebrandt, de Vet, & van der Beek, 2014). Om jobprestatie te

## WIE LIEGT IN CV'S?

meten gebruikten we de task performance (TP) subschaal. Deze subschaal bestaat uit vijf items. Een voorbeelditem is “My planning was optimal”. Om deviant werkgedrag te meten maakten we gebruik van de counterproductive work behavior (CWB) subschaal. Ook deze subschaal bestaat uit vijf items. Een voorbeelditem is “I made problems greater than they were at work”. CWB kan gedefinieerd worden als intentioneel gedrag van een werknemer dat schadelijk is voor de legitieme belangen van een organisatie (Dalal, 2005), en is bijgevolg een uitstekend construct om deviant werkgedrag vast te stellen.

**Opportunititeit om te faken en vacatures.** In het tweede deel van de studie kregen de proefpersonen één van vier mogelijke vacatures te zien. Deze vacatures verschilden op basis van twee dimensies, namelijk 1) de vacatures bevatten een waarschuwing tegen CV-faking vs. de vacatures bevatten geen waarschuwing tegen CV-faking, en 2) de job werd als schaars voorgesteld vs. de job werd als ruim beschikbaar voorgesteld. Verder waren deze vacatures compleet identiek omdat we niet geïnteresseerd waren in andere aspecten van de vacature. Zo ontstond er een 2x2 between-groups design met vier condities. Na hun vacature aandachtig te hebben gelezen moesten de proefpersonen op een 5-punten Likert schaal aangeven in welke mate ze zouden riskeren om aan CV-faking te doen voor de gepresenteerde vacante functie. Zo konden we het effect van waarschuwingen of opportuniteit om te faken op de intentie om aan CV-faking te doen nagaan. Vervolgens moesten de proefpersonen aangeven in welke mate ze bereid waren om aan CV-faking te doen voor de vacature om zo het effect van schaarste op bereidheid om te faken na te gaan.

De vacatures beschreven een vacante functie voor een ober in een fictief restaurant. In de schaarse conditie werden de zinnen “Few openings for waiters.” en “Limited number of jobs.” toegevoegd en in de ruim beschikbare conditie werden de zinnen “Many openings for waiters.” en “Unlimited number of jobs.” gepresenteerd. In de waarschuwingsconditie kregen de proefpersonen op het einde van de vacature te lezen dat het restaurant alle kwalificaties die in het CV worden aangegeven zal nakijken en dat liegen in hun CV's dus af te raden is. In de controle conditie of de niet-waarschuwingsconditie was deze tekst er niet. De vier verschillende vacatures zijn terug te vinden in de appendix

## Resultaten

### Betrouwbaarheid van de schalen

We vonden voor alle schalen een voldoende tot hoge interne consistentie behalve voor de meeste constructen van de Brief HEXACO Inventory (BHI). De lagere Cronbach's Alpha's waren te verwachten bij de BHI want, zoals vermeld in de sectie Methode, scoren korte persoonlijkheidsvragenlijsten zoals de Short Big Five en de BHI lager op interne consistentie, maar scoren ze wel acceptabel op andere betrouwbaarheidsindicatoren zoals de test-hertest betrouwbaarheid (De Vries, 2013). De aan-CV-faking-aangepaste schalen die capaciteit en bereidheid om te faken maten hebben een zeer goede betrouwbaarheid van respectievelijk  $\alpha = .90$  en  $\alpha = .81$ . De interne consistentie ligt bij onze items zelfs hoger dan bij de items van het oorspronkelijke onderzoek van Law et al. (2016) dat zich focuste op het selectie-interview. De schaal die over de vier condities heen het effect van schaarste mat heeft ook een goede betrouwbaarheid, met Cronbach's Alpha's die lagen tussen .72 en .84 in de verschillende condities en met een gemiddelde Cronbach's Alpha van .80. In tabel 1 is de interne consistentie van alle schalen terug te vinden.

### Prevalentie van CV-faking

Als we kijken naar de resultaten van de schaal die CV-faking mat kunnen we een beeld scheppen van de prevalentie van CV-faking door te kijken naar het aantal personen in de steekproef dat geen minimumscore behaalden op fabricatie, omissie, en verfraaiing. Een minimumscore op een van deze vormen van zou betekenen dat de proefpersoon zich niet schuldig heeft gemaakt aan die vorm van CV-faking in zijn/haar laatste CV. Een minimumscore op alle drie vormen zou betekenen dat de proefpersoon compleet eerlijk is geweest in zijn/haar laatste CV. Onze resultaten tonen aan dat in het Belgische deel van onze steekproef 32.4% in zekere mate hebben gefabriceerd in hun laatste CV, 78.7% aan omissie deden, en dat 76.3% hebben verfraaid. 85% van het Belgische deel van de steekproef deden aan minstens één vorm van faking in het laatste CV. Dit komt goed overeen met de steekproef in zijn geheel, hier deden 33.5% aan fabricatie, 78.2% aan omissie, 75.8% aan verfraaiing, en 84.8% aan minstens één vorm van faking.

## WIE LIEGT IN CV'S?

Tabel 1

*Betrouwbaarheidsanalyse van de schalen*

Construct	Aantal items	Cronbach's Alpha
Capaciteit om te faken	3	.90
Bereidheid om te faken	2	.81
Effect schaarste	2	.80
HEXACO_Honesty-Humility	4	.42
HEXACO_Emotionaliteit	4	.46
HEXACO_Extraversie	4	.53
HEXACO_Aangenaamheid	4	.42
HEXACO_Consciëntieusheid	4	.68
HEXACO_Openheid	4	.44
Dark Trait_Machiavellisme	9	.79
Dark Trait_Narcisme	9	.61
Dark Trait_Psychopathie	9	.66
Politieke vaardigheden	18	.91
CV-faking_Fabricatie	3	.80
CV-faking_Verfraaiing	3	.77
CV-faking_Omissie	5	.86
Jobprestatie	5	.73
Deviant werkgedrag	5	.76

N = 289.

### Deel 1

**Effect van CV-faking op de gevolgen.** Gemiddelden, standaarddeviaties, en correlaties zijn te vinden in tabel 2. Hypothese 1 stelt dat de drie vormen van CV-faking een negatief effect hebben op jobprestatie. Hypothese 2 stelt dat deze drie vormen van CV-faking een positief effect zullen hebben op deviant werkgedrag. In de correlatiematrix kan men zien dat geen van de drie vormen van CV-faking een significante correlatie heeft met jobprestatie. Maar als men kijkt naar de correlaties met deviant werkgedrag ziet men dat zowel verfraaiing ( $r = .22, p < .01$ ) als omissie ( $r =$

WIE LIEGT IN CV'S?

Tabel 2  
Beschrijvende statistieken en correlaties

Construct	Mean	SD	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1. Age	39.12	12.13																				
2. Gender	1.54	.50	-.16**																			
3. Werk status	1.90	.46	.48**	-.03																		
4. Diploma	2.84	.88	.01	.10	.10																	
5. Honesty-Humility	14.81	2.53	.01	.27**	.01	.25**																
6. Emotionaliteit	11.74	2.53	-.11	.42**	-.11	-.01	.20**															
7. Extraversie	15.65	2.17	.15*	.15*	.10	.15*	.04	-.01														
8. Aangenaamheid	12.11	2.28	.04	.02	-.01	-.08	.14*	.10	.14*													
9. Conscientieusheid	14.13	2.63	.25**	.13*	.23**	.06	.25**	-.02	.20**	.10												
10. Openheid	14.01	2.48	-.08	.04	-.05	.08	.03	.16**	.17**	.05	-.03											
11. Machiavellisme	27.83	5.51	.10	-.25**	.06	-.21**	-.51**	-.14*	-.05	-.13*	-.02	-.10										
12. Narcisisme	25.12	4.03	.08	-.17**	.01	-.07	-.43**	-.18**	.24**	-.06	-.05	.09	.22**									
13. Psychopathie	20.82	4.45	-.13*	-.24**	-.08	-.26**	-.50**	-.29**	-.16**	-.39**	-.24**	-.06	.39**	.38**								
14. Politieke vaardigheden	5.12	.73	.17**	.06	.07	.10	-.01	.02	.58**	.09	.17**	.30**	.09	.34**	-.11							
15. Capaciteit om te faken	8.73	3.12	.03	-.34**	-.01	-.06	-.48**	-.24**	.07	-.10	-.10	.07	.51**	.37**	.36**	.22**						
16. Bereidheid om te faken	4.03	1.70	.04	-.15*	-.02	-.28**	-.48**	-.15*	-.10	-.16**	-.19**	-.14*	.34**	.29**	.56**	-.03	.44**					
17. Fabricatie	4.09	2.40	-.01	-.03	-.06	-.14*	-.30**	-.05	-.17**	-.08	-.16**	-.07	.09	.22**	.28**	-.02	.16**	.35**				
18. Verfraaiing	6.40	3.14	-.11	-.04	-.11	-.09	-.42**	-.04	-.05	-.02	-.20**	-.05	.20**	.23*	.29**	.01	.35**	.45**	.56**			
19. Omisatie	11.07	5.64	.02	.05	-.10	-.13*	-.15*	.01	-.11	-.02	-.09	-.02	-.04	.12*	.13*	-.04	.19**	.32**	.36**	.63**		
20. Jobprestatie	18.09	3.05	.11	.10	.14*	.01	.15**	-.02	.16**	.09	.37**	.08	-.01	.02	-.15*	.28**	.02	-.09	.02	-.02	.02	
21. Deviant werkgedrag	12.50	3.23	-.17**	.02	-.07	-.09	-.15**	.23**	-.26**	-.10	-.21**	.03	.20**	.03	.17**	-.17**	.12*	.20**	.08	.22**	.14*	-.14*

N = 289. \*p < 0.05, \*\*p < 0.01

## WIE LIEGT IN CV'S?

.14,  $p < .05$ ) een significante, positieve samenhang met deviant werkgedrag vertonen. We onderzochten de relatie tussen de drie vormen van CV-faking en jobprestatie enerzijds en deviant werkgedrag anderzijds terwijl we controleerden voor enkele demografische factoren (leeftijd, geslacht, werkstatus, en hoogst behaalde diploma) via hiërarchische regressieanalyses. De resultaten van deze regressieanalyses zijn terug te vinden in tabel 3. In de hiërarchische regressieanalyse om jobprestatie te voorspellen op basis van de drie vormen van CV-faking voegde we in stap 1 de controlevariabelen toe en het bekomen model voorspelde jobprestatie in kleine mate en significant ( $R^2 = .05$ ,  $F(4, 238) = 3.41$ ,  $p < .05$ ). De controlevariabelen verklaren met andere woorden 5% van de variantie in jobprestatie. In stap 2 werden de drie vormen van CV-faking toegevoegd en deze bleken geen significante hoeveelheid predictieve waarde toe te voegen bovenop de controlevariabelen voor jobprestatie ( $\Delta R^2 = .01$ ,  $F(3, 235) = 0.89$ ,  $p = .445$ ). Geen van de drie vormen van CV-faking zijn een significante predictor voor jobprestatie als er gecontroleerd wordt voor de vernoemde demografische factoren. Om deviant werkgedrag te voorspellen op basis van de drie vormen van CV-faking deden we hetzelfde en voegden in stap 1 van de hiërarchische regressieanalyse de controlevariabelen toe ( $R^2 = .03$ ,  $F(4, 240) = 1.97$ ,  $p = .100$ ). De controlevariabelen voorspellen bij deviant werkgedrag geen significante hoeveelheid variantie. In stap twee voegden we vervolgens idem de drie vormen van CV-faking toe en dit voegde wel een significante hoeveelheid predictieve waarde toe ( $\Delta R^2 = .04$ ,  $F(3, 237) = 3.80$ ,  $p < .05$ ). Het resulterende model ( $R^2 = .08$ ,  $F(7, 237) = 2.79$ ,  $p < .01$ ) voorspelt deviant werkgedrag beter dan het model dat enkel bestond uit de controlevariabelen. Er is een significant effect van verfraaiing op deviant werkgedrag ( $b = .27$ ,  $t(237)$ ,  $p < .01$ ). Er is geen significant effect van fabricatie of omissie.

We voerden dezelfde hiërarchische regressieanalyses uit met een compound faking variabele die bestond uit een som van de drie vormen van CV-faking om te kijken welke gevolgen CV-faking in het algemeen voorspelde. De resultaten hiervan zijn te vinden in tabel 4. Als we eerst de correlaties berekenen zien we dat de compound faking variabele niet significant samenhangt met jobprestatie, maar wel een significante, positieve correlatie heeft met deviant werkgedrag ( $r = .18$ ,  $p < .01$ ). In stap 2 van de hiërarchische regressieanalyse zorgde het toevoegen van de compound CV-faking variabele amper tot een toename in predictieve waarde voor jobprestatie bovenop de



## WIE LIEGT IN CV'S?

Tabel 3

*Hiërarchische regressieanalyse voor het voorspellen van jobprestatie en deviant werkgedrag op basis van de drie vormen van CV-faking*

Variabele	Jobprestatie				Deviant werkgedrag			
	Stap 1		Stap 2		Stap 1		Stap 2	
	$\Delta R^2$	$\beta$	$\Delta R^2$	$\beta$	$\Delta R^2$	$\beta$	$\Delta R^2$	$\beta$
Leeftijd	.05*	-.00	.01	-.02	.03	-.16*	.04*	-.12
Geslacht		.10		.10		-.00		.02
Werkstatus		.20**		.19*		.00		.01
Diploma		.04		.03		-.07		-.06
Fabricatie				-.03				-.05
Verfraaiing				-.11				.27**
Omissie				.03				-.06
$R^2$	.05*		.06*		.03		.08**	

Note: \* $p < 0.05$ , \*\* $p < 0.01$ , \*\*\* $p < 0.001$ .

Tabel 4

*Hiërarchische regressieanalyse voor het voorspellen van jobprestatie en deviant werkgedrag op basis van de compound CV-faking variabele*

Variabele	Jobprestatie				Deviant werkgedrag			
	Stap 1		Stap 2		Stap 1		Stap 2	
	$\Delta R^2$	$\beta$	$\Delta R^2$	$\beta$	$\Delta R^2$	$\beta$	$\Delta R^2$	$\beta$
Leeftijd	.06**	.02	.00	.02	.03	-.16*	.03**	-.16*
Geslacht		.13*		.13*		.03		.03
Werkstatus		.18*		.18*		-.01		.02
Diploma		.04		.03		-.08		-.05
CV-faking				-.06				.17**
$R^2$	.06**		.06**		.03		.06**	

Note: \* $p < 0.05$ , \*\* $p < 0.01$ , \*\*\* $p < 0.001$ .

controlevariabelen ( $\Delta R^2 = .00$ ,  $F(1, 247) = 0.96$ ,  $p = .329$ ). CV-faking in het algemeen heeft zo goed als geen effect op jobprestatie. Bij deviant werkgedrag daarentegen zien we wel een significante toename in predictieve waarde in stap 2 ( $\Delta R^2 = .03$ ,  $F(1, 249) = 7.73$ ,  $p < .01$ ). We kunnen concluderen dat CV-faking in het algemeen een significante predictor voor deviant werkgedrag is ( $b = .17$ ,  $t(249)$ ,  $p < .01$ ).

## WIE LIEGT IN CV'S?

Samengevat is er enkel een significant effect van verfraaiing op deviant werkgedrag en worden hypothesen 1a, 1b, 1c, 2a, en 2c niet bevestigd, en wordt hypothese 2b wel bevestigd. CV-faking in het algemeen blijkt wel een significante predictor te zijn voor deviant werkgedrag.

**Effect van bereidheid om te faken en capaciteit om te faken.** Hypothese 3 en 4 stellen respectievelijk dat bereidheid om te faken en capaciteit om te faken een positief effect hebben op fabricatie (H3a en H4a), verfraaiing (H3b en H4b), en omissie (H3c en H4c). Bereidheid om te faken correleert positief en significant met fabricatie ( $r = .35, p < .01$ ), verfraaiing ( $r = .45, p < .01$ ), en omissie ( $r = .32, p < .01$ ). Bij capaciteit om te faken zien we alsook positieve, significante correlaties met fabricatie ( $r = .16, p < .01$ ), verfraaiing ( $r = .35, p < .01$ ), en omissie ( $r = .19, p < .01$ ). Om de predictieve waarde van bereidheid en capaciteit om te faken op fabricatie, verfraaiing, en omissie na te gaan deden we voor elk van de vormen van CV-faking een hiërarchische regressieanalyse. We controleerden hier opnieuw voor de demografische factoren leeftijd, geslacht, werkstatus, en hoogst behaalde diploma. De resultaten van deze analyses zijn te vinden in tabel 5. In de eerste stap van de drie hiërarchische regressieanalyses voegde we de controlevariabelen toe. Zoals verwacht waren geen van de controlevariabelen op zich significante predictoren voor fabricatie, verfraaiing, of omissie. Enkel bij verfraaiing hadden de controlevariabelen gecombineerd een significante, maar lage predictieve waarde die 4% van de variantie in verfraaiing verklaarde ( $R^2 = .04, F(4, 248) = 2.70, p < .05$ ). In stap 2 voegde we in de drie regressieanalyses capaciteit en bereidheid om te faken toe. Bij fabricatie resulteerde dit in een matige toename in predictieve waarde ( $\Delta R^2 = .09, F(2, 240) = 11.50, p < .001$ ). Het resulterende model voorspelde 12% van de variantie in fabricatie ( $R^2 = .12, F(6, 240) = 5.32, p < .001$ ). Er werd geen significant effect gevonden van capaciteit om te faken, enkel bereidheid om te faken blijkt een goede predictor te zijn voor fabricatie ( $b = .28, t(240), p < .001$ ). Bij verfraaiing resulteerde dit in een sterke toename in predictieve waarde ( $\Delta R^2 = .22, F(2, 246) = 36.14, p < .001$ ). Het resulterende model voorspelde een grote mate (26%) van de variantie ( $R^2 = .26, F(6, 246) = 14.36, p < .001$ ). Zowel capaciteit om te faken ( $b = .21, t(246), p < .01$ ) als bereidheid om te faken ( $b = .37, t(246), p < .001$ ) waren significante predictoren voor verfraaiing. Ten slotte zorgde het toevoegen van capaciteit en bereidheid om te faken in stap 2 van de

# WIE LIEGT IN CV'S?

Tabel 5  
*Hierarchische regressieanalyse voor het voorspellen van bereidheid om te faken*

Variabele	Fabricatie				Verfraaiing				Omissie				CV-faking			
	Stap 1		Stap 2		Stap 1		Stap 2		Stap 1		Stap 2		Stap 1		Stap 2	
	$\Delta R^2$	$\beta$	$\Delta R^2$	$\beta$	$\Delta R^2$	$\beta$	$\Delta R^2$	$\beta$	$\Delta R^2$	$\beta$	$\Delta R^2$	$\beta$	$\Delta R^2$	$\beta$	$\Delta R^2$	$\beta$
Leeftijd	.03	-.05	.09***	-.04	.04*	-.11	.22***	-.10	.03	.07	.12***	.07	.04	.01	.19***	.01
Geslacht		-.04		.02		-.08		.04		.05		.10		-.00		.08
Werkstatus		-.12		-.13		-.07		.09		-.14		-.15*		-.12		-.14*
Diploma		-.08		.00		-.11		.01		-.11		-.01		-.13*		-.02
Capaciteit om te faken				.07				.21**				.07				.12
Bereidheid om te faken				.28***				.37***				.32***				.40***
$R^2$	.03		.12***		.04*		.26***		.03		.15***		.04		.23***	

Note: \* $p < 0.05$ , \*\* $p < 0.01$ , \*\*\* $p < 0.001$ .

## WIE LIEGT IN CV'S?

hiërarchische regressieanalyse voor omissie tot een toename in de verklaarde variantie van 12% ( $\Delta R^2 = .12$ ,  $F(2, 247) = 16.82$ ,  $p < .001$ ). Het resulterende model verklaarde 15% van de variantie in omissie ( $R^2 = .15$ ,  $F(6, 247) = 7.07$ ,  $p < .001$ ). Net als bij fabricatie is enkel bereidheid om te faken een significante predictor ( $b = .32$ ,  $t(247)$ ,  $p < .001$ ). Een interessante bevinding is dat in stap 2 de predictieve waarde van de controlevariabele werkstatus wel significant werd ( $b = -.15$ ,  $t(247)$ ,  $p < .05$ ).

We voerden dezelfde hiërarchische regressieanalyse uit op de compound faking variabele om na te gaan of capaciteit en bereidheid om te faken de compound CV-faking variabele voorspellen. In stap 1 vonden we enkel een significant effect van diploma ( $b = -.14$ ,  $t(248)$ ,  $p < .05$ ). In stap 2 werd 23% van de variantie van CV-faking verklaard door het toevoegen van bereidheid en capaciteit om te faken ( $R^2 = .23$ ,  $F(6, 248) = 12.37$ ,  $p < .001$ ). Diploma verloor zijn significantie, terwijl werkstatus ( $b = -.14$ ,  $t(248)$ ,  $p < .05$ ) en bereidheid om te faken ( $b = .40$ ,  $t(248)$ ,  $p < .001$ ) significante predictoren werden. In tegenstelling tot het model uit de eerste stap voorspelde het model dat resulteerde uit stap 2 wel een significante portie variantie in CV-faking vanwege een stijging in predictieve waarde van 19% ( $\Delta R^2 = .19$ ,  $F(2, 248) = 31.18$ ,  $p < .001$ ). Deze resultaten zijn alsook terug te vinden in tabel 5.

Kortom wordt hypothese 3 gedeeltelijk bevestigd want enkel hypothese 3b blijkt accuraat te zijn. Hypothese 4 is volledig bevestigd, bereidheid om te faken voorspelt alle vormen van CV-faking, inclusief de compound CV-faking variabele. De verwachting dat de onderzochte demografische factoren geen effect hebben op CV-faking is grotendeels bevestigd, enkel bij omissie en bij de compound CV-faking variabele is werkstatus een significante predictor.

**Effect van de HEXACO dimensies en de Dark Traits.** Hypothese 7 maakt verschillende voorspellingen over het effect van de HEXACO persoonlijkheidsdimensies op bereidheid om te faken. Meer bepaald stelt het dat Extraversie (H7a) en Emotionaliteit (H7b) een positief effect hebben op bereidheid om te faken, en dat Aangenaamheid (H7c), Consciëntieusheid (H7d), en Honesty-Humility (H7e) een negatief effect hebben op bereidheid om te faken in het CV. We maakten geen voorspellingen voor de HEXACO dimensie Openheid omdat we niet verwachtten dat deze dimensie een significant verband heeft met bereidheid om te faken in het CV. Uit de correlatiematrix in tabel 1 kan men aflezen dat zoals verwacht Honesty-Humility

## WIE LIEGT IN CV'S?

( $r = -.48, p < .01$ ), Aangenaamheid ( $r = -.16, p < .01$ ), en Consciëntieusheid ( $r = -.19, p < .01$ ) negatief samenhangen met bereidheid om te faken. Eerder tegen verwachtingen in vonden we dat ook Emotionaliteit ( $r = -.15, p < .05$ ) en Openheid ( $r = -.14, p < .05$ ) significant, negatief correleren met bereidheid om te faken en dat Extraversie zelfs niet significant blijkt samen te hangen met bereidheid om te faken.

Hypothese 8 stelt dat de drie Dark Traits, machiavellisme (H8a), narcisme (H8b), en psychopathie (H8c), een positief effect hebben op bereidheid om te faken. We vonden positieve, significante correlaties van machiavellisme ( $r = .34, p < .01$ ), narcisme ( $r = .29, p < .01$ ), en psychopathie ( $r = .56, p < .01$ ) met bereidheid om te faken.

In tabel 6 staat de hiërarchische regressieanalyse om bereidheid om te faken te voorspellen op basis van de HEXACO dimensies en de Dark Traits, terwijl er gecontroleerd werd voor dezelfde controlevariabelen. In stap 1 voegden we opnieuw dezelfde controlevariabelen toe en het resulterende model verklaarde 10% van de variantie ( $R^2 = .10, F(4, 248) = 6.54, p < .001$ ). In stap 2 voegden we de HEXACO persoonlijkheidsdimensies toe en dit leverde een model op dat 32% van de variatie verklaarde ( $R^2 = .32, F(10, 242) = 11.55, p < .001$ ). De significante predictoren waren het hoogst behaalde diploma ( $b = -.18, t(242), p < .01$ ), Honesty-Humility ( $b = -.39, t(242), p < .001$ ), Aangenaamheid ( $b = -.14, t(242), p < .05$ ), en Consciëntieusheid ( $b = -.14, t(242), p < .05$ ). Het toevoegen van de HEXACO dimensies zorgde voor een stijging van 23% in verklaarde variantie ( $\Delta R^2 = .23, F(6, 242) = 13.57, p < .001$ ). In stap 3 voegden we ten slotte de drie Dark Traits toe aan het model. Dit resulteerde in een additionele 10% verklaarde variantie ( $\Delta R^2 = .10, F(3, 239) = 13.15, p < .001$ ) om vervolgens te komen tot een model dat 42% van de variantie van bereidheid om te faken verklaart ( $R^2 = .42, F(13, 239) = 13.26, p < .001$ ). Dit is een hoge mate van verklaarde variantie in de sociale wetenschappen. De significante predictoren in stap 3 waren leeftijd ( $b = .13, t(239), p < .05$ ), Honesty-Humility ( $b = -.22, t(239), p < .01$ ), en psychopathie ( $b = .43, t(239), p < .001$ ).

Uit het derde, en meest passende model, kunnen we afleiden dat zowel hypothese 7 als 8 gedeeltelijk bevestigd zijn. We vonden enkel ondersteuning voor hypothesen 7e en 8c. Verder stelden we ook vast dat leeftijd een predictor is voor bereidheid om te faken, des te ouder men is, des te meer men bereid is om te faken.

## WIE LIEGT IN CV'S?

Tabel 6

*Hiërarchische regressieanalyse voor het voorspellen van bereidheid om te faken op basis van de HEXACO dimensies en de Dark Traits*

Variabele	Stap 1		Stap 2		Stap 3	
	$\Delta R^2$	$\beta$	$\Delta R^2$	$\beta$	$\Delta R^2$	$\beta$
Leeftijd	.10***	.03	.23***	.09	.10***	.13*
Geslacht		-.09		.04		.07
Werkstatus		.00		-.01		-.01
Diploma		-.28***		-.18**		-.08
Honesty-Humility				-.39***		-.22**
Emotionaliteit				-.04		.04
Extraversie				-.03		-.02
Aangenaamheid				-.14*		.01
Consciëntieusheid				-.14*		-.10
Openheid				-.10		-.10
Machiavellisme						.03
Narcisme						.01
Psychopathie						.43***
$R^2$	.10***		.32***		.42***	

Note: \* $p < 0.05$ , \*\* $p < 0.01$ , \*\*\* $p < 0.001$ .

**Effect van politieke vaardigheden.** Hypothese 9 stelt dat politieke vaardigheden de capaciteit om te faken voorspelt. In de correlatiematrix vinden we een positieve en significante samenhang tussen de twee variabelen ( $r = .22, p < .01$ ). In tabel 7 staan de resultaten weergegeven van de hiërarchische regressieanalyse om capaciteit om te faken te voorspellen op basis van politieke vaardigheden. Dit deden we terwijl er voor een laatste maal gecontroleerd werd voor de controlevariabelen. Nogmaals werden in stap 1 de controlevariabelen toegevoegd, wat resulteerde in een model dat 12% van de variantie in capaciteit om te faken verklaarde ( $R^2 = .12, F(4, 250) = 8.64, p < .001$ ). De enige significante predictor was geslacht ( $b = -.35, t(250), p < .001$ ). In stap twee voegde we de variabele politieke vaardigheden toe en dat leidde tot een toename van 6% in verklaarde variantie ( $\Delta R^2 = .06, F(1, 249) = 16.63, p < .001$ ). Geslacht bleef een significante, en sterke predictor voor capaciteit om te faken ( $b = -.37, t(249), p < .001$ ). Verder werd hypothese 9 bevestigd en bleek politieke vaardigheden ook een significante predictor te zijn voor capaciteit om te faken ( $b = .24, t(249), p < .001$ ). Het model dat voortkwam uit stap 2 verklaarde 18% van de totale

Tabel 7

*Hiërarchische regressieanalyse voor het voorspellen van capaciteit om te faken op basis van politieke vaardigheden*

Variabele	Stap 1		Stap 2	
	$\Delta R^2$	$\beta$	$\Delta R^2$	$\beta$
Leeftijd	.12***	-.06	.06***	-.10
Geslacht		-.35***		-.37***
Werkstatus		.07		.06
Diploma		-.03		-.06
Politieke vaardigheden				.24***
$R^2$	.12***		.18***	

Note: \* $p < 0.05$ , \*\* $p < 0.01$ , \*\*\* $p < 0.001$ .

variantie van capaciteit om te faken ( $R^2 = .18$ ,  $F(5, 249) = 10.67$ ,  $p < .001$ ). Naast het bevestigen van hypothese 9 stelden we ook vast dat geslacht een significante predictor voor capaciteit om te faken is. Mannen lijken significant hoger te scoren op capaciteit om te faken.

## Deel 2

**Effect van waarschuwingen.** Hypothese 5 stelt dat er een lagere intentie om te faken in het CV zal zijn wanneer er een waarschuwing tegen faking in de vacature aanwezig is, in tegenstelling tot wanneer deze waarschuwing niet aanwezig is. Een one-way ANOVA werd uitgevoerd om het effect van waarschuwingen op de intentie om aan CV-faking te doen te vergelijken in een waarschuwingsconditie en een controleconditie zonder waarschuwingen. Er was wel degelijk een significant effect van waarschuwingen op de mate waarin men het risico zou nemen om te faken ( $F(1,287) = 4.02$ ,  $p < .05$ ) in de richting die we verwachtten. Hypothese 5 werd dus bevestigd, de aanwezigheid van waarschuwingen of een lage opportuniteit om te faken leidt tot minder faking-gedrag in het CV. De resultaten van de analyse zijn terug te vinden in tabel 8.

**Effect van schaarste.** Hypothese 6 stelt dat wanneer een vacante functie als schaars wordt voorgesteld in een vacature de bereidheid om te faken in het CV hoger zal zijn in tegenstelling tot bij een vacante functie die als ruim beschikbaar wordt voorgesteld. We voerden een one-way ANOVA uit om het effect van schaarste op

Tabel 8

*One-Way ANOVA van intentie om te faken door waarschuwing in de vacature*

Source	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
Between groups	1	4.79	4.79	4.02	.046
Within groups	287	342.26	1.19		
Total	288	347.05			

Tabel 9

*One-Way ANOVA van bereidheid om te faken door de mate van schaarste in de vacature*

Source	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
Between groups	1	2.05	2.05	.67	.412
Within groups	286	871.28	3.05		
Total	287	873.33			

bereidheid om te faken te vergelijken in een schaarste-conditie en een ruim-beschikbare-conditie. Hypothese 6 werd niet bevestigd want we vonden geen significant verschil in bereidheid om te faken tussen de twee condities ( $F(1,286) = 0.67, p = .412$ ). De resultaten van deze analyse zijn weergegeven in tabel 9.

### Discussie

Misschien de belangrijkste bijdrage van deze studie is dat de prevalentie van CV-faking in een Belgische context voor de eerste keer empirisch werd vastgesteld. In het Belgische onderdeel van onze steekproef deed 32.4% aan fabricatie, 76.3% aan verfraaiing, en 78.7% aan omissie in minstens lage mate. Slechts 15% gaf aan dat ze in hun laatste CV volledig eerlijk waren en geen enkele van de drie vormen van CV-faking gebruikten. Wanneer we dit vergelijken met de Amerikaanse studie van Henle et al. (2019) zien we dat Belgen min of meer evenveel fabriceren als Amerikanen, maar meer verfraaien en meer zaken intentioneel weglaten of aan omissie doen. Henle et al. (2019) bevonden namelijk dat 34% van hun Amerikaanse sample aan fabricatie deed, dat 66% aan verfraaiing deed, en dat 62% aan omissie deed. Het statement van VDAB (2006) dat stelde dat de meeste Belgische bedrijven de kwalificaties die worden aangegeven in



## WIE LIEGT IN CV'S?

een CV of motivatiebrief niet natrekken is dus een zeer problematisch gegeven want CV-faking is duidelijk niet enkel een Amerikaans probleem maar heeft ook een hoge prevalentie in het Belgenland.

We zijn op zoek gegaan naar de directe en indirecte antecedenten van misleidende IM of faking in het CV en de bijhorende motivatiebrief. Een groot deel van de voorspellingen die we maakten hebben we ontleend aan inzichten uit onderzoek naar liegen in het selectie-interview. Sommige verbanden hebben we kunnen repliceren in ons onderzoek, andere verbanden bleken niet generaliseerbaar te zijn naar faking in het CV. Een mogelijke verklaring voor deze verschillen tussen ons onderzoek en dergelijk voorgaand onderzoek is dat de voorgaande onderzoeken zich zonder uitzondering afspeelden in een Amerikaanse context, terwijl onze sample voornamelijk Belgisch was. Een andere mogelijke verklaring is dat een grote mate van de voorgaande onderzoeken gedeeltelijk tot compleet correlatieel waren en weinig rekening hielden met regressiecoëfficiënten. Wij vonden ook een hogere frequentie van significante verbanden in de correlatieanalyse dan in de regressieanalyses. Een laatste, voor de hand liggende, reden is dat liegen in het selectie-interview en liegen in het CV fundamenteel verschillen van elkaar en dat bijgevolg deze verschillende verbanden met bepaalde antecedenten en gevolgen een natuurlijk verschil zijn tussen de twee fenomenen.

Net als in onderzoek naar het selectie-interview is bereidheid om te faken ook met betrekking tot het CV een belangrijke predictor voor misleidende IM. Maar in tegenstelling tot wat onderzoek naar het selectie-interview vaststelde, vinden we dat capaciteit om te faken een minder belangrijke predictor is voor CV-faking. Capaciteit om te faken voorspelde namelijk maar één van de drie vormen van CV-faking, verfraaiing. Dit komt mogelijks omdat het makkelijker is om aan misleidende IM te doen in iets onpersoonlijks en indirects zoals een CV, in tegenstelling tot iets wat persoonlijk en direct is zoals een selectie-interview. In andere woorden is het mogelijk dat bij CV-faking het niet zozeer een kwestie is van al dan niet te kunnen faken, maar enkel of men bereid is om dit te doen. Of deze bewering al dan niet klopt zal toekomstig onderzoek moeten uitwijzen.

We verwachtten ook dat demografische factoren geen direct, significant effect zouden hebben op CV-faking en dit werd grotendeels bevestigd. Enkel werkstatus was een significante predictor voor omissie en de compound CV-faking variabele.

## WIE LIEGT IN CV'S?

Proefpersonen die momenteel werken gaven in grotere mate aan dat ze aan ommissie en CV-faking in het algemeen deden in hun laatste zoektocht naar een job in vergelijking met studenten en werklozen. Een andere belangrijke bevinding is dat CV-faking onafhankelijk is van geslacht, leeftijd, en hoogst behaalde diploma. Men liegt in andere woorden evenveel over verschillende demografische groepen heen.

De verwachte verbanden tussen bereidheid om te faken en de HEXACO persoonlijkheidsconstructen Emotionaliteit, Extraversie, Aangenaamheid, en Consciëntieusheid konden niet bevestigd worden in ons onderzoek naar liegen in het CV. De relatie tussen bereidheid om te faken en de Dark Traits machiavellisme en narcisme, die empirisch al werden vastgesteld in het onderzoek naar faking in het selectie-interview door Roulin et al. (2016b), konden we ook niet repliceren. Een mogelijke verklaring voor deze bevinding staat misschien al weergegeven in de inleiding van deze thesis. We rapporteerden daar namelijk de bevinding van Robinson et al. (1998) die stelde dat mensen leugens in CV's niet als oneerlijk beschouwden, maar als iets wat verwacht wordt door organisaties. Misschien is het zo dat mensen met eerlijke persoonlijkheden even bereid zijn om te liegen in het CV en de motivatiebrief, omdat ze dit niet als oneerlijk of onethisch beschouwen, maar als iets normaals. De enige antecedenten van bereidheid om te faken waarvan we het effect hebben kunnen bevestigen waren de HEXACO dimensie Honesty-Humility en de Dark Trait persoonlijkheidsfactor psychopathie. Dat H-H een belangrijke predictor blijkt te zijn is geen verrassende bevinding want H-H lijkt consistent de beste predictor van alle persoonlijkheidsdimensies te zijn voor (on)eerlijk gedrag. Het verband met psychopathie daarentegen is een iets meer eigenaardige bevinding, want van de Dark Traits is deze het minst gerelateerd aan liegen in het selectie-interview (Roulin et al. 2016b).

Law et al. (2016) vonden dat het geven van een waarschuwing tegen misleidende IM vlak voordat iemand een selectie-interview afnam ervoor zorgde dat de persoon eerlijker was tijdens het interview. Vervolgens veronderstelden we dat de opportuniteit om te faken in het CV en de motivatiebrief beïnvloedt werd door waarschuwingen in vacatures. Wij vonden dat proefpersonen die een waarschuwing kregen tegen liegen in de vacature het in lagere mate zouden riskeren om te liegen in hun CV. Deze bevinding is van praktisch belang want het toevoegen van één enkele zin

## WIE LIEGT IN CV'S?

die waarschuwt tegen CV-faking in een vacature zou ervoor kunnen zorgen dat organisaties CV's en motivatiebrieven zullen ontvangen die in grotere mate waarheidsgetrouw zijn dan diegene die ze momenteel behandelen.

We hebben nog twee antecedenten getoetst die nog niet onderzocht waren in de selectiecontext. Namelijk het effect van de mate waarin een vacante functie als schaars wordt voorgesteld in de vacature op bereidheid om te faken en het effect van politieke vaardigheden op capaciteit om te faken. Het effect van schaarste op bereidheid om te faken was niet significant in onze studie. Schaarste zou een effect hebben op de attractiviteit van de vacante functie. Misschien is een functie in de horeca, zoals in de vacatures die de proefpersonen gepresenteerd kregen in deze studie, inherent laag attractief en zou in een vacature die een meer attractieve functie voorstelt het effect van schaarste wel bevonden worden. Het effect van politieke vaardigheden blijkt een adequate predictor te zijn voor capaciteit om te faken. Politieke vaardigheden zijn in de context van IM of liegen in de selectieprocedure amper onderzocht. Deze thesis voorziet evidentie voor het belang van dit construct voor toekomstig, soortgelijk onderzoek.

Ten slotte vonden we dat de effecten van CV-faking op werk gerelateerde uitkomsten insignificant of gemiddeld zijn. We vonden geen effecten van CV-faking op jobprestatie. En slechts een gemiddeld effect van één van de vormen van CV-faking op deviant of contraproductief werkgedrag. Dit effect was bevonden bij verfraaiing. Hiernaast was CV-faking in het algemeen wel een significante voorspeller voor deviant werkgedrag. Verschillende studies hebben in het verleden het verband tussen faking in de selectieprocedure en werk gerelateerde uitkomsten wel kunnen vaststellen (e.g., Donovan et al. 2013; Henle et al. 2019) maar we hebben dit niet overtuigend kunnen repliceren in onze steekproef. Mogelijks hebben we dit niet kunnen repliceren omdat we gebruik maakten van andere schalen voor jobprestatie en deviant werkgedrag dan voorgaande onderzoeken. Wij maakten gebruik van de Individual Work Performance Questionnaire van Koopmans et al. (2012). Donovan et al. (2013) maakten daarentegen gebruik van het marktaandeel van hun proefpersonen om een assessment te kunnen maken over hun jobprestatie. Terwijl Henle et al. (2019) gebruik maakten van de in-role behavior scale (Williams & Anderson, 1991) om jobprestatie te meten, en van de schaal van Bennett en Robinson (2000) om deviant werkgedrag te meten. In andere woorden gebruikten we binnen deze thesis andere schalen, en bijgevolg andere conceptualisaties,

om deze twee constructen te onderzoeken in vergelijking met voorgaande studies.

### **Beperkingen**

Een eerste grote beperking is dat er mogelijk meer predictoren zijn voor faking dan diegenen die in deze thesis werden opgenomen. Zo wordt er voorspeld dat onder andere cognitieve vaardigheden, verbale vaardigheden, sociale vaardigheden, kennis van de job, en zelf-monitoring significante voorspellers zouden zijn voor capaciteit om te faken (Levashina et al., 2006; Levashina, Morgeson, & Campion, 2009; Roulin et al., 2016a). De meeste van deze variabelen zijn niet opgenomen in deze thesis omwille van praktische redenen. Het zou moeilijk haalbaar zijn om valide cognitieve, verbale, en sociale intelligentietesten af te nemen bij al de proefpersonen gezien de lange duur van deze testen en onze beperkte resources. Enkele relevante situationele factoren werden alsook niet opgenomen in deze studie. Er werd bijvoorbeeld geen rekening gehouden met de effecten van het soort job en organisatie. De genoemde variabelen spelen waarschijnlijk een rol in de mate waarin iemand aan CV-faking doet en zouden in rekening moeten worden gebracht in toekomstig onderzoek.

Een tweede grote beperking ligt in de gebruikte methodiek van deze studie. We hebben gewerkt met zelfrapportage om onze data te verzamelen. Zelfrapportage heeft vaak te kampen met vertekeningen wegens de effecten van sociale wenselijkheid. Dit leidt vervolgens tot onderschattingen van contraproductief gedrag in vergelijking met beoordelingen door anderen (Berry, Carpenter, & Barratt, 2012). Maar gegeven de private en individuele aard van liegen in het CV en de bijhorende motivatiebrief lijkt zelfrapportage de enige realistische optie. We trachtten de eerlijkheid van de proefpersonen te verhogen door meermaals in de vragenlijst er op te wijzen dat het onderzoek compleet anoniem was. Toch zou toekomstig onderzoek meer experimentele designs kunnen hanteren om in mindere mate te moeten vertrouwen op zelfrapportage voor dataverzameling.

Een derde beperking ligt in een ander aspect van de gebruikte methodiek van deze studie. Het opzet van ons onderzoek was cross-sectioneel en vervolgens kunnen de resultaten niet met zekerheid als causaal worden geïnterpreteerd. Toekomstig onderzoek zou best een longitudinaal design hanteren om zo de causaliteit van de verbanden die we vonden te kunnen bevestigen of ontcrachten.

## WIE LIEGT IN CV'S?

Een vierde beperking is dat deze thesis zich focust op directe relaties tussen variabelen. Mogelijke moderatoren en mediators werden genegeerd terwijl er wel verwacht kan worden dat moderaties en mediaties aanwezig zijn. Bijvoorbeeld zou men een mediatieanalyse kunnen uitvoeren voor het effect van de HEXACO dimensies, via bereidheid om te faken, op de drie vormen van CV-faking en/of de compound faking variabele te berekenen. De reden waarom dit niet onderzocht werd is het gevolg van tijdstekort, maar dit is een piste die we aanraden om in toekomstig onderzoek te bekijken.

Een vijfde, en laatste, beperking ligt in de conceptualisatie van opportuniteit om te faken. Men kan argumenteren dat opportuniteit om te faken geen directe antecedent is van misleidend IM, maar van capaciteit en bereidheid om te faken. Men zou kunnen stellen dat het toevoegen van waarschuwingen in een vacature leidt tot verminderde bereidheid om te faken en vervolgens leidt tot minder misleidend IM. We hebben echter verder gebouwd op voorgaand onderzoek dat deze drie factorenstructuur lijkt te verkiezen. Deze voorgaande onderzoeken zijn grotendeels puur theoretisch. Toekomstig onderzoek zou kunnen toetsen of de drie factorenstructuur superieur is ten opzichte van de twee factorenstructuur bestaande uit capaciteit om te faken en bereidheid om te faken, met opportuniteit om te faken als antecedent voor bereidheid om te faken en/of capaciteit om te faken.

### **Conclusie**

In deze thesis hebben we geprobeerd om duidelijkheid te scheppen in het tot nog toe weinig onderzochte onderwerp CV-faking. We hebben enkele belangrijke antecedenten van CV-faking kunnen identificeren, maar niettegenstaande werden veel van onze hypothesen niet bevestigd. Desondanks hopen we dat deze thesis als een inspiratiebron en katalysator kan dienen voor komend onderzoek over misleidend impressie management in het CV en de bijhorende motivatiebrief.

### Referenties

- Alge, B.J., Anthony, E.L., Rees, J., & Kannan, K. (2010). Controlling A, while hoping for B: Deviance deterrence and public versus private deviance. In L.L. Neider & C. Schriesheim (Ed). *The "dark" side of management* (pp. 115-141). Charlotte, North Carolina: Information Age Publishing.
- Anderson, N., Salgado, J.F., & Hulsheger, U.R. (2010). Applicant Reactions in Selection: Comprehensive meta-analysis into reaction generalization versus situational specificity. *International Journal of Selection and Assessment*, 18(3), 291-304. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1468-2389.2010.00512.x>
- Atari, M. & Chegeni, R. (2016). Assessment of dark personalities in Iran: Psychometric evaluation of the Farsi translation of the Short Dark Triad (SD3-F). *Personality and individual differences*, 102, 111-117. <http://dx.doi.org/10.1016/j.paid.2016.06.070>
- Bennett, R.J. & Robinson, S.L. (2000). The development of a measure of workplace deviance. *Journal of Applied Psychology*, 85(3), 349-360. <http://dx.doi.org/10.1037//0021-9010.85.3.349>
- Berry, C.M., Carpenter, N.C., & Barratt, C.L. (2012). Do other-reports of counterproductive work behaviour provide an incremental contribution over self-reports? A meta-analytic comparison. *Journal of Applied Psychology*, 97(3), 613-636. <http://dx.doi.org/10.1037/a0026739>
- Berry, C.M., Sackett, P.R., & Wiemann, S. (2007). A review of recent developments in integrity test research. *Personnel Psychology*, 60(2), 271-301. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1744-6570.2007.00074.x>
- Blickle, G., Ferris, G., Kramer, J., Meurs, J., Mierke, J., Momm, T., Witzki, A. (2011) Role of Political Skill in Job Performance Prediction Beyond General Mental Ability and Personality in Cross-Sectional and Predictive Studies. *Journal of Applied Social Psychology*, 41, 488-514. <http://dx.doi.org/10.1371/journal.pmed.0020124>
- Bourdage, J.S., Wiltshire, J., & Lee, K. (2015). Personality and Workplace Impression Management: Correlates and Implications. *Journal of Applied Psychology*, 100(2), 537-546. <http://dx.doi.org/10.1037/a0037942>
- Bright J., Hutton, S. (2000). The impact of competency statements on resumes for

- short-listing decisions. *International journal of selection and assessment*, 8, 41-53. <http://dx.doi.org/10.1111/1468-2389.00132>
- Burns, G., Christiansen, N., Coaster, J.A., Morris, M., Periard, A. (2014). Effects of applicant personality on resume evaluations. *Journal of Business and Psychology*, 29, 573-591. <http://dx.doi.org/10.1007/s10869-014-9349-6>
- Cohen, A. (2016). Are they among us? A conceptual framework of the relationship between the dark trait personality and counterproductive work behaviors (CWBs). *Human Resource Management Review*, 26, 69-85. <http://dx.doi.org/10.1016/j.hrmr.2015.07.003>
- Christie, R., & Geis, F. (1970). *Studies in Machiavellianism*. New York: Academic Press.
- Dalal, R. S. (2005). A meta-analysis of the relationship between organizational citizenship behavior and counterproductive work behaviour. *Journal of Applied Psychology*, 90(6), 1241-1255. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.90.6.1241>
- De Vries, R.E. (2013). The 24-item Brief HEXACO Inventory (BHI). *Journal of Research in Personality*, 47, 871-880. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jrp.2013.09.003>
- De Vries, R.E., de Vries, A., de Hoogh, A., & Feij, A. (2009). More than the Big Five: Egoism and the HEXACO Model of Personality. *European Journal of Personality*, 23(8), 635-654. <http://dx.doi.org/10.1002/per.733>
- Dineen, B.R., Duffy, M.K., Henle, C.A., & Lee, K. (2017). Green by comparison: Deviant and normative transmutations of job search envy in a temporal context. *Academy of Management Journal*, 60(1), 295–320. <http://dx.doi.org/10.5465/amj.2014.0767>
- Donovan, J.J., Dwight, S.A., Schneider, D. (2013). The Impact of Applicant faking on Selection Measures, Hiring Decisions, and Employee Performance. *Journal of Business and Psychology*, 29, 479-493. <http://dx.doi.org/10.1007/s10869-013-9318-5>
- Elaad, E. & Reizer, A. (2015) Personality Correlates of the Self-Assessed Abilities to Tell and Detect Lies, Tell Truths, and Believe Others. *Journal of Individual Differences*, 36(3), 163-169. <http://dx.doi.org/10.1027/1614-0001/a000168>
- Ferris, G.R., Treadway, D., Kolodinsky, R., Hochwarter, W. A., Kacmar, C. J., &

## WIE LIEGT IN CV'S?

- Douglas, C. (2005). Development and validation of the political skill inventory. *Journal of Management, 31*, 126-152. <http://dx.doi.org/10.1177/0149206304271386>
- Ferris, G.R., Treadway, D., Perrewe, P., Brouer, R., Douglas, C., & Lux, S. (2007). Political Skill in Organizations. *Journal of Management, 33*, 290-320. <http://dx.doi.org/10.1177/0149206307300813>
- Fletcher, C. (1990). The Relationships Between Candidate Personality, Self-Presentation Strategies, and Interviewer Assessments in Selection Interviews: An Empirical Study. *Human Relations, 43*, 739-749. <http://dx.doi.org/10.1177/001872679004300803>
- Goldberg, L.R. (1993). The Structure of Phenotypic Personality-Traits. *American Psychologist, 48*, 26-34. <http://dx.doi.org/10.1037/0003-066x.48.1.26>
- Hare, R.D. (1985). Comparison of Procedures for the Assessment of Psychopathy. *Journal of Consulting and Clinical Psychology, 53*, 7-16. <http://dx.doi.org/10.1037/0022-006X.53.1.7>
- Hare, R.D. (1991). The Hare Psychopathy Checklist – Revised. *Toronto Multihealth Systems, 100*(3), 6. <http://dx.doi.org/10.1037/t01167-000>
- Henle, C.A., Dineen, B.R., & Duffy, M.K. (2019). Assessing Intentional Resume Deception: Development and Nomological Network of a Resume Fraud Measure. *Journal of Business and Psychology, 34*, 87-106. <http://dx.doi.org/10.1007/s10869-017-9527-4>
- Highhouse, S., Beadle, D., Gallo, A., & Miller, L. (1998). Get 'em while they last! Effects of scarcity information in job advertisements. *Journal of Applied Social Psychology, 28*(9), 779-795. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1559-1816.1998.tb01731.x>
- HireRight (2017). 2017 HireRight Employment Screening Benchmark Survey. Retrieved October 30, 2018, from <https://www.businesswire.com/news/home/20170419005191/en/10th-Annual-HireRight-Benchmark-Survey-Finds-48>
- Jones, D. & Paulhus, D. (2014). Introducing the Short Dark Traid (SD3): A Brief Measure of Dark personality traits. *Assessment, 21*, 28-41. <http://dx.doi.org/10.1177/1073191113514105>
- Kashy, D.A. & DePaulo, B.M. (1996) Who lies? *Journal of Personality and Social*



- Psychology*, 70(5), 1037-1051. <http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.70.5.1037>
- Koopmans, L., Bernaards, C., Hildebrandt, V., van Buuren, S., van der Beek, A.J., & de Vet, H. (2012). Development of an Individual Work Performance Questionnaire. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 62(1), 6-28. <http://dx.doi.org/10.1108/17410401311285273>
- Koopmans, L., Bernaards, C., Hildebrandt, V., de Vet, H., & van der Beek, A.J. (2014). Construct Validity of the Individual Work Performance Questionnaire. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 56(3), 331-337. <http://dx.doi.org/10.1097/JOM.0000000000000113>
- Kuhn, K., Johnson, T., & Miller, D. (2013) Applicant Desirability Influences Reactions to Discovered Résumé Embellishments. *International Journal of Selection and Assessment*, 21, 111-120. <http://dx.doi.org/10.1111/ijsa.12021>
- Law, J.S., Bourdage, J., & O'Neill, T.A. (2016). To Fake or Not to Fake: Antecedents to Interview Faking, Warning Instructions, and Its Impact on Applicant Reactions. *Frontiers in Psychology*, 7, 13. <http://dx.doi.org/10.3389/fpsyg.2016.01771>
- Lee, K. & Ashton, M.C. (2004) Psychometric properties of the HEXACO personality inventory. *Multivariate Behavioral Research*, 39(2), 329-358. [http://dx.doi.org/10.1207/s15327906mbr3902\\_8](http://dx.doi.org/10.1207/s15327906mbr3902_8)
- Lee, K. & Ashton, M.C. (2005). Psychopathy, Machiavellianism, and Narcissism in the Five-Factor Model and the HEXACO model for personality structure. *Personality and Individual Differences*, 38(7), 1571-1582. <http://dx.doi.org/10.1016/j.paid.2004.09.016>
- Lee, K., Ashton, M.C., Morrison, D.L., Cordery, J., & Dunlop, P.D. (2008). Predicting integrity with the HEXACO personality model: use of self- and observer reports. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 81, 147-167. <http://dx.doi.org/10.1348/096317907x195175>
- Lee, K., Ogunfowora, B., & Ashton, M. C. (2005). Personality traits beyond the big five: Are they within the HEXACO space? *Journal of personality*, 73(5), 1437-1463. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1467-6494.2005.00354.x>
- Levashina, J., Campion, M.A. (2006). A Model of Faking Likelihood in the

- Employment Interview. *International Journal of Selection and Assessment*, 14, 299-316. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1468-2389.2006.00353.x>
- Levashina J., Campion, M.A. (2007). Measuring Faking in the Employment Interview: Development and Validation of an Interview Faking Behavior Scale. *Journal of applied Psychology*, 92, 1638-1656. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.92.6.1638>
- Levashina, J., Morgeson, F.P., & Campion, M.A. (2009) They Don't Do It Often, But They Do It Well: Exploring the relationship between applicant mental abilities and faking. *International Journal of Selection and Assessment* 17(3), 271-281. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1468-2389.2009.00469.x>
- Maher, L.P., Gallagher, V. C., Rossi, A. M., Ferris, G.R., & Perrewe, P.L. (2018). Political skill and will as predictors of impression management frequency and style: A three study investigation. *Journal of Vocational Behavior*, 107, 276-294. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2018.05.004>
- Marcus, B. (2009). 'Faking' From the Applicant's Perspective: A theory of self-presentation in personnel selection settings. *International Journal of Selection and Assessment*, 17(4), 417-430. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1468-2389.2009.00483.x>
- McCrae, R.R., & Costa, P.T. (1995). Trait explanations in personality psychology. *European Journal of Personality*, 9(4), 231-252. <http://dx.doi.org/10.1002/per.2410090402>
- McGarvey, R. (1993). Resume Fraud. *Trainings*, 30, 10-14.
- McShulskis, E. (1997). Beware college grads willing to lie for a job. *HRMagazine*, 42(8), 22-23.
- Mikulay, S.M. & Goffin, R.D. (1998) Measuring and predicting counterproductivity in the laboratory using integrity and personality testing. *Educational and Psychological Measurement*, 58(5), 768-790. <http://dx.doi.org/10.1177/0013164498058005004>
- Mintzberg, H. (1983). Power in and around organisations. *Administrative Science Quarterly*, 142, 597. <http://dx.doi.org/10.2307/2392702>
- Mintzberg, H. (1985). The Organization as a Political Arena. *Journal of management Studies*, 22, 133-154. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1467-6486.1985.tb00069.x>

- O'Boyle, E.H., Forsyth, D.R., Banks, G.C., & McDaniel, M.A. (2012). A Meta-Analysis of the Dark Traid and Work Behavior: A Social Exchange Perspective. *Journal of Applied Psychology, 97*(3), 557-579. <http://dx.doi.org/10.1037/a0025679>
- Paulhus, D., Williams, K. (2002). The Dark Traid of personality: Narcissim, Machiavellianism, and psychopathy. *Journal of Research in Personality, 36*, 556-563. [http://dx.doi.org/10.1016/S0092-6566\(02\)00505-6](http://dx.doi.org/10.1016/S0092-6566(02)00505-6)
- Peterson, M.H., Griffith, R.L., Isaacson, J.A., O'Connell, M.S., & Mangos, P.M. (2011). Applicant faking, social desirability, and the prediction of counterproductive work behaviors. *Human Performance, 24*(3), 270–290. <http://dx.doi.org/10.1080/08959285.2011.580808>
- Raskin, R. & Terry, H. (1998). A principal-components analysis of the Narcissistic Personality Inventory and further evidence of its construct validity. *Journal of Personality and Social Psychology, 54*, 890-902. <http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.54.5.890>
- Robinson, W.P., Shepherd, A., & Heywood, J. (1998). Truth, equivocation/ concealment and lies, in job applications and doctor–patiënt communication. *Journal of Language and Social Psychology, 17*(2), 149–155. <http://dx.doi.org/10.1177/0261927X980172001>
- Roulin, N. & Krings, F. (2016). When Winning is Everything: The Relationship between Competitive Worldviews and Job Applicant Faking. *Applied Psychology, 65*(4), 643-670. <http://dx.doi.org/10.1111/apps.12072>
- Roulin, N., Krings, F., Binggeli, S. (2016). A Dynamic Model of Applicant Faking. *Organizational Psychology Review, 6*, 145-170. <http://dx.doi.org/10.1177/2041386615580875>
- Sackett, R.S. & Wanek, J. E. (1996). New developments in the use of measures of honesty, integrity, conscientiousness, dependability, trustworthiness, and reliability for personnel selection. *Personnel Psychology, 49*(4), 787-829. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1744-6570.1996.tb02450.x>
- Varma, A., Toh, S.M., & Pichler, S. (2006). Ingratiation in job applicants: Impact on selection Decisions. *Journal of Managerial Psychology, 21*, 200–210. <http://dx.doi.org/10.1108/02683940610659551>.

## WIE LIEGT IN CV'S?

- VDAB (2006). Cv-fraude. Retrieved April 21, 2019, from <https://www.vdab.be/magezine/juli06/cv-fraude.shtml>
- Veselka, L., Schermer, J.A., & Vernon, P.A. (2012). The Dark Traits and an expanded framework of personality. *Personality and Individual Differences*, 53(4), 417-425. <http://dx.doi.org/10.1016/j.paid.2012.01.002>
- Volkema, R.J. (2004). Demographic, cultural, and economic predictors of perceived ethicality of negotiation behavior: A nine-country analysis. *Journal of Business Research*, 57, 67-78. [http://dx.doi.org/10.1016/s0148-2963\(02\)00286-2](http://dx.doi.org/10.1016/s0148-2963(02)00286-2)
- Waung, M., McAuslan, P., DiMambro, J.M., Miegoe, N. (2016). Impression Management Use in Resumes and Cover letters. *Journal of Business and Psychology*, 32(6), 727-726. <http://dx.doi.org/10.1007/s10869-016-9470-9>
- Williams, L.J. & Anderson, S.E. (1991). Job-satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors. *Journal of Management*, 17(3), 601-617. <http://dx.doi.org/10.1177/014920639101700305>
- Wood, J., Schmidtke, J., Decker, J. (2007). Lying on Job Applications: The Effects of Job Relevance, Commission, and Human Resource Management Experience. *Journal of Business and Psychology*, 22, 1-9. <http://dx.doi.org/10.1007/s10869-007-9048-7>
- Zvi, L. & Elaad, E. (2018). Correlates of narcissism, self-reported lies, and self-assessed abilities to tell and detect lies, tell truths, and believe others. *Journal of Investigative Psychology and Offender Profiling*, 15(3), 271-286. <http://dx.doi.org/10.1002/jip.1511>

Appendix

Afbeelding 2:

*Vacature 1 (Waarschuwing x Schaarste)*



MAXWELLS RESTAURANT

**WAITER/WAITRESS WANTED**  
**LIMITED NUMBER OF JOBS REMAINING**

**Job description:**

- The overall scope of the job includes serving food and beverages to guests in the assigned outlet
- Report to duty punctually wearing the correct uniform
- Be knowledgeable of all services and products offered by the restaurant
- Project at all times a positive and motivated attitude and exercise self-control
- Few openings for waiters left

**Candidate profile:**

- Ability to work and communicate in a multinational environment
- Communication skills
- At least two years experience as a waiter
- Passion for hospitality

**If interested contact [maxwellsrestaurant@spotmail.com](mailto:maxwellsrestaurant@spotmail.com) with your resume**  
**Be honest, all allegations on the resume will be checked**

Afbeelding 3

*Vacature 2 (Geen waarschuwing x Schaarste)*



MAXWELLS RESTAURANT

**WAITER/WAITRESS WANTED**  
**LIMITED NUMBER OF JOBS REMAINING**

**Job description:**

- The overall scope of the job includes serving food and beverages to guests in the assigned outlet
- Report to duty punctually wearing the correct uniform
- Be knowledgeable of all services and products offered by the restaurant
- Project at all times a positive and motivated attitude and exercise self-control
- Few openings for waiters left

**Candidate profile:**

- Ability to work and communicate in a multinational environment
- Communication skills
- At least two years experience as a waiter
- Passion for hospitality

**If interested contact [maxwellsrestaurant@spotmail.com](mailto:maxwellsrestaurant@spotmail.com) with your resume**

## WIE LIEGT IN CV'S?

### Afbeelding 4

*Vacatures 3 (Waarschuwing x Ruim beschikbaar)*



MAXWELLS RESTAURANT

**WAITER/WAITRESS WANTED**  
**UNLIMITED NUMBER OF JOBS REMAINING**

**Job description:**

- The overall scope of the job includes serving food and beverages to guests in the assigned outlet
- Report to duty punctually wearing the correct uniform
- Be knowledgeable of all services and products offered by the restaurant
- Project at all times a positive and motivated attitude and exercise self-control
- Many openings for waiters left

**Candidate profile:**

- Ability to work and communicate in a multinational environment
- Communication skills
- At least two years experience as a waiter
- Passion for hospitality

**If interested contact [maxwellsrestaurant@spotmail.com](mailto:maxwellsrestaurant@spotmail.com) with your resume**  
**Be honest, all allegations on the resume will be checked**

### Afbeelding 5

*Vacature 4 (Geen waarschuwing x Ruim beschikbaar)*



MAXWELLS RESTAURANT

**WAITER/WAITRESS WANTED**  
**UNLIMITED NUMBER OF JOBS REMAINING**

**Job description:**

- The overall scope of the job includes serving food and beverages to guests in the assigned outlet
- Report to duty punctually wearing the correct uniform
- Be knowledgeable of all services and products offered by the restaurant
- Project at all times a positive and motivated attitude and exercise self-control
- Many openings for waiters left

**Candidate profile:**

- Ability to work and communicate in a multinational environment
- Communication skills
- At least two years experience as a waiter
- Passion for hospitality

**If interested contact [maxwellsrestaurant@spotmail.com](mailto:maxwellsrestaurant@spotmail.com) with your resume**