



universität
wien

Diplomarbeit

Titel der Arbeit

Fragebogen zur Selbstdarstellung im Bewerbungsgespräch

Verfasser

Wolfgang Wenger

Angestrebter akademischer Grad

Magister der Naturwissenschaften (Mag. rer. nat.)

Wien, im September 2010

Studienkennzahl: 298

Studienrichtung: Psychologie

Betreuer: PD Dr. Carmen Hagemeister

Danksagung

Herzlich bedanken möchte ich mich auf diesem Weg bei allen Personen, welche mich während des Studiums und der Diplomarbeit unterstützt und begleitet haben.

Vor allem möchte ich mich bei meiner Familie und meinen Eltern, Franz und Christine Wenger, bedanken, die sämtliche Ausbildungsschritte von mir respektiert und mir in jeder Phase Rückhalt gegeben haben.

Bedanken möchte ich mich auch bei meiner Diplomarbeitsbetreuerin PD Dr. Carmen Hagemeister für die sehr engagierte Betreuung der vorliegenden Arbeit und die hilfreichen Anregungen zur Durchführung und Gestaltung der Diplomarbeit.

Ein herzliches Dankeschön auch an die Betreiber und User des Psychologieforums Wien (www.psychologieforum.at), welche mir während meiner gesamten Studienzeit immer wieder Hilfestellungen und Anregungen geliefert haben. Ebenfalls möchte ich mich bei den Betreibern der Homepage www.soscisurvey.de/ bedanken, die das Online-Stellen meines Fragebogens und damit die Teilnahme für Interessierte an dieser Arbeit ermöglicht haben.

Besonderer Dank gilt schließlich auch meiner Partnerin Angelika Hofner, die in sämtlichen Phasen des Lebens zu mir steht und mir Halt im Leben bietet. Danke, dass du mich in schwierigen Zeiten aufgebaut hast und es dir durch deinen kritischen Geist gelungen ist, mir manchmal einen anderen Blickwinkel auf die Arbeit zu ermöglichen.

Inhalt

1.	Ziele	8
2.	Theorie	9
2.1	Personalauswahl.....	9
2.2	Das Bewerbungsgespräch.....	9
2.2.1	Vorteile des Bewerbungsgesprächs	10
2.2.2	Nachteile des Bewerbungsgesprächs	11
2.3	Soziale Erwünschtheit.....	12
2.4	Impression Management (IM).....	13
2.4.1	Einfluss von IM auf Bewerbungsgespräche.....	15
2.4.2	Kontext von Impression Management	18
2.4.3	Unstrukturierte Interviews vs. strukturierte Interviews.....	19
2.4.4	Erfahrung des/der Interviewers/Interviewerin.....	20
2.4.5	Einfluss von Persönlichkeitseigenschaften	21
2.4.6	Nachfragen des/der InterviewerIn.....	22
2.4.7	Vorbereitung auf das Bewerbungsgespräch	23
2.5	Messung – Selbstdarstellung im Bewerbungsgespräch	25
3.	Method e	27
3.1	Sammlung möglicher Items.....	27
3.2	Kategorisierung und Selektion.....	28
3.3	Itemformulierung.....	29
3.4	Überprüfung der Verständlichkeit	31
3.4.1	Herangehensweise	32
3.4.2	Stichprobe.....	33
3.4.3	Erkenntnisse.....	33
3.5	Der Fragebogen.....	34

3.6	Stichprobe.....	37
3.6.1	Akquirierung der Stichprobe.....	37
3.6.2	Stichprobenbeschreibung.....	37
4.	Ergebnisse.....	45
4.1	Deskriptivstatistik – fehlende Werte	45
4.2	Faktorenanalyse.....	46
4.2.1	Faktorenanalyse – Auswertung des Fragebogens.....	47
4.2.2	Korrelationsmatrix	48
4.2.3	Stichprobeneignung	49
4.2.4	Bestimmung der Faktoren.....	50
4.2.5	Darstellung der Faktoren.....	51
4.2.6	Korrelation Alter - Faktoren	55
4.3	Reliabilität der Faktoren.....	56
4.4	Deskriptivstatistik – Faktoren	58
4.5	Vergleich der Bildungsschichten	65
5.	Diskussion	68
6.	Ausblick.....	75
	Literatur:.....	78
	Anhang:.....	82
	A: Zusammenfassung	83
	B: Sammlung möglicher Items.....	84
	C: Fragebogen	90
	D: Screenshot – Onlinefragebogen.....	105
	E: SPSS-Auswertungstabellen.....	107
	F: Lebenslauf	130

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 3.1: Verteilung des Bildungsgrades	33
Abbildung 3.2: höchste abgeschlossene Schulbildung (Deutschland)	41
Abbildung 3.3: höchste abgeschlossene Schulbildung (Österreich)	42
Abbildung 4.1: Screeplot	50

Tabellenverzeichnis

Tabelle 3.1: Anzahl von Items pro Kategorie.....	31
Tabelle 3.2: Letztes Bewerbungsgespräch	38
Tabelle 3.3: Fachbereich	39
Tabelle 3.4: Bundesland Deutschland	40
Tabelle 3.5: Bundesland Österreich	42
Tabelle 3.6: Stellensuche (Österreich vs. Deutschland)	43
Tabelle 3.7: Letztes Bewerbungsgespräch (Österreich vs. Deutschland)	44
Tabelle 3.8: Alter und Geschlecht (Österreich vs. Deutschland).....	44
Tabelle 4.1: Items mit Korrelationen $\leq 0,3$	48
Tabelle 4.2: Items mit einer oder zwei Korrelationen $\leq 0,3$	49
Tabelle 4.3: Items – Einschmeicheln und Verschweigen im Gespräch.....	52
Tabelle 4.4: Items - Vorbereitung	53
Tabelle 4.5: Items – Wahrheit sagen im Gespräch.....	53
Tabelle 4.6: Items – Lügen im Gespräch.....	54
Tabelle 4.7: Items – Eigenschaften und berufliche Leistungen (Vorbereitung und Gespräch).....	54
Tabelle 4.8: Korrelation Alter – Faktoren	55
Tabelle 4.9: Reliabilitätsanalyse	58
Tabelle 4.10: Deskriptivstatistik – Verschweigen und Einschmeicheln im Gespräch..	59
Tabelle 4.11: Deskriptivstatistik – Vorbereitung.....	60
Tabelle 4.12: Deskriptivstatistik – Wahrheit sagen im Gespräch.....	61
Tabelle 4.13: Deskriptivstatistik – Lügen im Gespräch	62
Tabelle 4.14: Deskriptivstatistik – Eigenschaften und berufliche Leistungen (Vorbereitung und Gespräch).....	63
Tabelle 4.15: Häufigkeiten persönliche Eigenschaften – Vorbereitung vs. Gespräch ..	64

Tabelle 4.16: Häufigkeiten berufliche Leistungen – Vorbereitung vs. Gespräch 64

1. Ziele

Bewerbungsgespräche spielen in unserer Gesellschaft bei der Auswahl von MitarbeiterInnen eine zentrale Rolle. Kaum eine neu zu besetzende Stelle wird ohne die Nutzung dieses Instruments vergeben. Das Bewerbungsgespräch wird sowohl von InterviewerInnen als auch von Interviewten aufgrund seiner Multifunktionalität sehr geschätzt und akzeptiert (Westhoff & Strobel, 2005), was sicher ein Hauptgrund für seinen weit verbreiteten Einsatz ist. Doch kann das Bewerbungsgespräch all die Erwartungen und Hoffnungen, die in dieses Instrument gesteckt werden, erfüllen?

Auf Grund der Bedeutung von Bewerbungsgesprächen in der Personalauswahl erscheint es logisch, dass sowohl InterviewerInnen als auch BewerberInnen versuchen, sich im Gespräch von ihrer besten Seite zu zeigen. Teilweise gehen BewerberInnen sogar noch einen Schritt weiter und versuchen dem/der GesprächspartnerIn ein Bild zu vermitteln, welchem der/die BewerberIn allerdings gar nicht entspricht, um daraus einen Vorteil zu erzielen. Zu diesem Zwecke werden Schwächen verheimlicht, Ungereimtheiten kaschiert und der Besitz bestimmter, für die Stelle vorteilhafter Eigenschaften vorgegaukelt. Ziel ist es, den Erwartungen und Vorstellungen des/der Interviewers/Interviewerin gerecht zu werden und von den eigenen Qualifikationen zu überzeugen. Vor allem für den/die ArbeitgeberIn erscheint dieser Sachverhalt problematisch, da schließlich unter anderem mit Hilfe des Bewerbungsgesprächs der/die „Geeignete“ für die zu besetzende Stelle gefunden werden soll.

Die vorliegende Arbeit beschäftigt sich deshalb mit dem Thema der Selbstdarstellung im Bewerbungsgespräch. Nachdem in der Literatur kein passendes Instrument vorhanden ist, welches diese Problematik adäquat erfasst und festhält, ist es Aufgabe dieser Arbeit einen diesbezüglichen Fragebogen zu entwickeln und auf seine Funktionalität zu überprüfen. Da in der Vergangenheit der Vorbereitung von BewerberInnen auf Bewerbungsgespräche noch nicht ausreichend Aufmerksamkeit geschenkt wurde, soll dieser Fragebogen sowohl diese Problematik erfragen als auch festhalten, wie sich BewerberInnen in Gesprächen darstellen.

2. Theorie

2.1 *Personalauswahl*

Personalauswahl ist eines der Kerngebiete des Personalwesens und umfasst einerseits die Auswahl von MitarbeiterInnen vom externen Arbeitsmarkt und andererseits die Entscheidung über Auswahl und Zuordnung interner MitarbeiterInnen für offene Stellen (Schuler, 2002). Die Selektion kann dabei auf den unterschiedlichsten Wegen erfolgen.

Ein erster Schritt ist meistens die Analyse der Bewerbungsunterlagen. Die Unterlagen (Anschreiben, Lebenslauf, Zeugnisse und Referenzen) dienen vordergründig dazu, einen Kontakt zwischen BewerberIn und ArbeitgeberIn herzustellen und mit formalen und inhaltlichen Kriterien abzuklären, ob die jeweilige Person für die Position in Frage käme (Hollmann & Reitzing, 1995). Durch Ausscheiden von KandidatInnen, welche über die gewünschten Kriterien nicht verfügen bzw. in zu geringem Ausmaß darüber verfügen, kann dadurch eine Vorauswahl getroffen werden. Den verbleibenden BewerberInnen werden in weiterer Folge noch weitere Auswahlinstrumente vorgegeben, da die Analyse der Bewerbungsunterlagen nur in den seltensten Fällen den einzigen Auswahlschritt darstellt (Schuler, 1996).

Weitere Verfahren, die im Zusammenhang mit der Auswahl von MitarbeiterInnen mehr oder weniger häufig verwendet werden, sind: Personalfragebogen, Testverfahren, (Persönlichkeits-) Fragebögen, Arbeitsproben, Assessment-Center, strukturierte und unstrukturierte Bewerbungsgespräche, usw.

2.2 *Das Bewerbungsgespräch*

Das Bewerbungsgespräch ist nach Schuler (1996) in der Personalauswahl deutscher Unternehmen, neben der Auswertung der Bewerbungsunterlagen, die am häufigsten angewendete Methode zur Auswahl von MitarbeiterInnen. Diese Vormachtstellung haben das Bewerbungsgespräch und die Analyse von Bewerbungsunterlagen mittlerweile schon viele Jahre inne. Dies bestätigte eine Analyse der Nutzung psychologischer Verfahren in der externen Personalauswahl, welche die Verwendung der verschiedensten Auswahlinstrumente vor 20 Jahren mit denen der Gegenwart vergleicht (Schuler, Hell, Trapmann, Schaar & Boramir, 2007).

Böhm und Poppelreuter (2003) definieren ein Bewerbungsgespräch folgendermaßen: „Beim Einstellungsgespräch handelt es sich um einen zweiseitigen Austausch arbeitsrelevanter Informationen zwischen einem Interviewer (Arbeitgeber) und einem Interviewten (Bewerber) mit dem beidseitigen Ziel, Gemeinsamkeiten und Unterschiede heraus zu arbeiten und auf dieser Basis eine Entscheidung treffen zu können“ (S.66).

Die Art der Planung und Durchführung der Bewerbungsgespräche kann allerdings von Gespräch zu Gespräch stark variieren. Wie Sarges (1995) zeigte, können hier Unterschiede bestehen hinsichtlich:

- der Anzahl der beteiligten Personen: In den meisten Gesprächen sind zwei Personen beteiligt. Daneben besteht noch die Möglichkeit, dass mehrere InterviewerInnen eine Person befragen.
- des Grades der Kooperation/Konfrontation: Kooperative Interviews sind eindeutig in der Überzahl. So genannte „Stressinterviews“ kommen allerdings in bestimmten Situationen ebenfalls zum Einsatz.
- des Grades der Strukturiertheit: Je nach Grad der Strukturierung kann zwischen freien, halbstrukturierten und voll strukturierten Interviews unterschieden werden.

2.2.1 Vorteile des Bewerbungsgesprächs

Die Aufgaben von Bewerbungsgesprächen und die damit einhergehenden Chancen sind für beide Beteiligten sehr vielseitig. Einerseits kann nach Schuler (2002) der/die BewerberIn im Gespräch Informationen über die Tätigkeit und das Unternehmen einholen, um das Unternehmen und die Arbeitsbedingungen kennen zu lernen. Andererseits bietet das Gespräch für die auswählende Organisation eine Möglichkeit, sich ein Bild von der Person und ihren Qualifikationen zu machen. Beide Seiten haben im Gespräch die Möglichkeit, sich selbst zu präsentieren und für sich selber abzuschätzen, ob eine Zusammenarbeit möglich wäre (Schuler, 2002).

Ein weiterer großer Vorteil ist, dass das Bewerbungsgespräch sowohl von InterviewerInnen als auch Interviewten aufgrund seiner Multifunktionalität sehr geschätzt und akzeptiert wird (Westhoff & Strobel, 2005).

Auf Seiten der InterviewerIn ist diese Auswahlmethode sehr gefragt, weil mit dem Gespräch, im Vergleich zu anderen Verfahren (z.B.: Assessment Center), sehr rasch und kostengünstig berufliche Informationen aus den verschiedensten Bereichen eingeholt werden können (Westhoff & Strobel, 2005).

Fruhner, Schuler, Funke und Moser (1991) beschäftigten sich mit Auswahlverfahren und untersuchten in einer Studie die Einstellung von BewerberInnen zu Auswahlverfahren. Dabei kamen sie zu der Erkenntnis, dass BewerberInnen das Bewerbungsgespräch (von neun zur Auswahl stehenden Methoden) am besten bewerteten. Als Gründe für das positive Abschneiden des Bewerbungsgesprächs werden von den BewerberInnen ein höheres Maß an Beeinflussbarkeit, größere Informationsmöglichkeiten über den zukünftigen Arbeitsplatz und eine höhere Form der Augenscheinvalidität genannt. Augenscheinvalidität (face validity) bedeutet nach Kubinger (2009), dass für die Testpersonen ersichtlich ist, was mit dem Verfahren gemessen werden soll.

2.2.2 Nachteile des Bewerbungsgesprächs

Der große Nachteil von Bewerbungsgesprächen ist gleichzeitig auch eine Stärke des Instruments. Bei einem Bewerbungsgespräch handelt es sich um eine Interaktionssituation, eine zwischenmenschliche Begegnung, auf deren Grundlage Entscheidungen und Diagnosen getroffen werden. Der gesamte Prozess ist allerdings überlagert von unterschiedlichsten Absichten, Erwartungen, Fähigkeiten und Möglichkeiten der beteiligten Personen (Schuler, 2002).

Böhm und Poppelreuter (2003) nannten in diesem Zusammenhang unter anderem folgende mögliche Fehlerquellen, welche die Entscheidung von InterviewerInnen beeinflussen bzw. verzerren können: Dominierendes Gewicht früherer Gesprächseindrücke, Überbewertung negativer Informationen, emotionale Einflüsse und andere Wahrnehmungs- und Informationsverzerrungen, welche die Bewertung beeinflussen können.

Als Nachteil des Bewerbungsgesprächs kann auch die teilweise mäßige prognostische Validität des Instruments (vor allem des unstrukturierten Interviews) angeführt werden. Die prognostische Validität (Vorhersagevalidität) eines Instruments gibt die Korrelation eines Verfahrens/Tests mit einem in der Zukunft liegenden Außenkriterium (Prüfungserfolg, Arbeitsleistung, usw.) an. Ein in der Zukunft liegendes

Ereignis soll also durch ein Verfahren oder einen Test vorhergesagt werden (Kubinger, 2009).

Von Seiten der Unternehmen wird das Bewerbungsgespräch als sehr valide eingeschätzt. So zeigt eine Analyse der Nutzung psychologischer Verfahren (Schuler, Hell, Trapmann, Schaar & Boramir, 2007) innerhalb deutscher Unternehmen, dass keinem Verfahren durch die Personalabteilung eine höhere Validität zugeschrieben wird als dem strukturierten Interview. Dem strukturierten Interview wird sogar eine höhere Validität zugeschrieben als dem Assessment Center und der Arbeitsprobe, welche nach Einschätzung deutscher Unternehmen knapp vor dem unstrukturierten Interview durch die Personalabteilung liegen.

Die Realität stimmt mit dieser Einschätzung von Unternehmen allerdings nicht ganz überein. So zeigt eine umfangreiche Metaanalyse von Schmidt und Hunter (1998), dass es sehr wohl validere Verfahren als das Bewerbungsgespräch gibt. Hierfür wurde als Außenkriterium die zukünftige Arbeitsleistung herangezogen und mit dem jeweiligen Auswahlverfahren korreliert. Die höchste prognostische Validität weist nach dieser Studie demnach die Arbeitsprobe ($r=0,54$) auf, gefolgt vom General-Mental-Ability-Test ($r=0,51$) und dem strukturierten Bewerbungsgespräch ($r=0,51$). Das unstrukturierte Bewerbungsgespräch weist demgegenüber allerdings eine deutlich geringere prognostische Validität von $r=0,38$ auf und ist dahingehend mit dem Assessment Center ($r=0,37$) vergleichbar.

2.3 Soziale Erwünschtheit

Von besonderer Bedeutung im Zusammenhang mit Bewerbungsgesprächen ist die Möglichkeit von BewerberInnen sich gegenüber dem/der InterviewerIn sozial erwünscht zu verhalten, d.h. also Meinungen, Einstellungen und Verhaltensweisen zu äußern bzw. zu zeigen, die allgemein als erwünscht gelten.

Nach Hartmann (1991) wird soziale Erwünschtheit häufig im Zusammenhang mit systematischen Fehlern in der Datenerhebung in Verbindung gebracht und tritt vor allem bei Verwendung von Befragungstechniken auf. In der Literatur finden sich diesbezüglich auch viele ähnliche oder sinnverwandte Begriffe, explizite Definitionen dieser Begriffe sind allerdings in begrenzter Anzahl vorzufinden. Einer dieser Begriffe – Social Desirability Response Set – bezeichnet nach Hartmann (1991) soziale Erwünschtheit als eine Tendenz von Befragten, je nach erfragtem Merkmal unterschied-

lich zu antworten. Ziel dieser Vorgehensweise ist es, ein vorteilhaftes Bild der eigenen Person beim Gegenüber entstehen zu lassen, um daraus einen Vorteil zu erzielen.

Hartmann (1991) fand für den Begriff „soziale Erwünschtheit“ mehrere Definitionen, wobei meiner Einschätzung nach folgende dieses Phänomen am treffendsten beschreibt: „Sozial erwünscht sind solche Merkmale von Personen, die den innerhalb einer Gesellschaft jeweils üblichen oder vorherrschenden allgemeinen sozialen Vorstellungen darüber, was gut oder richtig ist, entsprechen“ (S. 45).

Nach Paulhus (1984) ist soziale Erwünschtheit durch ein Zweifaktorenmodell zu erklären. Die beiden Faktoren sind seiner Einschätzung nach „Impression Management“ und „Self-Deception“, welche durch Studien untermauert wurden. Paulhus (1986, zitiert nach Musch, Brockhaus & Bröder, 2002) sieht in seinem zweifaktoriellen Ansatz Fremdtäuschung (Impression Management) als bewusste Verfälschung von Antworten, um gegenüber dem/der FragestellerIn bzw. Zielpublikum ein möglichst positives Bild abzuliefern, wobei dieses Bestreben seiner Ansicht nach nicht zwingend eine absichtliche Täuschung voraussetzt. Der Fremdtäuschung gegenüber sieht Paulhus (1986, zitiert nach Musch, Brockhaus & Bröder, 2002) die Selbsttäuschung (Self-Deception) angeordnet. Dabei wird die Realität in einer optimistischeren Weise wahrgenommen, um Selbstbild und Selbstwertgefühl der Person zu schützen. Nach Ansicht des Autors weisen demnach gut angepasste und psychisch gesunde Personen eine höhere Selbsttäuschungstendenz auf.

2.4 *Impression Management (IM)*

Der bedeutsamere Faktor des zweifaktoriellen Ansatzes von Paulhus (1984) im Zusammenhang mit Bewerbungsgesprächen ist die bewusste Verfälschung von Antworten (Impression Management).

Den Inhalt der Impression Management Theorie stellte Mummendey (1995), vereinfacht folgendermaßen dar: „Individuen kontrollieren (beeinflussen, steuern, manipulieren, etc.) in sozialen Interaktionen den Eindruck, den sie auf andere Personen machen“ (S. 111).

Impression Management ist also eine bestimmte Form der Selbstdarstellung bzw. Selbstpräsentation. Tedeschi, Lindskold und Rosenfeld (1985) erstellten in diesem Zusammenhang folgende Klassifikation, um sämtliche Formen bzw. unterschiedliche Ausprägungen zu unterteilen.

Einerseits unterscheiden die Autoren zwischen Taktiken und Strategien. Unterschieden werden diese beiden Formen durch die Zeitspanne, auf die sie sich beziehen, und durch ihre Generalität. Von Strategien spricht man, wenn die IM-Techniken eher langfristig und situationsübergreifend sind. Im Gegensatz dazu sind unter Taktiken eher kurzfristige und situationsbezogene Techniken zu verstehen.

Andererseits unterscheiden Tedeschi, Lindskold und Rosenfeld (1985) zwischen assertiven und defensiven Techniken. Defensive Techniken (z.B.: Rechtfertigung, Abstreiten von Verantwortlichkeit, usw.) beinhalten die Bemühungen einer Person, ihre eigene Identität zu schützen bzw. zu verteidigen, wenn diese von anderen Personen in Frage gestellt wird. Assertive Techniken (z.B.: Einschmeicheln, self-promotion, usw.) hingegen sind aktiver und umfassen Formen, welche darauf abzielen, Vorteile von anderen Personen zu erreichen. Insgesamt entstehen durch diese Klassifikation nach Tedeschi, Lindskold und Rosenfeld (1985) vier verschiedene Kombinationsmöglichkeiten, welche im Folgenden mit Beispielen dargestellt werden.

- Assertive Taktiken: Hier versucht die Person kurzfristig die eigene Identität so darzustellen, dass diese den Ansprüchen des/der ZuhörerIn entspricht, um davon zu profitieren. Als Beispiele sind die Technik des Einschmeichelns (ingratiation) und das Betreiben von Eigenwerbung (self-promotion) zu erwähnen. Beim Einschmeicheln (ingratiation) wird versucht, mit Hilfe von Komplimenten, Aufmerksamkeiten usw. die Sympathie des Gesprächspartners zu gewinnen und sich dadurch Vorteile zu verschaffen. Demgegenüber zielt self-promotion darauf ab, die eigenen persönlichen Fähigkeiten und Leistungen hervorzuheben und sich selbst dabei in ein positives Licht zu rücken.
- Defensive Taktiken: Diese kommen zum Einsatz, wenn die eigene Identität bedroht wird. Die Person versucht als Folge davon das eigene Ansehen zu verteidigen bzw. wiederherzustellen. Als Beispiel kann hier die Technik genannt werden, sich als unvollkommen darzustellen (self-handicapping). Damit ist gemeint, dass eigene Fehler und Schwächen strategisch eingesetzt werden, um für ein bestimmtes Verhalten als nicht verantwortlich angesehen zu werden.
- Assertive Strategien: Bei assertiven Strategien wird der Fokus darauf gerichtet, eine langfristige entsprechende Reputation zu erwerben, die situations-

übergreifend wirksam ist. Als Beispiele sind hier zu nennen, dass sich eine Person als glaubwürdig oder vertrauenswürdig darstellt. Assertive Strategien zeigen sich ebenfalls im Auftreten (Status, Prestige usw.) einer Person.

- Defenesive Strategien: Hier versucht eine Person über einen längeren Zeitraum von sich ein Bild zu vermitteln, das zu erkennen gibt, dass die Person nicht zur Gänze für ihr eigenes Handeln verantwortlich ist. Als Beispiele sind hier pathologisches um Entschuldigung bitten, Alkohol- und Drogenabhängigkeit usw. zu nennen.

Die Klassifikation von Tedeschi, Lindskold und Rosenfeld (1985) ist zwar die elaborienteste Unterscheidung, trotzdem nur einer von mehreren Versuchen, Impression Management Techniken einzuteilen. Eine sehr einfache und übersichtliche Strukturierung stammt von Mummendey (1995). In dieser wird ausschließlich zwischen positiven und negativen Techniken unterschieden. Positive Techniken sind definiert als Methoden, in denen sich der/die BewerberIn günstiger, sich selbst erhöhender und in sozial gebilligter Weise präsentiert. Demgegenüber umfassen negative Techniken Methoden, in denen sich der/die BewerberIn ungünstiger, sich selbst herabsetzender und in einer sozial weniger akzeptierten Weise darstellt. Eine Zusammenfassung weiterer Versuche, die verschiedensten Techniken zu strukturieren, befindet sich in Mummendey (1995).

2.4.1 Einfluss von IM auf Bewerbungsgespräche

Auf Grund der Bedeutung von Bewerbungsgesprächen in der Personalauswahl erscheint es logisch, dass sich sowohl InterviewerInnen als auch BewerberInnen im Gespräch von ihrer besten Seite präsentieren. Offensichtlich ist daher auch, dass BewerberInnen verschiedenste Techniken benutzen, um die Wahrnehmung des/der Interviewers/Interviewerin zu beeinflussen.

Diese Thematik erforschten auch Gilmore und Ferris (1989), die insgesamt 62 InterviewerInnen Videoaufnahmen vorlegten. Die BewerberInnen auf den Videos unterschieden sich hinsichtlich der beiden Variablen „Qualifikation für die Stelle“ (hoch vs. niedrig) und „Impression Management“ (hoch vs. niedrig). In der Bedingung mit hoher Ausprägung von IM-Techniken lächelte die Person regelmäßig, machte dem/der InterviewerIn Komplimente und betonte ihre eigenen positiven Eigenschaften.

ten. Die InterviewerInnen wurden zufällig einer der vier Bedingungen zugeordnet und erhielten eine Jobbeschreibung (KundenberaterIn), einen Lebenslauf und eine Videoaufnahme. Nach Begutachtung der Interviews bekamen die InterviewerInnen einen Fragebogen vorgelegt, welcher unter anderem folgende Punkte festhielt: Performanz im Interview, empfohlenes Einstiegsgehalt, wahrgenommene Qualifikationen, usw. Die Ergebnisse zeigten, dass BewerberInnen, welche IM-Techniken verwendeten, besser bewertet wurden als Personen, welche keine derartigen Techniken verwendeten, wobei es keine Rolle spielte ob der/die BewerberIn gut oder schlecht für den Job qualifiziert gewesen wäre. Das Verhalten der Personen im Bewerbungsgespräch alleine gab Ausschlag auf die Bewertung, wobei dies auch auf den zu besetzenden Job als KundenberaterIn zurückzuführen sein könnte. Der Zusammenhang zwischen den verschiedensten IM-Techniken und der jeweiligen abhängigen Variable (Job-Eignung, Aufnahmewahrscheinlichkeit usw.) dürfte allerdings nicht so einfach und eindeutig sein, wie dies der Eindruck der Studie von Gilmore und Ferris (1989) erweckt. Vielmehr dürften die Zusammenhänge und die involvierten Variablen viel komplexer sein.

So postulierten Ferris und Judge (1991) ein theoretisches Gerüst, welches besagt, dass die Entscheidungen und Handlungen des/der Interviewers/Interviewerin von der Sympathie (zwischen InterviewerIn und BewerberIn), der wahrgenommenen Ähnlichkeit der beiden Individuen und der eingeschätzten Kompetenzen des/der Bewerbers/Bewerberin beeinflusst werden. Diese drei Variablen werden ihrerseits wieder gesteuert von den Kennzeichen und Eigenschaften:

- der Akteure und des Zieles (self-monitoring, Geschlecht und Machiavellismus)
- der Situation (Mehrdeutigkeit der Situation, Verantwortlichkeit, Mitwirkung und räumliche Entfernung).

In Anlehnung an dieses Modell untersuchten Howard und Ferris (1996) soziale und situative Einflüsse auf die Entscheidung des/der Interviewers/Interviewerin. Dafür wurde das Modell von Ferris und Judge (1991) verwendet und um einige für die Autoren zu beachtende Aspekte (nonverbales Verhalten, self-promotion, Interviewer-training und Anforderungen des Jobs) erweitert. Zu diesem Zweck wurden 116 ArbeitnehmerInnen, deren Aufgabe es in ihrem Arbeitsalltag war Bewerbungsgespräche

zu führen, Videos von unstrukturierten Bewerbungsgesprächen vorgespielt. Auf diesen Videos befanden sich Aufnahmen von BewerberInnen, die sich entweder um einen Job in der Bilanzierung oder um eine Stelle im Human-Resources-Bereich bewarben. Die BewerberInnen unterschieden sich hinsichtlich der beiden Variablen self-promotion (hoch vs. niedrig) und nonverbales Verhalten (hoch vs. niedrig). BewerberInnen mit niedrig ausgeprägten self-promotion Techniken erklärten, dass sie durch Praktikumserfahrungen die Grundaufgaben in den entsprechenden Bereichen beherrschten. Demgegenüber erweiterten Personen mit hohen Ausprägungen in der self-promotion diese Erfahrungen und unterstrichen dabei die positiven Aspekte. BewerberInnen mit hohen Ausprägungen beim nonverbalen Verhalten lächelten dem/der InterviewerIn alle drei Minuten zu, suchten im Abstand von 45 Sekunden Augenkontakt und nickten jede Minute verständnisvoll. Bei Personen mit geringer Ausprägung im nonverbalen Verhalten wurden diese Verhaltensweisen in größeren Abständen gezeigt. Nach Begutachtung der Videos wurden die 116 TeilnehmerInnen aufgefordert, folgende vier Aspekte zu bewerten: wahrgenommene Ähnlichkeit zwischen InterviewerIn und BewerberIn, Sympathie des/der Bewerbers/Bewerberin, wahrgenommene Kompetenzen des/der Bewerbers/Bewerberin und dessen/deren Eignung für den zu besetzenden Job.

Die Ergebnisse zeigten, dass Personen, welche regelmäßigen Augenkontakt mit ihrem Gegenüber herstellten und öfters lächelten (= hohe Werte im nonverbalen Verhalten), als kompetenter wahrgenommen wurden als Personen, welche diese Verhaltensweisen nicht zeigten. Unterschiedlich ausgeprägtes nonverbales Verhalten wirkt sich allerdings nicht auf Sympathie und Ähnlichkeit aus. Weitere Ergebnisse zeigten, dass zwischen self-promotion und Ähnlichkeit der beiden Individuen ein signifikanter negativer Zusammenhang besteht. Die weiteren Resultate der Studie von Howard und Ferris (1996) zeigen, dass sich wahrgenommene/erlebte Ähnlichkeit zwischen BewerberIn und InterviewerIn erheblich auf die Sympathie und die wahrgenommenen Kompetenzen niederschlägt. Die Sympathie und die wahrgenommenen Kompetenzen wiederum wirken sich signifikant auf die Job-Eignung eines/einer Bewerbers/Bewerberin aus. Diese Studie verdeutlicht, dass Entscheidungen von InterviewerInnen relativ komplex sind und von vielen Faktoren beeinflusst werden. IM-Techniken (in diesem Fall self-promotion) wirken sich relativ selten direkt auf InterviewerInnen-Entscheidungen aus, auf Grund dessen sollten stets Mediatorvariablen (vgl. Higgins & Judge, 2004) in den Überlegungen mit berücksichtigt werden.

Nachfolgend wird der Einfluss von Impression Management anhand verschiedenster Unterpunkte ausführlicher und näher dargestellt.

2.4.2 Kontext von Impression Management

Aber in welchem Kontext und bei welchen Fragen versuchen BewerberInnen sich besser darzustellen? Diese Frage beschäftigte Weiss und Feldman (2006), in deren Studie vorgegeben wurde, dass eine Stelle als Tutor zu besetzen sei.

Insgesamt nahmen an dem Experiment 95 StudentInnen teil, die zufällig einer der beiden Bedingungen (technische vs. zwischenmenschliche Anforderungen) zugeordnet wurden. In der technischen Bedingung wurde den BewerberInnen mitgeteilt, dass Personen mit guten statistischen und mathematischen Fähigkeiten präferiert würden, da die Stelle unter anderem die Analyse und Interpretation von statistischen Daten umfasse. In der zwischenmenschlichen Bedingung wurde den BewerberInnen mitgeteilt, dass sie als Tutor eng mit anderen StudentInnen zusammenarbeiten und diese über Anforderungen des Psychologiestudiums unterrichten würden. Der/die ideale BewerberIn sollte über einen umfangreichen Wortschatz und gute soziale Kompetenzen verfügen. Die BewerberInnen wurden nach erfolgter schriftlicher Bewerbung zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen, in welchem sie 10 Standardfragen (Stärken, Schwächen, usw.) zu beantworten hatten. Nach dem Gespräch wurden die BewerberInnen darüber informiert, dass es sich um ein Experiment handle und gefragt, ob sie sich das Gespräch auf einem Videoband noch einmal ansehen würden, um anzugeben, bei welchen Aussagen sie gelogen hätten.

Insgesamt wurden dabei 129 Lügen in den Gesprächen aufgezeichnet, wobei allerdings 10% keiner der IM-Techniken zugeordnet werden konnten. Innerhalb der IM-Techniken war self-promotion mit 51% am weitesten verbreitet. Falsche Angaben wurden in der Studie besonders dort getätigt, wo den BewerberInnen entweder fachliche Fertigkeiten oder persönliche Eigenschaften fehlten, d.h. also besonders in den Bereichen, wo BewerberInnen Bedenken hatten, den Ansprüchen des Jobs zu genügen.

2.4.3 Unstrukturierte Interviews vs. strukturierte Interviews

Bei Interviews kann zwischen den beiden Extrempolen strukturiertes und unstrukturiertes Interview unterschieden werden.

Bei unstrukturierten Interviews wird nach Westhoff und Strobel (2005) das Gespräch ohne Vorgaben bezüglich der Durchführung und der Auswertung geführt. Bei strukturierten Interviews hingegen liegen alle zu stellenden Fragen und deren Reihenfolge schon vor dem Interview fest. Von der Strukturierung sind sowohl Planung, Durchführung und Auswertung des Gespräches im selben Ausmaß betroffen (Westhoff & Strobel, 2005). Als Beispiele der strukturierten Interviewform können das „Behavior Description Interview“ (BDI) von Janz, Hellervik und Gilmore (1986) und das „Situative Interview“ (SI) von Latham, Saari, Pursell und Campion (1980) genannt werden. Beim BDI wird versucht mit Hilfe von vergangenheitsbezogenen Fragen auf zukünftiges Verhalten zu schließen. Demgegenüber arbeitet das SI mit hypothetischen jobrelevanten Situationen und verwendet dabei zukunftsorientierte Fragen.

Bezüglich des Einflusses von IM-Techniken auf die unterschiedlichen Interviewformen stellten Levashina und Campion (2006) fest, dass unstrukturierte Interviews mehr Gelegenheit zum Fälschen bieten als strukturierte Interviews, da in unstrukturierten Interviews BewerberInnen Gelegenheit haben, die Kontrolle über das Interview zu erlangen. Diese Ansicht ist in der Forschung weit verbreitet und schon mehrmals bestätigt worden.

Stevens und Kristof (1995) untersuchten und verglichen die beiden IM-Techniken „self-promotion“ und „ingratiation“. Dabei zeigte sich, dass BewerberInnen häufiger Verhalten zeigen, das dem „self-promotion“ zugeordnet werden kann. Die Studie konnte außerdem aufzeigen, dass durch die Verwendung von strukturierten Interviews (in diesem Fall BDI) „ingratiation“-Taktiken reduziert werden können und die Interviewstruktur somit Einfluss auf die Verwendung bzw. Ausprägung von IM Techniken hat.

In einer Metaanalyse von Barrick, Shaffer und DeGrassi (2009), welche sich auf die Literatur aus den Jahren 1929 – 2008 zu dieser Thematik bezieht, konnte ebenfalls festgestellt werden, dass IM-Techniken einen bedeutsamen Einfluss auf die Entscheidung von InterviewerInnen haben und dass der Einfluss bei unstrukturierten Gesprächen größer als bei strukturierten Interviews ist. IM-Techniken kommen je-

doch sehr wohl auch bei strukturierten Interviews zum Einsatz, wie eine Studie von Ellis, West, Ryan und DeShon (2002) zeigt.

Innerhalb der strukturierten Interviews untersuchten Levashina und Campion (2007) die Unterschiede zwischen „Behavior Description Interviews“ und „Situative Interviews“. In dieser Studie mit 151 StudentInnen zeigte sich, dass das BDI resistenter gegenüber Falschangaben ist als das SI.

2.4.4 Erfahrung des/der Interviewers/Interviewerin

Mit der Frage, ob es hinsichtlich der Wirkungsweise von „Fälschen“ Unterschiede zwischen „Laien“ und „Profis“ als InterviewerIn gibt, beschäftigten sich Wood, Schmidtke und Decker (2007).

Die Autoren untersuchten dabei Unterschiede zwischen StudentInnen und Personen mit Human Resources (HR) Hintergrund und kamen dabei zu einem unerwarteten Ergebnis. In der Studie zeigte sich, dass Falschangaben im Lebenslauf bzw. Bewerbungsgespräch von Personen mit HR Hintergrund toleranter behandelt wurden und seltener als Lüge wahrgenommen wurden als bei StudentInnen. Ebenso konnte gezeigt werden, dass Personen, welche Falschangaben tätigten, bei HR-Profis eine höhere Wahrscheinlichkeit hatten, aufgenommen zu werden, als bei StudentInnen. Eine mögliche Erklärung für diese Ergebnisse könnte sein, dass Personen mit HR-Hintergrund von BewerberInnen schon erwarten, dass sie sich möglichst vorteilhaft präsentieren und dementsprechend bei der Wahrheit etwas nachhelfen. Es klingt somit verständlich, dass Personen, die in der Personalauswahl erfahren sind, auf dieses „Ausdehnen“ der Realität nicht im selben Ausmaß reagieren, als Personen die in dem Bereich der Personalauswahl über keine Erfahrungen verfügen.

Wie sich situative und soziale Einflüsse auf die InterviewerIn-Entscheidung in unstrukturierten Interviews auswirken, damit beschäftigten sich Howard und Ferris (1996). Unter anderem gingen die Autoren in diesem Zusammenhang der Frage nach, wie sich ein formales Training (Führung von Interviews) der InterviewerInnen auf die Bewertung der BewerberInnen auswirkt. Die Ergebnisse der Untersuchung von Howard und Ferris (1996) zeigten, dass InterviewerInnen, welche vorher ein formales Training erhalten hatten, KandidatInnen mit hohen Ausprägungen in „self-promotion“ schlechter bewerteten als KandidatInnen mit geringen Werten. Die

Schlussfolgerung der Autoren aus diesen Ergebnissen war, dass Interviewtraining dazu führt, dass InterviewerInnen exaktere Entscheidungen treffen.

Bei strukturierten Interviews zeigten sich diese Ergebnisse allerdings nicht. Lievens und Peeters (2008) untersuchten, ob in strukturierten Interviews, bewertet von PsychologiestudentInnen, Impression-Management-Techniken eine größere Bedeutung haben, als bei der Bewertung durch professionelle InterviewerInnen. Die Vermutung hinter dieser Fragestellung war, dass die Bewertung von trainierten InterviewerInnen durch irrelevante Faktoren weniger verzerrt und beeinflussbar und somit auch zuverlässiger sei. Dazu wurden Videoaufnahmen (welche als sehr realistisch eingeschätzt wurden) von StudentInnen verwendet, die sich für ein aktuelles Trainingsprogramm beworben hatten. Die InterviewerInnen hatten die Aufgabe, diese Videoaufnahmen zu begutachten und anschließend zu bewerten. Die zu Beginn aufgestellte Vermutung wurde allerdings nicht bestätigt. Es konnten keine bedeutsamen Unterschiede zwischen der Bewertung von StudentInnen und professionellen InterviewerInnen bei strukturierten Interviews festgestellt werden.

2.4.5 Einfluss von Persönlichkeitseigenschaften

Neben der Interviewstruktur und der Erfahrung des/der Interviewers/Interviewerin spielen auch die Persönlichkeitseigenschaften des/der Bewerbers/Bewerberin eine wichtige Rolle, ob und welche IM-Techniken zum Einsatz kommen.

Kristof-Brown, Barrick und Franke (2002) beschäftigten sich mit den beiden Eigenschaften „Extraversion“ und „Verträglichkeit“, da sie der Meinung waren, dass die beiden Eigenschaften den Einsatz von IM-Techniken im Bewerbungsgespräch beeinflussten. Dazu wurden 72 StudentInnen der verschiedensten Studienrichtungen von einem Interviewer in einem nachgestellten Bewerbungsgespräch interviewt. Vor Durchführung der Interviews erhielt jeder/jede BewerberIn eine fiktive Jobbeschreibung, in der alle relevanten Qualifikationen und Fähigkeiten der zu besetzenden Stelle beschrieben waren. Die Ergebnisse zeigten, dass bei beiden Persönlichkeitseigenschaften ein Zusammenhang zwischen der jeweiligen Eigenschaft und IM-Techniken besteht. Extravertierte Personen tendieren dazu, self-promotion-Techniken während des Bewerbungsgesprächs zu verwenden. Die Autoren erklärten diesen Zusammenhang damit, dass extravertierte Personen geselliger und redseliger seien und dadurch

auch die nötigen Fähigkeiten besäßen, ihre eigenen Eigenschaften und Fähigkeiten dementsprechend darzustellen.

Diesen Zusammenhang konnten auch Weiss und Feldmann (2006) feststellen. Umso extravertierter eine Person war, umso angemessener fand sie es, self-promotion-Techniken zu verwenden und damit falsche Angaben über ihre persönlichen Eigenschaften und Fähigkeiten zu tätigen.

Bei BewerberInnen mit hohen Ausprägungen hinsichtlich der Eigenschaft „Verträglichkeit“ konnten Kristof-Brown, Barrick und Franke (2002) einen Zusammenhang mit der Verwendung von nonverbalen Impression Management Techniken (regelmäßiger Augenkontakt, Lächeln, usw.) feststellen. Für die Autoren war dieser Zusammenhang zu erwarten, da verträgliche Personen auch in Alltagssituationen als Personen beschrieben werden, welche freundlich, kooperativ und liebenswürdig sind.

Mit weiteren Persönlichkeitseigenschaften bzw. -merkmalen beschäftigten sich Delery und Kacmar (1998). Die Autoren untersuchten in einer Studie die Zusammenhänge zwischen Impression-Management-Techniken (self-promotion, entitlements und enhancements) und den Merkmalen Selbstkontrolle, Selbstwertgefühl und Kontrollüberzeugung. Die Daten von 64 Feldinterviews zeigten, dass lediglich zwischen dem Selbstwertgefühl und entitlements (dem Signalisieren von hohen Ansprüchen) und zwischen der Kontrollüberzeugung einer Person und der Technik des entitlements ein Zusammenhang existiert. Das Selbstwertgefühl wirkte sich negativ auf die Verwendung der Technik aus, d.h. umso höher das Selbstwertgefühl der Personen war, umso weniger verwendeten sie die Methoden des entitlements. Im Zusammenhang mit der Kontrollüberzeugung eines/einer Bewerbers/Bewerberin konnte gezeigt werden, dass je höher die interne Kontrollüberzeugung ausgeprägt ist, desto wahrscheinlicher hohe Ansprüche signalisiert werden. Weitere Vermutungen und Annahmen der Forscher konnten nicht bestätigt werden.

2.4.6 Nachfragen des/der InterviewerIn

Mit Nachfragen im Zusammenhang mit Bewerbungsgesprächen ist gemeint, dass der/die InterviewerIn die Möglichkeit besitzt, bei unklaren Antworten oder nicht hinreichender Beantwortung der Frage, den/die BewerberIn aufzufordern die Antwort näher auszuführen (z.B.: Können Sie dies näher erklären? Was meinen Sie damit genau?). Nach Dipboye (1994, zitiert nach Campion, Palmer & Campion, 1997) bevorzu-

gen sowohl BewerberInnen als auch InterviewerInnen die Möglichkeit im Gespräch nachzufragen. Von Seiten der BewerberInnen wird angenommen, dass dies die Wahrscheinlichkeit für ein natürlicheres Gespräch erhöht. InterviewerInnen präferieren es ebenfalls, wenn keine Einschränkungen existieren, da sie dadurch ihre Intention nutzen können um bedeutsame Informationen zu erhalten und das Gespräch in die gewünschte Richtung zu lenken.

Nach Levashina und Campion (2006) wird durch das Einschränken von Nachfragen des/der InterviewerIn bewirkt, dass die Standardisierung des Interviews zunimmt. Des Weiteren nehmen die Autoren an, dass durch das völlige Unterlassen von Nachfragen die Möglichkeit für den/die BewerberIn geboten wird, falsche Angaben zu tätigen, da BewerberInnen in diesem Fall davon ausgehen könnten, dass der/die InterviewerIn keine Möglichkeit besitzt, falsche Aussagen aufzuzeigen.

Ein gegenteiliges Ergebnis bezüglich Nachfragen stellten Levashina und Campion (2007) fest. Die Autoren gingen der Hypothese nach, ob BewerberInnen mehr fälschen, wenn in einem strukturierten Interview („Behavior Description Interviews“ und „Situative Interviews“) der/die InterviewerIn nicht nachfragt. Die Ergebnisse der Studie konnten diese Annahme der Autoren nicht bestätigen. Im Gegenteil wurde aufgezeigt, dass Nachfragen sowohl im BDI als auch im SI die Wahrscheinlichkeit erhöht, falsche Angaben zu erhalten.

In einer aktuellen Arbeit von Hübner (2010) wurde ebenfalls untersucht, ob Nachfragen im Bewerbungsgespräch einen Einfluss auf das Verfälschen im Bewerbungsgespräch haben. Dafür wurden mit 60 StudentInnen fiktive Bewerbungsgespräche geführt, die sich dadurch unterschieden, dass die Interviewerin nur bei der Hälfte der TeilnehmerInnen im Gespräch die Möglichkeit besaß nachzufragen und bei der anderen nicht. Die Ergebnisse der Arbeit zeigten keine signifikanten Unterschiede zwischen den beiden Versuchsgruppen. Tendenziell zeigte sich, dass im Gespräch mit Nachfragen weniger falsche Aussagen getätigt wurden als in der zweiten Versuchsgruppe.

2.4.7 Vorbereitung auf das Bewerbungsgespräch

Levashina und Campion (2006) erstellten ein Modell, das Voraussetzungen aufzeigt, die notwendig seien, damit BewerberInnen die Möglichkeit besitzen im Gespräch erfolgreich zu verfälschen. Sie postulierten dabei, dass ein/eine BewerberIn sowohl die

Möglichkeiten und den Willen als auch die Kapazitäten zum Verfälschen besitzen muss, damit das Verhalten im Bewerbungsgespräch zum Erfolg führt. Alle drei Dimensionen müssen hierfür zumindest ein bestimmtes Ausmaß annehmen. Unter den Kapazitäten des/der BewerberIn zum Verfälschen verstehen die Autoren die sprachlichen, sozialen und kognitiven Fähigkeiten einer Person. Ebenfalls sind hierbei noch das Wissen über das zu messende Konstrukt und den Tätigkeitsbereich relevant. Zu diesem Wissen kann man dabei über mehrere Wege gelangen, wie zum Beispiel durch das Lesen von Bewerbungsratgeber. Zusammenfassend kann also festgehalten werden, dass die Vorbereitung auf das Bewerbungsgespräch als relevant für das erfolgreiche Verfälschen von Antworten im Gespräch gesehen wird.

Unterschiede gibt es offenbar zwischen den verschiedenen Bildungsgruppen in Bezug auf verwendete Informationsquellen zur Vorbereitung. Die Erwartungen von StudentInnen und BerufsschülerInnen an Bewerbungsgespräche haben in Deutschland zwei Kolleginnen im Rahmen ihrer Diplomarbeiten erforscht. Dabei wurde ebenfalls erhoben, welche Informationsquellen die Personen nutzen, um zu ihren Erwartungen zu gelangen. Für diesen Zweck wurden je 30 BerufsschülerInnen (Brützke, 2007) und 30 StudentInnen (Hensel, 2006) interviewt. In der Arbeit von Hensel (2006) gab der Großteil der interviewten StudentInnen an, dass ihre Informationen aus eigenen Überlegungen stammen, gefolgt von eigenen Erfahrungen und Gesprächen mit FreundInnen und Bekannten. Lediglich vier InterviewpartnerInnen gaben an, Informationen über Bewerbungsgespräche in der Schule erhalten zu haben. Demgegenüber wurden in der Arbeit von Brützke (2007) BerufsschülerInnen über ihre Informationsquellen befragt. Als Hauptinformationsquelle kristallisierte sich dabei die Schule heraus. 28 von 30 InterviewpartnerInnen gaben an, in der Schule über Bewerbungsstrategien informiert worden zu sein, gefolgt von eigenen Überlegungen und eigenen Erfahrungen.

Insgesamt wurde die Frage, wie sich Art und Ausmaß der Vorbereitung von BewerberInnen auf das Bewerbungsgespräch und ihre Selbstdarstellung darin auswirkt, bisher in der Literatur kaum behandelt. Die meisten Studien aus diesem Themenbereich beschäftigen sich vielmehr mit der Frage, welche Wirkung spezielle Trainingsprogramme für BewerberInnen erzielen können. Jackson, Hall, Rowe und Daniels (2009) zum Beispiel erforschten die Auswirkungen der Neuausbildung des Attributionsstiles. Dabei sollte festgestellt werden wie sich diese Methode auf Erwar-

tungen, Motivation und Erfolg im Zusammenhang mit Bewerbungsgesprächen auswirkt.

2.5 *Messung – Selbstdarstellung im Bewerbungsgespräch*

Wie die vergangenen Kapitel zeigten, sind Bewerbungsgespräche von vielen Faktoren (z.B.: Nachfragen, Kontext, Struktur des Gespräches,...) abhängig und durch diese teilweise beeinflussbar. Die Bedeutung von Bewerbungsgesprächen für die Personalauswahl wurde zu Beginn der Arbeit bereits aufgezeigt. Es erscheint somit logisch, dass Interesse daran besteht die Darstellung von BewerberInnen im Gespräch zu messen. Der Nutzen und die Intention ein derartiges Instrument zu entwickeln besteht darin, Forschungsfragen (z.B.: Nachfragen im Bewerbungsgespräch) rund um das Thema „Selbstdarstellung im Bewerbungsgespräch“ angemessen zu erfassen und zu erklären. Nur so können Rückschlüsse auf die Bedeutsamkeit der verschiedensten Faktoren gezogen und mehr Informationen über das Verhalten von BewerberInnen im Bewerbungsgespräch gesammelt werden.

In der Literatur existiert bereits ein englischsprachiges Instrument, Interview Faking Behavior Scale (IFB-Scale), welches Levashina und Campion (2007) entwickelt haben, um Verfälschen im Bewerbungsgespräch zu messen. Der dabei entstandene Fragebogen besteht aus 54 Items, die sich auf 11 Subskalen bzw. die vier Hauptskalen aufteilen. Die vier Hauptskalen lauten: „Slight Image Creation“, „Extensive Image Creation“, „Image Protection“ und „Ingratiation“. Slight Image Creation erfasst dabei Verhaltensweisen, die dazu dienen eigene Fähigkeiten und Eigenschaften besonders positiv darzustellen, wobei der/die BewerberIn Aussagen tätigt, welche noch in etwa der Wahrheit entsprechen. Demgegenüber meint Extensive Image Creation das Erfinden von Informationen, wie Eigenschaften oder berufliche Leistungen. Ziel ist es, das Bild eines/einer geeigneten Kandidaten/Kandidatin für die Stelle bei dem/der InterviewerIn entstehen zu lassen. Image Protection erfasst das absichtliche Verschweigen von Informationen, welche in Bezug auf die zu besetzende Stelle relevant sind und sich negativ auf die Bewertung des/der Bewerbers/Bewerberin auswirken würden. Die vierte Skala Ingratiation schlussendlich bedeutet, sich bei dem/der InterviewerIn einzuschmeicheln, um eine bessere Bewertung zu erhalten.

An der IFB-Scale kritisch anzumerken ist meiner Einschätzung nach, dass einerseits dem Aspekt der Vorbereitung auf Bewerbungsgespräche im Fragebogen kei-

ne Beachtung geschenkt wird und andererseits, dass sich die Items des Fragebogens auf eher abstrakte Aspekte eines Bewerbungsgespräches beziehen. Viele Fragen beziehen sich nicht auf konkrete Fragestellungen bzw. Verhaltensweisen, sondern auf diffuse Aussagen (z.B.: Ich versuchte nicht meine wahre Persönlichkeit zu zeigen) zu diesem Thema. Des Weiteren sind die Items teilweise sehr überspitzt (z.B.: „Ich erfand Geschichten um die meisten Fragen zu beantworten“) formuliert, was vermutlich auf kulturelle Unterschiede zwischen Europa und den USA zurückzuführen sein könnte.

An dieser Kritik setzt die vorliegende Arbeit an. Ziel ist es, einen Fragebogen auf Grundlage von Tipps in Bewerbungsratgebern zu entwickeln, welcher adäquat erfasst, wie sich BewerberInnen auf ein Bewerbungsgespräch vorbereiten und sich in diesen Gesprächen darstellen. Davon ausgehend soll im Rahmen dieser Arbeit außerdem noch untersucht werden, ob die Vorbereitung auf Bewerbungsgespräche unabhängig von der Darstellung im Bewerbungsgespräch ist und Unterschiede zwischen den verschiedensten Bildungsgruppen bestehen.

Die Fragestellungen die im Zusammenhang mit der Konstruktion des Fragebogens bearbeitet werden, lauten daher:

Fragestellung 1: Kann die Vorbereitung von BewerberInnen auf Bewerbungsgespräche als unabhängig von der Darstellung im Gespräch betrachtet werden?

Fragestellung 2: Bestehen Unterschiede zwischen den verschiedenen Bildungsgruppen hinsichtlich der Selbstdarstellung im Bewerbungsgespräch?

Die Überprüfung des zu entwickelnden Fragebogens soll dabei mit Hilfe der klassischen Testtheorie (Faktorenanalyse) erfolgen. Da es keinen Grund gibt anzunehmen, dass die zugrunde liegenden Verhaltensweisen eindimensional sind, ist eine dementprechende Prüfung nicht sinnvoll. Zuletzt soll gegebenenfalls eine Reliabilitätsanalyse erfolgen, um Rückschlüsse über die Qualität des Fragebogens zu erhalten.

3. Methode

Die Aufgabe der vorliegenden Arbeit soll es sein, ausgehend von der Fragestellung: „Entwicklung eines Fragebogens zur Selbstdarstellung im Bewerbungsgespräch auf Grundlage von Tipps in Bewerbungsratgebern“ schrittweise einen Fragebogen zu entwickeln, welcher dieses Thema in angemessener Weise erfasst. Im Folgenden wird die Entwicklung des Fragebogens dargestellt, wobei die Erstellung des Instrumentes in nachfolgende Schritte unterteilt werden kann.

3.1 *Sammlung möglicher Items*

Der erste Schritt der Fragebogenentwicklung umfasste die Bearbeitung verschiedener handelsüblicher Bewerbungsratgeber. Als Grundlage zur Sammlung von Items dienten folgende Bewerbungsratgeber:

- Das perfekte Vorstellungsgespräch (Hesse & Schrader, 1998)
- Das erfolgreiche Vorstellungsgespräch (Lucas, 1997)
- Fangfragen im Vorstellungsgespräch souverän meistern (Lüdemann & Lüdemann, 2008)
- Fangfragen im Vorstellungsgespräch souverän beantworten (Siewert, 2006).
- Das erfolgreiche Vorstellungsgespräch (Yate, 2008).
- Top – Antworten im Bewerbungsgespräch für Dummies (Yeung, 2008)

Für die Sammlung von Items wurden nur Ratgeber verwendet, die sich mit möglichen Fragen des/der Interviewers/Interviewerin beschäftigten und Anweisungen zur richtigen Beantwortung der entsprechenden Fragen gaben. Es wurde dabei nur auf Werke von AutorInnen zurückgegriffen, die in der Universitätsbibliothek Wien erhältlich sind. Dies sollte gewährleisten, dass es sich um ernsthafte AutorInnen handelt. Zusätzlich wurde darauf geachtet, dass nicht nur Ratgeber der jüngsten Vergangenheit verwendet wurden, sondern auch entsprechend ältere Werke Beachtung fanden und von jedem/jeder AutorIn nur ein Werk bearbeitet wurde. Nach kurzer Zeit war bereits ersichtlich, dass die verschiedensten Bewerbungsratgeber inhaltlich annähernd übereinstimmten. Deswegen wurde nach Bearbeitung des sechsten Ratgebers be-

schlossen, auf die Durchsicht weiterer Bewerbungsratgeber zu verzichten, da mit keinem weiteren Zugewinn an Wissen zu rechnen war.

Ausgehend von den in den Büchern aufgelisteten Fragen und Situationen und den empfohlenen Antworten und Ratschlägen zur Vorbereitung und Durchführung von Bewerbungsgesprächen wurde eine sehr umfangreiche Sammlung mit möglichen Items für den Fragebogen erstellt. Diese Liste beinhaltete die verschiedensten Fragen und Verhaltensweisen, mit denen ein/eine BewerberIn im Bewerbungsgespräch konfrontiert werden könnte, bzw. Anleitungen, wie diese Situationen „richtig“ gemeistert werden könnten.

3.2 Kategorisierung und Selektion

Im zweiten Schritt wurden sämtliche in Frage kommenden Items in sieben Kategorien unterteilt. Insgesamt umfasste die Sammlung zu diesem Zeitpunkt 86 potenzielle Items, mit welchen laut Bewerbungsratgebern ein/eine BewerberIn im Gespräch zu rechnen hätte. Die erste Kategorie umfasste 16 mögliche Fragen und griff alle Punkte auf, die sich auf die Vorbereitung eines Bewerbungsgespräches beziehen (z.B.: Haben Sie sich vor dem Bewerbungsgespräch über die Firma informiert?). In der zweiten Kategorie waren 23 mögliche Fragen enthalten, wobei sich alle auf den Berufsweg des/der Bewerbers/Bewerberin beziehen (z.B.: Fragen zur Arbeitslosigkeit). Gruppe drei setzte sich aus 10 möglichen Items zur letzten Tätigkeit zusammen (z.B.: Fragen zum Grund des Arbeitsplatzwechsels), Kategorie vier umfasste alle Fragen zu den persönlichen Eigenschaften (z.B.: Stärken und Schwächen) und setzt sich aus 19 möglichen Items zusammen. Gruppe fünf beinhaltete sieben mögliche Items, welche sich auf die Freizeitaktivitäten des/der Bewerbers/Bewerberin beziehen (z.B.: Fragen zur fachlichen Weiterbildung in der Freizeit). Kategorie sechs bestand aus sechs möglichen Fragen zum potenziellen Arbeitgeber des/der Kandidaten/Kandidatin (z.B.: Fragen zur aktuellen Bewerbungssituation) und Gruppe sieben vereinte Fragen, welche sich unter dem Thema „Einschmeicheln“ zusammenfassen lassen (z.B.: Verwendung von Komplimenten) und setzte sich aus fünf möglichen Items zusammen.

Im nächsten Schritt wurde diese doch sehr umfangreiche Sammlung möglicher Items verringert. Vorgabe war es, jedem/jeder KandidatIn die Beantwortung jedes Items des Fragebogens theoretisch zu ermöglichen. Dies hatte zur Folge, dass Fragen, welche sich auf spezielle Aspekte (z.B.: Arbeitslosigkeit, Kündigung und Entlassungs-

grund, letzter Job, usw.) beziehen, eliminiert wurden. In Folge dessen wurden die Kategorien drei und fünf, also Fragen die sich auf die letzte Tätigkeit und auf Freizeitaktivitäten des/der Bewerbers/Bewerberin beziehen, zur Gänze ausgeschieden. Aus der zweiten Kategorie wurden in Folge dieses Eliminationsverfahren 11 von 23 Fragen entfernt, welche auf spezielle Aspekte des Berufsweges von BewerberInnen verweisen. Die Itemsammlung umfasste zu diesem Zeitpunkt insgesamt 58 Fragen und konnte in folgende Bereiche unterteilt werden:

- Vorbereitung (16 Items)
- Berufsweg (12 Items)
- Eigenschaften (19 Items)
- Potenzieller Arbeitgeber (6 Items)
- Einschmeicheln (5 Items).

Die Auflistung aller 58 möglichen Items ist im Teil A des Anhangs zu finden. Dort ist auch angeführt, wie die jeweilige Frage/Situation laut Bewerbungsratgebern zu meistern wäre. Ebenfalls sind dort jene möglichen Fragen aufgelistet, welche spezielle Aspekte von BewerberInnen behandeln und für den Fragebogen somit keine Bedeutung besitzen.

3.3 Itemformulierung

In weiterer Folge wurden die 58 möglichen Fragen in Items umformuliert, wobei nicht gezwungenermaßen aus einer möglichen Frage ein Fragebogenitem entstehen musste. So wurden zum Beispiel mehrere Fragebogenitems formuliert, welche sich mit der Darstellung von persönlichen positiven Eigenschaften beschäftigen. Die Fragebogenitems wurden dabei als Frage formuliert, da nach Bortz und Döring (2006) die Frageform (im Gegensatz zum Statement) für die Erkundung von konkreten Sachverhalten die geeignete Darstellungsform ist.

In Anlehnung an die IFB-Scale von Levashina und Campion (2007), welche auf den Faktoren „Slight Image Creation“, „Extensive Image Creation“, „Image Protection“ und „Ingratiation“ basieren, wurden bei den Items, welche sich auf das Bewerbungsgespräch beziehen, die fünf unterschiedlichen Ausprägungen „Verschweigen“,

„Wahrheit sagen“, „Leicht fälschen“, „Lügen“ und „Einschmeicheln“ zur Formulierung verwendet. Alle fünf Ausprägungen beziehen sich auf das Merkmal „Selbstdarstellung im Bewerbungsgespräch“. Im Vorfeld der Itemformulierung wurden jedem möglichen Item, je nach empfohlenen Verhalten in den verwendeten Bewerbungsratgebern, eine oder mehrere Ausprägungen zugeordnet. Die zugeordneten Ausprägungen sind ebenfalls im Zusammenhang mit der Auflistung aller 58 möglichen Items im Teil A des Anhangs abgebildet. Auf Grund von Tipps und Ratschlägen in den verwendeten Bewerbungsratgebern wurde somit für jedes Item jeweils die empfohlene Ausprägung, laut Bewerbungsratgebern, zur Formulierung verwendet. Standen für ein Item mehrere verschiedene Ausprägungen der Selbstdarstellung zur Verfügung, wurde jene Ausprägung gewählt, welche in den verschiedensten Ratgebern am meisten propagiert wurde. Zum Beispiel ist der generelle Tenor in Ratgebern, dass BewerberInnen eigene Schwächen im Bewerbungsgespräch verschweigen sollten bzw. diese nicht angesprochen werden sollten (vgl. Yate, 2008; Yeung, 2008). Deswegen wurde das Item zu den eigenen Schwächen im Fragebogen auch in die entsprechende Richtung formuliert.

Als Antwortkategorie wurde eine fünfstufige Ratingskala mit der aufsteigenden Bezeichnung: „nie – selten – gelegentlich – oft – immer“ gewählt. Diese verbale Bezeichnung der Skala hat sich in einer Untersuchung von Rohrmann (1978), beim „Erfragen“ von Häufigkeiten, als beste Variante herauskristallisiert. Mit dieser Bezeichnung sind gleiche Abstände zwischen den jeweiligen Intervallen gewährleistet. Zusätzlich wurde noch eine sechste Kategorie verwendet. Da Bewerbungsgespräche bzw. deren Vorbereitung in der Regel bei jedem/jeder Kandidaten/Kandidatin differenziert ablaufen hat diese Kategorie die Aufgabe, Personen eine Möglichkeit zu bieten aufzuzeigen, dass dieses Verhalten in ihrem Fall nicht möglich war bzw. diese Frage nicht thematisiert wurde. Deswegen wurde die sechste Kategorie auch mit der Bezeichnung „nicht möglich“ versehen.

In dieser Phase der Fragebogenentwicklung wurde noch das Thema des Nachfragens im Gespräch hinzugefügt, das in Bewerbungsratgebern nicht im ausreichenden Ausmaß behandelt wird. So zeigten Levashina und Campion (2007) im Rahmen der Entwicklung der IFB-Scale, dass durch Nachfragen des/der InterviewerIn die Wahrscheinlichkeit steigt, falsche Angaben zu erhalten. Aus diesem Grund wurden für die Ausprägungen „Wahrheit sagen“ und „Leicht fälschen“ jeweils ein Item hinzugefügt und für die Ausprägung „Lügen“ zwei Items hinzugefügt, die das Nachfragen

des/der InterviewerIn zum Inhalt haben. Ebenfalls wurden noch zwei Items hinzugefügt, die den Grund aufzeigen sollen, warum BewerberInnen falsche Angaben lieferten.

Schlussendlich setzte sich der Fragebogen aus insgesamt 69 Items zusammen. Die Länge des Fragebogens (Anzahl der Items) wurde in dieser Phase bewusst eher großzügig bemessen, da sich die Anzahl der Items im Zuge der Analyse des Fragebogens ohnehin wieder verringern würde und somit gewährleistet werden konnte, dass die Items der endgültigen Fragebogenversion bestimmten Qualitätskriterien entsprachen und der Fragebogen eine angemessene Länge besaß. Nachfolgend zeigt Tabelle 3.1 die Anzahl von Items pro Kategorie.

Kategorie	Itemanzahl
Vorbereitung	22
Einschmeicheln	5
Verschweigen	9
Wahrheit sagen	13
Leicht fälschen	11
Lügen	9

Tabelle 3.1: Anzahl von Items pro Kategorie

Aus Gründen der Übersichtlichkeit bzw. der einfacheren Verwendung wurden von diesem Zeitpunkt an die Items nur noch in die beiden Teilbereiche „Vorbereitung“ und „Bewerbungsgespräch“ unterteilt. Der Teilbereich „Bewerbungsgespräch“ subsumiert dabei die Kategorien „Einschmeicheln“, „Verschweigen“, „Wahrheit sagen“, „Leicht fälschen“ und „Lügen“. Außerdem wurde in diesem Stadium eine kurze Instruktion formuliert, welche den beiden Fragebogenteilen vorgelagert wurde.

3.4 Überprüfung der Verständlichkeit

Im nächsten Schritt wurde der Fragebogen samt Instruktion an einer kleinen Stichprobe von insgesamt 16 Personen getestet und auf seine Verständlichkeit überprüft.

3.4.1 Herangehensweise

Ein möglicher Ansatz zur Überprüfung der Verständlichkeit ist die Methode des kognitiven Vortestens in Verbindung mit der Technik des lauten Denkens. Diese Herangehensweise dient der lückenlosen Offenlegung von Gedankenprozessen (Jankisz & Mossbrugger, 2007). Ziel dieser Erprobung sollte es sein, Items zu identifizieren, bei welchen Verständnisschwierigkeiten auftreten, und die ausgearbeitete Antwortskala auf ihre Funktionalität zu überprüfen. Im Speziellen wurde darauf geachtet, ob die Instruktion, die Antwortkategorien und die Formulierung der Items für die Personen klar und verständlich sind.

In Anlehnung an die Methode des kognitiven Vortestens wurde dafür folgende Vorgehensweise verwendet, um die Verständlichkeit zu überprüfen: Jede Person hatte zuerst die Aufgabe, die Instruktion selbstständig durchzulesen und dann rückzumelden, ob es bei dieser zu Verständnisschwierigkeiten gekommen war. Danach bekam jede Person die Anweisung, sich die ersten acht Items des Vorbereitungsteils durchzulesen. Von diesen acht Items wurden zufällig vier Items ausgewählt. Bei zwei Fragen hatte der/die ProbandIn die Aufgabe, den Inhalt des Items in eigenen Worten wiederzugeben. Dies geschah, um zu überprüfen, ob die Bedeutung des Items für die jeweilige Person klar und verständlich war. Bei den anderen beiden Items wurde die Person dahingehend befragt, ob sie sich eine Situation vorstellen könne, in der ein/eine BewerberIn dieses Item mit „nicht möglich“ beantworten würde. Diese Vorgehensweise wurde gewählt, um festzustellen, ob die Anleitung zur Verwendung der sechsten Antwortkategorie („nicht möglich“) richtig verstanden wurde. Schließlich wurden die verbleibenden 14 Items wieder selbstständig von der Person durchgelesen und Verständnisschwierigkeiten rückgemeldet. Im zweiten Teil des Fragebogens (Bewerbungsgespräch) wurde der gewählte Ablauf in derselben Form wiederholt.

Abschließend wurden nach jedem/jeder TeilnehmerIn die ersten acht Items jedes Fragebogenteiles an das Ende des entsprechenden Teiles verschoben. Dadurch fand eine Rotation der Items statt, wodurch eine konzentrierte und genaue Überprüfung jedes Items sichergestellt werden konnte. Zudem konnte somit auch ein ökonomischer Ablauf für die Versuchspersonen gewährleistet werden, da von den einzelnen Testpersonen nicht der gesamte Fragebogen, sondern nur ein Bruchteil ausführlicher bearbeitet werden musste.

3.4.2 Stichprobe

Ziel der Überprüfung auf Verständlichkeit war es, den Fragebogen Personen vorzugeben, die sich in Hinsicht auf die beiden Variablen „Alter“ und „höchste abgeschlossene Ausbildung“ unterscheiden.

Insgesamt wurde dafür der Fragebogen 16 Personen vorgegeben, welche sich aus neun Frauen und sieben Männern mit unterschiedlichem Bildungsgrad zusammensetzten. Die Untersuchungsteilnehmer waren dabei zwischen 19 und 58 Jahre alt (Median= 28,5 Jahre). Die genaue Verteilung hinsichtlich „Höchster abgeschlossener Schulbildung“ ist in Abbildung 3.1 dargestellt.

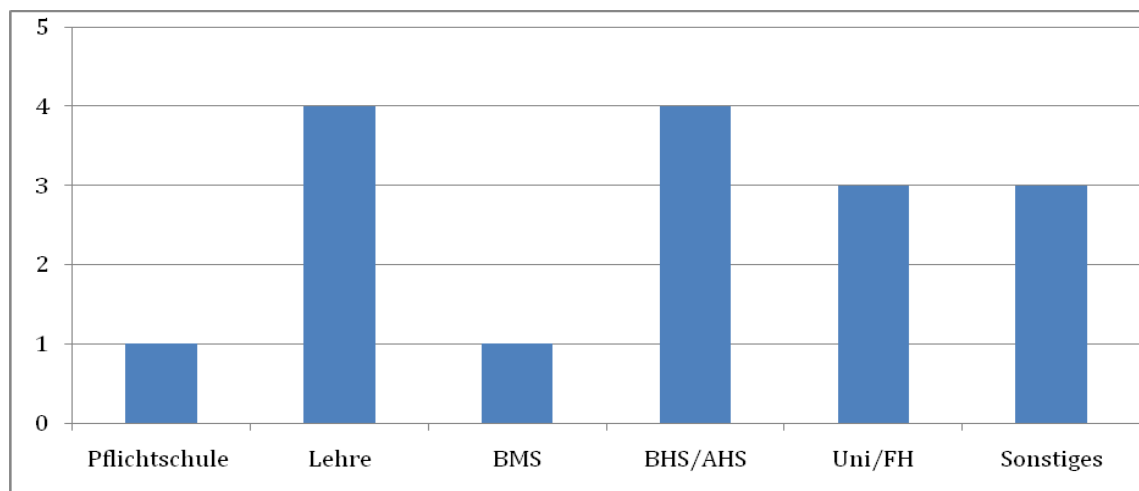


Abbildung 3.1: Verteilung des Bildungsgrades

3.4.3 Erkenntnisse

Auf Grundlage der Rückmeldungen wurde der Fragebogen bereits während der Überprüfung auf Verständlichkeit fortlaufend adaptiert. Hinsichtlich der Items bzw. deren Formulierung gab es von Seiten der Testpersonen kaum Unklarheiten. Die wenigen kleinen sprachlichen Kritikpunkte konnten sehr rasch behoben werden. Ebenfalls keine bzw. kaum Probleme gab es bei der Verwendung der fünfstufigen Antwortskala.

Mehr Schwierigkeiten bereitete den Testpersonen der Gebrauch der sechsten Antwortkategorie („nicht möglich“), speziell im zweiten Fragebogenteil. Aus diesem Grund wurde eine Änderung der Bezeichnung in „Thema wurde nicht besprochen“ bzw. eine Abänderung der Instruktion in Erwägung gezogen, welche auch an drei Personen getestet wurde. Da diese Veränderung in „Thema wurde nicht besprochen“

keine spürbaren Verbesserungen mit sich brachte, wurde als Reaktion auf die Rückmeldung von Seiten der Testpersonen, dass die Probleme dadurch aufgetreten seien, weil die Instruktion nur sehr halbherzig gelesen worden war, die Instruktion entsprechend umgestaltet. Zu diesem Zweck wurde ein „aktives Beispiel“ in die Instruktion des Fragebogens eingebaut, d.h. jede Person erhält am Ende der zweiten Instruktion ein fiktives Beispiel, welches sie beantworten muss. Je nach Antwort (richtige vs. falsche Beantwortung) bekommt die Versuchsperson dann eine kurze Rückmeldung, ob sie das Beispiel richtig gelöst hat bzw. welche Antwort entsprechend der Instruktion zu wählen gewesen wäre.

3.5 Der Fragebogen

Der konstruierte und verwendete Fragebogen setzt sich aus insgesamt 69 Items zusammen, welche sich in die beiden Bereiche „Vorbereitung“ und „Bewerbungsgespräch“ unterteilen.

Die ersten 22 Fragen nehmen Bezug auf die Vorbereitung des/der Bewerbers/Bewerberin im Kontext seiner/ihrer vergangenen Bewerbungsgespräche. Die restlichen 47 Items beziehen sich auf die Frage, wie sich der/die TeilnehmerIn in bisherigen Bewerbungsgesprächen dargestellt hat. Zusätzlich werden noch die demographischen Variablen Alter, Geschlecht, Staatsbürgerschaft, Bundesland, höchste abgeschlossene Schulbildung, angestrebte Abschlüsse und beruflicher Bereich, in dem die Person tätig ist/war, erfasst. Ebenfalls festgehalten wird, ob die Person momentan auf der Suche nach einer neuen Stelle ist und wann ihr letztes Bewerbungsgespräch (Monat und Jahr) stattgefunden hat. Der Fragebogen wurde als Onlinefragebogen über die Internetseite <http://www.onlineforschung.org> zugänglich gemacht und war unter der Adresse <http://www.onlineforschung.org/bewerbungsgespraech> für Interessierte abrufbar.

Im Folgenden werden nun der Aufbau und die Zusammensetzung des Onlinefragebogens kurz dargestellt: Nach einigen einleitenden Worten zu Aufbau und Umfang des Fragebogens wird die Testperson gefragt, ob sie in der Vergangenheit schon mindestens ein Bewerbungsgespräch absolviert hat. Diese Filterfrage soll sicherstellen, dass nur Personen, welche bereits Erfahrungen mit Bewerbungsgesprächen gesammelt haben, den Fragebogen bearbeiten und niemand ein Bewerbungsgespräch

erfinden muss, um den Fragebogen ausfüllen zu können. Jene Versuchspersonen, welche diese Frage verneinen, werden darüber informiert, dass ihre Angaben nicht verwendet werden können, sie allerdings trotzdem die Möglichkeit besitzen, sich den Fragebogen anzusehen und zu bearbeiten.

Im Anschluss an die Abklärung der Grundvoraussetzung zur Beantwortung des Fragebogens werden die Personen gebeten, einige soziodemographische Daten zu ihrer Person anzugeben. Personen mit österreichischer bzw. deutscher Staatsbürgerschaft bekommen jeweils an das Herkunftsland angepasste Fragen (Filterfrage) zur schulischen bzw. beruflichen Ausbildung sowie Bundesland, gestellt, da sich die jeweilige Ausbildung in beiden Ländern erheblich unterscheidet. Personen, welche weder über eine österreichische noch eine deutsche Staatsbürgerschaft verfügen, erhalten Fragen, die an das österreichische Ausbildungssystem angelehnt sind.

Daran anschließend erscheint die erste Instruktion, welche dem ersten Teil (Vorbereitungsteil) des Fragebogens vorgelagert ist. Hier wird über Umfang, Inhalt und Antwortkategorien des ersten Fragebogenteiles informiert. Zusätzlich wird anhand von zwei Beispielen die Verwendung der Antwortkategorien demonstriert. Dies soll dazu dienen, die TeilnehmerInnen mit den Antwortkategorien des Fragebogens, insbesondere mit der sechsten Kategorie („nicht möglich), vertraut zu machen.

Im Folgenden werden 22 Items (Vorbereitungsteil) in randomisierter Form vorgegeben. Die 22 Items zielen darauf ab zu erfahren, wie und in welchem Umfang sich Personen in der Vergangenheit auf Bewerbungsgespräche vorbereitet haben. Speziell geht es auch darum abzuklären, welche Maßnahmen genau zur Vorbereitung gesetzt wurden. Im Folgenden sind drei Beispiele des Vorbereitungsteiles dargestellt:

- Haben Sie im Internet nach Tipps und Tricks für das Vorstellungsgespräch gesucht?
- Haben Sie sich vor dem Gespräch überlegt, wie Sie Ihre bisher erbrachten beruflichen Leistungen darstellen könnten?
- Haben Sie Antworten auf „häufig gestellte Fragen“ im Bewerbungsgespräch zu Hause vorbereitet?

Dem zweiten Fragebogenteil ist ebenfalls eine kurze Instruktion vorangestellt, in welcher wiederum über Inhalt und Umfang des zweiten Fragebogenteiles informiert

wird. Auch werden hier noch einmal die Antwortkategorien dargestellt. Angeknüpft an die Instruktion wird im nächsten Schritt ein fiktives Beispiel vorgegeben, welches die Versuchsperson beantworten soll. Je nach Antwort (korrekte vs. falsche Beantwortung) bekommen TeilnehmerInnen eine kurze Rückmeldung, ob das Beispiel korrekt (im Sinne der Instruktion) gelöst wurde und die Begründung, wieso diese Antwortmöglichkeit anzukreuzen sei.

Im Anschluss an dieses Beispiel werden 47 Items, ebenfalls wieder in randomisierter Form, vorgegeben. Die Items des zweiten Teiles versuchen festzuhalten, wie sich BewerberInnen in der Vergangenheit in Bewerbungsgesprächen dargestellt haben. Diese Items zielen darauf ab, möglichst viele Themen abzudecken, mit denen ein/eine BewerberIn im Bewerbungsgespräch konfrontiert werden könnte, und abzuklären, wie Personen Fragen zu den jeweiligen Themenbereichen beantworten. Im Folgenden ist exemplarisch pro Kategorie jeweils ein Item aus dem zweiten Fragebogen teil dargestellt:

- Haben Sie dem/der GesprächspartnerIn Komplimente gemacht, um einen besseren Eindruck zu hinterlassen? („Einschmeicheln“)
- Haben Sie einige Ihrer Schwächen im Bewerbungsgespräch verschwiegen? („Verschweigen“)
- Haben Sie Fragen zu Ihrem Lebenslauf korrekt beantwortet? („Wahrheit sagen“)
- Haben Sie Ihre Kontaktfähigkeit etwas besser dargestellt, als sie in Wirklichkeit ist? („Leicht fälschen“)
- Haben Sie im Gespräch persönliche positive Eigenschaften dargestellt, die Sie nicht haben? („Lügen“)

Am Ende des Fragebogens erhalten die TeilnehmerInnen eine kurze Rückmeldung über den Umfang ihrer Vorbereitung auf die bisherigen Bewerbungsgespräche im Vergleich zu den bisherigen TeilnehmerInnen. Hierfür werden die Antworten aus dem ersten Teil des Fragebogens (Vorbereitungsteil) verwendet und aufsummiert. Um dem Benutzer Vergleichswerte zu liefern, wird einerseits der Mittelwert aller bisherigen TeilnehmerInnen angezeigt und andererseits eine fünfstufige Klassifikation dargestellt. Als Grenzen wurden dafür die $\pm 0,5$ -fache und die $\pm 1,5$ -fache Standardabweichung vom Mittelwert gewählt. Somit ergibt sich eine fünfstufige Klassifi-

kation. Diese Angaben wurden laufend aktualisiert, mit dem Ziel, den Mitwirkenden einen kleinen Anreiz zur Beantwortung des Fragebogens zu bieten. In der Auswertung des Fragebogens wurden diese Ergebnisse nicht berücksichtigt. Der konstruierte Fragebogen ist vollständig in Teil B des Anhangs abgebildet.

3.6 Stichprobe

Insgesamt wurden die Daten von 337 Personen zur Auswertung des Fragebogens verwendet. Im Folgenden wird erklärt, wie die Stichprobe akquiriert wurde und wie sich die Stichprobe zusammensetzt.

3.6.1 Akquirierung der Stichprobe

Die Datenerhebung erfolgte zwischen 11.12.2009 und 07.03.2010. In diesem Zeitraum war der Fragebogen für Interessierte über das Internet abrufbar. Die Akquirierung der TeilnehmerInnen erfolgte auf verschiedensten Wegen.

Die Gratiszeitung „Tips Amstetten“ erklärte sich damit einverstanden, einen kurzen Artikel (inklusive eines Aufrufes zur Teilnahme) über diese Diplomarbeit zu verfassen, welcher am 28.01.2010 in der Zeitung abgedruckt wurde. Des Weiteren gab es Verlinkungen des Onlinefragebogens auf folgenden Internetseiten: www.ams.at, www.jugendservice.at und www.meinbezirk.at. Ebenfalls wurde der Fragebogen in entsprechenden Internetforen (z.B.: www.kununu.com/at, www.bewerbung-forum.de/forum, www.bewerbung-tipps.com/forum, arbeits-abc.de/forum, arbeitslosenforum.at, usw.) beworben. Etliche TeilnehmerInnen wurden auch über persönliche Kontakte bzw. in weiterer Folge durch das Schneeballverfahren erreicht. Außerdem erklärte sich die Pressestelle der TU Dresden dankenswerterweise dazu bereit, eine Pressemitteilung über den Inhalt dieser Diplomarbeit zu verfassen und herauszugeben, um einen entsprechenden Zugang zu TeilnehmerInnen aus Deutschland zu erhalten.

3.6.2 Stichprobenbeschreibung

Für die Auswertung des Fragebogens wurden ausschließlich die Daten von Personen verwendet, welche mindestens 64 von 69 Items beantworteten. Ebenfalls wurden nur

die Angaben von Personen verwendet, welche im Onlinefragebogen angaben, schon mindestens ein Bewerbungsgespräch in der Vergangenheit absolviert zu haben. Insgesamt kamen somit die Daten von 337 Personen zur Auswertung. Das Alter der TeilnehmerInnen lag zwischen 14 und 63 Jahren, wobei der Mittelwert bei 32 Jahren (Median 29 Jahre) lag. Von den insgesamt 337 Personen waren 153 männlich und 182 weiblich. Zwei Personen gaben über ihr Geschlecht keine Auskunft. An der Erhebung haben 229 Personen aus Österreich, 100 Personen aus Deutschland und jeweils vier Personen aus der Schweiz und sonstigen Ländern teilgenommen.

Von den 337 teilnehmenden Personen gaben insgesamt 39% an, dass ihr letztes Bewerbungsgespräch in den vergangenen 12 Monaten stattgefunden hatte. Bei weiteren 35% lag das letzte Gespräch zwischen ein und fünf Jahren zurück. In Tabelle 3.2 ist der Zeitraum (in Kategorien) seit dem letzten Bewerbungsgespräch der teilnehmenden Personen abgebildet. Die Frage nach dem letzten Bewerbungsgespräch wurde im Fragebogen als offene Frage (Angabe von Monat und Jahr) formuliert. Um die Ergebnisse besser zu veranschaulichen, wurden die Antworten in Anschluss an die Erhebung in sechs Kategorien unterteilt.

	Häufigkeit	Prozent	Kumulierte Prozente
0 - <3 Monate	65	19,3	19,3
3 - <12 Monate	65	19,3	38,6
1 - <2 Jahre	58	17,2	55,8
2 - < 5 Jahre	61	18,1	73,9
5 - < 10 Jahre	51	15,1	89,0
>= 10 Jahre	35	10,4	99,4
Nicht beantwortet	2	0,6	100,0
Gesamt	337	100,0	

Tabelle 3.2: Letztes Bewerbungsgespräch

Auf die Frage, ob sie momentan auf der Suche nach einer neuen Arbeitsstelle seien, gaben 120 Personen an, momentan aktiv auf der Suche nach einer neuen Stelle zu sein. 70 Personen davon waren momentan bzw. in absehbarer Zeit nicht erwerbstätig, 50 TeilnehmerInnen waren zu diesem Zeitpunkt erwerbstätig. Die verbleibenden 213 Mitwirkenden waren zum Zeitpunkt der Erhebung nicht auf der Suche nach einer neuen Stelle, vier Personen gaben darüber keine Auskunft. Die Frage nach dem beruflichen Bereich, in welchem die einzelnen TeilnehmerInnen tätig sind bzw. waren, war

mit Vorsicht zu genießen. Da diese Frage erst im Laufe der Erhebung hinzugefügt wurde, fehlten die Angaben von 174 Personen.

	Häufigkeit	Prozent	Kumulierte Prozente
Bauwesen / Architektur / Raumgestaltung / Gebäude- technik	3	0,9	0,9
Kultur / Sprachen / Gesellschaft	1	0,3	1,2
Land- und Forstwirtschaft / Tiere / Pflanzen /Hauswirtschaft	3	0,9	2,1
Lebens- und Genussmittel / Ernährung	7	2,1	4,2
Maschinen- und Fahrzeugbau / Metallbearbeitung	9	2,7	6,8
Medien(-wirtschaft) / Medien- und Drucktechnik / Me- diendesign	3	0,9	7,7
Mode / Textil (-technik) / Leder	1	0,3	8,0
Recht / Sicherheit / Verwaltung	6	1,8	9,8
Tourismus / Gastgewerbe / Hotellerie	2	0,6	10,4
Transport / Verkehr / Lagerwesen	5	1,5	11,9
Büro / kaufmännischer Bereich / Handel / Finanzwesen	62	18,4	30,3
Umwelt(-technik) / Rohstoffgewinnung / Energiegewin- nung	1	0,3	30,6
Gesundheit / Medizin / Pflege	12	3,6	34,1
Kunsthandwerk / Kunst (Film, Theater, Malerei, Tanz, Musik)	1	0,3	34,4
Personal / Human Resources	6	1,8	36,2
Elektrotechnik / Elektronik	4	1,2	37,4
Erziehung / Bildung / Soziales / Religion	20	5,9	43,3
Freizeitwirtschaft / Sport	1	0,3	43,6
Holzbearbeitung / -technik / Papier	1	0,3	43,9
Informations- und Kommunikationstechnik / EDV	15	4,5	48,4
Nicht beantwortet	174	51,6	100, 0
Gesamt	337	100, 0	

Tabelle 3.3: Fachbereich

Aufgrund der Antworten jener 163 Personen, welche diese Frage zur Beantwortung bekamen, ist ersichtlich, dass die meisten Mitwirkenden im Bereich „Büro / kaufmännischer Bereich / Handel / Finanzwesen“ tätig sind bzw. waren. Die detaillierte Verteilung ist in Tabelle 3.3 ersichtlich.

Hinsichtlich der beiden Bereiche Schulbildung und Berufsausbildung wurde aufgrund der unterschiedlichen Bildungssysteme eine Unterscheidung zwischen ös-

terreichischen (bzw. Schweizer und sonstigen) und deutschen StaatsbürgerInnen getroffen. Dies erfolgte dadurch, dass die Frage nach der Staatsbürgerschaft als Filterfrage programmiert wurde und die Personen je nach Antwort im Folgenden unterschiedliche Fragen bzw. Antwortmöglichkeiten zur schulischen und beruflichen Ausbildung erhielten. Die Frage nach dem aktuellen Bundesland wurde ebenfalls aufgrund der jeweiligen Staatsbürgerschaft gestellt, allerdings wurde nur bei österreichischen und deutschen Personen nach dem jeweiligen Bundesland gefragt.

Innerhalb der deutschen Stichprobe gaben bedauerlicherweise nur ca. 2/3 der Befragten ihr Heimatbundesland bekannt.

	Häufigkeit	Prozent	Kumulierte Prozente
Baden-Württemberg	5	5	5
Bayern	7	7	12
Berlin	1	1	13
Brandenburg	2	2	15
Bremen	0	0	15
Hamburg	1	1	16
Hessen	1	1	17
Mecklenburg - Vorpommern	0	0	17
Niedersachsen	6	6	23
Nordrhein-Westfalen	11	11	34
Rheinland-Pfalz	3	3	37
Saarland	0	0	37
Sachsen	27	27	64
Sachsen-Anhalt	1	1	65
Schleswig-Holstein	2	2	67
Thüringen	0	0	67
Nicht beantwortet	33	33	100
Gesamt	100	100	

Tabelle 3.4: Bundesland Deutschland

Der größte Anteil der deutschen StaatsbürgerInnen stammte aus Sachsen, was aufgrund der Pressemitteilung der TU Dresden auch zu erwarten war. Die genaue Verteilung ist der Tabelle 3.4. zu entnehmen.

Abbildung 3.2 zeigt, dass innerhalb der deutschen Stichprobe 64% der TeilnehmerInnen ein Abitur oder eine Fachhochschulreife erlangten und 35% der Befragten einen Hauptschul- oder Realschulabschluss besitzen.

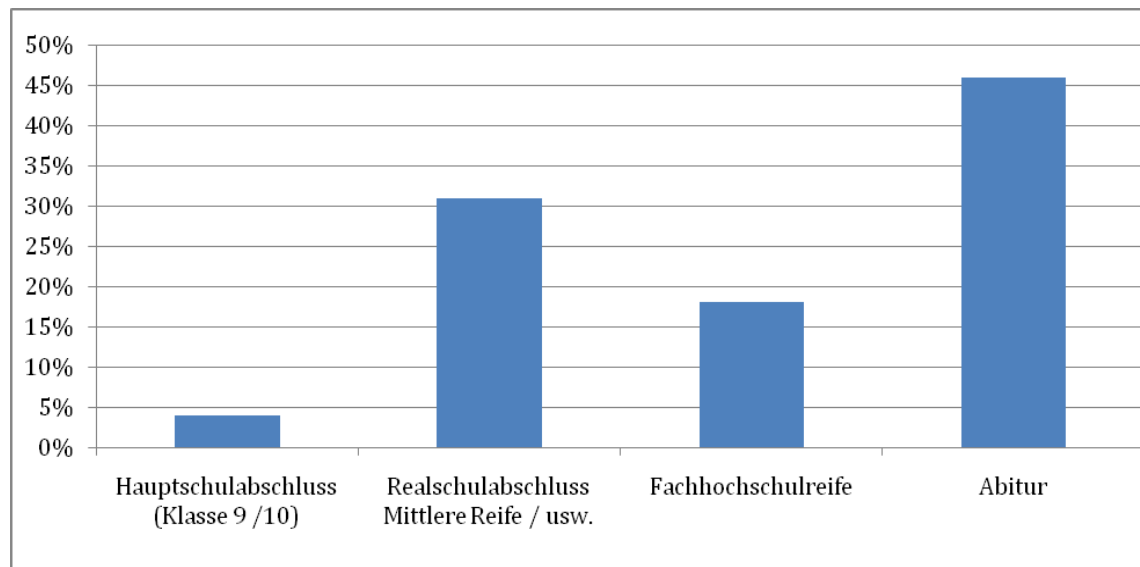


Abbildung 3.2: höchste abgeschlossene Schulbildung (Deutschland)

Zum Zeitpunkt der Erhebung waren 20 Personen (fünf Personen in einer Berufsausbildung und 15 Personen in einem Studium) gerade in einer Ausbildung. Des Weiteren gaben 40 Personen an eine Berufsausbildung/Lehre abgeschlossen zu haben, 8 Personen besaßen einen Abschluss einer Fachschule/Fachakademie oder eines Meisters, 38 Mitwirkende verfügten über einen Fachhochschul- oder Hochschulabschluss und sechs Personen gaben an, keinen Abschluss zu besitzen und momentan auch nicht in Ausbildung zu sein.

Innerhalb der österreichischen Stichprobe stammte die größte Gruppe der TeilnehmerInnen aus Niederösterreich (73 Personen), gefolgt von Wien (37 Personen) und Oberösterreich (26 Personen). Die genaue geographische Verteilung ist in Tabelle 3.5 ersichtlich.

	Häufigkeit	Prozent	Kumulierte Prozente
Burgenland	1	0,4	0,4
Kärnten	8	3,5	3,9
Niederösterreich	73	31,9	35,8
Oberösterreich	26	11,4	47,2
Salzburg	2	0,9	48,1
Steiermark	8	3,5	51,6
Tirol	1	0,4	52,0
Wien	37	16,2	68,2
Vorarlberg	0	0,0	68,2
Nicht beantwortet	73	31,9	100,1
Gesamt	229	100,0	

Tabelle 3.5: Bundesland Österreich

Personen, welche über eine Schweizer oder sonstige Staatsbürgerschaft verfügten, erhielten hinsichtlich der schulischen und beruflichen Ausbildung die selben Antwortmöglichkeiten wie Personen aus Österreich vorgegeben und werden in den folgenden Darstellungen mitberücksichtigt.

Als höchste abgeschlossene Schulbildung gaben 138 Personen (58,3%) an, mindestens eine berufsbildende höhere Schule oder eine allgemeinbildende höhere Schule abgeschlossen zu haben. In Summe 93 Personen (39,2%) verfügten über einen Abschluss einer Pflichtschule, Lehre oder einer berufsbildenden mittleren Schule. Die genaue Verteilung ist in Abbildung 3.3 dargestellt.

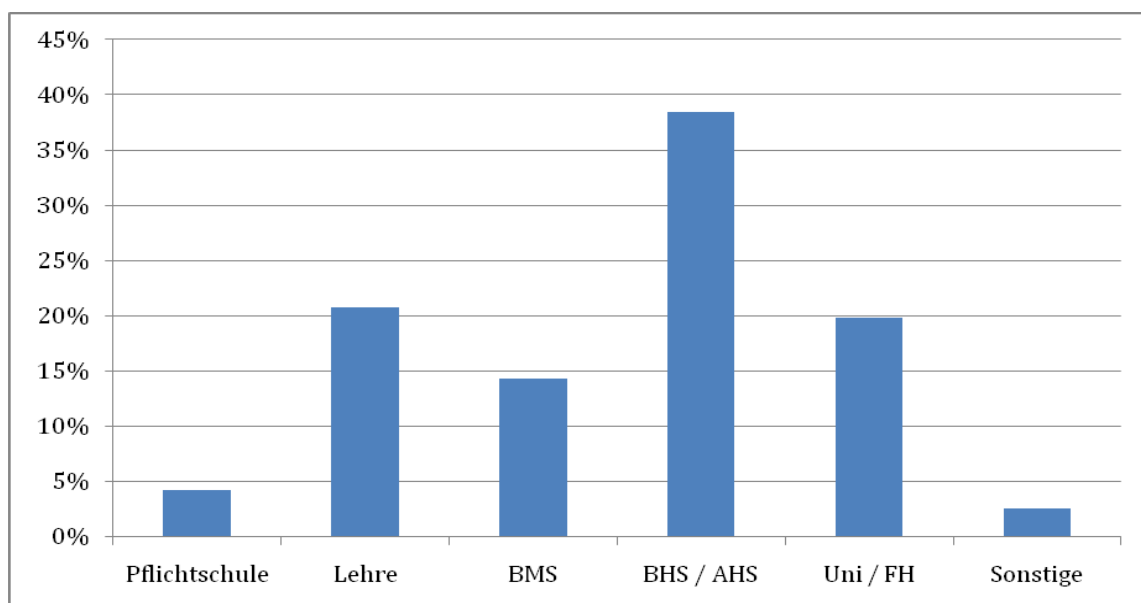


Abbildung 3.3: höchste abgeschlossene Schulbildung (Österreich)

Innerhalb der österreichischen Stichprobe befanden sich zum Zeitpunkt der Erhebung 13 Personen in einer schulischen Ausbildung, 49 Mitwirkende in einer tertiären Ausbildung, sechs TeilnehmerInnen in einer Berufsausbildung (Lehre) und 151 Personen absolvierten zum gegenwärtigen Zeitpunkt keine Ausbildung.

Bei ausführlicherer Betrachtung zeigt sich auch, dass sich die beiden Stichproben aus Österreich und Deutschland in einigen relevanten Punkten unterscheiden, vor allem bei den Variablen „Stellensuche“ und „letztes Bewerbungsgespräch“. So gaben in der österreichischen Stichprobe 26% der Personen an, momentan aktiv auf der Suche nach einer neuen Stelle zu sein. Im Vergleich dazu gaben in der deutschen Stichprobe 56% der Mitwirkenden an, auf Arbeitssuche zu sein (Tabelle 3.6).

			Staatsbürgerschaft	
			Österreich	Deutschland
Stellensuche	Ja, ich suche momentan eine Stelle und bin momentan bzw. in absehbarer Zeit nicht erwerbstätig.	Häufigkeit	31	37
		Prozent	13,5%	37,0%
	Ja, ich suche momentan eine Stelle und bin aktuell erwerbstätig.	Häufigkeit	28	19
		Prozent	12,2%	19,0%
	Nein, ich suche momentan keine Stelle.	Häufigkeit	168	42
		Prozent	73,4%	42,0%
	Nicht beantwortet	Häufigkeit	2	2
		Prozent	0,9%	2,0%
Gesamt	Häufigkeit	229	100	
	Prozent	100,0%	100,0%	

Tabelle 3.6: Stellensuche (Österreich vs. Deutschland)

Ebenfalls zeigten sich Unterschiede im Zeitrahmen zum letzten Bewerbungsgespräch. In der österreichischen Stichprobe gaben 32,3% der Personen an, das letzte Bewerbungsgespräch in den vergangenen 12 Monaten absolviert zu haben. Im Vergleich dazu traf dies in der deutschen Gruppe bei 53,1% der Personen zu (Tabelle 3.7). Geringere Unterschiede gab es zwischen der österreichischen und deutschen Stichprobe bezüglich der Variablen „Alter“ und „Geschlecht“ (Tabelle 3.8). In der deutschen Stichprobe waren zwar prozentuell mehr weibliche als männliche Personen vertreten, dennoch bestanden in diesen beiden Variablen kaum Unterschiede zwischen den beiden Stichproben.

		Staatsbürgerschaft		
		Österreich	Deutschland	
Letztes Bewerbungs- gespräch (Kategorie)	0 - <3 Monate	Häufigkeit	40	24
		Prozent	17,5%	24,5%
	3 - <12 Monate	Häufigkeit	34	28
		Prozent	14,8%	28,6%
	1 - <2 Jahre	Häufigkeit	43	14
		Prozent	18,8%	14,3%
	2 - < 5 Jahre	Häufigkeit	40	19
		Prozent	17,5%	19,4%
	5 - < 10 Jahre	Häufigkeit	40	11
		Prozent	17,5%	11,2%
	>= 10 Jahre	Häufigkeit	32	2
		Prozent	14,0%	2,0%
	nicht beantwortet	Häufigkeit	,0	2,0
		Prozent	0,0%	2,0%
Gesamt	Häufigkeit	229	100	
	Prozent	100,0%	100,0%	

Tabelle 3.7: Letztes Bewerbungsgespräch (Österreich vs. Deutschland)

			Staatsbürgerschaft	
			Österreich	Deutschland
Geschlecht	weiblich	Häufigkeit	116	61
		Prozent	50,7%	61,0%
	männlich	Häufigkeit	112	38
		Prozent	48,9%	38,0%
	nicht beantwortet	Häufigkeit	1	1
		Prozent	0,4%	1,0%
Gesamt		Häufigkeit	229	100
		Prozent	100,0%	100,0%
			Staatsbürgerschaft	
			Österreich	Deutschland
Alter	<21 Jahre	Häufigkeit	18	8
		Prozent	7,9%	8,0%
	21 - 30 Jahre	Häufigkeit	118	48
		Prozent	51,5%	48,0%
	31 - 40 Jahre	Häufigkeit	50	19
		Prozent	21,8%	19,0%
	41 - 50 Jahre	Häufigkeit	29	17
		Prozent	12,7%	17,0%
	>50 Jahre	Häufigkeit	14	8
		Prozent	6,1%	8,0%
Gesamt		Häufigkeit	229	100
		Prozent	100,0%	100,0%

Tabelle 3.8: Alter und Geschlecht (Österreich vs. Deutschland)

4. Ergebnisse

Zur Überprüfung der Funktionalität des Fragebogens wurden die Antworten von insgesamt 337 teilnehmenden Personen analysiert. Diese Daten wurden erst deskriptiv-statistisch und im Anschluss mittels Faktorenanalyse ausgewertet. Abschließend wurde die Reliabilität der dabei entstandenen Faktoren mittels Reliabilitätsanalyse berechnet. Um abzuklären, ob Unterschiede zwischen den jeweiligen Bildungsgruppen hinsichtlich der Selbstdarstellung im Bewerbungsgespräch bestehen, wurden die Mittelwerte der empirisch gefundenen Faktoren verglichen. Für die Auswertung der Daten wurde das Statistikprogramm PASW Statistics (Version 18) verwendet.

4.1 Deskriptivstatistik – fehlende Werte

Im ersten Auswertungsschritt wurden die Antworthäufigkeiten der einzelnen Items ausgewertet. Besonderes Augenmerk wurde dabei auf die fehlenden Werte der jeweiligen Items gelegt.

Es zeigte sich, dass bei einer Reihe von Items eine beträchtliche Anzahl an fehlenden Werten (nicht beantwortet und „nicht möglich“) vorhanden waren, was durch die Schaffung der Restkategorie „nicht möglich“ auch zu erwarten war. Die „nicht möglich“-Antworten lieferten Erkenntnisse über die Häufigkeit der verschiedensten Vorbereitungsmethoden bzw. des Verhaltens im Bewerbungsgespräch. Diese Antworten lassen den Rückschluss zu, dass das jeweilige Item einen Aspekt erfragt, welcher bei Bewerbungsgesprächen eher selten vertreten ist. Zur Beurteilung des Fragebogens hinsichtlich seiner Qualität konnten diese Antworten allerdings nicht verwendet werden. Die Häufigkeitstabellen sämtlicher Items sind in Teil D des Anhangs abgebildet.

Als Grenzwert wurde ein Anteil von fehlenden Werten (nicht beantwortet und „nicht möglich“) von insgesamt 20 Prozent festgesetzt. Items, welche einen fehlenden Wert von mehr als 20 Prozent aufwiesen, wurden von der weiteren Berechnung ausgeschlossen. Dargestellt werden im Folgenden nur Items, welche diesen Grenzwert von 20 Prozent überschritten haben:

- Frage 11: Haben Sie Informationen über den Gesprächspartner vor dem Gespräch eingeholt: **78x nicht möglich; 1x nicht beantwortet (=23,4%)**

- Frage 23: Haben Sie im Vorstellungsgespräch eigene Fehlentscheidungen, die Sie bisher im Leben getroffen haben, verschwiegen? **76x nicht möglich; 0x nicht beantwortet (=22,6%)**
- Frage 33: Haben Sie im Bewerbungsgespräch die Unwahrheit gesagt und auf eine Nachfrage diese Unwahrheit zwar nicht zugegeben, aber die Nachfrage so wahrheitsgemäß wie noch möglich beantwortet? **88x nicht möglich; 2x nicht beantwortet (=20,8%)**
- Frage 41: Haben Sie Eigenschaften von Vorgesetzten/KollegInnen verschleiert, die Ihnen Probleme bereiten würden? **74x nicht möglich; 0x nicht beantwortet (=22%)**
- Frage 61: Haben Sie im Bewerbungsgespräch die Unwahrheit gesagt und diese Unwahrheit bei einer Nachfrage zugegeben? **73x nicht möglich; 1x nicht beantwortet (=22%)**

Diese fünf Items wurden von der weiteren Auswertung des Fragebogens ausgeschlossen. Die verbleibenden 64 Items lieferten Daten, welche über einen geringeren Anteil an fehlenden Werten verfügten.

4.2 Faktorenanalyse

Die Faktorenanalyse ist nach Bortz (2005) ein datenreduzierendes Verfahren, mit dem die Dimensionalität eines komplexen Merkmals überprüft werden kann. Für den erstellten Fragebogen soll festgestellt werden, mit welchen und mit wie vielen latenten Faktoren die Daten erklärt werden können. Die Faktorenanalyse dient also dazu, aus beobachteten Daten (manifesten Variablen) auf nicht direkt beobachtbare Faktoren (latente Variablen) zu schließen.

Unterschieden werden kann dabei zwischen einer explorativen und einer konfirmatorischen Faktorenanalyse (Field, 2009). Im ersten Fall (explorative Faktorenanalyse) werden Daten erklärt oder eine spezielle Hypothese getestet. Im zweiten Fall (konfirmatorische Faktorenanalyse) wird mit Hilfe des Verfahrens versucht, die Ergebnisse der Stichprobe auf die Population zu generalisieren. Nachdem bei der vorliegenden Arbeit ein Fragebogen erstellt wurde, für welchen vorab Kategorien gebil-

det wurden und die konstruierten Items diesen Kategorien intuitiv zugeordnet wurden, soll mit Hilfe der Faktorenanalyse nun überprüft werden, ob diese Kategorien mit den empirischen Daten bestätigt werden können. Deswegen handelt es sich hier um eine explorative Faktorenanalyse, von welcher die wichtigsten Punkte nun näher erläutert werden sollen.

Die Faktorenanalyse wird in der Regel mit der Hauptkomponentenmethode durchgeführt. Mit Hilfe dieser wird die Berechnung der Ladungsmatrix vorgenommen (Field, 2009). Die Extraktion der Faktoren kann sowohl mit Hilfe der Eigenwerte als auch mit dem „scree plot“ erfolgen (Field, 2009). Nach dem Scree-Test sind diejenigen Faktoren, die in der Grafik vor dem Knick liegen, bedeutsam. Der Knick in der Grafik ist dort, wo die Linie eine dramatische Veränderung vornimmt (Field, 2009). Das zweite Kriterium zur Extraktion der Faktoren ist das Eigenwertkriterium (Kaiserkriterium) und besagt, dass diejenigen Faktoren bedeutsam sind, welche einen Eigenwert größer als eins aufweisen, d.h., dass dieser Faktor mehr als die eigene Varianz erklären kann (Field, 2009).

Um die Interpretation der Faktoren zu vereinfachen und zu verbessern ist es möglich, die Achsen der Faktoren zu rotieren (Field, 2009). Dies führt dazu, dass zwischen den Faktoren besser unterschieden werden kann. Dabei können zwei Rotationsarten unterschieden werden. Die erste Möglichkeit ist die rechtwinkelige (orthogonale) Rotationstechnik. Hier bleiben die Faktoren voneinander unabhängig. Die zweite Möglichkeit ist die schiefwinkelige (oblique) Rotation. Diese Methode erlaubt es, dass die Faktoren dabei miteinander korrelieren.

4.2.1 Faktorenanalyse – Auswertung des Fragebogens

Die 64 im Fragebogen verbleibenden Items wurden mit Hilfe einer Faktorenanalyse ausgewertet. Dafür wurde die Hauptkomponentenanalyse gewählt. Die Extraktion der Faktoren erfolgte auf Basis des Scree-Tests, da dieser nach Field (2009) für Stichproben mit über 200 Personen präzisere Ergebnisse und bei einer großen Anzahl von Items weniger Faktoren liefert. Als Rotationsmethode wurde die schiefwinkelige Rotation gewählt, da nach Field (2009) diese gewählt werden sollte, wenn die Annahme besteht, dass die extrahierten Faktoren voneinander nicht gänzlich unabhängig sind, was als Ergebnis in dieser Arbeit zu erwarten war. Die fehlenden Werte (nicht be-

antwortet und „nicht möglich“) von Personen wurden bei der Auswertung durch die Mittelwerte des jeweiligen Items ersetzt.

4.2.2 Korrelationsmatrix

Im ersten Auswertungsschritt der Faktorenanalyse wurde die Korrelationsmatrix ausgewertet. In dieser sind sämtliche Korrelationen (Pearson) aller Items abgebildet. Nach Field (2009) sollte jedes Item zumindest einige Korrelationen über 0,3 aufweisen, jedoch keine Korrelationen über 0,9. Nachdem die Faktorenanalyse auf Zusammenhängen aufbaut, ist es nötig, dass die Daten bis zu einem bestimmten Grad Zusammenhänge aufweisen. Die Zusammenhänge sollten allerdings ein bestimmtes Maß nicht übersteigen, da ansonsten redundante Informationen vorliegen. Bei Betrachtung der Korrelationsmatrix zeigt sich relativ schnell, dass einige Items dieses Kriterium nicht erfüllen. Nach Field (2009) sollten Items, die nur sehr wenige Korrelationen über 0,3 aufweisen, nicht in die weitere Berechnung mit einbezogen werden, was in diesem Fall auch erfolgte. In Tabelle 4.1 sind alle Items dargestellt, welche mit keinem einzigen Item eine Korrelation über 0,3 aufweisen. Neben dem Betrag der größten Korrelation ist zusätzlich die Varianz jedes Items angegeben.

	Korrelationen	Varianz
Frage 9: Haben Sie Kontakt mit (ehemaligen) MitarbeiterInnen des Unternehmens aufgenommen?	$r \leq 0,18$	$s^2 = 1,43$
Frage 15: Haben Sie vor dem Vorstellungsgespräch an einem Bewerbungsseminar bzw. -workshop teilgenommen?	$r \leq 0,23$	$s^2 = 0,63$
Frage 20: Haben Sie sich mit der Kontaktadresse des Unternehmens in Verbindung gesetzt, um an Informationen zu gelangen?	$r \leq 0,26$	$s^2 = 2,01$
Frage 22: Haben Sie sich um/ für eine Stelle beworben, welche Sie gar nicht wollten, um dann später bereits Erfahrungen mit einem Bewerbungsgespräch zu haben, wenn Sie sich um / für eine Stelle bewerben, die Sie wollen?	$r \leq 0,26$	$s^2 = 0,84$
Frage 24: Haben Sie Fragen zu Ihrer aktuellen Bewerbungssituation (Bewerbung bei anderen Unternehmen, Anzahl Bewerbungen, usw.) korrekt beantwortet?	$r \leq 0,25$	$s^2 = 1,72$
Frage 68: Haben Sie die Wahrheit gesagt, weil Sie erwartet haben, dass Ihr Gesprächspartner genauer nachfragt?	$r \leq 0,23$	$s^2 = 1,45$

Tabelle 4.1: Items mit Korrelationen $\leq 0,3$

Ebenfalls dargestellt werden jene Items, welche nur eine oder zwei Korrelationen über 0,3 mit einem anderen Item aufweisen:

	Korrelationen	Varianz
Frage 19: Haben Sie sich vor dem Gespräch über Ihr mögliches Gehalt informiert?	$r \leq 0,33$	$s^2 = 1,83$
Frage 26: Haben Sie dem/der GesprächspartnerIn Komplimente gemacht, um einen besseren Eindruck zu hinterlassen?	$r \leq 0,32$	$s^2 = 0,68$
Frage 48: Haben Sie Ihre Flexibilität im Umgang mit neuen Technologien in ein positives Licht gerückt?	$r \leq 0,36$	$s^2 = 1,96$
Frage 65: Haben Sie Ihre tatsächliche örtliche Flexibilität (Dienstreisen, Versetzungen, usw.) angegeben?	$r \leq 0,31$	$s^2 = 1,65$

Tabelle 4.2: Items mit einer oder zwei Korrelationen $\leq 0,3$

Diese 10 Items werden – auf Grundlage zu geringer Korrelationen – nicht in die weitere Auswertung des Fragebogens mit einbezogen. Insgesamt verbleiben in der weiteren Auswertung 54 Items, wobei sich 16 Items mit der Vorbereitung beschäftigen und 38 Items sich damit auseinandersetzen, wie sich der/die BewerberIn im Bewerbungsgespräch dargestellt hat.

4.2.3 Stichprobeneignung

Das Maß nach Kaiser-Meyer-Olkin zeigt mit einem Wert von 0,907 ein hervorragendes Ergebnis (Field, 2009) und spricht damit für eine adäquate Stichprobengröße für die Faktorenanalyse. Zusätzlich wurden noch die Diagonalelemente der Anti-Image-Korrelationsmatrix ausgewertet, welche nach Field (2009) Werte über 0,5 aufweisen sollten. Hier weisen alle Diagonalelemente einen Wert $> 0,799$ auf. Mit Hilfe der Anti-Image-Matrix kann überprüft werden, ob die einzelnen Variablen für die Faktorenanalyse geeignet sind.

Der Bartlett-Test überprüft, ob die Korrelationsmatrix sich signifikant von einer Einheitsmatrix unterscheidet. Nachdem die Faktorenanalyse auf Zusammenhänge zwischen den Variablen aufbaut, sollte dies gegeben sein (Field, 2009). Die Ergebnisse des Bartlett-Tests ($\chi^2 = 5602,10$, $df = 1431$, $p < 0,001$) zeigen hier ein signifikantes Ergebnis, was bedeutet, dass für diese Daten eine Faktorenanalyse verwendet werden kann.

4.2.4 Bestimmung der Faktoren

Auf Grundlage des Scree-Tests wurde im nächsten Schritt die Anzahl der Faktoren bestimmt, was, wie die Abbildung 4.1 zeigt, nicht ganz eindeutig ist, da kein „eindeutiger“ Knick sichtbar ist und damit mehrere Lösungen denkbar wären.

Schlussendlich wurde die Fünf-Faktorenlösung präferiert, da die Kurve nach dem fünften Faktor deutlicher abfällt, weil der Zuwachs an erklärender Varianz ab diesem Punkt deutlich abnimmt. Bei der Verwendung der Eigenwertmethode nach Kaiser würde sich eine 12-Faktorenlösung ergeben. Wie die Abbildung 4.1. zeigt, wäre auf Grund des Scree-plots auch eine Zweifaktorenlösung methodisch zu vertreten gewesen. Nachdem sich bei dieser Lösung allerdings der Anteil der erklärten Gesamtvarianz von 45,6% auf 32,1% erheblich verringern würde, wurde diese Lösung wieder verworfen. Es wären bei der Zweifaktorenlösung ein „Vorbereitungsfaktor“ und ein „Bewerbungsgesprächsfaktor“ entstanden. Auf dem Vorbereitungsfaktor hätten überwiegend Items mit Bezug zu der Vorbereitung auf das Gespräch hohe Ladungen aufgewiesen, während beim Bewerbungsgesprächsfaktor Items des zweiten Fragebogens hohe Ladungen aufgewiesen hätten.

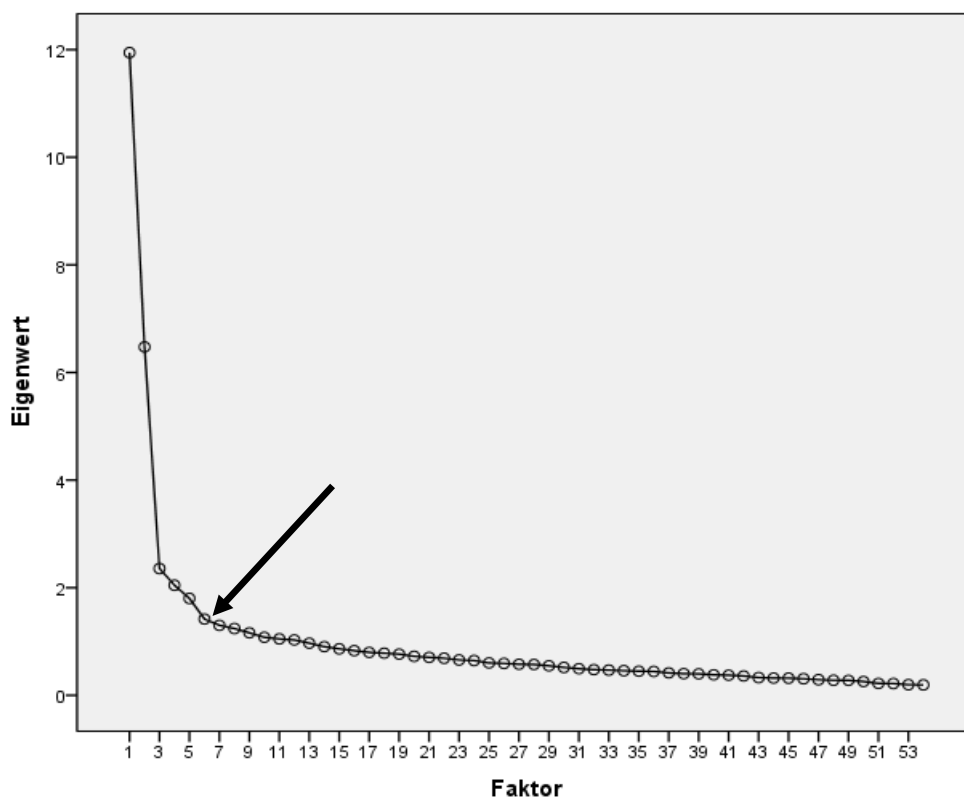


Abbildung 4.1: Screeplot

Nachdem bereits hier ersichtlich war, dass der fünfte Faktor eine sehr heterogene Zusammensetzung besitzt, wurde zusätzlich noch eine Faktorenanalyse mit vier Faktoren durchgeführt. Diese sollte die Interpretierbarkeit der Ergebnisse etwas verbessern, was ebenfalls als wichtige Voraussetzung der Faktorenanalyse angesehen werden kann, da sich die Items des fünften Faktors auf die verbleibenden vier Faktoren aufteilen bzw. gänzlich verschwinden (keine Faktorladungen über 0,4 aufweisen). Nachdem der Zugewinn an Interpretierbarkeit allerdings bescheiden ausfiel, wurde schlussendlich die Fünf-Faktorenlösung präferiert, da diese Lösung methodisch am klarsten begründet und gleichzeitig inhaltlich interpretierbar ist.

Mit Hilfe der schiefwinkligen Rotation (Oblimin, direkt, Delta:0) wurden im nächsten Schritt die fünf Faktoren rotiert, um interpretierbare Faktorenlösungen zu erhalten. Im Teil D des Anhanges ist die Mustermatrix der Faktorenanalyse abgebildet, welche die Faktorenladungen der einzelnen Items anzeigt, wobei nur Ladungen über 0,4 abgebildet sind, da nach Field (2009) nur Faktorenladungen $>0,4$ interpretiert werden sollten.

4.2.5 Darstellung der Faktoren

In den nachfolgenden Tabellen werden nun die fünf Faktoren und die jeweiligen Items, welche auf diesem Faktor laden, dargestellt.

Bei näherer Betrachtung der jeweiligen Faktoren können auch Rückschlüsse auf die zu erfassenden Aspekte der Selbstdarstellung im Bewerbungsgespräch getätigt werden. So zeigt sich, dass auf Faktor eins insgesamt 15 Items (Tabelle 4.3) Ladungen über 0,4 aufweisen:

- sechs Items des Aspekts „Verschweigen“
- vier Items des Bereiches „Einschmeicheln“
- drei Items zum „Leicht fälschen“
- zwei Items des Bereiches „Lügen“

Jene Items, welche allerdings das „Leicht fälschen“ und das „Lügen“ erfassen, weisen ebenfalls einen engen Bezug dazu auf, sich gegenüber dem/der InterviewerIn besser darzustellen und einen positiven Eindruck (z.B.: Frage 50: Haben Sie die Gründe für

Ihre Berufswahl als etwas besser zur Stelle passend geschildert?) zu hinterlassen. Deswegen kann insgesamt gesehen festgehalten werden, dass der erste Faktor eher die Aspekte des Verschweigens und des Einschmeichelns im Gespräch erfasst.

Nr.	Items – Einschmeicheln und Verschweigen im Gespräch
31	Haben Sie im Bewerbungsgespräch bewusst nonverbale Kommunikationsmittel (freundliches Lächeln, Kopfnicken, offene Sitzhaltung, usw.) verwendet, um ein besseres Bild von Ihnen entstehen zu lassen?
38	Haben Sie Ihren wahren Ansporn für Ihren Beruf im Gespräch verheimlicht?
39	Haben Sie im Gespräch besonders wohlwollend über das Unternehmen gesprochen, um einen besseren Eindruck zu hinterlassen?
43	Haben Sie bewusst regelmäßig Blickkontakt zum/zur GesprächspartnerIn hergestellt, um einen positiveren Eindruck zu hinterlassen?
44	Haben Sie im Bewerbungsgespräch Ihren Umgang mit Kritik geschönt dargestellt?
47	Haben Sie Ihre zeitliche Flexibilität (Überstunden, Gleitzeit, usw.) besser dargestellt, als sie in Wirklichkeit ist?
49	Haben Sie die Produkte/Dienstleistungen des Unternehmens etwas besser dargestellt, als Sie diese finden?
50	Haben Sie die Gründe für Ihre Berufswahl als etwas besser zur Stelle passend geschildert?
52	Haben Sie einige Ihrer Schwächen im Bewerbungsgespräch verschwiegen?
53	Haben Sie vorgegeben, über gleiche Ansichten und Werte zu verfügen wie der/die GesprächspartnerIn?
54	Haben Sie Aufgaben verschwiegen, die Ihnen an Ihrer jetzigen/letzten Tätigkeit nicht gefallen haben?
58	Haben Sie Tätigkeiten, die Sie beruflich ungern ausüben, verschwiegen?
59	Haben Sie mögliche Vorbehalte Ihrerseits gegenüber der Firma bzw. Stelle im Gespräch vor-enthalten?
63	Haben Sie im Gespräch Situationen verheimlicht, über die Sie sich ärgern?
69	Haben Sie im Gespräch das Unternehmen erheblich besser dargestellt, als Sie es finden?

Tabelle 4.3: Items – Einschmeicheln und Verschweigen im Gespräch

Auf Faktor 2 (Tabelle 4.4) sind nur Items aus dem ersten Fragebogenteil enthalten. Dieser Faktor erfasst somit offensichtlich den Aspekt der Vorbereitung und kann als Indiz dafür angesehen werden, dass die Vorbereitung auf ein Bewerbungsgespräch als ein eigener Faktor angesehen werden kann.

Nr.	Items - Vorbereitung
2	Haben Sie vor dem Gespräch die Stellenanzeige noch einmal sorgfältig durchgelesen?
4	Haben Sie vor dem Gespräch Ihre Bewerbungsunterlagen noch einmal sorgfältig durchgelesen?
5	Haben Sie einen Bewerbungsratgeber (Buch) gelesen, um wichtige Ratschläge für das Gespräch zu erhalten?
6	Haben Sie sich vor dem Gespräch überlegt, wie Sie Ihre tatsächlichen positiven Eigenschaften darstellen könnten?
7	Haben Sie im Internet nach Tipps und Tricks für das Vorstellungsgespräch gesucht?
8	Haben Sie sich vor dem Gespräch über die Firma informiert, bei der Sie sich beworben haben (Anzahl MitarbeiterInnen, Produktpalette, usw.)?
10	Haben Sie sich vor dem Gespräch überlegt, wie Sie Ihre bisher erbrachten beruflichen Leistungen darstellen könnten?
12	Haben Sie sich im Vorfeld Fragen überlegt, welche Sie im Bewerbungsgespräch stellen könnten?
14	Haben Sie zuhause ein Bewerbungsgespräch gespielt?
17	Haben Sie sich im Vorfeld speziell über Themen informiert, die im Bewerbungsgespräch wichtig sein könnten (Wirtschaft, Politik, usw.)?
18	Haben Sie Antworten auf „häufig gestellte Fragen“ im Bewerbungsgespräch zu Hause vorbereitet?

Tabelle 4.4: Items - Vorbereitung

Items, welche auf Faktor 3 (Tabelle 4.5) hohe Ladungen aufweisen, stammen zur Gänze aus der Kategorie „Wahrheit sagen“, womit klar ist, dass Faktor 3 diesen Aspekt der Selbstdarstellung abbildet.

Nr.	Items – Wahrheit sagen im Gespräch
27	Haben Sie im Bewerbungsgespräch Ihre tatsächlichen beruflichen Ziele und Pläne angegeben?
30	Haben Sie Ihre persönliche fachliche Weiterbildung in der Freizeit den Tatsachen entsprechend dargestellt?
34	Haben Sie Aufgaben, die Sie beruflich tatsächlich gerne ausüben, dargestellt?
35	Haben Sie im Bewerbungsgespräch Ihre tatsächlichen persönlichen positiven Eigenschaften dargestellt?
36	Haben Sie im Vorstellungsgespräch die wirklichen Gründe veranschaulicht, die Sie an der angebotenen Stelle reizen?
55	Haben Sie im Bewerbungsgespräch Ihre Teamfähigkeit den Tatsachen entsprechend dargestellt?
60	Haben Sie im Gespräch Werte, welche Ihnen im Berufsleben wichtig sind, aufgezeigt?
67	Haben Sie im Gespräch Ihre bisherigen, tatsächlich erbrachten beruflichen Leistungen dargestellt?

Tabelle 4.5: Items – Wahrheit sagen im Gespräch

Der vierte Faktor (Tabelle 4.6) weist großteils hohe Faktorladungen bei Items, welche sich mit dem Aspekt des Lügens (sechs Items) beschäftigen, auf. Zusätzlich liegt auf

dem vierten Faktor jeweils noch ein Item aus den Bereichen „Wahrheit sagen“ (Frage 57), „Verschweigen“ (Frage 66) und „Leicht fälschen“ (Frage 40).

Nr.	Items – Lügen im Gespräch
25	Haben Sie im Gespräch berufsbezogene Fertigkeiten (Computerkenntnisse, Sprachkenntnisse, usw.) angegeben, die Sie nicht besitzen?
28	Haben Sie auf eine Frage im Gespräch zutreffend geantwortet, aber auf eine Nachfrage dann die Unwahrheit gesagt?
40	Haben Sie die Punkte, welche Ihnen an Ihrer bisherigen Tätigkeit gefallen haben, verzerrt wiedergegeben?
45	Haben Sie die Unwahrheit gesagt, weil Sie erwartet haben, dass Ihr Gesprächspartner nicht nachfragt?
51	Haben Sie im Bewerbungsgespräch die Unwahrheit gesagt und diese Unwahrheit bei einer Nachfrage aufrecht erhalten?
56	Haben Sie im Gespräch persönliche positive Eigenschaften dargestellt, die Sie nicht haben?
57	Haben Sie Fragen zu Ihrem Lebenslauf korrekt beantwortet?
62	Haben Sie im Gespräch berufliche Leistungen dargestellt, die Sie nie erbracht hatten?
66	Haben Sie im Gespräch etwas aus Ihrem Berufsweg verschwiegen?

Tabelle 4.6: Items – Lügen im Gespräch

Faktor 5 (Tabelle 4.7) zeigt hohe Ladungen bei Items, welche erheben, ob der/die BewerberIn persönliche Eigenschaften oder berufliche Leistungen besser dargestellt hat. Wobei Items, welche sowohl die Überlegungen im Vorfeld (vier Items) des Gespräches als auch das Verhalten im Bewerbungsgespräch (drei Items) betreffen, hier hohe Ladungen aufweisen.

Nr.	Items – Eigenschaften und berufliche Leistungen (Vorbereitung und Gespräch)
3	Haben Sie sich vor dem Gespräch überlegt, wie Sie positive Eigenschaften darstellen könnten, die Sie nicht haben?
13	Haben Sie sich vor dem Gespräch überlegt, wie Sie Ihre bisher erbrachten beruflichen Leistungen etwas besser darstellen könnten, als sie waren?
16	Haben Sie sich vor dem Gespräch überlegt, wie Sie Ihre positiven Eigenschaften etwas besser darstellen könnten, als sie sind?
21	Haben Sie sich vor dem Gespräch überlegt, wie Sie berufliche Leistungen darstellen könnten, die Sie nie erbracht hatten?
29	Haben Sie Ihre Kontaktfähigkeit etwas besser dargestellt, als sie in Wirklichkeit ist?
42	Haben Sie im Gespräch Ihre bisherigen, tatsächlich beruflich erbrachten Leistungen etwas besser dargestellt?
64	Haben Sie im Gespräch Ihre persönlichen positiven Eigenschaften etwas besser dargestellt?

Tabelle 4.7: Items – Eigenschaften und berufliche Leistungen (Vorbereitung und Gespräch)

Durch diese fünf Faktoren können insgesamt 45,6% der Gesamtvarianz erklärt werden. Den größten Teil der Gesamtvarianz erklärt logischerweise Faktor 1 mit insge-

samt 22,1%. Faktor 2 leistet einen Anteil von 12,0%, Faktor 3 erklärt 4,4% der Gesamtvarianz, Faktor 4 3,8% und der letzte extrahierte Faktor erklärt insgesamt noch 3,3% der Gesamtvarianz. Die vier Items mit den Nummern 1, 32, 37, 46 wiesen in keinem einzigen Faktor Ladungen über 0,4 auf, weswegen sie keine Erwähnung finden und auch in der nachfolgenden Reliabilitätsanalyse nicht berücksichtigt wurden.

4.2.6 Korrelation Alter - Faktoren

Um Rückschlüsse über den sehr heterogenen fünften Faktor zu bekommen wurden im Anschluss der Faktorenanalyse die jeweilig entstandenen Faktoren mit der Variable „Alter“ korreliert. Sollte es sich beim Faktor „Eigenschaften und berufliche Leistungen (Vorbereitung und Gespräch)“ um ein Artefakt der Berufserfahrung handeln, müsste sich die Korrelation zwischen „Alter“ – „Eigenschaften und berufliche Leistungen (Vorbereitung und Gespräch)“ deutlich vom Zusammenhang des Alters mit den anderen Faktoren unterscheiden. Nachdem die Berufserfahrung zum Zeitpunkt des Gespräches nicht erhoben wurde, war die Überlegung hinter dieser Vorgehensweise, dass Berufserfahrung in der Regel mit steigendem Alter zunimmt und deswegen diese Variable verwendet wird. Tabelle 4.8 zeigt allerdings, dass zwischen dem Alter eines/einer Bewerbers/Bewerberin und den „Eigenschaften und berufliche Leistungen (Vorbereitung und Gespräch)“ ein sehr geringer negativer Zusammenhang besteht und sich dieser Zusammenhang nicht von den anderen Faktoren unterscheidet.

Faktoren	Alter	
	Korrelation nach Pearson	Signifikanz (2-seitig)
Einschmeicheln und Verschweigen im Gespräch	-,21	,000
Vorbereitung	-,01	,871
Wahrheit sagen im Gespräch	,03	,538
Lügen im Gespräch	-,16	,004
Eigenschaften und berufliche Leistungen (Vorbereitung und Gespräch)	-,19	,001

Tabelle 4.8: Korrelation Alter – Faktoren

4.3 Reliabilität der Faktoren

Die Reliabilität der jeweiligen Faktoren wird mit Hilfe der Reliabilitätsanalyse ermittelt. Nach Kubinger (2009) ist unter Reliabilität die Exaktheit der Merkmalserfassung zu verstehen. Dies besagt, dass Testwerte einer Testperson, die unter gleichen Bedingungen gemessen werden, übereinstimmen sollten. Mögliche Wege, um die Messgenauigkeit von Instrumenten zu bestimmen, sind die Paralleltest-Reliabilität, Retest-Reliabilität und die innere Konsistenz.

Die Reliabilität der einzelnen Faktoren dieses Fragebogens wird mit Hilfe der inneren Konsistenz bestimmt, da damit nach Kubinger (2009) Angaben zur Einheitlichkeit der Items gemacht werden können. Hierfür wird die untere Grenze der Reliabilität bestimmt, wodurch als Maß Cronbach's-Alpha resultiert. Nach Field (2009) sind dabei Werte über 0,8 als „gut“ anzusehen. Zur Itemanalyse wird als Maß die Itemtrennschärfe herangezogen. Nach Kelava und Moosbrugger, H. (2007) ist die Itemtrennschärfe die Korrelation zwischen den jeweiligen Items und dem entsprechenden Faktor, welche Werte zwischen 1 und -1 annehmen kann. Trennschärfen nahe bei 0 zeigen Items auf, welche schlecht zwischen Personen mit hohem und niedrigem Testwert (Merkmalsausprägung) differenzieren können. Nach Field (2009) sollte die Itemtrennschärfe sämtlicher Items über 0,3 liegen.

Bei der Berechnung der Reliabilitäten wurden nur diejenigen Personen, die sämtliche Items beim jeweiligen Faktor beantworteten, verwendet. Die Angaben von Personen, welche Fragen mit „nicht möglich“ beantworteten bzw. gar nicht beantworteten, wurden beim entsprechenden Faktor nicht berücksichtigt. Die Item-Skala-Statistiken für alle Faktoren sind – für den/die interessierten/interessierte LeserIn – in Teil D des Anhangs vollständig abgebildet.

Faktor 1 – „Einschmeicheln und Verschweigen im Gespräch“: Der Reliabilitätskoeffizient des ersten Faktors wurde aus 15 Items berechnet und weist einen ansprechenden Wert von $\alpha=0,88$ auf. Die Trennschärfen der Items liegen zwischen 0,24 und 0,68. Bei Entfernung von Item 43 (Haben Sie bewusst regelmäßig Blickkontakt zum/zur GesprächspartnerIn hergestellt, um einen positiveren Eindruck zu hinterlassen), welches die geringste Trennschärfe aufweist, würde sich der Reliabilitätskoeffizient marginal um 0,005 erhöhen, deswegen wurde von einer Elimination des entsprechenden Items abgesehen.

Faktor 2 – „Vorbereitung“: Der Reliabilitätskoeffizient wurde aus 11 Items berechnet und weist einen ansprechenden Wert von $\alpha=0,87$ auf. Die Trennschärfe der Items liegt zwischen 0,46 und 0,73.

Faktor 3 – „Wahrheit sagen im Gespräch“: Der Reliabilitätskoeffizient wurde auf Basis von acht Items berechnet und weist einen Wert von $\alpha=0,81$ auf. Die Trennschärfe der jeweiligen Items liegt im Bereich zwischen 0,46 und 0,59.

Faktor 4 – „Lügen im Gespräch“: Bei Faktor 4 wurden zur Berechnung der Reliabilität neun Items herangezogen. Frage 57 (Haben Sie Fragen zu Ihrem Lebenslauf korrekt beantwortet) wurde auf Grund der negativen Faktorladung umgepolt, da dieses Item nicht der Ausrichtung der anderen Items auf diesem Faktor entsprach. Bei diesem Faktor zeigte sich ein Reliabilitätskoeffizient von $\alpha=0,89$. Die Trennschärfe der Items liegt zwischen 0,52 und 0,79.

Faktor 5 – „Eigenschaften und berufliche Leistungen (Vorbereitung und Gespräch)“: Der Reliabilitätskoeffizient dieses Faktors wurde aus sieben Items berechnet und zeigt einen Wert von $\alpha=0,84$ auf. Die Itemtrennschärfe weist Werte zwischen 0,50 und 0,65 auf.

Zusammenfassend sind in Tabelle 4.9 die wichtigsten Ergebnisse der Reliabilitätsanalyse noch einmal übersichtlich dargestellt.

Faktor	Bezeichnung	Cronbachs Alpha	Itemtrennschärfen (Range)	Itemanzahl
1	Einschmeicheln und Verschweigen im Gespräch	0,88	0,24 - 0,68	15
2	Vorbereitung	0,87	0,46 - 0,73	11
3	Wahrheit sagen im Gespräch	0,81	0,46 - 0,59	8
4	Lügen im Gespräch	0,89	0,52 - 0,79	9
5	Eigenschaften und berufliche Leistungen (Vorbereitung und Gespräch)	0,84	0,50 - 0,65	7

Tabelle 4.9: Reliabilitätsanalyse

4.4 Deskriptivstatistik – Faktoren

Im nächsten Schritt wurden Mittelwerte bzw. Mediane sämtlicher Items ausgewertet, um zu veranschaulichen, welche Vorbereitungsmaßnahmen bzw. welche Verhaltensweisen im Bewerbungsgespräch sehr häufig / sehr selten gewählt wurden. Diese sind im Folgenden für jeden Faktor separat abgebildet. Die Mittelwerte und Mediane jener Items, welche im Zuge der Auswertung eliminiert wurden sind in Teil D des Anhangs abgebildet. Als Antwortmöglichkeiten hatten die TeilnehmerInnen im Fragebogen die Kategorien „nie“, „selten“, „gelegentlich“, „oft“ und „immer“ zur Auswahl. Diesen wurden aufsteigend Werte von eins („nie“) bis fünf („immer“) zugeordnet.

Bei Auswertung des ersten Faktors (Tabelle 4.10) ist ersichtlich, dass relativ wenige Personen den wahren Ansporn für ihren Beruf verheimlichen. Ebenfalls wird angegeben, dass nur vereinzelt die zeitliche Flexibilität und das Unternehmen erheblich besser dargestellt werden. Häufig hingegen wurde genannt, dass regelmäßig Blickkontakt hergestellt wurde und bewusst nonverbale Kommunikationsmittel verwendet wurden, um einen besseren Eindruck entstehen zu lassen. Dabei gaben nur 11% aller Befragten an, auf den Blickkontakt nie bzw. selten zu achten. Bewusst wird die Aufmerksamkeit auch auf nonverbale Kommunikationsmittel gelenkt, um einen besseren Eindruck beim Gesprächspartner/bei der Gesprächspartnerin zu hinterlassen. Insgesamt 61% der TeilnehmerInnen gaben sogar an, auf diese Verhaltensweise immer bzw. oft in Bewerbungsgesprächen zu achten. Ebenfalls zeigt sich, dass erwar-

tungsgemäß häufig die eigenen Schwächen von BewerberInnen verschwiegen werden. Hier gaben nur 18% aller TeilnehmerInnen an, dies in den vergangenen Bewerbungsgesprächen nie unternommen zu haben.

Items - Verschweigen und Einschmeicheln im Gespräch	Gültig	Nicht möglich	Nicht beantwortet	Mittelwert	Median
Frage 31: Haben Sie im Bewerbungsgespräch bewusst nonverbale Kommunikationsmittel (freundliches Lächeln, Kopfnicken, offene Sitzhaltung, usw.) verwendet, um ein besseres Bild von Ihnen entstehen zu lassen?	335	2	0	3,88	4
Frage 38: Haben Sie Ihren wahren Ansporn für Ihren Beruf im Gespräch verheimlicht?	319	16	2	1,82	1
Frage 39: Haben Sie im Gespräch besonders wohlwollend über das Unternehmen gesprochen, um einen besseren Eindruck zu hinterlassen?	319	18	0	2,58	3
Frage 43: Haben Sie bewusst regelmäßig Blickkontakt zum/zur GesprächspartnerIn hergestellt, um einen positiveren Eindruck zu hinterlassen?	331	3	3	4,04	4
Frage 44: Haben Sie im Bewerbungsgespräch Ihren Umgang mit Kritik geschönt dargestellt?	292	45	0	2,15	2
Frage 47: Haben Sie Ihre zeitliche Flexibilität (Überstunden, Gleitzeit, usw.) besser dargestellt, als sie in Wirklichkeit ist?	321	15	1	2,06	2
Frage 49: Haben Sie die Produkte/Dienstleistungen des Unternehmens etwas besser dargestellt, als Sie diese finden?	285	51	1	2,31	2
Frage 50: Haben Sie die Gründe für Ihre Berufswahl als etwas besser zur Stelle passend geschildert?	317	20	0	2,57	3
Frage 52: Haben Sie einige Ihrer Schwächen im Bewerbungsgespräch verschwiegen?	323	12	2	2,67	3
Frage 53: Haben Sie vorgegeben, über gleiche Ansichten und Werte zu verfügen wie der/die GesprächspartnerIn?	313	24	0	2,39	2
Frage 54: Haben Sie Aufgaben verschwiegen, die Ihnen an Ihrer jetzigen/letzten Tätigkeit nicht gefallen haben?	295	40	2	2,21	2
Frage 58: Haben Sie Tätigkeiten, die Sie beruflich ungern ausüben, verschwiegen?	307	29	1	2,39	2
Frage 59: Haben Sie mögliche Vorbehalte Ihrerseits gegenüber der Firma bzw. Stelle im Gespräch vorenthalten?	299	36	2	2,49	2
Frage 63: Haben Sie im Gespräch Situationen verheimlicht, über die Sie sich ärgern?	291	43	3	2,45	2
Frage 69: Haben Sie im Gespräch das Unternehmen erheblich besser dargestellt, als Sie es finden?	310	23	4	2,17	2

Tabelle 4.10: Deskriptivstatistik – Verschweigen und Einschmeicheln im Gespräch

Am zweiten Faktor (Tabelle 4.11) zeigt sich, dass zur Vorbereitung selten Bewerbungsgespräche nachgespielt werden. Ebenfalls werden eher selten Bewerbungsratgeber zur Vorbereitung herangezogen. Vielmehr gaben die teilnehmenden Personen an, sich im Vorfeld häufig über die Firma zu informieren und sich zu überlegen, wie im Gespräch positive Eigenschaften und berufliche Leistungen dargestellt werden könnten.

Items - Vorbereitung	Gültig	Nicht möglich	Nicht beantwortet	Mittelwert	Median
Frage 2: Haben Sie vor dem Gespräch die Stellenanzeige noch einmal sorgfältig durchgelesen?	323	14	0	3,77	4
Frage 4: Haben Sie vor dem Gespräch Ihre Bewerbungsunterlagen noch einmal sorgfältig durchgelesen?	334	3	0	3,91	4
Frage 5: Haben Sie einen Bewerbungsratgeber (Buch) gelesen, um wichtige Ratschläge für das Gespräch zu erhalten?	335	1	1	2,01	1
Frage 6: Haben Sie sich vor dem Gespräch überlegt, wie Sie Ihre tatsächlichen positiven Eigenschaften darstellen könnten?	335	0	2	4,01	4
Frage 7: Haben Sie im Internet nach Tipps und Tricks für das Vorstellungsgespräch gesucht?	327	9	1	2,67	3
Frage 8: Haben Sie sich vor dem Gespräch über die Firma informiert, bei der Sie sich beworben haben (Anzahl MitarbeiterInnen, Produktpalette, usw.)?	331	6	0	4,11	5
Frage 10: Haben Sie sich vor dem Gespräch überlegt, wie Sie Ihre bisher erbrachten beruflichen Leistungen darstellen könnten?	327	10	0	3,99	4
Frage 12: Haben Sie sich im Vorfeld Fragen überlegt, welche Sie im Bewerbungsgespräch stellen könnten?	334	2	1	3,86	4
Frage 14: Haben Sie zuhause ein Bewerbungsgespräch gespielt?	333	2	2	1,81	1
Frage 17: Haben Sie sich im Vorfeld speziell über Themen informiert, die im Bewerbungsgespräch wichtig sein könnten (Wirtschaft, Politik, usw.)?	334	1	2	2,84	3
Frage 18: Haben Sie Antworten auf „häufig gestellte Fragen“ im Bewerbungsgespräch zu Hause vorbereitet?	332	2	3	3,10	3

Tabelle 4.11: Deskriptivstatistik – Vorbereitung

Beim Aspekt des „Wahrheit sagen im Gespräch“ (Tabelle 4.12) ist es offensichtlich, dass es BewerberInnen bei bisherigen erbrachten Leistungen und bei persönlichen Eigenschaften als nahezu selbstverständlich erachteten, diese der Wahrheit entsprechend darzustellen, demgegenüber werden zukünftige Ziele und Pläne und die Reize der zu vergebenden Stelle von einer geringeren Anzahl von BewerberInnen den Tatsachen entsprechend dargestellt.

Items - Wahrheit sagen im Gespräch	Gültig	Nicht möglich	Nicht beantwortet	Mittelwert	Median
Frage 27: Haben Sie im Bewerbungsgespräch Ihre tatsächlichen beruflichen Ziele und Pläne angegeben?	316	21	0	3,81	4
Frage 30: Haben Sie Ihre persönliche fachliche Weiterbildung in der Freizeit den Tatsachen entsprechend dargestellt	296	40	1	4,10	4
Frage 34: Haben Sie Aufgaben, die Sie beruflich tatsächlich gerne ausüben, dargestellt?	320	14	3	4,12	4
Frage 35: Haben Sie im Bewerbungsgespräch Ihre tatsächlichen persönlichen positiven Eigenschaften dargestellt?	331	3	3	4,18	4
Frage 36: Haben Sie im Vorstellungsgespräch die wirklichen Gründe veranschaulicht, die Sie an der angebotenen Stelle reizen?	332	4	1	3,82	4
Frage 55: Haben Sie im Bewerbungsgespräch Ihre Teamfähigkeit den Tatsachen entsprechend dargestellt?	310	26	1	4,10	4
Frage 60: Haben Sie im Gespräch Werte, welche Ihnen im Berufsleben wichtig sind, aufgezeigt?	311	23	3	3,85	4
Frage 67: Haben Sie im Gespräch Ihre bisherigen, tatsächlich erbrachten beruflichen Leistungen dargestellt?	315	20	2	4,27	5

Tabelle 4.12: Deskriptivstatistik – Wahrheit sagen im Gespräch

Bei Auswertung der Mittelwerte jener Items, welche dem vierten Faktor (Tabelle 4.13) – „Lügen im Gespräch“ – zuzurechnen sind, zeigt sich, dass es am wenigsten verbreitet ist falsche Aussagen über seinen Lebenslauf zu tätigen. Ebenso ist ersichtlich, dass nach zutreffender Beantwortung einer Frage des/der Interviewers/Interviewerin auch auf die folgende Nachfrage zutreffend geantwortet wird. Am häufigsten wird bei den eigenen persönlichen positiven Eigenschaften und bei den Punkten, welchen einem an der bisherigen Tätigkeit gefallen haben, von der Wahrheit abgewichen.

Items - Lügen im Gespräch	Gültig	Nicht möglich	Nicht beantwortet	Mittelwert	Median
Frage 25: Haben Sie im Gespräch berufsbezogene Fertigkeiten (Computerkenntnisse, Sprachkenntnisse, usw.) angegeben, die Sie nicht besitzen?	329	7	1	1,42	1
Frage 28: Haben Sie auf eine Frage im Gespräch zutreffend geantwortet, aber auf eine Nachfrage dann die Unwahrheit gesagt?	306	31	0	1,41	1
Frage 40: Haben Sie die Punkte, welche Ihnen an Ihrer bisherigen Tätigkeit gefallen haben, verzerrt wiedergegeben?	305	30	2	1,71	1
Frage 45: Haben Sie die Unwahrheit gesagt, weil Sie erwartet haben, dass Ihr Gesprächspartner nicht nachfragt?	307	28	2	1,42	1
Frage 51: Haben Sie im Bewerbungsgespräch die Unwahrheit gesagt und diese Unwahrheit bei einer Nachfrage aufrecht erhalten?	284	52	1	1,40	1
Frage 56: Haben Sie im Gespräch persönliche positive Eigenschaften dargestellt, die Sie nicht haben?	330	6	1	1,65	1
Frage 57: Haben Sie Fragen zu Ihrem Lebenslauf korrekt beantwortet?	333	3	1	4,74	5
Frage 62: Haben Sie im Gespräch berufliche Leistungen dargestellt, die Sie nie erbracht hatten?	319	18	0	1,28	1
Frage 66: Haben Sie im Gespräch etwas aus Ihrem Berufsweg verschwiegen?	320	15	2	1,55	1

Tabelle 4.13: Deskriptivstatistik – Lügen im Gespräch

Die Auswertung der Mittelwerte jener Items, welche am fünften Faktor (Tabelle 4.14) hohe Ladungen aufweisen, zeigt, dass sich Personen sehr wohl auch im Vorfeld überlegen, wie sie Eigenschaften und Leistungen besser im Bewerbungsgespräch darstellen könnten, als sie wirklich sind. Wobei auffällig ist, dass sich mehr Personen überlegen wie sie persönliche Eigenschaften besser darstellen könnten als berufliche Leistungen. Des Weiteren ist bemerkenswert, dass sich mehr BewerberInnen überlegen wie sie Eigenschaften oder Leistungen besser darstellen könnten, als dies Personen auch tatsächlich in die Realität umsetzen.

Items - Eigenschaften und berufliche Leistungen (Vorbereitung und Gespräch)	Gültig	Nicht möglich	Nicht beantwortet	Mittelwert	Median
Frage 3: Haben Sie sich vor dem Gespräch überlegt, wie Sie positive Eigenschaften darstellen könnten, die Sie nicht haben?	334	3	0	2,15	2
Frage 13: Haben Sie sich vor dem Gespräch überlegt, wie Sie Ihre bisher erbrachten beruflichen Leistungen etwas besser darstellen könnten, als sie waren?	327	10	0	2,72	3
Frage 16: Haben Sie sich vor dem Gespräch überlegt, wie Sie Ihre positiven Eigenschaften etwas besser darstellen könnten, als sie sind?	336	1	0	3,05	3
Frage 21: Haben Sie sich vor dem Gespräch überlegt, wie Sie berufliche Leistungen darstellen könnten, die Sie nie erbracht hatten?	324	13	0	1,73	1
Frage 29: Haben Sie Ihre Kontaktfähigkeit etwas besser dargestellt, als sie in Wirklichkeit ist?	322	12	3	2,07	2
Frage 42: Haben Sie im Gespräch Ihre bisherigen, tatsächlich beruflich erbrachten Leistungen etwas besser dargestellt?	319	17	1	2,25	2
Frage 64: Haben Sie im Gespräch Ihre persönlichen positiven Eigenschaften etwas besser dargestellt?	330	6	1	2,59	3

Tabelle 4.14: Deskriptivstatistik – Eigenschaften und berufliche Leistungen (Vorbereitung und Gespräch)

Um diese Diskrepanzen anschaulicher darzustellen, wurden die Häufigkeiten der jeweiligen Items einander gegenübergestellt. Am Beispiel der positiven persönlichen Eigenschaften (Tabelle 4.15) sieht man, dass nur 18% der teilnehmenden Personen angegeben haben, sich noch nie im Vorfeld überlegt zu haben, wie sie die eigenen persönlichen Eigenschaften etwas besser darstellen könnten. Mehr als ein Drittel (39%) der Mitwirkenden gaben sogar an, sich oft bzw. immer zu überlegen, wie sie etwas nachhelfen könnten. Im Bewerbungsgespräch selbst verwirklichten dieses Vorhaben dann auch die meisten Personen. Bei der entsprechenden Frage gaben je etwa ein Viertel der Personen an, noch nie die eigenen positiven Eigenschaften etwas

besser dargestellt zu haben (23%) und demgegenüber ein weiteres Viertel (26%), diese oft bzw. immer in den Bewerbungsgesprächen etwas besser darzustellen.

		nie	selten	gelegentlich	oft	immer	nicht möglich	nicht beantwortet
Haben Sie sich vor dem Gespräch überlegt, wie Sie Ihre positiven Eigenschaften etwas besser darstellen könnten, als sie sind?	Häufigkeit	59	50	96	77	54	1	0
	Prozent	17,6	14,8	28,5	22,8	16,0	0,3	0,0
	Kumulierte Prozent	17,6	32,4	60,9	83,7	99,7	100,0	100,0
Haben Sie im Gespräch Ihre persönlichen positiven Eigenschaften etwas besser dargestellt?	Häufigkeit	77	87	79	69	18	6	1
	Prozent	22,8	25,8	23,4	20,5	5,4	1,8	0,3
	Kumulierte Prozent	22,8	48,6	72	92,5	97,9	99,7	100

Tabelle 4.15: Häufigkeiten persönliche Eigenschaften – Vorbereitung vs. Gespräch

Bei den bisher erbrachten beruflichen Leistungen (Tabelle 4.16) zeigen die Daten ähnliche Ergebnisse, wenn auch in einem geringeren Ausmaß. Bei den bisherigen Leistungen gaben ca. 29% aller Personen an, sich im Vorfeld oft bzw. immer zu überlegen, wie sie bisher erbrachte Leistungen etwas besser darstellen könnten. Im Bewerbungsgespräch selbst gaben ca. 14% an oft bzw. immer tatsächlich erbrachte Leistungen ins positive Licht zu rücken.

		nie	selten	gelegentlich	oft	immer	nicht möglich	nicht beantwortet
Haben Sie sich vor dem Gespräch überlegt, wie Sie Ihre bisher erbrachten beruflichen Leistungen etwas besser darstellen könnten, als sie waren?	Häufigkeit	79	67	84	61	36	10	0
	Prozent	23,4	19,9	24,9	18,1	10,7	3,0	0,0
	Kumulierte Prozent	23,4	43,3	68,2	86,3	97,0	100,0	100,0
Haben Sie im Gespräch Ihre bisherigen, tatsächlich beruflich erbrachten Leistungen etwas besser dargestellt?	Häufigkeit	109	85	77	33	15	17	1
	Prozent	32,4	25,2	22,8	9,8	4,5	5	0,3
	Kumulierte Prozent	32,4	57,6	80,4	90,2	94,7	99,7	100

Tabelle 4.16: Häufigkeiten berufliche Leistungen – Vorbereitung vs. Gespräch

4.5 Vergleich der Bildungsschichten

Im Folgenden wird die zweite Fragestellung der Arbeit überprüft, ob Unterschiede zwischen den verschiedenen Bildungsschichten hinsichtlich der Selbstdarstellung im Bewerbungsgespräch bestehen. Für diesen Zweck wurden sämtliche Items pro Faktor zu einem Summenscore addiert. Fehlende Werte (nicht beantwortet und „nicht möglich“) wurden dabei durch den jeweiligen Mittelwert der Frage ersetzt. Durch das Bilden von Summenscores besteht nun die Möglichkeit die verschiedenen Bildungsschichten anhand von Mittelwerten zu vergleichen. Nachdem im Abschnitt 3.6.2 bereits gezeigt werden konnte, dass sich die beiden Stichproben aus Österreich und Deutschland teilweise erheblich unterscheiden, wird sowohl für Österreich als auch für Deutschland diese Frage separat beantwortet.

Die österreichische Stichprobe wurde für diesen Zweck in zwei Gruppen unterteilt. Gruppe 1 (Variable „Bildung1“) umfasst alle österreichischen Personen, welche über keinen Abschluss an einer höheren Schule verfügen, d.h. Personen mit Pflichtschulabschluss, Lehre oder Abschluss einer berufsbildenden mittleren Schule. Personen mit mindestens einem Abschluss an einer höheren Schule wurden zur zweiten Gruppe (Variable „Bildung2“) zugeteilt. Personen, welche über „sonstige“ Abschlüsse verfügen, wurden nicht berücksichtigt, da bei diesen Personen keine eindeutige Zuordnung möglich ist. Die deutsche Stichprobe wurde ebenfalls in zwei Gruppen unterteilt. Gruppe 1 umfasst alle Personen, welche keine Hochschulreife besitzen, Gruppe 2 jene Personen, die als höchste abgeschlossene Schule ein Abitur oder die Fachhochschulreife angaben.

Nachdem etwaige Unterschiede zwischen den neu gebildeten Bildungsgruppen untersucht werden sollen, ist ein t-Test für unabhängige Stichproben das geeignete Verfahren um diese Fragestellung zu beantworten. Dafür müssen zuerst allerdings die Voraussetzungen dieses Verfahrens überprüft werden. Als erster Schritt wurden die jeweiligen Werte pro Bildungsgruppe mittels Kolmogorov-Smirnov Test auf Normalverteilung überprüft. Dabei zeigte sich, dass in der österreichischen Stichprobe die Werte des vierten Faktors („Lügen im Gespräch“) in beiden Bildungsgruppen keine Normalverteilung angenommen werden kann. In der deutschen Stichprobe wies die zweite Bildungsgruppe (Abitur oder Fachhochschulreife) am Faktor „Lügen im Gespräch“ ebenfalls keine Normalverteilung auf. In den restlichen Gruppen der österreichischen und deutschen Stichprobe zeigte sich, dass Normalverteilung ange-

nommen werden kann. Als zweite Voraussetzung wurde die Homogenität der Varianzen mit dem Levene-Test überprüft. Hier zeigte sich in der österreichischen Stichprobe, dass diese Voraussetzung beim ersten Faktor („Einschmeicheln und Verschweigen im Gespräch“) nicht erfüllt wurde. In der deutschen Stichprobe wurde die Voraussetzung der Homogenität der Varianzen in allen Faktoren erfüllt. Für jene Faktoren, wo der t-Test aufgrund verletzter Voraussetzungen nicht verwendet werden konnte, wurde auf ein nichtparametrisches Verfahren (U-Test) zurückgegriffen.

In weiterer Folge konnte in der österreichischen Stichprobe gezeigt werden, dass zwischen den beiden vorab definierten Bildungsgruppen keine signifikanten Unterschiede bestehen. In Tabelle 4.17 sind für diesen Zweck Mittelwert, Standardabweichung und Signifikanz pro Faktor angegeben. Die größten Bildungsunterschiede sind in Österreich im ersten Faktor („Einschmeicheln und Verschweigen im Gespräch“) zu erkennen.

	Bildung	n	Mittelwert	Standardabweichung	Signifikanz
Einschmeicheln und Verschweigen im Gespräch	1	90	36,46	11,20	,265
	2	133	38,26	9,17	
Vorbereitung	1	90	33,56	9,17	,475
	2	133	34,43	8,73	
Wahrheit sagen im Gespräch	1	90	31,89	5,93	,474
	2	133	32,42	5,00	
Lügen im Gespräch	1	90	16,75	4,76	,650
	2	133	16,46	3,85	
Eigenschaften und berufliche Leistungen (Vorbereitung und Gespräch)	1	90	16,18	6,31	,694
	2	133	16,49	5,57	

Tabelle 4.17: Vergleich – Bildungsgruppen (Österreich)

In der deutschen Stichprobe konnten ebenfalls keine signifikanten Unterschiede zwischen den beiden Gruppen festgestellt werden. Tabelle 4.18 zeigt hier ebenfalls wieder Mittelwert, Standardabweichung und Signifikanz pro Faktor. In Deutschland sind die größten Bildungsunterschiede am Faktor der Vorbereitung auszunehmen. Hier zeigt sich, dass sich Personen mit einem höheren Schulabschluss tendenziell für ein Bewerbungsgespräch umfassender vorbereiten.

	Bildung	n	Mittelwert	Standardabweichung	Signifikanz
Einschmeicheln und Verschweigen im Gespräch	1	35	37,67	11,10	,470
	2	64	39,11	8,47	
Vorbereitung	1	35	38,23	9,73	,084
	2	64	41,33	7,66	
Wahrheit sagen im Gespräch	1	35	31,92	5,02	,513
	2	64	32,59	4,71	
Lügen im Gespräch	1	35	15,63	3,72	,168
	2	64	16,12	3,09	
Eigenschaften und berufliche Leistungen (Vorbereitung und Gespräch)	1	35	16,64	6,17	,925
	2	64	16,75	5,20	

Tabelle 4.18: Vergleich – Bildungsgruppen (Deutschland)

5. Diskussion

Aufgabenstellung dieser Diplomarbeit war die Konstruktion eines Fragebogens, welcher sowohl die Vorbereitung auf Bewerbungsgespräche als auch die Selbstdarstellung im Gespräch selbst, erfasst. Der Fragebogen sollte dabei aus Tipps in Bewerbungsratgebern entwickelt werden. Der in Folge dieser Arbeit entstandene Fragebogen umfasst 50 Items und setzt sich aus den folgenden fünf Bereichen zusammen:

Faktor 1: Einschmeicheln und Verschweigen im Gespräch

Faktor 2: Vorbereitung

Faktor 3: Wahrheit sagen im Gespräch

Faktor 4: Lügen im Gespräch

Faktor 5: Eigenschaften und berufliche Leistungen (Vorbereitung und Gespräch)

Der erste Faktor besteht aus 15 Items und hält das Einschmeicheln beim Interviewer/bei der Interviewerin und Verschweigen von bestimmten Aspekten des/der Bewerbers/Bewerberin fest. Faktor 2 erfasst mit insgesamt 11 Items die Vorbereitung von BewerberInnen auf Bewerbungsgespräche. Der dritte Faktor identifiziert mit acht Items Punkte im Gespräch, bei denen die Wahrheit gesagt wird. Faktor 4 widmet sich mit neun Items dem Aspekt des Lügens im Gespräch und der fünfte Faktor erfragt mittels sieben Items die Darstellung von Eigenschaften und beruflichen Leistungen. Die fünf empirisch ermittelten Faktoren weisen allesamt ansprechende Reliabilitäten (Tabelle 4.9) über 0,8 auf. Die den Faktoren zugrundeliegenden Items weisen ebenfalls zufriedenstellende Itemtrennschärfen auf. Der Großteil der Items weist Trennschärfen im Bereich von 0,5 auf. Insgesamt kann also davon ausgegangen werden, dass die Items zwischen den Personen mit unterschiedlicher Merkmalsausprägung ausreichend differenzieren.

Aufgrund der Ergebnisse der vorliegenden Arbeit konnte auch gezeigt werden, dass Selbstdarstellung im Bewerbungsgespräch als ein Konstrukt angesehen werden kann, welches sich aus mehreren Facetten zusammensetzt. Die Resultate von Levasina und Campion (2007) konnten diesbezüglich teilweise bestätigt werden.

Im Abschnitt 4.2.4 und 4.2.5 zeigt sich bei der Auswertung der Faktorenanalyse, dass die vorliegenden Daten am besten mit einer Fünf-Faktorenlösung erklärt werden können. Im Vergleich dazu konnten Levashina und Campion (2007) vier Faktoren, „Slight Image Creation“, „Extensive Image Creation“, „Image Protection“ und „Ingratiation“ (IFB-Scale), feststellen. Allerdings wurde in der IFB-Scale von Levashina und Campion (2007) der Vorbereitung von BewerberInnen auf Bewerbungsgespräche keine Beachtung geschenkt.

Es zeigt sich, dass auch bei einer veränderten Herangehensweise (ausgehend von Tipps und Tricks in Bewerbungsratgebern) ein Teil dieser Faktoren wiedergefunden wurde und somit bestätigt werden konnte. Der Faktor „Extensive Image Creation“ von Levashina und Campion (2007) entspricht sinngemäß Faktor 3 („Lügen im Gespräch“). Die beiden Faktoren „Image Protection“ und „Ingratiation“ der IFB-Scale spiegeln Faktor 1 („Einschmeicheln und Verschweigen im Gespräch“) dieser Arbeit wider. Einzig das Konstrukt des „Slight Image Creation“ von Levashina und Campion (2007) fand keine selbstständige Beachtung in der vorliegenden Arbeit. Zusätzlich wurden dafür die drei Faktoren „Vorbereitung“, „Wahrheit sagen im Gespräch“ und „Eigenschaften und berufliche Leistungen (Vorbereitung und Gespräch)“ mittels Faktorenanalyse ermittelt.

Gezeigt werden konnte in dieser Arbeit auch die unterschiedliche Relevanz der angegebenen Themen in Bewerbungsratgebern. Wie die Deskriptivstatistik (Abschnitt 4.1) zeigt, werden in den Ratgebern eine Reihe von Fragen und Situationen genannt, die von BewerberInnen nicht erfüllbar sind bzw. mit welchen sie im Bewerbungsgespräch nicht konfrontiert werden. So zeigt sich in der Vorbereitung, dass es für viele Personen nicht möglich ist, Informationen über den/die GesprächspartnerIn einzuholen, da diese/dieser vermutlich in vielen Fällen dem/der Bewerber/Bewerberin nicht bekannt ist. Ebenfalls zeigte sich, dass Personen in Bewerbungsgesprächen relativ selten (im Vergleich zu anderen Themen) mit eigenen Fehlentscheidungen, Eigenschaften von Vorgesetzten/KollegInnen und bereits getätigten unwahren Aussagen im Bewerbungsgespräch konfrontiert werden, was der hohe Anteil an fehlenden Werten („nicht möglich“ bzw. nicht beantwortet) in der Auswertung dieser Items zeigt.

Die anschließende Auswertung der Mittelwerte/Mediane diente dazu, aufzuzeigen, wie sich BewerberInnen in der Vergangenheit auf Bewerbungsgespräche vorbereitet bzw. welche Methoden sie konkret zur Vorbereitung verwendet und wie sie

sich in den Gesprächen dargestellt haben. Am Faktor der Vorbereitung zeigt sich dabei, dass sich die meisten BewerberInnen über die Firma informieren und sich Gedanken über die Darstellung der positiven Eigenschaften und beruflichen Leistungen machen. Relativ selten werden offensichtlich Informationen von Außenstehenden zur Vorbereitung auf Bewerbungsgespräche eingeholt. Am häufigsten werden Informationen über das „richtige“ Verhalten im Bewerbungsgespräch über das Internet eingeholt. In diesem Zusammenhang seien die Weiterbildungsmaßnahmen des AMS Österreich erwähnt, welche häufig Arbeitssuchenden Schulungen anbieten, in denen sie „richtiges Bewerben“ (Zusammenstellung der Bewerbungsunterlagen, Verhalten im Bewerbungsgespräch, usw.) erlernen, möglicherweise um damit entsprechende fehlende Kompetenzen von BewerberInnen auszugleichen. Insgesamt kann aber festgehalten werden, dass sich BewerberInnen sehr umfangreich und ausführlich auf Bewerbungsgespräche vorbereiten.

Die weitere Auswertung der Mittelwerte jener Faktoren, die sich auf die Darstellung im Gespräch beziehen, brachte ebenfalls interessante Ergebnisse an das Licht. Am ersten Faktor, welcher sich auf den Aspekt „Einschmeicheln und Verschweigen im Gespräch“ bezieht, ist bereits die unterschiedliche Ausprägtheit der verschiedenen Verhaltensweisen sehr gut ersichtlich. Hier lassen die Ergebnisse erkennen, dass von BewerberInnen sehr genau auf die eigene nonverbale Ausdrucksweise geachtet wird. Zusätzlich wurde vielfach angegeben, regelmäßig mit dem/der GesprächspartnerIn Blickkontakt herzustellen, um einen positiven Eindruck zu hinterlassen. Ruft man sich in diesem Zusammenhang die Ergebnisse der Studie von Ferris und Judge (1991) ins Gedächtnis, sind diese Erkenntnisse allerdings keine große Überraschung mehr. Ferris und Judge (1991) konnten feststellen, dass Personen, welche regelmäßigen Augenkontakt herstellen und öfters lächeln, als kompetenter wahrgenommen werden als Personen, welche diese Verhaltensweisen nicht zeigen. Beinahe erwartungsgemäß gaben die teilnehmenden Personen in der vorliegenden Arbeit an, am häufigsten eigene Schwächen im Bewerbungsgespräch zu verschweigen. Dies ist insofern nicht verwunderlich da in sämtlichen, im Rahmen dieser Arbeit bearbeiteten Bewerbungsratgeber stets ausführlich darauf hingewiesen wird, sehr behutsam mit der Nennung von eigenen Schwächen umzugehen. Am dritten Faktor, welcher den Aspekt des „Wahrheit sagen im Gespräch“ erfasst, offenbaren die Ergebnisse, dass die bisher erbrachten Leistungen und persönlichen Eigenschaften von der Mehrheit der teilnehmenden Personen wahrheitsgemäß dargestellt werden. Wobei

von den TeilnehmerInnen angegeben wurde, Leistungen häufiger wahrheitsgetreu darzustellen als persönliche Eigenschaften. Demgegenüber werden zukünftige Ziele und die Reize der zu vergebenden Stelle von weniger Personen den Tatsachen entsprechend dargestellt. Beim vierten Faktor („Lügen im Gespräch“) ist am wenigsten verbreitet, falsche Aussagen über seinen Lebenslauf zu tätigen und berufliche Leistungen darzustellen, welche man nicht erbracht hat. Ebenfalls werden sehr selten von BewerberInnen berufsbezogene Fertigkeiten angegeben, über welche die Person gar nicht verfügt. Hier zeigt sich ebenfalls wieder, dass überprüfbare Leistungen und Fertigkeiten seltener unwahrheitsgemäß im Bewerbungsgespräch dargestellt werden als die schwieriger feststellbaren persönlichen Eigenschaften. Die Auswertung der Mittelwerte des fünften Faktors „Eigenschaften und berufliche Leistungen (Vorbereitung und Gespräch)“ bringen zum Ausdruck, dass Personen sich sehr wohl im Vorfeld überlegen, wie sie Eigenschaften (Tabelle 4.15) und Leistungen (Tabelle 4.16) besser im Bewerbungsgespräch darstellen könnten, als sie wirklich sind. Im Bewerbungsgespräch selbst verwirklichten dieses Vorhaben auch die meisten Personen. Bemerkenswert in diesem Zusammenhang sind dabei zwei Punkte:

Zum einen zeigt sich auch hier wieder, dass Eigenschaften häufiger nicht der Wahrheit entsprechend dargestellt werden als berufliche Leistungen. Mehr als ein Drittel (39%) der Mitwirkenden gab an, sich oft bzw. immer zu überlegen, wie sie persönliche Eigenschaften etwas besser darstellen könnten. Im Vergleich dazu gaben ca. 29% aller Personen an, sich vor dem Gespräch zu überlegen, wie die beruflichen Leistungen etwas besser dargestellt werden könnten. Im Bewerbungsgespräch selbst gaben 26% aller Personen an, die persönlichen Eigenschaften immer bzw. oft etwas besser darzustellen. Im Vergleich dazu gaben bei den beruflichen Leistungen nur 14% der Teilnehmenden an, die tatsächlich erbrachten Leistungen etwas besser darzustellen. Diese Diskrepanz zwischen persönlichen Eigenschaften und beruflichen Leistungen kann einerseits dadurch entstehen, dass es vermutlich einfacher ist, bei den eigenen persönlichen Eigenschaften nachzuhelfen, als bei den bisher erbrachten beruflichen Leistungen, da die Persönlichkeitseigenschaften im Vergleich zu Leistungen eindeutig schwieriger nachweisbar sind. Eine mögliche Erklärung liefert aber auch die Studie von Weiss und Feldmann (2006). Nach dieser Studie geben BewerberInnen in denjenigen Bereichen falsche Angaben, wo Bedenken bestehen den Ansprüchen des Jobs zu genügen. Übertragen auf die Ergebnisse dieser Arbeit würde dies bedeuten, dass BewerberInnen häufiger befürchten, dass die persönlichen Eigenschaften im

Vergleich zu den beruflichen Leistungen nicht den Erwartungen des/der Arbeitgebers/Arbeitgeberin entsprechen.

Zum zweiten ist bemerkenswert, dass mehr Personen angaben, sich im Vorfeld des Gespräches überlegt zu haben, wie sie Eigenschaften oder Leistungen etwas besser darstellen könnten, als sie dies dann wirklich in die Realität umsetzten. Die dementsprechenden Vorsätze wurden offenbar von einer beträchtlichen Anzahl von BewerberInnen nicht umgesetzt. Über die Gründe für diese Erkenntnisse kann allerdings nur spekuliert werden. Hatten die BewerberInnen falsche Erwartungen an das Bewerbungsgespräch, handelte es sich schlicht und einfach um gute Interviews oder ist dieses verblüffende Ergebnis durch mangelnde Spontanität zu erklären?

Fragestellung 1: Kann die Vorbereitung von BewerberInnen auf Bewerbungsgespräche als unabhängig von der Darstellung im Gespräch betrachtet werden?

Diese Frage kann aufgrund der vorliegenden Ergebnisse bejaht werden. Wie in Kapitel 4.2.4 gezeigt wurde, ergibt sich in der Fünf-Faktorenlösung ein eigenständiger Vorbereitungsfaktor, was somit als Indiz dafür gewertet werden kann, dass die Vorbereitung auf Bewerbungsgespräche als unabhängig von der Darstellung im Gespräch gesehen werden kann. Verstärkt werden diese Ergebnisse noch durch die Tatsache, dass sowohl in der Zwei- als auch in der Vierfaktorenlösung der Faktorenanalyse die Eigenständigkeit dieses Vorbereitungsfaktors bestätigt werden konnte. Diesen Aspekt hatten Levashina und Campion (2007) in ihrer Arbeit nicht berücksichtigt. Auf Grund der vorliegenden Daten und Informationen zeigt sich allerdings, dass die Vorbereitung auf Gespräche notwendigerweise in diesem Kontext berücksichtigt werden sollte, da es nahe liegt, dass Art und Ausmaß der Vorbereitung einen Einfluss auf das gezeigte Verhalten im Bewerbungsgespräch hatten und somit im Zusammenhang mit der Darstellung im Bewerbungsgespräch stehen.

Eine interessante Erkenntnis am Rande zeigt allerdings, dass sich die Vorbereitung auf Aspekte, welche als unwahr bzw. etwas besser dargestellt werden, von der gewöhnlichen Vorbereitung auf Bewerbungsgespräche unterscheidet. In Abschnitt 4.2.5 ist ersichtlich, dass diejenigen Items, welche festhalten, ob sich Personen im Vorfeld überlegt haben, wie sie Eigenschaften bzw. berufliche Leistungen besser darstellen könnten, keine hohen Faktorladungen auf dem entstehenden Vorberei-

tungsfaktor aufweisen. Auch wenn der fünfte Faktor („Eigenschaften und berufliche Leistungen“) auf Grund seiner Zusammensetzung als eher heterogener Faktor angesehen werden kann, ist dies jedenfalls ein Indiz dafür, dass sich die gewöhnliche Vorbereitung auf Bewerbungsgespräche bis zu einem bestimmten Grad von der Vorbereitung, die eigenen persönlichen Eigenschaften und Leistungen besser darzustellen, als sie in Wirklichkeit sind, unterscheidet. Ebenfalls ist durch diesen fünften Faktor ersichtlich, dass die beiden entsprechenden Items, welche das Lügen in der Vorbereitung (Überlegen wie Eigenschaften und Leistungen dargestellt werden könnten, welche die Person nicht besitzt) erfassen, ansprechende Faktorladungen auf dem fünften Faktor aufweisen. Offenbar unterscheidet sich also auch die Vorbereitung auf das Lügen vom Lügen im Gespräch selbst.

Fragestellung 2: Bestehen Unterschiede zwischen den verschiedenen Bildungsgruppen hinsichtlich der Selbstdarstellung im Bewerbungsgespräch?

Diese Frage wurde aufgrund der unterschiedlichen Stichprobenzusammensetzung für Österreich und Deutschland separat beantwortet. Die Ergebnisse aus Abschnitt 4.5 zeigten dabei, dass sowohl für Österreich als auch Deutschland keine signifikanten Unterschiede zwischen den beiden Bildungsgruppen nachgewiesen werden konnten.

In der deutschen Stichprobe zeigte sich, dass sich Personen mit Hochschulreife oder Abitur etwas umfassender auf Bewerbungsgespräche vorbereiten. Interessant ist diese Erkenntnis insofern, weil Brützke (2007) und Hensel (2006) bereits nachgewiesen haben, dass sich in Deutschland die Informationsquellen zur Vorbereitung von BerufsschülerInnen und StudentInnen unterscheiden. Besonders die Schule spielt in diesem Zusammenhang eine interessante Rolle, da sie für BerufsschülerInnen die Hauptinformationsquelle ist und für StudentInnen im Gegensatz dazu überhaupt keine Rolle als Informationsquelle spielt. Eine Auswirkung auf das Ausmaß der Vorbereitung dürften diese Unterschiede allerdings, wie die Ergebnisse der vorliegenden Arbeiten zeigen, nicht besitzen. Kaum Unterschiede wiesen die beiden Bildungsgruppen in der deutschen Stichprobe auf den restlichen vier Faktoren auf.

In der österreichischen Stichprobe konnte gezeigt werden, dass Personen mit mindestens einem Abschluss an einer höheren Schule etwas häufiger relevante Aspekte im Bewerbungsgespräch verschweigen und versuchen sich beim/bei der Inter-

viewpartner/Interviewpartnerin einzuschmeicheln. An den restlichen vier Faktoren konnten keine bedeutsamen Unterschiede festgestellt werden.

Auf einen verständlicherweise naheliegenden Vergleich der beiden Länder Deutschland und Österreich wurde auf Grund der mangelnden Vergleichbarkeit der beiden Stichproben verzichtet. Wie in der Stichprobenbeschreibung (Kapitel 3.6.2.) dargestellt, ist die Verteilung hinsichtlich der demographischen Variablen „Alter“, „Geschlecht“, „Schulbildung/Berufsbildung“ bei beiden Gruppen relativ ähnlich. Nachdem es aber bei den Variablen „Stellensuche“ und „letztes Bewerbungsgespräch“ relativ große Differenzen zwischen den beiden Ländern gibt, kann davon ausgegangen werden, dass sich die aktuelle Situation bzw. Motivationslage der Personen aus Deutschland und jener Personen aus Österreich (innerhalb der Stichprobe) unterscheidet. Dadurch wären etwaige Ergebnisse nicht eindeutig interpretierbar und durch diese Umstände verzerrt. Diese unterschiedliche Situation lässt sich durch die Tatsache erklären, dass Personen aus Deutschland zum größten Teil über Bewerbungsforen bzw. über die Pressemitteilung der TU Dresden angesprochen wurden. Die Personen aus Österreich wurden über mehrere Kanäle angesprochen. Somit ist der prozentuell größere Anteil von Personen, die sich momentan aktiv mit dem Thema Bewerbungsgespräch beschäftigen, in der deutschen Stichprobe zu erklären.

6. Ausblick

Zusammenfassend betrachtet zeigen die Ergebnisse dieser Arbeit, dass sich Selbstdarstellung im Bewerbungsgespräch aus mehreren Komponenten zusammensetzt. Eine dieser Komponenten, welcher bisher noch wenig Beachtung geschenkt wurde, ist die Vorbereitung auf das Gespräch. Hier konnte gezeigt werden, dass die Vorbereitung auf das Gespräch sich von den restlichen Faktoren unterscheidet und in der Faktorenanalyse auf einem eigenen Faktor abgebildet wird. Zukünftige Untersuchungen sollten diese Ergebnisse aufgreifen und die Bedeutung dieses empirisch nachgewiesenen Vorbereitungsfaktors genauer untersuchen. Wie wirkt sich die unterschiedliche Vorbereitung von BewerberInnen genau auf die Selbstdarstellung im Gespräch aus? Hat ausschließlich das Ausmaß der Vorbereitung einen Einfluss, oder wie spiegeln sich die unterschiedlichen Vorbereitungsmaßnahmen in der Selbstdarstellung im Gespräch wider?

Eine weitere Variable, welche einen Einfluss auf die Selbstdarstellung im Bewerbungsgespräch haben könnte, ist die jeweilige Situation, in welcher sich der/die BewerberIn befindet bzw. wie zufrieden die Person mit den aktuellen Lebensumständen ist. Ist die Person schon jahrelang auf der Suche nach einer Arbeitsstelle und momentan nicht erwerbstätig, oder ist der/die BewerberIn momentan mit seiner/ihrer Situation zufrieden und „nur“ auf der Suche nach einer neuen Herausforderung? Ebenfalls zu untersuchen wäre, ob es Unterschiede zwischen den verschiedenen Branchen bzw. Berufen gibt. Sämtliche Überlegungen diesbezüglich wurden in der Literatur noch nicht ausreichend erforscht und beantwortet. All diese Anregungen haben gemeinsam, dass sie feststellen wollen, ob Unterschiede im Vorfeld des Gespräches zwischen den BewerberInnen existieren und wie diese im Zusammenhang mit der Selbstdarstellung im Bewerbungsgespräch stehen könnten.

Weitere Untersuchungen wären ebenfalls im Zusammenhang mit der gefundenen Diskrepanz in der Darstellung von beruflichen Leistungen und persönlichen Eigenschaften erstrebenswert. Was sind die genauen Gründe dafür, dass Eigenschaften tendenziell häufiger nicht den Tatsachen entsprechend dargestellt werden als Leistungen? Ebenfalls sollte die Erkenntnis ausführlicher untersucht werden, dass sich mehr Personen im Vorfeld des Gespräches überlegen, Eigenschaften und Leistungen etwas besser darzustellen, als dies von Personen umgesetzt wird. Warum wurden die

Vorsätze von etlichen BewerberInnen nicht umgesetzt? Was sind die genauen Gründe für diese mangelnde Umsetzung?

Der Umfang und die Zusammensetzung der Stichprobe waren für die Ziele der Untersuchung angemessen und vollkommen ausreichend. Für weitere Studien zu diesem Thema sollte allerdings der Zusammensetzung der Stichprobe mehr Aufmerksamkeit geschenkt werden. Wie in Abschnitt 3.6.2 ersichtlich ist, sind Personen mit einem „höheren Bildungsabschluss“ (Matura und Universität/Fachhochschule) in der Stichprobe überrepräsentiert und bei einem beträchtlichen Teil der mitwirkenden Personen lag das letzte Bewerbungsgespräch schon einige Zeit zurück (bei 44% über zwei Jahre). Deswegen sollte bei zukünftigen Untersuchungen zu diesem Thema darauf geachtet werden, je nach Fragestellung repräsentative Stichproben hinsichtlich der beeinflussenden Variablen (höchster Schulabschluss, Stellensuche, usw.) zu erhalten. Ebenfalls sollte darauf geachtet werden, Zugang zu Personen zu erhalten, bei welchen der Abstand zu den vergangenen Bewerbungsgesprächen relativ kurz war, um exaktere Antworten für die jeweilige Fragestellung zu erhalten. Klarerweise wird mit zunehmender Zeitspanne zwischen Gespräch und Befragung die Erinnerung verzerrt und es kommt zu verfälschten Antworten. Die Erinnerung wird schlussendlich sicherlich auch dadurch beeinflusst, welches Ergebnis mit dem Gespräch erreicht wurde, d.h. ob die Person die gewünschte Stelle erhalten hat oder nicht.

In der vorliegenden Arbeit ist sicher auch die Rolle des doch sehr heterogenen (hinsichtlich seiner Itemzusammensetzung) fünften Faktors, „Eigenschaften und berufliche Leistungen (Vorbereitung und Gespräch)“ zu hinterfragen. Im Vergleich zu den anderen vier entstandenen Faktoren lässt der fünfte Faktor keine eindeutigen Rückschlüsse auf seine Bedeutung zu. Eine mögliche Begründung für das Entstehen dieses Faktors könnte sein, dass der entstandene Faktor ein Artefakt der Berufserfahrung von BewerberInnen zum Zeitpunkt des Bewerbungsgesprächs ist. Um explorativ zu überprüfen, ob die unterschiedliche Berufserfahrung von BewerberInnen in Zusammenhang mit der Selbstdarstellung steht, wurden die entstanden Faktoren auf Zusammenhänge mit der Variable „Alter“ überprüft. Besondere Auffälligkeiten hinsichtlich des Alters sind allerdings nicht ersichtlich und somit keine Erklärung für den heterogenen Faktor „Eigenschaften und berufliche Leistungen (Vorbereitung und Gespräch)“. Die Überlegung war allerdings, dass die Berufserfahrung der Grund für das Zustandekommen dieses Faktors war und diese Annahme besteht nach Auswertung der Korrelationen weiterhin. Nachdem es zwischen Personen doch erhebliche Unter-

schiede beim Einstieg in das Berufsleben gibt, ist das Alter einer Person nur bedingt eine gute „Ersatzvariable“ für die Berufserfahrung von BewerberInnen beim Bewerbungsgespräch. Zukünftige Untersuchungen auf diesem Gebiet sollten demnach auf alle Fälle die Berufserfahrung von Personen in ihren Überlegungen berücksichtigen.

Ein weiteres interessantes Forschungsfeld im Rahmen der Selbstdarstellung von BewerberInnen im Bewerbungsgespräch wäre ein Vergleich von unterschiedlichen Ländern bzw. Kulturen. Erste Versuche, die Personalauswahl der verschiedensten europäischen Länder zu vergleichen, stammten von Schuler, Frier und Kauffmann (1993). Dieser Vergleich bezog sich allerdings „nur“ auf die verwendeten Verfahren, in den jeweiligen europäischen Ländern. Im Rahmen dieser Arbeit wurde eine Gegenüberstellung zwischen Österreich und Deutschland angestrebt, diese ließ sich allerdings auf Grund der unterschiedlichen Zusammensetzung der beiden Stichproben nicht bewerkstelligen. Nachdem die Globalisierung unaufhaltbar voranschreitet und Arbeitskräfte oftmals auch in angrenzende Staaten (z.B. im Rahmen der Europäischen Union) abwandern, wäre ein diesbezüglicher Vergleich zwischen den verschiedensten Kulturen oder Sprachräumen sehr interessant.

Literatur:

- Barraick, M. R., Shaffer, J. A. & DeGrassi, S. W. (2009). What you see may not be what you get: Relationships among self-presentation tactics and ratings of interview and job performance. *Journal of Applied Psychology*, 94, 1394-1411.
- Bortz, J. (2005). *Statistik für Human- und Sozialwissenschaftler*. Heidelberg: Springer.
- Bortz, J. & Döring, N. (2006). *Forschungsmethoden und Evaluation für Human- und Sozialwissenschaftler*. Heidelberg: Springer Medizin.
- Böhm, W. & Poppelreuter, S. (2003). *Bewerberauswahl und Einstellungsgespräch*. Berlin: Erich Schmidt.
- Brützke, A. (2007). *Selbstdarstellung in Einstellungsinterviews: Erwartungen von BerufsschülerInnen*. Unveröffentlichte Diplomarbeit, Technische Universität Dresden.
- Campion, M. A., Palmer, D. K. & Campion, J. E. (1997). A review of structure in the selection interview. *Personnel Psychology*, 50, 655-702.
- Delery, J. E. & Kacmar, K. M. (1998). The influence of applicant and interviewer characteristics on the use of impression management. *Journal of Applied Social Psychology*, 28, 1649-1669.
- Ellis, A. P. J., West, B. J., Ryan, A. M. & DeShon, R. P. (2002). The use of impression management tactics in structured interviews: A function of question type? *Journal of Applied Psychology*, 87, 1200-1208.
- Ferris, G. R. & Judge, T. A. (1991). Personnel/human resources management: A political influence perspective. *Journal of Management*, 17, 447-488.
- Field, A. P. (2009). *Discovering statistics using SPSS*. Los Angeles: Sage.
- Fruhner, R., Schuler, H., Funke, U. & Moser, K. (1991). Einige Determinanten der Bewertung von Personalauswahlverfahren. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 35, 170-178.
- Gilmore, D. C. & Ferris, G. R. (1989). The effects of applicant impression management tactics on interviewer judgments. *Journal of Management*, 15, 557-564.
- Hartmann, P. (1991). *Wunsch oder Wirklichkeit: Theorie und Empirie sozialer Erwünschtheit*. Wiesbaden: Deutscher Universitäts.
- Hensel, K. (2006). *Erwartungen von Bewerbern an Antworten in Einstellungsinterviews*. Unveröffentlichte Diplomarbeit, Technische Universität Dresden.

- Hesse, J. & Schrader, H. (1998). Das perfekte Vorstellungsgespräch. Frankfurt am Main: Eichborn.
- Higgins, C. D. & Judge, T. A. (2004). The effect of applicant influence tactics on recruiter perceptions of fit and hiring recommendations: A field study. *Journal of Applied Psychology*, 89, 622-632.
- Hollmann, H. & Reitzig, G. (1995). Referenzen und Dokumentenanalyse. In W. Sarges (Hrsg.), *Management-Diagnostik* (S. 463-470). Göttingen: Hogrefe.
- Howard, J. L. & Ferris, G. R. (1996). The employment interview context: Social and situational influences on interviewer decisions. *Journal of Applied Social Psychology*, 26, 112-136.
- Hübner, A. (2010). *Einfluss von Nachfragen auf das Verfälschen im Einstellungsinterview*. Unveröffentlichte Diplomarbeit, Universität Wien.
- Janz, T., Hellervik, L. & Gillmore, D. C. (1986). *Behavior description interviewing*. Boston: Allyn & Bacon.
- Kelava, A. & Moosbrugger, H. (2007). Deskriptivstatistische Evaluation von Items (Itemanalyse) und Testwertverteilung. In H. Moosbrugger & A. Kelava (Hrsg.), *Testtheorie und Fragebogenkonstruktion* (S. 73-98). Heidelberg: Springer Medizin.
- Kristof - Brown, A., Barrick, M. R. & Franke, M. (2002). Applicant impression management: Dispositional influences and consequences for recruiter perceptions of fit and similarity. *Journal of Management*, 28, 28-46.
- Kubinger, K. D. (2009). *Psychologische Diagnostik: Theorie und Praxis psychologischen Diagnostizierens*. Göttingen: Hogrefe.
- Latham, G. P., Saari, L. M., Pursell, E. D. & Campion, M. A. (1980). The situational interview. *Journal of Applied Psychology*, 17, 422-427.
- Levashina, J. & Campion, M. A. (2006). A model of faking likelihood in the employment interview. *International Journal of Selection and Assessment*, 14, 299-316.
- 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.
- Lievens, F. & Peeters, H. (2008). Interviewers sensitivity to impression management tactics in structured interviews. *European Journal of Psychological Assessment*, 24, 174-180.

- Lucas, M. (1997). *Das erfolgreiche Vorstellungsgespräch*. Regensburg: Fit for Business.
- Lüdemann, C. & Lüdemann, H. (2008). *Fangfragen im Vorstellungsgespräch souverän meistern*. Heidelberg: Redline Wirtschaft.
- Moosbrugger, H. & Jankisz, E. (2007). Planung und Entwicklung von psychologischen Tests und Fragebogen. In H. Moosbrugger & A. Kelava (Hrsg.), *Testtheorie und Fragebogenkonstruktion* (S. 27-72). Heidelberg: Springer Medizin.
- Mummendey, H. D. (1995). *Psychologie der Selbstdarstellung*. Göttingen: Hogrefe.
- Musch, J., Brockhaus, R. & Bröder, A. (2002). Ein Inventar zur Erfassung von zwei Faktoren sozialer Erwünschtheit. *Diagnostica*, 48, 121-129.
- Paulhus, D. L. (1984). Two-component models of socially desirable responding. *Journal of Personality and Social Psychology*, 46, 598-609.
- Rohrmann, B. (1978). Empirische Studien zur Entwicklung von Antwortskalen für die sozialwissenschaftliche Forschung. *Zeitschrift für Sozialpsychologie*, 9, 222-245.
- Sarges, W. (1995). Interviews. In W. Sarges (Hrsg.), *Management-Diagnostik* (S. 475-489). Göttingen: Hogrefe.
- Schmidt, F. L. & Hunter, J. E. (1998). The validity and utility of selection methods in personnel psychology: Practical and theoretical implications of 85 years of research findings. *Psychological Bulletin*, 124, 262-274.
- Schuler, H. (1996). *Psychologische Personalauswahl*. Göttingen: Verlag für Angewandte Psychologie.
- Schuler, H. (2002). *Das Einstellungsinterview*. Göttingen: Hogrefe.
- Schuler, H., Frier, D., & Kauffmann, M. (1993). *Personalauswahl im europäischen Vergleich*. Göttingen: Verlag für Angewandte Psychologie.
- Schuler, H., Hell, B., Trapmann, S., Schaar, H. & Boramir, I. (2007). Die Nutzung psychologischer Verfahren der externen Personalauswahl in deutschen Unternehmen. *Zeitschrift für Personalpsychologie*, 6, 60-70.
- Shannan, E. J., Hall, N. C., Rowe, P. M. & Daniels, L. M. (2009). Getting the job: Attributional retraining and the employment interview. *Journal of Applied Social Psychology*, 39, 973-998.
- Siewert, H. (2006). *Fangfragen im Vorstellungsgespräch souverän beantworten*. Heidelberg: Redline Wirtschaft.

- Stevens, C. K. & Kristof, A. L. (1995). Making the right impression: A field study of applicant impression management during job interviews. *Journal of Applied Psychology*, 80, 587-606.
- Tedeschi, J., Lindskold, S. & Rosenfeld, P. (1985). *Introduction to social psychology*. St. Paul [MN]: West Publishing Company.
- Weiss, B. & Feldmann, R. S. (2006). Looking good and lying to do it: Deception as an impression management strategy in job interviews. *Journal of Applied Social Psychology*, 36, 1070-1086.
- Westhoff, K. & Strobel, A. (2005). Eignungsinterview. In K. Westhoff, L. J. Hellfritsch, L. F. Hornke, K. D. Kubinger, F. Lang, H. Moosbrugger, A. Püschel & G. Reimann (Hrsg.), *Grundwissen für die berufsbezogene Eignungsbeurteilung nach DIN 33430* (S. 93-110). Lengerich: Pabst.
- Wood, J. L., Schmidtke, J. M. & Decker, D. L. (2007). Lying on job applications: The effects of job relevance, commission, and human resource management experience. *Journal of Business and Psychology*, 22, 1-9.
- Yate, M. J. (2008). *Das erfolgreiche Vorstellungsgespräch*. Frankfurt am Main: Campus Verlag.
- Yeung, R. (2008). *Top – Antworten im Bewerbungsgespräch für Dummies*. Weinheim: Wiley VCH Verlag GmbH.

Anhang:

Anhang A: Zusammenfassung.....	83
Anhang B: Sammlung möglicher Items	
Vorbereitung auf das Bewerbungsgespräch	84
Berufsweg (Bewerbungsgespräch).....	85
Eigenschaften (Bewerbungsgespräch)	86
Potenzieller Arbeitgeber (Bewerbungsgespräch).....	87
Einschmeicheln (Bewerbungsgespräch)	87
Fragen, die nicht jedem gestellt werden können.....	88
Anhang C: Fragebogen.....	90
Anhang D: Screenshot - Onlinefragebogen.....	105
Anhang E: SPSS-Auswertungstabellen	
Deskriptivstatistik	107
Mustermatrix (Faktorenanalyse).....	120
Item-Skala-Statistik (Reliabilitätsanalyse).....	124
Anhang F: Lebenslauf.....	130

A: Zusammenfassung

Im Rahmen der vorliegenden Diplomarbeit wurde ein Fragebogen zum Thema „Selbstdarstellung im Bewerbungsgespräch“ auf Basis von handelsüblichen Bewerbungsratgebern entwickelt. Speziell geht es darum zu erfassen, wie sich Personen in der Vergangenheit auf Bewerbungsgespräche vorbereitet und wie sie sich in ihren bisher geführten Gesprächen dargestellt haben.

Der entwickelte Fragebogen (69 Items) wurde insgesamt 337 Personen aus Österreich und Deutschland mittels Onlinefragebogen vorgelegt und auf seine Funktionalität überprüft. Die Daten wurden deskriptivstatistisch ausgewertet und im Anschluss mittels Faktorenanalyse auf inhaltliche Zusammenhänge überprüft. Als Ergebnis entstand ein Fragebogen, welcher 50 Items umfasst und sich in die fünf Bereiche (Faktoren) „Einschmeicheln und Verschweigen im Gespräch“, „Vorbereitung“, „Wahrheit sagen im Gespräch“, „Lügen im Gespräch“ und „Eigenschaften und berufliche Leistungen (Vorbereitung und Gespräch)“ aufteilen lässt. 15 Fragen beziehen sich dabei auf die Vorbereitung von BewerberInnen und 35 Items darauf, wie sich Personen in der Vergangenheit in Bewerbungsgesprächen dargestellt haben. Die anschließende Reliabilitätsanalyse ergab für die Faktoren Reliabilitätskoeffizienten von $\alpha=0,81$ bis $\alpha=0,89$. Ebenfalls wurde untersucht, ob Unterschiede zwischen den verschiedenen Bildungsschichten hinsichtlich der empirisch ermittelten Faktoren bestehen. Hier konnten keine signifikanten Unterschiede festgestellt werden.

B: Sammlung möglicher Items

Vorbereitung auf das Bewerbungsgespräch:

- o Lesen eines Bewerbungsratgebers
- o Suchen von Tipps und Tricks für das Bewerbungsgespräch im Internet
- o Bewerbung um eine Stelle bei einem anderen Arbeitgeber mit dem Ziel, Erfahrungen im Bewerbungsgespräch zu sammeln
- o Einholen von Informationen über das Unternehmen (Tochterunternehmen, Branche, MitarbeiterInnen, Umsatz, Geschäftsleitung, Produktpalette, MitbewerberInnen, usw.)
- o Kontaktadresse anrufen, wenn in Anzeige angegeben
- o Kontakt mit (ehemaligen) MitarbeiterInnen aufnehmen
- o Kontakt mit KundInnen des Unternehmens aufnehmen
- o Filialen oder Ausstellungsräume des Unternehmens besuchen
- o Einholen von Informationen über den/die GesprächspartnerIn
- o Einholen von Informationen über Hintergrund und Intention des Auswahlverfahrens
- o Informationen über das Gehalt einholen
- o Sich speziell über Politik und Tagesthemen informieren
- o Simulation des Bewerbungsgespräches (zu Hause)
- o Teilnahme an einem Bewerbungsseminar bzw. -workshop
- o Antworten auf „häufig gestellte Fragen“ vorbereiten
- o Passende Merkmale herausarbeiten

Berufsweg (Bewerbungsgespräch)

- o Fragen zum Lebenslauf, v.a. hinsichtlich Brüche, Änderungen, usw. (Beantworten Sie diese Frage, indem Sie die Vorzüge dessen betonen, womit Sie ihre freie Zeit verbracht haben. Überzeugen Sie IhreN GesprächspartnerIn, dass Sie nicht den ganzen Tag untätig waren → grob lügen/leicht fälschen)
- o Falsche Angaben bei der „größten/herausragende Leistung“ (Übertreiben Sie nicht → leicht fälschen/Wahrheit sagen)
- o Welche war die schlechteste Entscheidung bzw. größter Fehlschlag, die Sie jemals fällten? („größeren Fehlschlag“ hat es Ihrer Meinung nach noch nicht gegeben, kleine Pannen nennen → verschweigen)
- o Wo sehen Sie sich in 5 Jahren? (Obwohl vermutlich die wenigsten wissen, was Sie in 5 Jahren tun werden, sollten Sie hier Weitblick zeigen und am Besten eine kontinuierliche Entwicklung innerhalb des Unternehmens wiedergeben → grob lügen/leicht fälschen)
- o Wie sieht für Sie der ideale Arbeitgeber aus? (Bringen Sie einige Eigenschaften, die das Unternehmen für Sie interessant macht. Lügen Sie allerdings nicht → leicht fälschen/einschmeicheln)
- o Angabe, eine längerfristige Tätigkeit zu suchen (obwohl Sie nur eine kurzfristige Tätigkeit suchen → grob lügen)
- o Betreiben Sie in Ihrer Freizeit fachliche Fortbildung? (bleiben Sie bei der Wahrheit)
- o Fragen zur schulischen bzw. beruflichen Ausbildung:
- o Warum haben Sie gerade diesen Beruf gewählt? (Zeigen Sie, dass Sie Ihre Wahl wohlüberlegt getroffen haben und sie mit Ihren persönlichen Interessen zusammenhängt → leicht fälschen/grob lügen)
- o Haben Sie irgendeinen Ihrer Ausbildungsschritte bereut? Würden Sie heute etwas anders machen? (Nein, auch wenn Ihre Ausbildung nicht kontinuierlich verläuft, hat jeder Schritt Erfahrungen, Kenntnisse und Fertigkeiten gebracht → verschweigen)
- o Was gefällt Ihnen an Ihrer letzten/jetzigen Tätigkeit? Wenn Sie vor dem Gespräch noch in schulischer Ausbildung waren ist diese gemeint. (Es gefiel Ihnen alles an Ihrer letzten Tätigkeit, heben Sie ein paar Punkte hervor, die für die aktuelle Stelle bedeutend sind → leicht fälschen/grob lügen)
- o Was gefällt Ihnen an Ihrer letzten/jetzigen Tätigkeit nicht? Wenn Sie vor dem Gespräch noch in schulischer Ausbildung waren ist diese gemeint. (Es gefiel Ihnen alles an Ihrer letzten Tätigkeit!!! Loyalität zeigen, max. eine negative Bemerkung, die außerhalb Ihrer Kontrolle liegt → grob lügen/verschweigen)
- o Haben Sie diese Arbeit schon einmal gemacht? (Antworten Sie nie mit „Nein“, denn ein neuer Arbeitsplatz erfordert neue Fähigkeiten, Regeln. Erwähnen Sie Ihre bisherigen Erfahrungen, Ihre Flexibilität, Ihr Interesse Neues zu lernen usw. → leicht fälschen/grob lügen)

Eigenschaften (Bewerbungsgespräch):

- o Persönliche bzw. berufsbezogene Eigenschaften (Computerkenntnisse, Sprachkenntnisse, usw.) / Arbeitsweisen nennen, die Sie gar nicht haben (aber erwarten, dass sie wichtig sind) → grob lügen/leicht fälschen
- o Fragen zur Flexibilität
- o Zeitlich: Überstunden, usw. (Geben Sie an, dass Sie bestrebt sind, die Aufgaben in der vorgegeben Zeit zu erledigen. Sie seien aber, wenn es nötig ist, durchaus auch zeitlich flexibel und zu Überstunden bereit → leicht fälschen/grob lügen)
- o Örtlich: Dienstreisen, Versetzungen, usw. (Diese Frage sollte mit „Ja“ beantwortet werden → leicht fälschen/grob lügen)
- o Umgang mit neuen Technologien (Arbeitgeber möchten keine unflexiblen Leute einstellen, machen Sie unbedingt klar, sich an neue Verhältnisse anzupassen → grob lügen/leicht fälschen)
- o Fragen zum Umgang mit Kritik (Zeigen Sie, dass Sie über Kritik natürlich nicht erfreut sind, aber diese Rückmeldung konstruktiv nutzen → leicht fälschen/grob lügen)
- o Nennen Sie mir Ihre Schwächen (Geben Sie ein paar kleinere Schwächen an, die für die Stelle kaum von Bedeutung sind → verschweigen)
- o Nennen Sie mir Ihre Stärken (Die wichtigsten Eigenschaften und Fertigkeiten nennen, nach denen der Arbeitgeber sucht → leicht fälschen/grob lügen)
- o Fragen zur Teamfähigkeit? (Antworten Sie, wie es der Stelle entspricht → grob lügen/leicht fälschen)
- o Suchen Sie aktiv Kontakt zu anderen Menschen? (Sie müssen der angestrebten Position angemessen reagieren → leicht fälschen/grob lügen)
- o Fragen zum Umgang mit Stress. (Betonen Sie, dass Sie mit Stress umgehen können, allerdings von vornherein versuchen, die Ursachen von Stress zu vermeiden → leicht fälschen/grob lügen)
- o Durch was fühlen Sie sich motiviert? (Anerkennung, etwas bewirken wollen, Herausforderung, Persönlichkeitsentwicklung, eventuell Geld → leicht fälschen/grob lügen)
- o Welche sind für Sie die wichtigsten Werte im Berufsleben? (Geben Sie Werte an, die für aktuelle Stelle von Bedeutung sind → leicht fälschen/grob lügen)
- o Welche Persönlichkeitseigenschaften möchten Sie selber an sich ändern? (Nennen Sie ja keine Eigenschaften, die für Stelle von Bedeutung sind → grob lügen/leicht fälschen)
- o Wie würden Sie Ihre KollegInnen/MitschülerInnen beschreiben? (positive Bemerkungen/Eigenschaften ansprechen, Schwächen entweder gar nicht ansprechen oder herunterspielen → leicht fälschen/verschweigen)
- o Was tun Sie fachlich besonders gern? (Nennen Sie Dinge, welche für die Stelle relevant sind → leicht fälschen/grob lügen)
- o Was tun Sie fachlich besonders ungern? (Nennen Sie Dinge, welche für die Stelle irrelevant sind und jeder als langweilig beschreiben würde → verschweigen)

- o Welche Eigenschaften eines/einer Vorgesetzten würden Ihnen die meisten Schwierigkeiten machen? (Bleiben Sie auf sicherem Terrain und geben Sie Managementfehler an, die allgemein als solche erkannt werden → verschweigen)
- o Welche Eigenschaften eines/einer Kollegen würden Ihnen die meisten Schwierigkeiten machen? (Bleiben Sie auf sicherem Terrain und geben Sie Eigenschaften an, die allgemein als problematisch erkannt werden → verschweigen/leicht fälschen)
- o Nennen Sie mir eine Situation, die Sie ärgert bzw. wütend macht (Schildern Sie eine Situation, über die sich vermutlich jeder ärgert → verschweigen)

Potenzieller Arbeitgeber (Bewerbungsgespräch):

- o Warum möchten Sie gerade in unserem Unternehmen arbeiten? (sehr positiv über das Unternehmen sprechen → leicht fälschen/grob lügen)
- o Wie finden Sie unsere Produkte/Dienstleistungen? (Sprechen Sie sowohl positive Aspekte (2/3) als auch negative (1/3) Aspekte der Produkte/Dienstleistungen an → leicht fälschen/Wahrheit sagen/einschmeicheln)
- o Bedenken gegenüber unserer Firma (Niemals Befürchtungen gegenüber der Firma äußern → verschweigen)
- o Was reizt Sie an der angebotenen Position? (Zeigen Sie, dass Sie absolut realistische Vorstellungen haben, die genau zu den an Sie gestellten Anforderungen passen → leicht fälschen/grob lügen)
- o Was haben Sie bisher über unser Unternehmen gehört? (Loben Sie das Unternehmen diskret, vermeiden Sie Angaben über Misserfolge und Krisen → leichtes fälschen/verschweigen/einschmeicheln)
- o Haben Sie sich auch bei anderen Unternehmen beworben? (Bleiben Sie bei der Wahrheit)

Einschmeicheln (Bewerbungsgespräch):

- o Komplimente an den Gesprächspartner
- o Vorgeben, gleiche Ansichten und Werte wie der/die InterviewerIn zu haben
- o Häufiger Blickkontakt (sehen Sie dem/der GesprächspartnerIn in die Augen, ansonsten vermitteln Sie den Eindruck von Nervosität oder, dass Sie Dinge beschönigen)
- o Freundliches Lächeln
- o Kopfnicken und andere positive Gesten (wie mh-mh, ich verstehe, usw.)

Fragen, die nicht jedem gestellt werden können:

- o Wenn Sie schon einmal arbeitslos waren:
 - ✓ Fragen zur Dauer der Arbeitslosigkeit (Achten Sie darauf welchen Eindruck Sie hinterlassen, geben Sie eine nicht zu große Zeitspanne an → verschweigen/leicht fälschen)
 - ✓ Fragen zum Grund der Arbeitslosigkeit (Suchen Sie am Besten Gründe die außerhalb Ihres Kontrollbereiches liegen z.B.: Stellenabbau, usw. → grob lügen/verschweigen)
 - ✓ Wie sah Ihre Zeit in der Arbeitslosigkeit aus? (Beantworten Sie diese Frage, indem Sie die Vorzüge dessen betonen, womit Sie ihre freie Zeit verbracht haben. Überzeugen Sie IhreN GesprächspartnerIn, dass Sie nicht den ganzen Tag untätig waren → grob lügen/leicht fälschen)
- o Wurden Sie schon einmal entlassen? (bleiben Sie bei der Wahrheit)
 - ✓ Bei Fragen zum Entlassungsgrund (Seien Sie ehrlich, aber sorgen Sie dafür, dass die Ursache in dem bestmöglichen Licht erscheint → Wahrheit sagen/leicht fälschen)
- o Wie viele Jobs hatten Sie bisher? (Bleiben Sie bei der Wahrheit, kurzfristige Arbeitsverhältnisse können Sie allerdings verleugnen, oder als Praktikum darstellen → Wahrheit sagen/grob lügen)
 - ✓ Kurze Arbeitsverhältnisse (ein paar Wochen) verleugnen (→ verschweigen)
 - ✓ Kurze Arbeitsverhältnisse als Praktikum darstellen (obwohl Sie aufgrund von Differenzen in der Probezeit gegangen sind bzw. gekündigt wurden → grob lügen)
- o Warum haben Sie die letzten 10 Jahre in derselben Position in derselben Firma gearbeitet? (Flüchten Sie nicht in Entschuldigungen, betonen Sie lieber, auf welche Leistungen Sie stolz sind → leicht fälschen/verschweigen)
- o Fragen zum Traumberuf, wenn Sie einen Beruf angeben könnten ohne Rücksicht auf Geld, welchen würden Sie wählen? (Immer eine Tätigkeit beschreiben, die der Stelle ähnlich ist. → leicht fälschen/grob lügen)
- o Würden Sie noch einmal denselben Beruf wählen? (Geben Sie an, dass Sie den eingeschlagenen Weg wieder wählen würden und Sie Spaß an Ihrem Beruf haben → grob lügen/leicht fälschen)
- o Warum haben Sie Ihre Ausbildung abgebrochen? (Klares Bekenntnis zur Verantwortung für das eigene Schicksal und zeigen Sie die positiven Seiten auf → leicht fälschen)
- o Fragen zur Dauer Ihrer schulischen bzw. beruflichen Ausbildung z.B.: Mindeststudienzeit (Begründen Sie, warum Sie für Ihre Ausbildung länger gebraucht haben und zeigen Sie Vorteile dadurch auf → leicht fälschen/grob lügen)
- o Falsche Angaben beim letzten Gehalt (Geben Sie ein marktübliches Gehalt an, auch wenn Ihr wirkliches Gehalt höher oder niedriger war → grob lügen/leicht fälschen)
- o Fragen zum Grund des Arbeitsplatzwechsel / Warum Sie das Unternehmen verlassen wollen (Vorzüge der angebotenen Stelle hervorheben und lästern Sie nicht über ihre derzeitige Tätigkeit → verschweigen/grob lügen/einschmeicheln)
- o Gab es beim letzten/jetzigem Arbeitgeber Probleme mit dem/der Vorgesetzten? (Loyalität, zeigen Sie, dass Sie kein Querulant waren → verschweigen)

- o Gab es beim letzten/jetzigen Arbeitgeber Probleme mit den KollegInnen? (Loyalität, zeigen Sie, dass Sie kein Querulant waren → verschweigen)
- o Was gefiel bzw. was störte (Schwächen) Sie an Ihrem letzten/jetzigen Vorgesetzten/KollegInnen? (Loyalität zeigen, eine kurze und freundliche Antwort → leicht fälschen/verschweigen)
- o Beschreiben Sie einen typischen Arbeitstag
 - o Aufgaben nennen, die vielleicht gar nicht in Ihren Tätigkeitsbereich fallen (grob lügen)
 - o eine Aufgabe/Tätigkeit nennen, die Sie vielleicht nur gelegentlich ausgeübt haben (leicht fälschen)
- o Dinge nennen, bei denen Sie und Ihr Vorgesetzter/Ihre Vorgesetzte nicht einer Meinung waren. (Es ist am sichersten, zu sagen, dass das nicht vorkam → verschweigen)
- o Die Vereinbarung des Gesprächstermins, der Grund dafür → wenn Sie in einem Arbeitsverhältnis stehen (Je nachdem was Sie als Grund bei Ihrem aktuellen Arbeitgeber angegeben haben → Wahrheit sagen/grob lügen)
- o Wie wurde Ihre Arbeitsleistung in der letzten Beurteilung bewertet bzw. welche Ziele wurden in der letzten Beurteilung festgelegt? (Sprechen Sie Ihre Erfolge an und verzichten Sie auf Ihre Misserfolge → leicht fälschen/verschweigen)
- o Fragen zum Rauchen (Wenn Sie viel rauchen, sollten Sie angeben, dass Sie sich selber eher als Genussraucher bezeichnen würden und Ihre Arbeit nicht beeinträchtigt wird → leicht fälschen/grob lügen)
- o Fragen zur Freizeitgestaltung bzw. Hobbies (Eisbrecher-Frage, vermeiden Sie zeitintensive und gefährliche Hobbies → Wahrheit sagen/verschweigen)
- o Treiben Sie Sport bzw. sportliche Aktivitäten? (Bleiben Sie bei der Wahrheit, geben Sie allerdings keine zeitintensiven bzw. gefährliche Aktivitäten an → Wahrheit sagen/verschweigen)
- o Private Fragen: Kinderwunsch, Religion, Vorstrafen, Krankenstand, usw. (Die meisten persönlichen Fragen sind nicht erlaubt, beantworten Sie die Fragen trotzdem, wie Sie es für richtig halten)
- o Fragen zur Anzahl der Bewerbungen, die man verschickt hat (Nennen Sie keine genauen Zahlen und geben Sie dem Interviewer nicht das Gefühl er sei einer von hundert → leicht fälschen/grob lügen)
- o Haben Sie momentan schon andere Vorstellungsgespräche geführt? (Bleiben Sie bei der Wahrheit)
- o Wie schneidet unser Unternehmen im Vergleich zu den anderen ab? (Vorzüge hervorheben → einschmeicheln)

C: Fragebogen

Herzlich Willkommen!

Im Rahmen meiner Diplomarbeit an der Fakultät für Psychologie an der Universität Wien (in Kooperation mit der TU Dresden) beschäftige ich mich mit dem Thema „Selbstdarstellung im Bewerbungsgespräch“. In diesem Zusammenhang habe ich einen Fragebogen entwickelt, welcher aus zwei Teilen besteht und Ihnen im Folgenden vorgegeben wird. Im ersten Teil werden Ihnen Fragen darüber gestellt, wie Sie sich bisher auf Bewerbungsgespräche vorbereitet haben. Im zweiten Teil werden Ihnen dann einige Fragen vorgegeben, in denen es darum geht, wie Sie sich in Ihren bisher geführten Vorstellungsgesprächen dargestellt haben.

Die Beantwortung des gesamten Fragebogens wird ca. 10-15 Minuten in Anspruch nehmen und am Ende erhalten Sie, als kleines Dankeschön, eine kurze Rückmeldung über den Umfang (im Vergleich zu den bisherigen TeilnehmerInnen) ihrer Vorbereitung.

Bitte lesen Sie die jeweilige Anleitung sehr genau und beantworten Sie alle Ihnen gestellten Fragen ehrlich. Die Teilnahme ist anonym, Ihre Antworten und Angaben werden selbstverständlich vertraulich behandelt, ausschließlich für wissenschaftliche Zwecke verwendet und nicht an Dritte weitergegeben.

Mit freundlichen Grüßen und einem herzlichen Dankeschön für die Mithilfe

Wolfgang Wenger

Bei Rückfragen und Anmerkungen können Sie mich gerne unter folgender Telefonnummer bzw. E-Mail-Adresse kontaktieren:

Telefon: 0043 676 / 444 35 41

E-Mail: wwenger@gmx.at

Hatten Sie in der Vergangenheit schon mindestens ein Bewerbungsgespräch?

- ☐ JA
- ☐ Nein

→ Falls Nein (Textmeldung): Nachdem Sie leider noch nie ein Bewerbungsgespräch hatten, können Ihre Angaben für die Erhebung leider nicht verwendet werden.

Sie können aber selbstverständlich den Fragebogen zu Testzwecken ausprobieren.

Vielen Dank für Ihr Verständnis

Soziodemographische Daten (alle Teilnehmer):

Alter: ____ Jahre

Geschlecht: ☐ männlich
 ☐ weiblich

Staatsbürgerschaft:

- ☐ Österreich
- ☐ Deutschland
- ☐ Schweiz
- ☐ Sonstiges: _____

Soziodemographische Daten (Österreich):

Bundesland: ☐ Burgenland
 ☐ Kärnten
 ☐ Niederösterreich
 ☐ Oberösterreich
 ☐ Salzburg
 ☐ Steiermark
 ☐ Tirol
 ☐ Vorarlberg
 ☐ Wien

Soziodemographische Daten (Österreich, Schweiz, Sonstiges):

Höchste abgeschlossene Schulbildung:

- ☐ Pflichtschule
- ☐ Lehre
- ☐ Berufsbildende mittlere Schule (ohne Matura)
- ☐ Berufsbildende höhere Schule / Allgemeinbildende höhere Schule (mit Matura)
- ☐ Universität / Fachhochschule
- ☐ Sonstige: _____

Bitte geben Sie alle Abschlüsse an, die Sie derzeit anstreben:

- ☐ derzeit in einer schulischen Ausbildung
- ☐ derzeit im Studium (Universität / Fachhochschule)
- ☐ derzeit eine Lehre mit Berufsschule
- ☐ derzeit keine Ausbildung / Studium

Soziodemographische Daten (Deutschland):

- Bundesland:**
- ☐ Baden - Württemberg
 - ☐ Bayern
 - ☐ Berlin
 - ☐ Brandenburg
 - ☐ Bremen
 - ☐ Hamburg
 - ☐ Hessen
 - ☐ Mecklenburg - Vorpommern
 - ☐ Niedersachsen
 - ☐ Nordrhein - Westfalen
 - ☐ Rheinland - Pfalz
 - ☐ Saarland
 - ☐ Sachsen
 - ☐ Sachsen - Anhalt
 - ☐ Schleswig - Holstein
 - ☐ Thüringen

Bitte geben Sie Ihren höchsten Schulabschluss an:

- ☐ kein Schulabschluss
- ☐ Hauptschulabschluss nach Klasse 9
- ☐ Hauptschulabschluss nach Klasse 10
- ☐ Realschulabschluss Mittlere Reife / Mittlerer Abschluss / Fachoberschulreife / Qualifizierter Sekundärschulabschluss I
- ☐ Fachhochschulreife
- ☐ Abitur (allgemeine oder fachgebundene Hochschulreife)

Bitte geben Sie alle Abschlüsse an, die Sie haben bzw. die Sie derzeit anstreben:

- ☐ derzeit in Berufsausbildung
- ☐ derzeit im Studium
- ☐ Berufsausbildung / Lehre
- ☐ Meister / Abschluss einer Fachschule / Fachakademie
- ☐ Fachhochschul- oder Hochschulabschluss
- ☐ kein Abschluss, derzeit auch keine Ausbildung / Studium

Soziodemographische Daten (alle Teilnehmer):

Sind Sie momentan auf der Suche nach einer neuen Arbeitsstelle?

- ☐ Ja, ich suche momentan eine Stelle und bin momentan bzw. in absehbarer Zeit nicht Erwerbstätig.
- ☐ Ja, ich suche momentan eine Stelle und aktuell erwerbstätig.
- ☐ Nein, ich suche momentan keine Stelle.

Bitte geben Sie an, in welchem beruflichen Bereich Sie tätig sind/waren bzw. tätig sein werden:

- ☐ Bauwesen / Architektur / Raumgestaltung / Gebäudetechnik
- ☐ Büro / kaufmännischer Bereich / Handel / Finanzwesen
- ☐ Personal / Human Resources
- ☐ Chemie (-technik) / Kunststoff (-technik)
- ☐ Elektrotechnik / Elektronik
- ☐ Erziehung / Bildung / Soziales / Religion
- ☐ Freizeitwirtschaft / Sport
- ☐ Gesundheit / Medizin / Pflege
- ☐ Holzbearbeitung / Holztechnik / Papier
- ☐ Informations- und Kommunikationstechnik / EDV
- ☐ Körperpflege / Schönheit
- ☐ Kultur / Sprachen / Gesellschaft
- ☐ Kunsthandwerk / Kunst (Film, Theater, Malerei, Tanz, Musik)
- ☐ Land- und Forstwirtschaft / Tiere / Pflanzen / Hauswirtschaft
- ☐ Lebens- und Genussmittel / Ernährung
- ☐ Maschinen- und Fahrzeugbau / Metallbearbeitung
- ☐ Medien (-wirtschaft) / Medien- und Drucktechnik / Mediendesign
- ☐ Mode / Textil (-technik) / Leder
- ☐ Recht / Sicherheit / Verwaltung
- ☐ Tourismus / Gastgewerbe / Hotellerie
- ☐ Transport / Verkehr / Lagerwesen
- ☐ Umwelt (-technik) / Rohstoffgewinnung / Energiegewinnung

Letztes Bewerbungsgespräch:

Bitte geben Sie an, wann (Monat und Jahr) Ihr letztes Bewerbungsgespräch war: _____
(MM/JJJJ)

Anleitung 1:

Im ersten Teil des Fragebogens werden Ihnen nun insgesamt 22 Fragen darüber gestellt, wie Sie sich bisher auf Bewerbungsgespräche vorbereitet haben. Sollten Sie bereits mehrere Bewerbungsgespräche geführt haben, geben Sie bitte an, wie Sie sich in der Regel auf die Gespräche vorbereitet haben. Sie haben bei jeder Frage immer folgende Antwortmöglichkeiten:

nie *selten* *gelegentlich* *oft* *immer*

Beispiel 1:

Haben Sie sich vor dem Gespräch über die Firma (Anzahl MitarbeiterInnen, Produktpalette, Geschäftsleitung, Umsatz, usw.) informiert, bei der Sie sich beworben haben?

nie selten gelegentlich oft immer
☐ ☒ ☐ ☐ ☐

→ Wenn Sie sich in Ihren bisherigen Bewerbungsgesprächen selten über die Firma, bei der Sie vorstellen waren, informiert haben, dann kreuzen Sie hier bitte „**selten**“ an.

Zusätzlich gibt es immer noch eine sechste Kategorie, falls bei Ihnen diese Handlung nicht möglich war.

Beispiel 2:

Haben Sie vor dem Bewerbungsgespräch Informationen über IhreN GesprächspartnerIn eingeholt?

nie selten gelegentlich oft immer nicht möglich
☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☒

→ Wenn Sie vor dem Bewerbungsgespräch gar nicht wussten wer Ihre Gesprächspartnerin oder Ihr Gesprächspartner ist, konnten Sie natürlich auch keine Informationen einholen. In diesem Fall kreuzen Sie bitte „**nicht möglich**“ an.

Vorbereitung auf das Bewerbungsgespräch:

Haben Sie...

1. ...sich vor dem Gespräch überlegt, was Sie lieber verschweigen sollten?

nie selten gelegentlich oft immer nicht möglich
☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

2. ... vor dem Gespräch die Stellenanzeige noch einmal sorgfältig durchgelesen?

nie selten gelegentlich oft immer nicht möglich
☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

3. ...sich vor dem Gespräch überlegt, wie Sie positive Eigenschaften darstellen könnten, die Sie nicht haben?

nie selten gelegentlich oft immer nicht möglich
☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

4. ...vor dem Gespräch Ihre Bewerbungsunterlagen noch einmal sorgfältig durchgelesen?

nie selten gelegentlich oft immer nicht möglich
☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

5. ...einen Bewerbungsratgeber (Buch) gelesen, um wichtige Ratschläge für das Gespräch zu erhalten?

nie selten gelegentlich oft immer nicht möglich
☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

6. ...sich vor dem Gespräch überlegt, wie Sie Ihre tatsächlichen positiven Eigenschaften darstellen könnten?

nie selten gelegentlich oft immer nicht möglich
☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

7. ...im Internet nach Tipps und Tricks für das Vorstellungsgespräch gesucht?

nie selten gelegentlich oft immer nicht möglich
☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

8. ...sich vor dem Gespräch über die Firma informiert, bei der Sie sich beworben haben (Anzahl MitarbeiterInnen, Produktpalette, usw.)?

nie selten gelegentlich oft immer nicht möglich
☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

9. ...Kontakt mit (ehemaligen) MitarbeiterInnen des Unternehmens aufgenommen?

nie selten gelegentlich oft immer nicht möglich
☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Haben Sie...

10. ...sich vor dem Gespräch überlegt, wie Sie Ihre bisher erbrachten beruflichen Leistungen darstellen könnten?

nie selten gelegentlich oft immer nicht möglich
☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

11. ...vor dem Bewerbungsgespräch Informationen über IhreN GesprächspartnerIn eingeholt?

nie selten gelegentlich oft immer nicht möglich
☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

12. ... sich im Vorfeld Fragen überlegt, welche Sie im Bewerbungsgespräch stellen könnten?

nie selten gelegentlich oft immer nicht möglich
☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

13. ...sich vor dem Gespräch überlegt, wie Sie Ihre bisher erbrachten beruflichen Leistungen etwas besser darstellen könnten, als sie waren?

nie selten gelegentlich oft immer nicht möglich
☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

14. ...zu Hause ein Bewerbungsgespräch gespielt?

nie selten gelegentlich oft immer nicht möglich
☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

15. ...vor dem Vorstellungsgespräch an einem Bewerbungsseminar bzw. -workshop teilgenommen?

nie selten gelegentlich oft immer nicht möglich
☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

16. ...sich vor dem Gespräch überlegt, wie Sie Ihre positiven Eigenschaften etwas besser darstellen könnten, als sie sind?

nie selten gelegentlich oft immer nicht möglich
☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

17. ...sich im Vorfeld speziell über Themen informiert, die im Bewerbungsgespräch wichtig sein könnten (Wirtschaft, Politik, usw.)?

nie selten gelegentlich oft immer nicht möglich
☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

18. ...Antworten auf „häufig gestellte Fragen“ im Bewerbungsgespräch zu Hause vorbereitet?

nie selten gelegentlich oft immer nicht möglich
☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

19. ...sich vor dem Gespräch über Ihr mögliches Gehalt informiert?

nie selten gelegentlich oft immer nicht möglich
☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Haben Sie...

20. ...sich mit der Kontaktadresse des Unternehmens in Verbindung gesetzt, um an Informationen zu gelangen?

nie selten gelegentlich oft immer nicht möglich
☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

21. ...sich vor dem Gespräch überlegt, wie Sie berufliche Leistungen darstellen könnten, die Sie nie erbracht hatten?

nie selten gelegentlich oft immer nicht möglich
☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

22. ...sich um/ für eine Stelle beworben, welche Sie gar nicht wollten, um dann später bereits Erfahrungen mit einem Bewerbungsgespräch zu haben, wenn Sie sich um / für eine Stelle bewerben, die Sie wollen?

nie selten gelegentlich oft immer nicht möglich
☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Anleitung 2:

Im zweiten Teil des Fragebogens werden Ihnen nun insgesamt 47 Fragen gestellt, die darauf abzielen, zu erfassen, wie Sie sich in der Vergangenheit in Bewerbungsgesprächen dargestellt haben. Sollten Sie bereits mehrere Bewerbungsgespräche geführt haben, geben Sie bitte an, wie Sie sich in der Regel in den Gesprächen präsentiert haben. Sie haben bei jeder Frage wieder folgende Antwortmöglichkeiten:

nie *selten* *gelegentlich* *oft* *immer*

Zusätzlich gibt es wieder eine sechste Kategorie, falls bei Ihnen die entsprechende Handlung „nicht möglich“ war, weil der folgende Aspekt gar nicht „thematisiert“ wurde.

Beispiel: Stellen Sie sich vor Frau Müller hatte in ihrem Leben bisher zwei Bewerbungsgespräche. In beiden Gesprächen wurde sie weder vom Interviewer nach ihrer Teamfähigkeit gefragt, noch gab es für Frau Müller im Gespräch eine passende Möglichkeit/Gelegenheit dieses Thema selber anzusprechen. Bitte geben Sie für Frau Müller bei der nachfolgenden Frage die entsprechende Antwort.

Haben Sie im Bewerbungsgespräch Ihre Teamfähigkeit den Tatsachen entsprechend dargestellt?

nie selten gelegentlich oft immer nicht möglich
☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

→ Falls „nicht möglich“ (Textmeldung): **Das ist korrekt:** Nachdem Frau Müller in ihren beiden Gesprächen noch nie nach ihrer Teamfähigkeit gefragt wurde bzw. auch selber nie die Gelegenheit hatte, dieses Thema anzusprechen, ist hier „nicht möglich“ anzukreuzen.

→ Falls eine andere Antwort angegeben wurde (Textmeldung): **Das ist leider nicht korrekt,** nachdem Frau Müller bisher noch nie nach ihrer Teamfähigkeit gefragt wurde bzw. auch selber nie die Möglichkeit hatte, dieses Thema anzusprechen, war es ihr unmöglich ihre Teamfähigkeit darzustellen. Daher wäre in diesem Fall „nicht möglich“ anzukreuzen. Bitte kreuzen Sie nun die richtige Antwort an.

Im Bewerbungsgespräch:

Haben Sie...

23. ...im Vorstellungsgespräch eigene Fehlentscheidungen, die Sie bisher im Leben getroffen haben, verschwiegen?

nie selten gelegentlich oft immer nicht möglich
☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

24. ...Fragen zu Ihrer aktuellen Bewerbungssituation (Bewerbung bei anderen Unternehmen, Anzahl Bewerbungen, usw.) korrekt beantwortet?

nie selten gelegentlich oft immer nicht möglich
☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

25. ...im Gespräch berufsbezogene Fertigkeiten (Computerkenntnisse, Sprachkenntnisse, usw.) angeben, die Sie nicht besitzen?

nie selten gelegentlich oft immer nicht möglich
☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

26. ... dem/der GesprächspartnerIn Komplimente gemacht, um einen besseren Eindruck zu hinterlassen?

nie selten gelegentlich oft immer nicht möglich
☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

27. ...im Bewerbungsgespräch Ihre tatsächlichen beruflichen Ziele und Pläne angeben?

nie selten gelegentlich oft immer nicht möglich
☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

28. ...auf eine Frage im Gespräch zutreffend geantwortet, aber auf eine Nachfrage dann die Unwahrheit gesagt?

nie selten gelegentlich oft immer nicht möglich
☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

29. ... Ihre Kontaktfähigkeit etwas besser dargestellt, als sie in Wirklichkeit ist?

nie selten gelegentlich Oft immer nicht möglich
☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

30. ...Ihre persönliche fachliche Weiterbildung in der Freizeit den Tatsachen entsprechend dargestellt?

nie selten gelegentlich oft immer nicht möglich
☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

31. ...im Bewerbungsgespräch bewusst nonverbale Kommunikationsmittel (freundliches Lächeln, Kopfnicken, offene Sitzhaltung, usw.) verwendet, um ein besseres Bild von Ihnen entstehen zu lassen?

nie selten gelegentlich oft immer nicht möglich
☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Haben Sie...

32. ...Ihren Umgang mit Stress in ein positives Licht gerückt?

nie selten gelegentlich oft immer nicht möglich
☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

33. ...im Bewerbungsgespräch die Unwahrheit gesagt und auf eine Nachfrage diese Unwahrheit zwar nicht zugegeben, aber die Nachfrage so wahrheitsgemäß wie noch möglich beantwortet?

nie selten gelegentlich oft immer nicht möglich
☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

34. ...Aufgaben, die Sie beruflich tatsächlich gerne ausüben, dargestellt?

nie selten gelegentlich oft Immer nicht möglich
☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

35. ...im Bewerbungsgespräch Ihre tatsächlichen persönlichen positiven Eigenschaften dargestellt?

nie selten gelegentlich oft immer nicht möglich
☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

36. ...im Vorstellungsgespräch die wirklichen Gründe veranschaulicht, die Sie an der angebotenen Stelle reizen?

nie selten gelegentlich oft immer nicht möglich
☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

37. ...Ihre berufliche Erfahrung für die zu besetzende Stelle erheblich besser dargestellt?

nie selten gelegentlich oft immer nicht möglich
☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

38. ...Ihren wahren Ansporn für Ihren Beruf im Gespräch verheimlicht?

nie selten gelegentlich oft Immer nicht möglich
☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

39. ...im Gespräch besonders wohlwollend über das Unternehmen gesprochen, um einen besseren Eindruck zu hinterlassen?

nie selten gelegentlich oft immer nicht möglich
☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

40. ...die Punkte, welche Ihnen an Ihrer bisherigen Tätigkeit gefallen haben, verzerrt wiedergegeben?

nie selten gelegentlich oft immer nicht möglich
☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

41. ...Eigenschaften von Vorgesetzten/KollegInnen verschleiert, die Ihnen Probleme bereiten würden?

nie selten gelegentlich oft immer nicht möglich
☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Haben Sie...

42. ...im Gespräch Ihre bisherigen, tatsächlich beruflich erbrachten Leistungen etwas besser dargestellt?

nie selten gelegentlich oft immer nicht möglich
☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

43. ... bewusst regelmäßig Blickkontakt zum/zur GesprächspartnerIn hergestellt, um einen positiven Eindruck zu hinterlassen?

nie selten gelegentlich oft immer nicht möglich
☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

44. ...im Bewerbungsgespräch Ihren Umgang mit Kritik geschönt dargestellt?

nie selten gelegentlich oft immer nicht möglich
☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

45. ... die Unwahrheit gesagt, weil Sie erwartet haben, dass Ihr Gesprächspartner nicht nachfragt?

nie selten gelegentlich oft immer nicht möglich
☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

46. ...Ihre Vorstellung von einem idealen Arbeitgeber als etwas besser zur Stelle passend geschildert?

nie selten gelegentlich oft immer nicht möglich
☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

47. ...Ihre zeitliche Flexibilität (Überstunden, Gleitzeit, usw.) besser dargestellt, als sie in Wirklichkeit ist?

nie selten gelegentlich oft immer nicht möglich
☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

48. ...Ihre Flexibilität im Umgang mit neuen Technologien in ein positives Licht gerückt?

nie selten gelegentlich oft immer nicht möglich
☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

49. ...die Produkte/Dienstleistungen des Unternehmens etwas besser dargestellt, als Sie diese finden?

nie selten gelegentlich oft immer nicht möglich
☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

50. ...die Gründe für Ihre Berufswahl als etwas besser zur Stelle passend geschildert?

nie selten gelegentlich oft immer nicht möglich
☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

51. ...im Bewerbungsgespräch die Unwahrheit gesagt und diese Unwahrheit bei einer Nachfrage aufrecht erhalten?

nie selten gelegentlich oft immer nicht möglich
☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Haben Sie...

52. ...einige Ihrer Schwächen im Bewerbungsgespräch verschwiegen?

nie selten gelegentlich oft Immer nicht möglich
☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

53. ... vorgegeben, über gleiche Ansichten und Werte zu verfügen wie der/die GesprächspartnerIn?

nie selten gelegentlich oft immer nicht möglich
☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

54. ...Aufgaben verschwiegen, die Ihnen an Ihrer jetzigen/letzten Tätigkeit nicht gefallen haben?

nie selten gelegentlich oft immer nicht möglich
☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

55. ...im Bewerbungsgespräch Ihre Teamfähigkeit den Tatsachen entsprechend dargestellt?

nie selten gelegentlich oft immer nicht möglich
☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

56. ...im Gespräch persönliche positive Eigenschaften dargestellt, die Sie nicht haben?

nie selten gelegentlich oft immer nicht möglich
☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

57. ...Fragen zu Ihrem Lebenslauf korrekt beantwortet?

nie selten gelegentlich Oft immer nicht möglich
☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

58. ...Tätigkeiten, die Sie beruflich ungern ausüben, verschwiegen?

nie selten gelegentlich oft immer nicht möglich
☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

59. ...mögliche Vorbehalte Ihrerseits gegenüber der Firma bzw. Stelle im Gespräch vorenthalten?

nie selten gelegentlich oft immer nicht möglich
☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

60. ...im Gespräch Werte, welche Ihnen im Berufsleben wichtig sind, aufgezeigt?

nie selten gelegentlich oft immer nicht möglich
☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

61. ...im Bewerbungsgespräch die Unwahrheit gesagt und diese Unwahrheit bei einer Nachfrage zugegeben?

nie selten gelegentlich oft immer nicht möglich
☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

62. ...im Gespräch berufliche Leistungen dargestellt, die Sie nie erbracht hatten?

nie selten gelegentlich oft immer nicht möglich
☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Haben Sie...

63. ...im Gespräch Situationen verheimlicht, über die Sie sich ärgern?

nie selten gelegentlich oft immer nicht möglich
☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

64. ...im Gespräch Ihre persönlichen positiven Eigenschaften etwas besser dargestellt?

nie selten gelegentlich oft immer nicht möglich
☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

65. ...Ihre tatsächliche örtliche Flexibilität (Dienstreisen, Versetzungen, usw.) angegeben?

nie selten gelegentlich oft immer nicht möglich
☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

66. ...im Gespräch etwas aus Ihrem Berufsweg verschwiegen?

nie selten gelegentlich oft immer nicht möglich
☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

67. ...im Gespräch Ihre bisherigen, tatsächlich erbrachten beruflichen Leistungen dargestellt?

nie selten gelegentlich oft immer nicht möglich
☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

68. ... die Wahrheit gesagt, weil Sie erwartet haben, dass Ihr Gesprächspartner genauer nachfragt?

nie selten gelegentlich oft immer nicht möglich
☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

69. ...im Gespräch das Unternehmen erheblich besser dargestellt, als Sie es finden?

nie selten gelegentlich oft immer nicht möglich
☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

D: Screenshot – Onlinefragebogen

28% ausgefüllt

Anleitung 1:

Im ersten Teil des Fragebogens werden Ihnen nun insgesamt 22 Fragen darüber gestellt, wie Sie sich bisher auf Bewerbungsgespräche vorbereitet haben. Sollten Sie bereits mehrere Bewerbungsgespräche geführt haben, geben Sie bitte an, wie Sie sich in der Regel auf die Gespräche vorbereitet haben. Sie haben bei jeder Frage immer folgende Antwortmöglichkeiten:

nie selten gelegentlich oft immer

Musterbeispiel 1:

Haben Sie sich vor dem Gespräch über die Firma informiert, bei der Sie sich beworben haben (Anzahl MitarbeiterInnen, Produktpalette, usw.)?

nie	selten	gelegentlich	oft	immer
☐	☒	☐	☐	☐

--> Wenn Sie sich in Ihren bisherigen Bewerbungsgesprächen selten über die Firma, bei der Sie vorstellen waren, informiert haben, dann kreuzen Sie hier bitte „selten“ an.

Zusätzlich gibt es immer noch eine sechste Kategorie, falls bei Ihnen diese Handlung nicht möglich war.

Musterbeispiel 2:

Haben Sie vor dem Bewerbungsgespräch Informationen über IhreN GesprächspartnerIn eingeholt?

nie	selten	gelegentlich	oft	immer	nicht möglich
☐	☐	☐	☐	☐	☒

--> Wenn Sie vor dem Bewerbungsgespräch gar nicht wussten wer Ihre Gesprächspartnerin oder Ihr Gesprächspartner ist, konnten Sie natürlich auch keine Informationen einholen. In diesem Fall kreuzen Sie bitte „nicht möglich“ an.

Weiter

Wolfgang Wenger, Wien

Vorbereitung auf das Bewerbungsgespräch:

Haben Sie...	nie	selten	gelegentlich	oft	immer	nicht möglich
sich im Vorfeld Fragen überlegt, welche Sie im Bewerbungsgespräch stellen könnten?	☐	☐	☐	☐	☐	☐
im Internet nach Tipps und Tricks für das Vorstellungsgespräch gesucht?	☐	☐	☐	☐	☐	☐
sich vor dem Gespräch überlegt, was Sie lieber verschweigen sollten?	☐	☐	☐	☐	☐	☐
sich vor dem Gespräch überlegt, wie Sie Ihre bisher erbrachten beruflichen Leistungen etwas besser darstellen könnten, als sie waren?	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Kontakt mit (ehemaligen) MitarbeiterInnen des Unternehmens aufgenommen?	☐	☐	☐	☐	☐	☐
einen Bewerbungsratgeber (Buch) gelesen, um wichtige Ratschläge für das Gespräch zu erhalten?	☐	☐	☐	☐	☐	☐
sich vor dem Gespräch überlegt, wie Sie positive Eigenschaften darstellen könnten, die Sie nicht haben?	☐	☐	☐	☐	☐	☐
sich vor dem Gespräch überlegt, wie Sie berufliche Leistungen darstellen könnten, die Sie nie erbracht hatten?	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Weiter

E: SPSS-Auswertungstabellen

Vorbereitung - sich vor dem Gespräch überlegt, was Sie lieber verschweigen sollten?

		Häufigkeit	Prozent
Gültig	nie	72	21,4
	selten	85	25,2
	gelegentlich	71	21,1
	oft	60	17,8
	immer	46	13,6
	Gesamt	334	99,1
Fehlend	nicht beantwortet	2	,6
	nicht möglich	1	,3
	Gesamt	3	,9
Gesamt		337	100,0

Vorbereitung - vor dem Gespräch die Stellenaussage noch einmal sorgfältig durchgelesen?

		Häufigkeit	Prozent
Gültig	nie	49	14,5
	selten	22	6,5
	gelegentlich	29	8,6
	oft	76	22,6
	immer	147	43,6
	Gesamt	323	95,8
Fehlend	nicht möglich	14	4,2
Gesamt		337	100,0

Vorbereitung - sich vor dem Gespräch überlegt, wie Sie positive Eigenschaften darstellen könnten, die Sie nicht haben?

		Häufigkeit	Prozent
Gültig	nie	145	43,0
	selten	75	22,3
	gelegentlich	58	17,2
	oft	30	8,9
	immer	26	7,7
	Gesamt	334	99,1
Fehlend	nicht möglich	3	,9
Gesamt		337	100,0

Vorbereitung - vor dem Gespräch Ihre Bewerbungsunterlagen noch einmal sorgfältig durchgelesen?

		Häufigkeit	Prozent
Gültig	nie	30	8,9
	selten	25	7,4
	gelegentlich	52	15,4
	oft	64	19,0
	immer	163	48,4
	Gesamt	334	99,1
Fehlend	nicht möglich	3	,9
Gesamt		337	100,0

Vorbereitung - einen Bewerbungsratgeber (Buch) gelesen, um wichtige Ratschläge für das Gespräch zu erhalten?

		Häufigkeit	Prozent
Gültig	nie	179	53,1
	selten	48	14,2
	gelegentlich	56	16,6
	oft	29	8,6
	immer	23	6,8
	Gesamt	335	99,4
Fehlend	nicht beantwortet	1	,3
	nicht möglich	1	,3
	Gesamt	2	,6
Gesamt		337	100,0

Vorbereitung - sich vor dem Gespräch überlegt, wie Sie Ihre tatsächlichen positiven Eigenschaften darstellen könnten?

		Häufigkeit	Prozent
Gültig	nie	15	4,5
	selten	24	7,1
	gelegentlich	53	15,7
	oft	95	28,2
	immer	148	43,9
	Gesamt	335	99,4
Fehlend	nicht beantwortet	2	,6
Gesamt		337	100,0

Vorbereitung - im Internet nach Tipps und Tricks für das Vorstellungsgespräch gesucht?

		Häufigkeit	Prozent
Gültig	nie	112	33,2
	selten	42	12,5
	gelegentlich	67	19,9
	oft	54	16,0
	immer	52	15,4
	Gesamt	327	97,0
Fehlend	nicht beantwortet	1	,3
	nicht möglich	9	2,7
	Gesamt	10	3,0
Gesamt		337	100,0

Vorbereitung - sich vor dem Gespräch über die Firma informiert, bei der Sie sich beworben haben (Anzahl MitarbeiterInnen, Produktpalette, usw.)?

		Häufigkeit	Prozent
Gültig	nie	19	5,6
	selten	15	4,5
	gelegentlich	50	14,8
	oft	72	21,4
	immer	175	51,9
	Gesamt	331	98,2
Fehlend	nicht möglich	6	1,8
Gesamt		337	100,0

Vorbereitung - Kontakt mit (ehemaligen) MitarbeiterInnen des Unternehmens aufgenommen?

		Häufigkeit	Prozent
Gültig	nie	156	46,3
	selten	65	19,3
	gelegentlich	54	16,0
	oft	18	5,3
	immer	18	5,3
	Gesamt	311	92,3
Fehlend	nicht beantwortet	1	,3
	nicht möglich	25	7,4
	Gesamt	26	7,7
Gesamt		337	100,0

Vorbereitung - sich vor dem Gespräch überlegt, wie Sie Ihre bisher erbrachten beruflichen Leistungen darstellen könnten?

		Häufigkeit	Prozent
Gültig	nie	17	5,0
	selten	19	5,6
	gelegentlich	57	16,9
	oft	90	26,7
	immer	144	42,7
	Gesamt	327	97,0
Fehlend	nicht möglich	10	3,0
Gesamt		337	100,0

Vorbereitung - vor dem Bewerbungsgespräch Informationen über Ihre(n) GesprächspartnerIn eingeholt?

		Häufigkeit	Prozent
Gültig	nie	79	23,4
	selten	49	14,5
	gelegentlich	59	17,5
	oft	36	10,7
	immer	35	10,4
	Gesamt	258	76,6
Fehlend	nicht beantwortet	1	,3
	nicht möglich	78	23,1
	Gesamt	79	23,4
Gesamt		337	100,0

Vorbereitung - sich im Vorfeld Fragen überlegt, welche Sie im Bewerbungsgespräch stellen könnten?

		Häufigkeit	Prozent
Gültig	nie	21	6,2
	selten	29	8,6
	gelegentlich	64	19,0
	oft	83	24,6
	immer	137	40,7
	Gesamt	334	99,1
Fehlend	nicht beantwortet	1	,3
	nicht möglich	2	,6
	Gesamt	3	,9
Gesamt		337	100,0

Vorbereitung - sich vor dem Gespräch überlegt, wie Sie Ihre bisher erbrachten beruflichen Leistungen etwas besser darstellen könnten, als sie waren?

	Häufigkeit	Prozent
Gültig		
nie	79	23,4
selten	67	19,9
gelegentlich	84	24,9
oft	61	18,1
immer	36	10,7
Gesamt	327	97,0
Fehlend	nicht möglich	10 3,0
Gesamt	337	100,0

Vorbereitung - zuhause ein Bewerbungsgespräch gespielt?

	Häufigkeit	Prozent
Gültig		
nie	201	59,6
selten	55	16,3
gelegentlich	39	11,6
oft	16	4,7
immer	22	6,5
Gesamt	333	98,8
Fehlend	nicht beantwortet	2 ,6
	nicht möglich	2 ,6
	Gesamt	4 1,2
Gesamt	337	100,0

Vorbereitung - vor dem Vorstellungsgespräch an einem Bewerbungseminar bzw. -workshop teilgenommen?

	Häufigkeit	Prozent
Gültig		
nie	266	78,9
selten	31	9,2
gelegentlich	25	7,4
oft	4	1,2
immer	5	1,5
Gesamt	331	98,2
Fehlend	nicht beantwortet	1 ,3
	nicht möglich	5 1,5
	Gesamt	6 1,8
Gesamt	337	100,0

Vorbereitung - sich vor dem Gespräch überlegt, wie Sie Ihre positiven Eigenschaften etwas besser darstellen könnten, als sie s

	Häufigkeit	Prozent
Gültig		
nie	59	17,5
selten	50	14,8
gelegentlich	96	28,5
oft	77	22,8
immer	54	16,0
Gesamt	336	99,7
Fehlend	nicht möglich	1 ,3
Gesamt	337	100,0

Vorbereitung - sich im Vorfeld speziell über Themen informiert, die im Bewerbungsgespräch wichtig sein könnten (Wirtschaft, Po

	Häufigkeit	Prozent
Gültig		
nie	83	24,6
selten	55	16,3
gelegentlich	82	24,3
oft	60	17,8
immer	54	16,0
Gesamt	334	99,1
Fehlend	nicht beantwortet	2 ,6
	nicht möglich	1 ,3
	Gesamt	3 ,9
Gesamt	337	100,0

Vorbereitung - Antworten auf „häufig gestellte Fragen“ im Bewerbungsgespräch zu Hause vorbereitet?

	Häufigkeit	Prozent
Gültig		
nie	78	23,1
selten	38	11,3
gelegentlich	69	20,5
oft	67	19,9
immer	80	23,7
Gesamt	332	98,5
Fehlend	nicht beantwortet	3 ,9
	nicht möglich	2 ,6
	Gesamt	5 1,5
Gesamt	337	100,0

Vorbereitung - sich vor dem Gespräch über Ihr mögliches Gehalt informiert?

		Häufigkeit	Prozent
Gültig	nie	49	14,5
	selten	44	13,1
	gelegentlich	71	21,1
	oft	90	26,7
	immer	75	22,3
	Gesamt	329	97,6
Fehlend	nicht beantwortet	1	,3
	nicht möglich	7	2,1
	Gesamt	8	2,4
Gesamt		337	100,0

Vorbereitung - sich mit der Kontaktadresse des Unternehmens in Verbindung gesetzt, um an Informationen zu gelangen?

		Häufigkeit	Prozent
Gültig	nie	145	43,0
	selten	59	17,5
	gelegentlich	49	14,5
	oft	37	11,0
	immer	38	11,3
	Gesamt	328	97,3
Fehlend	nicht möglich	9	2,7
Gesamt		337	100,0

Vorbereitung - sich vor dem Gespräch überlegt, wie Sie berufliche Leistungen darstellen könnten, die Sie nie erbracht hatten?

		Häufigkeit	Prozent
Gültig	nie	202	59,9
	selten	53	15,7
	gelegentlich	32	9,5
	oft	27	8,0
	immer	10	3,0
	Gesamt	324	96,1
Fehlend	nicht möglich	13	3,9
Gesamt		337	100,0

Vorbereitung - sich um/ für eine Stelle bewerben, welche Sie gar nicht wollten, um dann später bereits Erfahrungen mit einem Bewerbungsgespräch zu haben, wenn Sie sich um / für eine Stelle bewerben, die Sie wollen?

		Häufigkeit	Prozent
Gültig	nie	217	64,4
	selten	53	15,7
	gelegentlich	52	15,4
	oft	10	3,0
	immer	3	,9
	Gesamt	335	99,4
Fehlend	nicht möglich	2	,6
Gesamt		337	100,0

Bewerbungsgespräch - im Vorstellungsgespräch eigene Fehlentscheidungen, die Sie bisher im Leben getroffen haben, verschwiegen?

		Häufigkeit	Prozent
Gültig	nie	96	28,5
	selten	61	18,1
	gelegentlich	53	15,7
	oft	22	6,5
	immer	29	8,6
	Gesamt	261	77,4
Fehlend	nicht möglich	76	22,6
Gesamt		337	100,0

Bewerbungsgespräch - Fragen zu Ihrer aktuellen Bewerbungssituation (Bewerbung bei anderen Unternehmen, Anzahl Bewerbungen, usw.)

		Häufigkeit	Prozent
Gültig	nie	23	6,8
	selten	34	10,1
	gelegentlich	35	10,4
	oft	75	22,3
	immer	111	32,9
	Gesamt	278	82,5
Fehlend	nicht beantwortet	1	,3
	nicht möglich	58	17,2
	Gesamt	59	17,5
Gesamt		337	100,0

Bewerbungsgespräch - im Gespräch berufsbezogene Fertigkeiten (Computerkenntnisse, Sprachkenntnisse, usw.) angegeben, die Sie nicht besitzen?

		Häufigkeit	Prozent
Gültig	nie	249	73,9
	selten	46	13,6
	gelegentlich	18	5,3
	oft	9	2,7
	immer	7	2,1
	Gesamt	329	97,6
Fehlend	nicht beantwortet	1	,3
	nicht möglich	7	2,1
	Gesamt	8	2,4
Gesamt		337	100,0

Bewerbungsgespräch - dem/der GesprächspartnerIn Komplimente gemacht, um einen besseren Eindruck zu hinterlassen?

		Häufigkeit	Prozent
Gültig	nie	195	57,9
	selten	83	24,6
	gelegentlich	32	9,5
	oft	6	1,8
	immer	3	,9
	Gesamt	319	94,7
Fehlend	nicht beantwortet	2	,6
	nicht möglich	16	4,7
	Gesamt	18	5,3
Gesamt		337	100,0

Bewerbungsgespräch - im Bewerbungsgespräch Ihre tatsächlichen beruflichen Ziele und Pläne angegeben?

		Häufigkeit	Prozent
Gültig	nie	13	3,9
	selten	37	11,0
	gelegentlich	52	15,4
	oft	108	32,0
	immer	106	31,5
	Gesamt	316	93,8
Fehlend	nicht möglich	21	6,2
Gesamt		337	100,0

Bewerbungsgespräch - auf eine Frage im Gespräch zutreffend geantwortet, aber auf eine Nachfrage dann die Unwahrheit gesagt?

		Häufigkeit	Prozent
Gültig	nie	215	63,8
	selten	62	18,4
	gelegentlich	24	7,1
	oft	4	1,2
	immer	1	,3
	Gesamt	306	90,8
Fehlend	nicht möglich	31	9,2
Gesamt		337	100,0

Bewerbungsgespräch - Ihre Kontaktfähigkeit etwas besser dargestellt, als sie in Wirklichkeit ist?

		Häufigkeit	Prozent
Gültig	nie	141	41,8
	selten	69	20,5
	gelegentlich	69	20,5
	oft	34	10,1
	immer	9	2,7
	Gesamt	322	95,5
Fehlend	nicht beantwortet	3	,9
	nicht möglich	12	3,6
	Gesamt	15	4,5
Gesamt		337	100,0

Bewerbungsgespräch - Ihre persönliche fachliche Weiterbildung in der Freizeit, den Tatsachen entsprechend, dargestellt?

		Häufigkeit	Prozent
Gültig	nie	12	3,6
	selten	17	5,0
	gelegentlich	38	11,3
	oft	91	27,0
	immer	138	40,9
	Gesamt	296	87,8
Fehlend	nicht beantwortet	1	,3
	nicht möglich	40	11,9
	Gesamt	41	12,2
Gesamt		337	100,0

Bewerbungsgespräch - im Bewerbungsgespräch bewusst nonverbale Kommunikationsmittel (freundliches Lächeln, Kopfnicken, offene Sitzhaltung, usw.) verwendet, um ein besseres Bild von Ihnen entstehen zu lassen?

		Häufigkeit	Prozent
Gültig	nie	22	6,5
	selten	26	7,7
	gelegentlich	56	16,6
	oft	96	28,5
	immer	135	40,1
	Gesamt	335	99,4
Fehlend	nicht möglich	2	,6
Gesamt		337	100,0

Bewerbungsgespräch - Ihren Umgang mit Stress in ein positives Licht gerückt?

		Häufigkeit	Prozent
Gültig	nie	65	19,3
	selten	39	11,6
	gelegentlich	74	22,0
	oft	84	24,9
	immer	43	12,8
	Gesamt	305	90,5
Fehlend	nicht beantwortet	2	,6
	nicht möglich	30	8,9
	Gesamt	32	9,5
Gesamt		337	100,0

Bewerbungsgespräch - im Bewerbungsgespräch die Unwahrheit gesagt und auf eine Nachfrage diese Unwahrheit zwar nicht zugegeben, aber die Nachfrage so wahrheitsgemäß wie noch möglich beantwortet?

		Häufigkeit	Prozent
Gültig	nie	196	58,2
	selten	33	9,8
	gelegentlich	24	7,1
	oft	6	1,8
	immer	8	2,4
	Gesamt	267	79,2
Fehlend	nicht beantwortet	2	,6
	nicht möglich	68	20,2
	Gesamt	70	20,8
Gesamt		337	100,0

Bewerbungsgespräch - Aufgaben, die Sie beruflich tatsächlich gerne ausüben, dargestellt?

		Häufigkeit	Prozent
Gültig	nie	8	2,4
	selten	14	4,2
	gelegentlich	44	13,1
	oft	121	35,9
	immer	133	39,5
	Gesamt	320	95,0
Fehlend	nicht beantwortet	3	,9
	nicht möglich	14	4,2
	Gesamt	17	5,0
Gesamt		337	100,0

**Bewerbungsgespräch - im Bewerbungsgespräch
Ihre tatsächlichen persönlichen positiven Ei-
genschaften dargestellt?**

		Häufig- keit	Prozent
Gültig	nie	3	,9
	selten	16	4,7
	gelegentlich	50	14,8
	oft	111	32,9
	immer	151	44,8
	Gesamt	331	98,2
Fehlend	nicht beantwortet	3	,9
	nicht möglich	3	,9
	Gesamt	6	1,8
Gesamt		337	100,0

**Bewerbungsgespräch - im Vorstellungsgespräch die wirklichen Gründe veranschaulicht,
die Sie an der angebotenen Stelle reizen?**

		Häufig- keit	Prozent
Gültig	nie	18	5,3
	selten	28	8,3
	gelegentlich	53	15,7
	oft	131	38,9
	immer	102	30,3
	Gesamt	332	98,5
Fehlend	nicht beantwortet	1	,3
	nicht möglich	4	1,2
	Gesamt	5	1,5
Gesamt		337	100,0

**Bewerbungsgespräch - Ihre berufliche Erfah-
rung für die zu besetzende Stelle erheblich bes-
ser dargestellt?**

		Häufig- keit	Prozent
Gültig	nie	123	36,5
	selten	85	25,2
	gelegentlich	75	22,3
	oft	24	7,1
	immer	11	3,3
	Gesamt	318	94,4
Fehlend	nicht beantwortet	2	,6
	nicht möglich	17	5,0
	Gesamt	19	5,6
Gesamt		337	100,0

**Bewerbungsgespräch - Ihren wahren Ansporn
für Ihren Beruf im Gespräch verheimlicht?**

		Häufig- keit	Prozent
Gültig	nie	176	52,2
	selten	67	19,9
	gelegentlich	43	12,8
	oft	25	7,4
	immer	8	2,4
	Gesamt	319	94,7
Fehlend	nicht beantwortet	2	,6
	nicht möglich	16	4,7
	Gesamt	18	5,3
Gesamt		337	100,0

**Bewerbungsgespräch - im Gespräch besonders
wohlwollend über das Unternehmen gespro-
chen, um einen besseren Eindruck zu hinterlas-
sen?**

		Häufig- keit	Prozent
Gültig	nie	88	26,1
	selten	61	18,1
	gelegentlich	92	27,3
	oft	53	15,7
	immer	25	7,4
	Gesamt	319	94,7
Fehlend	nicht möglich	18	5,3
	Gesamt	337	100,0

**Bewerbungsgespräch - die Punkte, welche Ih-
nen an Ihrer bisherigen Tätigkeit gefallen ha-
ben, verzerrt wiedergegeben?**

		Häufig- keit	Prozent
Gültig	nie	170	50,4
	selten	69	20,5
	gelegentlich	51	15,1
	oft	13	3,9
	immer	2	,6
	Gesamt	305	90,5
Fehlend	nicht beantwortet	2	,6
	nicht möglich	30	8,9
	Gesamt	32	9,5
Gesamt		337	100,0

Bewerbungsgespräch - Eigenschaften von Vorgesetzten/KollegInnen verschleiert, die Ihnen Probleme bereiten würden?

		Häufigkeit	Prozent
Gültig	nie	122	36,2
	selten	67	19,9
	gelegentlich	42	12,5
	oft	19	5,6
	immer	13	3,9
	Gesamt	263	78,0
Fehlend	nicht möglich	74	22,0
Gesamt		337	100,0

Bewerbungsgespräch - im Gespräch Ihre bisherigen, tatsächlich beruflich erbrachten Leistungen etwas besser dargestellt?

		Häufigkeit	Prozent
Gültig	nie	109	32,3
	selten	85	25,2
	gelegentlich	77	22,8
	oft	33	9,8
	immer	15	4,5
	Gesamt	319	94,7
Fehlend	nicht beantwortet	1	,3
	nicht möglich	17	5,0
	Gesamt	18	5,3
Gesamt		337	100,0

Bewerbungsgespräch - bewusst regelmäßig Blickkontakt zum/zur GesprächspartnerIn hergestellt, um einen positiveren Eindruck zu hinterlassen?

		Häufigkeit	Prozent
Gültig	nie	18	5,3
	selten	19	5,6
	gelegentlich	44	13,1
	oft	101	30,0
	immer	149	44,2
	Gesamt	331	98,2
Fehlend	nicht beantwortet	3	,9
	nicht möglich	3	,9
	Gesamt	6	1,8
Gesamt		337	100,0

Bewerbungsgespräch - im Bewerbungsgespräch Ihren Umgang mit Kritik geschönt dargestellt?

		Häufigkeit	Prozent
Gültig	nie	107	31,8
	selten	83	24,6
	gelegentlich	63	18,7
	oft	30	8,9
	immer	9	2,7
	Gesamt	292	86,6
Fehlend	nicht möglich	45	13,4
Gesamt		337	100,0

Bewerbungsgespräch - die Unwahrheit gesagt, weil Sie erwartet haben, dass Ihr Gesprächspartner nicht nachfragt?

		Häufigkeit	Prozent
Gültig	nie	216	64,1
	selten	62	18,4
	gelegentlich	22	6,5
	oft	6	1,8
	immer	1	,3
	Gesamt	307	91,1
Fehlend	nicht beantwortet	1	,3
	nicht abgefragt	1	,3
	nicht möglich	28	8,3
	Gesamt	30	8,9
Gesamt		337	100,0

Bewerbungsgespräch - Ihre Vorstellung von einem idealen Arbeitgeber als etwas besser zur Stelle passend geschildert?

		Häufigkeit	Prozent
Gültig	nie	90	26,7
	selten	61	18,1
	gelegentlich	74	22,0
	oft	40	11,9
	immer	11	3,3
	Gesamt	276	81,9
Fehlend	nicht beantwortet	2	,6
	nicht möglich	59	17,5
	Gesamt	61	18,1
Gesamt		337	100,0

**Bewerbungsgespräch - Ihre zeitliche Flexibilität
(Überstunden, Gleitzeit, usw.) besser dargestellt,
als sie in Wirklichkeit ist?**

		Häufig- keit	Prozent
Gültig	nie	143	42,4
	selten	76	22,6
	gelegentlich	57	16,9
	oft	30	8,9
	immer	15	4,5
	Gesamt	321	95,3
Fehlend	nicht beantwortet	1	,3
	nicht möglich	15	4,5
	Gesamt	16	4,7
Gesamt		337	100,0

**Bewerbungsgespräch - Ihre Flexibilität im Um-
gang mit neuen Technologien in ein positives
Licht gerückt?**

		Häufig- keit	Prozent
Gültig	nie	55	16,3
	selten	48	14,2
	gelegentlich	56	16,6
	oft	67	19,9
	immer	52	15,4
	Gesamt	278	82,5
Fehlend	nicht beantwortet	2	,6
	nicht möglich	57	16,9
	Gesamt	59	17,5
Gesamt		337	100,0

**Bewerbungsgespräch - die Produk-
te/Dienstleistungen des Unternehmens etwas
besser dargestellt, als Sie diese finden?**

		Häufig- keit	Prozent
Gültig	nie	110	32,6
	selten	43	12,8
	gelegentlich	79	23,4
	oft	40	11,9
	immer	13	3,9
	Gesamt	285	84,6
Fehlend	nicht beantwortet	1	,3
	nicht möglich	51	15,1
	Gesamt	52	15,4
Gesamt		337	100,0

**Bewerbungsgespräch - die Gründe für Ihre Be-
rufswahl als etwas besser zur Stelle passend
geschildert?**

		Häufig- keit	Prozent
Gültig	nie	92	27,3
	selten	56	16,6
	gelegentlich	89	26,4
	oft	55	16,3
	immer	25	7,4
	Gesamt	317	94,1
Fehlend	nicht möglich	20	5,9
	Gesamt	337	100,0

**Bewerbungsgespräch - im Bewerbungsgespräch
die Unwahrheit gesagt und diese Unwahrheit
bei einer Nachfrage aufrecht erhalten?**

		Häufig- keit	Prozent
Gültig	nie	213	63,2
	selten	41	12,2
	gelegentlich	20	5,9
	oft	7	2,1
	immer	3	,9
	Gesamt	284	84,3
Fehlend	nicht beantwortet	1	,3
	nicht möglich	52	15,4
	Gesamt	53	15,7
Gesamt		337	100,0

**Bewerbungsgespräch - einige Ihrer Schwächen
im Bewerbungsgespräch verschwiegen?**

		Häufig- keit	Prozent
Gültig	nie	60	17,8
	selten	80	23,7
	gelegentlich	108	32,0
	oft	55	16,3
	immer	20	5,9
	Gesamt	323	95,8
Fehlend	nicht beantwortet	2	,6
	nicht möglich	12	3,6
	Gesamt	14	4,2
Gesamt		337	100,0

Bewerbungsgespräch - vorgegeben, über gleiche Ansichten und Werte zu verfügen wie der/die GesprächspartnerIn?

		Häufigkeit	Prozent
Gültig	nie	87	25,8
	selten	85	25,2
	gelegentlich	83	24,6
	oft	47	13,9
	immer	11	3,3
	Gesamt	313	92,9
Fehlend	nicht möglich	24	7,1
Gesamt		337	100,0

Bewerbungsgespräch - Aufgaben verschwiegen, die Ihnen an Ihrer jetzigen/letzten Tätigkeit nicht gefallen haben?

		Häufigkeit	Prozent
Gültig	nie	101	30,0
	selten	86	25,5
	gelegentlich	64	19,0
	oft	32	9,5
	immer	12	3,6
	Gesamt	295	87,5
Fehlend	nicht beantwortet	2	,6
	nicht möglich	40	11,9
	Gesamt	42	12,5
Gesamt		337	100,0

Bewerbungsgespräch - im Bewerbungsgespräch Ihre Teamfähigkeit den Tatsachen entsprechend dargestellt?

		Häufigkeit	Prozent
Gültig	nie	10	3,0
	selten	15	4,5
	gelegentlich	42	12,5
	oft	109	32,3
	immer	134	39,8
	Gesamt	310	92,0
Fehlend	nicht beantwortet	1	,3
	nicht möglich	26	7,7
	Gesamt	27	8,0
Gesamt		337	100,0

Bewerbungsgespräch - im Gespräch persönliche positive Eigenschaften dargestellt, die Sie nicht haben?

		Häufigkeit	Prozent
Gültig	nie	198	58,8
	selten	78	23,1
	gelegentlich	32	9,5
	oft	15	4,5
	immer	7	2,1
	Gesamt	330	97,9
Fehlend	nicht beantwortet	1	,3
	nicht möglich	6	1,8
	Gesamt	7	2,1
Gesamt		337	100,0

Bewerbungsgespräch - Fragen zu Ihrem Lebenslauf korrekt beantwortet?

		Häufigkeit	Prozent
Gültig	nie	2	,6
	selten	5	1,5
	gelegentlich	7	2,1
	oft	50	14,8
	immer	269	79,8
	Gesamt	333	98,8
Fehlend	nicht beantwortet	1	,3
	nicht möglich	3	,9
	Gesamt	4	1,2
Gesamt		337	100,0

Bewerbungsgespräch - Tätigkeiten, die Sie beruflich ungern ausüben, verschwiegen?

		Häufigkeit	Prozent
Gültig	nie	89	26,4
	selten	81	24,0
	gelegentlich	79	23,4
	oft	43	12,8
	immer	15	4,5
	Gesamt	307	91,1
Fehlend	nicht beantwortet	1	,3
	nicht möglich	29	8,6
	Gesamt	30	8,9
Gesamt		337	100,0

Bewerbungsgespräch - mögliche Vorbehalte Ihrerseits gegenüber der Firma bzw. Stelle im Gespräch vorenthalten?

		Häufigkeit	Prozent
Gültig	nie	98	29,1
	selten	58	17,2
	gelegentlich	74	22,0
	oft	36	10,7
	immer	33	9,8
	Gesamt	299	88,7
Fehlend	nicht beantwortet	2	,6
	nicht möglich	36	10,7
	Gesamt	38	11,3
Gesamt		337	100,0

Bewerbungsgespräch - im Gespräch Werte, welche Ihnen im Berufsleben wichtig sind, aufgezeigt?

		Häufigkeit	Prozent
Gültig	nie	10	3,0
	selten	21	6,2
	gelegentlich	68	20,2
	oft	118	35,0
	immer	94	27,9
	Gesamt	311	92,3
Fehlend	nicht beantwortet	3	,9
	nicht möglich	23	6,8
	Gesamt	26	7,7
Gesamt		337	100,0

Bewerbungsgespräch - im Bewerbungsgespräch die Unwahrheit gesagt und diese Unwahrheit bei einer Nachfrage zugegeben?

		Häufigkeit	Prozent
Gültig	nie	225	66,8
	selten	26	7,7
	gelegentlich	8	2,4
	oft	3	,9
	immer	1	,3
	Gesamt	263	78,0
Fehlend	nicht beantwortet	1	,3
	nicht möglich	73	21,7
	Gesamt	74	22,0
Gesamt		337	100,0

Bewerbungsgespräch - im Gespräch berufliche Leistungen dargestellt, die Sie nie erbracht hatten?

		Häufigkeit	Prozent
Gültig	nie	256	76,0
	selten	44	13,1
	gelegentlich	14	4,2
	oft	3	,9
	immer	2	,6
	Gesamt	319	94,7
Fehlend	nicht möglich	18	5,3
Gesamt		337	100,0

Bewerbungsgespräch - im Gespräch Situationen verheimlicht, über die Sie sich ärgern?

		Häufigkeit	Prozent
Gültig	nie	88	26,1
	selten	58	17,2
	gelegentlich	91	27,0
	oft	33	9,8
	immer	21	6,2
	Gesamt	291	86,4
Fehlend	nicht beantwortet	3	,9
	nicht möglich	43	12,8
	Gesamt	46	13,6
Gesamt		337	100,0

Bewerbungsgespräch - im Gespräch Ihre persönlichen positiven Eigenschaften etwas besser dargestellt?

		Häufigkeit	Prozent
Gültig	nie	77	22,8
	selten	87	25,8
	gelegentlich	79	23,4
	oft	69	20,5
	immer	18	5,3
	Gesamt	330	97,9
Fehlend	nicht beantwortet	1	,3
	nicht möglich	6	1,8
	Gesamt	7	2,1
Gesamt		337	100,0

Bewerbungsgespräch - Ihre tatsächliche örtliche Flexibilität (Dienstreisen, Versetzungen, usw.) angegeben?

	Häufigkeit	Prozent
Gültig	nie	24 7,1
	selten	24 7,1
	gelegentlich	49 14,5
	oft	66 19,6
	immer	142 42,1
	Gesamt	305 90,5
Fehlend	nicht möglich	32 9,5
Gesamt		337 100,0

Bewerbungsgespräch - im Gespräch etwas aus Ihrem Berufsweg verschwiegen?

	Häufigkeit	Prozent
Gültig	nie	213 63,2
	selten	58 17,2
	gelegentlich	35 10,4
	oft	7 2,1
	immer	7 2,1
	Gesamt	320 95,0
Fehlend	nicht beantwortet	2 ,6
	nicht möglich	15 4,5
	Gesamt	17 5,0
Gesamt		337 100,0

Bewerbungsgespräch - im Gespräch Ihre bisherigen, tatsächlich erbrachten beruflichen Leistungen dargestellt?

	Häufigkeit	Prozent
Gültig	nie	9 2,7
	selten	11 3,3
	gelegentlich	32 9,5
	oft	97 28,8
	immer	166 49,3
	Gesamt	315 93,5
Fehlend	nicht beantwortet	2 ,6
	nicht möglich	20 5,9
	Gesamt	22 6,5
Gesamt		337 100,0

Bewerbungsgespräch - die Wahrheit gesagt, weil Sie erwartet haben, dass Ihr Gesprächspartner genauer nachfragt?

	Häufigkeit	Prozent
Gültig	nie	25 7,4
	selten	15 4,5
	gelegentlich	43 12,8
	oft	104 30,9
	immer	123 36,5
	Gesamt	310 92,0
Fehlend	nicht beantwortet	4 1,2
	nicht möglich	23 6,8
	Gesamt	27 8,0
Gesamt		337 100,0

Bewerbungsgespräch - im Gespräch das Unternehmen erheblich besser dargestellt, als Sie es finden?

	Häufigkeit	Prozent
Gültig	nie	127 37,7
	selten	64 19,0
	gelegentlich	69 20,5
	oft	38 11,3
	immer	12 3,6
	Gesamt	310 92,0
Fehlend	nicht beantwortet	4 1,2
	nicht möglich	23 6,8
	Gesamt	27 8,0
Gesamt		337 100,0

Mittelwert und Median

	Gültig	Nicht möglich	Nicht beantwortet	Mittelwert	Median
Frage 1: Haben Sie sich vor dem Gespräch überlegt, was Sie lieber verschweigen sollten?	334	1	2	2,77	3
Frage 9: Haben Sie Kontakt mit (ehemaligen) MitarbeiterInnen des Unternehmens aufgenommen?	311	25	1	1,96	1
Frage 11: Haben Sie vor dem Bewerbungsgespräch Informationen über IhreN GesprächspartnerIn eingeholt?	258	78	1	2,61	3
Frage 15: Haben Sie vor dem Vorstellungsgespräch an einem Bewerbungsseminar bzw. -workshop teilgenommen?	331	5	1	1,34	1
Frage 19: Haben Sie sich vor dem Gespräch über Ihr mögliches Gehalt informiert?	329	7	1	3,30	4
Frage 20: Haben Sie sich mit der Kontaktadresse des Unternehmens in Verbindung gesetzt, um an Informationen zu gelangen?	328	9	0	2,28	2
Frage 22: Haben Sie sich um/ für eine Stelle beworben, welche Sie gar nicht wollten, um dann später bereits Erfahrungen mit einem Bewerbungsgespräch zu haben, wenn Sie sich um / für eine Stelle bewerben, die Sie wollen?	335	2	0	1,59	1
Frage 23: Haben Sie im Vorstellungsgespräch eigene Fehlentscheidungen, die Sie bisher im Leben getroffen haben, verschwiegen?	261	76	0	2,34	2
Frage 24: Haben Sie Fragen zu Ihrer aktuellen Bewerbungssituation (Bewerbung bei anderen Unternehmen, Anzahl Bewerbungen, usw.) korrekt beantwortet?	278	58	1	3,78	4
Frage 26: Haben Sie dem/der GesprächspartnerIn Komplimente gemacht, um einen besseren Eindruck zu hinterlassen?	319	16	2	1,55	1
Frage 32: Haben Sie Ihren Umgang mit Stress in ein positives Licht gerückt?	305	30	2	3,00	3
Frage 33: Haben Sie im Bewerbungsgespräch die Unwahrheit gesagt und auf eine Nachfrage diese Unwahrheit zwar nicht zugegeben, aber die Nachfrage so wahrheitsgemäß wie noch möglich beantwortet?	267	68	2	1,49	1
Frage 37: Haben Sie Ihre berufliche Erfahrung für die zu besetzende Stelle erheblich besser dargestellt?	318	17	2	2,10	2
Frage 41: Haben Sie Eigenschaften von Vorgesetzten/KollegInnen verschleiert, die Ihnen Probleme bereiten würden?	263	74	0	1,99	2
Frage 46: Haben Sie Ihre Vorstellung von einem idealen Arbeitgeber als etwas besser zur Stelle passend geschildert?	276	59	2	2,35	2
Frage 48: Haben Sie Ihre Flexibilität im Umgang mit neuen Technologien in ein positives Licht gerückt?	278	57	2	3,05	3
Frage 61: Haben Sie im Gespräch berufliche Leistungen dargestellt, die Sie nie erbracht hatten?	319	18	0	1,28	1
Frage 65: Haben Sie Ihre tatsächliche örtliche Flexibilität (Dienstreisen, Versetzungen, usw.) angegeben?	305	32	0	3,91	4
Frage 68: Haben Sie die Wahrheit gesagt, weil Sie erwartet haben, dass Ihr Gesprächspartner genauer nachfragt?	310	23	4	3,92	4

Mustermatrix (Faktorenanalyse)

	Komponente				
	1	2	3	4	5
Bewerbungsgespräch - im Gespräch besonders wohlwollend über das Unternehmen gesprochen, um einen besseren Eindruck zu hinterlassen?	,65				
Bewerbungsgespräch - Tätigkeiten, die Sie beruflich ungern ausüben, verschwiegen?	,60				
Bewerbungsgespräch - die Produkte/Dienstleistungen des Unternehmens etwas besser dargestellt, als Sie diese finden?	,59				
Bewerbungsgespräch - im Gespräch das Unternehmen erheblich besser dargestellt, als Sie es finden?	,59				
Bewerbungsgespräch - mögliche Vorbehalte Ihrerseits gegenüber der Firma bzw. Stelle im Gespräch vorenthalten?	,58				
Bewerbungsgespräch - im Gespräch Situationen verheimlicht, über die Sie sich ärgern?	,58				
Bewerbungsgespräch - die Gründe für Ihre Berufswahl als etwas besser zur Stelle passend geschildert?	,55				
Bewerbungsgespräch - Aufgaben verschwiegen, die Ihnen an Ihrer jetzigen/letzten Tätigkeit nicht gefallen haben?	,54				
Bewerbungsgespräch - im Bewerbungsgespräch bewusst nonverbale Kommunikationsmittel (freundliches Lächeln, Kopfnicken, offene Sitzhaltung, usw.) verwendet, um ein besseres Bild von Ihnen entstehen zu lassen?	,52				
Bewerbungsgespräch - einige Ihrer Schwächen im Bewerbungsgespräch verschwiegen?	,47				
Bewerbungsgespräch - im Bewerbungsgespräch Ihren Umgang mit Kritik geschönt dargestellt?	,47				
Bewerbungsgespräch - Ihre zeitliche Flexibilität (Überstunden, Gleitzeit, usw.) besser dargestellt, als sie in Wirklichkeit ist?	,44				
Bewerbungsgespräch - Ihren wahren Ansporn für Ihren Beruf im Gespräch verheimlicht?	,43				
Bewerbungsgespräch - bewusst regelmäßig Blickkontakt zum/zur GesprächspartnerIn hergestellt, um einen positiveren Eindruck zu hinterlassen?	,43				

Mustermatrix (Faktorenanalyse)

	Komponente				
	1	2	3	4	5
Bewerbungsgespräch - vorgegeben, über gleiche Ansichten und Werte zu verfügen wie der/die GesprächspartnerIn?	,41				
Bewerbungsgespräch - Ihre Vorstellung von einem idealen Arbeitgeber als etwas besser zur Stelle passend geschildert?					
Bewerbungsgespräch - Ihren Umgang mit Stress in ein positives Licht gerückt?					
Vorbereitung - Antworten auf "häufig gestellte Fragen" im Bewerbungsgespräch zu Hause vorbereitet?		,77			
Vorbereitung - im Internet nach Tipps und Tricks für das Vorstellungsgespräch gesucht?		,66			
Vorbereitung - vor dem Gespräch die Stellenanzeige noch einmal sorgfältig durchgelesen?		,68			
Vorbereitung - einen Bewerbungsratgeber (Buch) gelesen, um wichtige Ratschläge für das Gespräch zu erhalten?		,62			
Vorbereitung - sich im Vorfeld Fragen überlegt, welche Sie im Bewerbungsgespräch stellen könnten?		,61			
Vorbereitung - vor dem Gespräch Ihre Bewerbungsunterlagen noch einmal sorgfältig durchgelesen?		,60			
Vorbereitung - sich im Vorfeld speziell über Themen informiert, die im Bewerbungsgespräch wichtig sein könnten (Wirtschaft, Politik, usw.)?		,59			
Vorbereitung - zuhause ein Bewerbungsgespräch gespielt?		,58			
Vorbereitung - sich vor dem Gespräch über die Firma informiert, bei der Sie sich beworben haben (Anzahl MitarbeiterInnen, Produktpalette, usw.)?		,55			
Vorbereitung - sich vor dem Gespräch überlegt, wie Sie Ihre tatsächlichen positiven Eigenschaften darstellen könnten?		,44			
Vorbereitung - sich vor dem Gespräch überlegt, wie Sie Ihre bisher erbrachten beruflichen Leistungen darstellen könnten?		,43			

Mustermatrix (Faktorenanalyse)

	Komponente				
	1	2	3	4	5
Vorbereitung - sich vor dem Gespräch überlegt, was Sie lieber verschweigen sollten?					
Bewerbungsgespräch - im Vorstellungsgespräch die wirklichen Gründe veranschaulicht, die Sie an der angebotenen Stelle reizen?			,71		
Bewerbungsgespräch - Aufgaben, die Sie beruflich tatsächlich gerne ausüben, dargestellt?			,71		
Bewerbungsgespräch - im Bewerbungsgespräch Ihre tatsächlichen persönlichen positiven Eigenschaften dargestellt?			,71		
Bewerbungsgespräch - im Gespräch Ihre bisherigen, tatsächlich erbrachten beruflichen Leistungen dargestellt?			,62		
Bewerbungsgespräch - im Gespräch Werte, welche Ihnen im Berufsleben wichtig sind, aufgezeigt?			,62		
Bewerbungsgespräch - im Bewerbungsgespräch Ihre tatsächlichen beruflichen Ziele und Pläne angegeben?			,61		
Bewerbungsgespräch - Ihre persönliche fachliche Weiterbildung in der Freizeit, den Tatsachen entsprechend, dargestellt?			,52		
Bewerbungsgespräch - im Bewerbungsgespräch Ihre Teamfähigkeit den Tatsachen entsprechend dargestellt?			,51		
Bewerbungsgespräch - auf eine Frage im Gespräch zutreffend geantwortet, aber auf eine Nachfrage dann die Unwahrheit gesagt?				,77	
Bewerbungsgespräch - die Unwahrheit gesagt, weil Sie erwartet haben, dass Ihr Gesprächspartner nicht nachfragt?				,74	
Bewerbungsgespräch - Fragen zu Ihrem Lebenslauf korrekt beantwortet?				-,71	
Bewerbungsgespräch - im Gespräch berufliche Leistungen dargestellt, die Sie nie erbracht hatten?				,70	

Mustermatrix (Faktorenanalyse)

	Komponente				
	1	2	3	4	5
Bewerbungsgespräch - im Bewerbungsgespräch die Unwahrheit gesagt und diese Unwahrheit bei einer Nachfrage aufrecht erhalten?				,69	
Bewerbungsgespräch - im Gespräch etwas aus Ihrem Berufsweg verschwiegen?				,57	
Bewerbungsgespräch - im Gespräch persönliche positive Eigenschaften dargestellt, die Sie nicht haben?				,53	
Bewerbungsgespräch - im Gespräch berufsbezogene Fertigkeiten (Computerkenntnisse, Sprachkenntnisse, usw.) angegeben, die Sie nicht besitzen?				,47	
Bewerbungsgespräch - die Punkte, welche Ihnen an Ihrer bisherigen Tätigkeit gefallen haben, verzerrt wiedergegeben?				,47	
Vorbereitung - sich vor dem Gespräch überlegt, wie Sie Ihre bisher erbrachten beruflichen Leistungen etwas besser darstellen könnten, als sie waren?					-,67
Vorbereitung - sich vor dem Gespräch überlegt, wie Sie positive Eigenschaften darstellen könnten, die Sie nicht haben?					-,60
Vorbereitung - sich vor dem Gespräch überlegt, wie Sie Ihre positiven Eigenschaften etwas besser darstellen könnten, als sie sind?					-,60
Bewerbungsgespräch - im Gespräch Ihre bisherigen, tatsächlich beruflich erbrachten Leistungen etwas besser dargestellt?					-,48
Bewerbungsgespräch - im Gespräch Ihre persönlichen positiven Eigenschaften etwas besser dargestellt?	,41				-,47
Vorbereitung - sich vor dem Gespräch überlegt, wie Sie berufliche Leistungen darstellen könnten, die Sie nie erbracht hatten?					-,43
Bewerbungsgespräch - Ihre Kontaktfähigkeit etwas besser dargestellt, als sie in Wirklichkeit ist?					-,41
Bewerbungsgespräch - Ihre berufliche Erfahrung für die zu besetzende Stelle erheblich besser dargestellt?					

Item-Skala-Statistik (Faktor 1: „Einschmeicheln und Verschweigen“)

	Skalenmittelwert, wenn Item weggelassen	Skalenvarianz, wenn Item weggelassen	Korrigierte Item-Skala-Korrelation	Quadrierte multiple Korrelation	Cronbachs Alpha, wenn Item weggelassen
Bewerbungsgespräch - im Gespräch besonders wohlwollend über das Unternehmen gesprochen, um einen besseren Eindruck zu hinterlassen	35,47	103,69	0,53	0,34	0,87
Bewerbungsgespräch - Tätigkeiten, die Sie beruflich ungern ausüben, verschwiegen?	35,73	102,82	0,61	0,46	0,87
Bewerbungsgespräch - die Produkte/Dienstleistungen des Unternehmens etwas besser dargestellt, als Sie diese finden?	35,75	101,28	0,63	0,48	0,87
Bewerbungsgespräch - im Gespräch das Unternehmen erheblich besser dargestellt, als Sie es finden?	35,90	101,74	0,68	0,58	0,86
Bewerbungsgespräch - im Gespräch Situationen verheimlicht, über die Sie sich ärgern?	35,62	102,14	0,59	0,48	0,87
Bewerbungsgespräch - mögliche Vorbehalte Ihrerseits gegenüber der Firma bzw. Stelle im Gespräch vorenthalten?	35,54	102,27	0,54	0,44	0,87
Bewerbungsgespräch - die Gründe für Ihre Berufswahl als etwas besser zur Stelle passend geschildert?	35,49	102,26	0,57	0,40	0,87
Bewerbungsgespräch - Aufgaben verschwiegen, die Ihnen an Ihrer jetzigen/letzten Tätigkeit nicht gefallen haben?	35,85	104,45	0,54	0,36	0,87

Item-Skala-Statistik (Faktor 1: „Einschmeicheln und Verschweigen“)

	Skalenmittelwert, wenn Item weggelassen	Skalenvarianz, wenn Item weggelassen	Korrigierte Item-Skala-Korrelation	Quadrierte multiple Korrelation	Cronbachs Alpha, wenn Item weggelassen
Bewerbungsgespräch - im Bewerbungsgespräch bewusst nonverbale Kommunikationsmittel (freundliches Lächeln, Kopfnicken, offene Sitzhaltung, usw.) verwendet, um ein besseres Bild von Ihnen entstehen zu lassen?	34,25	108,21	0,34	0,34	0,88
Bewerbungsgespräch - einige Ihrer Schwächen im Bewerbungsgespräch verschwiegen?	35,46	102,21	0,61	0,43	0,87
Bewerbungsgespräch - im Bewerbungsgespräch Ihren Umgang mit Kritik geschönt dargestellt?	35,87	103,25	0,60	0,42	0,87
Bewerbungsgespräch - Ihre zeitliche Flexibilität (Überstunden, Gleitzeit, usw.) besser dargestellt, als sie in Wirklichkeit ist?	35,94	105,35	0,47	0,34	0,87
Bewerbungsgespräch - Ihren wahren Ansporn für Ihren Beruf im Gespräch verheimlicht?	36,19	103,39	0,60	0,48	0,87
Bewerbungsgespräch - bewusst regelmäßig Blickkontakt zum/zur GesprächspartnerIn hergestellt, um einen positiveren Eindruck zu hinterlassen?	34,05	111,11	0,24	0,31	0,88
Bewerbungsgespräch - vorgegeben, über gleiche Ansichten und Werte zu verfügen wie der/die GesprächspartnerIn?	35,61	105,16	0,48	0,28	0,87

Item-Skala-Statistik (Faktor 2: „Vorbereitung“)

	Skalenmittelwert, wenn Item weggelassen	Skalenvarianz, wenn Item weggelassen	Korrigierte Item-Skala-Korrelation	Quadrierte multiple Korrelation	Cronbachs Alpha, wenn Item weggelassen
Vorbereitung - sich vor dem Gespräch überlegt, wie Sie Ihre tatsächlichen positiven Eigenschaften darstellen könnten?	32,01	75,92	0,59	0,50	0,85
Vorbereitung - im Internet nach Tipps und Tricks für das Vorstellungsgespräch gesucht?	33,37	72,89	0,54	0,38	0,85
Vorbereitung - sich vor dem Gespräch über die Firma informiert, bei der Sie sich beworben haben (Anzahl MitarbeiterInnen, Produktpalette, usw.)?	31,93	75,61	0,58	0,40	0,85
Vorbereitung - sich vor dem Gespräch überlegt, wie Sie Ihre bisher erbrachten beruflichen Leistungen darstellen könnten?	32,05	76,01	0,57	0,48	0,85
Vorbereitung - sich im Vorfeld Fragen überlegt, welche Sie im Bewerbungsgespräch stellen könnten?	32,14	75,36	0,59	0,40	0,85
Vorbereitung - zuhause ein Bewerbungsgespräch gespielt?	34,16	77,33	0,46	0,32	0,86
Vorbereitung - sich im Vorfeld speziell über Themen informiert, die im Bewerbungsgespräch wichtig sein könnten (Wirtschaft, Politik, usw.)?	33,16	73,94	0,54	0,33	0,85
Vorbereitung - Antworten auf "häufig gestellte Fragen" im Bewerbungsgespräch zu Hause vorbereitet?	32,90	68,80	0,73	0,56	0,84
Vorbereitung - vor dem Gespräch die Stellenanzeige noch einmal sorgfältig durchgelesen?	32,28	72,72	0,56	0,37	0,85
Vorbereitung - vor dem Gespräch Ihre Bewerbungsunterlagen noch einmal sorgfältig durchgelesen?	32,14	75,36	0,51	0,28	0,86
Vorbereitung - einen Bewerbungsratgeber (Buch) gelesen, um wichtige Ratschläge für das Gespräch zu erhalten?	34,02	76,11	0,50	0,34	0,86

Item-Skala-Statistik (Faktor 3: „Wahrheit sagen“)

	Skalenmittelwert, wenn Item weggelassen	Skalenvarianz, wenn Item weggelassen	Korrigierte Item-Skala-Korrelation	Quadrierte multiple Korrelation	Cronbachs Alpha, wenn Item weggelassen
Bewerbungsgespräch - im Vorstellungsgespräch die wirklichen Gründe veranschaulicht, die Sie an der angebotenen Stelle reizen?	28,83	20,37	0,53	0,34	0,79
Bewerbungsgespräch - Aufgaben, die Sie beruflich tatsächlich gerne ausüben, dargestellt?	28,51	20,98	0,58	0,39	0,79
Bewerbungsgespräch - im Bewerbungsgespräch Ihre tatsächlichen persönlichen positiven Eigenschaften dargestellt?	28,43	21,37	0,59	0,41	0,79
Bewerbungsgespräch - im Gespräch Ihre bisherigen, tatsächlich erbrachten beruflichen Leistungen dargestellt?	28,40	21,69	0,46	0,27	0,80
Bewerbungsgespräch - im Gespräch Werte, welche Ihnen im Berufsleben wichtig sind, aufgezeigt?	28,78	20,66	0,56	0,37	0,79
Bewerbungsgespräch - im Bewerbungsgespräch Ihre tatsächlichen beruflichen Ziele und Pläne angegeben?	28,81	20,20	0,53	0,34	0,79
Bewerbungsgespräch - Ihre persönliche fachliche Weiterbildung in der Freizeit, den Tatsachen entsprechend, dargestellt?	28,58	20,43	0,53	0,31	0,79
Bewerbungsgespräch - im Bewerbungsgespräch Ihre Teamfähigkeit den Tatsachen entsprechend dargestellt?	28,60	20,97	0,48	0,28	0,80

Item-Skala-Statistik (Faktor 4: „Lügen“)

	Skalenmittelwert, wenn Item wegge- lassen	Skalenvarianz, wenn Item weggelassen	Korrigierte Item-Skala- Korrelation	Cronbachs Alpha, wenn Item wegge- lassen
Bewerbungsgespräch - auf eine Frage im Gespräch zutreffend geantwortet, aber auf eine Nachfrage dann die Unwahrheit gesagt?	11,98	25,31	0,74	0,88
Bewerbungsgespräch - die Unwahrheit gesagt, weil Sie erwartet haben, dass Ihr Gesprächspartner nicht nachfragt?	11,98	24,84	0,79	0,87
Bewerbungsgespräch - Fragen zu Ihrem Lebenslauf korrekt beantwortet?	12,14	27,02	0,56	0,89
Bewerbungsgespräch - im Gespräch berufliche Leistungen dargestellt, die Sie nie erbracht hatten?	12,08	25,89	0,68	0,88
Bewerbungsgespräch - im Bewerbungsgespräch die Unwahrheit gesagt und diese Unwahrheit bei einer Nachfrage aufrecht erhalten?	12,03	25,20	0,70	0,88
Bewerbungsgespräch - im Gespräch etwas aus Ihrem Berufsweg verschwiegen?	11,80	24,77	0,58	0,89
Bewerbungsgespräch - im Gespräch persönliche positive Eigenschaften dargestellt, die Sie nicht haben?	11,72	23,14	0,74	0,87
Bewerbungsgespräch - im Gespräch berufsbezogene Fertigkeiten (Computerkenntnisse, Sprachkenntnisse, usw.) angegeben, die Sie nicht besitzen?	11,99	25,83	0,52	0,89
Bewerbungsgespräch - die Punkte, welche Ihnen an Ihrer bisherigen Tätigkeit gefallen haben, verzerrt wiedergegeben?	11,68	24,53	0,65	0,88

Item-Skala-Statistik (Faktor 5: „Eigenschaften und berufliche Leistungen“)

	Skalenmittelwert, wenn Item wegge- lassen	Skalenvarianz, wenn Item weggelassen	Korrigierte Item-Skala- Korrelation	Cronbachs Alpha, wenn Item wegge- lassen
Vorbereitung - sich vor dem Gespräch überlegt, wie Sie Ihre bisher erbrachten beruflichen Leistungen etwas besser darstellen könnten, als sie waren	13,95	27,19	0,62	0,81
Vorbereitung - sich vor dem Gespräch überlegt, wie Sie Ihre positiven Eigenschaften etwas besser darstellen könnten, als sie sind?	13,62	27,56	0,58	0,82
Vorbereitung - sich vor dem Gespräch überlegt, wie Sie berufliche Leistungen darstellen könnten, die Sie nie erbracht hatten?	14,93	29,87	0,50	0,83
Vorbereitung - sich vor dem Gespräch überlegt, wie Sie positive Eigenschaften darstellen könnten, die Sie nicht haben?	14,53	27,74	0,59	0,82
Bewerbungsgespräch - im Gespräch Ihre persönlichen positiven Eigenschaften etwas besser dargestellt?	14,05	27,54	0,65	0,81
Bewerbungsgespräch - im Gespräch Ihre bisherigen, tatsächlich beruflich erbrachten Leistungen etwas besser dargestellt?	14,40	27,85	0,65	0,81
Bewerbungsgespräch - Ihre Kontaktfähigkeit etwas besser dargestellt, als sie in Wirklichkeit ist?	14,60	28,87	0,56	0,82

F: Lebenslauf

Persönliche Daten:

Name:	Wolfgang Wenger
Adresse:	Herklotzgasse 13/11 1150 Wien
Telefonnummer:	0676/4443541
E-Mail Adresse:	wwenger@gmx.at
Geburtsort:	Waidhofen/Ybbs
Geburtsdatum:	09.02.1984
Familienstand:	ledig
Staatsbürgerschaft:	Österreich

Schulbildung:

1998 – 2003	HTL Wirtschaftsingenieurwesen Waidhofen/Ybbs
1994 – 1998	Hauptschule Seitenstetten
1990 – 1994	Volksschule Seitenstetten

Studium:

2004 – 2010	Diplomstudium der Psychologie Universität Wien
2008 – lfd.	Bakkalaureatsstudium der Betriebswirtschaft Universität Wien

Psychologische Praktika:

März 08 – Juni 08	Praktikum bei health care communication
-------------------	---

Berufliche Tätigkeiten:

1998 – 2004	Diverse Ferialarbeiten bei folgenden Firmen: Lisec (Seitenstetten), Doka (Amstetten) und Gemeinde Seitenstetten
August 05 – Februar 08	Mitarbeiter bei der Firma Quelle AG (Linz)
September 08 – Dezember 09	Mikrozensususerhebung: Bundesanstalt Statistik Österreich
November 09 – Dezember 09	Hotline für die Elternbefragung: Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur
Jänner 10 – lfd.	Mitarbeiter im Telefonmarketing: Der Standard