

EUR Research Information Portal

Social Desirability in Self-report Personality Questionnaires for Personnel Selection: Friend or Foe?

Publication status and date:

Published: 05/09/2019

Document Version

Other version

Citation for the published version (APA):

Pelt, D. (2019). *Social Desirability in Self-report Personality Questionnaires for Personnel Selection: Friend or Foe?* [Doctoral Thesis, Erasmus University Rotterdam]. Erasmus Universiteit Rotterdam (EUR).

[Link to publication on the EUR Research Information Portal](#)

Terms and Conditions of Use

Except as permitted by the applicable copyright law, you may not reproduce or make this material available to any third party without the prior written permission from the copyright holder(s). Copyright law allows the following uses of this material without prior permission:

- you may download, save and print a copy of this material for your personal use only;
- you may share the EUR portal link to this material.

In case the material is published with an open access license (e.g. a Creative Commons (CC) license), other uses may be allowed. Please check the terms and conditions of the specific license.

Take-down policy

If you believe that this material infringes your copyright and/or any other intellectual property rights, you may request its removal by contacting us at the following email address: openaccess.library@eur.nl. Please provide us with all the relevant information, including the reasons why you believe any of your rights have been infringed. In case of a legitimate complaint, we will make the material inaccessible and/or remove it from the website.

Stellingen behorende bij het proefschrift

Social Desirability in Self-report Personality Questionnaires for Personnel Selection: Friend or Foe?

Dirk H.M. Pelt

1. De relaties tussen de Big Five persoonlijkheidskenmerken en werkgerelateerde uitkomsten (werkprestatie, leiderschap, *organizational citizenship behavior*, en contraproductief werkgedrag) lijken vooral verklaard te kunnen worden door de algemene persoonlijkheidsfactor in zelfrapportage persoonlijkheidsvragenlijsten (*dit proefschrift*).
2. Mensen die een hogere (versus lagere) sociale wenselijkheidsscore behalen in zelfrapportage persoonlijkheidsvragenlijsten, rapporteren dagelijks betere sociale relaties, minder interpersoonlijke conflicten, en een betere achtergelaten indruk op anderen. Deze dagelijkse ervaringen hebben op hun beurt een positief verband met het dagelijks welbevinden (*dit proefschrift*).
3. De begripsvaliditeit van de algemene persoonlijkheidsfactor in zelfrapportage persoonlijkheidsvragenlijsten wordt nauwelijks beïnvloed door de testsituatie (selectie of advies) of het type responseschaal (ipsatief of Likertschaal) (*dit proefschrift*).
4. De score op de algemene persoonlijkheidsfactor van sollicitanten lijkt vooral een afspiegeling te zijn van hun sociale effectiviteit (*dit proefschrift*).
5. Emotionele intelligentie is positief gerelateerd aan het geven van de gewenste antwoorden op een zelfrapportage

persoonlijkheidsvragenlijst tijdens selectieprocedures (*dit proefschrift*).

6. Wanneer mensen antwoord geven op een stelling in een persoonlijkheidsvragenlijst, dan gedragen ze zich zoals ze dat doen tijdens iedere andere sociale interactie: ze proberen een positief beeld van zichzelf over te brengen (vrij naar Hogan, Barrett, & Hogan, 2007, p. 1282).

7. Een van de definities van sociaal wenselijk antwoorden is "zeggen wat je moet zeggen in plaats van zeggen wat je echt wilt zeggen". We hebben hier een woord voor: "beschaving" (vrij naar Murphy, zoals geciteerd in Morgeson et al., 2007, p. 712).

8. In plaats van sociaal wenselijk antwoorden te willen verbannen uit selectieprocedures, zou men zich moeten inzetten om sociale wenselijkheid beter meetbaar te maken.

9. De manier waarop iemand zichzelf wil presenteren zal altijd een rol spelen in metingen van persoonlijkheid, ook wanneer deze metingen gebaseerd zijn op nieuwe technologische ontwikkelingen (bijvoorbeeld gedrag op sociale media, tekstanalyse of micro-expressies) binnen het selectie-en assessment vak.

10. "... all models are approximations. Essentially, all models are wrong, but some are useful" (Box & Draper, 2007, p. 414).

11. Het krijgen van een baby in het laatste jaar van een promotietraject is qua tijdsplanning niet aan te bevelen; dit laatste jaar blijkt achteraf gezien namelijk het op een na laatste jaar geweest te zijn.