



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PADOVA

**DIPARTIMENTO DI FILOSOFIA, SOCIOLOGIA, PEDAGOGIA E
PSICOLOGIA APPLICATA (FISPPA)**

Corso di laurea Magistrale in Psicologia Clinico Dinamica

Tesi di laurea magistrale

**Comportamento di falsificazione nei colloqui di
selezione del personale: uno studio sperimentale sugli
indicatori di faking**

Faking behavior in selection interviews: an experimental study on
deception cues

Relatrice: **Prof.ssa Arianna Palmieri**

Laureanda: **Veronica Rizzo**

Matricola: **2023911**

Anno Accademico 2023/2024

Indice

Abstract.....	3
Introduzione	4
1. Il comportamento di faking	6
1.1 Faking behaviour nei colloqui di lavoro	6
1.2 Indicatori di faking	9
1.2.1 Ekman e Friesen (1969): la teoria della fuga.....	10
1.2.2 Zuckerman et al. (1981): la teoria dei quattro fattori.....	11
1.2.3 Buller and Burgoon (1996): la teoria dell'inganno interpersonale	12
1.2.4 DePaulo (1992): la teoria dell'autopresentazione	13
1.2.5 Indicatori di faking adottati nello studio.....	16
1.3 Tratti della personalità e strategie di riduzione del comportamento di faking ...	18
1.3.1 Dark Triad.....	18
1.3.2 Ridurre il faking con l'inserimento di un avviso di identificazione.....	21
1.4 Obiettivi di ricerca.....	24
2. Studio sperimentale.....	27
2.1 Disegno di ricerca.....	27
2.2 Partecipanti.....	28
2.3 Misure	28
2.4 Procedura.....	30
2.5 Metodi	32
3. Risultati	34
4. Discussioni	42
4.1 Limiti e prospettive future	50
Conclusioni.....	53
Appendice 1	55
BIBLIOGRAFIA	61

Abstract

L'identificazione dell'inganno durante i colloqui di lavoro rappresenta una sfida cruciale per i selezionatori, poiché i candidati possono ricorrere a strategie di autopresentazione ingannevoli per aumentare le probabilità di assunzione. Questo progetto sperimentale esplora i comportamenti di falsificazione nei colloqui, con particolare attenzione agli indicatori di *faking*. Nel dettaglio, si indaga se esistano indicatori specifici che emergono maggiormente in una delle quattro categorie di menzogna descritte da Levashina e Campion (2007), ovvero *Slight Image Creation*, *Extensive Image Creation*, *Image Protection* e *Ingratiation*, e se i tratti della *Dark Triad* siano associati alla presenza di tali indicatori. Inoltre, si valuta l'effetto di un avviso di identificazione sulla frequenza degli indicatori di *faking*. Questo disegno sperimentale si basa su un *follow-up* di una ricerca precedente e utilizza la correlazione di Pearson e il t-test per rispondere agli obiettivi prefissati. I risultati dello studio indicano in primo luogo una maggiore presenza degli indicatori di *faking* nella categoria della *Extensive Image Creation*, in secondo luogo una lieve correlazione tra i tratti della *Dark Triad* e gli indicatori e infine un aumento degli stessi indicatori nei partecipanti che hanno ricevuto l'avviso di identificazione della menzogna.

In conclusione, questo studio arricchisce la comprensione dei comportamenti di *faking* nei colloqui di lavoro, offrendo indicazioni per sviluppare strumenti che supportino i selezionatori nell'identificare i candidati che adottano strategie di *faking*.

Introduzione

La rilevazione dell'inganno rappresenta una sfida cruciale nei colloqui di lavoro. Il comportamento di *faking*, che consiste nel simulare risposte e atteggiamenti per apparire più idonei a una posizione lavorativa, costituisce infatti una problematica rilevante per i professionisti della selezione del personale, poiché i candidati possono alterare le proprie risposte per sembrare più qualificati.

Il presente elaborato si propone di esaminare il fenomeno del *faking* attraverso un'indagine sperimentale su partecipanti che hanno già preso parte a una ricerca precedente.

Il progetto sperimentale ha tra gli obiettivi quello di confrontare quanto riportato dai candidati nel questionario *Interview Faking Behavior* (IFB) subito dopo l'intervista con quanto dichiarato successivamente in un follow-up. In secondo luogo, lo studio mira ad indagare quali indicatori (discrepanza/incoerenza, immediatezza verbale e vocale, incertezza verbale e vocale, ecc.) emergano maggiormente in ciascuna delle quattro categorie di menzogna identificate da Levashina e Campion (2007), *Slight Image Creation*, *Extensive Image Creation*, *Image Protection* e *Ingratiation*, e di valutare la relazione tra i tratti della *Dark Triad*, nel dettaglio machiavellismo, narcisismo e psicopatia, e la presenza di specifici indicatori di *faking*. Infine, lo studio indaga se l'inserimento di un avviso di identificazione, ovvero un messaggio che informa i partecipanti della possibilità di rilevare eventuali falsificazioni, riduca i comportamenti di *faking*.

Nel primo capitolo viene introdotto il concetto di *faking* nei colloqui di lavoro e i suoi effetti sulla qualità delle selezioni aziendali. Si approfondiscono, inoltre, le principali teorie sugli indicatori di *faking*, ossia i segnali verbali e paraverbali che possono segnalare inganno o manipolazione dell'immagine. Viene inoltre trattata la *Dark Triad*, descrivendo i tratti di machiavellismo, narcisismo e psicopatia, e viene esplorata una strategia di riduzione del *faking* tramite l'introduzione di un avviso di identificazione della menzogna. Infine, vengono esposti gli obiettivi della ricerca.

Nel secondo capitolo si descrive il disegno sperimentale adottato per l'indagine, così come le caratteristiche dei partecipanti, le misure di valutazione e la

procedura sperimentale. Nel dettaglio, per questa ricerca, sono stati utilizzati indicatori di *faking* basati sui modelli di DePaulo e colleghi (2003) e Ekman e Friesen (1969) e l'osservazione di tali indicatori è stata condotta su video-interviste simulate.

Infine, vengono spiegati i metodi di raccolta e di analisi dei dati. Nel terzo capitolo sono riportati i risultati dell'analisi statistica quantitativa e qualitativa condotta sui dati raccolti.

Nel quarto e ultimo capitolo, si offre una discussione dei risultati in relazione agli obiettivi della ricerca e alla letteratura esistente, evidenziando le implicazioni pratiche per i processi di selezione del personale. Vengono discussi anche i limiti dello studio e suggerite prospettive per future ricerche.

In conclusione, i risultati di questa ricerca sperimentale si propongono di fornire strumenti efficaci per ottimizzare la valutazione dei candidati, supportando i selezionatori nell'evitare l'assunzione di profili non idonei e nel perfezionare il processo di selezione.

1. Il comportamento di faking

1.1 Faking behaviour nei colloqui di lavoro

Il colloquio è uno strumento ampiamente utilizzato nella selezione del personale (Wilk e Cappelli, 2003). Sia i datori di lavoro che i candidati preferiscono i colloqui per la loro natura personale perché danno ai candidati l'opportunità di mostrare qualità individuali (Anderson et al., 2010). Tuttavia, quando i candidati cercano di dare il meglio di sé, non sempre risultano completamente sinceri. Infatti, studi precedenti indicano che, in media, durante un'intervista vengono dette circa due bugie (Weiss e Feldman, 2006), con oltre il 90% dei candidati che ammette di aver mentito almeno una volta (Levashina e Campion, 2007). Di conseguenza, i candidati che ricorrono più spesso alla falsificazione possono aumentare le loro possibilità di ricevere un'offerta di lavoro rispetto a quelli che forniscono risposte più veritiere. Questo rende la falsificazione nelle interviste di selezione una questione rilevante sia per i professionisti che per i ricercatori, poiché può compromettere la validità dei criteri del colloquio e portare, infine, a decisioni di reclutamento subottimali, come quando coloro che mentono di più ottengono i punteggi più alti (cfr. Donovan et al., 2014). Risulta, quindi, cruciale che le informazioni ottenute dalle interviste siano precise, poiché i colloqui di lavoro rappresentano un processo ad alto rischio sia per il selezionatore che per il candidato. Per il selezionatore, prendere decisioni di assunzione appropriate può portare ad un incremento delle entrate, della clientela aziendale e della produttività complessiva (McGregor et al., 2006). Per il candidato, un colloquio riuscito significa ottenere reddito, stabilità, sicurezza e una maggiore autostima (McGregor et al., 2006). Il comportamento di *faking* nel contesto lavorativo ha, quindi, numerose implicazioni negative che compromettono diversi aspetti del funzionamento aziendale.

Prima di tutto, la presenza di candidati che ricorrono al *faking* durante i processi di selezione può portare all'assunzione di persone non effettivamente qualificate per le posizioni aperte. Questo ha un impatto diretto sulla *performance* lavorativa, come evidenziato da Levashina e Campion (2007), i quali hanno sottolineato che individui che si presentano in modo distorto durante i colloqui potrebbero non

essere in grado di soddisfare le aspettative lavorative, con conseguente riduzione dell'efficacia complessiva delle loro prestazioni (Levashina e Campion, 2007).

Oltre a influenzare negativamente la *performance* dei singoli, il *faking* può avere effetti deleteri anche sui colleghi di lavoro. Griffeth e Hom (2001) hanno dimostrato che quando candidati non qualificati vengono assunti grazie a pratiche di *faking*, i loro colleghi possono trovarsi a gestire carichi di lavoro non equamente distribuiti o dover colmare le lacune causate dall'incompetenza dei nuovi assunti. Questa dinamica crea tensioni interne e può condurre a un aumento del *turnover* dei dipendenti, il che danneggia ulteriormente la stabilità e il benessere dell'organizzazione.

A livello più ampio, il *faking* può intaccare la cultura aziendale. Secondo Boddy (2010), l'infiltrazione di persone che manifestano comportamenti devianti, spesso associati a tratti della *Dark Triad* (machiavellismo, narcisismo e psicopatia), può compromettere la fiducia tra i membri del *team* e ridurre la coesione del gruppo. In un contesto aziendale in cui la fiducia e la cooperazione sono fondamentali per il successo, l'ingresso di individui con tendenze manipolative può avere conseguenze a lungo termine, minando la salute della cultura organizzativa.

Un altro aspetto cruciale riguarda i costi economici che derivano dall'assunzione di individui non adatti. Ryan e Ployhart (2014) hanno esaminato come tali decisioni possano comportare notevoli costi per l'organizzazione, non solo in termini di *turnover*, ma anche per il tempo e le risorse che devono essere investiti per correggere gli errori di selezione. Questi costi si accumulano rapidamente, poiché una volta che un individuo che ha praticato il *faking* è stato assunto, l'azienda deve spesso investire ulteriormente in formazione o addirittura avviare nuovi processi di selezione per trovare candidati più adatti.

Infine, c'è il rischio di comportamenti controproducenti sul lavoro, un fenomeno strettamente collegato al *faking* in fase di assunzione. Roulin e Bourdage (2017) hanno dimostrato che gli individui che fanno uso di *faking* durante il processo di selezione sono spesso più inclini a manifestare comportamenti controproducenti, come il sabotaggio o il mancato rispetto delle norme aziendali. Questo fenomeno è particolarmente associato a tratti di personalità della *Dark Triad*, descritti da

O'Boyle e colleghi (2012), che rendono questi individui inclini a perseguire il proprio interesse personale a discapito dell'organizzazione.

La falsificazione è stata talvolta confusa con concetti come la gestione dell'impressione (IM) o la desiderabilità sociale, ma questi concetti dovrebbero essere distinti nel contesto dei colloqui di lavoro. La gestione dell'impressione, definita come il tentativo di creare una particolare impressione nella mente di qualcuno (Leary & Kowalski, 1990), è spesso usata in modo intercambiabile con la falsificazione nella letteratura sulla personalità. Nei colloqui, entrambi i concetti sono correlati ma distinti: la gestione dell'impressione varia da una completa onestà, dove i candidati usano una serie di tattiche per creare un'impressione positiva basandosi su fatti e descrizioni veritiere dei loro tratti o qualità, fino a una menzogna totale, mentre la falsificazione comprende tattiche ingannevoli di gestione dell'impressione (cfr. Bourdage, Roulin e Tarraf, 2018; Levashina & Campion, 2007). Un altro costrutto correlato alla falsificazione è la risposta socialmente desiderabile (SDR), definita come la tendenza a dare risposte che fanno apparire positivamente il rispondente (Paulhus, 1991). La SDR comprende due aspetti: l'autoinganno, che implica un potenziamento involontario delle qualità positive e la negazione di quelle negative senza un pubblico specifico, e la gestione dell'impressione, che comporta dichiarazioni esagerate mirate a un pubblico. Sebbene la falsificazione e la SDR siano concettualmente correlate, la SDR è considerata un tratto stabile che non dovrebbe variare tra le situazioni. Al contrario, la falsificazione nei colloqui è specifica della situazione e mirata a un particolare lavoro o colloquio (Levashina & Campion, 2006). La SDR non è ritenuta un buon metodo per rilevare la falsificazione nei candidati (Burns & Christiansen, 2011; Griffith & Peterson, 2004). Il comportamento di *faking* è definito come "una distorsione intenzionale o una falsificazione delle risposte per creare un'impressione specifica o fornire la risposta migliore" (Levashina e Campion, 2006, p. 300). Esiste una vasta gamma di comportamenti di falsificazione che i candidati possono adottare durante i colloqui, descritti nella tassonomia e nella scala a 54 *item* di Levashina e Campion (2007) sui comportamenti di falsificazione nei colloqui (*Interview Faking Behaviour*). Levashina e Campion hanno distinto tra tecniche assertive, tecniche difensive e

adulazione ingannevole. Le tecniche assertive rappresentano tentativi ingannevoli dei candidati di creare un'impressione positiva, enfatizzando esperienze, competenze o opinioni. Le tattiche difensive sono impiegate per proteggere l'immagine del candidato come ideale per il lavoro, omettendo debolezze, competenze carenti o eventi negativi nella loro storia lavorativa. L'adulazione ingannevole, infine, viene utilizzata per apparire più attraenti o simpatici, fingendo di condividere i valori, le credenze, le opinioni o gli atteggiamenti dell'intervistatore o dell'organizzazione, o elogiando insinceramente l'intervistatore o l'organizzazione.

In merito alla falsificazione nei colloqui, Levashina e Campion (2007) hanno, quindi, identificato quattro aspetti del comportamento di falsificazione: *Slight Image Creation*, *Extensive Image Creation*, *Image Protection* e *Ingratiation*. La *Slight Image Creation* si manifesta quando gli intervistati distorcono leggermente la verità, esagerando alcuni aspetti riguardanti le proprie abilità. L'*Extensive Image Creation* si verifica quando gli intervistati inventano (o prendono in prestito da altri) esperienze lavorative, abilità o risultati. L'*Image Protection* viene utilizzata per tutelare l'immagine di persona ideale per un determinato lavoro, ad esempio, nascondendo eventuali punti di debolezza e abilità insufficienti in relazione alla posizione lavorativa per la quale compete. Le tecniche difensive vengono utilizzate per giustificare una performance negativa e possono essere utilizzate da parte del candidato in modo strategico nel momento in cui l'intervistatore solleva delle preoccupazioni negative nei suoi confronti. Infine, l'*Ingratiation* corrisponde all'abilità di apparire come più piacevoli, fingendo di conformarsi ai valori, alle convinzioni, alle opinioni o agli atteggiamenti dell'intervistatore e/o dell'organizzazione. L'*Ingratiation* include comportamenti focalizzati sugli altri, che agiscono sull'intervistatore con l'obiettivo di lusingarlo facendo apparire il candidato simpatico e vicino ai valori dell'azienda e aumentando il *fit* tra persona e organizzazione.

1.2 Indicatori di faking

1.2.1 Ekman e Friesen (1969): la teoria della fuga

Nel 1969, Ekman e Friesen pubblicarono il primo importante lavoro teorico sugli indicatori dell'inganno. Descrissero due ampie categorie di indicatori: indizi di fuga e indizi di inganno. Gli indizi di fuga rivelano ciò che i bugiardi stanno cercando di nascondere, in genere le loro vere emozioni. Ekman e Friesen (1969) notarono che questi indizi possono emergere quando le regole sociali o culturali, che regolano le espressioni delle emozioni, falliscono nel controllare completamente le espressioni facciali. Ad esempio, quando i bugiardi cercano di soffocare l'espressione facciale di un'emozione che stanno cercando di nascondere, l'espressione risultante, una micro-espressione emotiva, può essere più breve del solito, ma la natura dell'emozione potrebbe comunque essere identificabile. Se invece l'espressione facciale è così breve che l'emozione non può essere individuata, allora la micro-espressione emotiva risultante funziona come un indizio di inganno. Gli indizi di inganno indicano che potrebbe essere in corso un inganno, senza indicare la natura delle informazioni che vengono nascoste (DePaulo et al., 2003).

Ekman e Friesen (1969) descrissero varie condizioni in cui i bugiardi potrebbero avere maggiori probabilità di successo nei loro tentativi di inganno. La loro formulazione si basava sulla psicologia sia dei bugiardi che delle vittime delle bugie e sul modo in cui questi interagiscono. Ad esempio, l'inganno ha maggiori probabilità di successo quando i bugiardi sono concentrati nel nascondere la loro menzogna, mentre la persona ingannata non è altrettanto concentrata sull'individuazione dell'inganno, oppure quando i bugiardi sono focalizzati principalmente nel mentire, mentre la persona ingannata sta cercando di ingannare e contemporaneamente di scoprire l'inganno (DePaulo et al., 2003).

La teoria di Ekman si concentra solo su bugie importanti, non su bugie insignificanti o bugie bianche. Secondo questa teoria, l'inganno deve produrre una risposta emotiva nel bugiardo che può essere segnalata a livello comportamentale e questo è atteso solo per le bugie di una certa importanza. Nella versione originale della fuga, le bugie possono essere segnalate in diverse parti del corpo. La probabilità che l'inganno venga segnalato in una particolare parte del corpo dipende dalla capacità di invio non verbale di quella parte e dalla

quantità di *feedback* che le persone ricevono riguardo a quella parte del corpo (Bond, Levine, & Hartwig, 2015).

Secondo Ekman, il viso ha una maggiore capacità di invio non verbale rispetto a qualsiasi altra parte del corpo. Tuttavia, le persone ricevono molti *feedback* sulle loro espressioni facciali. Quindi, le persone sono consapevoli del proprio viso ed esercitano un controllo sulle loro espressioni facciali. È improbabile che l'inganno venga segnalato nel viso, tranne che per segni fugaci di espressioni che vengono sopresse (micro-espressioni) (Bond, Levine, & Hartwig, 2015).

Secondo Ekman e Friesen (1969), le gambe e i piedi "sono una fonte primaria sia di indizi di fuga che di inganno". Questo perché, sebbene le gambe abbiano una capacità di invio limitata, siamo meno consapevoli di ciò che fanno i nostri piedi. Questo ragionamento ha dato origine all'idea della gerarchia della fuga di Ekman. Egli suggerì che l'utilità della fuga e degli indizi di inganno è inversamente proporzionale alla capacità di invio e al *feedback*. In altre parole, meno siamo consapevoli di un comportamento, più è probabile che il comportamento segnali una bugia (Bond, Levine, & Hartwig, 2015). I dati scientifici successivi non hanno supportato la teoria originale della fuga, e lavori successivi di Ekman e dei suoi colleghi si sono concentrati maggiormente sul viso e sulle micro-espressioni. Anche con queste modifiche, tuttavia, la teoria della fuga rimane controversa (ad es. Weinberger, 2010) (Bond, Levine, & Hartwig, 2015).

1.2.2 Zuckerman et al. (1981): la teoria dei quattro fattori

Zuckerman, DePaulo e Rosenthal (1981) introdussero un quadro teorico che è diventato noto come "teoria dei quattro fattori" (Bond, Levine, & Hartwig, 2015). Iniziarono la loro formulazione partendo dal presupposto ampiamente accettato che non esiste un comportamento o un insieme di comportamenti che si verifichi sempre quando una persona mente e mai in altre circostanze. Invece di cercare un comportamento specifico legato alla menzogna, suggerirono di concentrarsi sui pensieri, sentimenti o processi psicologici, che tendono a verificarsi più o meno frequentemente quando le persone mentono rispetto a quando dicono la verità, e sugli indizi comportamentali che potrebbero indicare questi stati. Identificarono quattro fattori utili per prevedere i segnali di inganno: l'*arousal*

generalizzato, le emozioni specifiche provate durante l'inganno, gli aspetti cognitivi della menzogna e i tentativi di controllare il comportamento per mantenere l'inganno (DePaulo et al., 2003).

Per quanto riguarda l'*arousal*, sostenerono che l'inganno provoca eccitazione fisiologica. È proprio questa eccitazione che viene misurata da un poligrafo. L'eccitazione si riflette in un aumento della frequenza cardiaca, della pressione sanguigna e della conduttanza cutanea. L'eccitazione causata dall'inganno può produrre comportamenti riconoscibili come un aumento del battito delle palpebre, un tono di voce acuto e movimenti nervosi (Bond, Levine, & Hartwig, 2015).

I bugiardi, se provano senso di colpa o paura, tendono a mostrare comportamenti che indicano queste emozioni più spesso rispetto a chi dice la verità. Questo potrebbe tradursi in un maggiore nervosismo, nel sembrare sgradevoli e nel prendere un distanziamento dalle proprie affermazioni ingannevoli. Inoltre, i bugiardi potrebbero comunicare in modo più evasivo e indiretto, mantenendo meno contatto visivo con i loro interlocutori (DePaulo et al., 2003).

Zuckerman e colleghi (1981) hanno concettualizzato la menzogna come un compito cognitivamente più complesso rispetto al dire la verità. I bugiardi devono formulare comunicazioni che siano internamente coerenti e coerenti con ciò che gli altri già sanno. Si prevedeva che le maggiori sfide cognitive implicate nella menzogna (rispetto al dire la verità) avrebbero comportato latenze di risposta più lunghe, più esitazioni nel discorso, una maggiore dilatazione delle pupille e un minor numero di gesti illustratori (movimenti delle mani che accompagnano e illustrano il discorso) (DePaulo et al., 2003).

Infine, i tentativi dei bugiardi di controllare i propri comportamenti per mantenere l'inganno possono paradossalmente dare origine a indizi che invece lo tradiscono. Ad esempio, i comportamenti dei bugiardi possono sembrare meno spontanei di quelli di chi dice la verità. Inoltre, l'incapacità dei bugiardi di controllare tutti gli aspetti del loro comportamento in modo ugualmente efficace potrebbe comportare discrepanze tra verbale e non verbale (DePaulo et al., 2003).

1.2.3 Buller and Burgoon (1996): la teoria dell'inganno interpersonale

Dal punto di vista della comunicazione, Buller e Burgoon (1996) sostenevano che, per prevedere il comportamento degli ingannatori, è importante considerare non solo le variabili psicologiche individuali, come le motivazioni e le emozioni, ma anche i processi comunicativi interpersonali. Ribadendo il punto di Ekman e Friesen (1969) sull'importanza dei ruoli multipli, Buller e Burgoon hanno osservato che quando le persone cercano di ingannare, sono impegnate in diversi compiti contemporaneamente. Stanno cercando di trasmettere il loro messaggio ingannevole e, allo stesso tempo, monitorano continuamente il bersaglio del loro inganno alla ricerca di segni di sospetto, adattando di conseguenza il loro comportamento. Sebbene queste molteplici richieste possano risultare inizialmente difficili, compromettendo l'efficacia nel mantenere la credibilità, "queste difficoltà dovrebbero tipicamente diminuire nel tempo, man mano che i partecipanti ricevono più *feedback*, tentano ulteriori correzioni e acquisiscono un maggiore controllo sulla loro *performance*" (Buller & Burgoon, 1996, p. 220). Hanno quindi previsto che "gli ingannatori nei contesti interattivi dovrebbero mostrare una crescente immediatezza e coinvolgimento, piacevolezza, compostezza, fluidità e uno scambio di turno fluido nel corso dell'interazione" (Buller & Burgoon, 1996, p. 220). Hanno anche osservato che i modelli di comportamento variano in base a fattori come le aspettative, gli obiettivi, le motivazioni e la relazione degli ingannatori con i bersagli, nonché con il grado di sospettosità dei bersagli, in modo che non vi sia un unico profilo di comportamenti ingannevoli (DePaulo et al., 2003).

1.2.4 DePaulo (1992): la teoria dell'autopresentazione

DePaulo (1992; vedi anche DePaulo et al., 2003) ha offerto una visione molto diversa del comportamento non verbale in relazione all'inganno. Ha spostato l'attenzione dai comportamenti incontrollabili alle azioni intenzionalmente controllate. DePaulo considera i comportamenti non verbali legati all'inganno come forme di auto-presentazione, ossia come mezzi per gestire le impressioni che le persone trasmettono. Questi comportamenti non verbali possono essere strategici e orientati a un obiettivo. In generale, l'auto-presentazione può essere, ma non necessariamente, ingannevole (Bond, Levine, & Hartwig, 2015).

Secondo la prospettiva di DePaulo (1992), le persone cercano di gestire i loro comportamenti non verbali. Pertanto, questi comportamenti raramente sono espressioni inconsce degli stati interni di un individuo. Piuttosto, riflettono gli obiettivi di auto-presentazione. Le persone vogliono che gli altri credano a ciò che dicono e desiderano essere viste in modo favorevole. Con il tempo, le persone imparano a farlo, e gli adulti generalmente possiedono le abilità necessarie per attuare presentazioni credibili. Tuttavia, ci sono differenze individuali nelle capacità di auto-presentazione e nelle preoccupazioni riguardo alle impressioni che trasmettono (Bond, Levine, & Hartwig, 2015).

Di norma, le persone stanno al gioco e danno l'impressione di accettare le auto-presentazioni altrui. Tuttavia, ci sono limiti alla gamma di auto-presentazioni che possono essere trasmesse con successo e limiti a ciò che gli altri accetteranno pubblicamente (Bond, Levine, & Hartwig, 2015).

Nella visione di DePaulo, le persone generalmente considerano le loro bugie come insignificanti e possono provare poca ansia, senso di colpa, rimorso o paura di essere scoperti mentre mentono. I bugiardi vogliono essere creduti, ma anche coloro che dicono la verità lo desiderano. Tutti si auto-presentano. Sebbene alcune bugie non siano convincenti quanto la verità e a volte le *performance* dei bugiardi appaiano preconfezionate, raramente i comportamenti di un bugiardo costituiscono una prova dell'inganno. Secondo questa teoria, quindi, sia i bugiardi sia i sinceri controllano strategicamente il loro comportamento per trasmettere un'impressione di veridicità (Bond, Levine, & Hartwig, 2015).

Pertanto, la teoria dell'inganno di DePaulo enfatizza le somiglianze piuttosto che le differenze tra bugiardi e sinceri (Bond, Levine, & Hartwig, 2015).

La prospettiva della presentazione di sé prevede cinque categorie di indizi di inganno. In primo luogo, si prevede che i bugiardi siano meno espansivi rispetto a chi dice la verità. Il modello prevede che i bugiardi risponderanno meno e con meno dettagli, e appariranno come se stessero trattenendo delle informazioni. Ad esempio, i tempi di risposta dei bugiardi dovrebbero essere più lunghi (indicativo di complessità cognitiva secondo il modello di Zuckerman et al., 1981)

e il loro discorso dovrebbe essere più lento (un segnale di pensiero nella formulazione di Ekman, 1985/1992) (DePaulo et al., 2003).

In secondo luogo, è previsto che le storie raccontate dai bugiardi siano meno coinvolgenti rispetto a quelle raccontate da chi dice la verità. In particolare, le bugie sembrerebbero avere meno senso rispetto alla verità (ad esempio, ci sarebbero più discrepanze nei loro racconti), e apparirebbero meno coinvolgenti, meno immediate, più incerte e meno fluide. Zuckerman et al. (1981) prevedevano che le discrepanze emergessero a causa del tentativo di controllo e Ekman (1985/1992) le considerava un segnale di pensiero. La minore immediatezza (maggiore distanziamento) è stata descritta come un possibile segnale di preoccupazione per la rilevazione e di colpa da Ekman (1985/1992) e Zuckerman e colleghi (1981), ed è stata considerata un comportamento strategico da Buller e Burgoon (1996) (DePaulo et al., 2003).

La prospettiva della presentazione di sé prevede anche che i bugiardi saranno meno positivi e piacevoli rispetto a chi dice la verità, come suggerito anche dalla descrizione degli indizi di colpa e preoccupazione forniti da Ekman (1985/1992) e Zuckerman e colleghi (1981) (DePaulo et al., 2003).

La quarta previsione della prospettiva della presentazione di sé è che i bugiardi saranno più tesi. Alcuni segnali di tensione, come un tono di voce più alto, sono talvolta stati concettualizzati come indicatori di eccitazione non differenziata (ad esempio, Zuckerman et al., 1981) (DePaulo et al., 2003).

Infine, la prospettiva della presentazione di sé prevede che i bugiardi includeranno meno imperfezioni ordinarie e contenuti insoliti nelle loro storie (DePaulo et al., 2003).

Diverse prospettive, inclusa quella della presentazione di sé, sostengono che gli indizi di inganno, combinati in tutte le bugie, saranno deboli. Tuttavia, sono previsti diversi fattori che modereranno la forza degli indizi. Dal punto di vista della presentazione di sé, gli indizi di negatività e tensione dovrebbero essere più forti quando le bugie riguardano trasgressioni rispetto a quando non le riguardano. La formulazione della presentazione di sé sostiene anche che gli indizi saranno più chiari e numerosi quando sono espressi in condizioni di alta motivazione al successo, specialmente quando la motivazione è rilevante per

l'identità. Al contrario, Buller e Burgoon (1996) hanno previsto indizi più forti quando i motivi dei bugiardi sono strumentali. Hanno anche previsto maggiore piacevolezza, immediatezza, compostezza e fluidità con l'aumento dell'interattività (DePaulo et al., 2003).

Il modello della presentazione di sé prevede che, per gli attori sociali che hanno l'opportunità di pianificare le loro *performance*, rispetto a coloro che non ce l'hanno, il tempo di risposta sarà un indizio meno significativo di inganno. Inoltre, con l'aumento della durata di una risposta, gli indizi di inganno saranno più evidenti. Infine, il modello prevede che gli indizi valutati tramite impressioni soggettive discrimineranno più efficacemente tra verità e bugie rispetto agli stessi indizi valutati oggettivamente (DePaulo et al., 2003).

1.2.5 Indicatori di faking adottati nello studio

Nella tesi, sono stati utilizzati una serie di indicatori derivati dalla letteratura per analizzare il comportamento di *faking*. Questi indicatori sono stati ampiamente studiati e utilizzati in contesti di ricerca sulla comunicazione non verbale e sulla rilevazione dell'inganno.

Uno dei primi concetti adottati è quello di discrepanza o incoerenza, tratto dal lavoro di DePaulo e colleghi (2003). Questo indicatore si riferisce a quelle situazioni in cui il discorso del parlante risulta intrinsecamente incoerente o discrepante, ad esempio quando le informazioni provenienti da fonti diverse, come la voce e il volto, appaiono contraddittorie. Vi può essere incoerenza, quindi, tra ciò che viene espresso verbalmente e il comportamento non verbale, oppure anche tra affermazioni fatte in momenti differenti.

Un altro indicatore che emerge dalla letteratura di DePaulo e colleghi (2003) è l'immediatezza verbale e vocale, che descrive la chiarezza, la pertinenza e la trasparenza delle risposte. Un discorso immediato e personale tende a sembrare più sincero rispetto a risposte evasive o ambigue.

Sempre da DePaulo e colleghi (2003) è stato utilizzato il concetto di incertezza verbale e vocale. Questo indicatore misura quanto il parlante appaia insicuro, non assertivo ed enfatico, manifestando difficoltà nel rispondere a domande in modo sicuro e diretto. Questo stato d'incertezza spesso è accompagnato da una

tensione vocale (altro indicatore che emerge dal lavoro di DePaulo et al.), rilevabile sia attraverso l'ascolto diretto sia attraverso strumenti specializzati capaci di captare microtremori nella voce.

Il coinvolgimento verbale e vocale è stato un altro importante parametro. Il livello di coinvolgimento del parlante, sempre secondo DePaulo e colleghi (2003), è valutato in base a quanto si sembra espressivi e coinvolti nel descrivere esperienze personali ed eventi, il che può trasmettere una sensazione di autenticità. Inoltre, è stato considerato il grado di dettaglio del discorso, inteso come la presenza di informazioni specifiche su persone, luoghi, azioni, eventi e la loro tempistica, indicatori che, secondo la letteratura, possono suggerire una maggiore accuratezza e credibilità del racconto.

Un ulteriore aspetto esplorato da DePaulo e colleghi (2003) è l'ammessa mancanza di memoria. Quando il parlante riconosce apertamente di non ricordare o di non poter fornire una descrizione completa, questo può essere interpretato come un segnale di onestà, in contrasto con il tentativo di riempire le lacune con informazioni inventate.

Sono stati utilizzati anche elementi di linguaggio non verbale, partendo dal sorriso genuino, così come descritto da DePaulo e colleghi (2003), che si distingue per il coinvolgimento dei muscoli attorno agli occhi (orbicolare oculi e zigomo maggiore) e suggerisce emozioni autentiche e positive. Inoltre, sulla base degli studi di Ekman e Friesen (1969) sono state analizzate diverse categorie di gesti. I gesti simbolici, per esempio, sono movimenti intenzionali che hanno un significato culturalmente condiviso, come il salutare con la mano. I gesti indicatori, invece, esprimono stati emotivi come rabbia o ansia, ad esempio l'atto di scuotere il pugno. I gesti illustratori, utilizzati con consapevolezza e intenzionalità, accompagnano e rafforzano il discorso illustrando ciò che si sta dicendo. Aiutano l'ascoltatore nella comprensione degli enunciati e servono da supporto per la rappresentazione di oggetti, forme e movimenti, ad esempio quando le mani vengono utilizzate per descrivere la grandezza di un oggetto. Ekman e Friesen (1969) hanno anche definito i gesti adattatori, che possono essere rivolti al corpo, rappresentati da movimenti di manipolazione del proprio corpo durante l'interazione (come toccarsi i capelli o il viso, mangiarsi le unghie),

o agli oggetti (ad esempio giocherellare con una penna o manipolare parti dei propri vestiti). Questi movimenti sono spesso inconsci e servono a ridurre l'ansia o il disagio e aumentare il livello di benessere auto-percepito.

Infine, sono stati presi in considerazione alcuni aspetti comportamentali complessivi, come il fatto che il parlante possa apparire nervoso e teso (DePaulo et al., 2003) oppure amichevole e cooperativo (Hartwig e Bond, 2011), atteggiamenti che influenzano fortemente la percezione del suo discorso e la sua affidabilità.

1.3 Tratti della personalità e strategie di riduzione del comportamento di faking

1.3.1 Dark Triad

La Triade Oscura è composta da tre tratti di personalità subclinici - psicopatia, narcisismo e machiavellismo - che condividono, in varia misura, alcune caratteristiche fondamentali come malevolenza, sfruttamento, insensibilità, manipolazione, distacco emotivo, bassa coscienziosità e bassa stabilità emotiva (O'Boyle et al., 2012; Paulhus e Williams, 2002). Tuttavia, ciascuno di questi tratti ha specificità uniche. La psicopatia si distingue per la devianza emotiva e interpersonale, una propensione alla menzogna, comportamenti distruttivi e l'uso del fascino e della manipolazione per il proprio vantaggio, indipendentemente dal costo per gli altri (LeBreton et al., 2018).

Il narcisismo, invece, è caratterizzato da grandiosità, esibizionismo e un senso di diritto e superiorità che porta gli individui a vedere gli altri come un mezzo per soddisfare il bisogno di ammirazione (Back et al., 2013).

Il machiavellismo, infine, si riferisce a una visione cinica del mondo, strategia manipolativa e mancanza di moralità convenzionale, dove gli individui tendono a sfruttare le debolezze altrui per il proprio tornaconto, mantenendo allo stesso tempo il controllo e la discrezione (Czibor & Bereczkei, 2012; Paal & Bereczkei, 2007).

Sebbene questi tre tratti condividano l'essenza della manipolazione e

dell'egoismo, essi differiscono nelle loro modalità operative. Gli psicopatici tendono a manipolare gli altri con forza o minacce per ottenere vantaggi immediati, mentre i narcisisti cercano principalmente l'autopromozione, guidati da un bisogno costante di ammirazione. I machiavellici, al contrario, impiegano una strategia di manipolazione più calcolata e a lungo termine, mantenendo una prospettiva strategica che permette loro di pianificare e ottenere vantaggi senza esporsi (Czibor & Bereczkei, 2012; Turner et al., 2019).

Il principale argomento a sostegno di una relazione tra il modello della *Dark Triad* e i comportamenti controproducenti sul lavoro (*Counterproductive Work Behaviors*, CWBs) è che i tratti di personalità devianti, come quelli della *Dark Triad*, potrebbero essere predittori più efficaci dei comportamenti devianti sul posto di lavoro (Wu & Lebreton, 2011).

Per quanto riguarda il narcisismo, chi presenta elevati livelli di questo tratto è più incline, rispetto a chi ne presenta livelli bassi, a interpretare critiche e insulti come minacce e, di conseguenza, a percepire il mondo sociale come potenzialmente più minaccioso. Questa maggiore sensibilità alle critiche e alle minacce all'ego li renderebbe più inclini a provare rabbia e, successivamente, a impegnarsi in CWBs (Spector, 2011). Wu e Lebreton (2011) hanno sostenuto che i narcisisti tendono a percepirsi come vittime, a interpretare le interazioni interpersonali con intenzioni negative e, quindi, a essere più sensibili alle interazioni negative. Queste tendenze potrebbero portarli a essere più inclini a impegnarsi in comportamenti controproducenti come ostilità, ostruzionismo o aggressione aperta verso altre persone. Inoltre, la maggiore probabilità per i narcisisti di interpretare le interazioni come trasgressioni potrebbe anche portare ad assenteismo e comportamenti di ritorsione. Infine, il narcisismo è stato identificato come un fattore di rischio per autori di frodi (Perri, 2011, 2013). Moore e colleghi (2012) hanno spiegato perché il machiavellismo dovrebbe essere correlato al comportamento non etico. Hanno sostenuto che coloro che presentano elevati livelli di machiavellismo sono più inclini a disimpegnarsi moralmente poiché questi meccanismi cognitivi rappresentano un mezzo attraverso cui possono perseguire più facilmente i propri interessi senza

autocensura. I loro risultati hanno mostrato che la propensione al disimpegno morale è positivamente correlata con il machiavellismo.

Wu e Lebreton (2011) hanno sostenuto che le persone con elevati livelli di machiavellismo sono disposte a fare tutto il necessario per raggiungere i propri obiettivi. Non provano rimorsi e si impegnano volontariamente in comportamenti ostili e non etici. Non sorprende che i risultati abbiano mostrato una relazione positiva tra elevati livelli di machiavellismo e comportamento non etico (Hegarty & Sims, 1979). I machiavellici fanno tutto ciò che è necessario, purché il fine giustifichi i mezzi. Sono più inclini a impegnarsi in CWBs altamente manipolativi quando incontrano ostacoli nel raggiungimento dei loro obiettivi. I machiavellici non mostrano preoccupazione per gli altri né esprimono emozioni durante le interazioni interpersonali. Le loro interazioni verbali con gli altri potrebbero quindi essere meno controllate; sono impulsivi e irresponsabili e non considerano l'impatto negativo dei loro comportamenti sugli altri a causa della loro mancanza di coinvolgimento emotivo (Skinner, 1965). Di conseguenza, ciò può portare a una maggiore probabilità di essere coinvolti in CWBs di natura verbale. Inoltre, poiché coloro che presentano elevati livelli di machiavellismo sono abili nel manipolare gli altri, i bersagli delle loro comunicazioni o comportamenti manipolativi potrebbero essere meno propensi a riconoscere la vera natura di queste comunicazioni. Pertanto, quando faticano a raggiungere i propri obiettivi, le persone con elevati livelli di machiavellismo potrebbero essere particolarmente inclini a utilizzare forme manipolative e sottili di CWBs (Wu & Lebreton, 2011). Per quanto riguarda gli psicopatici, Wu e Lebreton (2011) hanno affermato che essi non solo traggono soddisfazione dal danneggiare gli altri, ma usano anche questo comportamento come tattica per raggiungere i propri obiettivi. Gli psicopatici possono ferire gli altri come mezzo per distogliere l'attenzione di questi ultimi da un particolare compito. Così, concentrando l'attenzione di un'altra parte su qualcos'altro (ad esempio, ostilità tra colleghi), gli psicopatici potrebbero essere in grado di perseguire meglio i propri obiettivi. La loro tendenza a distrarre gli altri dai propri obiettivi potrebbe essere associata ai CWBs di natura interpersonale. Inoltre, secondo Wu e Lebreton, gli psicopatici credono che le norme e le regole non si applichino a loro e non si assumono la responsabilità

delle proprie azioni. Sono anche comunemente descritti come inclini al rischio, senza rimorso e privi di coscienza. Questo potrebbe portarli a impegnarsi in CWBs in misura maggiore rispetto ai non psicopatici. Infine, poiché gli psicopatici hanno una propensione per comportamenti rischiosi e impulsivi, potrebbero anche essere più inclini a impegnarsi in atti spontanei o impulsivi di CWBs associati a maggiori rischi, come comportamenti pericolosi (ad esempio, la distruzione di proprietà aziendali), azioni fisiche o verbali inappropriate o altri comportamenti che si verificano come risposte immediate a stimoli.

1.3.2 Ridurre il *faking* con l'inserimento di un avviso di identificazione

Il comportamento di *faking* dipende dalla motivazione dei candidati a fingere, dalla capacità di fingere e dalla desiderabilità percepita (rispetto ai rischi) di fingere (Levashina & Campion, 2006, Melchers et al., 2020, Roulin et al., 2016). Tutti e tre i componenti devono essere presenti, almeno in parte, prima che i candidati si impegnino nel *faking* (Melchers et al., 2020). Il rischio percepito del *faking* è ciò che i messaggi di avvertimento sono concepiti per manipolare e si riferisce alla percezione dei candidati riguardo alla probabilità che il comportamento di *faking* venga scoperto e alle conseguenze che potrebbero affrontare. Se i candidati credono che le conseguenze negative del *faking* saranno maggiori dei benefici attesi, saranno meno motivati a fingere (Roulin et al., 2016). Pertanto, ci si aspetta che la presentazione di un messaggio di avvertimento prima dei colloqui di lavoro ridurrà il comportamento di finzione.

In uno studio precedente è, quindi, stato esaminato l'effetto di un messaggio di avvertimento riguardante l'identificazione/le conseguenze del *faking* sia su misure comportamentali sia su misure auto-riferite di *faking*. Quattro intervistatori hanno reclutato i partecipanti sui social media. I partecipanti sono stati informati che il candidato selezionato avrebbe ricevuto un premio in denaro di 150 €. Il campione finale risulta composto da 138 partecipanti (27 uomini, 111 donne) iscritti a un programma di psicologia in Italia. I partecipanti sono stati invitati a prendere parte a una simulazione di selezione del personale e sono stati informati che alla fine dello studio avrebbero ricevuto un *feedback* su come affrontare al

meglio i colloqui di lavoro. È stato utilizzato un disegno di ricerca *between-subject* con assegnazione casuale alla condizione di avvertimento (n=72) o di controllo (n=66). Un giorno prima del colloquio, un'e-mail di promemoria ha inviato ai partecipanti il *link* per il colloquio, che si è tenuto online a causa delle restrizioni dovute alla pandemia. Quindici minuti prima dell'inizio dell'esperimento è stata inviata ai partecipanti la descrizione del lavoro.

Una volta connessi alla riunione Zoom, l'intervistatore ha condiviso un *link* a un sondaggio su Qualtrics tramite la funzione chat di Zoom, che ha proposto ai partecipanti il consenso informato, la *Dark Triad Dirty Dozen Scale* (Schimmenti et al., 2019), il messaggio di avvertimento combinato o un messaggio di controllo, una misura comportamentale della falsificazione basata sulla *Bogus Item Technique* e l'*Interview Faking Behavior* (Levashina & Campion, 2007). L'intervista di selezione è stata condotta tra la *Bogus Item Technique* e la scala *Interview Faking Behavior*. Nel gruppo sperimentale, i partecipanti sono stati avvisati che le risposte socialmente desiderabili potevano essere identificate e che questo poteva eventualmente portare l'intervistato a essere escluso dal processo di selezione. I partecipanti nella condizione di controllo hanno ricevuto un messaggio neutro in cui venivano ringraziati per il loro sforzo e invitati a fare una breve pausa se erano stanchi.

È stato utilizzato un *set* di domande standardizzate che sono state sviluppate appositamente per lo studio. A tutti i partecipanti sono state poste le stesse domande. Le domande dell'intervista rispecchiavano da vicino un vero colloquio di selezione e misuravano l'integrità morale e la conoscenza teorica dei candidati su argomenti rilevanti per la posizione vacante. La configurazione complessiva ha creato una situazione realistica e motivante, basandosi su metodi simili a quelli utilizzati nella ricerca sul *faking* (e.g., Law et al., 2016). Una volta terminata l'intervista (in media, 20 minuti dopo), l'intervistatore ha ringraziato i partecipanti, li ha informati che il test era terminato e ha chiesto loro di tornare al sondaggio Qualtrics per compilare l'*Interview Faking Behavior Scale* (Levashina e Campion, 2007), chiarendo che qualsiasi ulteriore risposta non sarebbe stata utilizzata per scopi di selezione e ha, quindi, abbandonato la stanza Zoom.

La motivazione dei candidati a fingere è influenzata dagli standard morali ed etici a cui l'individuo aderisce (Elligson & McFarland, 2011), che, a loro volta, sono bassi nella *Dark Triad*.

I tratti della *Dark Triad* sono associati alla falsificazione (Melchers et al., 2020) perché portano le persone a concepire la falsificazione in modo più favorevole e a vederla come una risposta adattiva accettabile in un ambiente competitivo (Roulin et al., 2016). Pertanto, ci si aspetta che i candidati con alti livelli di tratti della *Dark Triad* falsifichino più frequentemente durante un processo di selezione. Inoltre, ci si aspetta che i tratti della *Dark Triad* interagiscano con la presenza (rispetto all'assenza) di un messaggio di avvertimento, perché tali tratti portano a una maggiore sensibilità alle possibili conseguenze avverse della falsificazione (Birkás et al., 2016). Il machiavellismo porta le persone a raggiungere strategicamente i risultati desiderati, quindi è probabile che siano sensibili agli incentivi o ai disincentivi correlati al loro comportamento (Jones & Paulhus, 2009; Czibor & Bereczkei, 2012). La psicopatia porta le persone a perseguire la vittoria con tenacia e lucidità, perché la vittoria potrebbe essere esistenzialmente rilevante (Glenn, 2019). La psicopatia è in effetti il tratto oscuro che tollera meno la sconfitta e che reagisce con rabbia e frustrazione intense (Thompson et al., 2014). Pertanto, nella ricerca è stato ipotizzato che l'effetto del messaggio di avvertimento sulla falsificazione sarebbe stato maggiore quando la psicopatia e il machiavellismo erano elevati. Non ci si aspettava, invece, che il narcisismo interagisse con il messaggio di avvertimento perché il narcisismo porta le persone a creare un'immagine positiva immediata di sé, anche se ciò implica la perdita dei loro obiettivi a lungo termine (Krizan et al., 2011).

Nello studio è stato dimostrato che un messaggio combinato di identificazione/conseguenza è più efficace quando il machiavellismo e la psicopatia sono elevati. I candidati che avevano alti livelli di psicopatia e machiavellismo e che hanno ricevuto un avvertimento contro la falsificazione hanno ridotto i comportamenti di falsificazione rispettivamente dell'80% e del 65%. Ciò è in linea con il funzionamento teorico degli individui con tratti della *Dark Triad*: poiché i loro valori morali sono compromessi, è necessaria una regolazione interpersonale per impedire che causino danni sociali. L'aumento dei rischi

correlati alla falsificazione durante le pratiche di selezione ha il duplice effetto positivo di aumentare l'onestà e di ridurre le possibilità di assumere dipendenti con tratti della *Dark Triad*. L'efficacia dei messaggi di avvertimento combinati può essere utile nella pratica perché agiscono dove è più necessario, ovvero quando i predittori disposizionali della falsificazione sono elevati.

1.4 Obiettivi di ricerca

Il presente studio ha lo scopo di verificare i seguenti obiettivi:

1. Valutare se e come le quattro categorie di bugie (Slight Image Creation, Extensive Image Creation, Image Protection e Ingratiation) cambino nell'attribuzione da parte dei partecipanti immediatamente dopo aver risposto all'Interview Faking Behavior (IFB) rispetto a un anno dopo, durante il follow-up.

Un primo passo per affrontare le successive domande consiste nell'indagare se le bugie dichiarate immediatamente dopo l'intervista con l'*Interview Faking Behavior* siano le stesse dichiarate un anno dopo, durante un *follow-up*. L'analisi mira a capire se i partecipanti riportano lo stesso numero e tipologia di bugie a distanza di un anno o se vi sono discrepanze tra le due fasi, suggerendo un cambiamento nella loro consapevolezza o nel ricordo delle bugie dette.

2. Valutare se durante il comportamento di menzogna si manifestino specifici indicatori del comportamento di faking, e se tali indicatori varino a seconda del tipo di menzogna, in particolare relativamente alle Slight Image Creation e alle Extensive Image Creation. Questo obiettivo, in altre parole, mira a identificare quali indicatori di faking sono maggiormente associati a differenti forme di falsificazione e se alcuni di questi indicatori si presentano in modo prevalente rispetto ad altri.

Il secondo obiettivo esplora la relazione tra il comportamento di menzogna e la manifestazione di indicatori di *faking*. L'obiettivo è capire se esista una corrispondenza precisa tra specifiche bugie e particolari segnali di falsificazione.

La ricerca cerca di individuare se alcuni di questi indicatori emergano con maggiore frequenza in determinate tipologie di menzogna, permettendo così di distinguere i vari tipi di falsificazione basandosi sui comportamenti osservabili. Inoltre, si vuole verificare se alcuni indicatori siano predominanti a seconda della natura del *faking* (ad esempio, *Slight Image Creation*, *Extensive Image Creation*, *Image Protection* e *Ingratiation*).

3. Indagare se un aumento nei livelli dei punteggi relativi ai tratti della Dark Triad (narcisismo, machiavellismo e psicopatia) sia associato alla presenza di specifici indicatori di faking.

Questo obiettivo si focalizza sull'analisi dei tratti caratteristici della *Dark Triad* e sulla loro connessione con i comportamenti ingannevoli, con l'obiettivo di verificare se persone con livelli più elevati di narcisismo, machiavellismo o psicopatia presentino indicatori distinti del comportamento di *faking*. Secondo questo obiettivo, l'aumento di questi tratti sarebbe correlato con specifici indicatori di *faking* che emergono durante la menzogna. Pertanto, si mira a capire se questi tratti clinici influenzino la tipologia di indicatori di *faking* che si palesano durante i colloqui, contribuendo a distinguere le modalità con cui i diversi tratti della *Dark Triad* si manifestano nel comportamento menzognero.

4. I partecipanti che ricevono un avviso di identificazione della menzogna manifesteranno meno frequentemente indicatori del comportamento di faking durante l'intervista, visto che lo studio precedente ha dimostrato che mentono meno con l'avviso.

L'ultimo obiettivo di ricerca è finalizzata a testare se l'avviso di identificazione della menzogna influenzi non solo la quantità di menzogne espresse, come evidenziato dai risultati ottenuti da Law et al. (2016), ma anche la riduzione degli indicatori del comportamento di *faking*. Ci aspettiamo che i partecipanti, consapevoli di essere potenzialmente identificati per aver mentito, non solo limitino l'uso di menzogne, ma riescano anche a controllare meglio gli indicatori di *faking*, riducendone la frequenza durante il colloquio. Dunque, l'obiettivo della

ricerca è verificare se l'avviso di identificazione possa essere predittivo di un maggior controllo sugli indicatori di *faking*, quali segnali non verbali e paraverbali, nel contesto di un'intervista.

2. Studio sperimentale

2.1 Disegno di ricerca

Nell'ambito del presente studio, è stato condotto un *follow-up* un anno dopo la ricerca iniziale, la quale si concentrava sul fenomeno del *faking* durante i colloqui di lavoro. È stato adottato un disegno di ricerca sperimentale di tipo *between-subject*, suddiviso in due condizioni: una condizione sperimentale e una condizione di controllo. I partecipanti sono stati assegnati casualmente a una delle due condizioni: il gruppo sperimentale ha ricevuto un avviso di identificazione della menzogna prima dell'intervista, mentre il gruppo di controllo non ha ricevuto tale avviso.

I partecipanti originali, precedentemente intervistati nella prima fase della ricerca, sono stati ricontattati per partecipare alla seconda fase. Coloro che hanno accettato sono stati invitati a una chiamata su Zoom, nella quale è stato loro mostrato il video dell'intervista effettuata l'anno precedente.

Durante la visione del video, è stato chiesto ai partecipanti di identificare il punto esatto in cui ritenevano di non aver detto la verità. Veniva chiesto al partecipante di segnalare ogni affermazione che non rappresentava accuratamente la sua reale esperienza o che costituiva una menzogna. In seguito, la menzogna è stata categorizzata secondo le quattro categorie identificate da Levashina e Campion (2007) (*Slight Image Creation, Extensive Image Creation, Image Protection* e *Ingratiation*) ed è stato annotato l'intervallo temporale in cui la bugia era stata espressa.

Questa seconda fase dello studio mirava a validare l'elenco di comportamenti paraverbali e non verbali precedentemente identificati come potenziali indicatori di *faking* durante la prima analisi.

Successivamente, sono stati riesaminati tutti gli intervalli individuati, ovvero i momenti in cui i partecipanti stessi hanno ammesso di aver mentito, e sono stati annotati tutti gli indicatori di *faking* osservabili. L'obiettivo di questa fase era verificare se i partecipanti che avevano ricevuto l'avviso di identificazione della

menzogna manifestassero meno frequentemente tali indicatori durante l'intervista rispetto al gruppo di controllo.

2.2 Partecipanti

I partecipanti allo studio sono stati reclutati attraverso gruppi WhatsApp degli studenti del primo e del secondo anno delle magistrali di Psicologia di diversi atenei, quali l'Università di Padova, Parma, Milano e Bergamo. A questi gruppi è stato inviato un messaggio contenente i dettagli del progetto di ricerca, compresa la natura dell'intervista, la durata prevista dell'esperimento, l'eventuale premio per la partecipazione e i contatti dei reclutatori. In totale, hanno aderito allo studio 138 studenti di psicologia (111 donne e 27 uomini), di cui 72 sono stati assegnati alla condizione sperimentale e 66 alla condizione di controllo. I criteri di inclusione richiedevano che i partecipanti fossero studenti di psicologia magistrale, mentre non sono stati applicati criteri di esclusione specifici. Tuttavia, per il presente elaborato, la numerosità campionaria finale si riduce a 51 partecipanti (44 donne e 7 uomini), poiché lo studio si concentra su un *follow-up*. Di questi, 29 partecipanti hanno ricevuto l'avviso di identificazione delle bugie, mentre 22 non lo hanno ricevuto. Essendo questa una seconda fase di ricerca, i partecipanti sono stati ricontattati attraverso una chiamata in cui è stato presentato nuovamente lo studio e si è chiesto loro di prendere parte a una nuova intervista su Zoom. Durante questa seconda fase, ai partecipanti è stato chiesto di rivedere la propria intervista originaria e di indicare i momenti in cui le loro affermazioni non corrispondevano alla verità. Tutti i partecipanti avevano completato almeno un anno di studi magistrali in Psicologia, il che rendeva il campione omogeneo in termini di preparazione accademica. L'età media dei partecipanti era di circa 25 anni.

2.3 Misure

DARK TRIAD DIRTY DOZEN:

I tratti della *Dark Triad* vengono misurati utilizzando la versione italiana della scala *Dirty Dozen* (Jonason & Webster, 2010), adattata da Schimmenti e colleghi (2019). Questo strumento psicométrico è composto da 12 item, suddivisi equamente in tre sotto-scale, ciascuna delle quali valuta una specifica dimensione della *Dark Triad*: il machiavellismo (ad esempio, "Tendo a manipolare gli altri per raggiungere i miei obiettivi"), il narcisismo (ad esempio, "Mi piace essere al centro dell'attenzione") e la psicopatia (ad esempio, "Mi manca spesso empatia verso gli altri"). Ogni item viene valutato su una scala Likert a 5 punti, dove 1 corrisponde a "fortemente in disaccordo" e 5 a "fortemente d'accordo".

Questa scala è ampiamente utilizzata per la sua brevità e facilità di somministrazione, pur mantenendo un buon livello di affidabilità psicométrica. Uno degli aspetti innovativi di questa misura è la sua capacità di cogliere i tratti della *Dark Triad* anche a livelli subclinici, offrendo una finestra sui comportamenti potenzialmente dannosi che possono emergere in situazioni quotidiane, come ad esempio durante un colloquio di lavoro o nel contesto organizzativo. Tuttavia, nel presente studio le misure non sono state somministrate in modo canonico, poiché erano già state utilizzate nello studio precedente. I risultati di tali misurazioni sono stati ripresi e utilizzati per analizzare gli obiettivi della mia ricerca.

INTERVIEW FAKING BEHAVIOR (IFB):

Questo strumento *self-report* è stato utilizzato per misurare il comportamento di falsificazione riferito dai partecipanti subito dopo la simulazione di un'intervista di selezione. Il suo scopo è valutare la frequenza e la natura delle menzogne che i candidati dichiarano di aver detto durante il colloquio. La misura è suddivisa in quattro sotto-scale, ognuna delle quali viene valutata su una scala Likert a 5 punti, dove 1 rappresenta "fortemente in disaccordo" e 5 "fortemente d'accordo". Le sotto-scale sono:

- *Extensive Image Creation*: ad esempio, "Ho inventato esperienze lavorative che non ho realmente avuto".
- *Slight Image Creation*: ad esempio, "Ho ampliato alcune competenze che ho acquisito nei miei precedenti lavori".

- *Image Protection*: ad esempio, "Non ho parlato di fallimenti o insuccessi che ho avuto nelle mie esperienze passate".
- *Ingratiation*: ad esempio, "Ho fatto commenti positivi esagerati sull'azienda per cercare di compiacere l'intervistatore".

Questa scala consente di ottenere una visione dettagliata delle diverse strategie di falsificazione utilizzate dai candidati durante il colloquio, aiutando a comprendere come i partecipanti modellano la loro immagine per ottenere una valutazione favorevole.

2.4 Procedura

Il *follow-up* è stato condotto un anno dopo la fase iniziale della ricerca, nella quale i partecipanti avevano simulato un colloquio di lavoro. Durante questo *follow-up*, i partecipanti sono stati ricontattati telefonicamente e invitati a partecipare a una nuova fase dello studio, tramite una chiamata Zoom. Prima dell'inizio della visione dell'intervista svolta l'anno precedente, ai partecipanti è stata fornita una spiegazione introduttiva, durante la quale è stato illustrato che lo studio originario era incentrato sull'analisi del comportamento di *faking* nei colloqui di lavoro. Si è spiegato che, a seguito di un'analisi sistematica delle interviste, era stato stilato un elenco di comportamenti paraverbali e non verbali considerati potenziali indicatori di *faking*. Lo scopo del *follow-up* era quello di validare tali indicatori. Durante questa fase introduttiva, è stato inoltre chiarito ai partecipanti che non dovevano provare imbarazzo o difficoltà nel riferire eventuali bugie, poiché le domande erano state selezionate appositamente per indurre i partecipanti a mentire. Tale approccio era infatti funzionale a comprendere come i candidati possono alterare la propria immagine durante un colloquio di lavoro e ogni ammissione di falsificazione sarebbe risultata cruciale per la ricerca. L'obiettivo principale di questa fase era verificare se i partecipanti che avevano ricevuto l'avviso di identificazione della menzogna manifestassero meno frequentemente gli indicatori del comportamento di *faking* durante l'intervista, rispetto a quelli che non avevano ricevuto tale avviso. Questo confronto può,

infatti, fornire informazioni preziose sull'efficacia dell'avviso nel ridurre il comportamento di falsificazione.

Durante la visione del video del colloquio, veniva chiesto ai partecipanti di segnalare eventuali affermazioni che non rappresentavano accuratamente la loro esperienza o che costituivano una menzogna. Dopo aver individuato i punti in cui avevano mentito, i partecipanti dovevano specificare su quale aspetto del colloquio avevano fornito informazioni non veritiere. Questo processo era fondamentale per categorizzare in modo corretto le bugie, secondo le quattro categorie di Levashina e Campion (2007): *Slight Image Creation*, *Extensive Image Creation*, *Image Protection* e *Ingratiation*.

Una volta raccolte queste informazioni, i video delle interviste sono stati riesaminati. Per ogni intervallo di tempo in cui il partecipante aveva ammesso di aver mentito, sono stati osservati e annotati tutti gli indicatori di *faking*, sia paraverbali che non verbali. Gli indicatori del comportamento di falsificazione erano stati identificati precedentemente nella letteratura, basandosi principalmente sugli studi di Ekman e Friesen (1969) e sulla revisione di DePaulo e colleghi (2003). La codifica degli indicatori di *faking* è stata effettuata utilizzando una scala Likert a 5 punti per valutare la presenza e l'intensità degli indicatori. Infine, i dati raccolti in questa fase sono stati confrontati con i risultati dell'*Interview Faking Behavior* e della scala *Dirty Dozen*, somministrati durante lo studio precedente. Questo confronto ha permesso di esplorare le correlazioni tra i tratti della personalità *Dark Triad* (machiavellismo, narcisismo e psicopatia) e gli indicatori di *faking* osservati, così come di verificare la coerenza tra il comportamento auto-riferito nella prima fase e ciò che è stato ammesso durante il *follow-up*.

Le interviste registrate sono state essenziali per svolgere la fase successiva di analisi. La codifica dei video ha consentito di individuare gli indicatori di *faking*, confrontandoli con le menzogne riferite dai partecipanti e categorizzandole secondo il modello di Levashina e Campion (2007).

2.5 Metodi

Per l'analisi dei dati è stato utilizzato Microsoft Excel, che ha permesso di calcolare statistiche descrittive e condurre analisi specifiche per i vari obiettivi della ricerca. Innanzitutto, per valutare la relazione tra i punteggi dell'*Interview Faking Behavior* (IFB) e le dichiarazioni riportate nel *follow-up*, è stata adottata principalmente un'analisi qualitativa. L'assenza di punteggi grezzi dell'IFB ha infatti limitato la possibilità di realizzare un confronto quantitativo diretto tra i due set di dati. Poiché i punteggi dell'IFB erano basati su una scala Likert a 5 punti, dove 1 indicava l'assenza di bugie, 2 o 3 indicavano una moderata tendenza al *faking*, e 4 o 5 indicavano una forte tendenza al *faking*, non è stato possibile confrontarli con il numero esatto di bugie riportate nel *follow-up*. Per questo motivo, l'analisi qualitativa è stata scelta come approccio principale per valutare la coerenza tra il comportamento auto-riferito nella prima fase dello studio e quello dichiarato durante il *follow-up*, evidenziando *pattern* di discrepanze nelle dichiarazioni tra le due diverse fasi. Inoltre, per ogni partecipante, è stata creata una tabella in Excel che riportava gli indicatori del comportamento di *faking* e le categorie di bugie individuate secondo Levashina e Campion (2007). Gli indicatori sono stati valutati utilizzando una scala Likert a 5 punti, dove 1 indicava l'assenza o la minima presenza dell'indicatore e 5 la massima presenza. Alcuni degli indicatori sono stati trasformati per adeguarsi al *focus* dell'analisi: l'immediatezza verbale e vocale è stata convertita in "mancanza di immediatezza", e lo stesso è stato fatto per il coinvolgimento verbale e vocale, i dettagli, il sorriso genuino, l'amichevolezza e la cooperatività. In questi casi, un punteggio di 5 indicava la completa assenza dell'elemento e 1 indicava la piena presenza.

Per ogni categoria di bugia (*Slight Image Creation*, *Extensive Image Creation*, *Image Protection* e *Ingratiation*), è stato calcolato il numero complessivo di indicatori di *faking* identificati per ciascun partecipante. Successivamente, tutte le tabelle individuali sono state combinate in un'unica tabella che riporta il numero totale di indicatori per ogni categoria di bugia. Per il calcolo delle percentuali di presenza degli indicatori all'interno di ciascuna categoria, è stato preso il totale

di ciascun indicatore specifico (ad esempio, "mancanza di dettagli" o "gesti simbolici") e diviso per il numero totale di bugie riportate in quella stessa categoria.

Sono stati presi in considerazione solo gli indicatori che hanno raggiunto un livello di presenza pari o superiore al 50%, in modo da focalizzare l'analisi sugli indicatori più rilevanti. In termini di risultati significativi, si è riscontrato che solo due categorie di bugie, *Slight Image Creation* ed *Extensive Image Creation*, hanno prodotto risultati sufficientemente rilevanti per l'analisi. Le altre due categorie, *Image Protection* e *Ingratiation*, non hanno generato dati significativi e non sono state considerate ulteriormente nell'analisi. Nel processo di codifica dei gesti adattatori verso il corpo e gli oggetti è stato adottato un criterio preciso, che prevedeva di includere solo i gesti chiaramente osservabili dalle videoregistrazioni delle interviste, garantendo così un conteggio attendibile. Ad esempio, il giocherellare con una penna è stato codificato come gesto adattatore verso oggetti esclusivamente se risultava ben visibile nelle videoregistrazioni. Successivamente, per esaminare l'associazione tra i tratti della *Dark Triad* e gli indicatori di *faking*, è stata calcolata la correlazione di Pearson per individuare eventuali correlazioni, sia positive che negative, tra le variabili. Per verificare la significatività delle correlazioni, è stato condotto anche un *t-test*, che ha fornito un'ulteriore verifica delle associazioni tra tratti della *Dark Triad* e specifici indicatori di *faking* osservati.

Infine, per valutare l'effetto dell'avviso di identificazione della menzogna sull'espressione degli indicatori di *faking*, è stato utilizzato un *t-test* per confrontare il gruppo sperimentale (condizione con avviso) e di controllo (condizione senza avviso).

3. Risultati

Il primo obiettivo di ricerca è quello di valutare se e come le quattro categorie di bugie cambino nell'attribuzione da parte dei partecipanti subito dopo l'intervista simulata rispetto a un anno dopo, durante il *follow-up*. Per fare questo, è stato effettuato un confronto tra i punteggi riportati dai partecipanti *nell'Interview Faking Behavior* (IFB) e il numero di bugie dichiarate durante il *follow-up*.

Partecipanti	Discrepanze SIC	Discrepanze EIC	Discrepanze IP	Discrepanze I
Partecipante 1	-2	2	0	-2
Partecipante 2	0	2	0	0
Partecipante 3	1	1	0	0
Partecipante 4	0	0	0	0
Partecipante 5	0	0	0	0
Partecipante 6	0	0	0	0
Partecipante 7	1	0	0	0
Partecipante 8	0	2	-2	-2
Partecipante 9	-2	0	0	0
Partecipante 10	-1	2	0	0
Partecipante 11	-2	0	1	0
Partecipante 12	2	0	-2	0
Partecipante 13	0	-2	-2	-2
Partecipante 14	-1	0	0	0
Partecipante 15	0	2	0	0
Partecipante 16	0	1	0	-2
Partecipante 17	1	2	0	0
Partecipante 18	0	1	-1	0
Partecipante 19	1	0	-2	0
Partecipante 20	1	0	0	0
Partecipante 21	0	0	0	0
Partecipante 22	-1	2	0	0
Partecipante 23	2	2	2	0
Partecipante 24	0	0	-1	0
Partecipante 25	0	1	0	0
Partecipante 26	0	0	2	0
Partecipante 27	-2	0	-2	-2
Partecipante 28	0	1	0	-2
Partecipante 29	2	0	0	-2
Partecipante 30	1	0	0	0
Partecipante 31	-2	2	-2	0
Partecipante 32	-2	0	0	-2
Partecipante 33	0	0	1	0
Partecipante 34	-1	2	0	0
Partecipante 35	0	0	0	0
Partecipante 36	2	2	0	0
Partecipante 37	0	0	0	0
Partecipante 38	0	0	0	0
Partecipante 39	-2	0	-2	0
Partecipante 40	1	0	0	0
Partecipante 41	-2	0	0	-2
Partecipante 42	-2	0	-2	-2
Partecipante 43	0	2	0	-2
Partecipante 44	-2	0	0	0
Partecipante 45	2	0	0	-2
Partecipante 46	0	0	0	0
Partecipante 47	0	0	-2	-2
Partecipante 48	-2	0	0	0
Partecipante 49	0	2	-2	0
Partecipante 50	0	0	0	-2
Partecipante 51	0	0	0	0

Tabella 1: 0 = no/poche discrepanze; -1=un po' più bugie nell'IFB; -2=molte più bugie nell'IFB; +1=un po' più bugie nel follow-up; +2=molte più bugie nel follow-up.

A ogni partecipante è stato assegnato un punteggio di discrepanza per ciascuna categoria di bugia, che varia da **-2** a **+2**, a seconda delle differenze tra le due fasi:

- **0**: assenza di discrepanze o presenza di discrepanze minime tra i punteggi IFB e *follow-up*;
- **-1**: il partecipante ha dichiarato di aver detto un po' più bugie nel questionario IFB rispetto al *follow-up*;
- **-2**: il partecipante ha dichiarato di aver detto molte più bugie nel questionario IFB rispetto al *follow-up*;
- **+1**: il partecipante ha dichiarato di aver detto un po' più bugie nel *follow-up* rispetto al questionario IFB;
- **+2**: il partecipante ha dichiarato di aver detto molte più bugie nel *follow-up* rispetto al questionario IFB.

Dall'analisi dei dati emerge una distribuzione abbastanza bilanciata tra coloro che hanno riportato più bugie nell'IFB e coloro che hanno riportato più bugie nel *follow-up*. Su un totale di 51 partecipanti 13 (25,5%) hanno dichiarato di aver detto più bugie nel questionario IFB rispetto al *follow-up*, 13 (25,5%) hanno dichiarato di aver detto più bugie nel *follow-up* rispetto al questionario IFB, 16 (31,4%) hanno mostrato discrepanze sia in una direzione che nell'altra, cioè hanno indicato più bugie in alcune categorie nel questionario IFB e in altre categorie nel *follow-up* e, infine, 9 (17,6%) non hanno mostrato discrepanze rilevanti tra IFB e *follow-up*.

Questa distribuzione evidenzia una discrepanza significativa tra quanto dichiarato subito dopo l'intervista simulata e quanto riportato durante il *follow-up*, suggerendo che vi siano diversi fattori che possono influenzare la memoria o la volontà di ammettere il comportamento di *faking* nel tempo.

Per rispondere al secondo obiettivo di ricerca, ovvero se durante il comportamento di menzogna si manifestino specifici indicatori del comportamento di *faking* e se tali indicatori varino a seconda della categoria di bugia, sono stati calcolati i punteggi relativi per ciascun indicatore in base alle quattro categorie di bugie individuate. Sono state considerate solo due delle quattro categorie di bugie, ossia *Extensive Image Creation* e *Slight Image Creation*, poiché le altre due categorie (*Image Protection* e *Ingratiation*) non hanno prodotto risultati significativi.

Indicatori di faking	SIC (81)		EIC (151)	
	Totale	%	Totale	%
Discrepanza, incoerenza	1	1%	17	11%
Mancanza di immediatezza verbale e vocale	14	17%	48	32%
Incertezza verbale e vocale	44	54%	104	69%
Tensione vocale	18	22%	61	40%
Mancanza di coinvolgimento verbale e vocale	3	4%	28	19%
Mancanza di dettagli	6	7%	22	15%
Ammessa mancanza di memoria	0	0%	1	1%
Mancanza di sorriso genuino	9	11%	31	21%
Gesti simbolici	0	0%	0	0%
Gesti indicatori	53	65%	101	67%
Gesti illustratori	10	12%	20	13%
Gesti adattatori verso il corpo	27	33%	76	50%
Gesti adattatori verso oggetti	3	4%	6	4%
Nervoso	13	16%	48	32%
Non amichevole	3	4%	4	3%
Non cooperativo	5	6%	15	10%

Tabella 2: la colonna totale riporta il numero di volte in cui l'indicatore è stato rilevato nella categoria di *faking*, mentre la colonna percentuale riporta la frequenza di rilevazione.

Nella categoria dell'*Extensive Image Creation*, gli indicatori con una percentuale superiore al 50% sono risultati essere:

- gesti adattatori verso il corpo (50%), che comprendono il toccarsi o il manipolare il proprio corpo e che suggeriscono uno stato di tensione o disagio nel cercare di proiettare una versione migliorata di sé;

- gesti indicatori (67%), che segnalano incertezza o che sono legati a movimenti inconsci durante il processo di falsificazione;
- incertezza verbale e vocale (69%), ovvero la presenza di esitazioni, pause o la difficoltà a rispondere alle domande; quest'ultima è emersa come l'indicatore più rilevante per l'*Extensive Image Creation* .

Per quanto riguarda la *Slight Image Creation*, sono stati identificati come prevalenti: gesti indicatori (65%), incertezza verbale e vocale (54%), mentre i gesti adattatori verso il corpo (33%), pur rilevati in misura inferiore rispetto alla categoria dell'*Extensive Image Creation* sono comparsi comunque con frequenza significativa.

I gesti indicatori sono stati rilevati frequentemente, anche se con una presenza leggermente inferiore rispetto all'*Extensive Image Creation*.

Questi risultati mostrano una differenza nell'incidenza degli indicatori tra le due categorie di bugie, con l'*Extensive Image Creation* che evidenzia punteggi più elevati per tutti gli indicatori rispetto alla *Slight Image Creation*. In particolare, l'incertezza verbale e vocale ha ottenuto la percentuale più alta nella categoria dell'*Extensive Image Creation*, mentre i gesti indicatori sono stati rilevati con frequenza elevata in entrambe le categorie.

I risultati confermano l'ipotesi che gli indicatori di *faking* variano a seconda del tipo di menzogna, con l'*Extensive Image Creation* che risulta associata a segnali di nervosismo più marcati, mentre nella *Slight Image Creation* questi segnali sono presenti ma in misura minore.

Per esaminare l'obiettivo relativo all'associazione tra i tratti della *Dark Triad* e la presenza di specifici indicatori di *faking*, è stata condotta un'analisi di correlazione di Pearson con significatività a due code. Di seguito vengono riportati i risultati ottenuti, differenziando i tre tratti che compongono la *Dark Triad*: machiavellismo, psicopatia e narcisismo.

	Macchiavellismo		Psicopatia		Narcisismo	
	Correlazione di Pearson	Significatività (a due code)	Correlazione di Pearson	Significatività (a due code)	Correlazione di Pearson	Significatività (a due code)
Discrepanza, incoerenza	0,282	0	0,159	0	0,058	0
Mancanza di immediatezza verbale e vocale	0,035	0,472	0,114	0,316	0,139	0
Incertezza verbale e vocale	0,125	0	0,115	0	0,084	0,167
Tensione vocale	0,076	0,446	0,149	0,649	-0,013	0,002
Mancanza di coinvolgimento verbale e vocale	-0,011	0	0,068	0	0,02	0
Mancanza di dettagli	0,103	0	0,208	0	0,174	0
Ammessa mancanza di memoria	-0,123	0	0,112	0	-0,031	0
Mancanza di sorriso genuino	-0,023	0,007	0,015	0,003	-0,022	0
Gesti simbolici	0	0	0	0	0	0
Gesti indicatori	-0,029	0	0,236	0	0,059	0,063
Gesti illustratori	0	0	-0,168	0	0,211	0
Gesti adattatori verso il corpo	0,128	0,031	-0,03	0,058	0,014	0,202
Gesti adattatori verso oggetti	0,09	0	-0,175	0	-0,209	0
Nervoso	0,079	0,469	0,179	0,308	0,045	0
Non amichevole	-0,251	0	-0,044	0	-0,017	0
Non cooperativo	0,03	0	0,159	0	0,185	0

Tabella 3: Correlazione tra indicatori e tratti della Dark Triad; sono evidenziati i valori di correlazione $|r| > 0.1$ e con $p < 0.01$

Generalmente si osserva una bassa correlazione (solo in pochi casi l'indice di correlazione risulta essere, in valore assoluto, maggiore di 0,2) ed un'alta significatività. Di conseguenza sono stati evidenziati solamente i casi con indice di correlazione $|r| > 0.1$. La discrepanza/incoerenza ha mostrato una correlazione positiva con il machiavellismo ($r = 0,251$, $p = 0$), indicando un'associazione tra questo tratto e una maggiore presenza di discrepanze nelle risposte. In aggiunta, è stata osservata una correlazione negativa con la non amichevolezza ($r = -0,251$, $p = 0$), suggerendo una tendenza dei partecipanti con alti punteggi di machiavellismo a mostrarsi più amichevoli durante l'intervista. Per quanto riguarda la psicopatia, si è rilevata una correlazione positiva con la mancanza di dettagli ($r = 0,208$, $p = 0$), suggerendo che individui con tratti psicopatici tendono a fornire risposte meno dettagliate. Anche i gesti indicatori hanno mostrato una seppur lieve correlazione positiva con questo tratto ($r = 0,236$, $p = 0$), che potrebbe indicare una tendenza dei soggetti con tratti psicopatici a utilizzare questo tipo di gesti.

Nel caso del narcisismo, è stata riscontrata una correlazione positiva con i gesti illustratori ($r = 0,211$, $p = 0$). Questo potrebbe suggerire che i partecipanti con più elevati livelli di narcisismo tendono a fare maggior uso di gesti illustratori durante

i colloqui, probabilmente per enfatizzare o rendere più spettacolare la propria presentazione.

Inoltre, si è osservata una minore propensione nell'utilizzo di gesti adattatori verso oggetti ($r = -0,209$, $p = 0$), suggerendo che i narcisisti utilizzano meno questi gesti, che potrebbero indicare nervosismo, durante le loro interviste. Dopo le Conclusioni, nell'Appendice 1, sono riportati gli Scatter Plot relativi ai valori rilevati della *Dark Triad* e degli indicatori di *faking*. L'inclinazione della linea di tendenza rappresenta l'indice di correlazione, indicando una relazione sia positiva che negativa.

Uno degli obiettivi di ricerca è verificare se i partecipanti che hanno ricevuto un avviso di identificazione della menzogna avrebbero manifestato meno frequentemente indicatori di *faking* durante l'intervista rispetto a coloro che non l'hanno ricevuto. Per rispondere a questa domanda, è stato analizzato il numero complessivo di indicatori di *faking* individuati per ciascun partecipante, sia con che senza l'avviso, e successivamente è stato calcolato il numero medio di indicatori per gruppo. Nella tabella 4 sono riportati i dati analizzati.

DESCRITTIVA DELLA POPOLAZIONE CHE HA RICEVUTO L'AVVISO			DESCRITTIVA DELLA POPOLAZIONE CHE NON HA RICEVUTO L'AVVISO		
Partecipanti	N. indicatori di faking	N. faking	Partecipanti	N. indicatori di faking	N. faking
Partecipante 1	6	3	Partecipante 1	21	6
Partecipante 2	6	2	Partecipante 2	16	4
Partecipante 3	27	5	Partecipante 3	4	1
Partecipante 4	11	3	Partecipante 4	9	3
Partecipante 5	7	4	Partecipante 5	18	7
Partecipante 6	6	2	Partecipante 6	15	4
Partecipante 7	23	4	Partecipante 7	8	3
Partecipante 8	18	5	Partecipante 8	13	3
Partecipante 9	7	3	Partecipante 9	31	9
Partecipante 10	13	3	Partecipante 10	7	3
Partecipante 11	13	3	Partecipante 11	14	4
Partecipante 12	50	15	Partecipante 12	7	2
Partecipante 13	22	10	Partecipante 13	16	3
Partecipante 14	40	10	Partecipante 14	8	4
Partecipante 15	20	4	Partecipante 15	7	3
Partecipante 16	8	3	Partecipante 16	23	6
Partecipante 17	29	9	Partecipante 17	6	2
Partecipante 18	29	10	Partecipante 18	4	2
Partecipante 19	27	7	Partecipante 19	24	8
Partecipante 20	7	2	Partecipante 20	20	8
Partecipante 21	8	4	Partecipante 21	11	3
Partecipante 22	28	6	Partecipante 22	2	1
Partecipante 23	57	14			
Partecipante 24	13	6			
Partecipante 25	35	11			
Partecipante 26	3	1			
Partecipante 27	11	4			

Tabella 4: analisi degli indicatori di *faking* per gruppo di partecipanti che ha ricevuto l'avviso di identificazione e per gruppo di partecipanti che non ha ricevuto l'avviso.

Senza considerare il numero di bugie per partecipante, la media degli indicatori di *faking* rilevati nel gruppo che ha ricevuto l'avviso è di 20,90, mentre nel gruppo che non ha ricevuto l'avviso la media è significativamente inferiore, pari a 12,91. Questo risultato suggerisce che i partecipanti che hanno ricevuto l'avviso hanno manifestato un numero più alto di indicatori di *faking*.

Quando si considera invece il numero di bugie dette da ciascun partecipante, la media degli indicatori di *faking* per coloro che hanno ricevuto l'avviso scende a 5,97, rispetto a una media di 4,05 per i partecipanti che non hanno ricevuto l'avviso. Anche in questo caso, si osserva un maggior numero di indicatori di *faking* nel gruppo con avviso.

Per verificare se la differenza tra i due gruppi fosse statisticamente significativa, è stato condotto un T-test per campioni indipendenti. Il valore del T-test è risultato pari a $p = 0,0356$, indicando che vi è una differenza significativa tra i due gruppi ($p < 0,05$). Questo suggerisce che l'avviso di identificazione della menzogna ha avuto un impatto significativo sul comportamento dei partecipanti durante l'intervista.

4. Discussioni

Questa ricerca si è focalizzata sull'analisi di una serie di obiettivi. I risultati di ciascun obiettivo sono stati esaminati in questo capitolo, cercando di interpretarne il significato e di collocarli all'interno della letteratura sul *faking*. Il primo obiettivo della ricerca era valutare se e come le quattro categorie di bugie cambino nell'attribuzione da parte dei partecipanti tra il questionario *dell'Interview Faking Behavior* (IFB), somministrato subito dopo l'intervista simulata, e il *follow-up* svolto a un anno di distanza. Le discrepanze osservate tra le dichiarazioni dei partecipanti nelle due fasi della ricerca possono essere spiegate da diversi fattori. Un aspetto rilevante è il decadimento amnestico naturale, che potrebbe aver influenzato la capacità dei partecipanti di ricordare con precisione quante e quali bugie avessero detto, inizialmente, a distanza di un anno. Come evidenziato da Back e colleghi (2013), la memoria è suscettibile a distorsioni e deterioramenti nel tempo, specialmente quando si tratta di eventi stressanti o emotivamente rilevanti, come un colloquio di lavoro simulato. Questo effetto è stato osservato in particolar modo per le categorie di *Image Protection*, *Ingratiation* e, anche se in misura minore, *Slight Image Creation*, le quali tendono a essere ricordate meno accuratamente rispetto all'*Extensive Image Creation*, probabilmente a causa del minor impatto emotivo o della minore rilevanza percepita nel contesto del colloquio.

Un'altra spiegazione plausibile riguarda la tendenza dei partecipanti a minimizzare il proprio comportamento di *faking* immediatamente dopo l'intervista simulata, temendo potenziali conseguenze negative per l'ammissione delle bugie, anche in un contesto di simulazione. Paulhus e Williams (2002) hanno sottolineato che in situazioni di pressione sociale, le persone possono omettere o ridurre la quantità di falsificazioni dichiarate per proteggere la propria immagine. In altre parole, il bisogno di mantenere un'immagine positiva potrebbe portare gli individui ad evitare di ammettere comportamenti socialmente indesiderati in situazioni di potenziale giudizio. Questo fenomeno potrebbe spiegare perché alcuni partecipanti hanno dichiarato meno bugie nell'IFB rispetto al *follow-up*,

dove si sentivano più liberi di ammettere comportamenti che avevano precedentemente evitato di riconoscere.

Al contrario, alcuni partecipanti potrebbero aver sovrastimato il proprio comportamento di *faking* nel *follow-up*. Ciò potrebbe essere dovuto a un *bias* di ricordo, che porta le persone a ricordare eventi in modo distorto per giustificare o razionalizzare il proprio comportamento (LeBreton et al., 2018). Questi *bias* possono interferire con la percezione e la narrazione degli eventi passati, specialmente in contesti in cui la memoria è influenzata da fattori emotivi o stressanti, come in un colloquio di lavoro, anche se simulato. In effetti, secondo O'Boyle e colleghi (2012), il comportamento di *faking* è spesso influenzato da fattori situazionali e cognitivi e il modo in cui le persone lo ricordano può variare in base a come desiderano presentarsi, soprattutto quando il tempo trascorso dall'evento è significativo.

Le discrepanze osservate suggeriscono che la misurazione immediata del comportamento di *faking*, sebbene utile per una prima valutazione, potrebbe non riflettere accuratamente la frequenza reale delle bugie dette. Come notato da Levashina e Campion (2007), le autovalutazioni post-evento possono essere influenzate da numerosi fattori, tra cui lo stress, la memoria e la desiderabilità sociale. Un *follow-up* a distanza di tempo potrebbe offrire informazioni più accurate e riflessive sui comportamenti passati, sebbene il rischio di errori di memoria debba sempre essere tenuto in considerazione.

In conclusione, i risultati indicano che le differenze temporali nella rilevazione del *faking* devono essere esplorate ulteriormente per comprendere meglio come i partecipanti alterano la propria immagine nel tempo e quali fattori influenzano le loro ammissioni di falsificazione.

Il secondo obiettivo di ricerca mirava a valutare se durante il comportamento di menzogna si manifestino specifici indicatori di *faking* e se tali indicatori varino a seconda del tipo di menzogna, nello specifico tra *Slight Image Creation* e *Extensive Image Creation*. È, infatti, probabile che i partecipanti non abbiano ritenuto necessario ammettere menzogne nelle categorie di *Image Protection* e *Ingratiation*, percependole come "piccole" e non problematiche al

punto da meritare una segnalazione. Per questo motivo, solo le categorie di *Slight Image Creation* ed *Extensive Image Creation* sono state considerate per l'analisi dei risultati, poiché il numero di bugie riportate nelle altre due categorie è risultato insufficiente per una valutazione significativa.

I risultati ottenuti confermano che esistono differenze negli indicatori osservati tra queste due forme di falsificazione.

Per quanto riguarda l'*Extensive Image Creation*, gli indicatori che hanno ottenuto le percentuali più elevate sono stati i gesti indicatori (67%) e l'incertezza verbale e vocale (69%). Questi risultati sono coerenti con le teorie esposte da Levashina e Champion (2007), i quali suggeriscono che i comportamenti di *faking* più elaborati e complessi, come quelli dell'*Extensive Image Creation*, sono associati a una maggiore incertezza e a indicatori di *faking* più evidenti. In particolare, l'incertezza vocale e verbale, caratterizzata da esitazioni e pause, può riflettere lo sforzo cognitivo necessario per sostenere una menzogna più complessa e continuare a mantenere una versione distorta di sé in modo coerente. I gesti adattatori verso il corpo (50%), che indicano tensione fisica, suggeriscono che l'*Extensive Image Creation* richiede un maggiore sforzo psicofisico per mantenere coerenza tra il messaggio verbale e non verbale. Perciò i risultati suggeriscono che i gesti legati alla tensione fisica e all'incertezza verbale e vocale sono frequentemente associati a questa forma di falsificazione, caratterizzata da un'evidente e deliberata alterazione dell'immagine. Per quanto concerne la *Slight Image Creation*, gli indicatori che emergono con frequenza significativa sono gesti indicatori (65%) e incertezza verbale e vocale (54%). Sebbene i gesti adattatori verso il corpo siano presenti con una percentuale inferiore (33%), la loro incidenza suggerisce che anche nelle forme più lievi di falsificazione l'individuo sperimenti un certo livello di tensione. Tuttavia, come dimostrato anche da Levashina e Champion (2007), la *Slight Image Creation*, essendo meno complessa e meno invasiva, richiede uno sforzo cognitivo e comportamentale inferiore, il che si traduce in una minore frequenza di segnali di tensione e incertezza rispetto all'*Extensive Image Creation*. Questi risultati suggeriscono una distinzione chiara tra i due tipi di menzogna in termini di manifestazioni di *faking*. Nell'*Extensive Image Creation*, gli individui

sembrano essere più inclini a mostrare segnali di nervosismo, sia attraverso movimenti corporei che indicano disagio (come i gesti adattatori) sia attraverso la difficoltà a mantenere un discorso fluido (incertezza verbale e vocale). La *Slight Image Creation*, pur implicando una certa alterazione dell'immagine, risulta meno associata a questi segnali, il che potrebbe indicare che i partecipanti trovino più semplice gestire menzogne meno elaborate senza dover affrontare un carico emotivo e cognitivo così significativo.

I risultati ottenuti supportano anche le evidenze di studi precedenti, come quello di Roulin e colleghi (2016), che ha dimostrato che le forme di falsificazione più elaborate, come l'*Extensive Image Creation*, sono maggiormente associate a segnali di tensione e nervosismo durante le interviste di selezione. In particolare, Roulin e colleghi (2016) evidenziano che i candidati che tentano di proiettare un'immagine eccessivamente positiva di sé tendono a manifestare una maggiore incertezza verbale e una frequenza più alta di indicatori di disagio, come gesti indicatori e movimenti adattatori.

Inoltre, la letteratura suggerisce che l'incertezza verbale e vocale, unitamente a indicatori non verbali come i gesti indicatori, sono indicatori chiave del comportamento di *faking* durante le interviste (Levashina & Campion, 2007). I risultati del presente studio sono in linea con queste conclusioni, dimostrando che tali segnali sono associati sia alla *Slight Image Creation* sia all'*Extensive Image Creation*, ma con una maggiore incidenza in quest'ultima. Infine, la presenza dei gesti indicatori in entrambe le categorie, anche se in misura maggiore nell'*Extensive Image Creation*, suggerisce che questo tipo di gesti possa essere considerato un indicatore generale del *faking*, indipendentemente dal livello di complessità della menzogna. La sua presenza costante, anche nelle forme di falsificazione meno elaborate, conferma che i movimenti fisici inconsapevoli sono segnali chiave di inganno. In conclusione, i risultati dimostrano che gli indicatori di *faking* variano a seconda della complessità della menzogna. L'*Extensive Image Creation* è associata a una maggiore incidenza di indicatori di tensione fisica e incertezza verbale e vocale, suggerendo che la falsificazione più elaborata richiede un maggiore sforzo

cognitivo ed emotivo. La *Slight Image Creation*, pur mostrando segnali simili, li manifesta con una frequenza inferiore, supportando l'idea che le menzogne meno elaborate siano più facili da gestire.

Il terzo obiettivo di questa ricerca si concentra sull'analisi dell'associazione tra i tratti della *Dark Triad* (machiavellismo, psicopatia e narcisismo) e la presenza di specifici indicatori di *faking* nei colloqui di selezione. I risultati ottenuti mostrano una correlazione tra i tratti della *Dark Triad* e specifici indicatori di *faking*, anche se le associazioni risultano generalmente basse, con pochi valori di correlazione che superano lo 0,2, in valore assoluto. Questi risultati appaiono comunque coerenti con quanto riportato dalla letteratura sulla *Dark Triad*. Diversi studi, come quelli di O'Boyle e colleghi (2012) e Paulhus e Williams (2002), supportano l'idea che i tratti della *Dark Triad* siano associati a comportamenti strategici e manipolativi, elementi che sembrano emergere anche nell'analisi in relazione al comportamento di *faking* durante i colloqui di selezione.

La correlazione positiva tra il machiavellismo e la discrepanza/incoerenza (significativa) suggerisce che i partecipanti con alti livelli di tratti machiavellici tendono a presentare incongruenze nelle loro risposte. Questo risultato potrebbe derivare da una strategia deliberata di manipolazione dell'immagine che i candidati adottano durante l'intervista, cercando di adattare le proprie risposte in base a ciò che ritengono possa piacere all'intervistatore o rispondere alle sue aspettative. Tale tendenza è coerente con la letteratura esistente, che sottolinea come le persone con tratti machiavellici siano spesso motivate a controllare e modificare la propria immagine sociale per ottenere vantaggi personali (Czibor & Bereczkei, 2012; LeBreton et al., 2018). Perciò l'incoerenza nelle risposte potrebbe non essere un segnale di scarsa competenza comunicativa, ma piuttosto un segnale di una strategia di presentazione.

La correlazione negativa tra machiavellismo e non amichevolezza (significativa) potrebbe inoltre indicare che i partecipanti con alti livelli di questo tratto tendano a presentarsi in modo più amichevole per mascherare la loro inclinazione alla manipolazione, come emerso in altre ricerche (Turner et al., 2019).

Il tratto psicopatico ha mostrato una correlazione positiva con la mancanza di dettagli (significativa), suggerendo una tendenza da parte di individui psicopatici a fornire risposte meno dettagliate. Questa ridotta attenzione ai dettagli potrebbe riflettere una minore preoccupazione per la coerenza narrativa o per il modo in cui la propria immagine appare agli altri, dato che queste persone sono generalmente meno interessate a conformarsi a norme sociali o a costruire una narrazione accurata. Ne deriva che le risposte di persone con alti livelli di tratti psicopatici possano risultare meno dettagliate, probabilmente per un disinteresse verso un controllo dell'immagine conforme alle aspettative sociali. Questo dato si allinea con la letteratura che descrive la psicopatia come associata a bassi livelli di autocontrollo e interesse per le norme sociali (Back et al., 2013). Inoltre, la correlazione positiva con i gesti indicatori (significativa) suggerisce che i soggetti psicopatici potrebbero fare uso di questi gesti per rafforzare la propria comunicazione, un comportamento che appare coerente con la loro natura dominante e a tratti egocentrica, riportata in lavori come quelli di Paal & Bereczkei (2007).

Il narcisismo ha mostrato una correlazione positiva con i gesti illustratori (significativa), suggerendo che i soggetti narcisisti utilizzino questi gesti per enfatizzare e spettacolarizzare le proprie affermazioni. I gesti illustratori aiutano a dare risalto e a mantenere l'attenzione dell'interlocutore, un comportamento che si allinea con il bisogno di autoaffermazione e ammirazione tipico dei narcisisti (Paulhus & Williams, 2002). Questo approccio potrebbe essere parte di una strategia volta a ottenere attenzione e a valorizzare l'immagine personale, centrale per i narcisisti che tendono a percepirsi come figure importanti e meritevoli di riconoscimento.

D'altra parte, la correlazione negativa con i gesti adattatori verso oggetti (significativa) potrebbe indicare una minor inclinazione a mostrare segnali di nervosismo, coerentemente con l'immagine sicura e stabile che i narcisisti tendono a proiettare.

Sebbene alcune correlazioni riscontrate risultino inferiori al livello di 0,2, esse potrebbero comunque indicare associazioni deboli ma rilevanti. La significatività

statistica, nonostante i bassi valori di correlazione, potrebbe indicare che i tratti della *Dark Triad* influenzino il comportamento di *faking* in modo sottile. In altre parole, questi tratti non sembrano esercitare un'influenza dominante sul comportamento di *faking*, ma potrebbero comunque contribuire in modo sottile alla variazione negli indicatori comportamentali. Tuttavia, la limitata numerosità del campione in questo studio potrebbe aver contribuito alla bassa forza delle correlazioni osservate. Con un campione più ampio è possibile che alcune di queste associazioni emergano in modo più chiaro, rafforzando l'evidenza di una relazione tra i tratti della *Dark Triad* e gli indicatori di *faking*.

In conclusione, i risultati ottenuti supportano solo parzialmente l'indagine di un legame significativo tra i tratti della *Dark Triad* e specifici indicatori di *faking*.

L'ultimo obiettivo di questa ricerca era esaminare l'efficacia di un avviso di identificazione della menzogna nel ridurre i comportamenti di *faking* durante un colloquio di selezione simulato. In linea con quanto emerso da precedenti studi (Levashina & Campion, 2007), l'obiettivo iniziale prevedeva che i partecipanti avvisati avrebbero mostrato un numero inferiore di indicatori di *faking* rispetto a coloro che non avevano ricevuto alcun avviso. Contrariamente alle aspettative iniziali, i partecipanti che hanno ricevuto l'avviso di identificazione della menzogna hanno manifestato un numero maggiore di indicatori di *faking* rispetto a quelli che non l'hanno ricevuto. Questo risultato inatteso può essere spiegato da diversi fattori. In primo luogo, il campione ridotto rispetto alla ricerca iniziale potrebbe aver influenzato i risultati, limitando la capacità di rilevare un effetto più netto e generalizzabile. Questo è un aspetto rilevante poiché un campione più ampio avrebbe potuto mostrare meglio l'effetto deterrente dell'avviso, come suggerito da ricerche precedenti (Levashina & Campion, 2007). Un'altra possibile spiegazione riguarda l'effetto psicologico dell'avviso stesso. Gli indicatori di *faking*, concepiti comunemente come sinonimi di menzogna, potrebbero invece rappresentare indici di tensione emotiva durante l'atto stesso di mentire. L'avviso potrebbe, quindi, aver aumentato il livello di ansia o di nervosismo tra i partecipanti, portandoli a manifestare inconsapevolmente più indicatori di *faking*. Sapendo di essere osservati con maggiore attenzione e

consapevoli della possibilità di essere smascherati, i partecipanti potrebbero aver cercato di controllare in modo eccessivo la propria comunicazione, con il risultato opposto: l'aumento degli indicatori di *faking*. Questo effetto è coerente con quanto emerso dagli studi di Ekman (2009), che ha dimostrato come l'eccesso di autocontrollo nel tentativo di evitare di essere scoperti possa in realtà aumentare la probabilità di emettere indicatori di *faking*. Secondo Ekman, l'attenzione cosciente e continua sulla propria comunicazione può portare a una perdita di naturalezza, rendendo più evidenti gli indicatori di *faking*.

Questi risultati possono essere interpretati anche alla luce della teoria di Levashina e Campion (2007), secondo cui i tentativi di gestione dell'impressione durante un colloquio richiedono uno sforzo cognitivo significativo. Quando i partecipanti cercano di gestire simultaneamente il contenuto verbale e il comportamento non verbale, soprattutto con l'aggiunta di una minaccia percepita come un avviso di identificazione delle menzogne, il carico cognitivo può aumentare esponenzialmente e portare a una maggiore difficoltà nel linguaggio (esitazioni, pause) e a una riduzione della spontaneità, incrementando la possibilità di manifestare indicatori di *faking*.

Un altro fattore che potrebbe aver contribuito a questi risultati è l'effetto che l'avviso ha avuto sulla percezione del rischio da parte dei partecipanti. Il tentativo di mantenere un'immagine coerente sotto pressione potrebbe averli spinti a sovra-regolarsi, mostrando segni più visibili di tensione e disagio, come suggerito da Turner e colleghi (2019) nel contesto del *faking* durante i colloqui di lavoro. Pertanto, l'avviso, invece di ridurre il comportamento di *faking*, potrebbe aver intensificato la percezione del rischio e, paradossalmente, aumentato la frequenza degli indicatori di *faking*.

I risultati suggeriscono che l'avviso di identificazione della menzogna potrebbe avere effetti complessi, aumentando la pressione psicologica sui partecipanti e portando all'emergere di più indicatori di *faking*. Questo effetto potrebbe essere legato all'eccesso di controllo cosciente e alla gestione dell'immagine in un contesto percepito come ad alto rischio, come ipotizzato da Levashina e Campion

(2007) e supportato da studi successivi come quelli di Ekman (2009) e Turner e colleghi (2019).

4.1 Limiti e prospettive future

Questa ricerca presenta alcune limitazioni rilevanti, che andrebbero considerate per interpretare i risultati e orientare ricerche future. In primo luogo, la qualità visiva limitata delle registrazioni Zoom ha ostacolato l'analisi di alcuni indicatori di *faking* non verbali, riducendo la capacità di rilevare in modo dettagliato i gesti adattatori e i movimenti corporei in generale. Poiché la telecamera, in alcuni casi, era inquadrata prevalentemente sul volto dei partecipanti, molti gesti, specialmente quelli eseguiti con le mani o con il corpo al di fuori del campo visivo, come su superfici sottostanti (ad esempio il tavolo), non erano visibili. Questa limitazione ha influenzato la completezza dei dati osservabili, creando potenziali lacune nella rilevazione completa dei comportamenti non verbali.

In aggiunta, il campione ristretto, composto esclusivamente da studenti, rappresenta un ulteriore limite alla generalizzabilità dei risultati. Nonostante questa scelta sia stata coerente con il contesto simulato di selezione per una posizione di Psicologo Junior presso l'Azienda Ospedaliera di Padova, l'esclusione di candidati con una diversa esperienza professionale ha ridotto la varietà comportamentale osservabile. Ricerche future potrebbero trarre beneficio da un campione più ampio e diversificato, includendo anche candidati con *background* professionali vari, per migliorare la validità esterna e garantire una rappresentatività più accurata dei comportamenti di *faking* nel contesto lavorativo.

Inoltre, a causa della limitata numerosità campionaria, non è stato possibile distinguere tra il gruppo sperimentale, che ha ricevuto l'avviso di identificazione, e quello di controllo, che invece non lo ha ricevuto, rispetto all'obiettivo di ricerca relativo all'associazione tra i tratti della *Dark Triad* e gli indicatori di *faking*. Tale suddivisione avrebbe, infatti, ulteriormente ridotto il campione, limitando le possibilità di analisi statistiche significative.

Un altro limite riguarda la rilevazione degli indicatori di *faking* solo durante gli intervalli di tempo in cui i partecipanti hanno dichiarato di aver mentito. Questo approccio limita la possibilità di analizzare la distribuzione degli indicatori di *faking* nel corso dell'intera intervista e di fare un confronto con le parti dell'intervista in cui i partecipanti non hanno dichiarato di aver mentito. Per ricerche future, potrebbe essere utile esaminare l'intero video dell'intervista, comparando così in modo più dettagliato gli indicatori tra i segmenti di dichiarata falsificazione e quelli di presunta sincerità.

In merito alle emozioni vissute dai partecipanti durante il colloquio simulato, la nostra ricerca non ha considerato in che modo queste emozioni possano incidere sulla manifestazione degli indicatori di *faking*. La misurazione dell'ansia è stata effettuata solo prima dell'inizio del colloquio, senza monitorare le variazioni emotive durante l'intervista. La letteratura indica che, in contesti stressanti come i colloqui, le emozioni negative possano influenzare il comportamento non verbale e portare a interpretazioni imprecise di alcuni indicatori di *faking*. Studi come quelli di DePaulo e colleghi (2003) e Ekman (2009) evidenziano che l'ansia o il nervosismo possano manifestarsi attraverso segnali non verbali simili a quelli associati alla falsificazione, come cambiamenti nel tono di voce o gesti nervosi. Inoltre, secondo Burgoon e colleghi (2019), questi stati emotivi possono indurre reazioni che vengono interpretate erroneamente come segnali di inganno, sottolineando l'importanza di contestualizzare tali indicatori all'interno delle condizioni emotive dei partecipanti. Ricerche future potrebbero includere la valutazione dell'ansia prima, durante e dopo l'intervista, per una comprensione più completa delle influenze emotive sul comportamento dei candidati. Infine, una limitazione significativa del nostro approccio sperimentale riguarda il contesto simulato, che potrebbe non rispecchiare appieno le condizioni e le dinamiche di un colloquio di lavoro reale. Sebbene un contesto reale fornisca una maggiore validità esterna, potrebbe compromettere la sincerità dei partecipanti, influenzando l'accuratezza delle loro risposte nel questionario *self-report* e nel *follow-up*. Come indicato da Ho e colleghi (2019), le persone tendono a mostrare riserve nell'ammettere comportamenti di gestione ingannevole in ambienti di selezione reale.

Conclusioni

In questa tesi è stata approfondita la manifestazione del comportamento di *faking* durante i colloqui di lavoro simulati, analizzando gli indicatori di *faking* associati a menzogne auto-riferite. Basandosi sulla rassegna sistematica di DePaulo (2003) ed Ekman e Friesen (1969), sono stati codificati dalle videoregistrazioni di colloqui di lavoro simulati gli indicatori di comportamento di *faking*, con l'obiettivo di fornire linee guida pratiche che possano aiutare i selezionatori aziendali a riconoscere comportamenti ingannevoli nel processo di reclutamento del personale.

In questa tesi è stato esplorato il comportamento di *faking*, con particolare attenzione agli indicatori di *faking* emergenti nelle categorie di bugie di *Extensive Image Creation* e *Slight Image Creation*. Come illustrato in dettaglio nel primo capitolo di questa tesi, il contesto della selezione del personale è influenzato dal fenomeno della desiderabilità sociale, che porta spesso i candidati a utilizzare tecniche di gestione delle impressioni, delle volte anche ingannevoli. È quindi utile identificare gli indicatori associati al comportamento di falsificazione per evitare l'assunzione di candidati non realmente idonei al ruolo proposto. Dall'analisi dei risultati emerge che l'*Extensive Image Creation* ha una significativa associazione con alcuni indicatori di *faking*. In particolare, la creazione di storie inventate spinge i partecipanti a mettere in atto indicatori di *faking* come strategie di autocontrollo e autoregolazione. I gesti indicatori e l'incertezza verbale e vocale si sono dimostrati i principali indicatori di *faking* per le bugie di *Extensive Image Creation*, suggerendo che l'incertezza, insieme a segnali non verbali come i gesti indicatori, ma anche adattatori, sia un elemento chiave nell'identificazione di comportamenti di *faking* durante i colloqui di selezione. Questi indicatori sono stati osservati anche per la *Slight Image Creation*, ma con frequenza minore, suggerendo un'intensità più attenuata del comportamento di falsificazione per questa categoria.

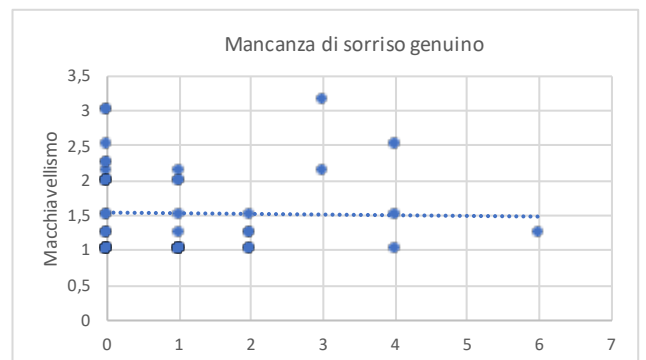
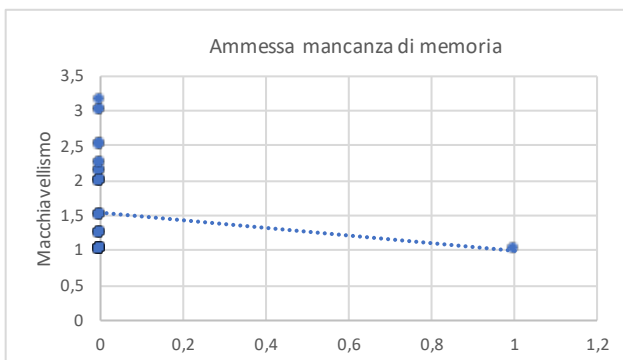
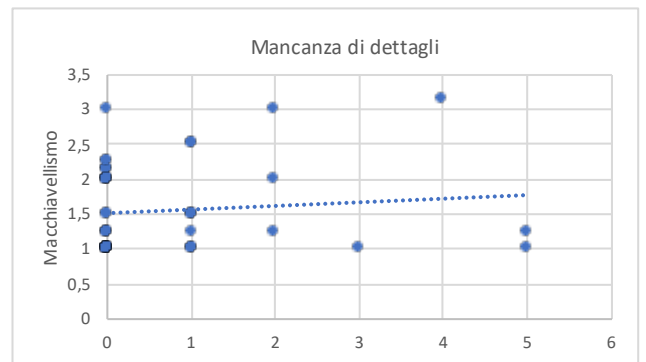
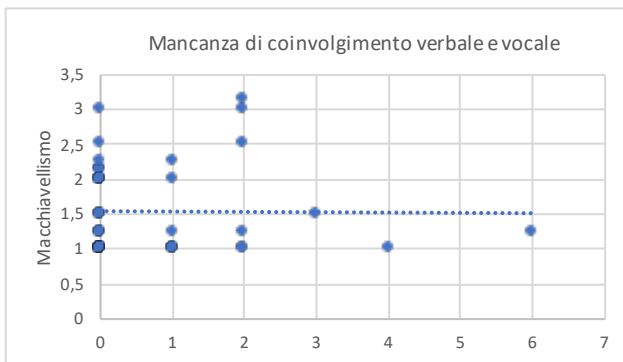
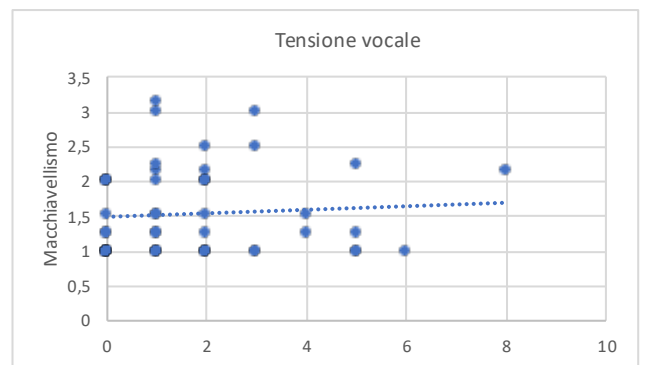
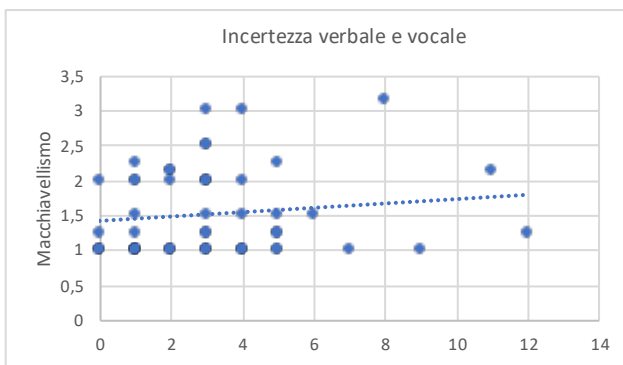
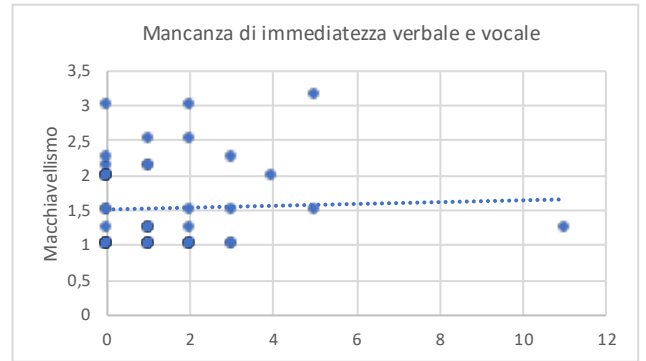
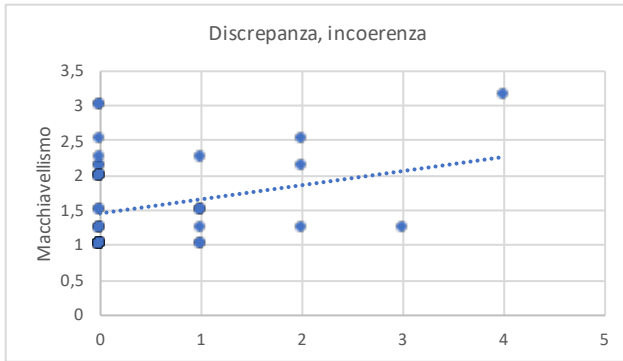
Inoltre, è stata riscontrata una lieve correlazione tra i tratti della *Dark Triad* (machiavellismo, narcisismo e psicopatia) e gli indicatori di *faking*, suggerendo che ulteriori ricerche con un campione più ampio potrebbero evidenziare queste associazioni in modo più chiaro, data la propensione ingannevole associata a tali

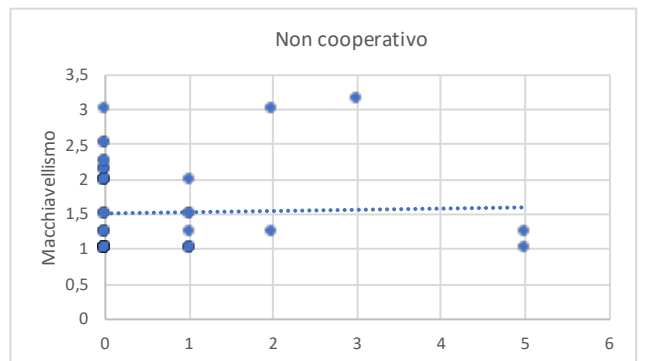
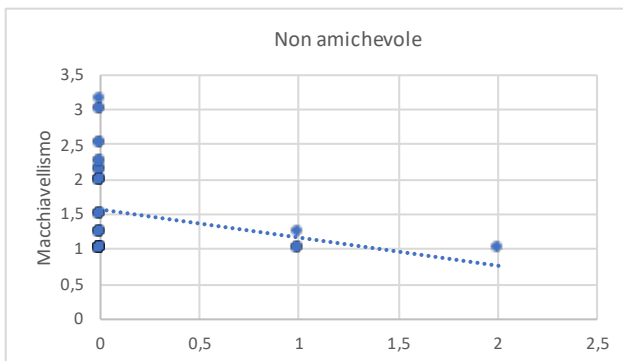
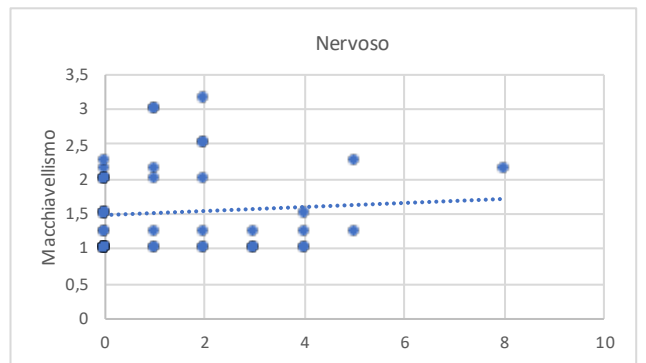
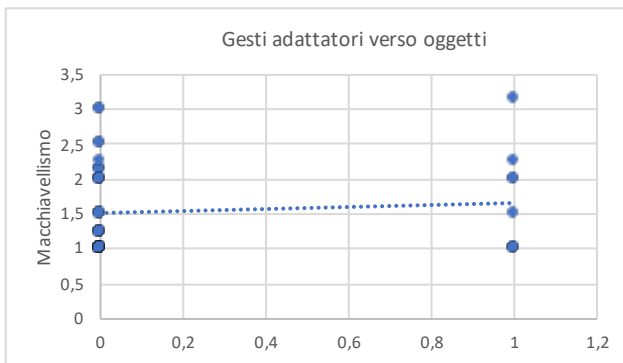
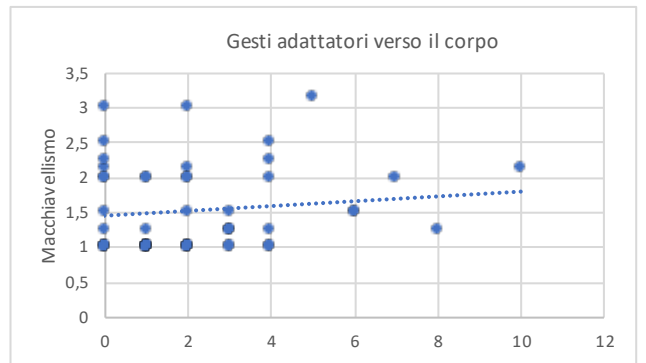
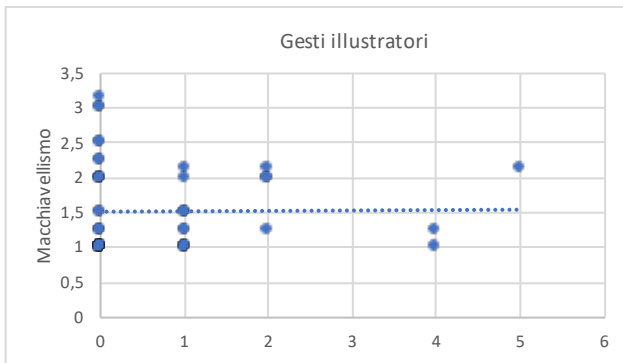
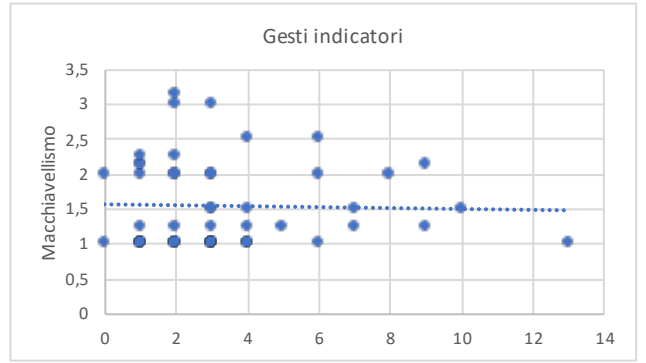
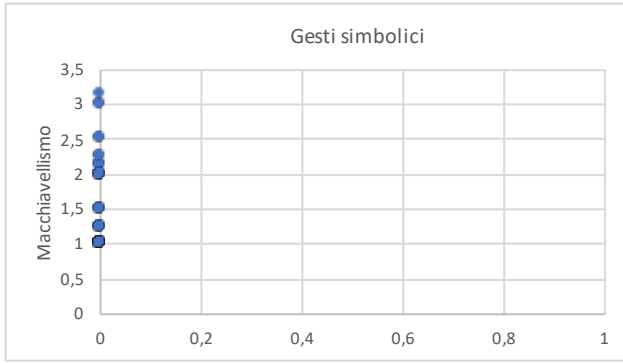
tratti.

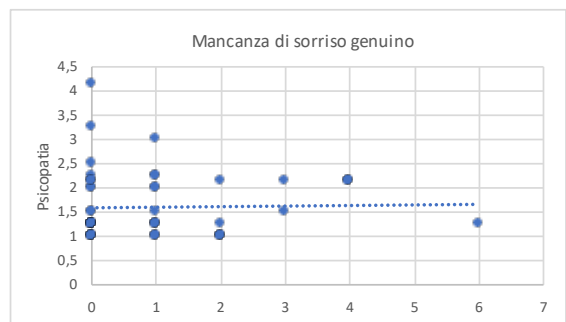
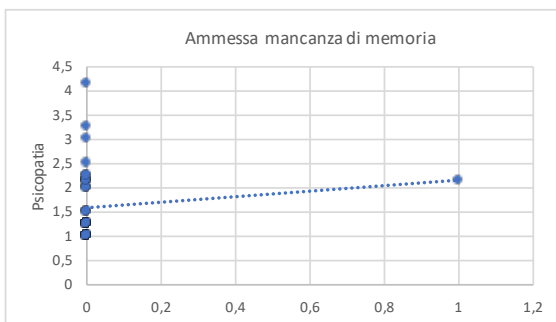
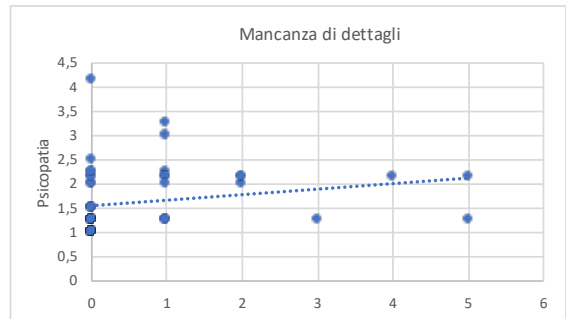
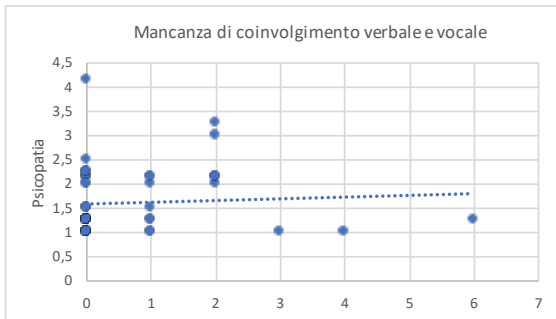
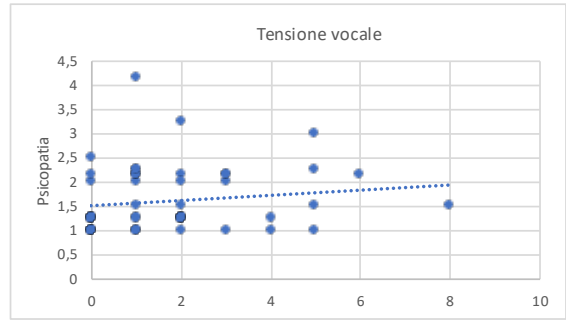
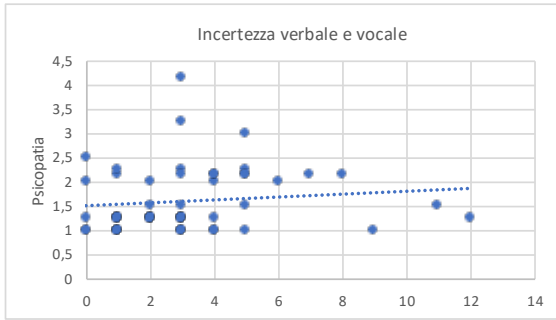
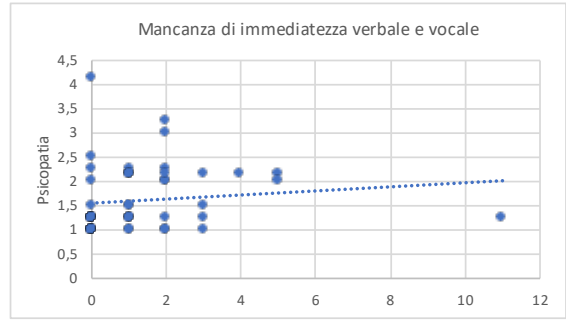
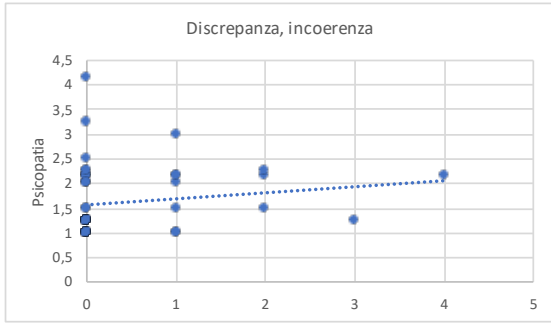
Questo studio ha anche esaminato l'effetto dell'avviso di identificazione della menzogna: i partecipanti che lo hanno ricevuto hanno mostrato una frequenza maggiore di indicatori di *faking*, probabilmente per effetto dell'ansia e dell'attenzione aggiuntiva richiesta dal contesto, in cui l'avviso indicava la possibilità di smascherare comportamenti di *faking*. Questa pressione ha portato ad un incremento di incertezza e gesti indicatori ed adattatori. Questa ricerca presenta alcune limitazioni che offrono spunti per migliorare l'efficacia dei futuri studi sul *faking* nei colloqui di lavoro. Innanzitutto, l'uso di campioni più ampi e diversificati, includendo candidati con differenti *background* professionali, potrebbe aumentare la generalizzabilità dei risultati. Inoltre, l'analisi completa delle interviste, anziché solo dei segmenti dichiarati come ingannevoli, permetterebbe un confronto più accurato degli indicatori di *faking*. Infine, il monitoraggio dell'ansia durante l'intervista e l'uso di contesti più realistici aiuterebbero a distinguere meglio i segnali legati allo *stress* da quelli legati alla falsificazione, migliorando l'affidabilità degli indicatori osservati.

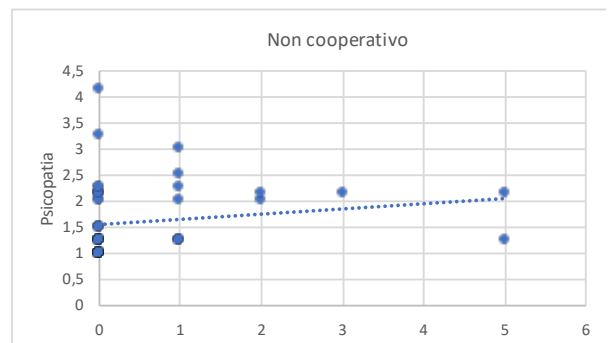
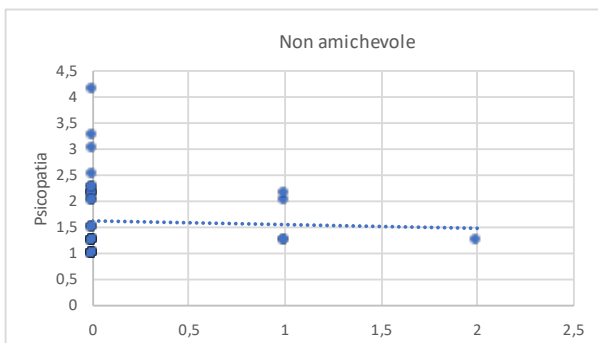
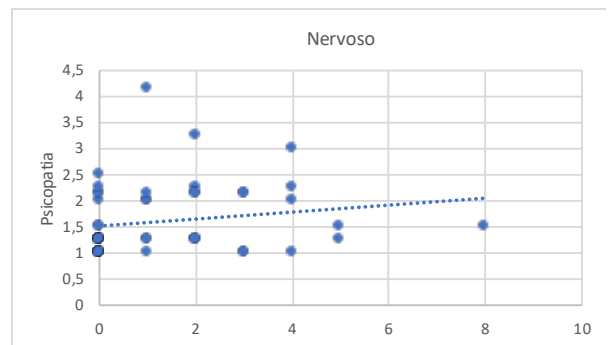
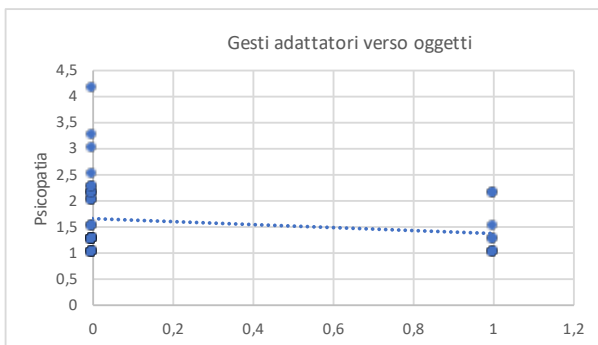
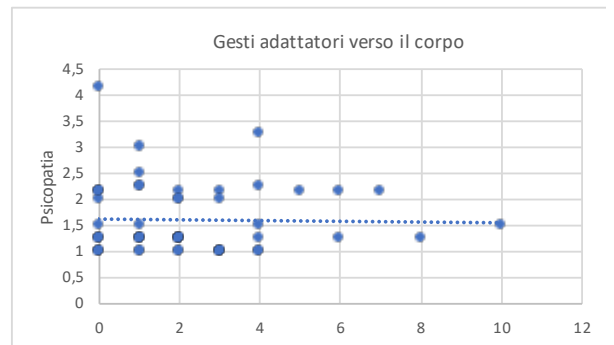
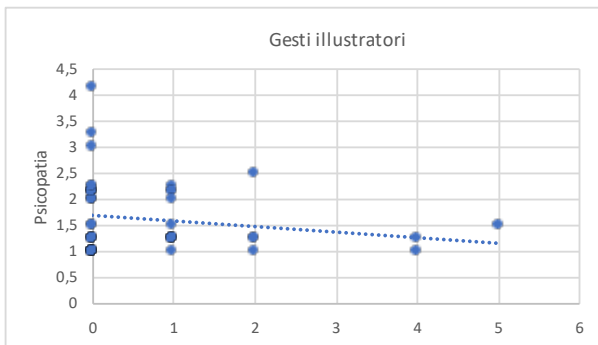
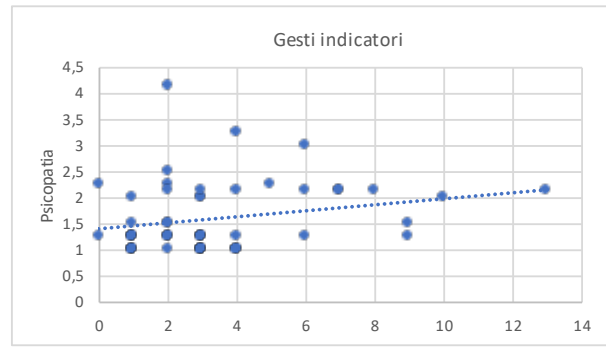
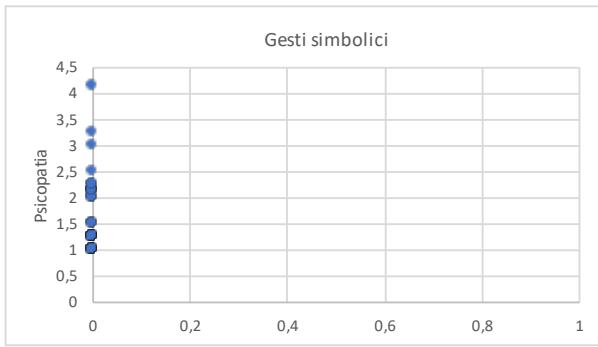
In conclusione, questi risultati contribuiscono a migliorare la comprensione del *faking* in contesti di selezione, fornendo una base per affinare le tecniche di valutazione e supportare i selezionatori nell'identificazione di comportamenti ingannevoli, favorendo l'assunzione di candidati maggiormente in linea con le reali esigenze del ruolo.

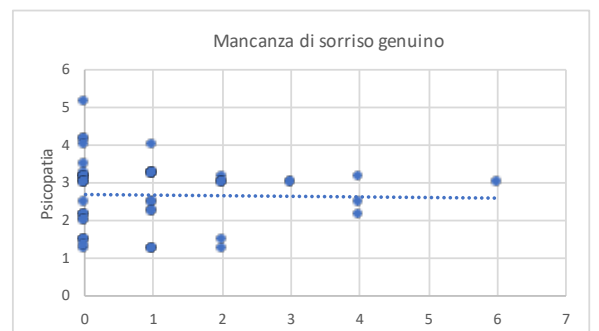
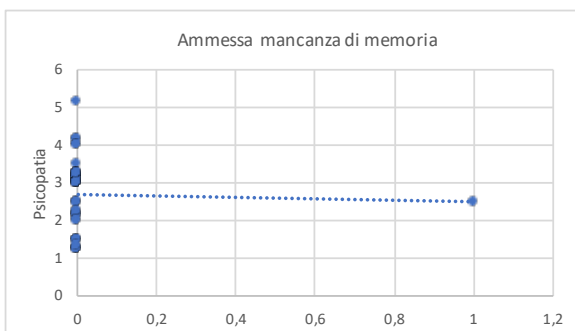
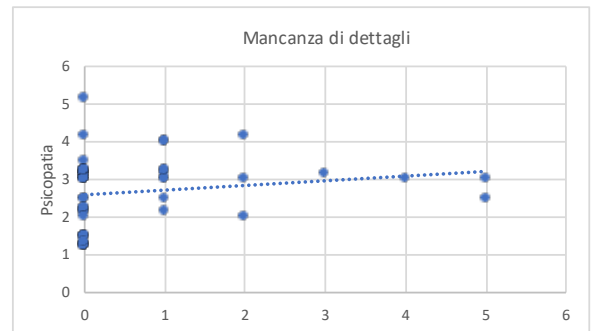
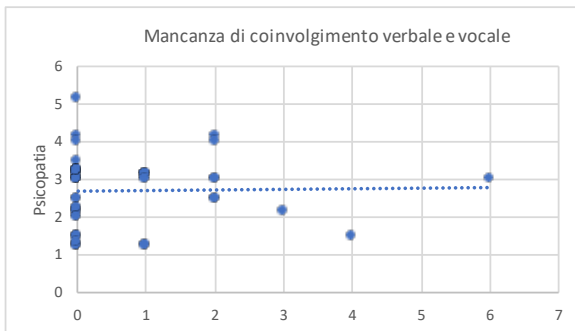
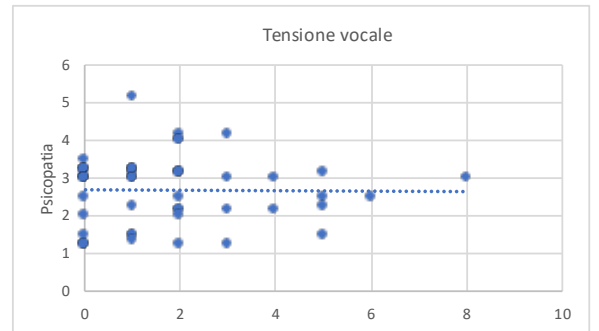
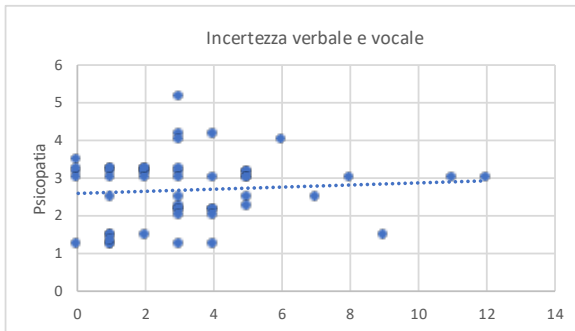
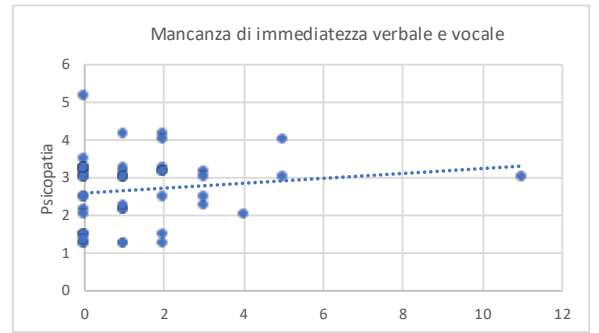
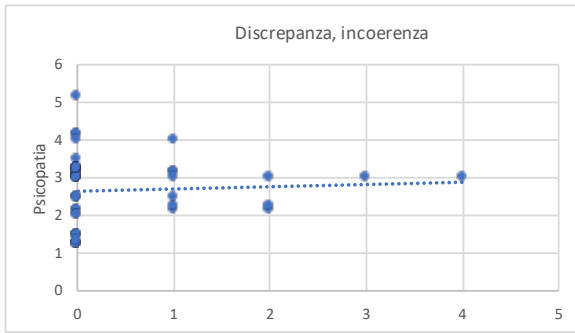
Appendice 1

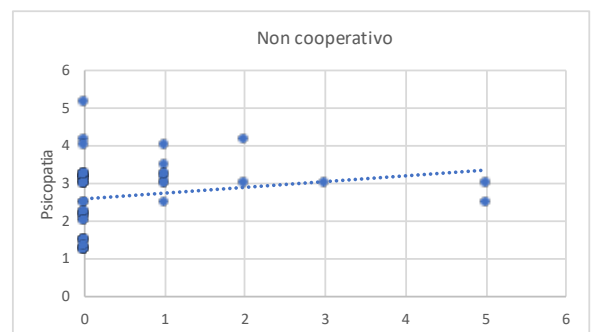
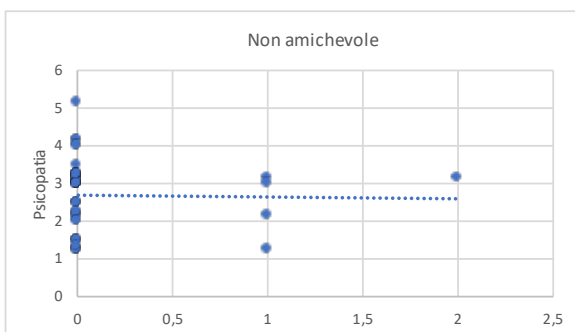
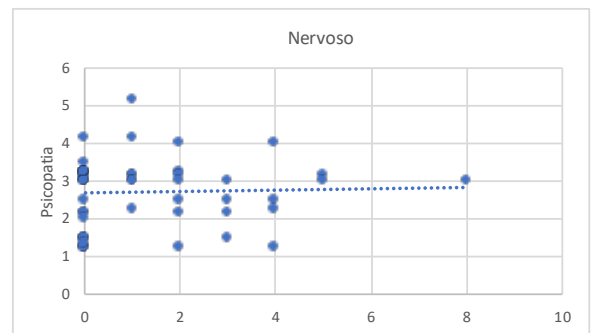
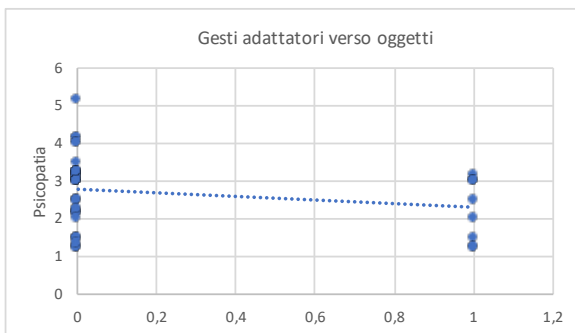
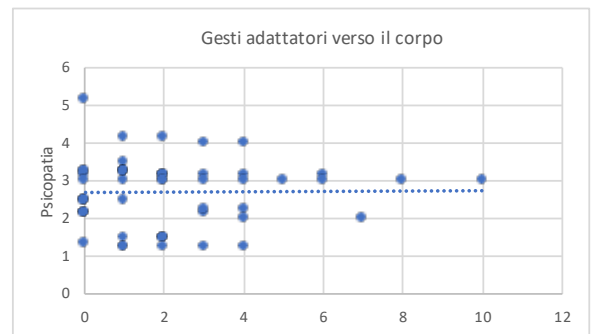
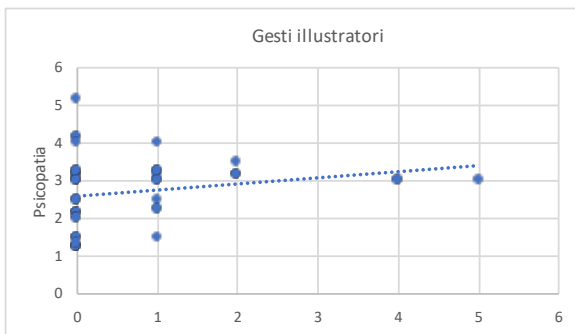
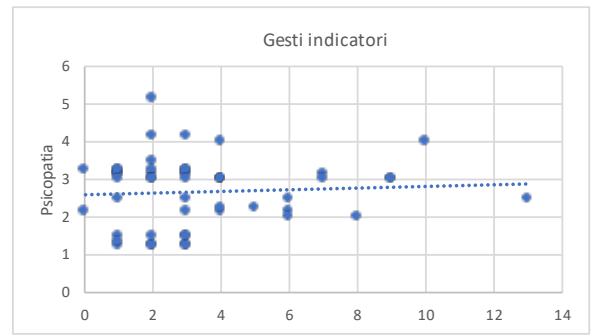
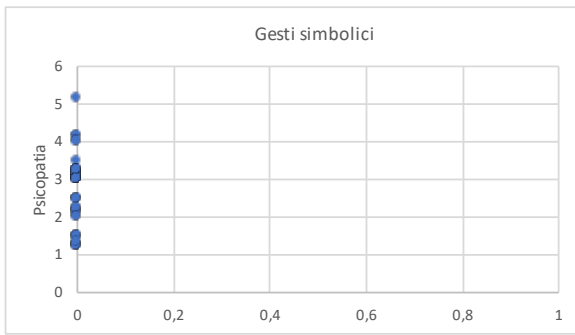












BIBLIOGRAFIA

Anderson, N., Salgado, J. F., & Hülsheger, U. R. (2010). Applicant reactions in selection: Comprehensive meta-analysis into reaction generalization versus situational specificity. *International Journal of Selection and Assessment*, 18(3), 291-304. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2389.2010.00512.x>

Back, M. D., Küfner, A. C. P., Dufner, M., Gerlach, T. M., Rauthmann, J. F., & Denissen, J. J. A. (2013). Narcissistic admiration and rivalry: disentangling the bright and dark sides of narcissism. *Journal of personality and social psychology*, 105(6), 1013-1037. <https://doi.org/10.1037/a0034431>

Birkás, B., Gács, B., & Csathó, Á. (2016). Keep calm and don't worry: Different Dark Triad traits predict distinct coping preferences. *Personality and Individual Differences*, 88, 134-138. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2015.09.007>

Boddy, C. R. P., Ladyshevsky, R., & Galvin, P. (2010). Leaders without ethics in global business: Corporate psychopaths. *Journal of Public Affairs*, 10(3), 121–138. <https://doi.org/10.1002/pa.352>

Bond, C. F., Levine, T. R., & Hartwig, M. (2015). New Findings in Non-Verbal Lie Detection. In Granhag, P. A., Vrij, A., & Verschuere, B. (Eds.), *Detecting deception: Current challenges and cognitive approaches*. John Wiley & Sons.

Bourdage, J. S., Roulin, N., & Levashina, J. (2017). Editorial: Impression Management and Faking in Job Interviews. *Frontiers in Psychology*. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.01294>

Bourdage, J. S., Roulin, N., & Tarraf, R. (2018). "I (might be) just that good": Honest and deceptive impression management in employment interviews. *Personnel Psychology*, 71, 597–632.

Buller, D. B., & Burgoon, J. K. (1996). Interpersonal deception theory. *Communication Theory*, 6(3), 203-242. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2885.1996.tb00127.x>

Ebesu Hubbard, A. S., & Burgoon, J. K. (2019). Nonverbal Communication. An Integrated Approach to Communication Theory and Research, 333-346. <https://doi.org/10.4324/9780203710753-28>

Burns, G. N., & Christiansen, N. D. (2011). Methods of measuring faking behavior. *Human Performance*, 24(4), 358-372. <https://doi.org/10.1080/08959285.2011.597473>

Czibor, A., & Bereczkei, T. (2012). Machiavellian people's success results from monitoring their partners. *Personality and Individual Differences*, 53(3), 202-206. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2012.03.005>

DePaulo, B. M. (1992). Nonverbal behavior and self-presentation. *Psychological Bulletin*, 111(2), 203-243. <https://doi.org/10.1037//0033-2909.111.2.203>

DePaulo, B. M., Lindsay, J. J., Malone, B. E., & Muhlenbruck, L., Charlton, K., & Cooper, H. (2003). Cues to deception. *Psychological Bulletin*, 129(1), 74–118. <https://doi.org/10.1037//0033-2909.129.1.74>

Donovan, J. J., Dwight, S. A., & Schneider, D. (2014). The impact of applicant faking on selection measures, hiring decisions, and employee performance.

Journal of Business and Psychology, 29, 479– 493.

<https://doi.org/10.1007/s10869-013-9318-5>

Ekman, P. (1985/1992). *Telling lies: Clues to deceit in the marketplace, politics, and marriage* (2nd ed.). Norton & Company.

Ekman, P. (2009). *Telling lies: Clues to deceit in the marketplace, politics, and marriage (revised edition)*. WW Norton & Company.

Ekman, P., & Friesen, W. V. (1969). *Nonverbal leakage and clues to deception*. *Psychiatry*, 32(1), 88-106.

Ellingson, J. E., & McFarland, L. A. (2011). Understanding faking behavior through the lens of motivation: An application of VIE theory. *Human Performance*, 24(4), 322-337. <https://doi.org/10.1080/08959285.2011.597477>

Glenn, A. L. (2019). Early life predictors of callous-unemotional and psychopathic traits. *Infant mental health journal*, 40(1), 39-53.

<https://doi.org/10.1002/imhj.21757>

Griffeth, R. W., & Hom, P. W. (2001). *Retaining valued employees*. SAGE Publications.

Griffith, R. L., & Peterson, M. H. (2004). The failure of social desirability measures to capture applicant faking behavior. *Industrial and Organizational Psychology*, 1(3), 308-311. <https://doi.org/10.1111/j.1754-9434.2008.00053.x>

Hartwig, M., & Bond, C. F. (2011). Why do lie-catchers fail? A lens model meta-analysis of human lie judgments. *Psychological Bulletin*, 137(4), 643–659.

<https://doi.org/10.1037/a0023589>

Hegarty, W. H., & Sims, H. P. (1979). Organizational philosophy, policies, and objectives related to unethical decision behavior: A laboratory experiment. *Journal of Applied Psychology*, 64(3), 331-338. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.64.3.331>

Ho, J. L., Powell, D. M., Barclay, P., & Gill, H. (2019). The influence of competition on motivation to fake in employment interviews. *Journal of Personnel Psychology*.

Jonason, P. K., & Webster, G. D. (2010). The Dirty Dozen: A concise measure of the Dark Triad. *Psychological Assessment*, 22(2), 420-432. <https://doi.org/10.1037/a0019265>

Jones, D. N., & Paulhus, D. L. (2009). Machiavellianism. In M. R. Leary & R. H. Hoyle (Eds.), *Handbook of individual differences in social behavior* (pp. 93–108). The Guilford Press.

Krizan, Z., & Bushman, B. J. (2011). Better than my loved ones: Social comparison tendencies among narcissists. *Personality and Individual Differences*, 50(2), 212-216. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2010.09.031>

Law, S. J., Bourdage, J., & O'Neill, T. A. (2016). To fake or not to fake: Antecedents to interview faking, warning instructions, and its impact on applicant reactions. *Frontiers in psychology*, 7, 1771.

Leary, M. R., & Kowalski, R. M. (1990). Impression management: A literature review and two-component model. *Psychological Bulletin*, 107(1), 34-47. <https://doi.org/10.1037//0033-2909.107.1.34>

LeBreton, J. M., Shiverdecker, L. K., & Grimaldi, E. M. (2018). The dark triad and workplace behavior. *Annual Review of Organizational Psychology and*

Organizational Behavior, 5(1), 387-414. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032117-104451>

Levashina, J., & Campion, M. A. (2006). A model of faking likelihood in the employment interview. *International Journal of Selection and Assessment*, 14(4), 299-316. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2389.2006.00353.x>

Levashina, J., & Campion, M. A. (2007). Measuring faking in the employment interview: Development and validation of an interview faking behavior scale. *Journal of Applied Psychology*, 92(6), 1638-1656. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.6.1638>

McGregor, J., Symonds, W. C., Foust, D., Brady, D., & Herbst, M. (2006). How failure breeds success. *Business Week*, 10.

Melchers, K. G., Roulin, N., & Buehl, A. K. (2020). A review of applicant faking in selection interviews. *International Journal of Selection and Assessment*, 28(2), 123-142.

Moore, C., Detert, J. R., Klebe Treviño, L., Baker, V. L., & Mayer, D. M. (2012). Why employees do bad things: Moral disengagement and unethical organizational behavior. *Personnel Psychology*, 65(1), 1-48. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2011.01237.x>

O'Boyle, E. H., Forsyth, D. R., Banks, G. C., & McDaniel, M. A. (2012). A meta-analysis of the Dark Triad and work behavior: A social exchange perspective. *Journal of Applied Psychology*, 97(3), 557-579. <https://doi.org/10.1037/a0025679>

Paal, T., & Bereczkei, T. (2007). Adult theory of mind, cooperation, Machiavellianism: The effect of mindreading on social relations. *Personality and Individual Differences*, 43(3), 541-551. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2006.12.021>

Paulhus, D. L. (1991). Measurement and Control of Response Bias. In J. P. Robinson, P. R. Shaver, & L. S. Wrightsman (Eds.), *Measures of Personality and Social Psychological Attitudes* (pp. 17-59). Academic Press. <https://doi.org/10.1016/b978-0-12-590241-0.50006-x>

Paulhus, D. L., & Williams, K. M. (2002). The dark triad of personality: Narcissism, Machiavellianism, and psychopathy. *Journal of Research in Personality*, 36(6), 556-563. [https://doi.org/10.1016/S0092-6566\(02\)00505-6](https://doi.org/10.1016/S0092-6566(02)00505-6)

Perri, F. S. (2011). White-collar criminals: The 'kinder, gentler' offender?. *Journal of Investigative Psychology and Offender Profiling*, 8(3), 217-241. <https://doi.org/10.1002/jip.140>

Perri, F. S. (2013). Visionaries or false prophets. *Journal of Contemporary Criminal Justice*, 29(3), 331-350. <https://doi.org/10.1177/1043986213496008>

Roulin, N., Krings, F., & Binggeli, S. (2016). A dynamic model of applicant faking. *Organizational Psychology Review*, 6(2), 145-170. <https://doi.org/10.1177/2041386615580875>

Ryan, A. M., & Ployhart, R. E. (2014). A century of selection. *Annual Review of Psychology*, 65 (1), 467-492. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-010213-115134>

Schimmenti, A., Jonason, P. K., Passanisi, A., La Marca, L., Di Dio, N., & Gervasi, A. M. (2019). Exploring the dark side of personality: Emotional awareness, empathy, and the Dark Triad traits in an Italian Sample. *Current Psychology*, 38, 100-109.

Skinner, B. F. (1965). *Science and human behavior*. Simon and Schuster.

Spector, P. E. (2011). The relationship of personality to counterproductive work behavior (CWB): An integration of perspectives. *Human Resource Management Review*, 21(4), 342-352. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2010.10.002>

Thompson, D. F., Ramos, C. L., & Willett, J. K. (2014). Psychopathy: clinical features, developmental basis and therapeutic challenges. *Journal of Clinical Pharmacy and Therapeutics*, 39(5), 485–495. <https://doi.org/10.1111/jcpt.12182>

Turner, I. N., Foster, J. D., & Webster, G. D. (2019). The Dark Triad's inverse relations with cognitive and emotional empathy: High-powered tests with multiple measures. *Personality and Individual Differences*, 139, 1-6. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2018.10.030>

Weinberger, S. (2010). Airport security: Intent to deceive?. *Nature*, 465(7297), 412-416. <https://doi.org/10.1038/465412a>

Weiss, B., & Feldman, 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(4), 1070-1086. <https://doi.org/10.1111/j.0021-9029.2006.00055.x>

Wilk, S. L., & Cappelli, P. (2003). Understanding the determinants of employer use of selection methods. *Personnel Psychology*, 56(1), 103-124. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2003.tb00145.x>

Wu, J., & LeBreton, J. M. (2011). Reconsidering the dispositional basis of counterproductive work behavior: The role of aberrant personality. *Personnel Psychology*, 64(3), 593-626.

Zuckerman, M., DePaulo, B. M., & Rosenthal, R. (1981). Verbal and Nonverbal Communication of Deception. In L. Berkowitz (Ed.), *Advances in Experimental Social Psychology* (Vol. 14, pp. 1–59). Elsevier BV.

[https://doi.org/10.1016/s0065-2601\(08\)60369-x](https://doi.org/10.1016/s0065-2601(08)60369-x)