

Sveučilište u Zagrebu
Filozofski fakultet
Odsjek za psihologiju

**PROVJERA SVEOBUHVAATNOG INVENTARA SOCIJALNO POŽELJNOG
ODGOVARANJA**

Diplomski rad

Marija Belavić

Mentor: prof. dr. sc. Željko Jerneić

Zagreb, 2007.

SADRŽAJ

Uvod	1
Selekcija	1
Upitnici ličnosti u selekciji	1
Socijalno poželjno odgovaranje	2
Razvoj Paulhusova modela socijalno poželjnog odgovaranja	4
Novi dvorazinski model socijalno poželjnog odgovaranja i nastanak Sveobuhvatnog inventara socijalno poželjnog odgovaranja (A Comprehensive Inventory of Desirable Responding, CIDR)	7
Cilj i problemi istraživanja	13
Metoda	13
Sudionici	13
Mjerni instrumenti	14
Postupak	15
Rezultati	17
Pouzdanost skala Sveobuhvatnog inventara socijalno poželjnog odgovaranja	17
Diskriminativna valjanost čestica Sveobuhvatnog inventara socijalno poželjnog odgovaranja	19
Osjetljivost skala Sveobuhvatnog inventara socijalno poželjnog odgovaranja	22
Usporedba rezultata na mjerama socijalne poželjnosti u različitim situacijama primjene Sveobuhvatnog inventara socijalno poželjnog odgovaranja	24
Rasprava	29
Zaključak	37
Literatura	38
Prilozi	40

SAŽETAK

Socijalno poželjno odgovaranje obično se definira kao tendencija pretjerano pozitivnog opisivanja vlastitih osobina. Ovim su istraživanjem ispitani nezavisni uzorci ispitanika u tri situacije koje su se razlikovale prema zadanoj uputi za ispunjavanje upitnika: iskreno odgovaranje ($N=224$), uljepšavanje sebe kao menadžera ($N=249$) i uljepšavanje sebe kao učitelja ($N=196$). Za razliku od istraživača koji konstrukt definiraju jednodimenzionalno, Paulhus je konstruirao novi upitnik za nošenje s problemom socijalno poželjnog odgovaranja – CIDR upitnik koji socijalno poželjno odgovaranje dijeli na četiri dimenzije. Cilj ovog rada bio je provjeriti metrijske karakteristike hrvatskog prijevoda tog upitnika. CIDR upitnik čine četiri subskale: osnaživanje djelotvornosti, upravljanje djelotvornošću, osnaživanje zajedništva i upravljanje zajedništvom. Metrijske su se karakteristike pokazale zadovoljavajućima: pouzdanost se kreće od $\alpha=.67$ do $\alpha=.86$, osjetljivost je vrlo dobra i povećava se u situacijama uljepšavanja sebe, a diskriminativna valjanost čestica iznosi od $r=-.10$ do $r=.64$. Rezultati istraživanja su pokazali da sve skale upitnika odgovaraju na uputu disimulacije. Prema očekivanjima, skale egoističnog iskrivljavanja (osnaživanje djelotvornosti i upravljanje djelotvornošću) bilježe najviši porast u situaciji uputom inducirane disimulacije kandidata za mjesto menadžera, a skale moralističkog iskrivljavanja (osnaživanje zajedništva i upravljanje zajedništvom) najviše procjene od sudionika dobivaju u situaciji disimulacije kandidata za učitelja razredne nastave. Istovremeno povećanje rezultata se bilježi kako na skalama upravljanja tako i na skalama osnaživanja, što nije u skladu s očekivanjima novoga modela socijalno poželjnog odgovaranja. Novi Paulhusov model je djelomično potvrđen i potrebna su daljnja istraživanja.

Ključne riječi: socijalna poželjnost, egoističko iskrivljavanje, moralističko iskrivljavanje, uputom inducirano disimuliranje

SUMMARY

Socially desirable responding is usually defined as the tendency to give overly positive self-descriptions. In this study, independent samples of participants were questioned in three situations. The situations differed in instructions for self-presentation: honest ($N=224$), fake good – manager ($N=249$), and fake good – teacher ($N=196$). Contrary to one-dimensional models of social desirability, Paulhus designed a new questionnaire for measuring socially desirable responding – A Comprehensive Inventory of Desirable Responding (CIDR) that is divided into four dimensions. The aim of this study was to test the metric characteristics of the Croatian version of this questionnaire. CIDR comprises four subscales: Agentic Enhancement, Agentic Management, Communal Enhancement, and Communal Management. Our study showed that metric characteristics were satisfactory: reliability ranges from $\alpha=.67$ to $\alpha=.86$, sensitivity was quite good and increased in fake good situations, and discriminant validity of items is $r=-.10$ to $r=.64$. The study showed that the results on all scales increased when fake good instructions were given. As expected, egoistic bias (Agentic Enhancement and Agentic Management) increased most in fake good – manager situation, and moralistic bias (Communal Enhancement and Communal Management) increased in fake good – teacher situation. The increase was present on management as well as on enhancement scales, what is opposite to the new model of social desirability (Paulhus, 2002). The new model was partially confirmed and further studies are required.

Key words: social desirability, egoistic bias, moralistic bias, fake good instructions

UVOD

Selekcija

Postupak profesionalne selekcije odnosi se na odabir onih osoba koje među svim kandidatima najbolje udovoljavaju postavljenim uvjetima nekog definiranog posla. Na temelju karakteristika radnog mjesta za koje se kandidati natječu izabiru se testovi sposobnosti, ličnosti, psihomotorike i drugi, za koje se smatra (ili je postupkom validacije dokazano) da imaju prognostičku valjanost za uspjeh u tom poslu. Takvo se ispitivanje, po potrebi, dopunjuje rezultatima intervjua i liječničkog pregleda (Petz, 2005).

Još u vrijeme Prvog svjetskog rata psiholozi su se intenzivnije počeli baviti proučavanjem ljudskih osobina te osmišljavanjem i stvaranjem različitih metoda njihova mjerenja (Cooper i Robertson, 2007). Jedan od važnijih ciljeva takvog istraživačkog interesa bilo je predviđanje buduće radne uspješnosti zaposlenika. Psihološkim procjenjivanjem pojedinaca doznaje se više o njegovim sposobnostima i sklonostima nego što se tipično može dobiti iz podataka o obrazovnim kvalifikacijama i radnom iskustvu. Pridobivanje ljudi koji imaju osobine, sposobnosti i vještine potrebne za kvalitetno i uspješno zadovoljavanje zahtjeva određenog radnog mjesta, može donijeti znatnu vrijednost organizaciji koja zapošljava. Također, vrlo bitna organizacijska prednost odabira kvalitetnog kadra je smanjenje izostanaka i fluktuacije zaposlenika. Naime, izborom odgovarajuće osobe za određeni posao, odnosno odgovarajućeg posla za osobu, povećava se zadovoljstvo zaposlenika samim poslom, kao i odanost organizaciji.

Upitnici ličnosti u selekciji

Dvije su glavne vrste psihologijskih testova koje psiholozi koriste u praksi pri odabiru zaposlenika: testovi kognitivnih sposobnosti i upitnici ličnosti (Cooper i Robertson, 2007). Općenito govoreći, kognitivnim testovima procjenjujemo intelektualne sposobnosti kandidata, dok upitnicima ličnosti mjerimo sklonosti ljudi da se ponašaju na izvjestan način u određenim situacijama.

Unutar selekcijskog postupka sve se više koristi procjenjivanje kandidata na temelju rezultata u upitnicima ličnosti. Ovaj trend popularnosti djelomično je ishod brojnih studija i meta-analiza koje svojim rezultatima podržavaju korištenje upitnika ličnosti za predviđanje uspješnosti u poslu (Barrick & Mount, 1991; Hough i sur., 1990; Salgado, 1997; Tett i sur., 1991; prema Li i Bagger, 2007).

Iako postoje mnogi upitnici ličnosti, razmjerno ih je malo izrađeno specifično za upotrebu u organizacijskoj sredini. Neki od najčešće korištenih testova u odabiru zaposlenika su široko istražen i vrednovan američki upitnik ličnosti 16PF te britanski upitnik ličnosti posebno izrađen za pojedino radno mjesto Upitnik ličnosti u svrhu zapošljavanja (Occupational Personality Questionnaire; OPQ; Cooper i Robertson, 2007). Brojne su druge mjere ličnosti također dostupne na tržištu, od kojih su neke korisnije od drugih. Pri odabiru odgovarajućeg upitnika ličnosti, korisnici bi se trebali rukovoditi njegovom važnošću za specifikaciju osoblja izvedenu iz analize posla, kao i psihometrijskim svojstvima mjere, osobito pouzdanošću i valjanošću.

No, bez obzira na njihovu široku uporabu, često se ističe zabrinutost da su upitnici ličnosti podložni namjernom iskrivljavanju od strane kandidata, odnosno, socijalno poželjnom odgovaranju. Smatra se da iskrivljavanje odgovora može uništiti ili znatno umanjiti korist procjena ličnosti u predviđanju radnog učinka (tj. umanjiti njihovu kriterijsku valjanost; npr. Hough, 1998; prema Dilchert i sur., 2006). S druge strane, postavilo se pitanje mogu li skale socijalne poželjnosti biti prediktori radne uspješnosti uz pretpostavku da će se pojedinci s visokim rezultatima na socijalnoj poželjnosti također isticati i na poslu, osobito u zanimanjima koja zahtijevaju interpersonalne vještine. Činjenica da je osoba svjesna očekivanja i zna im se prilagoditi može rezultirati efikasnijim radom i većim uspjehom na radnom mjestu (Dilchert i sur., 2006).

Socijalno poželjno odgovaranje

Velik je interes za istraživanje pojave iskrivljavanja odgovora u različitim područjima ispitivanja ličnosti, bilo da se radi o odabiru najboljeg kandidata za određeno radno mjesto

ili o procjeni u svrhu unapređenja djelatnika ili pak s ciljem identifikacije potreba za daljnjim profesionalnim usavršavanjem i razvojem pojedinca. Takav interes prisutan je neovisno o metodi procjene (upitnik ličnosti, intervju, itd.). Razumijevanje uzroka i posljedica socijalno poželjnog odgovaranja u psihologijskim procjenama ima znanstvenu i praktičnu važnost za ispravno tumačenje podataka te kasnije postupanje s njima.

Već prije više od 70 godina psihometričari su proučavali utjecaj socijalno poželjnog odgovaranja na valjanost upitnika (npr. Bernreuter, 1933; Vernon, 1934; prema Paulhus, 1991). Danas je socijalno poželjno odgovaranje najčešće proučavana pristranost u odgovaranju (Paulhus, 1991).

Socijalno poželjno odgovaranje Paulhus (2002) definira kao tendenciju ljudi da daju pretjerano pozitivne opise svojih osobina usklađene s trenutnim socijalnim normama i standardima. Prema njemu socijalna se poželjnost može promatrati na dva načina:

- kao pogreška mjerenja koja nas ometa u donošenju zaključaka o osobinama ličnosti kandidata, te
- kao dimenzija individualnog razlikovanja koja nam daje dodatne informacije o osobinama ličnosti koje mjerimo.

No, tijekom njegova povijesnog razvoja, brojni su autori pojam socijalne poželjnosti tumačili na različite načine. Krajem pedesetih i tijekom šezdesetih godina prošloga stoljeća Edwards (1953, 1957, prema Milas, 2004) te Jackson i Messick (1958, 1962, prema Milas, 2004) su socijalnu poželjnost smatrali jednodimenzionalnim konstruktom, odnosno zastupali su stav prema kojem socijalno poželjno odgovaranje djeluje kontaminirajuće na rezultate testova. Iz tog stava proizašle su brojne skale laganja koje su uvrštavane u upitnike ličnosti kako bi se otkrilo iskrivljavanje odgovora. No nakon brojnih istraživanja, jednostrano kontaminirajuće određenje socijalne poželjnosti danas je uglavnom odbačeno. Prigovori tom tumačenju kreću se u tri temeljna pravca (Milas, 2004).

Prva skupina autora smatra da skale socijalne poželjnosti mjere dimenziju ličnosti za sebe (npr. McCrae i Costa, 1983; Furnham, 1986; prema Milas, 2004) pri čemu ona može odražavati konformizam, podložnost društvenim normama ili smanjeni uvid.

Druga skupina autora smatra da osobe koje postižu visoke rezultate na skalama socijalne poželjnosti zapravo pokazuju veći stupanj iskrenosti i poštenja te manje udjela u delikventnim ponašanjima (npr. Rushton i Chrisjohn, 1981; McCrae i Costa, 1985; Lane, 1987; Eysenck i Gudjonsson, 1989; prema Milas, 2004).

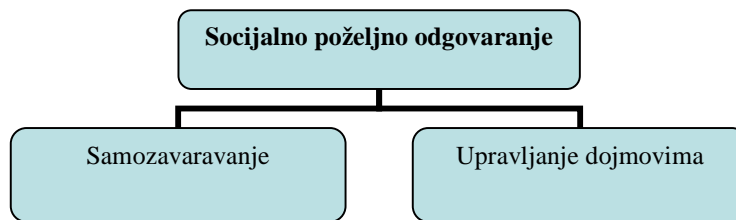
I konačno, treća skupina autora, pojam društvene poželjnosti smatra višedimenzionalnim konstruktom. Pritom postoje tri glavna smjera s obzirom na način na koji je nadalje konstrukt opisan:

- dio autora razliku radi između *pripisivanja poželjnih i negiranja nepoželjnih* osobina (npr. Millham, 1974, prema Milas, 2004),
- druga skupina autora dio varijance socijalne poželjnosti objašnjava *konformizmom*, a dio *disimulacijom* (npr. Eysenck i Eysenck, 1976; Birenbaum i Montag; prema Milas, 2004),
- treća skupina razlikuje *samozavaravanje i upravljanje dojmovima* (zavaravanje drugih) (npr. Sackeim i Gur, 1978; Paulhus, 1984; prema Milas, 2004).

Unutar posljednje skupine autora ubrajamo i Wigginsa koji je još 1964. godine faktorskom analizom čestica socijalno poželjnog odgovaranja dobio dva relativno nezavisna faktora koje je nazvao *alfa* i *gama*. Damarin i Messick (1965, prema Paulhus i John, 1998) su ta dva faktora interpretirali kao *autističko iskrivljavanje* (eng. Autistic bias) i *propagandističko iskrivljavanje* (eng. Propagandistic bias), a Sackeim i Gur (1978, prema Paulhus i John, 1998) su razdvojili *nesvjesno samozavaravanje* i *svjesno zavaravanje drugih*. Kako sam Paulhus (2002) kaže, njegov je rani rad bio pokušaj povezivanja i integriranja koncepata i instrumenata Sackeima i Gura s radom Damarina i Messicka.

Razvoj Paulhusova modela socijalno poželjnog odgovaranja

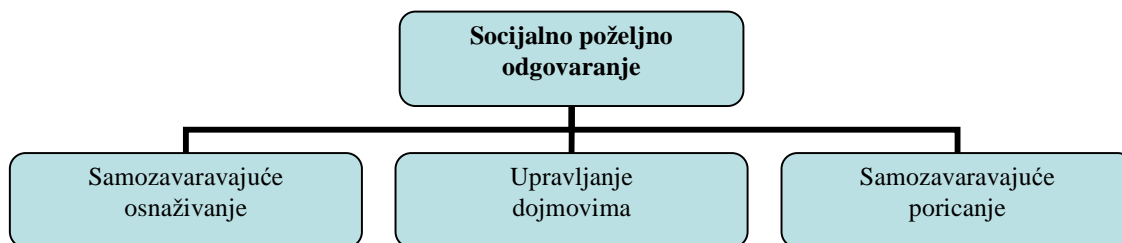
Prema Paulhusovu modelu iz 1984. (Slika 1) konstrukt socijalne poželjnosti moguće je razdvojiti na dvije komponente: samozavaravanje i upravljanje dojmovima.



Slika 1. Dvije komponente modela socijalno poželjnog odgovaranja iz 1984. godine

Samozavaravanje se odnosi na nesvjesnu tendenciju osobe da se vidi u povoljnome svjetlu. Osoba koja se samozavarava doista vjeruje da se socijalno poželjni opisi odnose na nju i nema svjesnu namjeru prikazati se u boljem svjetlu. *Upravljanje dojmovima* predstavlja svjesno iskrivljavanje samoprezentacije sa svrhom ostavljanja povoljnijeg dojma na druge. Prema Paulhusu (1984) ove bi dvije komponente socijalno poželjnog odgovaranja trebale biti različito izražene ovisno o kontekstu u kojem su mjerene. Za samozavaravanje se pretpostavlja da će biti opaženo i u zaštićenim situacijama kao što je npr. anonimno ispunjavanje upitnika, dok bi se upravljanje dojmovima trebalo povećavati u funkciji rasta motivacije za stvaranjem pozitivne samoprezentacije. Na temelju toga preporučeno je kontrolirati efekte upravljanja dojmovima na samoiskaze, dok samozavaravanje nije potrebno kontrolirati zbog izravne uloge u osobinama ličnosti (Paulhus i John, 1998). Za te potrebe konstruiran je upitnik koji istoimenim subskalama mjeri ove dvije dimenzije – Uravnoteženi inventar socijalno poželjnog odgovaranja (Balanced Inventory of Desirable Responding, BIDR).

Mnoštvo faktorskih analiza velikog broja čestica koje su obuhvaćale širok raspon socijalno poželjnog odgovaranja, konzistentno su pokazivale da postoji jedan faktor upravljanja dojmovima i dva faktora samozavaravanja. Dva su faktora samozavaravanja uključivala osnaživanje (eng. Enhancement; promoviranje pozitivnih osobina) i poricanje (eng. Denial; nepriznavanje negativnih osobina). Stoga je, kao što Slika 2 prikazuje, u model iz 1988. (Paulhus, 2002) Paulhus uključio tri komponente socijalno poželjnog odgovaranja: *upravljanje dojmovima* (eng. Impression management), *samozavaravajuće osnaživanje* (eng. Self-Deceptive Enhancement) i *samozavaravajuće poricanje* (eng. Self-Deceptive Denial). Ove tri komponente čine tri subskale 6. verzije BIDR upitnika.



Slika 2. Nova razrada modela socijalno poželjnog odgovaranja na tri komponente (1988.)

Daljnje su studije (Paulhus i Reid, 1991) pokazale da se obje komponente samozavaravanja pojavljuju u anonimnim uvjetima ispunjavanja upitnika što vodi zaključku da mjere iskrivljenu samopercepciju. Istovremeno niti jedna nije pokazivala promjene kroz situacije s različitim uputama za disimulaciju što bi značilo da iskrivljavanje nije svjesno i namjerno. Skala poricanja, ali ne i skala osnaživanja, pozitivno je i visoko korelirala sa skalom upravljanja dojmovima. Činjenica da osoba potvrdno odgovara na česticu samozavaravajućeg poricanja (npr. Nikada se nisam veselio tuđem neuspjehu) kao i na česticu upravljanja dojmovima (npr. Nikad ne bacam otpatke po ulici) može značiti da iste osobe pokazuju kako nesvjesno tako i svjesno pretjerano naglašavanje vlastitog morala i socijalne konvencionalnosti.

Ukratko, novi model socijalno poželjnog odgovaranja u odnosu na prethodni razlikuje se utoliko što ga osim komponente upravljanja dojmovima čine i dvije komponente samozavaravanja. Drugim riječima, na temelju modela se predviđa da ljudi mogu nesvjesno iskrivljavati odgovore u upitnicima (odnosno, samozavaravati se) na dva načina: prenaplašavanjem vlastitih prednosti i minimaliziranjem svojih mana.

Skale samozavaravajućeg osnaživanja i upravljanja dojmovima čine osobito korisnu kombinaciju za mjerenje stila odgovaranja jer ne koreliraju međusobno, a sadrže dvije glavne dimenzije (zavaravanje sebe i drugih) socijalno poželjnog odgovaranja (Paulhus, 2002). Skala upravljanja dojmovima, ali ne i skala samozavaravajućeg osnaživanja,

iznimno je osjetljiva na upute disimulacije (Paulhus i sur., 1995). Kombinacija ove dvije skale, Uravnoteženi inventar socijalno poželjnog odgovaranja (BIDR) danas čini široko upotrebljivanim među znanstvenicima, a prati ga velika popularnost kako u teorijskim tako i u primijenjenim područjima psiholoških istraživanja (Stöber i sur., 2002).

Proučavane su i praktične implikacije ovih stilova odgovaranja. Općenito, samozavaravajuće osnaživanje je pozitivno povezano s trenutačnom samopercepcijom mentalnog zdravlja (npr. Paulhus i Reid, 1991), što se ne odnosi i na upravljanje dojmovima. Visok rezultat na toj skali može imati i pozitivan utjecaj na uspješnost u određenim situacijama, ali dugoročno interpersonalni odnosi kao i mentalno zdravlje procjenjuju se negativno. Ukratko, visok rezultat na skali samozavaravajućeg osnaživanja pozitivan je za početno odavanje visokog samopouzdanja i ostavljanje dobrog prvog dojma, ali dugoročno ima negativne interpersonalne posljedice (Paulhus, 2002).

U relativno anonimnim uvjetima, dvije mjere socijalno poželjnog odgovaranja pokazuju stalan obrazac povezanosti s pet velikih dimenzija ličnosti. Samozavaravajuće osnaživanje korelira pozitivno s ekstraverzijom i otvorenosti za iskustva te u manjoj mjeri s emocionalnom stabilnosti. Nasuprot tome, skala upravljanja dojmovima korelira visoko i pozitivno sa savjesnosti i ugodnosti (Paulhus i John, 1998).

Novi dvorazinski model socijalno poželjnog odgovaranja i nastanak Sveobuhvatnog inventara socijalno poželjnog odgovaranja (A Comprehensive Inventory of Desirable Responding, CIDR)

Paulhus i John (1998) su proveli novu seriju istraživanja kojima je ispitana struktura iskrivljenih samoopisa. Za svaku od ispitivanih dimenzija ličnosti (ekstraverzija, neuroticizam, ugodnost, savjesnosti i intelekt) prikupljene su samoprocjene koje su zatim uspoređene s objektivnijim kriterijem u obliku procjena drugih osoba (npr. prijatelja, obitelji). Na taj su način dobivene rezidualne vrijednosti koje su odražavale odstupanje samoprocjena od stvarnosti (pri čemu je pretpostavka da procjene drugih odražavaju stvarnost) i na njima su provedene faktorske analize. Za razliku od analiza samoprocjena ili

procjena drugih u kojima se dobiva pet faktora, rezultati ovih faktorskih analiza pokazali su smanjenje u dimenzionalnosti s pet na dva faktora. Ta su dva faktora približno odgovarala faktorima alfa i gama koje je dobio Wiggings 1964. godine (Paulhus, 2002). Odnosno, ugodnost i savjesnost visoko su interkorelirali ukazujući na faktor gama, a ekstraverzija, neuroticizam i intelekt su međusobno visoko korelirali ukazujući na faktor alfa.

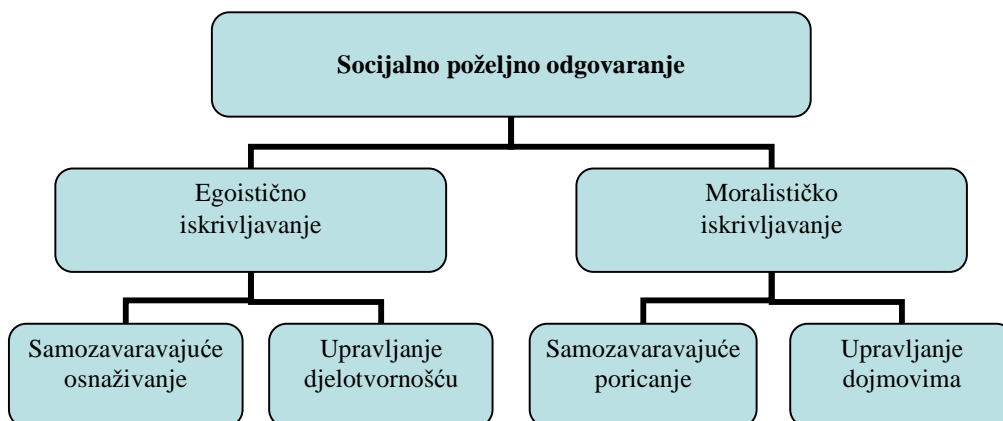
S faktorom alfa je povezano *egoističko iskrivljavanje*, odnosno, tendencija samozavaravanja i pretjeranog naglašavanja vlastitog socijalnog i intelektualnog statusa. Pretjerano pozitivno se procjenjuju osobine kao što su dominacija, neustrašivost, emocionalna stabilnost, razum i kreativnost. Sve ove osobine uključuju kvalitete osnaživanja, odnosno ugled i status. Drugim riječima, takvi pojedinci teže isticanju u mnoštvu. Pretjeranim naglašavanjem ovih dimenzija osoba se prikazuje "super-herojem". Istraživanje Paulhusa i Johna (1998) je pokazalo da se individualne razlike u faktoru alfa najbolje mogu operacionalizirati skalom normalnog narcizma ili skalom samozavaravajućega osnaživanja.

S gama faktorom je povezano *moralističko iskrivljavanje* koje označava tendenciju negiranja socijalno devijantnih impulsa te se osoba prikazuje "svecem". Ova se tendencija očituje u pretjerano pozitivnim procjenama osobina kao što su ugodnost, poslušnost i samokontrola. Ove se osobine najbolje mogu mjeriti skalama samozavaravajućeg poricanja, upravljanja dojmovima ili Marlowe-Crowne skalom socijalne poželjnosti.

Daljnjim istraživanjima koncepata socijalno poželjnog odgovaranja Paulhus (2002) je zaključio da alfa i gama imaju svoje korijene u dvije ključne vrijednosti, djelotvornosti i zajedništvu. *Djelotvornost* je vrijednost koju karakterizira individualnost, osobna borba, rast i postignuće. *Zajedništvo* je vrijednost koju karakteriziraju odnosi, intimnost i pomaganje drugima, ili čak društvu u cjelini. Ove dvije vrijednosti daju temelje za dva motiva: *motiv za moći* i *motiv za odobravanjem*, a isti zatim navode pojedinca na samozavaravanje koje je Paulhus (2002) označio egoističnim (pretjerivanje u osobnim kvalitetama djelotvornosti), odnosno moralističkim iskrivljavanjem (prenaglašavanje osobnih kvaliteta zajedništva).

Interindividualne razlike u iskrivljavanju su prema Paulhusu rezultat različite važnosti ciljeva. Ako osoba teži ugledu i statusu, vjerojatnije je da će iskrivljavanje biti egoističko. S druge strane, cijeni li netko više suradnju i poslušnost naglašavati će upravo te osobine, odnosno, iskrivljavanje će biti moralističko. U kontekstu zapošljavanja, vrsta iskrivljavanja će vjerojatno ovisiti o vrsti posla za koji je kandidat zainteresiran. Primjerice, gama iskrivljavanje će biti važnije za pomagačka (skrbnička) zanimanja, dok će se alfa iskrivljavanje više izražavati kada se kandidati prijavljuju za izvršne (rukovodeće) pozicije.

Iako se ranije smatralo da ključnu razliku između vrste pristranosti u odgovaranju čini razina svjesnosti, pri čemu se smatralo da je gama svjesnija razina koja se odnosi na upravljanje dojmovima (npr. Paulhus, 1984), danas se razlike između alfe i game interpretiraju prema razlici u sadržaju, odnosno, smatra se da odražavaju temeljne vrijednosti djelotvornosti i zajedništva.



Slika 3. Predloženi model socijalno poželjnog odgovaranja na dvije razine.

Dakle, novi Paulhusov (2002) model uključuje dvije razine (Slika 3):

- sadržajnu razinu (djelotvornost nasuprot zajedništva)
- procesnu razinu (svjesna nasuprot nesvjesnoj).

Na razini svjesnog upravljanja dojmovima ljudi su često motivirani namjerno pretjerivati u prikazivanju koliko su vrijednosti djelotvornosti i zajedništva zastupljene kod njih. Kad je

riječ o faktoru alfa, na ovoj razini on se odnosi na upravljanje djelotvornošću, odnosno promicanje vlastitih vrijednosti ili hvalisanje. Takvo se namjerno promicanje vlastitih sposobnosti, neustrašivosti, tjelesne snage i dr. najčešće može primijetiti kod kandidiranja za posao ili kod muškaraca kada žele impresionirati partnericu. S druge strane, namjerno se isticanje gama faktora označava kao upravljanje zajedništvom i uključuje ispričavanje i razne vrste izbjegavanja sukoba. Javlja se u situacijama kada se želi izbjeći osjećaj srama ili gubitak naklonosti. Pojedinci će tada surađivati s kolegama i biti poslušni prema vlasti. Takvo namjerno minimaliziranje grešaka može se primijetiti unutar religijskih okvira, kod zaposlenika koji pokušavaju zadržati status quo ili pak kod okrivljenika koji pokušavaju izbjeći kaznu (Paulhus, 2002).

Kao što je prethodno navedeno, skalom samozavaravajućeg osnaživanja može se mjeriti alfa faktor, a skalom upravljanja dojmovima gama faktor. No, ako se te dvije skale primarno razlikuju prema sadržaju čestica, a ne prema svjesnom/nesvjesnom iskrivljavanju, postavlja se pitanje zašto su ispitanici na uputu disimulacije najčešće odgovarali u smjeru zajedništva (gama faktor), a ne u smjeru djelotvornosti (alfa faktor)? Odnosno, zašto je skala upravljanja dojmovima u brojnim istraživanjima (npr. Paulhus, 1984; Paulhus i sur., 1995) bila podložnija manipulaciji uputom inducirane disimulacije nego skala samozavaravajućeg osnaživanja?

Jedan od odgovora može biti da se zajedništvo sadržajno razlikuje od djelotvornosti po stupnju socijalne poželjnosti odnosno nepoželjnosti. Konkretno, pretpostavlja se da je sadržaj skale upravljanja dojmovima u većoj mjeri socijalno poželjan nego sadržaj skale samozavaravanja. Čestice skale samozavaravanja i upravljanja dojmovima Uravnoteženog inventara socijalno poželjnog odgovaranja (BIDR) zaista se sadržajno razlikuju. Analizom njihovog sadržaja može se vidjeti da čestice skale samozavaravanja uključuju osjećaje grandioznosti, pretjerano povjerenje u vlastite socijalne vještine, odluke i prosudbe, kao i pretjerane procjene osobnog samopouzdanja i sposobnosti držanja stvari pod kontrolom. S druge strane, skala upravljanja dojmovima sadržava čestice koje se odnose na pretjeranu ugodnost i savjesnost, osobito što se tiče poštovanja normi i pravila. Drugim riječima, čini

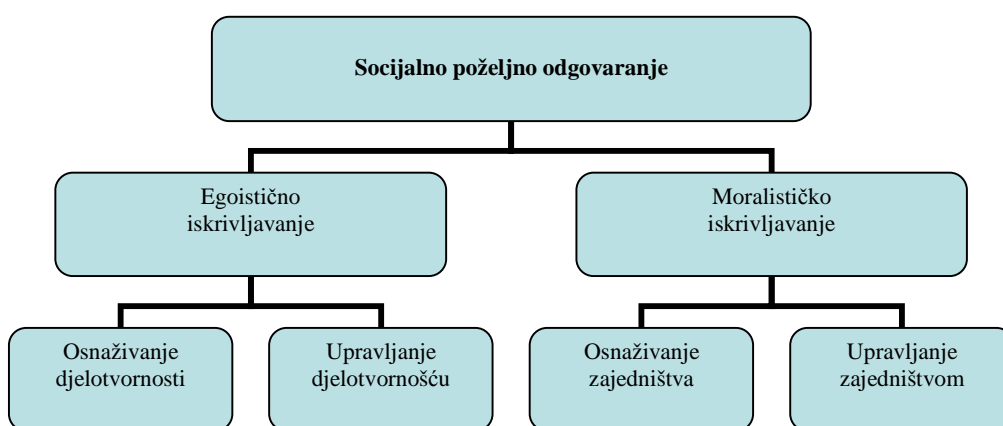
se da nije toliko nepoželjno predstaviti se emocionalno labilnim ili neasertivnim (jer za to se ne smatramo odgovornima) koliko je nepoželjno predstaviti se neugodnima i nesavjesnima (za što jesmo odgovorni). U svom istraživanju Pauls i Crost (2004) su potvrdili da sudionici socijalno poželjnijima procjenjuju riječi koje se odnose na osobine ličnosti povezane s upravljanjem dojmovima u odnosu na one povezane sa samozavaravanjem. Oni su od sudionika tražili da procijene 190 riječi koje su odabrali tako da se odnose na osobine djelotvornosti i zajedništva prema opisima Paulhusa i Johna (1998). Zadatak sudionika je bio da procjene koliko se riječi odnose na njih same te koliko je socijalno poželjno posjedovati pojedinu osobinu. Usporedba socijalne poželjnosti odabranih riječi pokazala je da su riječi povezane s upravljanjem dojmovima socijalno poželjnije od riječi povezanih sa samozavaravanjem.

Paulhus (2002) je u svom istraživanju izravno pitao sudionike kako oni interpretiraju standardnu uputu za odgovaranje na socijalno poželjan način ("prikažite se u što je moguće boljem svjetlu"). Svi su smatrali da im je zadatak odgovarati kao "dobre osobe", odnosno "dobri građani". Ta se interpretacija socijalne poželjnosti usmjerava na sadržaje povezane s ugodnošću i poslušnošću, odnosno s osobinama zajedništva. Kada im se pak zadala uputa usmjerenija na djelotvornost ("Odgovarajte na upitnik tako da zadivite eksperimentatora vlastitim samopouzdanjem i sposobnošću") skala samozavaravanja se pokazala osjetljivijom od skale upravljanja dojmovima. Ovo je otkriće imalo veliki utjecaj na objašnjenje ranijih istraživanja ovoga područja, odnosno postalo je jasno da su skale koje mjere gama faktor tako snažno odgovarale na upute jer je njihov sadržaj isti onom koji se zadaje uputom.

Zaključno, i alfa i gama faktor se pojavljuju u anonimnim uvjetima, odgovaraju na upute disimulacije te imaju svjesne i nesvjesne aspekte. Čini se da oba faktora uključuju stilove samozavaravanja i upravljanja dojmovima. U novijim se istraživanjima (Paulhus, 2002) pokazalo da skale upravljanja dojmovima (upravljanje djelotvornošću i upravljanje zajedništvom) bolje odgovaraju setu odgovaranja (kratkotrajno iskrivljavanje odgovora ovisno o trenutnoj distrakciji ili motivaciji) nego stilu odgovaranja (iskrivljavanje

konzistentno tijekom vremena i neovisno o upitniku). Razlog slabijoj uspješnosti ovih skala u mjerenju stila odgovaranja vjerojatno je velika osjetljivost skala upravljanja dojmovima na zahtjeve situacije. S druge strane, mjere samozavaravanja (osnaživanje djelotvornosti i osnaživanje zajedništva) više odgovaraju stilu odgovaranja jer je motivacija za ovakvo iskrivljavanje u skladu s crtama ličnosti, a samim time i sa stilom odgovaranja pojedinca. Pitanje iskrivljavanja odgovora u upitnicima ličnosti vrlo je važno, osobito u praksi gdje je svjesno zavaravanje u upitnicima veliki problem. Stoga je razumljiva i sasvim opravdana želja za kvalitetnim instrumentom kojim bi se moglo procijeniti svjesno zavaravanje ili upravljanje dojmovima.

Dakle, za mjerenje četiri dimenzije najnovijeg Paulhusovog modela socijalno poželjnog odgovaranja (Slika 4.) bilo je potrebno osmisliti četiri različite mjere. Rezultat takvih nastojanja je novi upitnik, *Sveobuhvatni inventar socijalno poželjnog odgovaranja* (A Comprehensive Inventory of Desirable Responding, CIDR; Paulhus, 2006), koji je prvenstveno proizašao iz Uravnoteženog inventara socijalno poželjnog odgovaranja (BIDR), a predstavlja sveobuhvatni i integrirani instrument za ispitivanje davanja socijalno poželjnih odgovora.



Slika 4. Posljednji Paulhusov (2006) model socijalno poželjnog odgovaranja s komponentama koje odgovaraju subskalama CIDR upitnika

CILJ I PROBLEMI ISTRAŽIVANJA

Problem socijalno poželjnog odgovaranja prepoznat je još 30ih godina prošloga stoljeća. Jedan od glavnih načina nošenja s ovim problemom je konstrukcija upitnika za mjerenje individualnih razlika u davanju socijalno poželjnih odgovora. Tijekom godina razvijene su brojne skale koje i danas nalaze primjenu u praksi. Jedan od najutjecajnijih autora koji se bave ovim područjem je i Delroy L. Paulhus koji svoj model socijalno poželjnog odgovaranja i dalje razvija. Rezultat novoga modela je Sveobuhvatni inventar socijalno poželjnog odgovaranja (CIDR; Paulhus, 2006) koji čine četiri subskele: osnaživanje djelotvornosti, upravljanje djelotvornošću, osnaživanje zajedništva i upravljanje zajedništvom.

Cilj ovoga rada je ispitati metrijske karakteristike Sveobuhvatnog inventara socijalno poželjnog odgovaranja.

U skladu s ciljem problemi su sljedeći:

1. Ispitati metrijske karakteristike Sveobuhvatnog inventara socijalno poželjnog odgovaranja u različitim situacijama primjene.
2. Usporediti rezultate na pojedinim skalama upitnika između situacija s različitim uputom za ispunjavanje upitnika.

METODA

Sudionici

U istraživanju je sudjelovalo ukupno 669 sudionika, od kojih 260 studenata Ekonomskog fakulteta i 409 studenata Učiteljskog fakulteta. U ukupnom uzorku bilo je 586 sudionica i 83 sudionika u dobi od 19 do 40 godina ($M=21.6$; $SD=1.50$).

Tablica 1
Karakteristike sudionika Ekonomskog fakulteta u tri situacije ispunjavanja upitnika

Situacija	N	Spol		Dob	
		Muški	Ženski	M	SD
Iskreno odgovaranje	81	16	65	22.5	0.92
Uljepšavanje sebe kao menadžera	90	17	73	21.7	1
Uljepšavanje sebe kao učitelja	89	16	73	21.5	1.05
Ukupno	260	49	211	21.9	1.08

Tablica 2
Karakteristike sudionika Učiteljskog fakulteta u tri situacije ispunjavanja upitnika

Situacija	N	Spol		Dob	
		Muški	Ženski	M	SD
Iskreno odgovaranje	143	16	127	20.6	1.86
Uljepšavanje sebe kao menadžera	159	13	146	21.2	1.29
Uljepšavanje sebe kao učitelja	107	5	102	22.8	0.98
Ukupno	409	34	375	21.4	1.68

Za potrebe ovog rada, a s obzirom na formulirane ciljeve i probleme, koristit će se rezultati cijelog uzorka bez obzira na fakultet.

Mjerni instrumenti

Socijalno poželjno odgovaranje mjereno je *Sveobuhvatnim inventarom socijalno poželjnog odgovaranja* (A Comprehensive Inventory of Desirable Responding, CIDR) čiji je autor D. L. Paulhus (2006). Upitnik sadrži četiri subskale:

- Osnaživanje djelotvornosti (21 čestica; primjer čestice: "Potpuno vjerujem svojim prosudbama")
- Upravljanje djelotvornošću (20 čestica; primjer čestice: "Mogu vladati situacijom kad god to poželim")
- Osnaživanje zajedništva (20 čestica; primjer čestice: "Nikada nisam učinio nešto čega se sramim")
- Upravljanje zajedništvom (21 čestica; primjer čestice: "Nikada ne bacam otpatke po ulici")

U originalnoj verziji upitnika svaka skala sadrži po 20 čestica. U prijevodu su dodane dvije zamjenske čestice zbog primjerenosti sudionicima studentske populacije. Sve su čestice u obliku tvrdnji, a zadatak sudionika je bio da procijene vlastito slaganje sa svakom pojedinom tvrdnjom na skali Likertova tipa od 7 stupnjeva gdje 1 znači nije točno, 3 donekle točno, a 7 potpuno točno. Pola tvrdnji je formulirano pozitivno, a pola negativno. Ukupan rezultat se izražava kao zbroj svih procjena na pojedinoj skali (nakon što se negativne tvrdnje boduju obrnuto). Upitnik su na hrvatski jezik prevela tri nezavisna prevoditelja, a konačna je verzija nastala njihovim usuglašavanjem.¹

Postupak

Istraživanje je provedeno grupno na studentima Ekonomskog i Učiteljskog fakulteta, Sveučilišta u Zagrebu, u svibnju i lipnju 2007. godine. Na svakom fakultetu ispitivanje je provedeno u tri različite situacije s nezavisnim uzorcima sudionika. Situacije su se razlikovale s obzirom na zadanu uputu za ispunjavanje upitnika (iskreno odgovaranje, uljepšavanje sebe kao menadžera i uljepšavanje sebe kao učitelja).

U situaciji iskrenog odgovaranja, uputa je glasila: "Cilj istraživanja u kojem sudjelujete je provjeriti kvalitetu jednog upitnika ličnosti. Provjera valjanosti ovog upitnika provodi se u sklopu razmatranja njegovog budućeg korištenja u različite praktične svrhe kao što su savjetovanje kod odabira zanimanja, razredbeni postupci za prijem na fakultete te selekcija zaposlenika radnih organizacija. Molimo Vas da cijeli upitnik ispunite potpuno iskreno. Odgovaranje na ovaj upitnik je anonimno te Vaše odgovore nije moguće povezati s Vama. Kako bi provjera upitnika bilo valjana, Vaša suradnja nam je od velikog značaja. U ovom upitniku nalaze se tvrdnje koje opisuju uobičajeno ponašanje ljudi. Opišite se onakvima kakvim se sada vidite, a ne kakvi biste željeli biti u budućnosti. Opišite se najiskrenije što

¹ U istraživanju je osim Sveobuhvatnog inventara socijalno poželjnog odgovaranja primijenjen i Goldbergov IPIP 100 (*International Personality Item Pool*) upitnik ličnosti. Tim se upitnikom u 100 tvrdnji opisuje ponašanje, pri čemu svaki od pet velikih faktora ličnosti mjeri po dvadeset čestica. U originalnoj verziji slaganje s pojedinom tvrdnjom sudionik procjenjuje na skali Likertova tipa od 5 stupnjeva, ali unutar ovog istraživanja, zbog jednostavnosti zajedničke primjene s Paulhusovim CIDR upitnikom, tvrdnje su procjenjivane na skali od 7 stupnjeva. Čestice navedena dva upitnika pomiješane su slučajnim redoslijedom te su primjenjivane kao jedan upitnik. Za potrebe ovog diplomskog rada analizirani su samo podaci dobiveni primjenom Paulhusova CIDR upitnika.

možete u odnosu prema drugim osobama koje inače poznajete, a koje su istog spola i približno iste dobi."

Sudionici su upitnik ispunjavali potpuno anonimno za vrijeme nastave. Uputom se pokušala osigurati ozbiljnost pri ispunjavanju te motiviranost sudionika da se zaista opišu što iskrenije.

Druge dvije situacije su situacije uputom induciranog disimuliranja, odnosno uljepšavanja sebe (tzv. "fake good" situacije). Prvu smo skupinu sudionika zamolili da se prikažu idealnim kandidatima za menadžera velike poduzetničke firme, a drugu da se predstave najprikladnijim kandidatima za učitelja razredne nastave. Uputa u situaciji uljepšavanja sebe kao menadžera je glasila: "Cilj istraživanja u kojem sudjelujete je doznati u kojem stupnju ljudi mogu prepoznati kakve su osobine ličnosti potrebne za uspjeh u različitim zanimanjima. Stoga Vas molimo da cijeli upitnik ispunite tako da sebe prikazete kao idealnog kandidata za menadžera jedne velike poduzetničke firme. Kako biste si olakšali zadaću, možete zamisliti da o rezultatima na ovom upitniku ovisi prijem na radno mjesto koje jako želite. To znači da na pitanja nećete odgovarati potpuno iskreno, već onako kako biste se prikazali najprikladnijim kandidatom za menadžera. U ovom upitniku nalaze se tvrdnje koje opisuju uobičajeno ponašanje ljudi. Opisujte se u odnosu prema drugim osobama koje inače poznajete, a koje su istog spola i približno iste dobi."

Uputa u situaciji uljepšavanja sebe kao učitelja razlikovala se u dvije rečenice koje su se specifično odnosile na radno mjesto učitelja: "...stoga Vas molimo da cijeli upitnik ispunite tako da sebe prikazete kao idealnog kandidata za učitelja razredne nastave. (...) To znači da na pitanja nećete odgovarati potpuno iskreno, već onako kako biste se prikazali najprikladnijim kandidatom za učitelja."

U svim situacijama sudionicima su najprije podijeljeni upitnici nakon čega im je uputa pročitana na glas. Nakon ispunjavanja upitnika ponuđeni su im kontakt podaci na koje se mogu obratiti sa svim pitanjima u vezi istraživanja i rezultata.

REZULTATI

Pouzdanost skala Sveobuhvatnog inventara socijalno poželjnog odgovaranja

Pouzdanost je utvrđena metodom unutarnje konzistencije i izražena Cronbachovim α koeficijentom. Cronbachov α se temelji na tzv. unutarnjoj konzistenciji mjernog instrumenta, odnosno na prosječnoj korelaciji među česticama.

U Tablici 3 prikazani su α koeficijenti za sve četiri skale (osnaživanje djelotvornosti, upravljanje djelotvornošću, osnaživanje zajedništva i upravljanje zajedništvom) kroz tri situacije primjene (iskreno odgovaranje, uljepšavanje sebe kao menadžera i uljepšavanje sebe kao učitelja).

Tablica 3
Koeficijenti pouzdanosti (Cronbachov α) za četiri subskale Sveobuhvatnog inventara socijalno poželjnog odgovaranja u tri situacije primjene upitnika

	Iskreno odgovaranje	Uljepšavanje sebe kao menadžera	Uljepšavanje sebe kao učitelja
Upravljanje djelotvornošću	.73	.81	.76
Osnaživanje djelotvornosti	.67	.73	.73
Upravljanje zajedništvom	.79	.84	.86
Osnaživanje zajedništva	.77	.82	.80

Najniži koeficijent unutarnje konzistencije ima skala osnaživanja djelotvornosti u situaciji iskrenog odgovaranja ($\alpha=.67$). Sve su ostale vrijednosti iznad razine od .70 koja se smatra prihvatljivom (George i Mallery, 1999), a pet je vrijednosti točno ili iznad .80 što je vrlo dobro. Najviši koeficijent pouzdanosti ima skala upravljanja dojmovima u situaciji uljepšavanja sebe kao učitelja ($\alpha=.86$).

Za sve četiri skale, pouzdanost je najniža u situaciji iskrenog odgovaranja (od $\alpha=.67$ do $\alpha=.79$). Ovakav nalaz je očekivan u odnosu na ranija istraživanja (npr. Stöber i sur., 2002; Galić i Jerneić, 2006) gdje su zabilježene i znatno niže veličine koeficijenata pouzdanosti.

Najviši su α koeficijenti dobiveni u situaciji uljepšavanja sebe kao menadžera gdje su tri koeficijenta iznad .80 ($\alpha=.81$, $\alpha=.82$, $\alpha=.84$).

Ako promatramo skale pojedinačno, bez obzira na situaciju, najnižu pouzdanost ima skala osnaživanja djelotvornosti (od $\alpha=.67$ do $\alpha=.73$), a najvišu skala upravljanja zajedništvom (od $\alpha=.79$ do $\alpha=.86$).

Prema prijedlogu Nunnally i Bernstein (1994, prema Li i Bagger, 2007) minimalna vrijednost pouzdanosti od .70 potrebna je u ranoj fazi razvoja mjernog instrumenta, vrijednost od .80 je prihvatljiva za osnovne istraživačke svrhe, a minimalna vrijednost .90 neophodna je u odlukama visokog rizika. Na temelju navedenih standarda, a uzevši u obzir da se radi o mjernom instrumentu u razvoju, dobiveni koeficijenti pouzdanosti zadovoljavajuće su visoki.

Diskriminativna valjanost čestica Sveobuhvatnog inventara socijalno poželjnog odgovaranja

Diskriminativna valjanost čestica određuje se kao korelacija između uratka na pojedinoj čestici i ukupnog rezultata na subskali kojoj čestica pripada. Visoka povezanost govori u prilog konstruktne valjanosti kao skupa podataka koji pokazuju mjeri li neki mjerni instrument željeni konstrukt te u prilog homogenosti instrumenta.

U prilogu, u Tablici a, prikazane su sve čestice CIDR upitnika raspoređene prema subskali kojoj pojedina čestica inicijalno pripada, njihove aritmetičke sredine, standardne devijacije, vrijednosti diskriminativne valjanosti te Cronbachovih α koeficijenata pouzdanosti kada bi se pojedina čestica izbacila iz inventara.

U situaciji iskrenog odgovaranja diskriminativna valjanost čestica kretala se od $r=-.04$ do $r=.54$. Od ukupno 82 čestice, njih 14 iznosi manje od .20, a samo je jedna veća od .50.

Pouzdanost skale upravljanja djelotvornošću u situaciji iskrenog odgovaranja iznosi $\alpha=.73$ (tablica 3). Ta bi pouzdanost neznatno porasla izbacivanjem čestice "Ponekad je nužno uložiti u druge" ($r=-.01$) na $\alpha=.74$. Izbacivanje bilo koje od ostalih čestica smanjilo bi pouzdanost ili je ostavilo istom. Koeficijenti diskriminativne valjanosti skale upravljanja djelotvornošću u situaciji iskrenog odgovaranja kreću se od $r=-.01$ do $r=.42$.

Skala osnaživanja djelotvornosti, kao što je ranije navedeno, ima najnižu pouzdanost od svih skala (tablica 3). Ona u situaciji iskrenog odgovaranja iznosi $\alpha=.67$. Ta bi se vrijednost neznatno povećala na $\alpha=.68$ izbacivanjem čestica s nižom diskriminativnom valjanosti, specifično, čestica "Glasujem jer mislim da je moj glas važan" ($r=.10$) i "Teško mi je 'isključiti' uznemirujuću misao" ($r=.02$). Čestica s najmanjom diskriminativnom valjanosti "Mislim da moja vožnja nije sigurna kada je iznad dopuštene brzine" ($r=-.04$) povećala bi značajnije pouzdanost ove skale na $\alpha=.70$. Stoga se izbacivanje ove čestice preporuča u daljnjem korištenju upitnika.

Kao što se može vidjeti u tablici 3, u situaciji iskrenog odgovaranja najvišu pouzdanost ima skala upravljanja zajedništvom ($\alpha=.79$). Vrijednosti diskriminativne valjanosti također su najviše za ovu skalu što govori u prilog njene dobre konstruktne valjanosti. Koeficijenti

korelacija čestica s ukupnim rezultatom kreću se od $r=.15$ do $r=.54$. Izbacivanje bilo koje od čestica ne bi promijenilo pouzdanost.

U skali osnaživanja zajedništva vrijednosti diskriminativne valjanosti kreću se od $r=.05$ do $r=.48$. Trenutnu pouzdanost povećalo bi, ali neznatno (s $\alpha=.77$ na $\alpha=.78$), izbacivanje čestice "Malo stvari koje radim služe isključivo za moju korist" ($r=.10$).

U dvije situacije uljepšavanja sebe raspon korelacija čestica s ukupnim rezultatom je veći i kreće se od $r=-.04$ do $r=.64$ u situaciji uljepšavanja sebe kao menadžera te od $r=-.10$ do $r=.62$ u situaciji uljepšavanja sebe kao učitelja.

Pouzdanost skale upravljanja djelotvornošću (u obje situacije uljepšavanja sebe) neznatno bi povećalo izbacivanje čestica "Ponekad je nužno uložiti u druge" i "Obično mogu bolje obaviti stvari ako ih obavljam samostalno" (s $\alpha=.81$ na $\alpha=.82$, odnosno s $\alpha=.76$ na $\alpha=.78$).

Vrijednost pouzdanosti od $\alpha=.73$ u obje situacije uljepšavanja sebe za skalu osnaživanja djelotvornosti povećala bi se izbacivanjem čestica "Moji roditelji nisu uvijek bili u pravu kada su me kažnjavali" i "Mislim da moja vožnja nije sigurna kada je iznad dopuštene brzine" i to na $\alpha=.75$.

Čestice skale upravljanja zajedništvom imaju bolje koeficijente diskriminativne valjanosti u odnosu na ostale skale. U obje situacije uljepšavanja sebe, najniža vrijednost premašuje $r=.20$ te se ne preporuča izbacivanje bilo koje od čestica jer bi to moglo smanjiti pouzdanost skale.

Na skali osnaživanja zajedništva pouzdanost možemo neznatno povećati izbacivanjem čestice "Nikada nisam učinio/-la nešto čega se sramim" s $\alpha=.82$ na $\alpha=.83$ u situaciji uljepšavanja sebe kao menadžera. Čestica "Malo stvari koje radim služe isključivo za moju korist" neznatno narušava mjere pouzdanosti u sve tri situacije i njeno izbacivanje bi povećalo pouzdanost ove skale.

Ukupno gledajući, čestica "Ponekad je nužno uložiti u druge" u sve tri situacije ima vrlo nisku diskriminativnu valjanost (od $r=-.10$ do $r=.00$) što govori da ova čestica ne mjeri isti konstrukt kao ostale čestice, u ovom slučaju konstrukt upravljanja djelotvornošću. Isto vrijedi za česticu "Obično mogu bolje obaviti stvari ako ih obavljam samostalno" ($r=-.09$ –

$r=.15$). U situacijama uljepšavanja sebe ova čestica smanjuje pouzdanost instrumenta dok ju u situaciji iskrenog odgovaranja ne mijenja.

Kod skale osnaživanja djelotvornosti situacija je "najčišća" za česticu "Mislim da moja vožnja nije sigurna kada je iznad dopuštene brzine" ($r=-.04$ – $r=.03$) koja u svim situacijama smanjuje koeficijent pouzdanosti. Čestice "Glasujem jer mislim da je moj glas važan" i "Teško mi je 'isključiti' uznemirujuću misao" u situaciji iskrenog odgovaranja smanjuju pouzdanost instrumenta, ali u situacijama uljepšavanja sebe pridonose pouzdanosti i njihovo izbacivanje bi ju smanjilo. Slično je s česticom "Moji roditelji nisu uvijek bili u pravu kada su me kažnjavali" koja smanjuje pouzdanost instrumenta kada se primjenjuje u situacijama uljepšavanja sebe, ali ima pozitivan utjecaj ako se radi o situaciji iskrenog odgovaranja.

Kao što je već navedeno, skala upravljanja zajedništvom ima najviše koeficijente kako pouzdanosti tako i diskriminativne valjanosti te bi izbacivanje bilo koje čestice negativno utjecalo na pouzdanost.

Za razliku od nje, skala osnaživanja zajedništva ima dvije problematične čestice. Jedna je "Nikada nisam učinio/-la nešto čega se sramim" koja narušava pouzdanost, ali samo u situaciji uljepšavanja sebe kao menadžera dok bi ostale dvije situacije njeno izbacivanje narušilo pouzdanost. Čestica "Malo stvari koje radim služe isključivo za moju korist" s niskim koeficijentima diskriminativne valjanosti ($r=.10$ – $r=.18$) u svim situacijama neznatno, ali ipak narušava pouzdanost skale osnaživanja zajedništva te se preporuča njeno izbacivanje iz instrumenta.

Osjetljivost skala Sveobuhvatnog inventara socijalno poželjnog odgovaranja

Osjetljivost Sveobuhvatnog inventara socijalno poželjnog odgovaranja i njegovih subskala možemo promatrati kao mogućnost razlikovanja sudionika na osnovi njihovih rezultata u pojedinim mjerama.

Ukupan rezultat svake subskale Sveobuhvatnog inventara socijalno poželjnog odgovaranja izražen je zbrojem procjena slaganja s tvrdnjama na skali od 1 do 7. Skale upravljanja djelatvornošću i osnaživanja zajedništva sadrže svaka po 20 čestica, pa se ukupan rezultat može kretati od 20 do 140. Skale osnaživanja djelatvornosti i upravljanja zajedništvom sadrže po 21 česticu i ukupan rezultat može iznositi od 21 do 147.

Tablica 4

Osnovni deskriptivni parametri rezultata na četiri subskale Sveobuhvatnog inventara socijalno poželjnog odgovaranja u tri situacije

Subskala	Iskreno odgovaranje				Uljepšavanje sebe kao menadžera				Uljepšavanje sebe kao učitelja			
	M	SD	Min	Max	M	SD	Min	Max	M	SD	Min	Max
Upravljanje djelatvornošću	70.7	13.29	35	119	101.0	16.08	60	137	90.7	14.33	52	128
Osnaživanje djelatvornosti	86.6	13.74	49	125	112.4	14.17	70	142	106.5	14.27	69	138
Upravljanje zajedništvom	86.2	18.58	34	127	100.4	20.50	39	147	114.8	19.43	51	147
Osnaživanje zajedništva	86.3	16.19	49	129	95.3	18.92	41	137	108.1	16.36	53	140

U situaciji iskrenog odgovaranja (Tablica 4) niti jedna skala ne dostiže ukupan raspon rezultata. Najniži rezultat se postiže na skali upravljanja zajedništvom ($Min=34$), a najviši na skali osnaživanja zajedništva ($Max=129$). Također, vrijednosti standardnih devijacija ($SD=18.44$; $SD=16.23$) su veće u skalama zajedništva (upravljanje zajedništvom i osnaživanje zajedništva) što bi upućivalo na njihovu bolju osjetljivost. Skale upravljanja dojmovima (upravljanje djelatvornošću i upravljanje zajedništvom) karakteriziraju niži minimalni rezultati u odnosu na skale samozavaravanja. Takvi su rezultati očekivani ako uzmemo u obzir da se radi o iskrenom odgovaranju gdje sudionicima nije bilo u interesu upravljati tuđim dojmovima.

U situaciji uljepšavanja sebe kao menadžera (Tablica 4) svi rezultati osim najnižeg na skali osnaživanja zajedništva ($Min=41$), su viši u odnosu na situaciju iskrenog odgovaranja. Svi su najviši rezultati blizu gornje granice, a maksimalni rezultat skale upravljanja

zajedništvom je najviši mogući ($Max=147$). U odnosu na situaciju iskrenog odgovaranja, standardne devijacije svih skala su porasle. Najviše raspršenje ($SD=20.47$; $SD=18.92$) pokazuju skale moralističkog iskrivljavanja (upravljanje zajedništvom i osnaživanje zajedništva) što ukazuje na njihovu veću osjetljivost.

Tablica 4 također daje uvid i u rezultate situacije uljepšavanja sebe kao učitelja. U odnosu na situaciju iskrenog odgovaranja svaka skala ima veće vrijednosti najnižih i najviših postignutih rezultata. Na dvije skale moralističkog iskrivljavanja (upravljanje i osnaživanje zajedništva) dostižu se maksimalni mogući rezultati ($Max=147$; $Max=140$). Takav je rezultat očekivan jer se radi o situaciji uputom induciranog naglašavanja kvaliteta zajedništva. Najviše vrijednosti standardnih devijacija ($SD=19.81$; $SD=16.29$), kao i u prethodne dvije situacije, postižu skale moralističkog iskrivljavanja (upravljanje i osnaživanje zajedništva), te time, ponovno, potvrđuju najbolju osjetljivost bez obzira na situaciju u kojoj se primjenjuju.

Ukupno gledano, sve skale u svim situacijama imaju dobru osjetljivost s obzirom na raspon rezultata koji obuhvaćaju. Svim skalama se osjetljivost (promatrana kao raspršenje kroz mjeru standardne devijacije) povećava u situacijama uljepšavanja sebe u odnosu na iskreno odgovaranje. Bolju osjetljivost, bez obzira na situaciju, imaju skale moralističkog iskrivljavanja (upravljanje zajedništvom i osnaživanje zajedništva) u odnosu na skale egoističkog iskrivljavanja. Istovremeno, skala upravljanja zajedništvom konzistentno kroz situacije pokazuje najviše vrijednosti standardne devijacije te time i najbolju osjetljivost. Također, jedna od mjera dobre osjetljivosti je i ravnomjerna raspoređenost odgovora po pojedinim kategorijama, odnosno tendencija normalnog distribuiranja. Kolmogorov-Smirnovljev test je pokazao da se distribucije rezultata svih subskala u svim situacijama ne razlikuju statistički značajno od normalne raspodjele. Dobroj osjetljivosti uvelike je pridonijelo odgovaranje na skali Likertova tipa sa 7 kategorija odgovora.

Usporedba rezultata na mjerama socijalne poželjnosti u različitim situacijama primjene Sveobuhvatnog inventara socijalno poželjnog odgovaranja

Analizom varijance uspoređeni su rezultati na četiri subskale Sveobuhvatnog inventara socijalno poželjnog odgovaranja (osnaživanje djelatnosti, upravljanje djelatnošću, osnaživanje zajedništva i upravljanje zajedništvom) između tri situacije s različitim uputom za ispunjavanje upitnika (iskreno odgovaranje, uljepšavanje sebe kao menadžera i uljepšavanje sebe kao učitelja). Dakle, nezavisna varijabla je situacija primjene instrumenta, a zavisne su mjere socijalne poželjnosti.

Tablica 5

Rezultati analize varijance za usporedbu četiri subskale Sveobuhvatnog inventara socijalno poželjnog odgovaranja u tri situacije primjene

Subskala	Iskreno odgovaranje		Uljepšavanje sebe kao menadžera		Uljepšavanje sebe kao učitelja		df	F	p
	M	SD	M	SD	M	SD			
Upravljanje djelatnošću	70.7	13.29	101.0	16.08	90.7	14.33	2/651	248.36	<.001
Oснаživanje djelatnosti	86.6	13.74	112.4	14.17	106.5	14.27	2/651	205.70	<.001
Upravljanje zajedništvom	86.2	18.58	100.4	20.50	114.8	19.43	2/651	108.68	<.001
Oснаživanje zajedništva	86.3	16.19	95.3	18.92	108.1	16.36	2/651	80.91	<.001

Usporedba izraženosti socijalno poželjnog odgovaranja pokazuje da se rezultati svih skala (upravljanje djelatnošću $F(2/651)=248.36$; osnaživanje djelatnosti $F(2/651)=205.70$; upravljanje zajedništvom $F(2/651)=108.68$; osnaživanje zajedništva $F(2/651)=80.91$) razlikuju statistički značajno ($p<.01$) između tri situacije primjene upitnika. Post-hoc analiza Scheffeovim postupkom pokazala je da su sve razlike među situacijama značajne uz razinu rizika manju od 1%.

Ako rezultate promatramo pojedinačno s obzirom na situaciju, kada se od sudionika tražilo iskreno odgovaranje najniže su se procjene dobile na skali upravljanja djelatnošću, dok su rezultati na ostale tri skale nešto viših vrijednosti.

Paulhus (2006) je za razliku od ovog rada gdje se koristi kontinuirano bodovanje (svaka se tvrdnja boduje onim brojem bodova koliko joj je pridijelio kandidat na skali od 1 do 7), u svom radu koristio dihotomno bodovanje (boduju se samo ekstremni odgovori, odnosno,

procjene 6 i 7 te 1 i 2 ako su tvrdnje negativno formulirane). Kod ove vrste bodovanja, svaka ekstremna procjena dobiva 1 bod, a ostale 0 bodova te ukupan rezultat može iznositi od 0 do 20. Paulhus (2006) je svoje rezultate, također, dobio na uzorku studenata s uputom za iskreno odgovaranje. Rezultati se kreću od 4.7 (upravljanje zajedništvom) do 6.0 (osnaživanje djelotvornosti) za muški uzorak te od 5.0 (upravljanje djelotvornošću) do 6.9 (upravljanje zajedništvom) za žene.

Kao što se može vidjeti u tablici 6, ako naše rezultate bodujemo dihotomno, u situaciji iskrenog odgovaranja najnižu prosječnu vrijednost imaju rezultati na skali upravljanja djelotvornošću ($M=3.8$), a najveću rezultati skale osnaživanja zajedništva ($M=7.9$). Raspon rezultata u ovom istraživanju nešto je veći od rezultata koje je dobio Paulhus (2006).

Tablica 6

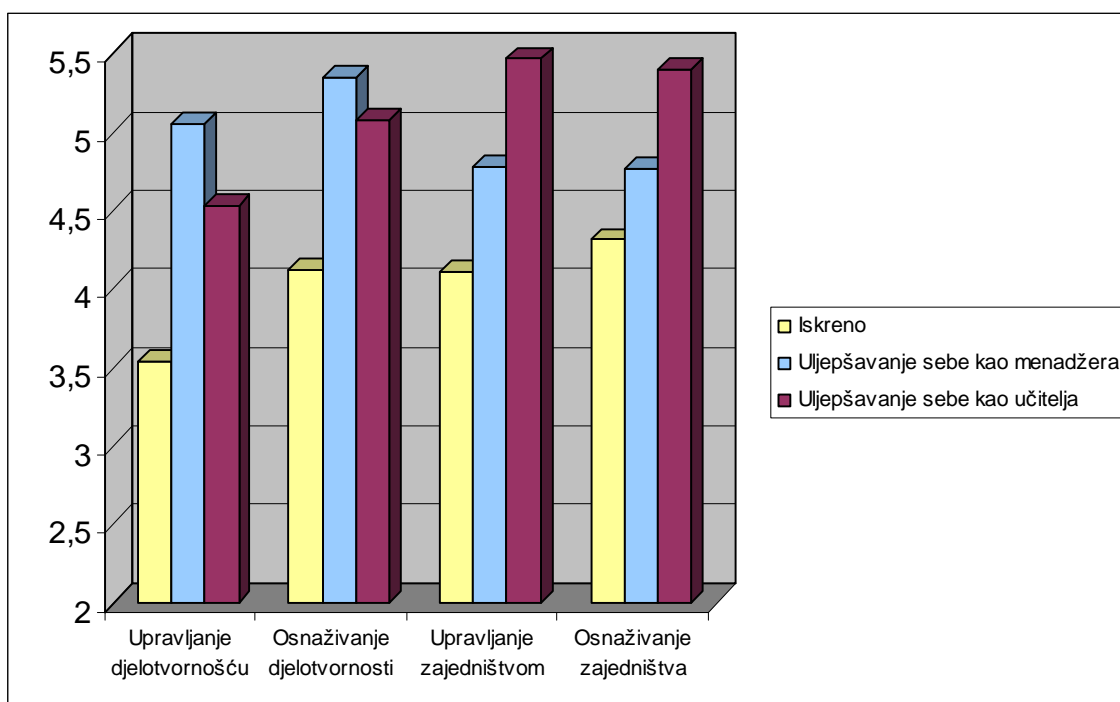
Osnovni deskriptivni parametri rezultata na četiri subskale Sveobuhvatnog inventara socijalno poželjnog odgovaranja u tri situacije dobiveni dihotomnim načinom bodovanja

Subskala	Iskreno odgovaranje				Uljepšavanje sebe kao menadžera				Uljepšavanje sebe kao učitelja			
	M	SD	Min	Max	M	SD	Min	Max	M	SD	Min	Max
Upravljanje djelotvornošću	3.8	2.81	0	15	10.7	4.35	1	19	7.8	3.92	0	18
Osnaživanje djelotvornosti	6.0	3.47	0	16	12.5	4.10	1	21	10.9	4.13	1	18
Upravljanje zajedništvom	4.5	3.61	0	16	10.3	4.64	0	21	13.7	4.74	0	21
Osnaživanje zajedništva	7.9	3.14	2	17	9.6	4.13	0	19	12.6	3.91	1	20

U situaciji uputom inducirane disimulacije za idealnog kandidata na mjesto menadžera, prosječni rezultati na subskalama upitnika viši su u odnosu na situaciju iskrenog odgovaranja, što je očekivano prema ranijim istraživanjima područja socijalne poželjnosti (npr. Pauls i Crost, 2004; Galić i Jerneić, 2006). Prema novom modelu Paulhusa (2002), u situaciji u kojoj se uputom inducira naglašavanje vrijednosti djelotvornosti ("prikažite se idealnim kandidatom za menadžera jedne velike poduzetničke firme") očekuje se povećanje rezultata egoističnog iskrivljavanja. Drugim riječima sudionici će pretjerano pozitivno procjenjivati posjedovanje osobina kao što su dominacija, neustrašivost, emocionalna stabilnost, razum i kreativnost, odnosno, prikazivat će se "super-herojem" (Paulhus i John, 1998). Prosječni rezultat skale osnaživanja djelotvornosti pokazuje najvišu prosječnu vrijednost.

U odnosu na iskreno odgovaranje, u situaciji uputom induciranog disimuliranja idealnog kandidata za mjesto učitelja razredne nastave, prosječni su se rezultati povećali, baš kao i u situaciji uljepšavanja sebe kao menadžera. Prema očekivanjima Paulhusova modela (2002) i sličnih istraživanja (npr. Pauls i Crost, 2004), s uputom kojom se inducira naglašavanje vrijednosti zajedništva ("prikažite se idealnim kandidatom za mjesto učitelja razredne nastave") povećavaju se rezultati moralističkog iskrivljavanja. Sudionici pretjerano pozitivno procjenjuju posjedovanje osobina kao što su ugodnost, poslušnost i samokontrola, odnosno, prikazuju se "svecem" (Paulhus i John, 1998). Najviši se prosječni rezultat dobiva na skali upravljanja zajedništvom.

Aritmetičke sredine na četiri subskele u različitim situacijama primjene upitnika prikazane su na slici 5. Rezultati su radi mogućnosti usporedbe svedeni na istu skalu dijeljenjem ukupnog rezultata s brojem čestica na skali.



Slika 5. Usporedba rezultata dobivenih na četiri dimenzije socijalno poželjnog odgovaranja

Napomena: četiri su dimenzije mjerene skalama nejednake dužine pa su radi jasnijeg prikaza aritmetičke sredine svedene na istu skalu dijeljenjem ukupnog rezultata brojem čestica na skali.

Iz slike 5 je vidljivo povećanje na svim skalama u situacijama uljepšavanja sebe u odnosu na situaciju iskrenog odgovaranja. Sukladno očekivanjima, na skalama upravljanja djelotvornošću i osnaživanja djelotvornosti povećanje je naglašenije uz uputu disimulacije idealnog kandidata za menadžera. Nadalje, skale upravljanja zajedništvom i osnaživanja zajedništva rastu više u situaciji uputom inducirane disimulacije idealnog učitelja. Ovaj nalaz je u skladu s Paulhusovim modelom iz 2002. godine. Ono što se prema modelu ne očekuje, a dobiveno je u rezultatima i vidljivo na Slici 5. je jednako povećanje skala upravljanja kao i skala osnaživanja. Za skale upravljanja dojmovima (upravljanje djelotvornošću i upravljanje zajedništvom) očekuje se porast u situacijama uljepšavanja sebe jer se pretpostavlja (tj. uputom je zadana) veća motiviranost sudionika da se svjesno prikažu u što boljem svjetlu. S druge strane, skale osnaživanja (osnaživanje djelotvornosti i osnaživanje zajedništva) ne bi trebale biti toliko osjetljive na uputu disimulacije jer se radi o skalama koje prema modelu (Paulhus, 2002) mjere samozavaravanje i nenamjerno isticanje vlastitih osobina. Takvo ponašanje ne bi trebalo biti motivirano vanjskom situacijom.

Uz podatke o statističkoj značajnosti razlika izračunate su i veličine dobivenih efekata izražene Cohenovim d-indeksom. Dobivene rezultate možemo usporediti s uobičajenim granicama prema kojima je efekt oko 0.2 slab, oko 0.5 umjeren, a oko 0.8 snažan (Cohen, 1988). Uvidom u tablicu 7 možemo primijetiti da su razlike između situacije iskrenog odgovaranja i disimulacije kandidata za menadžera umjerene do snažne veličine, između situacija iskrenog odgovaranja i situacije uljepšavanja sebe kao učitelja iznimno snažne veličine, a između dvije situacije uljepšavanja sebe umjerene prema snažnim veličinama.

Ovakvi su rezultati u skladu s očekivanjima; najveće su veličine efekata između pojedine situacije uljepšavanja sebe i situacije iskrenog odgovaranja, a najmanje između dvije situacije uljepšavanja sebe. Nadalje, rezultati na skalama egoističkog iskrivljavanja najviše se razlikuju između iskrene situacije i situacije uljepšavanja sebe kao menadžera što sugerira da su na uputu za disimulaciju kandidata za menadžera osjetljivije skale egoističkog iskrivljavanja nego skale moralističkog iskrivljavanja čiji je efekt u ovoj usporedbi umjeren. S druge strane, ako usporedimo rezultate iskrenog odgovaranja i disimulacije kandidata za učitelja razredne nastave svi su efekti izrazito snažni i ne dobiva

se očekivani trend razlikovanja egoističkog i moralističkog iskrivljavanja s obzirom na uputu. Očekivano, efekti su najnižih vrijednosti kada se usporede dvije situacije uljepšavanja sebe (disimulacija za mjesto menadžera i za mjesto učitelja) gdje je najniža vrijednost d-indeksa za skalu osnaživanja djelotvornosti ($d=0.42$) dok su ostale skale na umjerenosti prema snažnijoj vrijednosti oko 0.70.

Tablica 7

Veličine razlika u socijalno poželjnom odgovaranju između tri situacije primjene upitnika izražene Cohenovim d-indeksom

	Iskreno vs. Uljepšavanje sebe kao menadžera	Iskreno vs. Uljepšavanje sebe kao učitelja	Uljepšavanje sebe kao menadžera vs. Uljepšavanje sebe kao učitelja
Upravljanje djelotvornošću	2.05	1.42	0.69
Oснаživanje djelotvornosti	1.85	1.41	0.42
Upravljanje zajedništvom	0.73	1.49	0.71
Oснаživanje zajedništva	0.50	1.32	0.71

Ono što je ovim istraživanjem potvrđeno je da se socijalno poželjno odgovaranje prilagođava zahtjevima situacije u kojoj se provodi. Sudionicima ovog istraživanja u uputi je naglašeno samo radno mjesto za koje trebaju zamisliti da se kandidiraju i koje žele dobiti (mjesto menadžera u velikoj poduzetničkoj organizaciji ili mjesto učitelja razredne nastave) bez opisa specifičnih osobina koje se od njih za to radno mjesto očekuju. Ove su informacije bile dovoljne da u situaciji uljepšavanja sebe kao menadžera dođe do statistički značajno većeg egoističkog iskrivljavanja. Jednako tako "uspješni" bili su i sudionici koji su disimulirali kandidiranje za mjesto učitelja, te u toj zamišljenoj situaciji značajno više iskrivljavali odgovore na skalama koje mjere moralističko iskrivljavanje.

RASPRAVA

Cilj ovog rada bio je provjeriti metrijske karakteristike hrvatskog prijevoda Paulhusova Sveobuhvatnog inventara socijalno poželjnog odgovaranja. Pri tome inventar čine četiri subskale: upravljanje djelotvornošću, osnaživanje djelotvornosti, upravljanje zajedništvom i osnaživanje zajedništva. Upitnik je primijenjen u tri situacije s različitom uputom kojom se od sudionika tražilo iskreno odgovaranje ili uputom inducirano uljepšavanje sebe (tzv. "fake good" situacije). Situacije uljepšavanja sebe razlikovale su se prema sadržaju upute. U jednoj se od sudionika tražilo da zamisle selekcijsku situaciju u kojoj se kandidiraju za mjesto menadžera i idealni su kandidati za to mjesto. Druga je uputa tražila isto ali za radno mjesto učitelja razredne nastave.

Ciljevi i problemi istraživanja utvrđeni su na temelju novog dvorazinskog modela socijalno poželjnog ponašanja (Paulhus, 2002) i novog Sveobuhvatnog inventara socijalno poželjnog odgovaranja proizašlog iz tog modela (Paulhus, 2006). Prema novim koncepcijama, socijalno poželjno odgovaranje se pojavljuje u dva sadržajno različita oblika pa razlikujemo egoističko i moralističko iskrivljavanje. Pretjeranim naglašavanjem dimenzija egoističkog iskrivljavanja pojedinci se prikazuju "super-herojima". Na taj način naglašavaju osobine poput dominacije, neustrašivosti, emocionalne stabilnosti, razuma i kreativnosti, a sve one uključuju kvalitete djelotvornosti, odnosno želju za ugledom i statusom. Na drugoj su strani pojedinci za koje se popularno može reći da se žele prikazati "svecima". Oni naglašavaju osobine poput ugodnosti, poslušnosti i samokontrole te općenito, negiraju socijalno devijantne impulse. Takvi pojedinci postižu više rezultate na skalama moralističkog iskrivljavanja. Na procesnoj razini modela, svako od sadržajno različitog iskrivljavanja može biti svjesno (samozavaravanje) ili nesvjesno (upravljanje dojmovima) te ukupno dobivamo četiri dimenzije socijalno poželjnog odgovaranja. Slika 4 (str. 12) ilustrira novi model socijalne poželjnosti s dimenzijama osnaživanja djelotvornosti, upravljanja djelotvornošću, osnaživanja zajedništva i upravljanja zajedništvom.

Ovim istraživanjem Sveobuhvatni inventar socijalno poželjnog odgovaranja prvi puta je korišten u Hrvatskoj pa je prije donošenja ikakvih zaključaka o ostalim rezultatima bilo potrebno utvrditi njegove metrijske karakteristike čime smo se bavili unutar prvog

problema. Što se tiče pouzdanosti, samo skala osnaživanja djelotvornosti ($\alpha=.67$) u situaciji iskrenog odgovaranja ima koeficijent niži od .70. Kako se radi o novoj skali, pouzdanosti su zadovoljavajuće, osobito ako ih usporedimo s niskim vrijednostima (ponekad čak i ispod razine od .60) koje su se dobivale na široko upotrebljavanim skalama Uravnoteženog inventara socijalno poželjnog odgovaranja (BIDR; npr. Stöber i sur., 2002; Galić i Jernei, 2006). Pojedinačno, najnižu vrijednost pouzdanosti ima skala osnaživanja djelotvornosti (od $\alpha=.67$ do $\alpha=.73$ u situacijama s različitim uputama), a najvišu skala upravljanja zajedništvom (od $\alpha=.79$ do $\alpha=.86$ u situacijama s različitim uputama). Upravo su ove dvije skale sastavni dio BIDR upitnika pa naše rezultate možemo usporediti s ranije dobivenima. U iscrpnoj analizi pouzdanosti BIDR upitnika Li i Bagger (2007) su utvrdili nezadovoljavajuće koeficijente pouzdanosti pojedinačnih skala, te zadovoljavajuću za ukupni upitnik koja je u prosjeku iznosila $\alpha=.80$. Prosječna vrijednost pouzdanosti za skalu upravljanja dojmovima iznosila je $\alpha=.74$, a za samozavaravajuće osnaživanje $\alpha=.68$. Također i sam Paulhus (1991) navodi lošiju pouzdanost skale samozavaravajućeg osnaživanja (od $\alpha = .68$ do $\alpha = .80$) u odnosu na skalu upravljanja dojmovima (od $\alpha=.75$ do $\alpha=.86$). Li i Bagger (2007) niske koeficijente pouzdanosti objašnjavaju niskim komunalitetom među česticama. Zbog nižih koeficijenata pouzdanosti pojedinih skala savjetuje se opreznije interpretiranje rezultata koji iz njih proizlaze.

Milas (2004) niže pouzdanosti na skalama socijalne poželjnosti smatra očekivanima. Rezultate objašnjava time što je prava varijanca u slučaju ovih skala samo onaj dio varijabiliteta koji se može pripisati društvenoj poželjnosti, ali svaka od čestica varira, ne samo ovisno o pripadajućoj poželjnosti, već i o vlastitom sadržaju. Pa tako, na primjer, čestica "Uzmem bolovanje ili izostanak s nastave ispričam bolešću, iako sam zapravo zdrav(a)" podrazumijeva da osoba radi ili se školuje. U protivnom se njen odgovor tumači socijalno poželjnim bez obzira je li to stvarno slučaj. Ni među studentima (koji čine uzorak ovog istraživanja) opravdavanje izostanaka bolešću vjerojatno nije jako učestalo, dakle, ponekad se iskrenost izjednačuje sa socijalno poželjnim odgovaranjem. Slično je i s drugim tvrdnjama na koje iskreno odgovaranje može biti tumačeno socijalno poželjnim. Takva pojava pridonosi povećanju pogreške mjerenja, te smanjenju pouzdanosti.

Kao što je već rečeno, Nunnally i Bernstein (1994, prema Li i Bagger, 2007) su predložili standarde minimalnih vrijednosti pouzdanosti za upotrebu mjernih instrumenata pa tako smatraju da je razina od .70 potrebna u ranoj fazi razvoja mjernog instrumenta, vrijednost od .80 prihvatljiva za osnovne istraživačke svrhe, a minimalno .90 je neophodno u odlukama visokog rizika. Iako se kod Sveobuhvatnog inventara socijalno poželjnog odgovaranja radi o instrumentu u razvoju, potrebno je razmotriti prijedloge za povećanje pouzdanosti kako bi instrument bio primjenjiv u svim istraživanjima. Najjednostavniji bi način bio povećati broj čestica, no zbog zahtjeva prakse da testiranje ne smije predugo trajati ovom zahtjevu nije lako udovoljiti. Pouzdanost se povećava i s većom varijancom čestica što bi se u slučaju upitnika ličnosti odnosilo na kontinuirano bodovanje svih odgovora na skali Likertova tipa, u našem slučaju, od sedam stupnjeva.

Kad je riječ o povećanju pouzdanosti također je dobro koristiti analizu čestica. Ovom metodom odabiru se one čestice koje povećavaju pouzdanost, odnosno izbacuju one koje ju smanjuju. Diskriminativna valjanost čestica, provedena u sklopu ovog rada, izražena je kao korelacija između uratka na pojedinoj čestici i ukupnog rezultata u subskali kojoj čestica pripada. Rezultati su pokazali osrednje vrijednosti diskriminativne valjanosti koji se kreću od $r=-.10$ do $r=.64$, ovisno o situaciji. Čestice koje imaju nisku diskriminativnu valjanost i čije bi izbacivanje povećalo pouzdanost ili ne bi utjecalo na nju su: "Ponekad je nužno uložiti u druge" (od $r=-.10$ do $r=.00$) i "Obično mogu bolje obaviti stvari ako ih obavljam samostalno" ($r=-.09$ – $r=.15$) za skalu upravljanja djelotvornošću, "Mislim da moja vožnja nije sigurna kada je iznad dopuštene brzine" ($r=-.04$ – $r=.03$) u skali osnaživanja djelotvornosti te čestica "Malo stvari koje radim služe isključivo za moju korist" ($r=.10$ – $r=.18$) u skali osnaživanja zajedništva. Diskriminativna valjanost nekih čestica razlikuje se ovisno o situaciji u kojoj je upitnik primijenjen pa su za njihovo zadržavanje ili izbacivanje potrebna daljnja istraživanja.

U prilog visokoj osjetljivosti upitnika govori dobro raspršenje rezultata (mjereno standardnim devijacijama) u svim skalama, koje raste u situacijama uljepšavanja sebe u odnosu na situaciju iskrenog odgovaranja. Dakle, čini se da skale socijalno poželjnog odgovaranja bolje razlikuju sudionike u situaciji uljepšavanja sebe od primjene istog

instrumenta u iskrenoj situaciji što nije očekivan rezultat. Najbolju osjetljivost pokazuju skale moralističkog iskrivljavanja neovisno o situaciji. Visokoj je osjetljivosti pridonijelo kontinuirano bodovanje gdje se u obzir uzeo cijeli raspon odgovora na skali od 1 do 7. Neočekivanu razliku u osjetljivosti između situacija iskrenog odgovaranja i uljepšavanja sebe možemo objasniti izražavanjem ekstremnijih slaganja s tvrdnjama u situacijama uljepšavanja sebe. Drugim riječima, kada sudionici odgovaraju iskreno rjeđe odabiru ekstremne vrijednosti, dok u situacijama uljepšavanja sebe, gdje se od sudionika upravo traži prikazivanje "idealnima", odabir vrijednosti 1 i 2, odnosno 6 i 7 je vrlo čest. Takvo odgovaranje utječe na povećanje raspršenja rezultata i time na povećanje osjetljivosti instrumenta. Također, socijalno poželjno odgovaranje svojevrsno mjeri i osobine ličnosti. Nisu sve osobe jednako sklone davanju socijalno poželjnih odgovora. Mjera u kojoj će to raditi ovisit će o njihovim osobinama ličnosti. Drugim riječima, neke osobe u situacijama uljepšavanja sebe neće biti sklone velikom iskrivljavanju u odnosu na stvarnost, dok će se drugi prikazati ekstremno odgovarajućim kandidatima i na brojne čestice odgovarati visokim procjenama. Zbog navedenih razloga ne iznenađuje veća osjetljivost skala u situacijama disimulacije. Grafički su prikazi distribucija rezultata na svim skalama kroz sve situacije prikazani u prilogu na slikama a do l.

Drugi se problem ovog rada odnosi na usporedbu rezultata na mjerama socijalne poželjnosti u različitim situacijama primjene Sveobuhvatnog inventara socijalno poželjnog odgovaranja. Analizom varijance utvrđeno je da se rezultati na skalama socijalno poželjnog odgovaranja razlikuju ovisno o situaciji. Odgovori se, očekivano, najmanje iskrivljavaju u situaciji iskrenog odgovaranja. Davanje socijalno poželjnih odgovora povećava se s porastom motivacije za stvaranje pozitivne samoprezentacije. Motivacijske su se situacije razlikovale s obzirom na sadržaj upute u kojoj se od sudionika tražilo da se prikažu idealnim kandidatima za mjesto menadžera, odnosno učitelja razredne nastave. Na taj se način pokušalo inducirati situacije iz prakse u kojima se socijalno poželjno odgovaranje najčešće pojavljuje, odnosno, cilj je bio stvoriti privid selekcijske situacije. Prema Paulhusovom novom modelu (2002) pojedinci će naglašavati različite osobine u različitim

situacijama. Drugim riječima, svoje će iskrivljavanje odgovora prilagoditi zahtjevima situacije pa će, ukoliko se kandidiraju za rukovodeće mjesto, dati visoke procjene vlastitom socijalnom i intelektualnom statusu te time povećati rezultate na skalama egoističkog iskrivljavanja. Ako se pak radi o selekciji za neko pomagačko zanimanje, osoba će biti sklonija isticanju svojih socijalnih atributa i negiranju devijantnih impulsa te će time povećati rezultat na skalama moralističkog iskrivljavanja. Rezultati zaista pokazuju očekivani smjer naglašavanja vlastitih atributa. Skale egoističkog iskrivljavanja (osnaživanje djelotvornosti i upravljanje djelotvornošću) bilježe najviši porast uz uputu disimulacije idealnog kandidata za mjesto menadžera u velikoj poduzetničkoj tvrtki. S druge strane, uz uputu disimulacije idealnih kandidata za učitelje razredne nastave sudionici više procjene daju česticama koje čine skale moralističkog iskrivljavanja (osnaživanje zajedništva i upravljanje zajedništvom). Dobiveni nalazi imaju važne praktične implikacije za korištenje upitnika socijalno poželjnog odgovaranja. Za dobivanje ispravnih rezultata i identificiranje disimuliranja važno je da sadržaj skala kojima se ono ispituje bude prilagođen situaciji, odnosno karakteristikama radnog mjesta za koje se pojedinac kandidira. Ono što nije u skladu s očekivanjima prema modelu je statistički značajno povećanje rezultata u uvjetima disimulacije u svim skalama, pa tako i u skalama koje mjere samozavaravanje (osnaživanje djelotvornosti i osnaživanje zajedništva). Osim statistički značajnog povećanja rezultata, o njihovom snažnom efektu govore visoke vrijednosti izračunatih d-indeksa. Ove bi skale prema modelu trebale mjeriti nesvjesno iskrivljavanje koje je uvijek prisutno i ne razlikuje se ovisno o situaciji. U obje situacije uljepšavanja sebe skale osnaživanja pokazuju porast u odnosu na situaciju iskrenog odgovaranja. Čak su rezultati na skali osnaživanja djelotvornosti u situacijama uljepšavanja sebe viši od rezultata na skali upravljanja djelotvornošću. Dakle, u situaciji u kojoj je inducirana želja sudionika za upravljanjem dojmovima, čestice skale osnaživanja djelotvornosti podložne su namjernom iskrivljavanju jednako ili čak i više od čestica skale upravljanja djelotvornošću. Rezultati skale osnaživanja zajedništva rastu u situacijama disimulacije, ali ipak nešto manje nego rezultati skale upravljanja djelotvornošću. Čini se da čestice skale egoističkog i moralističkog iskrivljavanja sadržajno odgovaraju različitim konceptima, ali na procesnoj se razini ne mogu podijeliti na svjesno i nesvjesno iskrivljavanje. U ovom istraživanju

sudionici su dobro identificirali osobine koje sadržajno odgovaraju radnom mjestu kandidata kojeg disimuliraju, kako u skalama upravljanja dojmovima, tako i u skalama samozavaravanja. Stoga možemo pretpostaviti da skale samozavaravanja zapravo ne mjere isključivo nesvjesno jer čini se da se čestice mogu bez velikih poteškoća svjesno prepoznati kao socijalno poželjne u određenom kontekstu. Dakako, riječ je o sasvim novom upitniku i potrebna su daljnja istraživanja koja će potvrditi ili opovrgnuti ove nalaze.

Nadalje, upitnik bi bilo poželjno primijeniti u prirodnim uvjetima povećane motivacije za disimulacijom odgovora, odnosno u stvarnoj situaciji selekcijskog postupka. Rezultati koje smo dobili vrlo su vjerojatno iskrivljeni u znatno većoj mjeri nego što bi to bio slučaj u pravoj selekciji. Razlog je taj što se od kandidata u selekciji traži da opisuju sebe što vjerodostojnije, dok se od sudionika u istraživanju zahtijevalo da opišu sebe kao idealnog kandidata. Naravno, upravo istraživanjem i situacijama uljepšavanja sebe se pokušalo provjeriti je li iskrivljavanje uopće moguće. Ranija su istraživanja (Viswesvaran i Ones, 1999; prema Dilchert i sur., 2006) već pokazala da sudionici mogu iskriviti svoje odgovore ako se to od njih traži, no pritom postoje interindividualne razlike u sposobnosti i motivaciji za disimulacijom (McFarland i Ryan, 2000; prema Dilchert i sur., 2006). Ti su nalazi ovim radom potvrđeni većom osjetljivošću skala upitnika u situacijama uljepšavanja sebe u odnosu na situaciju iskrenog odgovaranja. Dio sudionika je vjerojatno iskreno opisivao svoje osobine s manjim iskrivljavanjem onih karakteristika za koje se uputom tražilo da ih naglase, ali dio je zasigurno bio vrlo motiviran udovoljiti zahtjevima istraživanja te su, umjesto predstavljanja sebe, u upitniku opisivali "idealnog kandidata" i davali mnoštvo ekstremnih odgovora što vjerojatno ne bi činili u selekcijskoj situaciji, ili barem ne do te mjere.

Cijeli je CIDR upitnik nastao na rekonceptualiziranoj teoriji socijalno poželjnog odgovaranja (Paulhus, 2002; Paulhus i John, 1998). No, u odnosu na svog "prethodnika", BIDR upitnik, CIDR se od njega razlikuje samo u jednoj subskali. Dakle, skale osnaživanja djelotvornosti, upravljanja zajedništvom i osnaživanja zajedništva iz CIDR upitnika odnose se redom na skale samozavaravajućeg osnaživanja, upravljanja dojmovima i samozavaravajućeg poricanja iz BIDR upitnika. Iako su promijenjeni nazivi skala, čestice

nisu bile mijenjane, a samim time se može pretpostaviti da zapravo nije bilo dovoljno opravdanog i logičnog razloga mijenjati ni očekivanja u vezi rezultata koji se dobivaju primjenom tih skala. Ovo je istraživanje potvrdilo nalaze ranijih istraživanja (npr. Pauls i Crost, 2004) gdje se pokazalo da rezultati na skali samozavaravajućeg osnaživanja također mogu biti disimulirani ako se zada prikladna uputa (uputa disimulacije djelotvornosti; eng. Agency instruction). Mogućnost disimulacije na skali upravljanja dojmovima dokazana je u mnogo navrata (npr. Paulhus, 1984; Pauls i Crost, 2004; Galić i Jerneić, 2006), dok je skala samozavaravajućeg poricanja ipak bila slabije korištena u istraživanjima zbog visoke korelacije sa skalom upravljanja dojmovima. Sam Paulhus je istraživanjima (Paulhus, Tanchuk i Wehr, 1999; prema Paulhus, 2002) ustvrdio da je skala samozavaravajućeg osnaživanja osjetljivija na uputu disimulacije djelotvornosti od skale upravljanja dojmovima. Stoga se na temelju rezultata provedenog istraživanja može s određenom razinom sigurnosti pretpostaviti da skala osnaživanja djelotvornosti ipak nije dovoljno dobra mjera nesvjesnog samozavaravanja i to s obzirom na način na koji je taj koncept definiran u novom modelu socijalno poželjnog odgovaranja. Svakako je potrebno razmotriti postojeće i osmisliti nove čestice za skale osnaživanja (osnaživanje djelotvornosti i osnaživanje zajedništva) kako bi u većoj mjeri odražavale nesvjesno samozavaravanje, odnosno bile manje podložne namjernom iskrivljavanju sa svrhom upravljanja dojmovima.

Činjenica da se socijalno poželjni odgovori daju i u situacijama anonimnog odgovaranja navodi na zaključak da upitnici mjere samozavaravanje, odnosno nesvjesno prikazivanje boljima nego što jesmo. No, zasad se mjere samozavaravanja nisu pokazale korisnima jer je rezultate na njima moguće i namjerno iskriviti ako se to od pojedinca traži. Stoga će sigurno daljnji rad u ovom području značiti i daljnji razvoj skala samozavaravanja ili ponovnu rekonceptualizaciju modela socijalno poželjnog odgovaranja, kao i novo objašnjenje uzroka davanja neiskrenih odgovora (i u situaciji anonimnog odgovaranja).

Iako rezultati ovog rada pružaju zanimljive informacije o novom modelu socijalno poželjnog odgovaranja, pažnju treba obratiti i na nedostatke uzorka na čijim se rezultatima rad temelji. Slično istraživanje bi prvenstveno bilo dobro provesti na zavisnom uzorku sudionika, za razliku od ovog rada gdje je uzorak nezavisan. To bi omogućilo sigurnije

donošenje zaključaka da su dobivene razlike među situacijama zaista posljedica samo karakteristika situacije, a ne i stvarnih razlika među sudionicima. Nadalje, sudionici ovog istraživanja su studenti dvaju fakulteta pa rezultate ne možemo sa sigurnošću generalizirati na ostatak populacije. Jedan od nedostataka je i zastupljeniji ženski spol u uzorku (87.6%), osobito iz razloga što neka istraživanja (npr. Aube i Koestner, 1994; Beyer i Bowden, 1997; Paulhus, 1998; prema Paulhus i John, 1998) pokazuju da muškarci postižu više vrijednosti na skalama egoističnog, a žene na skalama moralističkog iskrivljavanja. U novim bi istraživanjima svakako bilo zanimljivo provjeriti navedene spolne razlike u iskrivljavanju.

Ukupno gledano, nova koncepcija prema kojoj je za iskrivljavanje odgovora u upitnicima bitno poklapanje sadržaja situacije sa sadržajem upitnika ima vrlo važne praktične implikacije. Konstrukt socijalno poželjnog odgovaranja je dobio novu dimenziju prema kojoj će u budućnosti biti poželjno i potrebno oblikovati upitnike za otkrivanje disimulacije. Dobre metrijske karakteristike CIDR upitnika važne su za daljnji razvoj i istraživanja na njemu ne bi li se njihovim poboljšanjem dobio iznimno koristan instrument u području organizacijske psihologije.

ZAKLJUČAK

Paulhusov upitnik za mjerenje socijalno poželjnog odgovaranja *Sveobuhvatni inventar socijalno poželjnog odgovaranja* (A Comprehensive Inventory of Desirable Responding, CIDR; Paulhus, 2006) čine četiri subskale: osnaživanje djelotvornosti, upravljanje djelotvornošću, osnaživanje zajedništva i upravljanje zajedništvom. Primijenjen je u tri situacije koje su se razlikovale prema uputi za ispunjavanje upitnika: iskreno odgovaranje, uljepšavanje sebe kao menadžera i uljepšavanje sebe kao učitelja.

Utvrđene su metrijske karakteristike upitnika. Uzevši u obzir da se radi o mjernom instrumentu u razvoju, koeficijenti pouzdanosti mjereni Cronbachovim α koeficijentom zadovoljavajuće su visoki i kreću se od $\alpha=.67$ do $\alpha=.86$. Diskriminativna valjanost čestica, izražena kao korelacija između uratka na pojedinoj čestici i ukupnog rezultata u subskali kojoj čestica pripada, pokazuje osrednje vrijednosti koje se kreću od $r=-.10$ do $r=.64$. Osjetljivost svih subskala je vrlo dobra što potvrđuje širok raspon rezultata. Osjetljivost (promatrana kao raspršenje kroz mjeru standardne devijacije) se povećava u situacijama uljepšavanja sebe u odnosu na situaciju iskrenog odgovaranja, a najbolju osjetljivost, neovisno o situaciji, ima skala upravljanja zajedništvom.

Usporedba rezultata na pojedinim skalama upitnika između situacija s različitim uputom za ispunjavanje instrumenata pokazala je da se s promjenom situacije mijenjaju rezultati svih skala. Pri tome, u skladu s očekivanjima, skale egoističkog iskrivljavanja (osnaživanje djelotvornosti i upravljanje djelotvornošću) bilježe najviši porast uz uputu disimulacije menadžera, a uz uputu disimulacije učitelja razredne nastave sudionici više procjene daju česticama koje čine skale moralističkog iskrivljavanja (osnaživanje zajedništva i upravljanje zajedništvom). Različito od predviđanja Paulhusova modela socijalno poželjnog odgovaranja, rezultati na skalama osnaživanja djelotvornosti i osnaživanja zajedništva pokazuju porast u situacijama uljepšavanja sebe. Taj je porast u istome smjeru kao i onaj na skalama upravljanja djelotvornošću i upravljanja zajedništvom.

Potrebne su daljnje provjere modela socijalno poželjnog odgovaranja, kao i revizija čestica Sveobuhvatnog inventara socijalno poželjnog odgovaranja.

LITERATURA

- Cohen, J. (1988). *Statistical power for the behavioral sciences*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Cooper, D., & Robertson, I. T. (2007). *Psihologija odabira zaposlenika*. Jastrebarsko: Naklada Slap.
- Dilchert, S., Ones, D. S., Viswesvaran C., & Deller, J. (2006). Response distortion in personality measurement: born to deceive, yet capable of providing valid self-assessments? *Psychology Science*, 48, 209-225.
- Galić, Z. i Jerneić, Ž. (2006). Socijalno poželjno odgovaranje u različitim motivacijskim kontekstima: Provjera Paulhusova modela socijalne poželjnosti. *Suvremena psihologija* 9, 2, 155-170.
- George, D., & Mallery, P. (1999). *SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference*. Massachusetts: Allyn & Bacon.
- Li, A., & Bagger, J. (2007). The Balanced Inventory of Desirable Responding (BIDR): A Reliability Generalization Study. *Educational and Psychological Measurement*, 67, 525-544.
- Milas, G. (2004). *Ličnost i društveni stavovi*. Jastrebarsko: Naklada Slap.
- Paulhus, D. L. (1984). Two-component models of socially desirable responding. *Journal of Personality and Social Psychology*, 46, 598-609.
- Paulhus, D. L. (1991). Measurement and control of response bias. U: Robinson, J. P., Shaver, P. R. & Wrightsman L. S. (Eds.), *Measures of personality and social psychological attitudes*, 17-59. San Diego: Academic Press.
- Paulhus, D. L. (2002). Socially desirable responding: The evolution of a construct. U: Braun, H. I., Jackson D. N. & Wiley D. E. (Eds.), *The role of constructs in psychological and educational measurement*, 49-69. Mahwah NJ: Erlbaum.
- Paulhus, D. L. (2006). A Comprehensive Inventory of Desirable Responding (CIDR). Poster presented at the meeting of the Association for Research in Personality. New Orleans.
- Paulhus, D. L., Bruce, M. N., & Trapnell, P. D. (1995). Effects of self-presentation strategies on personality profiles and structure. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 21, 100-108.

- Paulhus, D. L., & John, O. P. (1998). Egoistic and moralistic bias in self-perception: The interplay of self-deceptive styles with basic traits and motives. *Journal of Personality*, *66*, 1025-1060.
- Paulhus, D. L., & Reid, D. B. (1991). Enhancement and denial in socially desirable responding. *Journal of Personality and Social Psychology*, *60*, 307-317.
- Pauls, C. A., & Crost, N. W. (2004). Effects of faking in self deception and impression management scales. *Personality and Individual Differences*, *37*, 1137-1151.
- Pauls, C. A., & Stemmler, G. (2003). Substances and bias in social desirability responding. *Personality and Individual Differences*, *35*, 263-275.
- Petz, B. (2005). *Psihologijski rječnik*. Jastrebarsko: Naklada Slap.
- Stöber, J., Dette, D. E., & Musch, J. (2002). Comparing continuous and dichotomous scoring of the Balanced Inventory of Social Desirable Responding. *Journal of Personality Assessment*, *78*, 370-389.

PRILOZI

Tablica a

Čestice CIDR upitnika raspoređene u subskele kojima pripadaju, vrijednosti njihove diskriminativne valjanosti te Cronbachovih α koeficijenata pouzdanosti kada bi se pojedina čestica izbacila iz inventara

	Iskreno				Fake good - menadžer				Fake good - učitelj			
	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>r</i>	α	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>r</i>	α	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>r</i>	α
UPRAVLJANJE DJELOTVORNOSTU												
Ponekad trebam pomoć drugih da nešto obavim.	3.4	1.53	.26	.72	5.0	1.64	.41	.80	4.6	1.54	.27	.75
Svaki dan mi padaju na pamet kreativne, genijalne ideje.	3.2	1.68	.31	.72	5.8	1.66	.42	.80	5.3	1.67	.45	.74
Ponekad je nužno uložiti u druge.	2.5	1.40	-.01	.74	2.5	1.45	.00	.82	2.1	1.33	-.10	.77
Ne možeš pobijediti u svemu.	1.9	1.47	.34	.72	4.1	2.09	.46	.80	2.9	1.99	.28	.75
Mogu vladati situacijom kad god to poželim.	4.1	1.45	.42	.71	5.7	1.46	.55	.79	5.4	1.39	.36	.74
Neke moćne ljude nije moguće nadvladati.	4.2	2.13	.32	.72	5.5	1.91	.33	.81	4.8	2.07	.26	.75
Svladao/-la sam svaki izazov koji je u životu stavljen pred mene.	4.4	1.87	.34	.72	5.4	1.52	.34	.80	5.3	1.47	.39	.74
Obično sam ja onaj koji/ona koja smisli velike ideje.	3.7	1.51	.39	.71	5.7	1.48	.64	.79	5.2	1.55	.53	.73
Uspjeh je zagantiran, ako sam ja vođa grupe.	2.8	1.62	.38	.72	5.4	1.76	.55	.79	4.2	1.94	.44	.74
Upoznao/-la sam ljude pametnije od mene.	1.5	1.01	.24	.73	2.7	1.95	.36	.80	2.0	1.59	.28	.75
Moje odluke ponekad nisu mudre.	3.5	1.55	.35	.72	5.2	1.68	.52	.79	4.9	1.63	.41	.74
Neki problemi jednostavno nemaju rješenje.	4.6	2.05	.30	.72	5.8	1.81	.31	.81	5.2	2.09	.43	.74
Moje osobine ličnosti nisu idealne.	3.0	1.82	.30	.72	4.9	1.97	.35	.80	4.4	1.99	.37	.74
Ponekad ću morati žrtvovati moje poslovne ambicije zbog privatnog života.	2.7	1.71	.31	.72	4.6	2.12	.30	.81	3.8	1.92	.29	.75
Ponekad se povučem kada je moje stajalište dovedeno u pitanje.	4.1	1.64	.29	.72	5.3	1.67	.31	.81	4.9	1.71	.26	.75
Neki ljudi me smatraju genijalcem.	3.2	1.86	.39	.71	5.2	1.79	.51	.79	4.5	1.81	.43	.74
Uvijek sam hrabar/-ra u opasnim situacijama.	3.6	1.65	.35	.72	5.5	1.58	.57	.79	5.1	1.59	.40	.74
Obično mogu bolje obaviti stvari ako ih obavljam samostalno.	5.4	1.49	.15	.73	4.9	1.85	-.01	.82	4.7	1.83	-.09	.78
Namjeravam marljivo raditi dok ne postignem vrhunac u svom području.	5.3	1.52	.13	.73	6.3	1.32	.28	.81	6.2	1.33	.30	.75
Nemoguće je odoljeti mojim sposobnostima uvjerenja.	3.8	1.59	.34	.72	5.7	1.55	.49	.80	4.9	1.66	.44	.74
OSNAŽIVANJE DJELOTVORNOSTI												
Bilo bi mi teško riješiti se loših navika.	4.3	1.77	.22	.66	6.1	1.39	.40	.71	6.1	1.19	.44	.71
Nisam uvijek iskren(a) prema sebi.	4.5	1.68	.47	.64	5.9	1.48	.39	.71	5.9	1.36	.47	.71
Ponekad sumnjam u svoje ljubavničke sposobnosti.	4.6	1.85	.32	.65	6.1	1.36	.27	.72	5.8	1.49	.36	.71
U potpunosti kontroliram svojom sudbinom.	3.6	1.66	.30	.66	5.0	1.78	.35	.71	4.6	1.74	.23	.72

Potpuno vjerujem svojim prosudbama.	4.9	1.25	.42	.65	5.9	1.26	.52	.70	5.5	1.18	.44	.71
Moj prvi dojam o ljudima obično se pokaže točnim.	4.7	1.70	.20	.67	5.8	1.36	.34	.71	5.5	1.55	.37	.71
Kada sam uzbuđen(a), nisam objektivan/-na u rasuđivanju.	3.6	1.66	.31	.66	5.5	1.65	.34	.71	5.0	1.77	.46	.70
Kada nešto odlučim, drugi rijetko mogu promijeniti moje mišljenje.	4.7	1.72	.26	.66	5.1	1.70	.24	.72	4.6	1.86	.16	.73
Ne smeta me što nekim ljudima nisam drag(a).	4.3	2.02	.31	.65	5.2	1.90	.21	.72	4.7	2.03	.19	.73
Glasujem jer mislim da je moj glas važan.	4.2	2.22	.10	.68	6.0	1.61	.33	.71	5.7	1.99	.26	.72
Moji roditelji nisu uvijek bili u pravu kada su me kažnjavali.	3.7	2.06	.23	.66	3.6	2.12	-.04	.75	3.6	1.89	.03	.74
Ne znam uvijek razloge zašto neke stvari radim.	3.3	1.79	.33	.65	5.1	2.01	.36	.71	5.1	1.81	.38	.71
Mislim da moja vožnja nije sigurna kada je iznad dopuštene brzine.	3.9	2.22	-.04	.70	4.8	2.24	.03	.74	3.9	2.36	.01	.75
Ne zanima me što drugi ljudi misle o meni.	3.2	1.89	.17	.67	4.1	2.07	.19	.72	3.6	1.90	.15	.73
Rijetko cijenim kritiku na vlastiti račun.	4.8	1.67	.18	.67	5.3	1.73	.13	.73	5.7	1.65	.34	.71
Nikad ne požalim zbog svojih odluka.	3.5	1.73	.39	.65	5.0	1.81	.34	.71	4.8	1.61	.41	.71
Ja sam potpuno razumna osoba.	5.1	1.45	.37	.65	6.3	1.10	.45	.71	6.2	1.15	.48	.71
Teško mi je «isključiti» uznemirujuću misao.	3.2	1.75	.02	.68	5.3	1.92	.38	.71	4.9	1.81	.33	.71
Moje prosudbe su objektivne čak i kada sam pod utjecajem alkohola.	3.9	1.90	.17	.67	4.8	2.01	.29	.71	4.3	2.09	.23	.72
Ponekad propustim nešto jer se ne mogu dovoljno brzo odlučiti.	3.5	1.73	.25	.66	5.5	1.75	.44	.70	5.2	1.88	.41	.71
Uvijek znam zašto mi se nešto sviđa.	5.0	1.69	.40	.65	6.1	1.33	.45	.70	5.9	1.34	.37	.71

UPRAVLJANJE ZAJEDNIŠTVOM

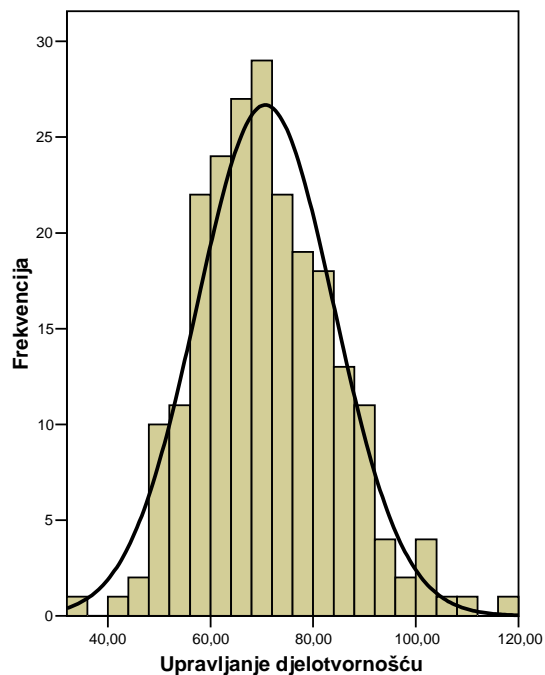
Uzeo/-la sam više uzvraćenog novca od trgovca, a da mu to nisam rekao/-la.	5.2	2.12	.41	.77	5.6	1.98	.45	.83	6.3	1.48	.37	.85
Postoje prigode kada nekoga iskoristim.	5.1	1.59	.36	.78	4.8	1.76	.41	.83	5.9	1.47	.46	.85
Nikad ne bacam otpatke po ulici.	4.7	2.24	.34	.78	5.6	1.94	.34	.83	5.9	1.91	.22	.86
Kada čujem da ljudi razgovaraju u povjerenju, izbjegavam slušati.	4.3	1.97	.19	.79	3.9	2.11	.29	.83	4.9	2.19	.38	.85
Imam neke prilično ružne navike.	4.5	1.88	.30	.78	6.1	1.43	.38	.83	6.2	1.27	.35	.85
Nikad ne psujem.	3.0	2.12	.35	.78	4.1	2.19	.27	.84	5.1	2.07	.44	.85
Ponekad prepisujem na ispitima.	2.9	2.04	.37	.78	4.4	2.25	.47	.83	5.1	1.94	.62	.84
Uvijek se držim zakona, čak i kada znam da me neće uhvatiti.	4.4	2.08	.44	.77	4.9	2.02	.57	.82	5.6	1.84	.43	.85
Kad sam bio mlađi/bila mlađa, ponekad sam nešto ukrao/-la.	5.3	2.13	.40	.77	5.8	1.84	.46	.83	6.3	1.40	.32	.85
Nikad ne čitam erotske knjige ili časopise.	3.6	2.25	.26	.78	4.2	2.33	.24	.84	5.0	2.22	.43	.85
Nikad ne prikrivam svoje greške.	3.6	1.84	.15	.79	4.0	2.04	.37	.83	4.8	1.89	.41	.85
Nikada nisam oštetio/-la knjigu iz knjižnice ili proizvod u trgovini, a da to nisam prijavio/-la.	4.3	2.40	.37	.77	4.9	2.26	.39	.83	5.4	2.14	.46	.85
Govorio/-la sam loše stvari o prijatelju/prijateljici iza njegovih/njenih leđa.	4.1	1.96	.29	.78	5.3	1.91	.38	.83	5.7	1.62	.41	.85
Ponekad vozim brže od dopuštene brzine.	3.7	2.43	.28	.78	3.3	2.09	.47	.83	4.5	2.25	.50	.85
Na carini uvijek sve prijavim.	3.6	2.23	.43	.77	4.4	2.25	.54	.82	5.0	2.14	.54	.85

Ne tračam o stvarima koje se tiču drugih ljudi.	3.3	1.67	.31	.78	4.5	2.06	.37	.83	5.1	1.97	.49	.85
Uzmem bolovanje ili izostanak s nastave ispričam bolešću, iako sam zapravo zdrav(a).	4.6	2.16	.38	.77	5.8	1.74	.43	.83	6.2	1.51	.56	.85
Ako je potrebno, ponekad lažem.	3.2	1.63	.54	.77	3.8	2.07	.44	.83	5.3	1.90	.49	.85
Uradio/-la sam stvari o kojima ne govorim drugima.	2.9	1.92	.28	.78	4.1	2.09	.30	.83	4.6	2.15	.36	.85
Nikada ne uzimam stvari koje mi ne pripadaju.	5.6	1.70	.43	.77	5.8	1.78	.49	.83	6.4	1.31	.40	.85
Ponekad vraćam milo za drago umjesto da oprostim i zaboravim.	4.4	1.78	.32	.78	5.0	1.91	.50	.83	5.7	1.83	.55	.85

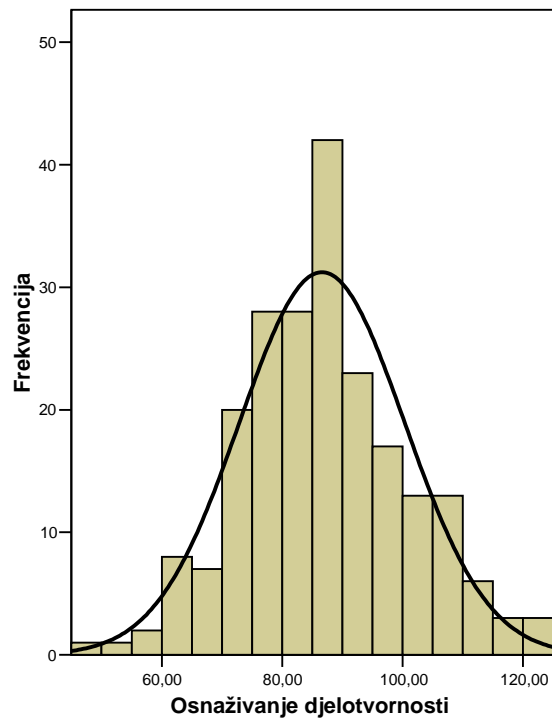
OSNAŽIVANJE ZAJEDNIŠTVA

Više no jednom sam se dobro osjećao/-la kad sam čuo/-la na vijestima da je netko nastradao.	6.7	.96	.05	.77	6.6	1.16	.32	.82	6.8	.90	.04	.80
Moram priznati da osveta može biti slatka.	4.3	1.80	.46	.75	4.1	1.95	.48	.81	5.6	1.69	.48	.78
Ne mogu se sjetiti nekog koga istinski mrzim.	5.5	2.06	.18	.77	5.4	2.19	.45	.81	5.8	2.00	.29	.80
Nikada nisam zavidan/-na kada se drugima posreći.	4.5	1.71	.32	.76	4.8	1.72	.42	.81	5.7	1.58	.37	.79
Nikada nisam učinio/-la nešto čega se sramim.	2.4	1.92	.37	.76	4.0	2.13	.13	.83	4.1	2.06	.43	.79
Nikad ne bih mogao/-la uživati u vlastitoj okrutnosti.	6.0	1.68	.21	.77	5.4	1.97	.30	.82	6.3	1.51	.35	.79
Bilo je prilika kada sam nekoga iskoristio/-la.	4.4	1.68	.48	.75	4.6	1.91	.51	.81	5.8	1.49	.56	.78
Uživam kada netko kritizira meni mrske osobe.	4.4	1.70	.43	.76	5.0	1.93	.55	.81	6.0	1.47	.47	.79
Kada vidim privlačnu osobu suprotnog spola, pomislim na seks.	4.8	2.09	.36	.76	4.3	2.22	.48	.81	5.5	1.77	.34	.79
Katkad mislim o tako lošim stvarima da o njima ne mogu pričati.	4.7	2.07	.28	.77	5.8	1.68	.36	.82	5.8	1.73	.34	.79
Više nego jednom sam poželio/poželjela nekoga seksualno iskoristiti.	5.2	2.28	.43	.75	5.3	2.22	.56	.81	6.1	1.57	.39	.79
Nikada ne uživam u gledanju erotskih scena u filmovima.	2.6	1.90	.39	.76	3.0	2.07	.34	.82	4.0	2.27	.35	.79
Toliko sam se naljutio/-la na prijatelja da sam ga htio/htjela udariti.	4.6	2.25	.38	.76	5.4	2.02	.46	.81	5.9	1.63	.47	.79
Nikad se nisam veselio/-la tuđem neuspjehu.	4.3	2.12	.40	.76	4.6	2.20	.36	.82	5.2	2.20	.31	.80
Malo stvari koje radim služe isključivo za moju korist.	3.4	1.60	.10	.78	3.8	1.93	.18	.83	3.9	2.00	.12	.81
Ponekad se uzrujam kada stvari ne idu po mome.	3.0	1.47	.23	.77	4.5	1.92	.30	.82	4.7	1.82	.44	.79
Bilo je prilika kada sam poželio/poželjela nešto razbiti.	2.9	2.02	.46	.75	5.0	2.12	.53	.81	5.3	1.89	.54	.78
Nikada nisam osjećao/-la tako da bih poželio/poželjela ubiti nekoga.	6.0	1.85	.32	.76	6.1	1.81	.43	.81	6.4	1.60	.41	.79
Rijetko imam seksualne maštarije.	2.8	1.86	.42	.76	3.5	2.01	.38	.82	4.2	2.00	.37	.79
U nekim trenucima sam se želio/željela pobuniti protiv autoriteta, čak i kada sam znao/-la da su u pravu.	4.1	2.05	.28	.77	4.4	2.11	.33	.82	5.0	2.03	.29	.80

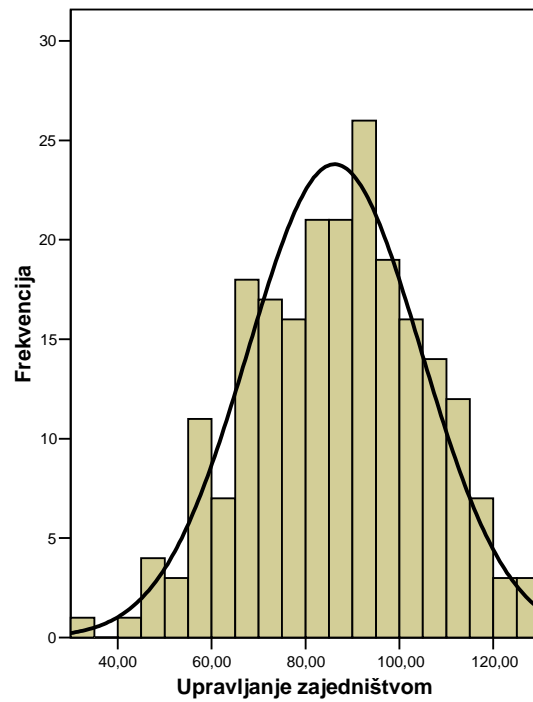
Legenda: M – aritmetička sredina, SD – standardna devijacija, r – koeficijent korelacije između pojedine čestice i ukupnog rezultata na određenoj subskali, α – Cronbachovih α koeficijent pouzdanosti kada bi se pojedina čestica izbacila iz inventara



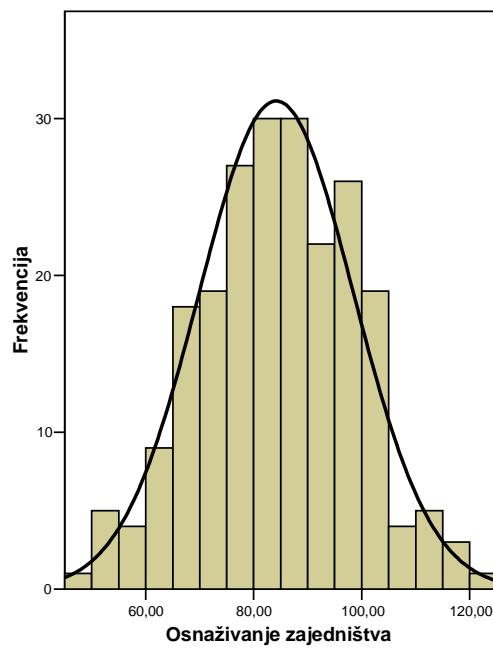
Slika a. Grafički prikaz distribucije rezultata dobivenih na skali upravljanja djelatvornošću u situaciji iskrenog odgovaranja.



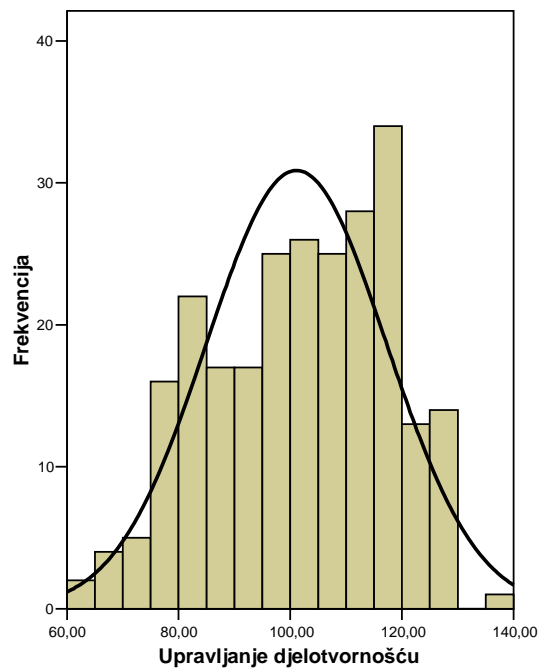
Slika b. Grafički prikaz distribucije rezultata dobivenih na skali osnaživanja djelatvornosti u situaciji iskrenog odgovaranja.



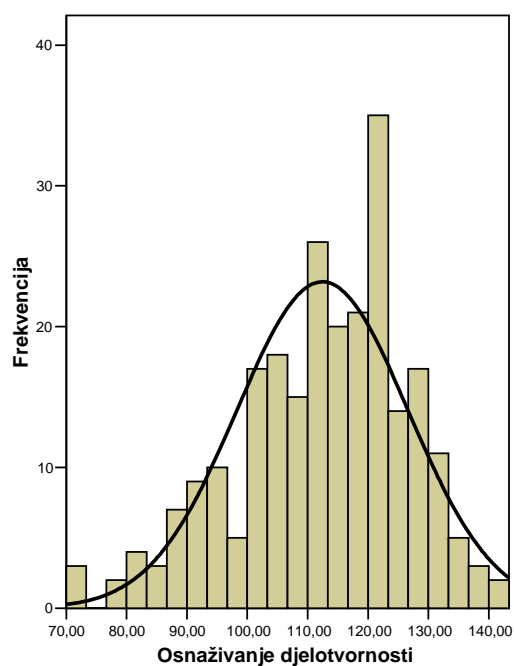
Slika c. Grafički prikaz distribucije rezultata dobivenih na skali upravljanja zajedništvom u situaciji iskrenog odgovaranja.



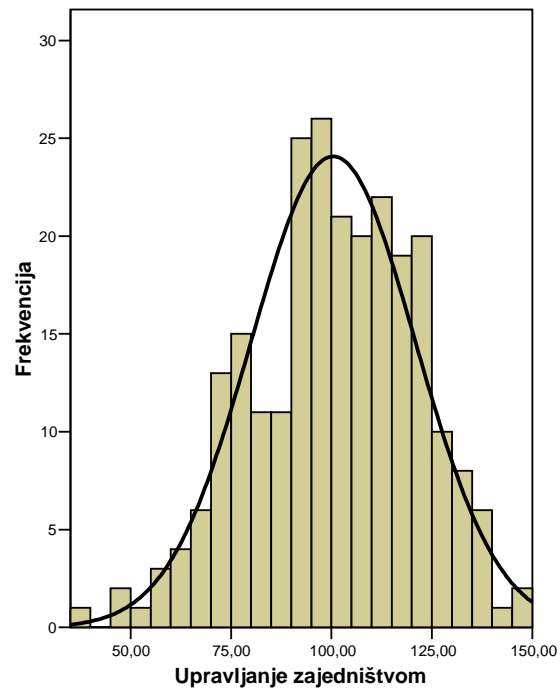
Slika d. Grafički prikaz distribucije rezultata dobivenih na skali osnaživanja zajedništva u situaciji iskrenog odgovaranja.



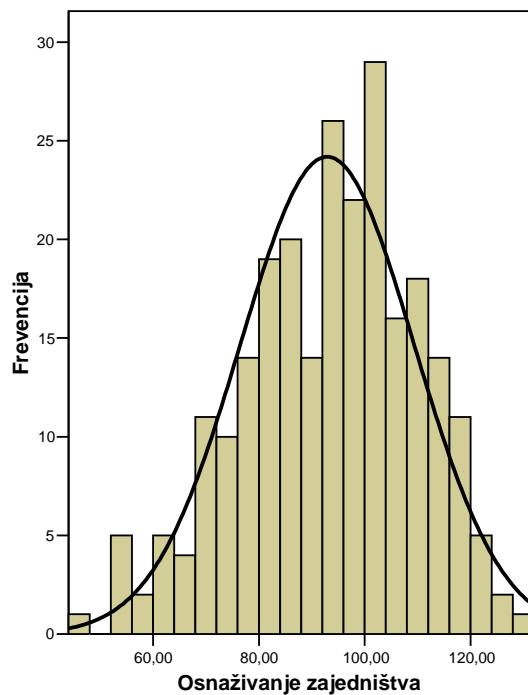
Slika e. Grafički prikaz distribucije rezultata dobivenih na skali upravljanja djelatnošću u situaciji uljepšavanja sebe kao menadžera.



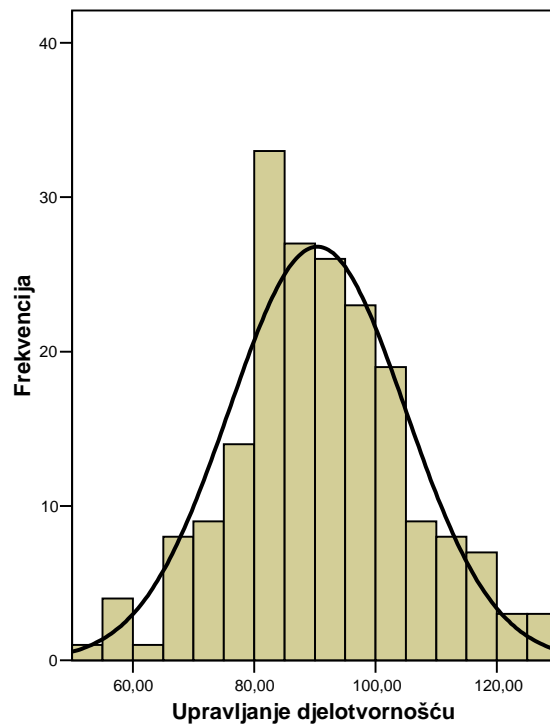
Slika f. Grafički prikaz distribucije rezultata dobivenih na skali osnaživanja djelatnosti u situaciji uljepšavanja sebe kao menadžera.



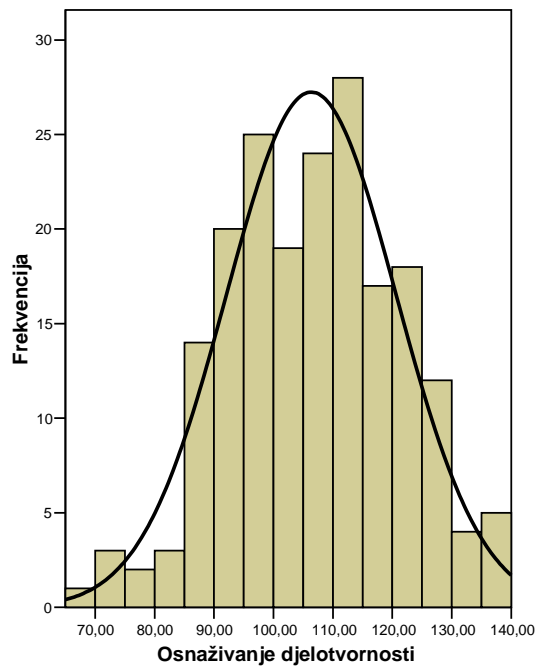
Slika g. Grafički prikaz distribucije rezultata dobivenih na skali upravljanja zajedništvom u situaciji uljepšavanja sebe kao menadžera.



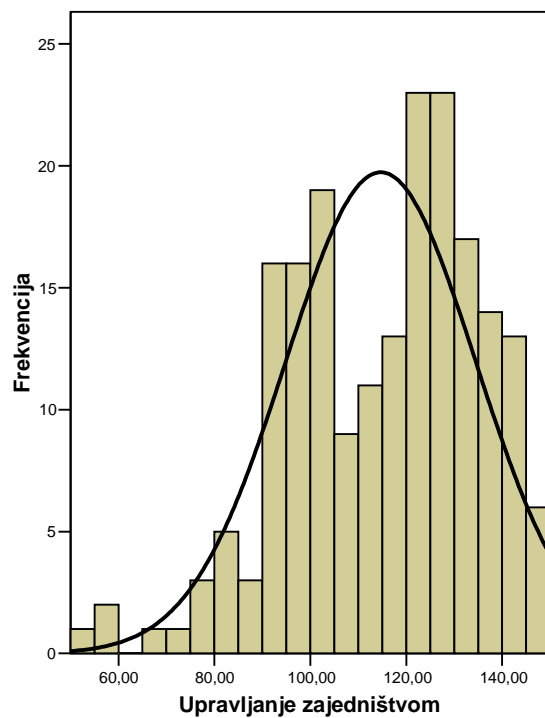
Slika h. Grafički prikaz distribucije rezultata dobivenih na skali osnaživanja zajedništva u situaciji uljepšavanja sebe kao menadžera.



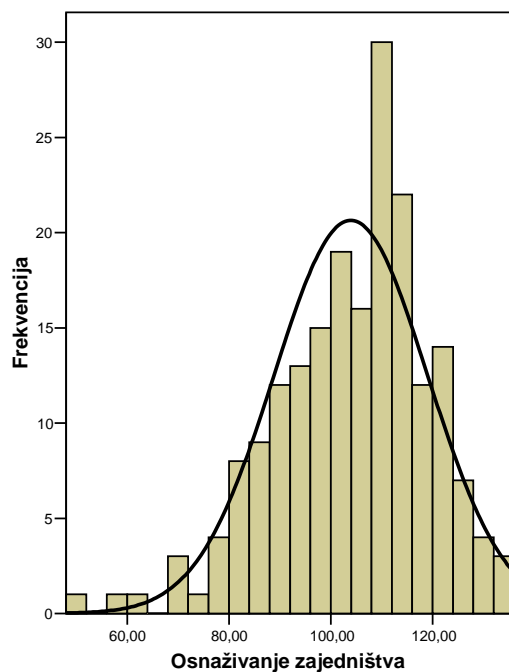
Slika i. Grafički prikaz distribucije rezultata dobivenih na skali upravljanja djelatnošću u situaciji uljepšavanja sebe kao učitelja.



Slika j. Grafički prikaz distribucije rezultata dobivenih na skali osnaživanja djelatnosti u situaciji uljepšavanja sebe kao učitelja.



Slika k. Grafički prikaz distribucije rezultata dobivenih na skali upravljanja zajedništvom u situaciji uljepšavanja sebe kao učitelja.



Slika l. Grafički prikaz distribucije rezultata dobivenih na skali osnaživanja zajedništva u situaciji uljepšavanja sebe kao učitelja.