

Sveučilište u Zagrebu

Filozofski fakultet

Odsjek za psihologiju

**SOCIJALNO POŽELJNO ODGOVARANJE I MOTIVACIJSKI KONTEKST:
PROVJERA PROCESNE RAZINE PAULHUSOVOG MODELA**

Diplomski rad

Andrea Čudina

Mentor: prof. dr. sc. Željko Jerneić

Zagreb, 2013.

SADRŽAJ

UVOD.....	1
Selekcija.....	1
Iskrivljavanje odgovora na upitnicima ličnosti i njegove posljedice.....	2
Priroda socijalno poželjnog odgovaranja.....	4
<i>Rani modeli.....</i>	4
<i>Alfa i Gama faktori.....</i>	5
<i>Paulhusov model socijalno poželjnog odgovaranja.....</i>	6
<i>Paulhusov dvorazinski model socijalno poželjnog odgovaranja.....</i>	9
CILJ I PROBLEMI ISTRAŽIVANJA.....	13
METODA.....	14
Sudionici.....	14
Mjerni instrumenti.....	15
<i>IPIP-100.....</i>	15
<i>CIDR-40.....</i>	16
Postupak.....	17
REZULTATI.....	18
Pouzdanost skala upitnika CIDR-40 i IPIP-100.....	18
Usporedba rezultata na skalama socijalno poželjnog odgovaranja i ličnosti u različitim motivacijskim kontekstima.....	19
Povezanost komponenata socijalne poželjnosti s dimenzijama ličnosti.....	23
RASPRAVA.....	25
ZAKLJUČAK.....	30
LITERATURA.....	31

SAŽETAK

Socijalno poželjno odgovaranje i motivacijski kontekst: Provjera procesne razine Paulhusovog modela

Socijalno poželjno odgovaranje tendencija je davanja pretjerano pozitivnih opisa vlastitih osobina. Cilj ovog rada bio je provjeriti temeljnu postavku Paulhusovog modela (Paulhus, 2002) kojim se socijalno poželjno odgovaranje razdvaja na nesvjesno osnaživanje i svjesno upravljanje dojmovima. Ovim su istraživanjem ispitani nezavisni uzorci sudionika u tri motivacijske situacije: anonimnoj/iskrenoj ($N=98$), simuliranoj selekcijskoj ($N=103$) i realnoj selekcijskoj situaciji ($N=88$), pri čemu su sudionici u simuliranoj selekcijskoj i iskrenoj situaciji bili studenti, dok su u realnoj selekcijskoj situaciji sudjelovali kandidati za posao. U svakoj od tri situacije ispunjavani su pet-faktorski upitnik ličnosti IPIP-100 te upitnik CIDR-40, hrvatska adaptacija Sveobuhvatnog inventara socijalno poželjnog odgovaranja, namijenjen mjerenju socijalno poželjnog odgovaranja. Rezultati istraživanja pokazali su da se osnaživanje, kao i upravljanje dojmovima, povećava kako se povećava motivacija za pozitivnom samoprezentacijom. Budući da Paulhusov model pretpostavlja i relacije socijalno poželjnog odgovaranja i osobina ličnosti, ispitali smo i njihove povezanosti te utvrdili da se korelacije osobina ličnosti sa skalama upravljanja dojmovima, ali i sa skalama osnaživanja povećavaju sukladno motivacijskom kontekstu. Utvrđeni rezultati opovrgavaju Paulhusov model, te se čini kako ovakvom operacionalizacijom modela nije moguće razlikovati svjesno i nesvjesno socijalno poželjno odgovaranje.

Ključne riječi: socijalno poželjno odgovaranje, osnaživanje, upravljanje dojmovima, motivacijski kontekst, ličnost

Socially desirable responding and motivational context: A test of process level of Paulhus' model

Socially desirable responding is a tendency to give overly positive self-descriptions. The aim of this study was to test the basic assumption of Paulhus' model (Paulhus, 2002), which splits socially desirable responding into unconscious enhancement and conscious impression management. In this study independent samples of participants were questioned in three motivational conditions: anonymous/honest ($N=98$), simulated selection ($N=103$) and real selection ($N=88$). The participants in the simulated selection and the honest condition were students, while job applicants participated in real selection. A five-factor personality questionnaire IPIP-100 and a social desirability inventory CIDR-40, a Croatian adaptation of Comprehensive Inventory of Desirable Responding, were used in each of the three conditions. The results have shown that enhancement, just as impression management, increased with the increase of motivation for favourable self-presentation. Paulhus' model also assumes relations between socially desirable responding and personality traits, so we investigated them and found that the correlations of personality traits and impression management scales, as well as those of personality traits and enhancement scales increase in accordance with the motivational context. The results reject Paulhus' model and it seems it is not possible to distinguish conscious and unconscious socially desirable responding by this kind of operationalization of the model.

Key words: socially desirable responding, enhancement, impression management, motivational context, personality

UVOD

Selekcija

U današnjem poslovnom svijetu konkurencija je vrlo visoka i svaka se tvrtka mora iskazati uspješnošću kako bi uopće opstala na tržištu. Na tu uspješnost u velikoj mjeri utječu osobine ljudi u organizaciji. Budući da ljudi pokazuju velike individualne razlike, a svaki posao zahtijeva različite osobine zaposlenika, važno je za određeno radno mjesto izabrati kandidata koji mu odgovara. To se obično čini profesionalnom selekcijom. Profesionalna selekcija je postupak kojim se među kandidatima za neki posao odabiru oni koji najbolje odgovaraju uvjetima tog posla. S obzirom na karakteristike radnog mjesta za koje se kandidati natječu, vrši se odabir testova sposobnosti, ličnosti i psihomotorike za koje je postupkom validacije utvrđeno da imaju prognostičku valjanost za uspješnost u tom poslu. Potom se kandidati testiraju, a rezultate tog ispitivanja moguće je nadopuniti intervjuom i liječničkim pregledom (Petz, 1992).

Selekcijske metode pomoću kojih je moguće izvršiti odabir kandidata su brojne i predviđaju različite aspekte radne uspješnosti, no ovdje ćemo se usredotočiti na upitnike ličnosti, budući da su oni pored testova kognitivnih sposobnosti najčešće korišteni prediktori radne uspješnosti (Cooper i Robertson, 2007). Upitnici ličnosti mjere složenije osobine i tendencije za određenim oblicima reagiranja i ponašanja koji su relativno trajni i specifični za neku osobu tijekom života (Bahtijarević-Šiber, 1999). Važnost upitnika ličnosti u selekcijskom procesu dugo je vremena bila upitna, budući da su nalazi o njihovoj prognostičkoj valjanosti bili neusuglašeni zbog korištenja neprimjerene metodologije: istraživači se nisu slagali oko klasifikacije vrlo brojnih crta ličnosti u manji broj dimenzija, kao ni oko samih naziva i definicija pojedinih crta. Posljedično je problematična bila i operacionalizacija osobina ličnosti, a s obzirom da nije postojala teorijska podloga već su istraživači „naslijepo“ pokušavali povezati sve mjere ličnosti sa svim kriterijima, često su utvrđene korelacije bile nulte. Također, većina je istraživanja osobina ličnosti u periodu od početka 20. stoljeća do sredine 1980-ih bila narativna, a ne kvantitativna (Barrick, Mount i Judge, 2001). Sve navedeno otežavalo je identifikaciju konzistentnih veza crta ličnosti s kriterijima te onemogućavalo napredak u razumijevanju odnosa ličnosti i radne uspješnosti.

Razvojem pet-faktorskog modela ličnosti sredinom 80-ih godina, postignut je konsenzus i omogućeno je konzistentno ispitivanje osobina ličnosti i njihove povezanosti s radnim ponašanjem. Istovremeno razvijena je i metoda meta-analize koja je omogućila sustavno objedinjavanje mnoštva ranije prikupljenih podataka (JerneiĆ i sur., 2010). Tako je meta-analizom Barricka i Mounta (1991; prema Schmitt i Oswald, 2006), kojom je čvrsto dokazano da su određene mjere ličnosti valjane za predviđanje radne uspješnosti, njihova upotreba znatno porasla. Danas su dokazi da su upitnici ličnosti relativno dobri prediktori opće radne uspješnosti (kao i njenih specifičnih komponenata) za razna zanimanja brojni (Barrick i Mount, 1991; Ones, Viswesvaran i Schmidt, 1993; Tett, Jackson i Rothstein, 1991; sve prema Converse i sur., 2008). Osim toga, meta-analizama je utvrđeno da osobine ličnosti u selekciji imaju dodatnu (inkrementalnu) valjanost povrh drugih prediktora i ostalih selekcijskih metoda, osobito kada se kombiniraju s testovima kognitivnih sposobnosti (Day i Silverman, 1989; Schmidt i Hunter, 1998; sve prema Goffin i Boyd, 2009). Stoga je u svrhu povećavanja valjanosti selekcijskih odluka poželjno kombinirati upitnike ličnosti i druge prediktore radnog ponašanja kako bi se što bolje uskladile karakteristike kandidata i radnog mjesta te smanjila fluktuacija (Rothstein i Goffin, 2006). Pa ipak, glavni uzrok skepticizmu oko korisnosti ispitivanja osobina ličnosti u selekciji su niske opažene valjanosti (uglavnom niže od .15) u predviđanju opće radne uspješnosti, čemu je jedan od možebitnih razloga upravo lažiranje odgovora na upitnicima ličnosti (JerneiĆ i sur., 2010).

Iskrivljavanje odgovora na upitnicima ličnosti i njegove posljedice

Brojne su studije ukazale na činjenicu da su, osim što općenito mogu lažirati svoje odgovore u socijalno poželjnom smjeru, sudionici sposobni i prilagoditi ih uputi (Dilchert, Ones, Viswesvaran i Deller, 2006). Ustanovljeno je da se sudionici razlikuju u stupnju iskrivljavanja ovisno o motivacijskom kontekstu te da u laboratorijskim uvjetima iskrivljavaju više nego u realnim situacijama (Galić, JerneiĆ i Prevendar, 2008).

Ovi nalazi doveli su u pitanje konstruktnu i kriterijsku valjanost upitnika ličnosti.

Mijenja li se konstruktna valjanost upitnika, odnosno mijenja li upitnik ličnosti svoj predmet mjerenja, ispitano je usporedbom rezultata u situacijama iskrenog i motiviranog odgovaranja (Dilchert i sur., 2006). Pokazalo se da do toga ne dolazi – socijalno poželjno odgovaranje ne narušava faktorsku strukturu mjera ličnosti (Ellingson, Smith i Sackett, 2001; prema Dilchert i sur., 2006); ona je narušena samo u uputom zadanim uvjetima ekstremnog lažiranja (Ellingson, Sackett i Hough, 1999; prema Jerneiđ i sur., 2010), dok je u standardnim uvjetima ispunjavanja (Ellingson i sur., 2001; prema Jerneiđ i sur., 2010) i u selekcijskoj situaciji (Bradley i Haustein, 2006; prema Jerneiđ i sur., 2010) uglavnom očuvana.

Kako bi ispitali hoće li iskrivljavanje odgovora na upitnicima ličnosti utjecati na kriterijsku valjanost, istraživači su ispitali mijenja li se pri lažiranju povezanost osobina ličnosti s kriterijima poput radne uspješnosti. Kao i kod konstruktne valjanosti, nalazi su pokazali da tome uglavnom nije tako (Hogan, R., Hogan, J. i Roberts, 1996; Hough i Schneider, 1996; sve prema Rosse, Stecher, Miller i Levin, 1998), odnosno da je kriterijska valjanost upitnika ličnosti narušena samo u laboratorijskim uvjetima ispitivanja. U realnim uvjetima je utjecaj iskrivljavanja na kriterijsku valjanost gotovo zanemariv, no pri uputom induciranim situacijama ekstremnog lažiranja povezanost rezultata na upitnicima ličnosti s kriterijima je osjetno manja ili čak nepostojeća kada se usporedi sa situacijom iskrenog odgovaranja (npr. Jackson, Wroblewski i Ashton, 2000; prema Jerneiđ i sur., 2010.)

Iako socijalno poželjno odgovaranje u realnim uvjetima nema značajnog utjecaja na valjanost, ipak može utjecati na kvalitetu selekcijskih odluka. Naime, koeficijent korelacije nije osjetljiv na promjene ranga na krajevima distribucije i stoga poželjno odgovaranje ne utječe na izračunate koeficijente valjanosti (Rosse i sur., 1998). No, davanje socijalno poželjnih odgovora mijenja poredak kandidata te povećava vjerojatnost zapošljavanja onih kandidata koji su davali poželjne odgovore (Schmitt i Oswald, 2006), to jest prikazivali se boljima nego što to stvarno jesu od onih koji su odgovarali iskreno. Stoga što to predstavlja praktičan problem, važna su daljnja istraživanja prirode socijalno poželjnog odgovaranja, razvoj metoda i postupaka kojima ga je moguće mjeriti te kojima se ono može umanjiti (Jerneiđ i sur., 2010).

Priroda socijalno poželjnog odgovaranja

Paulhus (2002) socijalno poželjno odgovaranje definira kao tendenciju ljudi da daju pretjerano pozitivne opise svojih osobina, usklađene s trenutačnim socijalnim normama i standardima. No, pitanje koje se postavlja jest je li ono uistinu pogreška mjerenja koja onemogućuje valjanu prosudbu osobina ličnosti kandidata ili ipak odraz individualnih razlika koje nam pomažu u procjeni mjerenih osobina ličnosti. Polemiku o prirodi socijalno poželjnog odgovaranja istraživači vode već više od pola stoljeća.

Rani modeli

Razvoj konstrukta socijalno poželjnog odgovaranja tijekom godina prošao je put od početnih jednodimenzionalnih određenja do složenih višedimenzionalnih modela. Gledište da socijalno poželjno odgovaranje na rezultate djeluje kontaminirajuće zastupali su rani autori sredinom dvadesetog stoljeća (Edwards, 1953, 1957; Jackson i Messick, 1958, 1962; sve prema Milas, 2004). Oni su tvrdili da je socijalno poželjno odgovaranje jednodimenzionalni konstrukt koji treba tretirati kao pogrešku mjerenja, stoga su i prve skale socijalne poželjnosti poput Edwardsove skale socijalne poželjnosti (1957; prema Paulhus, 2002) bile jednodimenzionalne. Međutim, rezultati daljnjih istraživanja doveli su ovu konceptualizaciju u pitanje te je takvo određenje gotovo posve odbačeno, a prigovori ovom konceptu kreću se u tri temeljna pravca (Milas, 2004). Dio autora smatra kako skale socijalne poželjnosti predstavljaju zasebnu dimenziju ličnosti (McCrae i Costa, 1983; Furnham, 1986; sve prema Milas, 2004), odnosno mjeru konformizma / podložnosti društvenim normama / smanjenog samouvida. Neki su pak držali da osobe koje iskazuju visoku socijalnu poželjnost ustvari pokazuju veći stupanj iskrenosti i poštenja (McCrae i Costa, 1985; prema Milas, 2004), te manje antisocijalnih i delinkventnih ponašanja (Rushton i Chrisjohn, 1981; Lane, 1987; Eysenck i Gudjonsson, 1989; Bogaert, 1993; sve prema Milas, 2004). Treći su bili mišljenja da je socijalna poželjnost višedimenzionalni konstrukt. Pritom je dio tih autora zagovarao razlikovanje pripisivanja poželjnih i negiranja nepoželjnih osobina (Millham, 1974; Millham i Jacobson, 1978; sve prema Milas, 2004), no ta je teorija većinom ostala bez empirijske potpore (Paulhus, 1984), iako se kasnije

pokazalo kako osnovna ideja možda i nije bezrazložna (Paulhus i Reid, 1991). Neki su pak tvrdili da je dio varijance moguće objasniti konformizmom, a dio disimulacijom (Eysenck i Eysenck, 1976; Birenbaum i Montag, 1989; Francis, 1991; sve prema Milas, 2004), dok su ostali bili mišljenja da unutar socijalno poželjnog odgovaranja treba razlikovati zavaravanje drugih i samozavaravanje (Sackheim i Gur, 1978, 1979; Millham i Kellog, 1980; Paulhus, 1984; sve prema Milas, 2004). Posljednje dvije teorije su ponešto različite, no obje ukazuju na postojanje socijalno poželjnog odgovaranja kao laganja i socijalno poželjnog odgovaranja kao istinskog dijela ličnosti. Millham i Kellog (1980; prema Milas, 2004) pritom samozavaravanje (socijalno poželjno odgovaranje koje predstavlja dio osobnosti) objašnjavaju obrambenim mehanizmima koji štite od prijetnji samopoimanju ili čak cjelovitoj ličnosti.

Alfa i Gama faktori

Doprinos razvoju konstrukta socijalne poželjnosti dao je i Wiggins, koji se također ubraja u skupinu autora zagovornika višedimenzionalnosti socijalne poželjnosti i koji je još 1964. (prema Paulhus i John, 1998) faktorskom analizom čestica dobio dva relativno nezavisna faktora socijalno poželjnog odgovaranja koje je nazvao Alfa i Gama. Već sljedeće godine, Damarin i Messick (1965; prema Paulhus, 2002) nude teorijsko tumačenje Alfa i Gama faktora interpretirajući ih kao autističko i propagandističko iskrivljavanje. Autističko iskrivljavanje uključivalo je obrambenu distorziju slike o sebi u svrhu očuvanja samopoštovanja, dok se propagandističko referiralo na tendenciju promoviranja poželjne javne reputacije (Damarin i Messick, 1965; prema Paulhus, 2002). Desetljeće kasnije, Sackheim i Gur (1978; prema Paulhus, 2002) predstavili su drugačije objašnjenje faktora Alfa i Gama, tumačeći Alfu kao nesvjesno samozavaravanje, a Gamu kao svjesno zavaravanje drugih. Rezultat njihova rada bio je razvitak dvaju novih instrumenata: Upitnika samozavaravanja (SDQ) i Upitnika zavaravanja drugih (ODQ). Korištenjem riječi „zavaravanje“ u nazivu, željelo se ukazati na pretjerivanje kao temelj oba konstrukta (Paulhus, 2002), na što se u svojoj definiciji socijalno poželjnog odgovaranja kao pretjerano pozitivnih samoopisa referira i sam Paulhus. Njegov rad utemeljen je na ideji povezivanja i integracije koncepata i instrumenata Sackheima i Gura sa strukturama Damarina i Messicka

(Paulhus, 2002).

Paulhusov model socijalno poželjnog odgovaranja

Probleme u mjerenju i samoj konceptualizaciji socijalno poželjnog odgovaranja Paulhus je pokušao riješiti svojim dvofaktorskim modelom iz 1984. Polazeći od Wigginsovih (1964; prema Paulhus i John, 1998) Alfa i Gama faktora, a oslanjajući se na tumačenja Damarina i Messicka te Sackheima i Gura, Paulhus je termin „zavaravanje drugih“ zamijenio terminom „upravljanje dojmovima“ zbog implikacije namjernog laganja u „zavaravanju drugih“, a koje je možda zapravo aspekt ličnosti (Paulhus, 2002), te je tako konstrukt socijalno poželjnog odgovaranja razdvojio na samozavaravanje i upravljanje dojmovima (Galić i Jerneić, 2006). Samozavaravanje je definirao kao nesvjesnu tendenciju osobe da se vidi u pozitivnom svjetlu, odnosno kao iskreno, no pretjerano pozitivno doživljavanje i opisivanje samog sebe, dok je upravljanje dojmovima prema Paulhusu svjesno iskrivljena samoprezentacija kako bi se stvorila pozitivna evaluacija kod promatrača (Galić, Jerneić i Belavić, 2009).

Paulhus je (1984) proveo faktorsku analizu najkorištenijih mjera socijalno poželjnog odgovaranja. Pokazalo se da su u podlozi socijalno poželjnog odgovaranja dva faktora, a pritom najveću zasićenost prvim faktorom ima Upitnik samozavaravanja (SDQ), a drugim Upitnik zavaravanja drugih (ODQ). Na temelju njih, a s obzirom na to da je utvrđeno kako model samozavaravanje – upravljanje dojmovima, koji na obje skale sadrži i pozitivne i negativne čestice, bolje reprezentira podatke od modela osnaživanje – poricanje kod kojih su sve čestice na pojedinoj skali okrenute u istom smjeru, konstruiran je upitnik koji mjeri ove dvije dimenzije: Uravnoteženi upitnik socijalno poželjnog odgovaranja (eng. Balanced Inventory of Desirable Responding – BIDR; Paulhus, 1984).

Budući da prema njegovom modelu postoji razlika u stupnju svjesnosti, odnosno da je samozavaravanje nesvjesno, a upravljanje dojmovima svjesno socijalno poželjno odgovaranje, Paulhus (1984) je nadalje pretpostavio da će se samozavaravanje pokazati kao stabilna osobina neovisna o kontekstu, dok će se upravljanje dojmovima mijenjati ovisno o situacijskim uvjetima. Tako bi samozavaravanje za pojedinca trebalo biti konstantno i

javljati se i u anonimnim uvjetima kada pojedinac nije motiviran davati socijalno poželjne odgovore, kao i u svim ostalim situacijama kada je motivacija za socijalno poželjno odgovaranje povećana. Za razliku od toga, upravljanje dojmovima bi se prema Paulhusu trebalo povećavati sukladno tome kako raste motivacija za stvaranje pozitivne slike o sebi. U njegovoj studiji iz 1984. godine usporedno s rastom motivacije za iskrivljavanje uočen je i porast rezultata na skalama upravljanja dojmovima, dok rezultati na skalama samozavaravanja nisu pokazivali promjene između anonimne (nemotivirajuće) situacije i situacije povećane motivacije za iskrivljavanje (Paulhus, 1984). Iz ovoga se može zaključiti da bi efekte upravljanja dojmovima na samoiskaze trebalo držati pod kontrolom, dok samozavaravanje ustvari čini dio ličnosti i stoga ga nije potrebno kontrolirati (Paulhus i John, 1998).

Kako bi detaljnije utvrdio prirodu odnosa između samozavaravanja i upravljanja dojmovima s ranije zagovaranim osnaživanjem i poricanjem, Paulhus je nastavio provjeravati svoj model brojnim faktorskim analizama. Na velikom broju čestica ispostavilo se da upravljanje dojmovima tvori jedan jedinstveni faktor, dok se čestice samozavaravanja konzistentno razdvajaju na dva faktora nižeg reda: samozavaravanje osnaživanjem i samozavaravanje poricanjem (Paulhus, 2002). Pritom samozavaravanje osnaživanjem podrazumijeva promociju svojih kvaliteta, a samozavaravanje poricanjem negaciju vlastitih nedostataka. U svoj model iz 1988., kao i u šestu verziju upitnika BIDR iz iste godine, Paulhus je stoga uključio tri komponente: upravljanje dojmovima, samozavaravajuće osnaživanje i samozavaravajuće poricanje (Paulhus, 2002).

Paulhus i Reid (1991) su utvrdili da se i samozavaravanje osnaživanjem i samozavaravanje poricanjem javljaju u situaciji iskrenog odgovaranja, odnosno da mjere iskrivljenu samopercepciju. Međutim, iznenađujuć je bio nalaz da rezultati na skali samozavaravanja poricanjem, za razliku od rezultata na skali samozavaravajućeg osnaživanja, visoko pozitivno koreliraju sa rezultatima skale upravljanja dojmovima. Ovi nalazi navode na pitanje koju razinu svjesnosti pojedina skala socijalno poželjnog odgovaranja zapravo mjeri (Paulhus i Reid, 1991).

Podršku modelu pružila je i studija Paulhusa, Brucea i Trapnella (1995) u kojoj su sudionici ispunjavali upitnik ličnosti i BIDR u različitim motivacijskim situacijama. Rezultati su pokazali da su sudionici ovisno o količini motivacije mijenjali odgovore na skali upravljanja dojmovima sukladno tome koliko su to uputom bili motivirani činiti, dok je na skali samozavaravanja osnaživanjem rezultat ostajao konstantan i nije se sustavno mijenjao ovisno o uputi.

Iznimno korisna kao mjera socijalno poželjnog odgovaranja pokazala se kombinacija skala samozavaravanja – osnaživanja i upravljanja dojmovima, budući da one međusobno ne koreliraju, a zahvaćaju obje glavne dimenzije socijalno poželjnog odgovaranja: samozavaravanje i zavaravanje drugih (Paulhus, 2002). Paulhus (1998) je na temelju usporedbe samoiskaza i procjena drugih dokazao kako upravljanje dojmovima treba kontrolirati jer predstavlja pogrešku mjerenja, dok se kod samozavaravanja radi o stabilnoj karakteristici koja predstavlja dio ličnosti i povezana je s prilagodbom. Još su Paulhus i Reid (1991) ukazali na to da samozavaravajuće osnaživanje pozitivno korelira sa samopercepcijom mentalnog zdravlja, dok upravljanje dojmovima ne. Paulhus (1998) je kasnije utvrdio i da su ljudi kod kojih je samozavaravajuće osnaživanje izraženije više samopouzdana te da ostavljaju pozitivniji prvi dojam na druge, no na dulji rok ti su ljudi od drugih procijenjeni lošije, a interpersonalne su posljedice samozavaravanja negativne (Paulhus, 2002).

Pa ipak, novija istraživanja nisu potvrdila Paulhusov model. Tako su npr. Pauls i Crost (2004) ustanovili da sudionici, kada im je dana odgovarajuća uputa, mijenjaju odgovore i na skali samozavaravanja – osnaživanja, a ne samo na skali upravljanja dojmovima; ukoliko im je rečeno da se prikažu čim samopouzdanije i kompetentnije, rezultat na skali samozavaravanja osnaživanjem mijenjat će se kao i rezultat na skali upravljanja dojmovima u situaciji kada se prikazuju što ugodnijima i savjesnijima. Također, pokazalo se da u anonimnim uvjetima s osobinama ličnosti korelira i upravljanje dojmovima, a ne samo samozavaravanje. Rezultati na upravljanju dojmovima korelirali su sa savjesnosti i ugodnosti, a oni na samozavaravanju s ekstraverzijom i otvorenosti iskustvu, te emocionalnom stabilnosti (Pauls i Crost, 2004).

U istraživanju Galića i Jerneića (2006) upravljanje dojmovima i samozavaravanje – osnaživanje ispitano je u tri situacije: realnoj selekcijskoj situaciji, situaciji iskrenog odgovaranja i situaciji s uputom koja zahtijeva maksimalno uljepšavanje (tzv. „fake good“). Pokazalo se da ne samo da je upravljanje dojmovima prisutno u selekcijskoj situaciji, već su se rezultati i na upravljanju dojmovima i na samozavaravanju osnaživanjem povećavali kako je rasla motivacija za pozitivnom samoprezentacijom. Također, ustanovljene su i konzistentne relacije s osobinama ličnosti u sve tri situacije; upravljanje dojmovima koreliralo je s ugodnosti i savjesnosti, a samozavaravanje – osnaživanje s ekstraverzijom, emocionalnom stabilnosti, intelektom i savjesnosti. Iz ovakvih nalaza može se pretpostaviti da obje skale mjere i svjesne i nesvjesne aspekte socijalno poželjnog odgovaranja, dok povezanost s ličnosti ukazuje na sadržajnu razliku u samoprezentaciji.

Paulhusov dvorazinski model socijalno poželjnog odgovaranja

Paulhus i John (1998) su ispitujući strukturu iskrivljenih samoopisa na upitnicima ličnosti došli do nalaza koji su rezultirali rekonceptualizacijom modela. Oni su odlučili prikupiti samoprocjene sudionika te procjene članova obitelji i prijatelja na dimenzijama ličnosti kako bi ih usporedili i iz njih utvrdili rezidualne vrijednosti, odnosno mjeru odmaka od realnosti (Paulhus, 2002), pri čemu su procjene bliskih osoba uzete kao objektivne mjere. Faktorskom analizom reziduala ekstrahirana su dva faktora: jedan definiran pretjerivanjem na dimenzijama savjesnosti i ugodnosti, a drugi formiran pretjerivanjem na ekstraverziji, emocionalnoj stabilnosti i intelektu. Utvrđeni faktori odgovaraju faktorima Alfa i Gama koje je ustanovio Wiggins (1964; prema Paulhus i John, 1998); visoke korelacije ekstraverzije, intelekta i emocionalne stabilnosti ukazuju na faktor Alfa, a interkorelirajuće savjesnost i ugodnost na faktor Gama. Iz ovoga su Paulhus i John (1998) zaključili kako socijalno poželjno odgovaranje varira na dvije sadržajno različite dimenzije, stoga Paulhus (2002) postavlja novi, dvorazinski model koji razlikuje egoističko i moralističko iskrivljavanje.

Prvotna interpretacija Alfa i Gama faktora kao svjesnog i nesvjesnog iskrivljavanja pri čemu je Alfa faktor predstavljao samozavaravanje, a Gama upravljanje dojmovima,

tijekom vremena zamijenjena je tumačenjem prema sadržaju. Tako je na temelju osobina ličnosti s kojima su povezani egoističko i moralističko iskrivljavanje faktor Alfa poistovjećen s egoističkim, a faktor Gama s moralističkim iskrivljavanjem. Egoističko iskrivljavanje karakterizirano je pretjeranim isticanjem vlastite iznimnosti, odnosno preuveličavanjem intelektualnog i socijalnog statusa te naglaskom na osobinama dominantnosti, inteligencije, neustrašivosti, emocionalne stabilnosti i kreativnosti; osoba si pripisuje osobine „super-heroja“ (Paulhus, 2002). Suprotno tome, moralističko iskrivljavanje predstavlja tendenciju rigidnog poštivanja socijalnih normi i poricanja društveno devijantnih impulsa. Osoba koja moralistički iskrivljava pretvara se da je „svetac“, te se opisuje kao pretjerano savjesna, ugodna i poslušna, te visoko samokontrolirana osoba (Paulhus i John, 1998). Faktorskom analizom, Paulhus i John (1998) utvrdili su i da se razlike sudionika u Alfa faktoru najbolje mogu operacionalizirati Upitnikom narcističke ličnosti (Raskin i Hall, 1981; prema Paulhus i John, 1998) i/ili Skalom samozavaravajućeg osnaživanja, dok su Skala samozavaravajućeg poricanja i Marlowe-Crowneova skala (Crowne i Marlowe, 1960; prema Paulhus i John, 1998) zasićene Gama faktorom.

Daljnijim istraživanjem, Paulhus je (2002) došao do zaključka da se u podlozi Alfa i Gama faktora nalaze dvije temeljne vrijednosti: djelotvornost i zajedništvo. Vrijednost djelotvornosti povezana je s egoističkim iskrivljavanjem, a počiva na individualnosti, postignuću, borbi i rastu. S druge strane, zajedništvo je društvena vrijednost povezana s moralističkim iskrivljavanjem koju karakteriziraju važnost odnosa, intimnost i pomaganje te zalaganje za dobrobit čitavog društva (Paulhus i John, 1998). Ove dvije vrijednosti podloga su za dva temeljna motiva koji dovode do iskrivljavanja u samoopisima: motiv za moći i motiv za odobravanjem. Ti isti motivi navode pojedinca na iskrivljavanje; motiv za moći na egoističko, a motiv za odobravanjem na moralističko (Paulhus i John, 1998). Hoće li osoba iskrivljavati moralistički ili egoistički ovisi o važnosti vrijednosti koje su u podlozi iskrivljavanja za svakog pojedinca; tako će ljudi koji cijene status i ugled vjerojatnije iskrivljavati egoistički, dok će čovjek koji vrednuje suradnju i poslušnost vjerojatno biti sklon moralističkom iskrivljavanju. Ukoliko je u kontekstu koji motivira iskrivljavanje

(npr. selekcijskom kontekstu), osoba se može prilagoditi situaciji te u fokus staviti motiv koji inače nije primaran (npr. motiv za moći natječe li se za radno mjesto rukovodioca).

Paulhusov model u svom najnovijem obliku koncipiran je kao dvorazinski model koji uključuje četiri komponente socijalno poželjnog odgovaranja (Paulhus, 2002). Pritom na razini svjesnosti, ili procesnoj razini, razlikujemo nesvjesno samozavaravanje i svjesno upravljanje dojmovima. Na sadržajnoj razini pak možemo razlikovati egoističko i moralističko iskrivljavanje. Svaka sadržajna razina ima svoj svjesni i nesvjesni aspekt. Egoističko iskrivljavanje dijeli se na osnaživanje djelotvornosti (nesvjesno) i upravljanje djelotvornošću (svjesno), dok se moralističko iskrivljavanje dijeli na upravljanje zajedništvom (svjesno) i osnaživanje zajedništva (nesvjesno).

Novi, dvorazinski model od četiri komponente operacionaliziran je 2006. godine Sveobuhvatnim inventarom socijalno poželjnog odgovaranja (eng. Comprehensive Inventory of Socially Desirable Responding – CIDR; Paulhus, 2006) i uključuje četiri skale. Nesvjesne oblike socijalno poželjnog odgovaranja mjere ranije spominjane skale samozavaravanja: Skala samozavaravanja poricanjem (Osnaživanje zajedništva) i Skala samozavaravanja osnaživanjem (Osnaživanje djelotvornosti). Prijašnja Skala upravljanja dojmovima preimenovana je u Upravljanje zajedništvom, dok je četvrta skala zvana Upravljanje djelotvornošću nova mjera, a služi mjerenju pretjerivanja u djelotvornosti koje sudionici u iskrenoj situaciji iznimno rijetko iskazuju.

U istraživanju Galića, Jerneića i Belavić (2009) sudionici su ispunjavali upitnik CIDR i jedan pet-faktorski upitnik ličnosti. Korištene su tri različite motivacijske situacije: situacija iskrenog odgovaranja te poticano moralističko i poticano egoističko iskrivljavanje. Motivaciju u situacijama iskrivljavanja autori su inducirali uputom sudionicima da se zamisle u selekcijskom kontekstu; za posao učitelja (moralističko), odnosno managera (egoističko iskrivljavanje), te se prikažu u najboljem mogućem svjetlu. Rezultati su pokazali da su u obje situacije iskrivljavanja promjene na skalama osnaživanja i skalama upravljanja dojmovima podjednake. U situaciji iskrenog odgovaranja, usprkos očekivanom, skale upravljanja dojmovima korelirale su s osobinama ličnosti, što ukazuje na to da

skalama upravljanja dojmovima mjerimo i aspekte ličnosti. Pri motiviranom iskrivljavanju u obje su situacije korelacije s dimenzijama ličnosti rasle i za skale koje bi trebale mjeriti osnaživanje kao i za skale upravljanja dojmovima. Autori zaključuju kako ovi nalazi potvrđuju postojanje sadržajnih razlika u iskrivljavanju, no ne i onih na razini svjesnosti.

Istraživanjem u sklopu XVIII. psihologijske ljetne škole Odsjeka za psihologiju Filozofskog fakulteta u Zagrebu (Jerneiđ i sur., 2010) na zavisnom uzorku provjeravane su postavke Paulhusovog četvero-komponentnog modela i karakteristike upitnika CIDR. Rezultati analiza nisu potvrdili model na procesnoj, ali ni na sadržajnoj razini. Na procesnoj razini rezultati na skalama osnaživanja u situacijama poticanog iskrivljavanja povećavali su se kao i rezultati na skalama upravljanja dojmovima. Komponente socijalne poželjnosti nisu očekivano korelirale s mjerama iskrivljavanja odgovora. Sve ovo ukazuje na neopravdanost podjele socijalno poželjnog odgovaranja na svjesne i nesvjesne oblike. Rezultati nisu u cijelosti podržali model ni na sadržajnoj razini – od svih predviđanja vezanih uz dimenzije ličnosti, samo su promjene na osobini ugodnosti bile u skladu s postavljenim hipotezama. Autori zaključuju kako bi se buduća istraživanja trebala temeljiti na valjanijim skalama socijalno poželjnog odgovaranja ili alternativnim metodama kojima bi se adekvatno moglo zahvatiti i svjesne i nesvjesne komponente socijalne poželjnosti.

Budući da su nalazi koji se tiču postojanja različitih razina svjesnosti pri davanju socijalno poželjnih odgovora u najmanju ruku nejasni i nekonzistentni, u ovom diplomskom radu odlučili smo se baviti upravo ispitivanjem tog dijela Paulhusovog modela korištenjem različitih motivacijskih situacija i povezivanjem s dimenzijama ličnosti. Pritom su upotrebljeni instrumenti ponešto izmijenjeni u odnosu na ranija istraživanja kako bismo dobili pouzdanije i valjanije nalaze, a osim situacije iskrenog odgovaranja i simulirane selekcijske situacije, koristili smo i podatke utvrđene u realnoj selekcijskoj situaciji s kandidatima u selekcijskom postupku. Također, za razliku od dosadašnjih istraživanja (npr. Belavić, 2007; Löw, 2009) u kojima su sudionici u imaginarnim selekcijskim situacijama najčešće zamišljali sebe kao idealnu osobu, u ovom istraživanju sudionici se u simuliranoj situaciji zamišljaju u ulozi realnog, a ne idealnog kandidata, stoga i uputa ne glasi da se prikažu kao idealni kandidat, već samo da zamisle kako se natječu za posao koji žele dobiti.

CILJ I PROBLEMI ISTRAŽIVANJA

Cilj ovog rada je provjeriti postavku Paulhusovog dvorazinskog modela socijalno poželjnog odgovaranja o postojanju procesne razine korištenjem tri situacije različite motivacije za socijalno poželjnim odgovaranjem: iskrene/anonimne situacije, simulirane selekcijske situacije i realne selekcijske situacije.

Problem na koji ovim istraživanjem želimo odgovoriti je:

- Može li se pomoću upitnika socijalno poželjnog odgovaranja CIDR-40 razdvojiti svjesno od nesvjesnog socijalno poželjnog odgovaranja?

U skladu s problemom, postavili smo i hipotezu:

H1: Prema Paulhusovu modelu, očekujemo da će se sudionici na skalama upravljanja dojmovima u selekcijskim situacijama prikazivati socijalno poželjnije od sudionika u iskrenoj/anonimnoj situaciji. Na skalama osnaživanja ne očekujemo razlike između situacija različite motivacije.

Paulhusov model pretpostavlja i relacije osnaživanja i upravljanja dojmovima s pet velikih dimenzija ličnosti u različitim motivacijskim kontekstima, stoga postavljamo i drugu hipotezu:

H2: U skladu s Paulhusovim modelom, osnaživanje bi trebalo pokazivati konzistentne veze s dimenzijama ličnosti neovisno o situaciji. Za upravljanje dojmovima se prema modelu pretpostavlja da će s povećanjem motivacije za davanje socijalno poželjnih odgovora pokazivati povećane korelacije s onim dimenzijama ličnosti na kojima je došlo do iskrivljavanja odgovora.

METODA

Sudionici

U istraživanju je sudjelovao 291 sudionik, pri čemu su u obradi podataka korišteni podaci 289 sudionika jer su za dva sudionika prikupljeni podaci bili nepotpuni. Sudionici su se nalazili u tri situacije različite motivacije za davanje socijalno poželjnih odgovora, a pritom je u simuliranoj selekcijskoj situaciji sudjelovalo 103 sudionika, u realnoj selekcijskoj situaciji 88 sudionika, dok se 98 sudionika nalazilo u anonimnoj situaciji. Ukupni uzorak je činilo 109 sudionika i 180 sudionica u dobi od 18 do 51 godine.

Tablica 1
Karakteristike sudionika u tri situacije različite motivacije

Situacija	N	spol sudionika		dob sudionika	
		muškarci	žene	M	SD
simulirana selekcijska situacija	103	27	76	25,96	6,32
realna selekcijska situacija	88	36	52	27,73	7,52
iskrena/anonimna situacija	98	46	52	22,44	2,04
Ukupno	289	109	180	25,23	6,05

U simuliranoj selekcijskoj situaciji sudjelovali su studenti Filozofskog fakulteta, Studija dizajna na Arhitektonskom fakultetu i Visoke poslovne škole u Zagrebu, u realnoj selekcijskoj situaciji sudionici su bili kandidati za posao u jednoj hrvatskoj organizaciji srednje veličine prilikom selekcijskog postupka, pri čemu su dominirali kandidati za posao farmaceuta i farmaceutskih tehničara te kandidati za direktora računovodstva, dok su u iskrenoj situaciji sudjelovali studenti Rudarsko-geološko-naftnog fakulteta i Visoke poslovne škole u Zagrebu.

Mjerni instrumenti

Mjerni instrumenti korišteni u ovom istraživanju bili su:

- Prevedena verzija IPIP-100 (eng. *International Personality Item Pool*), upitnika za mjerenje osobina ličnosti (Parmač Kovačić, Galić, Jerneić i Tonković, 2011)
- Hrvatska adaptacija Sveobuhvatnog inventara socijalno poželjnog odgovaranja (eng. *Comprehensive Inventory of Socially Desirable Responding*), CIDR-40 (Jerneić, Galić i Parmač, 2007)

Za sve sudionike prikupljeni su i socio-demografski podaci, te odgovori na kontrolna pitanja.

IPIP-100

IPIP-100 upitnik je ličnosti autora L.R. Goldberga (2006), a čija je hrvatska adaptacija autora Parmač Kovačić, Galića, Jerneića i Tonković (2011) korištena u ovom diplomskom radu. IPIP-100 mjeri pet velikih dimenzija ličnosti: ekstraverziju, emocionalnu stabilnost, ugodnost, savjesnost i otvorenost iskustvu. Upitnik sadrži 100 čestica u obliku tvrdnji, odnosno svaku dimenziju ličnosti mjeri po 20 čestica, pri čemu je polovica formulirana pozitivno, a polovica negativno. Dok u originalnoj verziji sudionici izražavaju koliko se pojedina tvrdnja odnosi na njih na skali od 1 do 5, u ovom istraživanju čestice su radi jednostavnije primjene slučajnim redoslijedom pomiješane s česticama upitnika CIDR, te su primijenjene kao jedan upitnik, a sudionici su zatraženi da svoje slaganje s pojedinom česticom izraze na skali Likertovog tipa od 7 stupnjeva. Pouzdanosti pojedinih dimenzija navedene u literaturi kreću se od sljedećih vrijednosti naviše: za emocionalnu stabilnost od .83 (u situaciji moralističkog iskrivljavanja), za ekstraverziju od .84 (u situaciji egoističkog iskrivljavanja), za otvorenost iskustvu od .86 (pri iskrenom odgovaranju), za ugodnost od .82 (u situaciji moralističkog iskrivljavanja) te za savjesnost od .90 (prilikom iskrivljavanja) (Parmač Kovačić, 2011).

CIDR-40

U istraživanju je korištena hrvatska adaptacija Sveobuhvatnog inventara socijalno poželjnog odgovaranja, upitnika autora D.L. Paulhusa (2006), a čiji je prijevod nastao usuglašavanjem prijevoda tri nezavisna prevoditelja (Jerneić, Galić i Parmač, 2007). Upitnik služi ispitivanju sklonosti sudionika da daje socijalno poželjne odgovore i namijenjen je mjerenju četiri komponente socijalno poželjnog odgovaranja: upravljanju djelotvornošću, upravljanju zajedništvom, osnaživanju zajedništva i osnaživanju djelotvornosti. U originalnoj Paulhusovoj verziji upitnik sadrži 80 čestica raspoređenih u četiri navedene skale (20 čestica u svakoj skali). U hrvatskoj adaptaciji CIDR je sadržavao 40 čestica. Kako bi svaka skala imala što bolje metrijske karakteristike, a pritom bila prilagođena uzorku sudionika koji, osim studenata, čine i kandidati za posao u realnoj selekcijskoj situaciji, u ovom je istraživanju dio čestica zamijenjen, a tri čestice su dodane. Skala osnaživanja zajedništva ima 10 čestica, pri čemu je u ovom istraživanju pet upitnih čestica izvorne hrvatske adaptacije CIDR-40 zamijenjeno česticama prikladnijim ispitivanju u selekcijskoj situaciji. Preostale tri skale sadržavaju po 11 čestica, pri čemu je u odnosu na originalnu adaptaciju svakoj skali dodana po jedna čestica (za upravljanje zajedništvom: „Uradio sam stvari o kojima ne govorim drugima“, za upravljanje djelotvornošću: „Svladao sam svaki izazov koji je u životu stavljen pred mene“, te za osnaživanje djelotvornosti: „Ponekad propustim nešto jer se ne mogu dovoljno brzo odlučiti“). Pritom je podjednak broj tvrdnji svake skale formuliran pozitivno, odnosno negativno. Sudionik nakon čitanja određene tvrdnje treba na skali od 1 do 7 izraziti je li ona za njega potpuno netočna (1), ni točna ni netočna (4) ili pak posve točna (7).

Pouzdanosti CIDR-40 utvrđene u istraživanju Parmač, Galića i Jerneića (2009) kreću se u sljedećim intervalima: za osnaživanje djelotvornosti od .65 u situaciji iskrenog odgovaranja do .75 u situaciji moralističkog iskrivljavanja; za upravljanje djelotvornošću od .54 u situaciji iskrenog odgovaranja do .87 u situaciji moralističkog iskrivljavanja; za osnaživanje zajedništva od .59 u situaciji iskrenog odgovaranja do .73 u situaciji egoističkog iskrivljavanja; te za upravljanje zajedništvom u rasponu od .59 u situaciji iskrenog odgovaranja do .78 u situaciji egoističkog iskrivljavanja.

Postupak

Istraživanje je provedeno grupno s kandidatima u selekcijskom postupku i studentima tijekom 2012. godine, u razdoblju od svibnja do prosinca. Nacrt istraživanja je nezavisan pa je svaki sudionik sudjelovao u samo jednoj od tri situacije motiviranog odgovaranja. Situacije su se razlikovale prema uputi; dok je u situaciji iskrenog odgovaranja i realnoj selekcijskoj situaciji od sudionika zatraženo da na čestice odgovaraju što iskrenije, u situaciji simulirane selekcije upućeni su da se zamisle kao kandidat za posao koji žele i odgovaraju u skladu s tim. U simuliranoj selekcijskoj situaciji uputa sudionicima glasi: „Ovaj i druge upitnike nećete ispunjavati na tipičan način kako ste to vjerojatno do sada činili, već ćete zamisliti da se nalazite u jednoj uobičajenoj selekcijskoj situaciji u kojoj se obično nađu kandidati kada se javljaju na natječaj za posao, a radne organizacije žele saznati kakve su oni osobe. Stoga zamislite da ste se javili na natječaj za posao koji jako želite i da trebate ispuniti upitnike koje organizacija smatra važnima.

Zamislite da se nalazite u situaciji selekcije za posao koji želite dobiti i koji smatrate idealnim za Vas. Izbor osoba koje će dobiti posao ovisi o rezultatima ovog testiranja. Traži se izrazito kompetentna osoba, vješta u odnosima s drugima, a koja istodobno teži harmoničnim odnosima sa suradnicima te je nesklona kršenju društvenih normi.

Molimo Vas da pažljivo pročitate svaku tvrdnju i tada, koristeći navedenu skalu, upišete ispred svake tvrdnje broj koji označava Vaše slaganje s tvrdnjom.“ Ova se uputa bitno razlikuje od onih u ranijim istraživanjima kada je od sudionika zatraženo da se zamisle kao idealne osobe, dok se u ovom istraživanju zamišljaju kao realni kandidat za posao koji žele.

Prilikom iskrenog odgovaranja i u realnoj selekcijskoj situaciji uputa sudionicima glasi: „U ovom upitniku nalaze se tvrdnje koje opisuju uobičajeno ponašanje ljudi. Opišite se onakvim kakvim se sada vidite, a ne kakvi biste željeli biti u budućnosti. Opišite se najiskrenije što možete u odnosu prema drugim osobama koje inače poznajete, a koje su istog spola i približno iste dobi. U upitniku nema točnih i netočnih odgovora, jednostavno odaberite odgovor koji vrijedi za Vas.“

U situaciji iskrenog odgovaranja sudionici su ostali anonimni kreirajući lozinku, dok su se u preostale dvije situacije potpisivali imenom i prezimenom.

REZULTATI

Pouzdanost skala upitnika CIDR-40 i IPIP-100

Pouzdanost je za svaku skalu upitnika CIDR-40 utvrđena metodom interne konzistencije, te izražena Cronbachovim alfa (α) koeficijentom. Koeficijenti za sve četiri skale (osnaživanje zajedništva, osnaživanje djelotvornosti, upravljanje djelotvornošću te upravljanje zajedništvom) kroz tri motivacijske situacije (situacija iskrenog/anonimnog odgovaranja, simulirana selekcijska situacija i realna selekcijska situacija) prikazani su u Tablici 2.

Tablica 2
Koeficijenti pouzdanosti (Cronbachov α) za četiri skale upitnika CIDR-40 u tri motivacijske situacije

	Iskrena/anonimna situacija	Simulirana selekcijska situacija	Realna selekcijska situacija
Oснаživanja zajedništva	.74	.65	.68
Oснаživanje djelotvornosti	.60	.74	.59
Upravljanje djelotvornošću	.63	.81	.75
Upravljanje zajedništvom	.74	.78	.72

Najniži koeficijent interne konzistencije od .59 ima skala osnaživanja djelotvornosti u realnoj selekcijskoj situaciji. To je jedini alfa-koeficijent niži od .60. Koeficijenti unutarnje konzistencije ostalih skala u svim situacijama iznose više ili jednako .60, što je minimum prihvatljivosti u istraživačke svrhe (Carmines i Zeller, 1979; prema Galić i Jerneić, 2006), a što je prihvatljiv nalaz s obzirom na činjenicu da skale CIDR-40 sadrže mali broj čestica. Skala osnaživanja djelotvornosti ujedno je i skala s najmanjim alfa-koeficijentima u odnosu na ostale skale, dok najviši alfa-koeficijent koji iznosi .81 ima skala upravljanja djelotvornošću. Ovo je jedini koeficijent interne konzistencije viši od .80 na svim skalama i kroz sve situacije. Koeficijenti interne konzistencije najviši su u simuliranoj selekcijskoj situaciji (iznad .65), dok su u preostale dvije situacije podjednaki. U usporedbi s nalazima iz literature, u našem su istraživanju u iskrenoj situaciji utvrđeni koeficijenti osjetno viši na svim skalama, osim na skali osnaživanja djelotvornosti, čiji je alfa-koeficijent nešto niži

nego u istraživanju Parmač, Galića i Jerneića (2009). Uzrok veće pouzdanosti skala CIDR-a možemo pripisati zamjenskim i dodatnim česticama korištenim u ovom radu. U preostale dvije situacije koeficijenti interne konzistencije vrlo se malo razlikuju od onih iz literature.

Kao i za skale socijalno poželjnog odgovaranja, pouzdanost pojedinih dimenzija ličnosti (emocionalna stabilnost, ekstraverzija, otvorenost iskustvu, ugodnost i savjesnost) kroz tri motivacijske situacije (iskrena/anonimna situacija, simulirana selekcijska i realna selekcijska situacija) izražena je Cronbachovim alfa-koeficijentima i prikazana u Tablici 3.

Tablica 3

Koeficijenti pouzdanosti (Cronbachov alfa) za pet dimenzija ličnosti mjenjenih upitnikom IPIP-100 u tri motivacijske situacije

	Iskrena/anonimna situacija	Simulirana selekcijska situacija	Realna selekcijska situacija
Emocionalna stabilnost	.89	.91	.86
Ekstraverzija	.89	.91	.91
Otvorenost iskustvu	.83	.79	.85
Ugodnost	.82	.81	.77
Savjesnost	.89	.90	.85

Koeficijenti interne konzistencije (alfa) za pojedine dimenzije ličnosti u ovom istraživanju iznosili su od .77 do .91. Pritom su najniži koeficijenti (i jedini koji su iznosili manje od .80) utvrđeni za dimenziju ugodnosti u realnoj selekcijskoj situaciji (.77) te za dimenziju otvorenosti iskustvu u simuliranoj selekcijskoj situaciji (.79). Dimenzija ugodnosti ujedno je i dimenzija s najnižim alfa-koeficijentima, dok se dimenzija ekstraverzije pokazala najpouzdanijom s čak dva alfa-koeficijenta jednaka .91.

Usporedba rezultata na skalama socijalno poželjnog odgovaranja i ličnosti u različitim motivacijskim kontekstima

Kako bismo ispitali daju li sudionici odgovore različite socijalne poželjnosti u tri situacije različite motivacije, odlučili smo provesti analize kovarijance. Pritom smo kao zavisne

varijable koristili skale socijalno poželjnog odgovaranja i osobine ličnosti, nezavisna varijabla bila je vrsta situacije, a kovarijate spol i dob zbog razlika u dobi i postocima pripadnika određenog spola između motivacijskih situacija, odnosno skupina sudionika.

Tablica 4

Rezultati analize kovarijance pri usporedbi komponenata socijalno poželjnog odgovaranja između tri situacije primjene

	Iskrena situacija		Simulirana selek. sit.		Realna selek. sit.		F kovarijata			
	<i>adjM</i>	<i>Sd</i>	<i>adjM</i>	<i>Sd</i>	<i>adjM</i>	<i>Sd</i>	<i>F</i>	<i>df</i>	Spol	Dob
Oснаživanje zajedništva	3.76	1.05	5.10	0.86	5.18	0.89	62.31**	2/272	2.63	2.53
Oснаživanje djelotvornosti	4.55	0.70	4.99	0.75	4.86	0.65	8.64**	2/272	0.55	0.31
Upravljanje djelotvornošću	4.05	0.65	4.85	0.81	4.54	0.71	26.75**	2/272	0.01	0.03
Upravljanje zajedništvom	3.63	0.92	5.09	0.94	5.26	0.78	82.89**	2/272	10.47**	0.78

Napomena: *adjM* = aritmetičke sredine korigirane za kovarijate; ** = $p < .01$

U Tablici 4 prikazani su rezultati analize kovarijance odgovora sudionika na skalama socijalno poželjnog odgovaranja u tri motivacijske situacije. Usporedba izraženosti socijalno poželjnog odgovaranja pokazuje da su razlike između tri situacije ispitivanja statistički značajne uz razinu rizika manju od 1% na sve četiri skale socijalno poželjnog odgovaranja. Dob se nije pokazala značajnim kovarijatom ni na jednoj skali, dok je spol značajan kovarijat na skali upravljanja zajedništvom ($F(2/272)=10.47$), pri čemu sudionici ženskog spola daju socijalno poželjnije odgovore od muškaraca.

Post-hoc usporedbom parova situacija Bonferroni postupkom utvrđeno je da se sudionici međusobno statistički značajno razlikuju uz razinu rizika manju od 1% u iskrenoj nasuprot simuliranoj selekcijskoj situaciji, te iskrenoj nasuprot realnoj selekcijskoj situaciji na svim skalama, osim na skali osnaživanja djelotvornosti gdje je razlika realne selekcijske i situacije iskrenog odgovaranja bila značajna tek uz razinu rizika od 5%. Na skali upravljanja djelotvornošću statistički značajna bila je i razlika između simulirane i realne selekcijske situacije, i to uz razinu rizika 1%, pri čemu su u simuliranoj selekcijskoj situaciji davani socijalno poželjniji odgovori nego u realnoj selekciji. Na preostale tri skale

razlike između simulirane i realne selekcijske situacije nisu bile statistički značajne. Utvrđeni rezultati nisu u skladu s pretpostavkom Paulhusovog modela o stupnju osnaživanja i upravljanja dojmovima u različitim motivacijskim kontekstima. Iako je na skalama upravljanja dojmovima stupanj iskrivljavanja rastao s povećanjem motivacije, na skalama osnaživanja, suprotno očekivanjima, postoje razlike u odgovaranju u različitim motivacijskim kontekstima – sudionici su davali socijalno poželjnije odgovore u situacijama u kojima su to bili motivirani činiti. Naši rezultati ne potvrđuju razlikovanje skala prema svjesnosti, budući da se iskrivljavanje na skalama osnaživanja povećava sukladno motivaciji, baš kao i na skalama upravljanja dojmovima.

Kako bismo utvrdili veličinu efekta utvrđenih razlika, izračunali smo Cohenov *d*-indeks. Efekti utvrđeni za skale socijalno poželjnog odgovaranja nalaze se u Tablici 5.

Tablica 5
Veličine razlika u socijalno poželjnom odgovaranju između tri motivacijske situacije izražene Cohenovim *d*-indeksom

	Iskrena vs. simulirana selekcijska situacija	Iskrena vs. realna selekcijska situacija	Simulirana vs. realna selekcijska situacija
Oснаživanje zajedništva	-1.38	-1.52	-0.15
Oснаživanje djelotvornosti	-0.59	-0.49	0.16
Upravljanje djelotvornošću	-1.09	-0.68	0.43
Upravljanje zajedništvom	-1.58	-1.91	-0.18

Efekt smatramo slabim ukoliko je veličina Cohenovog *d* manja od 0.2. Za vrijednosti od 0.2 do 0.5 efekt se smatra umjerenim, između 0.5 i 0.8 srednje jakim, dok vrijednosti iznad 0.8 upućuju na snažan efekt (Cohen, 1988; prema Petz, 1997). Usporedimo li utvrđene veličine efekta s konvencionalnim kriterijima, zamjećujemo da su najmanje razlike utvrđene između simulirane i realne selekcijske situacije, pri čemu je samo efekt na skali upravljanja djelotvornošću umjerene veličine. Također, možemo zamijetiti da su razlike između iskrene i realne selekcijske situacije umjerene do snažne, dok su one između iskrene i simulirane selekcijske situacije srednje jake ili snažne. Pritom je između iskrene situacije i simulirane selekcijske situacije samo efekt na skali osnaživanja djelotvornosti

srednje jak, dok su između iskrene situacije i realne selekcije efekti na skalama osnaživanja djelotvornosti i upravljanja djelotvornošću umjereni, odnosno srednje jaki. Dakle, podaci upućuju na to da su razlike između situacije iskrenog odgovaranja i pojedine selekcijske situacije puno veće nego između selekcijskih situacija međusobno, odnosno da sudionici mogu iskrivljavati odgovore u skladu s motivacijskim kontekstom.

Budući da smo ustanovili da sudionici prilagođavaju svoje odgovore na dimenzijama socijalne poželjnosti ovisno o motivacijskom kontekstu, analizu kovarijance uz kovarijate dob i spol proveli smo i na dimenzijama ličnosti. Njezini su rezultati prikazani u Tablici 6.

Tablica 6
Rezultati analize kovarijance pri usporedbi dimenzija ličnosti između tri situacije primjene

	Iskrena situacija		Simulirana selek. sit.		Realna selek. sit.		<i>F</i>	<i>df</i>	<i>F</i> kovarijata	
	<i>adjM</i>	<i>Sd</i>	<i>adjM</i>	<i>Sd</i>	<i>adjM</i>	<i>Sd</i>			Spol	Dob
Emocionalna stabilnost	4.57	0.96	5.57	0.87	5.42	0.75	34.42**	2/272	5.96*	0.07
Ekstraverzija	4.99	0.84	5.75	0.71	5.45	0.76	20.64**	2/272	0.01	0.03
Otvorenost iskustvu	4.97	0.80	5.76	0.61	5.03	0.73	33.64**	2/272	4.43*	0.93
Ugodnost	4.80	0.68	5.43	0.64	5.48	0.55	27.09**	2/272	8.45**	0.00
Savjesnost	4.73	0.83	5.98	0.65	5.92	0.53	81.78**	2/272	4.06*	0.05

Napomena: *adjM* = aritmetičke sredine korigirane za kovarijate; * = $p < .05$; ** = $p < .01$

Analizom razlika ponovno se pokazalo da se odgovori sudionika statistički značajno razlikuju među situacijama uz razinu rizika manju od 1% na svih pet dimenzija ličnosti. Dob se nije pokazala značajnim kovarijatom ni na jednoj dimenziji, dok je spol značajan kovarijat na svim dimenzijama osim ekstraverzije, pri čemu su sudionici muškog spola davali socijalno poželjnije odgovore na dimenziji emocionalne stabilnosti, a sudionici ženskog spola na osobinama otvorenosti iskustvu, ugodnosti i savjesnosti. Post-hoc usporedbom parova situacija za pojedinu dimenziju Bonferroni postupkom, utvrđeno je da se skupine sudionika međusobno statistički značajno razlikuju u iskrenoj nasuprot simuliranoj selekcijskoj situaciji, te iskrenoj nasuprot realnoj selekcijskoj situaciji na svim

dimenzijama ličnosti, osim na otvorenosti iskustvu gdje je razlika situacije iskrenog odgovaranja i realne selekcijske situacije bila statistički neznačajna, no razlika realne i simulirane selekcije bila je značajna uz razinu rizika 1%. Također, na dimenziji ekstraverzije simulirana i realna selekcijska situacija statistički su se značajno razlikovale uz razinu rizika 5%, dok je na dimenziji ugodnosti, iako statistički neznačajno, iskrivljavanje jače u realnoj nego u simuliranoj selekciji. Na skalama savjesnosti i emocionalne stabilnosti razlike realne i simulirane selekcijske situacije nisu bile značajne, no, za razliku od skale ugodnosti, viši rezultati postizani su u situaciji simulirane selekcije.

Povezanost komponenata socijalne poželjnosti s dimenzijama ličnosti

Kako bismo utvrdili odgovara li odnos komponenata socijalne poželjnosti s dimenzijama ličnosti Paulhusovom modelu, izračunali smo Pearsonove koeficijente korelacija r .

Tablica 7

Pearsonovi koeficijenti korelacija (r) dimenzija socijalne poželjnosti i dimenzija ličnosti u tri motivacijske situacije

	Iskrena situacija				Simulirana selekcija				Realna selekcija			
	OZ	OD	UZ	UD	OZ	OD	UZ	UD	OZ	OD	UZ	UD
ES	.44**	.54**	.36**	.20*	.42**	.67**	.54**	.56**	.31**	.68**	.37**	.62**
E	-.06	.20	-.05	.28**	.21*	.54**	.36**	.56**	.33**	.44**	.41**	.49**
O	.02	.13	.07	.20*	.18	.27**	.20*	.22*	.13	.26*	.27**	.24*
U	.62**	.12	.45**	-.18	.58**	.35**	.54**	.06	.43**	.05	.51**	-.04
S	.21*	.57**	.48**	.32**	.45**	.75**	.60**	.59**	.33**	.49**	.38**	.45**

Napomena: OZ=Osnaživanje zajedništva; OD=Osnaživanje djelotvornosti; UZ=Upravljanje zajedništvom; UD=Upravljanje djelotvornošću; ES=Emocionalna stabilnost; E=Ekstraverzija; O=Otvorenost iskustvu; U=Ugodnost; S=Savjesnost; *= $p < .05$; **= $p < .01$

Rezultati ne potvrđuju polaznu hipotezu Paulhusovog modela o odnosu komponenata socijalno poželjnog odgovaranja i osobina ličnosti. Na skalama osnaživanja, koje bi prema Paulhusu trebale pokazivati konzistentne veze s ličnosti neovisno o situaciji, u odnosu na iskrenu situaciju došlo je do promjena veličine i smjera korelacija u selekcijskim situacijama. Tako je na skali osnaživanja zajedništva korelacija s ekstraverzijom iz nulte

postala statistički značajna uz razinu rizika od 5% (u simuliranoj selekcijskoj situaciji), odnosno 1% (u realnoj selekciji), dok je na skali osnaživanja djelotvornosti porasla sa statistički neznajnih $r=.20$ na statistički značajnih $r=.44$ u realnoj, odnosno $r=.54$ u simuliranoj selekciji uz razinu rizika 1%. Na ovoj skali korelacije su u selekcijskim situacijama postale značajne i za dimenziju otvorenosti iskustvu, dok je na dimenziji ugodnosti skala osnaživanja djelotvornosti nepovezana s njom u iskrenoj situaciji i realnoj selekciji, ali je korelacija visoka u simuliranoj selekciji. Na skalama upravljanja dojmovima prema Paulhusovu modelu očekivali smo sve veće korelacije s porastom motivacije za pozitivnom samoprezentacijom. Iako za većinu dimenzija ličnosti nalaz odgovara pretpostavljenom, korelacija skale upravljanja zajedništvom i savjesnosti niža je u realnoj selekciji nego u iskrenoj situaciji. Skale osnaživanja pak pokazuju porast korelacija s osobinama ličnosti kako raste motivacija za davanje socijalno poželjnih odgovora za dimenzije savjesnosti, otvorenosti iskustvu i ekstraverzije, dok se korelacije emocionalne stabilnosti i ugodnosti s osnaživanjem zajedništva te osnaživanja djelotvornosti sa savjesnosti u realnoj selekciji smanjuju s porastom motivacije. Konačno, iz rezultata vidimo da u iskrenoj situaciji skale osnaživanja koreliraju s emocionalnom stabilnosti, ugodnosti (osnaživanje zajedništva) i savjesnosti (osnaživanje djelotvornosti), a skale upravljanja dojmovima s emocionalnom stabilnosti, savjesnosti, ugodnosti (upravljanje zajedništvom), otvorenosti iskustvu i ekstraverzijom (upravljanje djelotvornošću), dok u selekcijskim situacijama sve skale socijalne poželjnosti koreliraju sa svim dimenzijama ličnosti, osim osnaživanja zajedništva s otvorenošću iskustvu, te upravljanja djelotvornošću s ugodnosti.

Zaključno možemo reći da nismo potvrdili Paulhusov model. Sudionici svjesno i u skladu s motivacijom iskrivljavaju odgovore na skalama osnaživanja kao i na skalama upravljanja dojmovima, ne čineći pritom razliku između svjesnih i nesvjesnih oblika poželjnog odgovaranja, odnosno svjesno dajući poželjnije odgovore kada to pože. Također, skale osnaživanja ne pokazuju konzistentne veze s osobinama ličnosti kroz različite motivacijske situacije, već se njihove korelacije s dimenzijama ličnosti povećavaju s porastom motivacije za davanje socijalno poželjnih odgovora, kao i za skale upravljanja dojmovima.

RASPRAVA

Cilj ovog diplomskog rada bio je provjeriti Paulhusov model na procesnoj razini, odnosno utvrditi razdvaja li se socijalno poželjno odgovaranje na svjesno i nesvjesno. Pritom nesvjesno socijalno poželjno odgovaranje ili osnaživanje prema Paulhusovom modelu iz 2002. godine mjere skale osnaživanja zajedništva i osnaživanja djelotvornosti, dok svjesno socijalno poželjno odgovaranje ili upravljanje dojmovima mjere skale upravljanja zajedništvom i upravljanja djelotvornošću. U tu svrhu pokušali smo u različitim motivacijskim kontekstima ispitati izraženost pojedinih komponenata socijalno poželjnog odgovaranja, kao i njihov odnos s dimenzijama ličnosti. Postavili smo i prikladne hipoteze sukladne Paulhusovom modelu te smo, nakon provjere pouzdanosti skala socijalno poželjnog odgovaranja i mjera ličnosti, proveli analize kovarijance uz kovarijate dob i spol i izračunali korelacije između komponenata socijalno poželjnog odgovaranja i osobina ličnosti. Kao odgovor na pitanje može li se pomoću upitnika CIDR-40 razdvojiti svjesno od nesvjesnog socijalno poželjnog odgovaranja, utvrđeni rezultati pokazali su da se i upravljanje dojmovima i osnaživanje povećavaju kako raste motivacija za davanjem poželjnih odgovora. Pritom je takav nalaz za skale upravljanja zajedništvom i upravljanja djelotvornošću predviđen hipotezom i očekivan, dok je nalaz za skale osnaživanja suprotan očekivanjima s obzirom da su sudionici socijalno poželjnije odgovarali kada su to bili motivirani činiti. Time je naša prva hipoteza opovrgnuta budući da razlike između skupina na skalama osnaživanja u različitim motivacijskim kontekstima postoje, iako su razlike na skalama upravljanja dojmovima u skladu s modelom. Razlike u davanju socijalno poželjnih odgovora su analizom kovarijance utvrđene i na mjerama ličnosti. Ovaj nalaz potvrda je ranijih istraživanja kojima je dokazano kako sudionici mogu prilagoditi svoje rezultate na upitnicima ličnosti motivacijskom kontekstu (Rothstein i Goffin, 2006).

Istraživanje vrlo slično ovom proveli su Galić, Jerneiće i Belavić (2009), čiji se rad također temeljio na provjeri Paulhusova modela pomoću skala socijalno poželjnog odgovaranja i pet-faktorskog upitnika ličnosti, kao i rad Jerneiće i sur. (2010). Ovo istraživanje unijelo je, međutim, novine poput uključivanja sudionika koji su uistinu kandidati za posao i koji su upitnike ispunjavali u realnoj selekcijskoj situaciji za razliku od

prijašnjih u kojima su sudionici bili gotovo isključivo studenti ili eventualno apsolventi. Isto tako, uputa sudionicima u ovom istraživanju nije glasila da se zamisle u ulozi idealnog kandidata/osobe, niti je točno definiran kontekst u kojem se trebaju zamisliti (dok je npr. u istraživanju Galića, Jerneića i Belavić (2009) točno navedeno zanimanje, a u istraživanju Jerneića i sur. (2010) situacija u koju se sudionici trebaju uživjeti prilikom ispunjavanja upitnika). Uputa u situaciji simulirane selekcije navodila je sudionike da se zamisle kao kandidat za posao koji žele dobiti, no pritom nije rečeno da se predstavljaju idealizirano niti je određeno u kontekstu kojeg zanimanja, već samo da to treba biti posao koji oni žele, a za razliku od ranijih istraživanja u kojima su egoističko i moralističko iskrivljavanje poticani u zasebnim situacijama, u ovom je istovremeno poticano oboje. Korišteni instrumenti u sva tri istraživanja bile su različite verzije upitnika CIDR, te različite verzije upitnika IPIP. Valja naglasiti kako je u ovom istraživanju, za razliku od prethodnih, korištena verzija upitnika CIDR-40 s poboljšanim metrijskim karakteristikama, čije su čestice prilagođene uzorku sudionika koji uključuje kandidate u selekciji te za čije je skale ranije dokazano da imaju veću pouzdanost i valjanost. No bez obzira na promjene, ni u ovom istraživanju kao ni u ranijima, nismo uspjeli potvrditi postojanje procesne razine Paulhusovog modela. Iako to nismo istraživali, treba napomenuti da trendovi na koje ukazuju utvrđeni rezultati daju naslutiti postojanje sadržajne razine, što primjerice možemo uočiti u činjenici da skale zajedništva, nasuprot skalama djelotvornosti, u iskrenoj situaciji koreliraju s ugodnošću, dok skala upravljanja djelotvornosti korelira s ekstraverzijom i otvorenošću iskustvu.

Razlike u odgovorima između motivacijskih konteksta, odnosno situacija, značajne su između situacije iskrenog odgovaranja i selekcijskih situacija. Realna i simulirana selekcijska situacija gotovo se ni na jednoj skali ne razlikuju značajno, što možemo objasniti sličnom razinom motivacije kod sudionika. U realnoj selekcijskoj situaciji sudionici su motivirani davati socijalno poželjne odgovore, ali, kao što su pokazala ranija istraživanja, ne u tolikoj mjeri koliko to čine sudionici u laboratorijskim uvjetima (Galić, Jerneić i Prevendar, 2008). Ipak, u ovom istraživanju to nije bio slučaj, upravo zbog slične razine motivacije u obje situacije motiviranog odgovaranja. Dosadašnja istraživanja u imaginarnoj selekciji od sudionika su tražila da se zamisle kao idealan kandidat za posao

(Belavić, 2007; Löw, 2009), dok je u ovom istraživanju od sudionika zatraženo samo da se zamisle kao kandidat za posao koji bi željeli dobiti, čime je situacija simulirane selekcije približena realnoj selekcijskoj situaciji. Stoga ne čudi nalaz da su rezultati, odnosno stupanj iskrivljavanja u selekcijskim situacijama vrlo slični, te da su na nekim skalama viši rezultati postignuti u realnoj, a na drugima u simuliranoj selekcijskoj situaciji.

Vezano uz hipotezu o relacijama osnaživanja i upravljanja dojmovima s pet velikih dimenzija ličnosti u različitim motivacijskim kontekstima, rezultati ponovno nisu u skladu s Paulhusovim modelom. Budući da se na dimenzijama ličnosti s porastom motivacije povećavaju i korelacije s gotovo svim skalama socijalne poželjnosti, kako za skale upravljanja dojmovima, tako i za skale osnaživanja, pretpostavka o konzistentnim vezama osnaživanja s dimenzijama ličnosti kroz situacije ostaje nepotvrđena. Nasuprot tome, upravljanje dojmovima uistinu pokazuje povećane korelacije s dimenzijama ličnosti kako raste motivacija za pozitivnom samoprezentacijom. Činjenica da su neke od tih korelacija više u simuliranoj selekciji, a neke u realnoj, može se objasniti vrlo sličnom razinom motivacije u selekcijskim situacijama koja je detaljnije obrazložena ranije u raspravi.

Ukupno gledano, rezultati nisu potvrdili Paulhusovim modelom predviđenu podjelu socijalno poželjnog odgovaranja na procesnoj razini na svjesne i nesvjesne odgovore. Pokazalo se da i osnaživanje i upravljanje dojmovima ovise o motivaciji za davanje socijalno poželjnih odgovora, i to u velikoj mjeri, o čemu najbolje svjedoče veličine efekata izračunate Cohenovim *d*-indeksima. Kao što je utvrđeno i ranijim istraživanjima (npr. Pauls i Crost, 2004), sudionici znaju prepoznati socijalno poželjan odgovor na česticu te odgovoriti u skladu s motivacijom i na skalama osnaživanja, a ne samo na skalama upravljanja dojmovima. Također, nalaz da korelacije skala socijalno poželjnog odgovaranja i dimenzija ličnosti rastu usporedno s rastom motivacije za samoprezentaciju, iako nije u skladu s Paulhusovim modelom prema kojem bi skale osnaživanja trebale konzistentno korelirati s dimenzijama ličnosti bez obzira na motivacijski kontekst, sukladan je nalazu Galića i Jerneića (2006) koji su u svom istraživanju također utvrdili porast korelacija, kako za upravljanje dojmovima, tako i za osnaživanje. Kao što je već spomenuto, rezultati slični ovima, a koji ne potvrđuju Paulhusov model na procesnoj razini, utvrđeni su i u

istraživanjima Galića, Jerneića i Belavić (2009) te Jerneića i sur. (2010). Ukratko, možemo reći da ovakvom operacionalizacijom Paulhusovog modela nije moguće razlikovati svjesno i nesvjesno socijalno poželjno odgovaranje.

Ukoliko pogledamo čestice skala osnaživanja, možemo utvrditi da skala osnaživanja zajedništva sadrži čestice koje se odnose na negiranje negativnih misli i impulsa, a skala osnaživanja djelotvornosti tvrdnje o osjećaju kontrole i povjerenju u vlastito mišljenje. Budući da se kod svih čestica jasno može reći koji je odgovor socijalno poželjan, čini se da sudionici na ovim skalama mogu izmijeniti svoje odgovore u skladu s motivacijom za samoprezentaciju te se postavlja pitanje je li uopće moguće upitnicima mjeriti nesvjesne komponente socijalno poželjnog odgovaranja. Izgleda da ove skale ipak zahvaćaju i svjesno, a ne samo nesvjesno socijalno poželjno odgovaranje, pa se zbog toga rezultati na njima, kao i na skalama upravljanja dojmovima, mijenjaju ovisno o motivaciji.

Prema Paulhusovom (2002) dvorazinskom modelu socijalno poželjnog odgovaranja, osim procesne, postoji i sadržajna razina kojom se iskrivljavanje dijeli na egoističko i moralističko. Mada se u ovom diplomskom radu nismo bavili provjerom sadržajne razine, recimo samo da, usprkos ranijim potvrdama ovog dijela Paulhusovog modela, novije istraživanje Jerneića i suradnika (Jerneić i sur., 2010) nije podržalo model ni na ovoj razini. Očekivane relacije komponenata socijalno poželjnog odgovaranja i osobina ličnosti potvrđene su samo za dimenziju ugodnosti. Autori smatraju kako bi se daljnja istraživanja trebala baviti analizama odnosa socijalno poželjnog odgovaranja s osobinama ličnosti na facetnoj, a ne dimenzionalnoj razini, s obzirom da svaka pojedina dimenzija zahvaća facete koje se odnose na vrijednost zajedništva, kao i one koje se odnose na vrijednost djelotvornosti, što onemogućava dokazivanje modela na sadržajnoj razini.

Paulhusov model, međutim, ne treba odbaciti kao netočan. Jerneić i sur. (2010) u svom radu kao sugestiju za buduća istraživanja navode potrebu za boljom operacionalizacijom modela. Ovim istraživanjem model smo provjeravali verzijom upitnika CIDR-40 čije su skale osnaživanja i upravljanja dojmovima boljih metrijskih karakteristika (pouzdanosti i valjanosti) od originalnih Paulhusovih skala. No, kako model nismo

potvrdili, a postavilo se i pitanje je li uopće moguće mjeriti njegove komponente upitničkim mjerama, zaključujemo da bi se provjere modela u budućnosti trebale temeljiti na posve drugačijim metodama mjerenja. Neke metode koje pokazuju velik potencijal su mjerenje vremena latencije pri odgovaranju na čestice upitnika, tehnika pretjeranih tvrdnji te mjere diskrepancije.

Kao smjernice za buduća istraživanja, navest ćemo i prednosti i nedostatke našeg istraživanja. Kao glavnu manu istraživanja provedenog u sklopu ovog diplomskog rada, istaknimo korištenje nezavisnih uzoraka sudionika. Nezavisni nacrt onemogućuje da sa sigurnošću možemo reći kako su utvrđene razlike među skupinama sudionika posljedica karakteristika situacije u kojoj su se sudionici zatekli, a ne ranijih razlika između skupina. Također, naše se skupine razlikuju prema udjelu sudionika po spolu, odnosno u skupinama koje su sudjelovale u selekcijskim situacijama osjetno je više žena nego muškaraca, dok je u iskrenoj situaciji njihov broj izjednačen. I u ukupnom uzorku sudionika, broj žena daleko premašuje broj muškaraca, a spomenimo i da je ukupan broj sudionika čiji su podaci korišteni u obradi podataka relativno malen ($N=289$), što je moglo dovesti do pogrešnih zaključaka. Nadalje, velik dio ukupnog uzorka u ovom istraživanju čine studenti, koji su ujedno i sudionici u iskrenoj i simuliranoj selekcijskoj situaciji, dok su u realnoj selekciji sudionici kandidati za posao. Istraživanja koje će uslijediti trebala bi koristiti zavisan nacrt, te mnogo veći broj sudionika izjednačen po udjelu žena i muškaraca – kako u ukupnom uzorku, tako i u skupinama, kao i sudionike koji bolje reprezentiraju populaciju, a ne studentski uzorak.

S druge strane, prednost našeg istraživanja u odnosu na ranija je korištenje realne selekcijske situacije, odnosno podataka utvrđenih na kandidatima u selekcijskom postupku, kao i korištenje neidealizirane simulirane selekcijske situacije kojom se dobivaju podaci sličniji onima u pravoj selekciji nego korištenjem idealiziranih/„fake good“ situacija. Istraživanja kojima će se u budućnosti proučavati socijalno poželjno odgovaranje trebala bi koristiti ne samo situacije iskrenog odgovaranja i idealizirane simulirane selekcije uobičajene u ranijim ispitivanjima, već cijeli kontinuum situacija uključujući i realni selekcijski postupak, te predstavljanje sudionika u najgorem mogućem svjetlu („fake bad“).

ZAKLJUČAK

Zaključak koji možemo donijeti na temelju rezultata koje smo utvrdili jest da nismo potvrdili Paulhusov model, odnosno da pri ovakvoj operacionalizaciji modela nije moguće razdvojiti svjesno i nesvjesno socijalno poželjno odgovaranje.

Usporedbom rezultata na skalama osnaživanja i upravljanja dojmovima kroz situacije ustanovili smo da se rezultati mijenjaju na svim skalama, što nije predviđeno Paulhusovim modelom. Suprotno hipotezi, rezultati na skalama osnaživanja mijenjali su se ovisno o motivacijskom kontekstu u istom smjeru kao i rezultati na skalama upravljanja dojmovima, točnije rezultati na svim skalama socijalno poželjnog odgovaranja rasli su kako je rasla motivacija za pozitivnom samoprezentacijom. Isti nalaz utvrđen je i za svih pet dimenzija ličnosti – sudionici su iskrivljavali svoje odgovore u skladu s motivacijom za davanje socijalno poželjnih odgovora.

Ispitivanjem relacija osnaživanja i upravljanja dojmovima s dimenzijama ličnosti kroz situacije, ponovno nismo potvrdili dio pretpostavke koji se odnosio na skale osnaživanja. One nisu pokazivale konzistentne veze s osobinama ličnosti neovisno o situaciji kako je predviđeno modelom, već su kao i kod skala upravljanja dojmovima njihove korelacije s mjerama ličnosti rasle u skladu s motivacijskim kontekstom.

Iz ovoga, međutim, ne možemo donijeti zaključak da Paulhusov model nije valjan, već samo da model socijalno poželjnog odgovaranja zahtijeva daljnje, metodološki poboljšane provjere.

LITERATURA

- Bahtijarević-Šiber, F. (1999). *Management ljudskih potencijala*. Zagreb: Golden marketing.
- Barrick, M.R., Mount, M.K. i Judge, T.A. (2001). Personality and Performance at the Beginning of the New Millenium: What Do We Know and Where Do We Go Next? *Personality and Performance*, 9, 9-30.
- Belavić, M. (2007). *Provjera sveobuhvatnog inventara socijalno poželjnog odgovaranja*. Diplomski rad. Zagreb: Odsjek za psihologiju Filozofskog fakulteta u Zagrebu.
- Converse, P.D., Oswald, F.L., Imus, A., Hedricks, C., Roy, R. i Butera, H. (2008). Comparing Personality Test Formats and Warnings: Effects on criterion-related validity and test-taker reactions. *International Journal of Selection and Assessment*, 16, 155-169.
- Cooper, D. i Robertson, I.T. (2007). *Psihologija odabira zaposlenika*. Jastrebarsko: Naklada Slap.
- Dilchert, S., Ones, D.S., Viswesvaran, C. i 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, 155-170.
- Galić, Z., Jerneić, Ž. i Belavić, M. (2009). O svecima i superherojima: Provjera Paulhusova modela socijalne poželjnosti. *Društvena istraživanja*, 18, 977-997.
- Galić, Z., Jerneić, Ž. i Prevendar, T. (2008). Socijalno poželjno odgovaranje, ličnosti i inteligencija u selekcijskoj situaciji. *Psihologijske teme*, 17, 93-110.
- Goffin, R.D. i Boyd, A.C. (2009). Faking and Personality Assessment in Personnel Selection: Advancing Models of Faking. *Canadian Psychology*, 50, 151-160.
- Jerneić, Ž., Galić, Z. i Parmač, M. (2007). Prijevod i adaptacija upitnika CIDR autora Paulhusa, Zagreb, Odsjek za psihologiju Filozofskog fakulteta.
- Jerneić, Ž., Galić, Z., Parmač Kovačić, M., Tonković, M. i sur. (2010). *Ličnost i radno ponašanje: priroda i mjerenje socijalno poželjnog odgovaranja*. Zagreb: FF press.
- Löw, A. (2009). *Motivacijski kontekst i socijalno poželjno odgovaranje: Provjera Paulhusovog modela socijalne poželjnosti*. Diplomski rad. Zagreb: Odsjek za psihologiju Filozofskog fakulteta u Zagrebu.

- Milas, G. (2004). *Ličnost i društveni stavovi*. Jastrebarsko: Naklada Slap.
- Parmač, M., Galić, Z. i Jerneiđ, Ź. (2009). *O svecima i superherojima 2: Provjera Paulhusovog modela socijalno poŹeljnog odgovaranja*. Rad prezentiran na 19. Danima Ramira i Zorana Bujasa, Zagreb, Hrvatska.
- Parmač Kovačić, M. (2011). *Provjera Paulhusova dvo-razinskoga modela socijalno poŹeljnoga odgovaranja*. Doktorska disertacija. Zagreb: Odsjek za psihologiju Filozofskog fakulteta u Zagrebu.
- Parmač Kovačić, M., Galić, Z., Jerneiđ, Ź. i Tonković, M. (2011). Prijevod i adaptacija upitnika IPIP-100 autora Goldberga, Zagreb: Odsjek za psihologiju Filozofskog fakulteta.
- Paulhus, D.L. (2002). Socially desirable responding: The evolution of a construct. U: Braun, H.I., Jackson, D.N. i Wiley D.E. (Ur.), *The role of constructs in psychological and educational measurement*, 49-69. Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Paulhus, D.L. (1998). Interpersonal and Intrapyschic Adaptiveness of Trait Self-Enhancement: A Mixed Blessing? *Journal of Personality and Social Psychology*, 74, 5, 1197-1208.
- Paulhus, D.L. (1984). Two-Component Models of Socially Desirable Responding. *Journal of Personality and Social Psychology*, 46, 598-609.
- Paulhus, D.L., Bruce, M.N. i Trapnell, P.D. (1995). Effects of Self-Presentation Strategies on Personality Profiles and Their Structure. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 21, 100-108.
- Paulhus, D.L. i 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. i Reid, D.B. (1991). Enhancement and Denial in Socially Desirable Responding. *Journal of Personality and Social Psychology*, 60, 307-317.
- Pauls, C.A. i Crost, N.W. (2004). Effects of faking on self-deception and impression management scales. *Personality and Individual Differences*, 37, 1137-1151.
- Petz, B. (1997). *Osnovne statističke metode za nematematičare*. Jastrebarsko: Naklada Slap.
- Petz, B. (1992). *Psihologijski rječnik*. Zagreb: Prosvjeta.
- Rosse, J.G., Stecher, M.D., Miller, J.L. i Levin, R.A. (1998). The impact of Response Distortion on Preemployment Personality Testing and Hiring Decisions. *Journal of Applied Psychology*, 83, 634-644.

Rothstein, M.G. i Goffin, R.D. (2006). The use of personality measures in personnel selection: What does current research support? *Human Resource Management Review*, *16*, 155-180.

Schmitt, N. i Oswald, F.L. (2006). The impact of Corrections for Faking on the Validity of Noncognitive Measures in Selection Settings. *Journal of Applied Psychology*, *91*, 613-621.