

OSOBI NE LIČNOSTI I SOCIJALNA POŽELJNOST U SELEKCIJSKOJ SITUACIJI

Ana PROROKOVIĆ, Ana SLIŠKOVIĆ, Ivona BUMBAK
Sveučilište u Zadru, Zadar

UDK: 316.6:159.923

Izvorni znanstveni rad

Primljeno: 13. 12. 2008.

Podložnost (di)simulaciji odgovora na različitim upitnicima ličnosti do sada se mnogo puta ispitala, ali najveći dio još čine istraživanja koja variranjem upute ispitanicima nastoje improvizirati različite uvjete primjene, odnosno realne selekcijske situacije. Kako je i u Hrvatskoj prisutan trend sve češće upotrebe raznih upitnika ličnosti u profesionalnoj selekciji, opći cilj ovog ispitivanja bio je pridonijeti spoznaji o udjelu socijalno poželjnog odgovaranja prilikom procjene relevantnih osobina ličnosti, to više što postoji vrlo malo istraživanja koja obuhvaćaju podatke prikupljene u stvarnoj selekcijskoj situaciji. Na taj način pokušalo se pridonijeti i procjeni kriterijske valjanosti upitnika ličnosti prilikom odabira zaposlenika. U ispitivanju je sudjelovalo 1176 ispitanika. Rezultati istraživanja pokazali su značajne efekte situacije (selekcijske/neselekcijske) na samoprocjenu relevantnih osobina ličnosti. Očekivano, u selekcijskoj situaciji kandidati pokazuju nižu razinu neuroticizma i psihoticizma te višu razinu ekstraverzije, internalnosti i proaktivnosti. U selekcijskoj situaciji značajne determinante samoprocjene kandidata jesu socijalno poželjno odgovaranje, kognitivne sposobnosti i stručna sprema ispitanika. Kandidati viših kognitivnih sposobnosti i više stručne spreme pokazuju manji rezultat na skali laži, što ne isključuje davanje socijalno poželjnih odgovora na ostalim skalama relevantnih psiholoških konstrukata.

Ključne riječi: socijalna poželjnost, upitnici ličnosti, EPQ, lokus kontrole, proaktivnost



Ana Slišković, Odjel za psihologiju, Sveučilište u Zadru,
Obala kralja Petra Krešimira IV. br. 2, 23 000 Zadar, Hrvatska.
E-mail: aslavic@unizd.hr

UVOD

U svijetu se zadnjih godina bilježi sve veća primjena upitnika ličnosti u selekcijskom procesu (Rothstein i Goffin, 2006.). Hrvatska do određene mjere slijedi svjetske trendove, čemu u prilog govori podatak da se od 2002. do 2004. godine u 25% selekcijskih postupaka rabio neki oblik upitnika ličnosti (Galić i sur., 2004.). Popularnost upitnika ličnosti u izboru novih kadrova ima podlogu u nizu istraživanja koja su pokazala da oni, uz pažljivu i kontroliranu upotrebu, povezanu sa zahtjevima radnoga mjesta, imaju veliku važnost u selekcijskom procesu u smislu doprinosa povećanja stupnja prikladnosti kandidata za određeni posao, kao i smanjenja fluktuacije zaposlenika (Rothstein i Goffin, 2006.). Za neke kategorije poslova, kao što su menadžerski, poslovi prometa, prodaje, sigurnosti, policijski poslovi te općenito poslove koji uključuju kontaktiranje s drugim ljudima, osobine ličnosti imaju presudnu ulogu u radnoj uspješnosti (Bahtijarević-Šiber, 1999.).

Zasigurno najveći problem koji prati primjenu upitnika ličnosti u selekcijskom procesu jest njihova podložnost socijalno poželjnom iskrivljavanju odgovora. Paulhus (2002.) definira socijalno poželjno iskrivljavanje odgovora kao tendenciju davanja pretjerano pozitivnih samoopisa. Njegov dvofaktorski model socijalno poželjnog odgovaranja (Paulhus, 1984.) podrazumijeva dvije komponente socijalno poželjnog odgovaranja: *samozavaravanje*, što je nesvjesna tendencija osobe da se vidi u povoljnom svjetlu, i *upravljanje dojmovima*, što je svjesno iskrivljena samoprezentacija. Prema ovom modelu samozavaravanje kao takvo nije socijalno poželjno odgovaranje, nego podrazumijeva iskaz onoga u što sam ispitanik vjeruje, čime dobivamo dodatne informacije o ličnosti kandidata. S druge strane, upravljanje dojmovima odnosi se na onaj dio varijance koji nas ometa u donošenju objektivne procjene ličnosti kandidata u situacijama u kojima postoji jača motivacija za davanje socijalno poželjnih odgovora te ga je potrebno kontrolirati. Ipak, valja napomeniti kako rezultati istraživanja nisu dali potporu navedenom modelu. Tako se pokazalo da se i samozavaravanje povećava u funkciji rasta motivacije za povoljnom prezentacijom (Galić i Jerneić, 2006.), a da upravljanje dojmovima i u situaciji anonimnog odgovaranja pokazuje konzistentan obrazac povezanosti s osobinama ličnosti (Pauls i Stemmler, 2003.), zbog čega je Paulhusov dvofaktorski model rekonceptualiziran (Paulhus i John, 1998.; Paulhus, 2002.). Prema novijoj konceptualizaciji, dva su sadržajno različita oblika socijalno poželjnog odgovaranja: egostično i moralističko iskrivljavanje. Egostično ili *Alpha* iskrivljavanje odnosi se na tendenciju davanja pretjerano pozitivnih samoopisa na području socijalnoga i intelektualnoga sta-

DRUŠ. ISTRAŽ. ZAGREB
GOD. 17 (2008),
BR. 6 (98),
STR. 1157-1177

PROROKOVIĆ, A.,
SLIŠKOVIĆ, A., BUMBAK, I.:
OSOBI NE LIČNOSTI...

tusa. S druge strane, moralističko ili *Gama* iskrivljavanje podrazumijeva prikazivanje sebe kao pouzdane i altruistične osobe koja vrlo poštuje socijalne norme. Valja napomenuti da oba navedena oblika iskrivljavanja imaju svjesni i nesvjesni aspekt. Iskrivljavanje odgovora od presudne je važnosti za primjenu upitnika ličnosti pri zapošljavanju, jer su ljudi u selekcijskoj situaciji visoko motivirani za kreiranje povoljne samoprezentacije. Osim motivacije za prikazivanjem u najpovoljnijem svjetlu, očit sadržaj nekih čestica u upitnicima ličnosti omogućuje kandidatima u selekcijskoj situaciji prepoznavanje poželjnih osobina i odgovaranje u skladu s time, uz malu vjerojatnost da će biti uhvaćeni u laži. Istraživanja pokazuju da ispitanici mogu iskrivljavati svoje odgovore ako im je dana uputa, odnosno ljudi općenito mogu prepoznati na što se odnosi pojedina čestica i u skladu s tim reagirati (Viswesvaran i Ones, 1999.; Rees i Metcalfe, 2003.). Pokazalo se, primjerice, da obrazovaniji pojedinci mogu uspješno identificirati gotovo sve tvrdnje iz Eysenckovog EPI upitnika ako su upoznati s podatkom da upitnik sadrži skale laži, ekstraverzije i neuroticizma (Bezinović i sur., 1987.). Nadalje, istraživanja pokazuju da postoje individualne razlike u sposobnosti i motivaciji za iskrivljavanjem odgovora (Mersman i Shultz, 1998.; Viswesvaran i Ones, 1999.; McFarland i Ryan, 2000.), no nema konačnog odgovora na pitanje u kojoj je mjeri iskrivljavanje odgovora prisutno u realnim situacijama kao što je selekcijska, čime je dovedena u pitanje valjanost upitnika ličnosti u selekcijskim situacijama. Ipak, rezultati nekih dosadašnjih istraživanja pokazuju da iskrivljavanje odgovora ne remeti faktorsku strukturu te da, usprkos potencijalnoj prijetnji koju donosi iskrivljavanje odgovora, upitnici ličnosti i dalje ostaju korisni prediktori radne uspješnosti kandidata u selekcijskom procesu (Ones i sur., 1996.). Čini se da iskrivljavanje odgovora ne utječe na konstruktivnu i sadržajnu valjanost, ali utječe na selekcijsku odluku u smislu mijenjanja ranga kandidata u selekcijskom postupku (Rosse i sur., 1998.; Rothstein i Goffin, 2006.). Ovo je možebitni problem u smislu da kandidati koji su ostvarili zaposlenje davanjem socijalno poželjnih odgovora mogu u konačnici imati manju radnu uspješnost od očekivanih s obzirom na rezultat na upitniku ličnosti. Ipak, s obzirom na malobrojnost ovakvih istraživanja u stvarnom okruženju nema još konačnog odgovora na pitanje u kolikoj mjeri ispitanici iskrivljuju svoje odgovore na upitnicima ličnosti u realnoj selekcijskoj situaciji te koji učinak takvo iskrivljavanje ima na konačnu valjanost i selekcijsku odluku.

Postoje četiri pristupa koja se rabe kao kontrola iskrivljavanja odgovora (Rothstein i Goffin, 2006.). Prvi pristup podrazumijeva *detektiranje iskrivljavanja odgovora* upotrebom skala laganja/socijalne poželjnosti ili mjerenjem vremena latencije

DRUŠ. ISTRAŽ. ZAGREB
GOD. 17 (2008),
BR. 6 (98),
STR. 1157-1177

PROROKOVIĆ, A.,
SLIŠKOVIĆ, A., BUMBAK, I.:
OSOBI NE LIČNOSTI...

odgovora kandidata. Tzv. "korekcija" odgovora na upitniku ličnosti na osnovi rezultata na skali laži drugi je pristup koji se nije pokazao obećavajućim. Unutar trećega pristupa primjenjuje se *obeshrabrivanje kandidata za iskrioljavanjem* davanjem upute da će se laganje otkriti, dok se četvrti pristup zasniva na pokušaju *sprečavanja iskrioljavanja odgovora*. Pri tome se rabe tzv. "suptilne" čestice, sadržaj kojih ne otkriva jasno koji konstrukt one mjere ili pitanja prisilnog izbora u kojima su alternativni odgovori podjednako socijalno poželjni.

Istraživanja koja su rađena unutar prvoga pristupa rezultirala su različitim skalama socijalne poželjnosti, kao što su Skala socijalne poželjnosti (Edwards, 1953.), Upitnik samozavaravanja (Gur i Sackheim, 1979.), K-skala MMPI-a (Hathaway i McKinley, 1999.) i L-skala Eysenckovih upitnika ličnosti (Eysenck i Eysenck, 1994.). Tipična skala socijalne poželjnosti sastoji se od niza pitanja ili tvrdnji kojima se nastoji utvrditi u kojoj mjeri ispitanik želi sebe predstaviti u poželjnom svjetlu. Primjena ovakve skale osnovana je na pretpostavci da će ispitanik koji daje disproporcionalan broj "poželjnih" odgovora na ovoj skali težiti davanju poželjnih odgovora i na druga pitanja u upitniku, odnosno da će se javiti distorzija odgovora i na drugim faktorima ličnosti koji su predmet ispitivanja. Ovakve skale imaju dvostruku svrhu: identifikaciju onih kandidata koji imaju toliko visok stupanj iskrioljavanja da se njihovi odgovori na temeljnim skalama mogu smatrati nevjerođostojnima te korekciju rezultata na temeljnim skalama na osnovi rezultata na skali socijalne poželjnosti. Međutim, dokazi sugeriraju da korigiranje rezultata generalno ne povećava valjanost i da povišeni rezultat na tipičnim skalama socijalne poželjnosti može biti više funkcija valjanih individualnih razlika nego motivacije za disimulacijom (Rothstein i Goffin, 2006.). Pojedinci se razlikuju po veličini disimulacije odgovora dijelom i zbog toga što je nekome varanje moralno neprikladan čin, a drugome sasvim prihvatljiv način postizanja vlastitih ciljeva. Snell i sur. (1999.) ističu mogućnost da emocionalno inteligentniji pojedinci češće biraju poželjnije odgovore jer lakše prepoznaju očekivanja u određenoj situaciji, što je potvrđeno u istraživanju Wrensena i Bidermana (2005.), gdje je utvrđena povezanost stupnja iskrioljavanja odgovora s emocionalnom inteligencijom i kognitivnim sposobnostima. Nadalje, osim s osobinama pojedinca, motivacija za svjesno iskrioljavanje odgovora može biti povezana i s demografskim varijablama, okolinskim faktorima, iskustvom, poznavanjem karakteristika posla za koji se prijavljuje. Valja reći i da iskrioljavanje odgovora ne mora biti svjesno, već može biti riječ o samozavaravanju, kako to ističe Paulhus (2002.), a prema McCraeu i Costi (1983.), način odgovaranja u skladu sa socijalnom poželjnošću predstavlja stvarni odraz prilagodlji-

DRUŠ. ISTRAŽ. ZAGREB
GOD. 17 (2008),
BR. 6 (98),
STR. 1157-1177

PROROKOVIĆ, A.,
SLIŠKOVIĆ, A., BUMBAK, I.:
OSOBI NE LIČNOSTI...

vosti ispitanika. Naime, pokazalo se da visoke rezultate na skalama socijalne poželjnosti postižu pojedinci visokih moralnih osobina, koji su u realnom ponašanju prilagođeni i kooperativni.

Eysenckova skala laži (L-skala) mjeri disimulaciju pomoću broja pozitivnih odgovora na pitanja koja predstavljaju socijalno poželjne tvrdnje, koje su zapravo vrlo rijetke (npr. "Jesu li sve vaše navike dobre i poželjne?"), i broja negativnih odgovora na pitanja koja predstavljaju socijalno nepoželjne tvrdnje, ali su u praksi vrlo česte (npr. "Jeste li ikada varali u igri?"). Prilikom interpretacije rezultata na ovoj skali treba imati na umu da u određenim situacijama postoji znatna motivacija ispitanika da disimuliraju "dobru osobu" i tada povišeni rezultat ispravno detektira ovu tendenciju. Međutim, u drugim situacijama ispitanici nisu motivirani za pretvaranje, pa povišeni rezultat može odražavati neke druge karakteristike. Postoje dokazi da se skala laži može interpretirati u terminima dimenzije ličnosti, kao što su socijalno pokoravanje ili konformizam te manjak uvida u sebe (Jackson i Francis, 1998.). Birenbaum i Montag (1989.) utvrdili su da L-skala mjeri i osobinu i stil odgovaranja, što ovisi o kontekstu (uvjetima) u kojem se ispunjava upitnik. Postoji empirijski dokaz da pojedinci visoko motivirani za disimuliranje odgovora povećavaju svoje bodove na skali laži, a snižuju na neuroticizmu, što dovodi do negativne korelacije između tih dviju skala (Levin i Montag, 1987.; Cowles i sur., 1992.; Jackson i Francis, 1998.). U ovakvim uvjetima visoke motivacije za disimulaciju, gdje je utvrđena visoka korelacija između neuroticizma i skale laži, L-skala može se upotrijebiti kao sredstvo za izdvajanje disimulatora, i to tako da se izdvoji 5% najviših rezultata na L-skali. Međutim, nije točno utvrđena granica iznad koje bi se ispitanici trebali isključivati, jer to ovisi o podacima cijele populacije, kao i o dobi ispitanika (Eysenck i Eysenck, 1994.).

Matešić (1999.) navodi da se u Hrvatskoj u selekcijske svrhe najčešće uzima Plutchikov indeks profila emocija (Plutchik i Kellerman, 1964.), Cattellov 16PF (Cattell i sur., 1999.) i Eysenckov EPQ (Eysenck i Eysenck, 1994.). Međutim, njihova upotreba nije popraćena nekim većim studijama koje bi odgovorile na pitanje jesu li i koliko rezultati koji se dobivaju u toj specifičnoj situaciji različiti od općih populacijskih rezultata. U ovom su istraživanju u okviru realne selekcijske situacije upotrijebljeni upitnici koji mjere Eysenckove osobine ličnosti: ekstraverziju, neuroticizam i psihoticizam te konstrukte lokusa kontrole i proaktivnosti. Budući da je tipičan ekstravert društvena i optimistična osoba koja uvijek traži uzbudjenja, spremna je riskirati i iskušati nešto novo (Eysenck i Eysenck, 1994.), ekstraverzija je dimenzija ličnosti koju sve više zahtijevaju suvremeni uvjeti poslovanja za mnoge poslove.

DRUŠ. ISTRAŽ. ZAGREB
GOD. 17 (2008),
BR. 6 (98),
STR. 1157-1177

PROROKOVIĆ, A.,
SLIŠKOVIĆ, A., BUMBAK, I.:
OSOBI NE LIČNOSTI...

Pokazalo se da je pozitivno povezana s radnom uspješnosti u zanimanjima koja zahtijevaju česte socijalne interakcije te s radnim osposobljavanjem u svim skupinama zanimanja (Barick i Mount, 1991.). S druge strane, osoba s izraženom dimenzijom neuroticizma tjeskobna je, zabrinuta, neraspoložena i često depresivna, obično loše spava i pati od psihosomatskih poremećaja, pretjerano je osjećajna i pretjerano reagira na sve vrste podražaja (Eysenck i Eysenck, 1994.), pa je određeni minimum emocionalne stabilnosti nužan za adekvatnu radnu izvedbu (Barick i Mount, 1991.). U tom su smislu ekstraverzija i emocionalna stabilnost u radnom kontekstu poželjne osobine ličnosti, dok je psihoticizam, čije se visoke razine povezuju s podložnosti psihozama, nepoželjna osobina, pogotovo što visok rezultat na ovoj skali izaziva sumnju u psihijatrijski poremećaj. U prilog tome ide nalaz Furnhama i Zacherla (1986.), koji su utvrdili da rezultati na E i L-skalama pozitivno koreliraju sa svim aspektima zadovoljstva poslom, dok su rezultati na N i P-skalama negativno korelirani. Lokus kontrole (Rotter, 1966.) podrazumijeva generalizirano vjerovanje pojedinca o uzroku događaja u njegovu životu, osobito kad je riječ o uspjehu i neuspjehu. Osoba koja vjeruje da su njezino vlastito ponašanje i/ili neke osobne karakteristike doveli do određenoga događaja ima unutrašnji lokus kontrole za razliku od osobe s vanjskim lokusom kontrole koja uzroke pronalazi u vanjskim faktorima, npr. sreći, sudbini, "moćnim" drugima i sl. Kontekst u kojem je, prema svim istraživanjima, svakako poželjnije vjerovati u internalnu kontrolu jest posao (Zarevski i sur., 2002.). Osobe koje vjeruju u internalnu kontrolu zadovoljnije su poslom iz nekoliko razloga: sklonije su preuzimanju inicijative, zadovoljnije su kada nagrada slijedi izvedbu, imaju više promaknuća u karijeri, zarađuju bolje i lakše prekidaju s poslom ako njime nisu zadovoljni. Eksternalni pak preferiraju direktivne nadređene i općenito su nezadovoljniji socijalnim aspektom posla, dok internalni preferiraju participativni odnos s nadređenima, više se oslanjaju na osobna uvjeravanja prema podređenima i više su usmjereni prema radnim zadacima, a manje prema socijalnim odnosima (Spector, 1982.). Autor naglašava da navedene razlike između internalnih i eksternalnih postoje samo u situacijama u kojima internalni percipiraju kako će uloženi napor rezultirati nekom nagradom. Konačno, proaktivnost (Bateman i Crant, 1993.) jest konstrukt koji zadnjih 15-ak godina privlači sve veću pažnju psihologije rada, a osobito njezina dijela koji se bavi radom u organizacijama. Suvremeni uvjeti obavljanja posla sve više zahtijevaju inicijativu, inovativnost i samostalnost, dakle proaktivno i aktivno djelovanje, umjesto reaktivnog i pasivnog, tako da proaktivno ponašanje i inicijativa postaju

DRUŠ. ISTRAŽ. ZAGREB
GOD. 17 (2008),
BR. 6 (98),
STR. 1157-1177

PROROKOVIĆ, A.,
SLIŠKOVIĆ, A., BUMBAK, I.:
OSOBI NE LIČNOSTI...

sve važnije determinante organizacijskog uspjeha (Crant, 2000.). Najvažnija karakteristika proaktivnosti jest namjerno i direktno mijenjanje trenutačnih okolnosti (Bateman i Crant, 1993.), a osim navedene bihevioralne komponente, proaktivnost ima i kognitivnu komponentu, koja se očituje u predviđanju i planiranju budućih događaja. Provedena su brojna istraživanja, rezultati kojih sugeriraju da je proaktivna ličnost važan element efikasnosti zaposlenika, tima i tvrtke. Tako je nađeno da je proaktivnost dobar prediktor objektivne radne izvedbe (Crant, 1995.) te je povezana s pojedinčevom uključenosti u rad u zajednici (Bateman i Crant, 1993.). Konzistentnim se pokazala povezanost proaktivnosti s mjerama objektivne i subjektivne uspješnosti u karijeri, tj. plaćom i brojem promaknuća, te ukupnim zadovoljstvom osobnom karijerom, bilo da je riječ o samoprocjenama ili o rangiranju od značajnih drugih (Seibert i sur., 1999.).

Podložnost disimulaciji odgovora na različitim upitnicima ličnosti do sada se mnogo puta ispitivala (Bezinović i sur., 1987.; Dalen, Stanton, Roberts, 2001.; Galić i Jernei ć, 2006.), ali najveći dio još uvijek čine istraživanja koja variranjem upute ispitanicima nastoje improvizirati različite uvjete primjene, odnosno stvarne selekcijske situacije. Kako je i u Hrvatskoj prisutan trend sve češće upotrebe raznih upitnika ličnosti u profesionalnoj selekciji, opći cilj ovog ispitivanja bio je pridonijeti spoznaji o udjelu socijalno poželjnog odgovaranja prilikom procjene relevantnih osobina ličnosti, to više što postoji vrlo malo studija koje obuhvaćaju podatke prikupljene u realnoj selekcijskoj situaciji. Na taj način pokušalo se pridonijeti i procjeni kriterijske valjanosti upitnika ličnosti prilikom odabira zaposlenika.

METODA

Ispitanici

U selekcijskoj situaciji sudjelovalo je 1176 ispitanika, koji su u realnim selekcijskim uvjetima ispunili Eysenckov upitnik ličnosti (EPQ; Eysenck i Eysenck, 1994.), od čega 674 ispitanika srednje i 502 ispitanika visoke stručne spreme; 353 ispitanika visoke stručne spreme uz EPQ popunili su Nowicki-Strickland skalu internalnosti-eksternalnosti za odrasle (ANS-IE; Nowicki i Duke, 1974.) i Upitnik proaktivnosti (P1; Zarevski i sur., 2001.). Primijenjen je i test generalnog intelektualnog faktora (TN-20; Test nizova, Pogačnik, 1997.). Kao kontrolna skupina sudjelovalo je 105 ispitanika s visokom i 233 ispitanika sa srednjom stručnom spremom, koji su u neselekcijskim uvjetima popunili sva tri upitnika ličnosti.

Uzorak ispitanika srednje stručne spreme u selekcijskoj situaciji činili su ispitanici u dobi od 18 do 25 godina, sa za-

DRUŠ. ISTRAŽ. ZAGREB
GOD. 17 (2008),
BR. 6 (98),
STR. 1157-1177

PROROKOVIĆ, A.,
SLIŠKOVIĆ, A., BUMBAK, I.:
OSOBI NE LIČNOSTI...

vršenom ekonomskom i upravno-birotehničkom školom (približno 90% uzorka) te gimnazijom (približno 10%) uzorka. Kontrolnu skupinu (neseleksijski uvjeti) činili su većinom učenici četvrtih razreda istih smjerova i dio ispitanika koji su završili srednje škole te nisu nastavili studiranje. Pri tome se vodilo računa o tome da spomenute demografske varijable budu podjednako zastupljene kao i u seleksijskoj situaciji. U oba je uzorka omjer ženskih i muških ispitanika bio približno 8 : 2.

Uzorak visokoobrazovanih (u seleksijskoj i neseleksijskoj situaciji) činili su diplomirani ekonomisti, u dobi od 23 do 35 godina, s podjednakim udjelom muških i ženskih ispitanika.

Instrumenti

Eysenckov upitnik ličnosti (EPQ; Eysenck i Eysenck, 1994.)

Sadrži 90 pitanja od kojih 25 mjeri psihoticizam (P-skala), 21 ekstraverziju – introverziju (E-skala), 23 neuroticizam – emocionalnu stabilnost (N-skala), dok 21 pitanje mjeri disimulaciju (L-skala). Na pitanja se odgovara sa "Da" ili "Ne", a bodovanje se obavlja prema unaprijed određenom ključu. Pouzdanost skala tipa unutarnje konzistencije kreće se između 0,81 i 0,91, a test-retest pouzdanost između 0,71 i 0,89 (Eysenck i Eysenck, 1994.).

Nowicki-Strickland skala internalnosti –

eksternalnosti za odrasle (ANS-IE; Nowicki i Duke, 1974.)

Skala se sastoji od 40 čestica na koje se odgovara sa "Da" ili "Ne", gdje veći broj bodova znači veću internalnost. Split-half pouzdanost kreće se od 0,74 do 0,86, a test-retest pouzdanost za grupu studenata (period od 6 mjeseci) iznosi 0,83 (Zarevski i sur., 2002.).

Upitnik proaktivnosti (P1; Zarevski i sur., 2001.)

Sastoji se od 28 tvrdnji na koje se odgovara sa "Da" ili "Ne". Veći broj bodova upućuje na veću proaktivnost. Skala je namijenjena mjerenju dvaju faktora: sklonosti planiranju i sklonosti promjeni, ali se kao mjera jednodimenzionalnoga konstrukta proaktivnosti može rabiti i ukupan rezultat na skali. Pouzdanost unutarnje konzistencije cijele skale iznosi 0,76. Pouzdanost supskale Sklonost planiranju kreće se od 0,67 do 0,79, a supskale Sklonost promjeni od 0,53 do 0,63 (Zarevski i sur., 2001.; Marušić, 2001.)

Test nizova (TN-20; Pogačnik, 1997.)

Test je namijenjen mjerenju generalnoga intelektualnog faktora i neverbalnog je tipa. Sastoji od zadataka koji sadržavaju 15 likova u nizu s lijeve strane, a s desne strane nalazi se 5 predloženih likova od kojih treba izabrati točno rješenje. U ovom ispitivanju primijenjen je duži oblik (TN-20), koji se sastoji od 45 zadataka, a trajanje primjene jest 20 minuta.

Postupak

Podaci dobiveni u selekcijskim situacijama (grupna primjena) prikupljeni su u zadnjih sedam godina, a upitnike su ispunjavali kandidati za različita administrativna radna mjesta (srednja stručna sprema) i za mjesta pripravnika – ekonomista (visoka stručna sprema) u bankama, osiguravajućim društvima i hotelskim tvrtkama u okviru realne selekcijske situacije. Upitnici su popunjavani pod šiframa. Poslodavac je uglavnom u svim natječajima od pristupnika tražio, između ostalog, komunikativnost, emocionalnu stabilnost, odgovornost i inicijativu, što je većim dijelom odredilo i izbor mjernih instrumenata. Osim upitnika ličnosti, u selekcijskoj situaciji primijenjen je i test generalnih intelektualnih sposobnosti (TN).

U okviru neseleksijske situacije ispitivanje je bilo anonimno, a upitnici su grupno primjenjivani u različitim školama i drugim prikladnim mjestima gdje se mogla naći veća skupina adekvatnih ispitanika (autoškole, knjižnice i sl.).

Ispitivanje je provedeno u Zadru, Šibeniku, Puli i Zagrebu u selekcijskoj situaciji te u Zadru i Šibeniku u neseleksijskoj situaciji.

REZULTATI I RASPRAVA

Osnovni problem ovog ispitivanja bio je usporediti rezultate dobivene na različitim upitnicima ličnosti u selekcijskoj i neseleksijskoj situaciji. Premda su usporedbe faktorskih struktura primijenjenih upitnika u selekcijskoj i neseleksijskoj situaciji pokazale neke razlike i neslaganja¹ (Bumbak, 2006.), zbog jednostavnije usporedbe rezultata iz dvije različite situacije diskriminativne analize rađene su uzevši u obzir originalne faktorske strukture i dimenzionalnost primijenjenih upitnika.

U prvom koraku analiza, kao što se moglo i očekivati, pokazala se značajna razlika u rezultatima ispitanika na skali laži s obzirom na selekcijsku, odnosno neseleksijsku, situaciju ($F=202,858$, $p<0,01$), i to u očekivanom smjeru, odnosno, ispitanici su u selekcijskoj situaciji postigli značajno više bodova na skali laži u odnosu na ispitanike iz neseleksijske situacije.

Kako je glavni cilj ovog ispitivanja bio pridonijeti spoznaji o udjelu socijalno poželjnog odgovaranja u selekcijskoj i neseleksijskoj situaciji, u sljedećem su koraku ispitanici podijeljeni u dvije kategorije: "iskreni", koji su postigli rezultat na skali laži ispod medijana grupe, i "neiskreni", čiji je rezultat bio iznad medijana grupe. Uzete su u obzir i potencijalne razlike s obzirom na stručnu spremu ispitanika (kod rezultata na EPQ upitniku), dok se eventualne razlike s obzirom na spol ispitanika nisu mogle obuhvatiti jer u selekcijskoj situaciji nije bila dostupna ova informacija.

Kako bi se odgovorilo na osnovne probleme ovog ispitivanja, odnosno testirali efekti situacije (selekcijske vs. neselek-

● **TABLICA 1**
Efekti situacije,
"iskrenosti" i stručne
spreme na ispitivane
osobine ličnosti

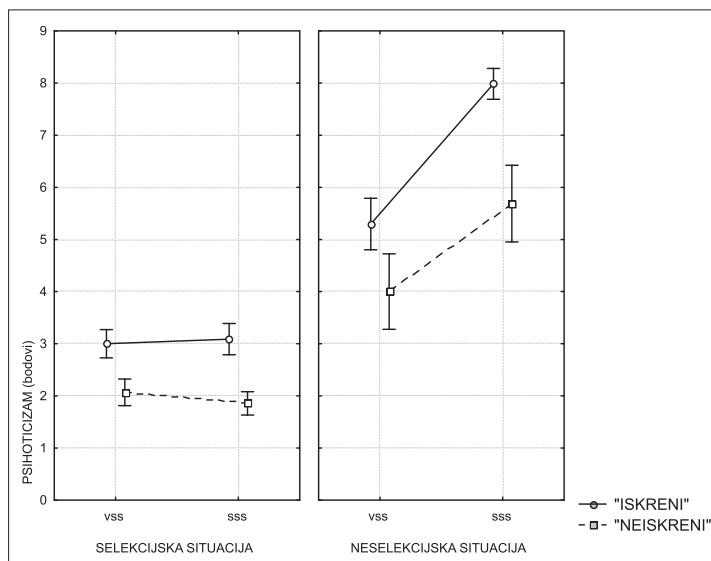
cijske), socijalno poželjnog odgovaranja ili "iskrenosti" i stručne spreme, napravljene su trosmjerne analize varijance (za dimenzije psihoticizam, ekstraverzija i neuroticizam) i dvosmjerne (za proaktivnost i internalnost) te pripadajuće *post-hoc* analize (Bonferroni test) efekata između pojedinih kategorija.

| Osobina ličnosti | Izvor varijabiliteta | df | F | p(F) |
|------------------|-----------------------|--------|-----------|-------|
| Psihoticizam | stručna sprema | 1 | 41,559** | 0,000 |
| | situacija | 1 | 385,825** | 0,000 |
| | iskrenost | 1 | 76,196** | 0,000 |
| | ss x situacija | 1 | 46,552** | 0,000 |
| | ss x iskrenost | 1 | 3,895* | 0,049 |
| | situacija x iskrenost | 1 | 4,687* | 0,031 |
| | ss x sit x iskrenost | 1/1365 | 1,130 | 0,288 |
| Ekstraverzija | stručna sprema | 1 | 0,13 | 0,713 |
| | situacija | 1 | 22,67** | 0,000 |
| | iskrenost | 1 | 0,21 | 0,645 |
| | ss x situacija | 1 | 8,54** | 0,004 |
| | ss x iskrenost | 1 | 0,71 | 0,400 |
| | situacija x iskrenost | 1 | 1,06 | 0,303 |
| | ss x sit x iskrenost | 1/1365 | 0,00 | 0,956 |
| Neuroticizam | stručna sprema | 1 | 39,833** | 0,000 |
| | situacija | 1 | 211,835** | 0,000 |
| | iskrenost | 1 | 17,107** | 0,000 |
| | ss x situacija | 1 | 13,494** | 0,000 |
| | ss x iskrenost | 1 | 5,473* | 0,019 |
| | situacija x iskrenost | 1 | 1,539 | 0,215 |
| | ss x sit x iskrenost | 1/1365 | 0,066 | 0,798 |
| Internalnost | situacija | 1 | 1223,11** | 0,000 |
| | iskrenost | 1 | 2,89 | 0,090 |
| | sit x iskrenost | 1/624 | 5,31 | 0,022 |
| Proaktivnost | situacija | 1 | 198,060** | 0,000 |
| | iskrenost | 1 | 18,200** | 0,000 |
| | sit x iskrenost | 1/676 | 0,646 | 0,422 |

* $p < 0.05$; ** $p < 0.01$

Rezultati analize varijance (Tablica 1) pokazali su postojanje statistički značajne razlike u samoprocjeni svih ispitivanih osobina ličnosti između selekcijske i neselekcijske situacije. Iz grafičkih prikaza (Slike 1, 2 i 3) može se uočiti da ispitanici u selekcijskoj situaciji pokazuju značajno niži psihoticizam i neuroticizam te značajno veću ekstraverziju. Dobiveni rezultati u skladu su s dosadašnjim istraživanjima, u kojima se referira da se u situacijama visoke motivacije za disimulaciju smanjuju rezultati na N i P-skali, a rezultati na E-skali ostaju isti ili se povećavaju (Jackson i Francis, 1998.). U skladu s očekivanjima, utvrđeno je da se potvrdni odgovori na česticama skale neuroticizma procjenjuju socijalno nepoželjnima, a na česticama skale ekstraverzije obično socijalno poželjnima.

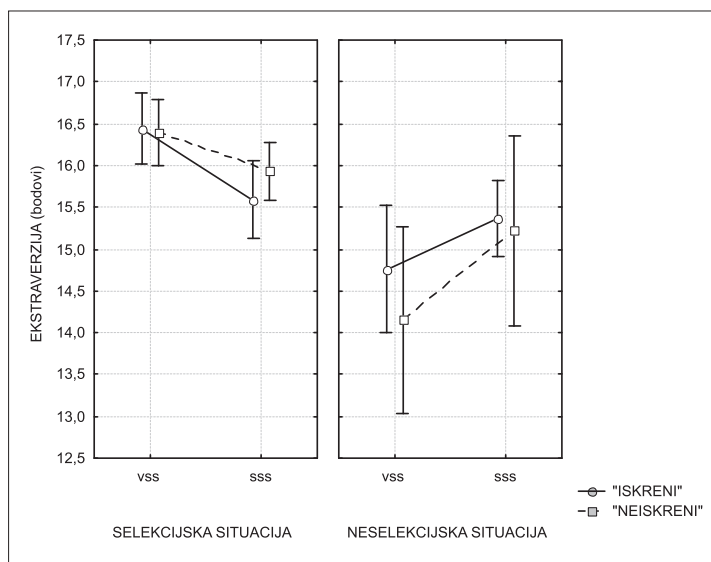
➔ SLIKA 1
Efekti situacije, "iskrenosti" i stručne spreme na samoprocjenu psihoticizma



⊕ TABLICA 2
Post-hoc analize (Bonferroni test) za zavisnu varijablu psihoticizam

| Stručna sprema | Situacija | "Iskrenost" | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
|----------------|---------------|-------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 1 visoka | seleksijska | "iskreni" | 0,000 | 0,000 | 0,315 | 1,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 |
| | | "neiskreni" | | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 1,000 | 0,000 | 0,000 |
| 2 | neseleksijska | "iskreni" | | | 0,105 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 1,000 |
| | | "neiskreni" | | | | 0,631 | 0,000 | 0,000 | 0,038 |
| 5 srednja | seleksijska | "iskreni" | | | | | 0,000 | 0,000 | 0,000 |
| | | "neiskreni" | | | | | | 0,000 | 0,000 |
| 6 | neseleksijska | "iskreni" | | | | | | | 0,000 |
| | | "neiskreni" | | | | | | | |

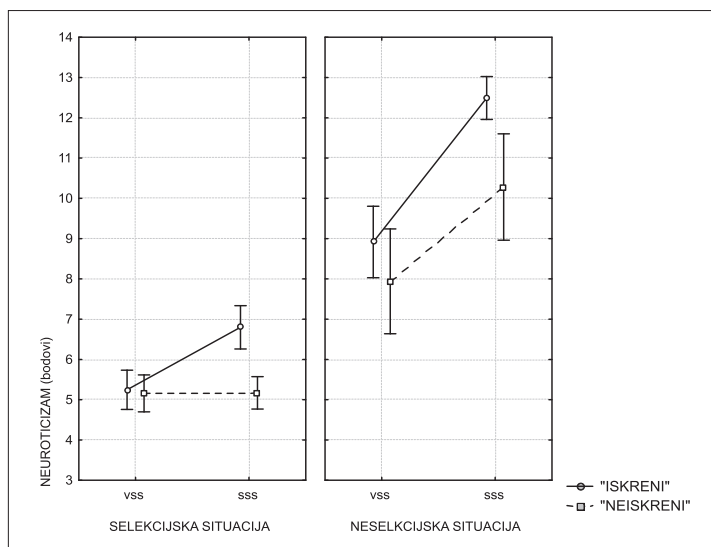
➔ SLIKA 2
Efekti situacije, "iskrenosti" i stručne spreme na samoprocjenu ekstraverzije



| Stručna sprema | Situacija | "Iskrenost" | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
|----------------|---------------|-------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 1 visoka | seleksijska | "iskreni" | 1,000 | 0,004 | 0,004 | 0,211 | 1,000 | 0,020 | 1,000 |
| | | "neiskreni" | | 0,005 | 0,006 | 0,287 | 1,000 | 0,027 | 1,000 |
| 3 | neseleksijska | "iskreni" | | | 1,000 | 1,000 | 0,167 | 1,000 | 1,000 |
| | | "neiskreni" | | | | 0,557 | 0,079 | 1,000 | 1,000 |
| 5 srednja | seleksijska | "iskreni" | | | | | 1,000 | 1,000 | 1,000 |
| | | "neiskreni" | | | | | | 1,000 | 1,000 |
| 7 | neseleksijska | "iskreni" | | | | | | | 1,000 |
| | | "neiskreni" | | | | | | | |

TABLICA 3
Post-hoc analize (Bonferroni test) za zavisnu varijablu ekstraverzija

SLIKA 3
Efekti situacije, "iskrenosti" i stručne sprema na samoprocjenu neuroticizma

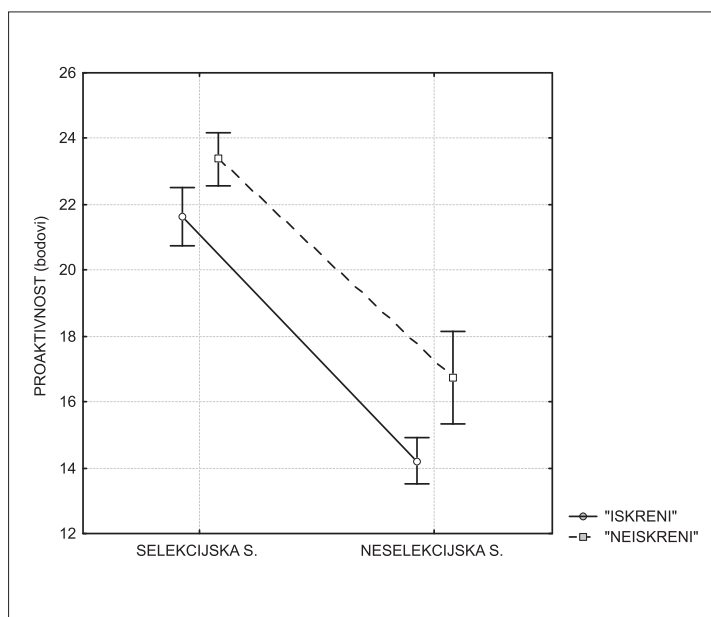


| Stručna sprema | Situacija | "Iskrenost" | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
|----------------|---------------|-------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 1 visoka | seleksijska | "iskreni" | 1,000 | 0,000 | 0,004 | 0,000 | 1,000 | 0,000 | 0,000 |
| | | "neiskreni" | | 0,000 | 0,002 | 0,000 | 1,000 | 0,000 | 0,000 |
| 3 | neseleksijska | "iskreni" | | | 1,000 | 0,001 | 0,000 | 0,000 | 1,000 |
| | | "neiskreni" | | | | 1,000 | 0,001 | 0,000 | 0,374 |
| 5 srednja | seleksijska | "iskreni" | | | | | 0,000 | 0,000 | 0,000 |
| | | "neiskreni" | | | | | | 0,000 | 0,000 |
| 7 | neseleksijska | "iskreni" | | | | | | | 0,066 |
| | | "neiskreni" | | | | | | | |

TABLICA 4
Post-hoc analize (Bonferroni test) za zavisnu varijablu neuroticizam

Općenito se može kazati kako se u ovom istraživanju, kao i prijašnjim istraživanjima u kojima se primjenjuje manipulacija uputom kod popunjavanja EPQ-a (npr. Ferrando i Chico, 2001.), pokazalo da skala laži (socijalne poželjnosti) u EPQ dobro zahvaća disimulaciju. Slično tome, ispitanici su u seleksijskoj situaciji pokazali značajno veći rezultat na skali proaktivnosti (Slika 4) te značajno veći rezultat na skali lokusa kontrole (Slika 5), odnosno veću internalnost.

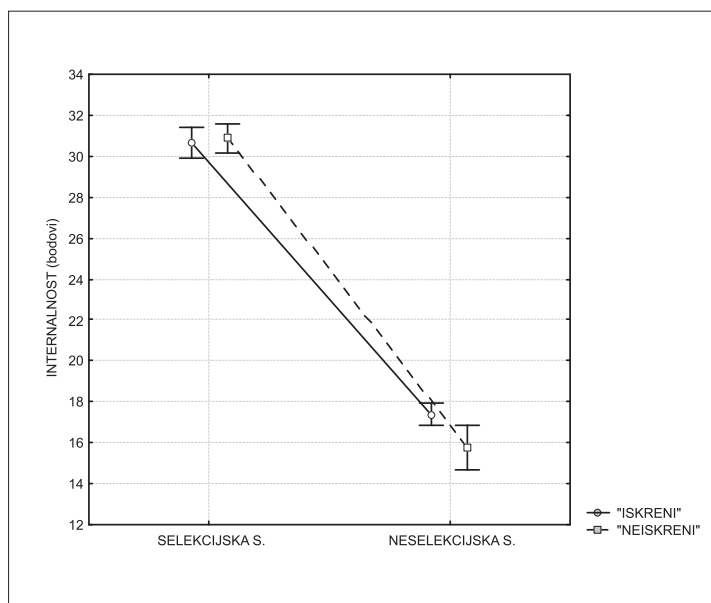
➤ SLIKA 4
Efekti situacije i
"iskrenosti" na
samoprocjenu
proaktivnosti



➤ TABLICA 5
Post-hoc analize
(Bonferroni test) za
zavisnu varijablu
proaktivnost

| Situacija | "Iskrenost" | 2 | 3 | 4 |
|-----------------|-------------|-------|-------|-------|
| 1 selekcijska | "iskreni" | 0,026 | 0,000 | 0,000 |
| 2 | "neiskreni" | | 0,000 | 0,000 |
| 3 neseleksijska | "iskreni" | | | 0,008 |
| 4 | "neiskreni" | | | |

➤ SLIKA 5
Efekti situacije i
"iskrenosti" na
samoprocjenu
internalnosti



➔ TABLICA 6
 Post-hoc analize
 (Bonferroni test) za
 zavisnu varijablu
 internalnost

| Situacija | "Iskrenost" | 2 | 3 | 4 |
|-----------------|-------------|-------|-------|-------|
| 1 selekcijska | "iskreni" | 1,000 | 0,000 | 0,000 |
| 2 | "neiskreni" | | 0,000 | 0,000 |
| 3 neselekcijska | "iskreni" | | | 0,054 |
| 4 | "neiskreni" | | | |

Rezultati pokazuju da su ispitanici i kod ovih konstrukta mogli prepoznati poželjne odgovore na pojedine čestice, što i ne čudi ako se pogleda njihov sadržaj. Tvrdnje na skali lokusa kontrole, a osobito proaktivnosti, upućuju na takve osobine kao što su pouzdanost, odgovornost, savjesnost, pedantnost, organiziranost, samopouzdanost, odlučnost, što su sve vrlo poželjne osobine za možebitnoga zaposlenika.

Nadalje, u skladu s očekivanjima, pokazalo se da ispitanici koji imaju manji rezultat na skali socijalne poželjnosti pokazuju i značajno nižu razinu "poželjnih" osobina od ispitanika koji imaju viši rezultat na skali socijalne poželjnosti. Efekti davanja socijalno poželjnih odgovora, odnosno "iskrenosti", pokazali su se značajnima na dimenzijama neuroticizma i psihoticizma te na mjeri proaktivnosti. Na grafičkim prikazima 1, 3 i 4 vidi se da "iskreni" ispitanici pokazuju više razine psihoticizma, neuroticizma i proaktivnosti od neiskrenih. Premda kod "iskrenih" ispitanika nailazimo na značajno niže razine "poželjnih" osobina nego kod "neiskrenih" ispitanika, i dalje je prisutna značajna razlika u razini procijenjenih osobina između selekcijske i neselekcijske situacije, na što upućuju rezultati *post-hoc* analiza (Tablice 2, 3, 4, 5 i 6), odnosno i "iskreni" i "neiskreni" ispitanici (di)simuliraju odgovore. Može se pretpostaviti da je dio ispitanika prepoznao neka pitanja koja se odnose na skalu laži, čime se vjerojatno može objasniti preostali dio varijance dobivenih rezultata. Argument u prilog ovoj tezi jesu značajne korelacije rezultata na testu intelektualnih sposobnosti s rezultatima na skali laži (ovaj podatak odnosi se samo na selekcijsku situaciju, Tablica 7). Dobivene korelacije pokazuju da ispitanici koji postižu bolje rezultate na testu generalnih intelektualnih sposobnosti manje "lažu", odnosno bolje prepoznaju kontrolne čestice skale laži. Istodobno, značajne su i korelacije između generalnih intelektualnih sposobnosti i ekstraverzije (pozitivan odnos), neuroticizma (negativan odnos) te internalnosti (pozitivan odnos). Ovi rezultati u suprotnosti su s navodima Wrensena i Bidermana (2005.), koji nalaze da je povezanost stupnja iskrivljavanja odgovora s kognitivnim sposobnostima pozitivna, odnosno da inteligentniji pojedinci češće biraju poželjnije odgovore jer lakše prepoznaju očekivanja u određenoj situaciji.

DRUŠ. ISTRAŽ. ZAGREB
GOD. 17 (2008),
BR. 6 (98),
STR. 1157-1177

PROROKOVIĆ, A.,
SLIŠKOVIĆ, A., BUMBAK, I.:
OSOBI NE LIČNOSTI...

➔ TABLICA 7
Korelacije rezultata na
testu generalnih
intelektualnih
sposobnosti i rezultata
na primijenjenim
upitnicima ličnosti u
seleksijskoj situaciji

S druge strane, u stvarnoj seleksijskoj situaciji Furnham (2002.) nalazi negativne korelacije između disimulacije na testu ličnosti i učinka na dva testa intelektualnih sposobnosti (fluidne i kristalizirane inteligencije). Općenito, čini se da stvarna seleksijska situacija i situacija u kojoj se simulacijom upute pokušavaju improvizirati isti uvjeti nisu praktički usporedive. U stvarnoj seleksijskoj situaciji dio ispitanika ne daje socijalno poželjne odgovore na sve čestice upitnika (osobito oni većih kognitivnih sposobnosti), nego neke čestice prepoznaje kao "kontrolne" te na taj način ostavljaju dojam veće "iskrenosti".

| | r | p(r) |
|---------------|--------------|-------|
| Skala laži | <u>-0,23</u> | 0,000 |
| Psihoticizam | -0,05 | 0,114 |
| Ekstraverzija | <u>0,22</u> | 0,000 |
| Neuroticizam | <u>-0,11</u> | 0,004 |
| Proaktivnost | -0,05 | 0,401 |
| Internalnost | <u>0,21</u> | 0,000 |

Nadalje, iako su ispitanici u seleksijskoj situaciji pokazali više razine ekstraverzije i internalnosti nego u neseleksijskoj, "iskrenost" nije imala značajnog učinka na samoprocjenu ovih osobina. Možda u prilog tom rezultatu idu rezultati koje su dobili Bezinović i sur. (1987.), koji su u svom istraživanju također pronašli da na rezultate na skali ekstraverzije ne utječe kompetitivnost seleksijske situacije, za razliku od ostalih Eysenckovih skala, čije su se prosječne vrijednosti promijenile u skladu sa socijalnom poželjnošću. Moguće je da ispitanici čestice ovih dviju skala smatraju manje važnima (u slučaju ekstraverzije) ili vrlo važnima (u slučaju lokusa kontrole, gdje i "iskreni" i "neiskreni" daju socijalno vrlo poželjne odgovore).

Konačno, pokazalo se da i stručna sprema ispitanika ima značajne efekte na razinu psihoticizma i neuroticizma. Pokazalo se da je prisutna veća razina psihoticizma i neuroticizma kod ispitanika srednje stručne spreme, ali samo u neseleksijskoj situaciji (Tablice 2 i 4). Ovdje u zaključivanju svakako treba biti oprezan, jer su u ovom ispitivanju ispitanici visoke stručne spreme bili stariji od ispitanika srednje stručne spreme (18 – 25 godina vs. 23 – 35 godina), a mogućnost kontrole efekata dobi nije postojala. Ipak, kako ne postoji teorijska osnova za postavljanje hipoteze po kojoj bi stariji ispitanici pokazivali manji neuroticizam i psihoticizam, vjerojatno se dobivene razlike mogu pripisati upravo stručnoj spremi ispitanika. Pretpostavka je da su ispitanici s visokom stručnom spremom općenito zadovoljniji životom zbog boljšega soci-

DRUŠ. ISTRAŽ. ZAGREB
GOD. 17 (2008),
BR. 6 (98),
STR. 1157-1177

PROROKOVIĆ, A.,
SLIŠKOVIĆ, A., BUMBAK, I.:
OSOBI NE LIČNOSTI...

jalnog i ekonomskog statusa, pozitivnije percepcije budućnosti i tržišta rada, što se onda logično može odraziti i na veću emocionalnu stabilnost te manju razinu psihoticizma. Dodatno, stručna sprema ispitanika nije pokazala značajne efekte na samoprocjenu ekstraverzije, ali je utvrđena značajna interakcija stručne spreme i situacije. U selekcijskoj situaciji, ispitanici s visokom stručnom spremom pokazuju veću razinu ekstraverzije (vjerojatno je u većoj mjeri prepoznaju kao socijalno poželjnu osobinu), dok je u neselekcijskoj situaciji razina ekstraverzije viša kod ispitanika sa srednjom stručnom spremom (ovdje je možda riječ o efektu dobi na ekstraverziju, jer su ispitanici sa srednjom stručnom spremom osjetno mlađi). Nađena je i značajna interakcija između stručne spreme i "iskrenosti" kod psihoticizma i kod neuroticizma. "Iskreni" ispitanici sa srednjom stručnom spremom pokazuju veću razinu "nepoželjnih" osobina u selekcijskoj situaciji, dok je u neselekcijskoj situaciji trend promjena jednak za "iskrene" i "neiskrene" ispitanike.

Na kraju valja reći da dobivene rezultate ipak treba uzeti s određenom dozom opreza, jer su u selekcijskoj i neselekcijskoj situaciji sudjelovali različiti ispitanici. Međutim, u korist ovom istraživanju ide velik broj ispitanika, koji su dio nestudentske populacije iz nekoliko većih gradova Hrvatske, te prikupljanje rezultata u stvarnim selekcijskim situacijama.

Stoga se kao praktične implikacije dobivenih rezultata u zaključku može navesti sljedeće:

1. U selekcijskoj situaciji dolazi do relativno visoke (di)simulacije odgovora na testovima ličnosti (emocionalna stabilnost, psihoticizam, ekstraverzija, proaktivnost, internalnost). Dakle, samoprocjena kandidata o relevantnim osobinama ličnosti ne može se uzimati kao valjana i ozbiljna mjera ispitivanih konstrukata, pa bez upotrebe dodatnih kontrolnih mehanizama ne pridonosi valjanosti selekcijske odluke.

2. Jedan od značajnih faktora koji determiniraju odgovore kandidata prilikom ispunjavanja upitnika ličnosti jest socijalna poželjnost. Podatak o "iskrenosti" (razini socijalne poželjnosti) kandidata može biti od praktične koristi prilikom donošenja selekcijske odluke. Budući da socijalna poželjnost objašnjava značajan dio varijance razlika u samoprocjeni osobina ličnosti u selekcijskoj i neselekcijskoj situaciji, kao valjanije procjene trebaju se tretirati one koje su davali u većoj mjeri "iskreni" kandidati.

3. U selekcijskoj situaciji jedan od značajnih korelata davanja socijalno poželjnih odgovora na upitnicima ličnosti jesu kognitivne sposobnosti kandidata. Čini se da kandidati većih kognitivnih sposobnosti bolje prepoznaju "čestice" skale laži te namjerno ostavljaju dojam "iskrenosti" uz daljnju (di)simulaciju na česticama drugih relevantnih konstrukata (ekstra-

DRUŠ. ISTRAŽ. ZAGREB
GOD. 17 (2008),
BR. 6 (98),
STR. 1157-1177

PROROKOVIĆ, A.,
SLIŠKOVIĆ, A., BUMBAK, I.:
OSOBI NE LIČNOSTI...

verzije, neuroticizma i internalnosti) koje prepoznaju kao važne. Iz dobivenih rezultata može se zaključiti kako se najvaljanije procjene osobina ličnosti odnose na kandidate koji su nešto slabijih intelektualnih sposobnosti i koji postižu nizak rezultat na skali laži. Nažalost, to su kandidati koji obično ne ulaze u uži izbor za dobivanje posla, tako da od ovih procjena u praktičnoj selekcijskoj situaciji nema previše stvarne koristi pri donošenju selekcijske odluke.

Općenito, rezultati ovog ispitivanja upućuju na potrebu iznalaženja novih rješenja kako bi se povećala kriterijska valjanost upitnika ličnosti u selekcijskoj situaciji. Jedna od mogućih sugestija jest primjena neke "suptilnije" skale socijalne poželjnosti koja može pridonijeti boljoj procjeni "iskrenosti" ispitanika, ali ne baš i kriterijskoj valjanosti drugih skala. Očigledno je da se naglasak treba staviti na modifikaciju mjernih instrumenata za procjenu osobina ličnosti, kod kojih bi se znatno teže prepoznavali socijalno poželjni odgovori. Neka novija istraživanja sugeriraju da je jedno od mogućih rješenja primjena neverbalnih testova ličnosti (Paunonen i sur., 2001.), kod kojih su efekti socijalno poželjnog odgovaranja na konačnu procjenu znatno manji. Na istraživačkoj je zajednici da pokuša učiniti iskorak i na ovom području, jer valjanost postupka profesionalne selekcije iz dana u dan postaje sve važniji segment rada psihologa u praksi i u upravljanju ljudskim potencijalima općenito.

BILJEŠKE

¹ Skale Eysenckova EPQ-a pokazale su veću objašnjenu ukupnu varijancu i pouzdanost u neselekcijskoj nego u selekcijskoj situaciji (iznimka je skala laži), što upućuje na određenu distorziju rezultata u selekcijskoj situaciji i ponešto smanjenu konstruktivnu valjanost. U selekcijskoj situaciji najbolje psihometrijske osobine pokazuje skala laži, a u neselekcijskoj skala neuroticizma. Rezultati na skali psihoticizma u selekcijskoj situaciji nisu se mogli svesti ni na jedan zadovoljavajući faktor, pa se skala pokazala izrazito nepouzdanom, što je u skladu s rezultatima ranijih istraživanja (Goldberg i Rosolack, 1994.; Mlačić i Knezović, 1997.). Faktorska valjanost i pouzdanost ANS-IE upitnika i P1 upitnika pokazale su se zadovoljavajućima i podjednakima u obje situacije, pa se pokazalo da ih je najopravdanije i najekonomičnije rabiti kao jednodimenzionalne mjere.

LITERATURA

Bahtijarević-Šiber, F. (1999.), *Management ljudskih potencijala*. Zagreb: Golden marketing.

Barrick, M. R., Mount, M. K. (1991.), The Big Five personality dimensions and job performance: a meta-analysis. *Personnel Psychology*, 44: 1-26.

Bateman, T. S., Crant, J. M. (1993.), The proactive component of organizational-behavior: A measure and correlates. *Journal of Organizational Behavior*, 14 (2): 103-118.

DRUŠ. ISTRAŽ. ZAGREB
GOD. 17 (2008),
BR. 6 (98),
STR. 1157-1177

PROROKOVIĆ, A.,
SLIŠKOVIĆ, A., BUMBAK, I.:
OSOBI NE LIČNOSTI...

Bezinić, P., Vlahović, V., Takšić, V., Božičević, V. (1987.), Utjecaj situacijskih i kognitivnih faktora na način odgovaranja na upitnicima ličnosti u realnim uvjetima selekcije. *Radovi Filozofskog fakulteta u Zadru – razdio filozofije, psihologije, sociologije i pedagogije*, 26: 83-95.

Birenbaum, M., Montag, I. (1989.), Style and substance in social desirability scales. *European Journal of Personality*, 3: 47-59.

Bumbak, I. (2006.), *Neke osobine ličnosti u selekcijskoj i neselekcijskoj situaciji*. Diplomski rad. Sveučilište u Zadru, Odjel za psihologiju.

Cattell, R. B., Cattell, A. K. S., Cattell, H. E. P (1999.), *16 faktora ličnosti – 16PF / 5. revizija*. Priručnik. Jastrebarsko: Naklada Slap.

Cowles, M., Darling, M., Skanes, A. (1992.), Some characteristics of the simulated self. *Personality and Individual Differences*, 13: 501-510.

Crant, J. M. (1995.), The proactive personality scale and objective job performance among real estate agents. *Journal of Applied Psychology*, 80 (4): 532-537.

Crant, M. J. (2000.), Proactive behavior in organizations. *Journal of Management*, 26 (3): 435-462.

Dalen, L. H., Stanton, N. A., Roberts, A. D. (2001.), Faking personality questionnaires in personnel selection. *Journal of Managerial Development*, 20 (8): 729-741.

Edwards, A. L. (1953.), The relationship between the judged desirability of a trait and the probability that the trait will be endorsed. *Journal of Applied Psychology*, 37: 90-93.

Eysenck, H. J., Eysenck, S. B. G. (1994.), *Priručnik za Eysenckove Skale ličnosti (EPS-odrasli)*. Jastrebarsko: Naklada Slap.

Ferrando, P. J., Chico, E. (2001.), Detecting Dissimulation in Personality Test Scores: A Comparison between Person-Fit Indices and Detection Scales. *Educational and Psychological Measurement*, 61 (6): 997-1012.

Furnham, A., Zacherl, M. (1986.), Personality and job satisfaction. *Personality and Individual Differences*, 7 (4): 453-459.

Furnham, A. (2002.) Dissimulation, intelligence and personality. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 30 (6): 527-532.

Galić, Z., Galešić, M., Šverko, B. (2004.), Selekcijaska praksa u Hrvatskoj. *XIV Dani psihologije u Zadru – Sažetci radova*, str. 54.

Galić, Z., Jerneić, Ž. (2006.), Socijalno poželjno odgovaranje u različitim motivacijskim kontekstima: provjera Paulhusova modela socijalne poželjnosti. *Suvremena psihologija*, 9 (2): 155-170.

Goldberg, L. R., Rosolack, T. K. (1994.), The Big Five factor structure as an integrative framework: an empirical comparison with Eysenck's P-E-N model. U: Halverson Jr, C. F., Kohnstamm, G. A., Martin, R. P. (ur.), *The developing structure of temperament and personality from infancy to adulthood* (str. 7-35), Erlbaum, New York.

Gur, R., Sackheim, H. (1979.), Self-deception: A concept in search of a phenomenon. *Journal of Personality and Social Psychology*, 37: 147-69.

Hathaway, S. R., McKinley, J. C. (1999.), *Minnesota multifazični inventar ličnosti. (MMPI-2)*. Priručnik. Jastrebarsko: Naklada Slap.

DRUŠ. ISTRAŽ. ZAGREB
GOD. 17 (2008),
BR. 6 (98),
STR. 1157-1177

PROROKOVIĆ, A.,
SLIŠKOVIĆ, A., BUMBAK, I.:
OSOBI NE LIČNOSTI...

Jackson, C. J., Francis, L. J. (1998.), Interpreting the correlation between neuroticism and lie scale scores. *Personality and Individual Differences*, 26 (1): 59-63.

Levin, J., Montag, I. (1987.), The effect of testing instructions for handling social desirability on the Eysenck Personality Questionnaire. *Personality and Individual Differences*, 8: 163-167.

Marušić, A. (2001.), *Proaktivnost, lokus kontrole i samomotrenje menadžera*. Diplomski rad. Filozofski fakultet u Zagrebu.

Matešić, K. (1999.), Aktualni problemi testova i testiranja u Republici Hrvatskoj: Rezultati EFPPA-ine ankete. *Suvremena psihologija*, 2 (1-2): 115-126.

McCrae, R. R., Costa, P.T. (1983.), Social desirability scales: more substance than style. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 51: 882-888.

McFarland, L. A., Ryan, A. M. (2000.), Variance in faking across non-cognitive measures. *Journal of Applied Psychology*, 85 (5): 812-821.

Mersman, J. L., Shultz, K. S. (1998.), Individual differences in the ability to fake on personality measures. *Personality and Individual Differences*, 24 (2): 217-227.

Mlačić, B., Knezović, Z. (1997.), Struktura i relacije Big-Five markera i Eysenckovog upitnika ličnosti: Empirijska usporedba dvaju strukturalnih modela ličnosti, *Društvena istraživanja*, 6 (1): 1-21.

Nowicki, S., Duke, M. (1974.), A locus of control scale for college as well as non-college adults. *Journal of Personality Assessment*, 38: 136-137.

Ones, D. S., Viswesvaran, C., Reiss, A. D. (1996.), Role of social desirability in personality testing for personnel selection: The red herring, *Journal of Applied Psychology*, 81: 660-679.

Paulhus, D. L. (1984.), Two-component models of socially desirable responding. *Journal of Personality and Social Psychology*, 46: 598-609.

Paulhus, D. L., John, O. P. (1998.), Egoistic and moralistic bias in self-perceptions: The interplay of self-deceptive styles with basic traits and motives. *Journal of Personality*, 66: 1025-1060.

Paulhus, D. L. (2002.), Socially desirable responding: the evolution of a construct. U: Braun, H., Jackson, D. N., Wiley, D. E. (ur.), *The role of constructs in psychological and educational measurement* (str. 67-88). Hillsdale, NJ: Erlbaum.

Pauls, A. C., Stemmler, G. (2003.), Substance and bias in social desirability responding. *Personality and Individual Differences*, 35: 263-275.

Paunonen, S. V., Ashton, M. C., Johnson, D. N. (2001.), Nonverbal assessment of the Big five personality factors, *European Journal of Personality*, 15: 3-18.

Plutchik, R., Kellerman, H. (1964.), *Indeks profila emocija – PIE*. Priručnik. Jastrebarsko: Naklada Slap.

Pogačnik, V. (1997.), *Test nizova*. Priručnik. Jastrebarsko: Naklada Slap.

Rees, C. J., Metcalfe, B. (2003.), The faking of personality questionnaire results: Who's kidding whom? *Journal of Managerial Psychology*, 18 (2): 156-165.

Rosse, J. G., Stecher, M. D., Miller J. L., Levin, R. A. (1998.), The impact of response distortion on preemployment personality testing and hiring decisions, *Journal of Applied Psychology*, 83: 634-644.

DRUŠ. ISTRAŽ. ZAGREB
GOD. 17 (2008),
BR. 6 (98),
STR. 1157-1177

PROROKOVIĆ, A.,
SLIŠKOVIĆ, A., BUMBAK, I.:
OSOBI NE LICNOSTI...

Rothstein, M. G., Goffin, R. D. (2006.), The use of personality measures in personnel selection: What does current research support? *Human Resource Management Review*, 16 (2): 155-180.

Rotter, J. B. (1966.), Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychological Monographs*, 80 (609).

Seibert, S. E., Crant, J. M., Kraimer, M. L. (1999.), Proactive personality and career success. *Journal of Applied Psychology*, 84 (3):416-427.

Snell, A. F., Sydell, E. J., Lueke, S. B. (1999.), Towards a Theory of Applicant Faking: Integrating Studies of Deception. *Human Resource Management Review*, 9 (2): 219-242.

Spector, P. E. (1982.), Behaviour in organisations as a function of employee's locus of control. *Psychological Bulletin*, 91 (3): 482-497.

Viswesvaran, C., Ones, D. S. (1999.), Meta-analyses of fakability estimates: Implications for personality measurement. *Educational and Psychological Measurement*, 59: 197-210.

Wrensen, L. B., Biderman, M. D. (2005.), *Factors related to faking ability: A structural equation model application*. Paper presented at 20th annual conference of the Society for Industrial and Organizational Psychology. Los Angeles, CA. – April.

Zarevski, P., Sladić, I., Vranić, A. (2001.), Proaktivnost-predstavljanje i evaluacija konstrukta. *Suvremena psihologija*, 4 (1-2): 73-92.

Zarevski, P., Marušić, A., Vranić, A. (2002.), Proaktivnost i lokus kontrole u menadžera. *Društvena istraživanja*, 60-61 (4-5): 641-658.

Personality Traits and Social Desirability in the Selection Situation

Ana PROROKOVIĆ, Ana SLIŠKOVIĆ, Ivona BUMBAK
University of Zadar, Zadar

Susceptibility to (di)simulation of different personality measures has been investigated in many studies, but most of them used simulation of different conditions by giving different types of instructions for filling out personality questionnaires in an occupational setting. Consequently, there is a small amount of studies that have data from a real personnel selection situation, while the tendency of personality measures used in personnel selection is in an increase in Croatia. Therefore, the general aim of this study was to contribute to the knowledge of the amount of social desirability in job-applicants' personality traits assessments. In that way we tried to contribute to the assessment of criterion validity of personality questionnaires in personnel selection. The study included 1176 job-applicants. The results showed significant effects of the situation (selection vs. non-selection) on the assessment of relevant personality traits. As it was expected, job-applicants showed lower levels of neuroticism and psychoticism and higher levels of extraversion, internality and proactivity, in comparison to the control group. Significant determinants of job-applicants' self-assessments were social desirability, cognitive

DRUŠ. ISTRAŽ. ZAGREB
GOD. 17 (2008),
BR. 6 (98),
STR. 1157-1177

PROROKOVIĆ, A.,
SLIŠKOVIĆ, A., BUMBAK, I.:
OSOBI NE LICNOSTI...

abilities and education level. Job-applicants with higher levels of cognitive abilities and high level of education had lower results on the lie-scale, which does not exclude giving socially desirable answers on other scales of relevant psychological constructs.

Keywords: social desirability, personality questionnaires, EPQ, locus of control, proactivity

Persönlichkeitsmerkmale und gesellschaftliche Erwünschtheit in Auswahl-situationen

Ana PROROKOVIĆ, Ana SLIŠKOVIĆ, Ivona BUMBAK
Universität Zadar, Zadar

Die Anfälligkeit verschiedener Persönlichkeitsfragebogen für (dis)simulierte Antworten ist bisher bereits mehrfach untersucht worden, doch handelt es sich zumeist immer noch um Untersuchungen, bei denen mit variierten Anweisungen die Befragungsteilnehmer angehalten werden, unterschiedliche Reaktionen auf reale Auswahl-situationen zu improvisieren. Da in Kroatien immer öfter verschiedene Persönlichkeitsfragebogen zum Einsatz kommen, die Arbeitgebern die Selektion zukünftiger Mitarbeiter erleichtern sollen, ist das allgemeine Ziel dieser Untersuchung ein Beitrag zur Erkenntnis darüber, in welchem Umfang Fragen zu relevanten Persönlichkeitsmerkmalen auf gesellschaftlich erwünschte Weise beantwortet werden, zumal es nur sehr wenige Untersuchungen gibt, die Daten aus realen Selektionssituationen sammeln. Auf diese Weise wollte man auch zu einer Einschätzung der Kriteriengültigkeit von Persönlichkeits-Umfragen beitragen, die bei der Einstellung neuer Arbeitskräfte Anwendung finden. An der vorliegenden Untersuchung nahmen 1176 Personen teil. Die Ergebnisse verweisen auf eine starke Wirkung der Befragungssituation (Selektion/Nicht-selektion) auf die Selbsteinschätzung zu relevanten Persönlichkeitsmerkmalen. Wie erwartet, zeigten die Umfrageteilnehmer in Selektionssituationen einen geringeren Anteil an neurotischem und psychotischem Verhalten sowie mehr Extraversion, Internalität und Proaktivität. Zu den bedeutenden Determinanten der Selbsteinschätzung gehörten in diesen Situationen gesellschaftlich erwünschte Antworten, kognitive Fähigkeiten und der Ausbildungsgrad des Befragten. Kandidaten mit höherem Bildungsstand und ausgeprägteren kognitiven Fähigkeiten zeigten geringere Werte auf der Lügenskala, was jedoch nicht ausschließt, dass die übrigen Skalen zur Ermittlung relevanter psychologischer Konstrukte gesellschaftlich erwünschte Antworten wiedergeben.

Schlüsselbegriffe: Gesellschaftlich erwünschte Werte, Persönlichkeitsfragebogen, EPQ (Eysenck Personality Questionnaire), Kontroll-Locus, Proaktivität