

Upozorenje koje naglašava mjerenje socijalno poželjnog odgovaranja računalno-statističkom metodom

Kukić, Dominik

Master's thesis / Diplomski rad

2021

Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj: **University of Zagreb, Faculty of Humanities and Social Sciences / Sveučilište u Zagrebu, Filozofski fakultet**

Permanent link / Trajna poveznica: <https://urn.nsk.hr/urn:nbn:hr:131:769298>

Rights / Prava: [In copyright](#) / [Zaštićeno autorskim pravom.](#)

Download date / Datum preuzimanja: **2024-05-14**



Repository / Repozitorij:

[ODRAZ - open repository of the University of Zagreb](#)
[Faculty of Humanities and Social Sciences](#)



Sveučilište u Zagrebu
Filozofski fakultet
Odsjek za psihologiju

**UPOZORENJE KOJE NAGLAŠAVA MJERENJE SOCIJALNO POŽELJNOG
ODGOVARANJA RAČUNALNO-STATISTIČKOM METODOM**

Diplomski rad

Dominik Kukić

Mentorica: Dr. sc. Una Mikac

Zagreb, 2021.
IZJAVA

Pod punom moralnom odgovornošću izjavljujem da sam ovaj rad izradio samostalno te da u njemu nema kopiranih, prepisanih ili preuzetih dijelova teksta tuđih radova koji nisu propisno označeni kao citati s navedenim izvorom iz kojeg su preneseni.

U Zagrebu, 21. 6. 2021.

Dominik Kukić

SADRŽAJ

UVOD	1
Razvoj SPO kao konstrukta.....	2
Metode umanjivanja SPO.....	4
Socijalno poželjno odgovaranje u kontekstu VIE modela.....	6
CILJ ISTRAŽIVANJA, ISTRAŽIVAČKI PROBLEMI I HIPOTEZE.....	9
METODA.....	1
0	
Sudionici.....	1
0	
Materijali.....	1
1	
Postupak.....	1
2	
REZULTATI	1
4	

Razlike u aritmetičkim sredinama.....	16
RASPRAVA.....	1
8	
Praktične implikacije, ograničenja i preporuke za buduća istraživanja.....	21
ZAKLJUČAK.....	23
LITERATURA.....	25
PRILOZI	31

Upozorenje koje naglašava mjerenje socijalno poželjnog odgovaranja računalno-statističkom metodom

Warning emphasizing computational-statistical measurement of socially desirable responding Dominik Kukić Sažetak:

Socijalno poželjno odgovaranje (SPO) na upitnicima ličnosti fenomen je koji može uvelike otežati postupak selekcije te stati između organizacije i regrutacije najboljih dostupnih kandidata za posao. Od brojnih metoda smanjenja SPO, verbalna i/ili tekstualna upozorenja o mjerenju SPO svakako su jedna od najpopularnijih. U tom kontekstu, upozorenja koja spominju uporabu računala i statističkih postupaka za mjerenje SPO novo su i uzbudljivo područje. Ovim smo istraživanjem pokušali ispitati učinkovitost jednog takvog upozorenja, kao i usporediti reakcije sudionika na takvo upozorenje s reakcijama na upozorenje koje naglašava uporabu pojedinačnih čestica za mjerenje. U istraživanju je sudjelovalo 203 sudionika i sudionica, koji su nasumično podijeljeni u četiri situacije u kojima su ispunjavali upitnike ličnosti. U tri su eksperimentalne situacije sudionici potaknuti na SPO kratkim tekstom koji je simulirao postupak selekcije za posao, a u dvije od njih su sudionici upozoreni da se SPO mjeri računalnostatističkim postupkom odnosno česticama te penalizira. Skupina s računalno-statističkim upozorenjem, suprotno postavljenoj hipotezi, nije davala manje poželjne procjene ličnosti niti je postizala manje rezultate na skalama SPO u usporedbi s druge dvije skupine sa simuliranom selekcijom. U drugu ruku, potvrđena je hipoteza koja je predviđala jednake reakcije u svim skupinama. Ipak, izostanak statistički značajne razlike između kontrolne i selekcijske skupine ukazuje na to da simuliranje selekcije nije bilo posebno učinkovito. S obzirom na to da su istraživačke hipoteze počivale na uspješno simuliranoj selekciji, nalazi ovoga istraživanja su manjkavi. Unatoč tome, smatramo kako upozorenje usmjereno na računalno-statističke metode mjerenja još uvijek sadrži određeni potencijal te zahtijeva dodatno proučavanje.

Ključne riječi: socijalno poželjno odgovaranje, lažiranje, računalno-statističko upozorenje, upitnici ličnosti, poslovna selekcija **Abstract:**

Socially desirable responding (SDR) on personality questionnaires is a phenomenon which can greatly complicate the selection process and stand between the organization and the recruitment of the best available candidates for the job. Of the many methods of reducing SDR, verbal and/or textual warnings of measuring SDR are certainly one of the most popular ones. Among those, warnings mentioning computational and statistical methods of measuring SDR are an exciting new prospect. In this study, we attempted to examine the effectiveness of one such warning, as well as compare participants' reactions to that warning with the reactions to one mentioning the use of individual items. The study involved 203 participants, which were randomly assigned to one of four situations where they filled out a personality questionnaire. In three experimental situations, we encouraged participants to respond desirably by simulating a job selection process using a short text, while in two of them participants were also warned that SDR was being measured by computational and statistical methods and by items respectively, then penalized. The group which was administered the computational-statistical warning, contrary to the hypotheses, did not give less desirable assessments of personality nor did they achieve lower results on SDR scales when compared to the other two groups with simulated selection. On the other hand, a hypothesis predicting equal reactions across groups was confirmed. However, the absence of a statistically

significant difference between control and selection groups indicates that the simulated selection was not particularly effective. Given that the research hypotheses depended on a successfully simulated selection, the findings of the study are inconclusive. Nevertheless, we believe that the warning mentioning computational-statistical measurement methods still holds potential and warrants further research.

Keywords: socially desirable responding, faking, computational-statistical warning, personality questionnaires, employee selection

Uvod

Socijalno poželjno odgovaranje (SPO) tendencija je davanja poželjnih samoopisa u situaciji procjene (Paulhus, 2002). Problematika SPO prisutnog u različitim granama psihologije, a i šire (primjerice, SPO u političkim anketama), tema je koja je u jednakoj mjeri kontroverzna koliko i popularna (Mick, 1996). Stručnjaci su većinom stava da je socijalna poželjnost faktor koji otežava valjanu procjenu ličnosti te koji se zbog toga treba umanjiti i, ako je to moguće, eliminirati (Tracey, 2015). Također, znamo da su SPO te lažiranje - svjesna komponenta SPO - ponašanja koja imaju svojstvo crte, ali i stanja (Holtgraves, 2004). To znači da će situacija u kojoj netko ispunjava upitnik o čijim rezultatima, primjerice, ovisi zaposlenje te osobe, biti situacija koja će nagnati veći broj osoba na davanje neiskrenih samoprocjena nego što će to biti kratka anketa kojom organizacija prikuplja podatke u svrhu poboljšanja svoje usluge. Unatoč ovome, zbog toga što SPO i lažiranje imaju neka svojstva crte, određeni će pojedinci češće i u više različitih situacija pribjegavati SPO i lažiranju nego neki drugi. Neke će osobe upitnike ispunjavati potpuno iskreno, druge će si dopustiti ocjenu više na nekolicini čestica, dok će one treće davati procjene potpuno nepovezane sa stvarnom ličnosti osobe. Ovakva razlika u strategijama ispunjavanja upitnika može dovesti do ozbiljnih posljedica, kako za pojedinca, tako i za organizaciju koja provodi selekciju.

Očit je rizik koji nastaje davanjem posla i povjeravanjem dužnosti koje s njime dolaze ljudima koji nisu prikladan odabir za takav položaj. Rizik koji je nekada jednako poguban onaj je od gubitka potencijalno vrijednog zaposlenika kojeg ne primamo u radni tim zbog neiskrenosti drugog kandidata. Korištenje valjanih i pouzdanih selekcijskih alata od velike je važnosti za uspješnu provedbu samog selekcijskog postupka, a zbog toga je potrebno birati one alate koji SPO u očima kandidata čine neisplativom i riskantnom praksom.

Bitno je napomenuti kako stručnjaci izraze "socijalno poželjno odgovaranje" i "lažiranje" (eng. *faking*) često koriste kao sinonime (Edwards, 1957; Ziegler i Buehner, 2009). Iako izraz "lažiranje" implicira namjerno i svjesno ponašanje (što sa SPO nije uvijek slučaj, kao što ćemo to vidjeti u nastavku) te ima nešto kolokvijalniji prizvuk, on se često, i to s upitnom opravdanošću, koristi kao kratica za fenomen SPO. Nalaženje granice ovih

dva izraza dodatno otežava činjenica da su neka istraživanja pokazala kako, u okolnostima većih uloga, rezultati na skalama nesvjesnog iskrivljavanja odgovora rastu s rezultatima na skalama svjesnog iskrivljavanja (Paulhus, 2002). U ovome ćemo se istraživanju uglavnom koristiti izrazom "socijalno poželjno odgovaranje" ili, češće, njegovom kraticom SPO, jer je to konstrukt koji obuhvaća namjerno lažiranje rezultata, kao i nenamjernu prilagodbu samoopisa ličnosti. Još jedan razlog ovome činjenica je da se za mjerenje neiskrenog odgovaranja u istraživanju koristimo skalama E-SDR i M-SDR, konstruiranima u svrhu mjerenja SPO.

Razvoj SPO kao konstrukta

Socijalno poželjno odgovaranje konstrukt je čije proučavanje, za psihološke standarde, ima dugu i bogatu povijest. Još 1930. godine Hartshorne i May (1930, prema Paulhus, 2002) razvijaju skalu laganja kojom proučavaju tendenciju učenica i učenika da izvještavaju o ponašanjima koja su društveno poželjna, ali koja se rijetko manifestiraju. Nalaz Allena Edwardsa (1953, 1957) da korelacija procijenjene socijalne poželjnosti čestice MMPI i vjerojatnosti da će sudionici izjaviti da je ona za njih istinita iznosi čak 0.871, odnosno da objašnjava čak 75% ukupne varijance relevantne varijable, govori pregršt o opasnosti zaključivanja na temelju samoprocjena. Rane definicije predstavljaju SPO kao nedjeljiv konstrukt (Tonković Grabovac, 2013), a uglavnom se svode na opisivanje SPO kao načina predstavljanja u što boljem svjetlu (Hanely, 1961) ili, kao što je to slučaj prilikom *faking bad* iskrivljavanja, načina predstavljanja koji povećava vjerojatnost željenog ishoda testiranja, poput izbjegavanja prihvatanja dodatnih dužnosti (Kaess i Witryol, 1957).

Proučavajući SPO, stručnjaci razvijaju i skale za njegovo mjerenje. Wiggins (1964) pomoću faktorske analize utvrđuje kako skale koje su do tad bile u uporabi mjere više zasebnih faktora te kako skale koje dijele slične nazive često mjere različite konstrukte. Od šest zasebnih faktora koje navodi, dva se čine posebno značajnima. Wiggins ove faktore definira kao pripisivanje poželjnih i negiranje nepoželjnih osobina, dok neki stručnjaci iznose hipotezu o tome kako jedan Wigginsov faktor označava svjesno zavaravanje drugih ljudi, a drugi nesvjesno zavaravanje samoga sebe (Paulhus, 1984). Gradeći na ovim

temeljima, Paulhus (1984) formira svoj poznati dvofaktorski model SPO, a faktore naziva upravljanjem dojmovima te samozavaravanjem (eng. *impression management* i *selfdeception*). Ovakva se nomenklatura zadržava do danas.

Upravljanje dojmovima čini se lako razumljivim i intuitivnim procesom - zbog straha od negativne evaluacije ili želje za pozitivnom evaluacijom od strane društvene i/ili profesionalne okoline, pojedinac negira ona ponašanja koja bi mogla uzrokovati tu negativnu evaluaciju, odnosno pripisuje sebi ona ponašanja koja bi naišla na reakciju odobravanja. Rezoniranje iza samozavaravanja nešto je kompleksnije. Jedno kreativno objašnjenje samozavaravanja hipoteza je o samozavaravanju kao metodi izbjegavanja znakova neiskrenosti prilikom zavaravanja drugih (von Hippel i Trivers, 2011). Hipoteza koja je danas prihvaćena kao najvjerojatnije objašnjenje samozavaravanja je ona o samozavaravanju kao mehanizmu očuvanja ega od ponašanja i doživljavanja koja imaju potencijal narušiti samopoimanje (Millham i Kellog, 1980). Primjerice, osoba kojoj je osobina odvažnosti vrlo bitna za sliku o samome sebi mogla bi na česticu "Uvijek sam hrabar u opasnim situacijama" (Paulhus, 2006, u prijevodu Parmač Kovačić i sur., 2014), odgovoriti s najvišom mogućom procjenom, unatoč činjenici da je malo vjerojatno da je takva procjena istinita.

Usprkos njegovoj reputaciji i širokoj uporabi, Paulhus svojim dvofaktorskim modelom SPO nije bio sasvim zadovoljan, vjerujući kako se ta dva faktora mogu razložiti na one dodatne. Na temelju faktorskih analiza, Paulhus je formulirao svoj najnoviji model SPO, kojega čine četiri faktora nižeg reda (Paulhus, 2002). Dva faktora SPO - oni samozavaravanja i upravljanja dojmovima - definirani su procesom, odnosno razinom svijesti uključenom u odgovaranje. Uz ovo, Paulhus primjećuje kako su određene čestice tih podskala saturirane zajedničkim faktorima koji nisu objašnjeni razinom svijesti te zaključuje kako su čestice za mjerenje SPO grupirane oko različitih crta ličnosti. Jedna je skupina saturirana ekstraverzijom, emocionalnom stabilnošću te intelektom, dok je druga prožeta savjesnošću i ugodnošću. Kombinacijom kriterija razine svijesti i sadržaja čestice, dolazimo do četiri faktora koja mjerimo Paulhusovim CIDR-om (*Comprehensive Inventory of Desirable Responding* ili Sveobuhvatni inventar socijalno poželjnog odgovaranja):

Oснаживање djelotvornosti (nesvjesno iskrivljavanje u smjeru veće ekstraverzije, emocionalne stabilnosti i intelekta), Upravljanje djelotvornošću (svjesno iskrivljavanje istih crta), Oснаживање zajedništva (nesvjesno iskrivljavanje u smjeru veće ugodnosti i savjesnosti) i Upravljanje zajedništvom (svjesno iskrivljavanje istih crta; Paulhus, 2006, prema Tonković Grabovac, 2013). Upravo ćemo neke od čestica ovog upitnika koristiti u našem istraživanju u svrhu mjerenja SPO.

Metode umanjivanja SPO

Imajući na umu opasnost koju SPO predstavlja za valjanost selekcijskog postupka, ne bi nas trebalo iznenaditi postojanje relativno velikog broja metoda za prevenciju, odnosno smanjenje SPO. Jedna kreativna tehnika, koja ima i prilično dugu povijest uporabe, metoda je prisilnog izbora (Sisson, 1948). Razvijena je kao odgovor na nalaze o razlici u socijalnoj poželjnosti čestica te, kao takva, stremljeva neutralizaciji te razlike. Preciznije, ova metoda pokušava neutralizirati učinak socijalne poželjnosti čestica uparivanjem onih koje su procijenjene jednako poželjnima te traženjem od osobe da procijeni koja je čestica istinitija za nju. Unatoč njenoj teoretskoj opravdanosti, metoda prisilnog izbora ne eliminira socijalnu poželjnost u onoj mjeri u kojoj bismo to htjeli (Scott, 1963). Razlog ovome je činjenica da su vrijednosti i ciljevi ljudi, u većoj ili manjoj mjeri, nužno različiti, a dva pojedinca će istu osobinu često vrednovati različito. Osim toga, kada uparivanje prema socijalnoj poželjnosti funkcionira onako kako je predviđeno, to može izazvati frustraciju kod osobe koja ispunjava upitnik te rezultirati neispunjenim česticama (Edwards i Diers, 1962, prema Nederhof, 1985). Unatoč ovim slabostima, metoda prisilnog izbora relativno je popularna metoda smanjenja SPO.

Metoda koja je logički nastavak one prisilnog izbora jest metoda neutralnih pitanja. Ovdje, umjesto da od osobe tražimo da bira između dvije visoko ili umjereno, ali jednako poželjne, osobine, pojedincu zadajemo zadatak izbora između dvije čestice koje, u teoriji, sa sobom ne nose nikakvu društvenu konotaciju. Nažalost, ova metoda dijeli i najveću slabost metode prisilnog izbora, a to je tendencija pojedinaca da procjenjuju iste osobine različito

poželjnima (Nederhof, 1985). Uz to, postoji problem produkcije čestica koje su društveno neutralne, a indikativne za različite crte ličnosti.

Metoda prevencije SPO i lažiranja koja nas, u okvirima ovog istraživanja, najviše zanima jest metoda upozorenja protiv lažiranja. Ovaj pristup iznimno je popularan, kako u selekcijskoj primjeni, tako i u akademskim, kliničkim i ostalim kontekstima. Upozorenje protiv lažiranja kratka je poruka koja se pojedincima prenosi - glasovno i/ili pismeno - prije ispunjavanja upitnika te koja za svrhu ima smanjenje neiskrenog i promicanje iskrenog odgovaranja. Iskrenije se odgovaranje, u teoriji, postiže informiranjem sudionika o postojanju čestica za mjerenje SPO. Ovakav pristup smanjenju SPO vrlo je intuitivan i on najčešće ne zahtijeva nikakvu obmanu za uspješnu primjenu. Upozorenja protiv lažiranja često se smatraju relativno blagim i neinvazivnim alatom za nošenje sa SPO, a istraživanja obično rezultiraju raznolikim pokazateljima njihove učinkovitosti. Dwight i Donovan (2003) u svojoj meta-analizi prikupljaju nalaze 15 različitih istraživanja učinkovitosti upozorenja protiv lažiranja te nalaze veličine učinaka relativno širokog raspona: pet radova navodi vrijednosti koje označavaju gotovo potpun izostanak učinka upozorenja (standardizirana razlika u prosječnim vrijednostima od -0.08 do 0.01), tri istraživanja nalaze male učinke (0.13 do 0.3), dok ostatak čine umjereni i veliki učinci (0.53 do 0.9). Ono na što trebamo obratiti posebnu pažnju jest raznolikost korištenih upozorenja i nestandardiziranost metoda, karakteristična za meta-analize - neka istraživanja kao prediktor koriste biografske podatke, druga Eysenckov upitnik ličnosti; jedna su provedena u kontekstu stvarne selekcije, dok su druga realizirana u laboratorijskim uvjetima. Ovakva nestandardiziranost uvjeta provođenja može biti uzrok širokom rasponu izračunatih veličina učinaka.

Autori, osim objedinjavanja rezultata spomenutih istraživanja, provode i vlastiti eksperiment, gdje promatraju SPO u četiri situacije: skupini bez upozorenja, skupini upozorene na mogućnost identifikacije SPO, skupini upozorene na posljedice SPO te skupini upozorene na jedno i drugo. Rezultati pokazuju kako su upozorenja učinkovita te kako dovode do manje poželjnih rezultata na prediktorskim mjerama, kao i nižih rezultata na mjerama SPO. Suprotno zaključcima dobivenim meta-analizom, u ovome istraživanju vrsta upozorenja nije faktor koji utječe na njegovu učinkovitost. Slično istraživanje provode

Parmač Kovačić, Galić i Andreis (2014). Ovdje, upozoreni ispitanici daju manje poželjne procjene na upitniku ličnosti te postižu niže rezultate na skali SPO, ali autori također navode kako vrsta upozorenja ovdje igra ulogu, te kako je snaga upozorenja, odnosno naglašavanje posljedica detekcije SPO, bitan faktor u njegovoj neutralizaciji.

Uz učinak upozorenja na izraženost SPO, bitno je u obzir uzeti i posljedice koje upozorenje ima na reakcije kandidata. McCarthy i suradnici (2013) navode kako postoji određena veza reakcije kandidata na postupak selekcije te njegove ili njene izvedbe na tom postupku i kako je u interesu obje strane poboljšati reakcije te smanjiti anksioznost uslijed testiranja. Neki autori (Converse i sur., 2008; Feeney, 2018) konstatiraju kako upozorenja protiv SPO, a pogotovo ona formulirana na negativan način, naglašavajući diskvalifikaciju za takvo ponašanje, mogu rezultirati lošijim reakcijama kandidata na postupak. Dojam, autori smatraju, ne popravljaju činjenica da su takva upozorenja dodatno kognitivno opterećenje za same kandidate te kako zbog toga rezultiraju postupkom koji je manje ugodan. U drugu ruku, Converse i suradnici u istome radu navode kako negativno formulirana upozorenja na većini varijabli reakcija ipak ne rezultiraju lošijim procjenama, već je to slučaj samo kod određenih čestica i skala. Podatke koji idu u prilog upozorenjima nalazimo i u istraživanju McFarlandove (2003), gdje uključivanje upozorenja ne narušava percepciju organizacijske pravednosti. Kako bismo utvrdili imaju li upozorenja učinak na reakcije sudionika, u istraživanju smo odlučili ispitati i ovaj odnos.

Upozorenja protiv lažiranja čine se relativno pouzdanom i sigurnom metodom smanjenja SPO, ali je očito kako njihova učinkovitost ovisi o drugim faktorima te kako se stručnjaci mogu opredijeliti za različite vrste upozorenja. Zbog ovoga smo, provedbom našeg istraživanja, pokušali pridonijeti potrazi za optimalnim upozorenjem. Ipak, kako bismo takvo optimalno upozorenje formulirali, potrebno je proučiti što upozorenja, uopće, čini korisnima u smanjenju SPO. Jedan od teoretskih okvira koji nam se u tome pokazao korisnim je VIE model motivacije.

Socijalno poželjno odgovaranje u kontekstu VIE modela

Temeljna pretpostavka motivacijske teorije Victora Vrooma, nazvane teorijom očekivanja (eng. *expectancy theory*), je da je svako ponašanje nečime motivirano. Ova je motivacijska

teorija kristalizirana u tzv. VIE modelu, a kaže kako nam je u svakom trenutku ponuđen velik broj različitih ponašanja, od kojih biramo jedno u koje ćemo se upustiti. Ovo činimo na temelju skupa očekivanja koja od tih ponašanja imamo (Oliver, 1974; Van Eerde i Thierry, 1996), a ona su produkt tri varijable: očekivanja (eng. *expectancy*), instrumentalnosti (eng. *instrumentality*) i valencije (eng. *valence*). Kao simbole ove tri varijable, koristimo kratice E, I i V, koje zajedno čine skraćenicu VIE u nazivu modela. Očekivanje se tiče vjerovanja da će trud uloženi u određenu radnju rezultirati nekom željenom razinom izvedbe, instrumentalnost označava vjerovanje da će ta razina izvedbe nekako biti nagrađena, dok se valencija tiče našeg osobnog vrednovanja nagrade u pitanju (Chiang i Jang, 2008). Očekivanje možemo prepoznati u vjerovanju da će, recimo, trud u obliku povećane koncentracije i duljeg vremena provedenog na radnome mjestu rezultirati kvalitetnije obavljenim poslom koji je odrađen na vrijeme. Vjerovanje da će takav posao biti primjereno evaluiran od strane šefice ili šefa te nagrađen povišicom nazivamo instrumentalnošću, dok naše vrednovanje spomenute povišice nazivamo valencijom.

SPO, kao i sva druga ponašanja, također možemo gledati kroz prizmu VIE modela, što primjećuju Ellingsonova i McFarlandova (2011). U situaciji SPO, kandidat vjeruje kako će uloženi trud, odnosno formuliranje slike idealnog kandidata, analiziranja čestice u terminima poželjnosti i relevantnosti za posao te pažljivo odgovaranje biti dovoljni za davanje optimalne izvedbe, koja, osim postizanja željenog rezultata na upitniku, uključuje i izbjegavanje detekcije SPO. Ako kandidat taj cilj postigne, tada će biti nagrađen prolaskom u idući krug selekcije ili dobivanjem posla. S obzirom na to da je ukupna motivacija u VIE modelu produkt očekivanja, instrumentalnosti i valencije, ove varijable imaju pozitivne vrijednosti te ukupna motivacija ima vrijednost veću od nule. Dakako, motivacija za iskrenim odgovaranjem može biti jača od motivacije za SPO, što bi rezultiralo davanjem iskrene procjene. Optimističan zaključak kojeg iz ovakvog, naizgled determinističkog, pogleda na ljudsku motivaciju možemo izvući je taj da se nepoželjno ponašanje, koliko god ono otporno bilo, ipak može mijenjati modificiranjem očekivanja, instrumentalnosti i valencije povezanih s njime. Imajući to na umu, možemo pretpostaviti i da se SPO može spriječiti smanjivanjem motivacije za SPO, a to činimo utjecanjem na različite faktore koji tu motivaciju čine.

Dakako, smanjivanje valencije ponašanja SPO značilo bi smanjivanje kandidatova vrednovanja zaposlenja, što je ishod koji je kontraproduktivan za bilo koji postupak selekcije. Instrumentalnost ponašanja SPO proizlazi iz same prirode selekcijske situacije, u kojoj nas bruto rezultat koji je bliži onom idealnom dovodi bliže dobivanju posla. S obzirom na to da je selekcija osmišljena imajući na umu relevantnost određenih crta ličnosti, instrumentalnost ne možemo mijenjati. Ostaje nam komponenta očekivanja, koja je, u ovom slučaju, najmanje rigidan element VIE modela, pa možda baš njegovom prilagodbom možemo kandidate i sudionike demotivirati za neiskreno odgovaranje.

Varijabla očekivanja temelji se na tri procjene pojedinca o trudu potrebnom za dostizanje nekog cilja - samoefikasnosti, težini dostizanja cilja i percipiranoj kontroli. Upozorenja koja naglašavaju detekciju SPO česticama djeluju na sve tri procjene: ona postavljaju "prepreku" između kandidata i cilja uspješnog SPO, ali i umanjuju percipiranu kontrolu korištenjem čestica koje kandidat ne bi trebao moći identificirati. Ipak, problem ovakvih upozorenja je upravo to što osoba upitnik može ispunjavati iznimno oprezno i tako uspješno prepoznati čestice skale SPO - što zbog njihove karakteristične verbalizacije, što zbog prijašnjih iskustava ili *coachinga* od strane stručnjaka. Nakon što osoba prepozna takve čestice, na njih lako može dati manje poželjne odgovore kako bi izbjegla detekciju. Alternativa koju predlažemo jest dodatno smanjenje ove tri procjene upozoravanjem kandidata na drukčiju metodu detekcije SPO - jednu manje primjetnu i, zbog toga, težu za izbjeći. Ta je metoda upozorenje koje naglašava računalno-statističku metodu mjerenja SPO. Informirajući kandidate, odnosno sudionike, o tome da SPO mjerimo pomoću računala, mi pretpostavljeno snižavamo procjenu samoefikasnosti i percipirane kontrole dok, u isto vrijeme, povećavamo procjenu težine dostizanja cilja, i u većoj mjeri nego što to biva slučaj s upozorenjem koje naglašava uporabu pojedinačnih čestica. Naša je hipoteza da kandidat sebe procjenjuje sposobnijim i bolje opremljenim za uspješno SPO kada se suoči s nečime konkretnim i bliskim dotadašnjem iskustvu s testiranjem (kao što su to čestice za otkrivanje SPO), dok će ga novost i apstraktnost statistike demotivirati za SPO. Do sada je provedeno samo jedno istraživanje koje se bavilo temom upozorenja usmjerenog na računalnu metodu mjerenja SPO, ali ono nije dokazalo učinkovitost takvog upozorenja (Kubinger, 2009). Ipak, zaključci proizašli iz tog istraživanja rezultat su provedbe na malenom uzorku koji se

sastojao isključivo od studenata psihologije. Provedbom našeg istraživanja ispitali smo učinkovitost takvog upozorenja na većem i heterogenijem hrvatskom uzorku.

Cilj istraživanja, istraživački problemi i hipoteze

Ovim istraživanjem smo htjeli ispitati učinkovitost upozorenja koje naglašava korištenje računalno-statističke metode mjerenja SPO te usporediti učinkovitost takvog upozorenja s učinkovitošću upozorenja koje naglašava korištenje čestica. Također, željeli smo saznati postoji li razlika u reakcijama sudionika na ova dva upozorenja, s obzirom na to da je selekcijski postupak za kandidata često prva prilika da se bolje upozna s organizacijom te je prilikom primjene u praksi i taj faktor potrebno uzeti u obzir. Na temelju tako definiranog cilja i pretpostavki, postavili smo sljedeće probleme i hipoteze:

Problem 1: Hoće li sudionici u skupini s računalno-statističkim upozorenjem davati različito socijalno poželjne odgovore nego sudionici u selekcijskoj skupini, skupini s čestičnim upozorenjem te kontrolnoj skupini?

Hipoteza 1a: Sudionici u skupini s računalno-statističkim upozorenjem davat će procjene crta neuroticizma, ekstraverzije, otvorenosti, ugodnosti i savjesnosti koje su manje socijalno poželjne (više procjene crte neuroticizma, a niže ekstraverzije, otvorenosti, ugodnosti i savjesnosti) od procjena selekcijske skupine i skupine s čestičnim upozorenjem, a više socijalno poželjne (niže procjene crte neuroticizma, a više ekstraverzije, otvorenosti, ugodnosti i savjesnosti) nego procjene kontrolne skupine.

Hipoteza 1b: Sudionici u skupini s računalno-statističkim upozorenjem postizat će niže rezultate na skalama SPO od selekcijske skupine i skupine s čestičnim upozorenjem, a više od kontrolne skupine.

Problem 2: Hoće li prisutnost i/ili vrsta upozorenja utjecati na reakcije sudionika na postupak?

Hipoteza 2: Neće biti razlike između skupina u prosječnom rezultatu na česticama koje mjere reakcije sudionika na postupak.

Metoda

Sudionici

U okvirima ovoga rada zanimali su nas pojedinci koji po prvi puta stupaju na tržište rada jer smo pretpostavili da oni čine velik dio populacije koja inače sudjeluje u selekcijskim postupcima te da je za njih selekcijska situacija posebice relevantna. S obzirom na to, populaciju kojom smo se bavili činile su osobe koje su trenutno na diplomskom studiju u Republici Hrvatskoj te osobe koje su u Republici Hrvatskoj diplomirale unutar prethodne dvije godine. Od 259 osoba koje su pristupile ispunjavanju upitnika, 54 je isključeno iz daljnje obrade zbog toga što nisu dio populacije kojom se bavimo (osobe koje su trenutno na preddiplomskom studiju, osobe koje su završile poslijediplomski studij i sl.), dok su dvije osobe isključene zbog nelogičnog ili ekstremnog odgovaranja (jedna je osoba isključivo davala procjene od 1 i 7, a druga je navela kako je završila poslijediplomski studij s 18 godina). Nakon ovakve prilagodbe uzorka, došli smo do brojke od $N = 203$ sudionika i sudionika, čije rezultate analiziramo u nastavku.

Većina osoba uključenih u istraživanje ženskog je spola - čak 79.8%. Prosječna dob sudionika iznosi 24.31 godinu, s time da je distribucija ove varijable pozitivno asimetrična. Ovakva je raspodjela produkt specifičnosti naše populacije studenata i nedavno diplomiranih, koji se uglavnom nalaze u dobnom rasponu između 22 i 25 godina. Što se tiče obrazovanja, sudionici mahom završavaju sveučilišni preddiplomski (61.1%) i diplomski (25.1%) studij, dok manji broj završava stručni preddiplomski (10.8%) i specijalistički (3%) studij. Očekivano, najveći broj sudionika i sudionika čine studentice i studenti, njih 65.5%, dok je njih 17.2% zaposleno, a 16.3% nezaposleno. Dodatno, dvije osobe (1%) izjavljuju kako su zaposlene na ugovor o radu, odnosno kako su "freelanceri".

Materijali

Sudionicima su bila prezentirana pitanja o demografskim karakteristikama, upitnik ličnosti Mini-IPIP, skale socijalno poželjnog odgovaranja E-SDR i M-SDR te pitanja o reakcijama sudionika na postupak. Svi instrumenti, osim pitanja o demografskim karakteristikama, koristili su Likertovu skalu od 7 stupnjeva.

Pomoću četiri pitanja o demografskim karakteristikama prikupljeni su podaci o spolu, dobi, najvišem završenom stupnju obrazovanja sudionika te njihovu radnom statusu. Neki od ovih podataka su korišteni kao kriteriji za uključivanje u planirani uzorak.

Mini-IPIP (Donnellan i sur., 2006) je upitnik ličnosti koji se sastoji od 20 čestica, a koji je nastao skraćivanjem upitnika IPIP-50 (Goldberg i sur., 2006; Goldberg, n.d.). Kao i IPIP-50, Mini-IPIP mjeri pet velikih crta ličnosti - neuroticizam, ekstraverziju, otvorenost, ugodnost i savjesnost. Za razliku od IPIP-50, Mini-IPIP svaku crtu mjeri pomoću četiri čestice. Valjanost i faktorska struktura ove skale potvrđeni su nekim prijašnjim istraživanjima (Cooper i sur., 2010; Donnellan i sur., 2006), a prednost smo joj dali zbog njene kompaktnosti i vremenske učinkovitosti, imajući na umu zasićenost populacije mladih ljudi različitim internetskim upitnicima i anketama. Procjene sudionika na skalama Mini-IPIP u našem istraživanju daju Cronbachove α vrijednosti između .593 i .813 (tablica 3), koje su slične Cronbachovim α vrijednostima dobivenim prijašnjim istraživanjima gdje je Mini-IPIP korišten (Baldasaro i sur., 2013.; Donnellan i sur., 2006). Test-retest pouzdanost Mini-IPIP skala u prijašnjim je istraživanjima iznosila između .62 i .87 (Donnellan i sur., 2006), uglavnom više nego koeficijenti unutarnje konzistencije pojedinačnih skala, što upućuje na mogućnost da je upitnik pouzdaniji nego što bismo zaključili na temelju Cronbachove α vrijednosti.

E-SDR i M-SDR (*Egoistic Socially Desirable Responding Scale* i *Moralistic Socially Desirable Responding Scale*, Parmač Kovačić i sur., 2014) upitnici su nastali primjenom 80 čestica upitnika CIDR (*Comprehensive Inventory of Desirable Responding*; Paulhus, 2006) na hrvatskome uzorku. Od tih 80 čestica, odabrano je 20 najviše zasićenih faktorima egoističkog i moralističkog iskrivljavanja (po 10 u svakoj skali). Jedna je čestica skale M-

SDR u našem istraživanju izostavljena kako intimna priroda njena sadržaja ne bi promijenila sklonost sudionika da sudjeluju u istraživanju ("Nikad ne čitam erotske knjige ili časopise"), a njeno izostavljanje nije promijenilo jednofaktorsku strukturu skale M-SDR. Cronbachove α vrijednosti iznose .78 i .812 (tablica 3).

Reakcije sudionika na postupak mjerili smo pomoću četiri čestice kojima smo pokušali doznati percipiraju li sudionici postupak prikladnim za stvarnu provedbu u situaciji odabira zaposlenika. Čestice su konstruirane za potrebe ovoga istraživanja, ali je to napravljeno po uzoru na neka druga istraživanja i postojeće skale (Arvey i sur., 1990; Smither i sur., 1993). U našem su istraživanju čestice mjerile ugodnost postupka ("Ne bi mi bilo ugodno odgovarati na postavljena pitanja u stvarnom postupku selekcije za posao."), percipiranu prediktivnu valjanost postupka ("Mislim da su pitanja na prethodne dvije stranice korisna prilikom izbora osobe opisane na početku upitnika."), percipiranu pravednost postupka ("Mislim da bi ovakvo testiranje kao dio selekcijskog postupka bilo pravedno.") te percipiranu učinkovitost upozorenja ("Mislim da je korišteni postupak učinkovit u otkrivanju neiskrenog odgovaranja.").

Postupak

Poveznica na stranicu s upitnikom objavljena je u brojne studentski orijentirane Facebook grupe (grupe domova i kampusa te grupe za ponudu i potražnju studentskih poslova), kao i u grupe namijenjene objavljivanju i ispunjavanju anketa. Poveznicu je pratio kratak tekst u kojem je opisano kako će postupak izgledati za same sudionike te kakvi se sudionici traže. Prilikom otvaranja poveznice, sudionike je dočekaio uvodni tekst u kojemu su opisane okolnosti testiranja, koji je uključivao i pristanak na sudjelovanje (Prilog A). Na idućoj su ih stranici upitnika dočekala pitanja o sociodemografskim karakteristikama, a nakon njih je sudionik po slučaju smješten u jednu od četiri eksperimentalne situacije, održavajući broj sudionika u svakoj situaciji jednakim (konačne veličine uzorka nisu sasvim jednake zbog naknadnog isključivanja sudionika). Te smo četiri skupine sudionika nazvali kontrolnom ($n = 52$), selekcijskom ($n = 51$), čestičnom ($n = 51$) i računalno-statističkom skupinom ($n = 49$). Postupak za svaku skupinu opisan je u nastavku, a u tablici 1 se nalazi pojednostavljen prikaz

elemenata upitnika koji su u svakoj od situacija bili prezentirani. U svim skupinama su skale E-SDR i M-SDR sudionicima bile prezentirane naizmjenice s česticama Mini-IPIP, a zajedno su prezentirane na dvije web-stranice.

Tablica 1

Prikaz eksperimentalnih situacija te različitih dijelova postupka koji su sudionicima u svakoj od situacija prezentirani

Skupina	Simulirana selekcija	Čestično upozorenje	Računalno upozorenje	UP	PPV	PPP	PUU
Kontrolna				+		+	
Selekcijska	+			+	+	+	
Čestična	+	+		+	+	+	+
Računalno-st.	+		+	+	+	+	+

Legenda: + - simbol koji označava prisutnost elementa u danoj eksperimentalnoj situaciji; simulirana selekcija - uputa za zamišljanje situacije selekcije za posao; UP - čestica za mjerenje ugodnosti postupka; PPV - čestica za mjerenje percipirane prediktivne valjanosti postupka; PPP - čestica za mjerenje percipirane pravednosti postupka; PUU - čestica za mjerenje percipirane učinkovitosti upozorenja

Najjednostavniji je zadatak imala kontrolna skupina, čiji su se sudionici trebali procijeniti na česticama upitnika (Mini-IPIP, E-SDR, M-SDR) te odgovoriti na čestice kojima smo mjerili ugodnost i percipiranu pravednost postupka. Sudionici ove skupine pratili su standardnu uputu koja naglašava iskrenost sudionika, ali na druge načine ne utječe na njih niti naglašava mogućnost ili posljedice detekcije lažiranja (Prilog B).

Selekcijska je skupina imala vrlo sličan zadatak, ali su sudionici u ovoj skupini prije ispunjavanja upitnika ličnosti pročitali kratak tekst koji od njih traži da zamisle da su u selekcijskoj situaciji za posao koji je, hipotetski, idealan za njih (Prilog C). Svrha ovoga teksta bila je inducirati stil odgovaranja koji bi što više nalikovao odgovaranju u stvarnoj situaciji selekcije. Sam je tekst preuzet iz postojećeg rada (Parmač Kovačić i sur., 2014), gdje je rezultirao poželjnijim samoprocjenama ličnosti. Opisane su crte ličnosti koje se za posao traže, a zadatak sudionika bio je da na nadolazeće čestice odgovaraju kao da su u tako

opisanoj situaciji selekcije. Nakon toga su, isto kao i sudionici kontrolne grupe, odgovarali na čestice Mini-IPIP, E-SDR, M-SDR, ugodnosti i percipirane pravednosti postupka te, uz ove dvije čestice, i na onu kojom se ispituje percipirana prediktivna valjanost postupka.

Čestična je skupina upitnik ispunjavala u uvjetima vrlo sličnima onima selekcijske skupine - i oni su imali zadatak zamisliti poslovnu selekciju, ispunjavati Mini-IPIP, CIDR i ranije navedene čestice koje mjere reakcije na postupak - ali su upozoreni i na to da se neiskreno odgovaranje mjeri česticama u upitniku (Prilog D). Napisano je da će, u slučaju da se zaključi kako su odgovarali neiskreno, biti "izbačeni" iz daljnje selekcije za njihov idealan posao (Prilog C). Osim toga, pri kraju im je postavljeno pitanje o percipiranoj učinkovitosti upozorenja. Strojna je skupina prošla kroz postupak identičan čestičnoj, s iznimkom upozorenja koje je, umjesto čestične, naglašavalo računalno-statističku metodu mjerenja SPO (Prilog E). Na samome kraju istraživanja smo se sudionicima zahvalili te objasnili cilj istraživanja. Osim toga, sudionici su bili obaviješteni o tome da za mjerenje SPO nećemo zaista koristiti računalno-statističku metodu, kao što je to navedeno, već onu čestičnu (Prilog F).

Rezultati

Proveli smo deskriptivnu analizu za korištene varijable crta ličnosti, skala SPO i čestica reakcija na postupak (tablica 2). Za varijable smo ispitali i odstupanja od normalne distribucije Kolmogorov-Smirnovljevim testom te smo izračunali vrijednosti indeksa asimetričnosti i spljoštenosti, koje nam omogućuju zaključivanje o stupnju normalnosti tih distribucija (tablica 2). Ako u obzir uzmemo isključivo Kolmogorov-Smirnovljev test, zaključili bismo kako su distribucije svih relevantnih varijabli, osim Moralističkog iskrivljavanja, značajno različite od normalne distribucije. Ipak, ovaj je test poznat po svojoj strogoći - pogotovo kod relativno velikih uzoraka - te za donošenje konačnog zaključka trebamo proučiti indekse asimetričnosti i spljoštenosti, koji su u zadovoljavajućim granicama između -2 i 2 za asimetričnost (George i Mallery, 2010), odnosno ispod 7 za spljoštenost (Ryu, 2011). Na temelju ovoga, zaključujemo kako distribucija rezultata na relevantnim

varijablama nalikuje normalnoj distribuciji u mjeri koja dopušta daljnju parametrijsku analizu.

Tablica 2

Aritmetičke sredine, standardne devijacije i ostali deskriptivni podaci rezultata varijabli korištenih u istraživanju

Instrument	N	M (SD)	TR	OR	K-S	a (SE)	s (SE)	α
IPIP-N	203	14.96 (4.913)	4 - 28	4 - 28	0.074**	-0.008 (0.171)	-0.505 (0.34)	.766
IPIP-E	203	18.02 (5.114)	4 - 28	4 - 28	0.076**	0.008 (0.171)	-0.568 (0.34)	.813
IPIP-O	203	21.49 (4.319)	4 - 28	7 - 28	0.113**	-0.786 (0.171)	0.729 (0.34)	.733
IPIP-U	203	21.58 (3.782)	4 - 28	11 - 28	0.114**	-0.478 (0.171)	-0.314 (0.34)	.593
IPIP-S	203	21.23 (4.373)	4 - 28	10 - 28	0.089**	-0.377 (0.171)	-0.475 (0.34)	.749
E-SDR	203	45.81 (8.206)	10 - 70	27 - 70	0.065*	0.245 (0.171)	-0.155 (0.34)	.78
M-SDR	203	40.81 (9.785)	9 - 63	14 - 63	0.058	0.078 (0.171)	-0.311 (0.34)	.812
UP	203	4.34 (2.229)	1 - 7	1 - 7	0.19**	-0.213 (0.171)	-1.434 (0.34)	-
PPV	151	4.54 (1.565)	1 - 7	1 - 7	0.152**	-0.35 (0.197)	-0.285 (0.392)	-
PPP	203	4.05 (1.744)	1 - 7	1 - 7	0.177**	-0.039 (0.171)	-0.63 (0.34)	-
PUU	100	4.25 (1.672)	1 - 7	1 - 7	0.181**	-0.221 (0.241)	-0.469 (0.478)	-

Legenda: IPIP-N - skala neuroticizma; IPIP-E - skala ekstraverzije; IPIP-O - skala otvorenosti; IPIP-U - skala ugodnosti; IPIP-S - skala savjesnosti; E-SDR - skala egoističkog iskrivljavanja; M-SDR - skala moralističkog iskrivljavanja; UP - čestica ugodnosti postupka; PPV - čestica percipirane prediktivne valjanosti postupka; PPP - čestica percipirane pravednosti postupka; PUU - čestica percipirane učinkovitosti upozorenja; TR - teoretski raspon rezultata; OR - ostvareni raspon rezultata;

K-S - vrijednost rezultata Kolmogorov-Smirnovljeva testa; a - indeks asimetričnosti; s - indeks spljoštenosti; SE - standardna pogreška indeksa; α - Cronbachov alfa koeficijent * $p < .05$; ** $p < .01$

Razlike u aritmetičkim sredinama

U svrhu testiranja hipoteza H_{1a} i H_{1b} , koje predviđaju manje SPO u skupini s računalnostatističkim upozorenjem nego u skupini s čestičnim upozorenjem i selekcijskoj skupini, proveli smo jednostavne analize varijance (ANOVA) za svaku od pet crta ličnosti te dvije skale SPO (tablica 3). Kao što možemo vidjeti, jedina statistički značajna razlika ona je između grupa na crti neuroticizma, $F(3, 199) = 2.979$; $p = .033$.

Tablica 3

Značajnost razlika u crtama ličnosti, skalama SPO i česticama za mjerenje reakcija sudionika između četiri eksperimentalne situacije

	Kontrolna a skupina (n = 52)	Selekcijska skupina (n = 51)	Čestična skupina (n = 51)	Računalno- statistič (n = 49)		
Instrument	<i>M</i> (<i>SD</i>)	<i>M</i> (<i>SD</i>)	<i>M</i> (<i>SD</i>)	<i>M</i> (<i>SD</i>)	<i>F</i>	η^2
IPIP-N	16.42 (5.173)	14.76 (5.121)	13.59 (4.561)	15.04 (4.449)	2.979*	.043
IPIP-E	17.71 (4.86)	18.02 (5.171)	17.92 (5.203)	18.47 (5.347)	0.193	.003
IPIP-O	21.62 (4.326)	21.98 (4.31)	20.16 (3.952)	22.22 (4.506)	2.373	.035
IPIP-U	21.5 (3.251)	21.57 (3.557)	21.57 (3.931)	21.67 (4.437)	0.018	.000
IPIP-S	20.06 (4.399)	21.94 (3.86)	21.76 (4.663)	21.18 (4.405)	1.98	.029
E-SDR	44.79 (8.156)	45.73 (8.973)	46.22 (8.083)	46.55 (7.673)	0.441	.007

M-SDR	38.4 (10.071)	42.24 (9.818)	41.73 (9.888)	40.92 (9.142)	1.573	.023
UP	4.38 (2.143)	4.12 (2.26)	4.41 (2.109)	4.47 (2.45)	0.246	.004
PPV	-	4.43 (1.473)	4.37 (1.6)	4.84 (1.612)	1.3	.017
PPP	3.81 (1.805)	4.14 (1.51)	3.94 (1.816)	4.35 (1.832)	0.915	.014

Legenda: IPIP-N - skala neuroticizma; IPIP-E - skala ekstraverzije; IPIP-O - skala otvorenosti; IPIP-U - skala ugodnosti; IPIP-S - skala savjesnosti; E-SDR - skala egoističkog iskrivljavanja; MSDR - skala moralističkog iskrivljavanja; η^2 - kvadrirano eta.

* $p < .05$; ** $p < .01$

Kako bismo otkrili koje se skupine, u stvari, međusobno razlikuju po neuroticizmu, skupine smo međusobno usporedili Tukeyevim post-hoc testom (tablica 4). Procjene neuroticizma u čestičnoj skupini ($M = 13.59$) značajno su niže od procjena u kontrolnoj ($M = 16.42$).

Tablica 4

Značajnost razlika između pojedinih selekcijskih situacija na neuroticizmu (IPIP-N)

Instrument	Razina usporedbe	$M_1 - M_2$	SE razlike	95% CI	p	d
IPIP-N	KS - SS	1.658	0.954	(-0.81, 4.13)	.307	0.323
	KS - ČS	2.835*	0.954	(0.36, 5.31)	.017	0.58
	KS - RSS	1.382	0.964	(-1.12, 3.88)	.48	0.286
	SS - ČS	1.176	0.959	(-1.53, 3.88)	.682	0.241
	SS - RSS	-0.276	0.969	(-3.01, 2.46)	.994	0.058
	ČS - RSS	1.453	0.969	(-4.18, 1.28)	.524	0.322

Legenda: KS - kontrolna skupina; SS - selekcijska skupina; ČS - čestična skupina; RSS - računalnostatistička skupina; $M_1 - M_2$ - razlika aritmetičkih sredina prve i druge skupine u usporedbi; SE - standardna pogreška; 95% CI - interval unutar kojega se, uz 95% sigurnosti, nalazi stvarna razlika dvaju grupa; d - Cohenov d

* $p < .05$; ** $p < .01$

Hipotezu H_2 , koja predviđa izostanak značajne razlike između skupina u procjenama reakcija na postupak, testirali smo pomoću tri ANOVA analize (tablica 3) te t-testa. Niti ANOVA analize niti t-test, $t(98) = 0.507$, $p = .614$, 95% CI [-0.496, 0.836], $d = 0.101$, nisu rezultirale statistički značajnim razlikama (tablica 3).

Rasprava

Ovim smo istraživanjem pokušali ispitati potencijal upozorenja koje naglašava mjerenje SPO računalno-statističkom metodom. Predvidjeli smo bolju učinkovitost takvog upozorenja za smanjenje SPO od upozorenja koje naglašava mjerenje pojedinačnim česticama (H_{1a} i H_{1b}). Uz to, očekivali smo kako se reakcije sudionika na te postupke neće razlikovati međusobno, a niti onda kada ih usporedimo s postupcima bez upozorenja (H_2). Kako bismo testirali ove hipoteze, usporedili smo samoprocjene ličnosti, rezultate na skali SPO i procjene čestica za mjerenje reakcija u četiri različite eksperimentalne situacije.

Hipoteze H_{1a} i H_{1b} nisu potvrđene, što znači da se računalno-statističko upozorenje nije pokazalo učinkovitijim u suzbijanju SPO od čestičnog upozorenja. Štoviše, izostanak statistički značajne razlike između računalno-statističke i selekcijske skupine sugerira da korištenje takvog upozorenja ne donosi nikakvu dobit u obliku smanjenja SPO. Naposljetku, ako sudionici motivirani na SPO daju jednako poželjne procjene kao sudionici upozoreni na njegovu detekciju, tada takvo upozorenje predstavlja samo nepotreban selekcijski korak i dodatan napor za kandidata. Nalaz da upozorenje protiv lažiranja nije učinkovito kosi se s nalazima Dwighta i Donovana (2009), koji napominju kako upozorenja rezultiraju manje poželjnim samoprocjenama prediktora te nižim rezultatima na skali SPO. Ipak, neznčajnom se pokazala i razlika u SPO između kontrolne i selekcijske skupine, koje su se razlikovale jedino po tome što je kod selekcijske skupine pokušana simulacija selekcijske situacije. Odnos ove dvije skupine nam je služio za utvrđivanje stupnja u kojemu je simuliranje selekcije uspjelo, a izostanak razlike između njih upućuje na neuspješno simuliranu selekciju. Izostanak učinka simulirane selekcije nije u skladu s mnogim do sada provedenim istraživanjima koja su takav postupak koristila (Dwight i Donovan, 2003; Parmač i sur., 2014; Rosse i sur., 1998). Naravno, postoji mogućnost da između osoba u kontrolnoj i

seleksijskoj skupini zaista ne postoje značajne razlike te da su one jednako iskrene u obje situacije. Ipak, s obzirom na prijašnje nalaze drugih istraživača (Rosse i sur., 1998), ovo je objašnjenje malo vjerojatno.

Kao izglednija mogućnost nameće se izostanak istinske motiviranosti sudionika za iskrivljavanje svojih odgovora. Moguće je da smo, u skladu s očekivanjima temeljenima na VIE modelu, upozorenjima uspješno smanjili faktor očekivanja za računalno-statističku i čestičnu skupinu, ali da je valencija za SPO u svim situacijama bila blizu ili jednaka nuli. Ovo bi rezultiralo umnoškom koji bi također bio vrlo malen i koji bi predstavljao slabu motivaciju za SPO. Za razliku od situacije stvarne selekcije, gdje o samoprocjenama sudionika ovisi njegovo ili njeno zaposlenje i financijska dobrobit, u slučaju simulirane selekcije strategija odgovaranja ne utječe na sudionika ni na koji način. Ovu razliku dobrovoljnih sudionika i stvarnih kandidata opisuje Kubinger (2009), a Karner (2002) dokazuje kako dobrovoljni sudionici na čestice odgovaraju jednodimenzionalno (tj. odgovaraju tako da zaista procjenjuju mjerenu certu ličnosti), dok struktura odgovora u stvarnoj situaciji selekcije implicira više faktora (ciljani faktor crte ličnosti, ali i faktor SPO). Neka istraživanja (Dwight i Donovan, 2003) ovu razliku u pristupu modificiraju novčanom nagradom koju sudionici imaju priliku osvojiti zadovoljavajućom "izvedbom", dok druga nude različite kupone i poklon bonove. S obzirom na ograničenost resursa našeg istraživanja, a i upitnu etičnost nagrađivanja sudionika za ponašanja koja ne možemo sasvim pouzdano i valjano mjeriti, za simuliranje selekcije smo se oslonili na dobru volju i maštu sudionika. Ova je odluka možda rezultirala neznačajnim razlikama između kontrolne i seleksijske skupine, odnosno neuspješno simuliranom selekcijom.

Nadalje, sudionici možda nisu obraćali dovoljno pažnje na samu uputu, a moguće je i da su ju smetnuli s uma tijekom davanja samoprocjena. Online istraživanja poput našega sa sobom nose opasnost od slabe koncentracije i niske razine truda sudionika (Krosnick, 1991), koji u istraživanju sudjeluju u nestandardiziranim i nekontroliranim uvjetima. Njihovo radno pamćenje ionako je opterećeno iščitavanjem čestica i nalaženjem odgovora te je moguće da uputa o zamišljanju selekcije u toj situaciji dobiva niži prioritet - pogotovo u slučaju gdje sudionike ne čeka potencijalna nagrada za utrošen napor i vrijeme.

S obzirom na to da hipoteze počivaju na implikacijama uspješno simulirane selekcije, nalaz da simuliranje nije bilo uspješno ih rekontekstualizira. Drugim riječima, zbog toga što nije bilo SPO na koje bi upozorenja mogla utjecati, ne možemo sa sigurnošću tvrditi kako izostanak značajne razlike između računalno-statističke i čestične skupine znači to da su njihova upozorenja jednako učinkovita. Zaključivati o učinkovitosti upozorenja na uzorku koji ne iskrivljava odgovore bilo bi, slikovito rečeno, jednako zaključivanju o učinkovitosti različitih lijekova na zdravome uzorku.

U drugu ruku, hipoteza H_2 , koja je predviđala da niti prisutnost niti vrsta upozorenja neće imati značajnog učinka na reakcije sudionika na postupak, pokazala se istinitom. Ovakav se nalaz kosi s nekim prijašnjim radovima koji tvrde kako upozorenja protiv SPO dovode do povećanja kognitivnih zahtjeva prilikom ispunjavanja upitnika te, posljedično, do lošijih reakcija na postupak (Converse i sur., 2008; Feeney, 2018). Ipak, Converse i suradnici u tom istom radu ističu kako većina kategorija reakcija, u stvari, nisu pod utjecajem upozorenja niti njihove formulacije, što je nalaz koji je svakako više u skladu s našim rezultatima. Slične nalaze navodi i McFarlandova (2003) u svome istraživanju, konstatirajući kako upozorenja ne uzrokuju niže procjene reakcija, a kako u jednom slučaju čak rezultiraju višim procjenama (varijabla Informiranost o postupku selekcije, eng. *Selection information*). Ipak, kao što je to slučaj s hipotezama H_{1a} i H_{1b} , ove nalaze treba uzeti sa značajnom dozom opreza jer, zbog neuspješno provedene selekcijske simulacije, ne postoji garancija da bi ovakvi nalazi opstali u situaciji stvarne poslovne selekcije. Prosječne procjene reakcija, koje su težile ocjeni 4 (na Likertovoj skali od 7 stupnjeva, tablica 3), upućuju na to da sudionici nisu bili posebno zadovoljni niti nezadovoljni postupkom. Ovakve reakcije sudionika slične su nalazima McFarlandove (2003), koja izvještava o procjenama koje, na Likertovoj skali od 5 stupnjeva, mahom ne prelaze ocjenu 3. Ovakav nalaz predstavlja vrijedan uvid u percepciju upitnika ličnosti, skala SPO i upozorenja kod sudionika i budućih kandidata općenito te postavlja pitanje mogućih poboljšanja ovih metoda i daljnje prilagodbe postupka selekcije.

Konačno, potrebno je istaknuti statistički značajnu razliku čestične ($M = 13.59$) i kontrolne ($M = 16.42$) skupine na skali Neuroticizma. Uzimajući kontrolnu skupinu kao uzorak "iskrenih" sudionika, a čestičnu skupinu kao jednu od skupina sa simuliranom selekcijom, ovakvu bismo razliku mogli pripisati planiranom funkcioniranju simulirane

selekcije. Ipak, kada u obzir uzmemo izostanak značajne razlike između kontrolne i računalno-statističke skupine, a pogotovo izostanak razlike kontrolne i selekcijske skupine (gdje bi razlika trebala biti najveća), dolazimo do zaključka da je uzrok poželjnim samoprocjenama neuroticizma u skupini s čestičnim upozorenjem nekakva specifičnost samog upozorenja ili sudionika u toj skupini. Kao najlogičnije objašnjenje nameće se različito funkcioniranje čestica neuroticizma u čestičnoj skupini u usporedbi s kontrolnom, izazvano pripremljenošću upozorenjem. Pripremljenost (eng. *priming*) se odnosi na pojavu gdje se ponašanje osobe ili njeno odgovaranje na naknadne podražaje mijenja u funkciji nekog prijašnjeg (Weingarten i sur., 2016). Moguće je da se upravo ovo dogodilo u slučaju čestičnog upozorenja i samoprocjena neuroticizma: sudionici upozoreni na postojanje čestica za mjerenje SPO u upitniku možda su čestice neuroticizma interpretirali kao čestice za mjerenje SPO, vjerujući kako bi izjavama o povećanom neuroticizmu odaslali signal koji bi upućivao na SPO, prateći logiku "ako sam nervozan, vjerojatno je zbog neiskrenosti".

Činjenica da simuliranje selekcije nije rezultiralo izraženijim SPO u grupama gdje je provedeno dovodi u pitanje legitimnost zaključaka o učinkovitosti dvaju korištenih upozorenja. Najbolje što možemo reći je to da potencijal računalno-statističkog upozorenja nije opovrgnut te da zaslužuje daljnje ispitivanje. Nadalje, s obzirom na vrijednost postupka selekcije kao prilike za ostavljanje dobrog prvog dojma (kandidata na organizaciju, ali i obrnuto), vrijedna je informacija da sudionici reagiraju jednako pozitivno na obje vrste upozorenja te da se reakcije ne mijenjaju uslijed korištenju upozorenja. Dakako, i ovaj zaključak treba uzeti sa zadržkom, imajući na umu upitnu količinu SPO u istraživanju općenito.

Praktične implikacije, ograničenja i preporuke za buduća istraživanja

Glavno ograničenje istraživanja svakako je korištenje simulirane selekcije. Najjači nacrti istraživanja SPO su oni koji njegov učinak ispituju na uzorku prijavljenih na stvarni posao. Odabir nacrta simulirane selekcije za istraživanje SPO ekonomičan je i fleksibilan način ispitivanja tog fenomena, no u ovom je istraživanju simuliranje selekcije

najvjerojatnije rezultiralo nejasnim i dvosmislenim nalazima. Nalazi našeg istraživanja ukazuju na mogućnost da simulirana selekcija nije jednako efikasan nacrt u uvjetima online provedbe te da u tom kontekstu treba obratiti posebnu pažnju na način motiviranja sudionika.

Ekonomičnost je bila argument i za drugo ograničenje istraživanja, a to je uporaba skraćene forme upitnika ličnosti, koja se sastojala od 19 čestica. U digitalnoj okolini današnjice, ljudi se relativno često susreću s raznim upitnicima i anketama (pogotovo populacija studenata i netom diplomiranih) te smo, imajući na umu dragocjenost vremena prosječne mlade osobe, odlučili žrtvovati iscrpnost upitnika za osiguravanje većega uzorka. Time smo možda smanjili pouzdanost i snagu našeg istraživanja.

Još jedan nedostatak istraživanja bio je sam nacrt, kojim smo, postavljajući višestruke razine motivacije i "protumotivacije", možda u prevelikoj mjeri opteretili kognitivni aparat sudionika te im time dali konfliktne informacije. Dovoljno je teško "uživjeti" se u ulogu kandidata koji se prijavio na natječaj za posao iz snova, a taj zadatak postaje još teži kada se od sudionika traži da u ponašanje integrira faktor upozorenja. U ovakvoj je situaciji relativno teško balansirati težnju ka socijalno poželjnom odgovaranju s onim iskrenim te je moguće da kod sudionika suočenih s ovakvom dilemom dolazi do regresije na stil odgovaranja kojim bi se služili u bilo kojem drugom istraživanju. Ovakva bi se kompleksnost ponašanja, ponovno, vjerojatno riješila provedbom u situaciji stvarne selekcije, gdje SPO sudionika ne bi bilo motivirano uputom, već stvarnom željom za uspjehom u postupku selekcije.

Uzorak koji smo osigurali za istraživanje bio je, u usporedbi s planiranom populacijom, ograničen različitim faktorima. Već je spomenuto dobrovoljno sudjelovanje u istraživanju kao čimbenik koji je, možda, pogodovao formiranju uzorka koji nije potpuno reprezentativan za populaciju kojom se bavimo. Izgledna je mogućnost da su osobe koje su odabrale sudjelovati karaktera koji je više altruističan nego planirana populacija te da su sudionici, u prosjeku, osjećali izraženiju averziju prema SPO. Također, znatno veći broj sudionika (79.8%) vjerno ne odražava udio spolova na tržištu rada (Državni zavod za statistiku Republike Hrvatske, 2019). Iako ovakav omjer odražava dobro dokumentiranu spolnu razliku prisutnu u provedbama online istraživanja (Smith, 2008), tendencije sudionika i sudionica da daju drukčije samoprocjene ličnosti (Schmitt i sur., 2008) te njihova različita osjetljivost na čestice skala SPO (Becker i Cherny, 1994) mogu značiti da su nalazi koje smo

očekivali maskirani upitnom reprezentativnošću uzorka. Osim toga, uzorak je velikim dijelom bio sačinjen od pojedinaca uključenih u sveučilišni obrazovni sustav (86.2 %), dok je studenata stručnih studija bilo znatno manje (13.8 %).

Još jedna upitna karakteristika nacрта bila je njegova etičnost. Istraživanja SPO u situaciji selekcije sa sobom obično ne nose povišene razine stresa i opasnost od nanošenja štete sudionicima, pa tako to nije bio slučaj niti s našim. Ipak, činjenica da smo neke sudionike obmanjivali uvjeravajući ih kako za mjerenje SPO koristimo računalno-statistički postupak nekima bi mogla predstavljati kontroverzan aspekt nacрта. Ipak, smatramo kako je takva obmana bila dovoljno benigna i irelevantna za samopoimanje i dobrobit samih sudionika da ju nije bilo potrebe modificirati ili izbaciti.

Stvarni potencijal računalno-statističkih upozorenja tek treba biti utvrđen, a istraživanja koja bi to učinila bila bi, idealno, provedena u kontekstu stvarne selekcije te uz takav nacrt koji bi omogućavao naknadno mjerenje "iskrene" razine ličnosti kod svakog zasebnog sudionika, uz prethodno mjerenje njegove ili njene "performativne" ličnosti. Ovo bi se moglo postići prvim mjerenjem u situaciji selekcije te drugim u situaciji gdje je kandidat zaposlen i gdje ne postoji toliko izražena motivacija za SPO. Kubinger (2009) navodi kako ljudi, hipotetski govoreći, vjeruju u velik broj različitih "računalnih mogućnosti" (eng. *computerized possibilities*), referirajući se, vjerujemo, na apstraktnost i kompleksnost računalne logike. Možda je upravo ovakav odmak od svakodnevnog iskustva, za koji smo vjerovali da predstavlja najveću snagu upozorenja, uzrok izostanku njegova učinka. Drugim riječima, možda ovakva uputa ne nailazi na retenciju kod sudionika baš zbog toga što je, kao ideja, previše nejasna i apstraktna. Svakako bi bilo zanimljivo primijeniti slično upozorenje na uzorku upoznatih s takvim metodama mjerenja SPO (odnosno, na uzorku upoznatih sa statističkim postupcima u okvirima procjene ličnosti) ili na širem uzorku pojedinaca koji prolaze kroz kratak uvodni tekst koji bi objašnjavao osnovne principe mjerenja SPO takvim metodama.

Zaključak

Ovim smo istraživanjem pokušali odgovoriti na pitanje učinkovitosti računalno-statističkog upozorenja za smanjenje SPO i usporediti reakcije sudionika na upozorenja. U tu smo svrhu usporedili samoprocjene ličnosti te rezultate skala SPO u četiri različite situacije, kao i reakcije sudionika na postupak procjene u tim situacijama. Očekivali smo statistički značajne razlike koje bi upućivale na manje izraženo SPO u računalno-statističkoj skupini u usporedbi s čestičnom i selekcijskom skupinom. Ovo nije bio slučaj, a jedina je statistički značajna razlika bila ona između kontrolne ($M = 16.42$) i čestične ($M = 13.59$) skupine na skali Neuroticizma. Ova je razlika, najvjerojatnije, rezultat drukčijeg funkcioniranja čestica neuroticizma u čestičnoj skupini, gdje su sudionici možda interpretirali čestice neuroticizma kao čestice za mjerenje SPO. Neznačajnost razlike kontrolne i selekcijske skupine upućuje na izostanak učinka simulirane selekcije, čija je uspješna provedba bila preduvjet za testiranje učinkovitosti dvaju upozorenja. Zbog ovoga, ne možemo puno zaključivati o učinkovitosti bilo kojeg od njih. Značajne razlike nije bilo niti na varijablama reakcija sudionika na postupak, što bi obično upućivalo na prikladnost računalnostatističkog upozorenja za korištenje u stvarnoj selekciji. Ipak, u našem je slučaju i ovaj nalaz upitnog značaja, upravo zbog neuspješno simulirane selekcije. Zaključno, smatramo kako ovo istraživanje nije dokazalo potencijal računalno-statističkog upozorenja, ali rezultati ipak ne opravdavaju njegovo potpuno odbacivanje. Računalno-statističko upozorenje metoda je koja bi se, nadamo se, uz daljnju doradu, usavršavanje i testiranje, mogla pokazati vrijednim alatom u kutiji selekcijskih stručnjaka.

Literatura

- Allport, G. W. (1937). *Personality: A psychological interpretation*. Holt.
- Arvey, R. D., Strickland, W., Drauden, G. i Martin, C. (1990). Motivational Components of Test Taking. *Personnel Psychology*, 43(4), 695–716. doi:10.1111/j.17446570.1990.tb00679.x
- Baldasaro, R. E., Shanahan, M. J., i Bauer, D. J. (2013). Psychometric Properties of the Mini-IPIP in a Large, Nationally Representative Sample of Young Adults. *Journal of Personality Assessment*, 95(1), 74–84. doi:10.1080/00223891.2012.700466

- Becker, G. i Cherny, S. S. (1994). Gender-controlled measures of socially desirable responding. *Journal of Clinical Psychology*, 50(5), 746–752. doi:10.1002/1097-4679(199409)50:5<746::aid-jclp2270500512>3.0.co;2-v
- Burns, G. N. i Christiansen, N. D. (2011). Methods of Measuring Faking Behavior. *Human Performance*, 24(4), 358–372. doi:10.1080/08959285.2011.597473
- Chiang, C.-F. i (Shawn) Jang, S. (2008). An expectancy theory model for hotel employee motivation. *International Journal of Hospitality Management*, 27(2), 313–322. doi:10.1016/j.ijhm.2007.07.017
- Cicchetti, D. V. (1994). Guidelines, criteria, and rules of thumb for evaluating normed and standardized assessment instruments in psychology. *Psychological Assessment*, 6(4):284–290. doi: 10.1037/1040-3590.6.4.284.
- Cooper, A. J., Smillie, L. D., i Corr, P. J. (2010). A confirmatory factor analysis of the Mini-IPIP five-factor model personality scale. *Personality and Individual Differences*, 48(5), 688–691. doi:10.1016/j.paid.2010.01.004
- Crede, M. (2010). Random responding as a threat to the validity of effect size estimates in correlational research. *Educational and Psychological Measurement*, 70, 596–612
- Damarin, F. i Messick, S. (1965). Response styles as personality variables: A theoretical integration of multivariate research. *ETS Research Bulletin Series*, 1965(1), 1116.
- Donnellan, M. B., Oswald, F. L., Baird, B. M. i Lucas, R. E. (2006). The Mini-IPIP Scales: Tiny-yet-effective measures of the Big Five Factors of Personality. *Psychological Assessment*, 18(2), 192–203. doi:10.1037/1040-3590.18.2.192
- Državni zavod za statistiku (2019, 3. svibnja). *Aktivno stanovništvo u Republici Hrvatskoj 2018*. https://www.dzs.hr/Hrv_Eng/publication/2019/09-02-07_01_2019.htm
- Dwight, S. A., i Donovan, J. J. (2003). Do Warnings Not to Fake Reduce Faking? *Human Performance*, 16(1), 1–23. doi:10.1207/s15327043hup1601_1
- 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(2), 90–93. doi:10.1037/h0058073
- Edwards, A. L. i Diers, C. J. (1962). Social Desirability and the Factorial Interpretation of the MMPI. *Educational and Psychological Measurement*, 22(3), 501–509. doi:10.1177/001316446202200307

- Edwards, A. L. (1963). A factor analysis of experimental social desirability and response set scales. *The Journal of Applied Psychology*, 47(5), 308–316. doi:10.1037/h0039793
- Ellingson, J. E. i McFarland, L. A. (2011). Understanding faking behavior through the lens of motivation: An application of VIE theory. *Human Performance*, 24(4), 322337.
- Feeney, J. (2018). *Assessing and Preventing Applicant Faking on Personality Tests*. Electronic Thesis and Dissertation Repository. 5424. <https://ir.lib.uwo.ca/etd/5424>
- Fleiss, J. L. (1986). *The design and analysis of clinical experiments*. New York: Wiley.
- George, D. i Mallery, M. (2010). *SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference, 17.0 update* (10a ed.). Pearson.
- Goldberg, L. R., Johnson, J. A., Eber, H. W., Hogan, R., Ashton, M. C., Cloinger, C. R., Gough, H. G. (2006). The international personality item pool and the future of public-domain personality measures. *Journal of Research in Personality*, 40, 84-96.
- Goldberg, L. R. (n.d.). Possible Questionnaire Format for Administering the 50-Item Set of IPIP Big-Five Factor Markers. *International Personality Item Pool*. Preuzeto 20 svibnja 2021, sa http://ipip.ori.org/New_IPIP-50-item-scale.htm.
- Hanley, C. (1961). Social desirability and response bias in the MMPI. *Journal of Consulting Psychology*, 25(1), 13–20. doi:10.1037/h0043696
- Holtgraves, T. (2004). Social Desirability and Self-Reports: Testing Models of Socially Desirable Responding. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 30(2), 161–172. doi:10.1177/0146167203259930
- Huang, J.L., Curran, P.G., Keeney, J., Poposki, E.M. i DeShon, R.P. (2012). Detecting and deterring insufficient effort respond to surveys. *Journal of Business and Psychology*, 27, 99–114.
- Huang, J.L., Liu, M. i Bowling, N.A. (2015). Insufficient effort responding: Examining an insidious confound in survey data. *Journal of Applied Psychology*, 100, 828–845.
- International Personality Item Pool. (n.d.) *Administering IPIP Measures, with a 50-item Sample Questionnaire*. https://ipip.ori.org/New_IPIP-50-item-scale.htm
- Kaess, W. A. i Witryol, S. L. (1957). Positive and negative faking on a forced-choice authoritarian scale. *Journal of Applied Psychology*, 41(5), 333–339. doi:10.1037/h0043451

- Karner, T. (2002). The volunteer effect of answering personality questionnaires. *Psychologische Beiträge*, 44, 42-49.
- Krosnick, J. A. (1991). Response strategies for coping with the cognitive demands of attitude measures in surveys. *Applied Cognitive Psychology*, 5(3), 213–236. doi:10.1002/acp.2350050305
- Krumpal, I. (2013). Determinants of social desirability bias in sensitive surveys: a literature review. *Quality & Quantity*. 47(4): 2025–2047.
- Kubinger, K. D. (2009). Three more attempts to prevent faking good in personality questionnaires. *Review of psychology*, 16(2), 115-122.
- Kuncel, N. R. i Borneman, M. J. (2007). Toward a new method of detecting deliberately faked personality tests: The use of idiosyncratic item responses. *International Journal of Selection and Assessment*, 15(2), 220-231.
- Kusyszyn, I. i Jackson, D. N. (1968). A Multimethod Factor Analytic Appraisal of Endorsement and Judgment Methods in Personality Assessment. *Educational and Psychological Measurement*, 28(4), 1047–1061. doi:10.1177/001316446802800404
- McCarthy, J. M., Van Iddekinge, C. H., Lievens, F., Kung, M.-C., Sinar, E. F. i Campion, M. A. (2013). Do candidate reactions relate to job performance or affect criterionrelated validity? A multistudy investigation of relations among reactions, selection test scores, and job performance. *Journal of Applied Psychology*, 98(5), 701–719. doi:10.1037/a0034089
- McFarland, L. A. (2003). Warning Against Faking on a Personality Test: Effects on Applicant Reactions and Personality Test Scores. *International Journal of Selection and Assessment*, 11(4), 265-276.
- McKinley, J. C., Hathaway, S. R. i Meehl, P. E. (1948). The Minnesota Multiphasic Personality Inventory: VI. The K Scale. *Journal of Consulting Psychology*, 12(1), 20–31. doi:10.1037/h0061377
- Meade, A.W. i Craig, S.B. (2012). Identifying careless responses in survey data. *Psychological Methods*, 17, 437–455
- Mick, D. G. (1996). Are Studies of Dark Side Variables Confounded by Socially Desirable Responding? The Case of Materialism. *Journal of Consumer Research*, 23(2), 106–119. <https://doi.org/10.1086/209470>

- Millham, J. i Kellogg, R. W. (1980). Need for social approval: impression management or self-deception?. *Journal of research in Personality*, 14(4), 445-457.
- Mlačić, B. (n.d.). *Croatian Translation of the 50-Item Lexical Big-Five Factor Markers for Self-Report*. <https://ipip.ori.org/Croatian50-itemBigFiveFactorMarkers-SelfReport.htm>
- Mlačić B. i Goldberg L. R. (2007). An analysis of a cross-cultural personality inventory: The IPIP Big-Five factor markers. *Journal of Personality Assessment*, 88 ,168177.
- Nederhof, A. J. (1985). Methods of coping with social desirability bias: a review. *European Journal of Social Psychology*, 15, 263-280.
- Oliver, R. L. (1974). Expectancy theory predictions of salesmen's performance. *Journal of marketing research*, 11(3), 243-253.
- Parmač Kovačić, M., Galić, Z. i Andreis, L. (2014). Upozorenje o lažiranju odgovora u upitniku ličnosti: Jesu li upozoreni ispitanici iskreniji?. *Suvremena psihologija*, 17, 35-52.
- Parmač Kovačić, M., Galić, Z. i Jernei, Ž. (2014). Social Desirability Scales as Indicators of Self-Enhancement and Impression Management. *Journal of Personality Assessment*, 96(5), 532-543.
- Paulhus, D. L. (1984). Two-component models of socially desirable responding. *Journal of Personality and Social Psychology*, 46(3), 598–609.
- Paulhus, D. L. (1991). Measurement and control of response bias. U J. P. Robinson, P. R. Shaver, i L. S. Wrightsman (Ur.), *Measures of social psychological attitudes*, Vol. 1. *Measures of personality and social psychological attitudes* (str. 17–59). Academic Press. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-590241-0.50006-X>
- Paulhus, D. L. (2002). Socially desirable responding: The evolution of a construct. U: H. I. Braun, D. N. Jackson i D. E. Wiley (Ur.), *The role of constructs in psychological and educational measurement* (str. 51-73). Lawrence Erlbaum Associates.
- Paulhus, D. L. (2006). *A Comprehensive Inventory of Desirable Responding (CIDR)*. Poster presented at the meeting of the Association for Research in Personality, New Orleans, LA.
- Ryu, E. (2011). Effects of skewness and kurtosis on normal-theory based maximum likelihood test statistic in multilevel structural equation modeling. *Behavior research methods*, 43(4), 1066-1074

- Schmitt, N. i Stults, D.M. (1985). Factors defined by negatively keyed items: The result of careless respondents?. *Applied Psychological Measurement*, 9, 367–373.
- Schmitt, D. P., Realo, A., Voracek, M. i Allik, J. (2008). Why can't a man be more like a woman? Sex differences in Big Five personality traits across 55 cultures. *Journal of Personality and Social Psychology*, 94(1), 168–182. <https://doi.org/10.1037/00223514.94.1.168>
- Scott, W. A. (1963). Social desirability and individual conceptions of the desirable. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67, 574-585.
- Sisson, E. D. (1948). Forced Choice? The New Army Rating. *Personnel Psychology*, 1(3), 365–381. doi:10.1111/j.1744-6570.1948.tb01316.x
- Smith, G. (2008). Does gender influence online survey participation?: A record-linkage analysis of university faculty online survey response behavior. ERIC Document Reproduction Service No. ED 501717.
- Smither, J. W., Reilly, R. R., Millsap, R. E., AT&T, K. P. i Stoffey, R. W. (1993). Applicant reactions to selection procedures. *Personnel psychology*, 46(1), 49-76.
- Tonković Grabovac, M. (2013). Povijest proučavanja i pregled konceptualizacija socijalno poželjnog odgovaranja na upitnicima ličnosti. *Društvena istraživanja*, 22(3): 413-434.
- Tracey, T. (2015). A Note on Socially Desirable Responding. *Journal of Counseling Psychology*. 63(2). 10.1037/cou0000135.
- Van Eerde, W. i Thierry, H. (1996). Vroom's expectancy models and work-related criteria: A meta-analysis. *Journal of applied psychology*, 81(5), 575.
- Vasilopoulos, N. L., Cucina, J. M., & McElreath, J. M. (2005). Do Warnings of Response Verification Moderate the Relationship Between Personality and Cognitive Ability? *Journal of Applied Psychology*, 90(2), 306–322. <https://doi.org/10.1037/00219010.90.2.306>
- Von Hippel, W. i Trivers, R. (2011). The evolution and psychology of self- deception. *Behavioral and brain sciences*, 34(1), 1.
- Weingarten E, Chen Q, McAdams M, Yi J, Hepler J i Albarracín D. (2016). From primed concepts to action: A meta-analysis of the behavioral effects of incidentally presented words. *Psychological Bulletin*. 142(5), 472–97. doi:10.1037/bul0000030

- Wiggins, J. S. (1964). Convergence among stylistic response measures from objective personality tests. *Educational and Psychological Measurement*, 24(3), 551–562.
doi:10.1177/001316446402400310
- Wilmot, M. P. i Ones, D. S. (2019). A century of research on conscientiousness at work. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 116(46), 23004-23010.
- Wright, B. D. (1977). Solving Measurement Problems with the Rasch Model. *Journal of Educational Measurement*, 14(2), 97-116.
- Ziegler, M. i Buehner, M. (2009). Modeling socially desirable responding and its effects. *Educational and Psychological Measurement*, 69(4), 548-565.

Prilozi

Prilog A. *Naslovna stranica forme*

Istraživanje načina odgovaranja u selekcijskoj situaciji Poštovani/a, zahvaljujemo Vam na odvajanju vremena za istraživanje koje se, pod mentorstvom profesorice Une Mikac, provodi u svrhu izrade diplomskog rada Dominika Kukića na studiju psihologije Filozofskog fakulteta u Zagrebu. Ako ste student diplomskog studija ili ste diplomirali unutar prethodne dvije godine (a ne studirate, odnosno niste studirali psihologiju), pozivamo Vas da sudjelujete u ispitivanju načina odgovaranja u situaciji poslovne selekcije.

Zamoliti ćemo Vas da odgovorite na pitanja o nekim Vašim uobičajenim ponašanjima. Detaljne upute i način odgovaranja nalaze se na stranicama koje slijede. Cijeli postupak obično traje 10-ak minuta.

Pitanja slična ovima inače se koriste u selekciji za posao pa se na ovaj način možete upoznati s ovom vrstom testa bez stresnosti selekcijske situacije. Razina stresa i/ili neugode u ovom istraživanju nije veća od one koju doživljavate u svakodnevnom životu. Ako odlučite da na neka pitanja ne želite odgovoriti, to ne morate učiniti i za to nećete snositi nikakve posljedice. Unatoč tome, pomoći ćete nam u istraživanju ako ne izostavite niti jedan odgovor.

Prikupljeni su podaci anonimni i povjerljivost informacija je zajamčena. Pristup podacima imat će samo istraživači. Nalazi ovog istraživanja objavit će se samo za čitavu grupu sudionika te se individualni rezultati neće objavljivati. Ostale relevantne informacije o istraživanju koje Vas zanimaju možete dobiti putem e-mail adrese dominikkukic94@gmail.com.

Naglašavamo kako je sudjelovanje u ovom istraživanju dobrovoljno te kako imate pravo odustati od sudjelovanja u bilo kojem trenutku bez da snosite ikakve posljedice. Ako imate pritužbe na provedeni postupak ili ste zabrinuti zbog nečega što ste tijekom postupka doživjeli, molimo Vas da se obratite na e-mail etikapsi@ffzg.hr.

Daljnijim sudjelovanjem u ovom istraživanju dajete svoj informirani pristanak na ovdje opisan postupak istraživanja.

Prilog B. *Uputa za kontrolnu i selekcijsku skupinu*

Na ovoj se stranici nalaze tvrdnje koje opisuju uobičajeno ponašanje ljudi. Molimo Vas da, koristeći se priloženim ljestvicama, procijenite koliko pojedini iskaz vjerno opisuje baš Vas. Opišite se onakvim kakvim se sada vidite, a ne kakvi biste željeli biti u budućnosti. Opišite se u odnosu prema drugim osobama koje inače poznajete, a koje su istog spola i

približno iste dobi. Molimo Vas da pažljivo pročitate svaku tvrdnju i tada odaberete stupanj na ljestvici koji odgovara Vašem samoopisu za tu tvrdnju.

Prilog C. *Tekst za simuliranje selekcije*

Zamislite da se nalazite u situaciji selekcije za posao koji želite dobiti i koji smatrate idealnim za Vas.

Izbor osobe koja 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 na pitanja na sljedeće dvije stranice odgovarate onako kako biste odgovarali u ovako opisanoj situaciji selekcije.

Prilog D. *Uputa za čestičnu skupinu*

Na ovoj se stranici nalaze tvrdnje koje opisuju uobičajeno ponašanje ljudi. Molimo Vas da, koristeći se priloženim ljestvicama, procijenite koliko pojedini iskaz vjerno opisuje baš Vas. Opišite se onakvima kakvima se sada vidite, a ne kakvi biste željeli biti u budućnosti. Opišite se u odnosu prema drugim osobama koje inače poznajete, a koje su istog spola i približno iste dobi. Molimo Vas da pažljivo pročitate svaku tvrdnju i tada odaberete stupanj na ljestvici koji odgovara Vašem samoopisu za tu tvrdnju. Pripazite, važno je da budete iskreni jer se u upitniku nalaze pitanja namijenjena otkrivanju onih koji su neiskreni u odgovaranju. Kandidati za koje utvrdimo da su neiskreno odgovarali bit će isključeni iz daljnjeg selekcijskog postupka.

Prilog E. *Uputa za računalno-statističku skupinu*

Na ovoj se stranici nalaze tvrdnje koje opisuju uobičajeno ponašanje ljudi. Molimo Vas da, koristeći se priloženim ljestvicama, procijenite koliko pojedini iskaz vjerno opisuje baš Vas. Opišite se onakvima kakvima se sada vidite, a ne kakvi biste željeli biti u budućnosti. Opišite se u odnosu prema drugim osobama koje inače poznajete, a koje su istog spola i približno iste dobi. Molimo Vas da pažljivo pročitate svaku tvrdnju i tada odaberete stupanj na ljestvici koji odgovara Vašem samoopisu za tu tvrdnju. Pripazite, važno je da budete iskreni jer ćemo odgovore analizirati računalnim statističkim programom koji omogućuje otkrivanje onih koji su neiskreni u odgovaranju. Kandidati za koje utvrdimo da su neiskreno odgovarali bit će isključeni iz daljnjeg selekcijskog postupka.

Prilog F. *Tekst na zadnjoj web-stranici*

Hvala Vam što ste odvojili vrijeme za ispunjavanje ovog upitnika!

Cilj ovog istraživanja bio je ispitati koji je efekt informacije o korištenju različitih metoda identificiranja neiskrenog odgovaranja na njegovo pojavljivanje. Jedna od postojećih metoda je analiza odgovora računalnim statističkim programom, no mi je zbog metodoloških ograničenja nismo u mogućnosti koristiti, već nas je zanimalo kako reagiraju kandidati koji su dobili informaciju da će ta metoda biti korištena, a kako oni koji je nisu dobili.

Za sve nedoumice i pitanja vezana za ovo istraživanje, možete se javiti na e-mail adresu dominikkukic94@gmail.com

Ako poznajete nekoga tko bi volio vidjeti kako bi mogla izgledati selekcija za posao ili sudjelovati u istraživanju, molimo Vas da im proslijedite poveznicu u nastavku. To bi nam bilo od velike pomoći!

<https://www.soscisurvey.de/selekcija/>

Sada možete zatvoriti ovaj prozor.