

Sveučilište u Zagrebu
Filozofski fakultet
Odsjek za psihologiju

**ISKRIVLJAVANJE ODGOVORA NA UPITNICIMA LIČNOSTI U
SPECIFIČNOM MOTIVACIJSKOM KONTEKSTU**

Diplomski rad

Jurica Plečko

Mentor: prof.dr.sc. Željko JerneiĆ

Zagreb, 2009.

SAŽETAK

Svrha istraživanja je ispitivanje mogućnosti iskrivljavanja odgovora na upitnicima ličnosti ovisno o specifičnom kontekstu primjene upitnika ličnosti. Sudionici su ispunjavali instrumente (IPIP – 100, Međunarodni fond čestica ličnosti) u situacijama iskrenog odgovaranja (N=370) te stvarne (N=602) i uputom manipulirane selekcijske situacije (N=416). Korišteni su i rezultati procjene eksperata kao kriterij specifičnog profila ličnosti za zanimanje vojnog pilota. Sudionici su iskrivljavali odgovore i u fiktivnoj selekciji i u stvarnoj životnoj situaciji. Također, s obzirom na kriterij, ispitanici fiktivne selekcije su u prosjeku bili uspješniji u selekcijskom postupku. Profili ličnosti u selekcijskim situacijama su značajno odstupali od idealnog profila vojnog pilota eksperata. Međutim, oni posjeduju određene posebnosti koje naznačuju da ispitanici mogu lažirati specifične profile ličnosti ovisno o zahtjevima situacije.

Ključne riječi: ličnost, upitnik ličnosti, vojni pilot, selekcija, iskrivljavanje odgovora.

ABSTRACT

Purpose of the research is examination of response distortion capabilities depending on specific context of personality questionnaire application. Participants took a personality questionnaire (IPIP – 100; International Personality Item Pool) in situation of honest responding (N=370) as well as in the real-life (N=602) and by instruction manipulated selection situation (N=416). Results of expert evaluation, as a specific personality profile criterium for a military pilot avocation, were also used. Participants distorted their responses in a fictive selection and in a real-life situation. Also, regarding the criterium, participants in a fictive situation were more successful in selection procedure. Personality profiles in selection situations differed significantly from the experts ideal military pilot profile. However, they do possess certain features which indicate that participants can produce specific personality profiles depending on situation requirements.

Keywords: personality, personality questionnaire, military pilot, selection, response distortion.

SADRŽAJ:

UVOD.....	4
Utjecaj iskrivljavanja odgovora na valjanost upitnika ličnosti	5
Istraživanja specifičnog iskrivljavanja odgovora.....	8
 CILJ ISTRAŽIVANJA	11
 METODOLOGIJA.....	12
Sudionici	12
Mjerni instrumenti	12
Postupak	13
 REZULTATI.....	15
 RASPRAVA.....	21
 ZAKLJUČAK	24
 LITERATURA.....	25

UVOD

Ličnost je dobar prediktor onih ponašanja koja nije moguće predvidjeti općim mentalnim sposobnostima, znanjem i vještinama ili samom situacijom (Barrick i Mount, 2005; Ones i sur., 2005). Sukladno tome, većina velikih i uspješnih tvrtki danas postavlja ličnost kao uvjet pri zapošljavanju (Rothstein i Goffin, 2006). Međutim, uspješno mjerenje osobina ličnosti nije jednostavno. Objektivni testovi ličnosti su preskupi i nepraktični te gotovo da se ni ne primjenjuju u praksi, projektivne tehnike (npr. Warteggov test crteža, Rorschahov test mrlja, Test tematske apercepcije) imaju loše metrijske karakteristike (Šverko, 2003), a ne postoji pouzdana metoda kojom bi se detektirali ispitanici koji iskrivljavaju odgovore (simuliranje i disimuliranje) na upitnicima ličnosti kao ni postupak kojim bi se iz njihovih iskrivljenih rezultata dobili stvarni (Rosse i sur., 1998).

Ranija najčešća zamjerka korištenju upitnika ličnosti u selekciji zaposlenika bila je navodno niska kriterijska valjanost. Ona je dobivena uprosječivanjem koeficijenata valjanosti teorijski i etiološki različitih osobina ličnosti te pretpostavkom da je sva prediktivna varijanca u domeni ličnosti ograničena na varijancu povezanu s Big Five dimenzijama (Ones i sur., 2005). Velik broj meta-analiza je, s vremenom, značajno pomogao u empirijskom i teorijskom razumijevanju prirode povezanosti između konstrukata ličnosti, posebice Big Five modela, i uspješnosti u poslu. Savjesnost i emocionalna stabilnost dobro predviđaju opću uspješnost, a ekstraverzija, ugodnost i otvorenost prema iskustvu su valjani prediktori uspješnosti na specifičnim radnim mjestima (Barrick i Mount, 2005).

Schmidt i Hunter (1998) su proučavali povezanost različitih selekcijskih metoda s kasnijom uspješnošću na radnom mjestu. Upitnici integriteta i savjesnosti su se, s prosječnim koeficijentima valjanosti od 0,41 odnosno 0,31, pokazali dobrim prediktorima uspješnosti, po veličini odmah nakon testova općih intelektualnih sposobnosti i radne kušnje. Dok kognitivne sposobnosti predviđaju je li osoba sposobna izvršavati neki posao, osobine ličnosti poput emocionalne stabilnosti dobro predviđaju radnu motivaciju. Kombiniranjem upitnika ličnosti i testova inteligencije značajno se povećava kriterijska valjanost novonastale baterije testova (Schmidt i Hunter, 1998).

Utjecaj iskrivljavanja odgovora na valjanost upitnika ličnosti

Situacije procjenjivanja u organizacijskom okruženju mogu motivirati osobe za iskrivljavanje odgovora na upitnicima ličnosti ukoliko isti žele utjecati na pozitivan ishod selekcijskog postupka. Samoprezentacija tada može biti pristrana, odgovarati percipiranim zahtjevima i sadržavati karakteristike prototipa idealnog zaposlenika (Rosse i sur., 1998). Većina upitnika ličnosti, uključujući i standardne instrumente poput MMPI (Minnesota multifazni inventar ličnosti), EPQ (Eysenckov upitnik ličnosti) i PRF (eng. Personality research form), sadrži skale koje mjere ili bi trebale mjeriti iskrivljavanje odgovora (Krahé, 1989). Uvrštavanje takvih skala upućuje na ozbiljnost u sagledavanju posljedica iskrivljavanja odgovora na mjerne karakteristike instrumenata i njihovu praktičnu upotrebljivost. Najveći problemi za selekcijske odluke su promjene u konstruktnoj i kriterijskoj valjanosti upitnika ličnosti.

Iskrivljavanje odgovora utječe na promjene u aritmetičkim sredinama varijabli ličnosti, ali postoje podaci i o povećanju korelacija između različitih dimenzija ličnosti kao i između mjera socijalne poželjnosti i dimenzija ličnosti u uvjetima pozitivne samoprezentacije čime se narušava konstruktna valjanost. Posljedica povećanih interkorelacija na multidimenzionalnim upitnicima ličnosti je manji broj faktora ličnosti dobivenih faktorskom analizom. Time se dovodi u pitanje kvaliteta konceptualizacije ličnosti koja leži u podlozi samih upitnika (Bradley i Hauenstein, 2006; Paulhus i sur., 1995). Bradley i Hauenstein (2006) sugeriraju kako su ti podaci dobiveni samo u istraživanjima u kojima su ispitanici uputom navođeni na iskrivljavanje odgovora odnosno u situaciji koja ne odgovara strategijama samoprezentacije u stvarnim uvjetima. Ti istraživači su proveli meta-analizu istraživanja koja ispituju razlike između ličnosti zaposlenika i kandidata za posao. Pretpostavlja se da odgovore u većoj mjeri iskrivljavaju kandidati za posao jer su motivirani za ishod selekcijskog postupka. Dakle, radilo se o realnim situacijama i ispitanici nisu uputom navođeni na iskrivljavanje odgovora. Dobivene prosječne razlike interkorelacija dimenzija ličnosti između dvije situacije nisu bile toliko značajne da bi utjecale na konstruktnu valjanost upitnika ličnosti.

S druge strane, iskrivljavanje odgovora vjerojatno utječe na kriterijsku valjanost upitnika ličnosti iako mnoga istraživanja tvrde kako, osim što povećava prosječne

rezultate na skalama ličnosti, ta pojava ne utječe na psihometrijska svojstva instrumenata i ne ograničava njihovu kvalitetnu primjenu u selekciji zaposlenika (Hough i sur., 1990, prema Ones i sur., 1996; Ones i sur., 1993, prema Barrick i Mount 1996; Bradley i Hauenstein, 2004, prema Bradley i Hauenstein, 2006).

Međutim, promjena kriterijske valjanosti uslijed iskrivljavanja odgovora ovisi o specifičnim uvjetima selekcije. Što je selekcijski omjer manji veća je vjerojatnost zapošljavanja kandidata koji su najviše iskrivljavali odgovore. Naime, uzmemo li distribuciju rezultata na upitniku ličnosti, najnepoželjnije rezultate će postizati oni koji imaju stvarno „nizak“ rezultat i nisu u stanju ili ne žele iskrivljavati svoje odgovore, a najpoželjnije oni koji stvarno imaju „visok“ rezultat ali i oni koji najviše iskrivljavaju svoje odgovore. Dakle, efekt iskrivljavanja odgovora će se očitovati u smanjenju kriterijske valjanosti na gornjem dijelu distribucije. Kako je koeficijent korelacije relativno neosjetljiv na promjene u rang poretku na jednom kraju distribucije, kriterijska valjanost čitavog upitnika ličnosti se neće značajno promijeniti kod velikih selekcijskih omjera. Efekt iskrivljavanja odgovora je zamjetljiv tek ako zasebno promatramo pojedine djelove distribucije prediktorske varijable. S druge strane, kriterijska valjanost iskrenih ispitanika bi trebala biti jednaka duž cijele distribucije prediktora (Rosse i sur., 1998; Mueller-Hanson sur., 2003).

Rosse i sur (1998) su proveli istraživanje u kojem su uspoređivali odgovore na upitnicima ličnosti (Revidirani NEO inventar ličnosti, NEO-PI-R; Uravnoteženi inventar poželjnog odgovaranja – upravljanje dojmovima, BIDR-IM) zaposlenika i kandidata za posao. U skladu s pretpostavkama da je BIDR-IM skala dobar indikator iskrivljavanja odgovora i da su kandidati za posao motiviraniji za iskrivljavanje odgovora od već zaposlenih, kandidati za posao su imali više rezultate na skali upravljanja dojmovima. Uspoređivan je i broj odabranih osoba na osnovi rezultata u NEO-PI-R, a s obzirom na različite selekcijske omjere. Što su selekcijski omjeri bili manji, postotak selektiranih s visokim rezultatom na skali iskrivljavanja odgovora bio je veći. Slično tome, Mueller-Hanson i sur. (2003) su ispitanicima dali na ispunjavanje upitnik ličnosti (eng. Achievement Motivation Inventory) s uputom da odgovaraju iskreno i s uputom da namjerno uljepšavaju svoje odgovore. Nakon toga su svi ispitanici rješavali kriterijski zadatak. Rezultati su pokazali da kod manjih selekcijskih omjera

postoji veća vjerojatnost da odabrani budu iz skupine motiviranih za iskrivljavanje odgovora dok je istovremeno njihova prosječna učinkovitost u kriterijskom zadatku značajno niža od učinkovitosti odabranih iz „iskrene skupine“. Jednostavnije rečeno, iskrivljavanje odgovora je omogućilo sudionicima manje uspješnim u kriterijskom zadatku da ipak budu odabrani u selekcijskom postupku što sam postupak odabira čini nevaljanim.

Griffith i sur. (2005) su dobili potvrdu o efektima iskrivljavanja odgovora koristeći zavisani uzorak i stvarnu selekcijsku situaciju. Oni su primjenili upitnik ličnosti (eng. Customer Service Consciousness Scale, CSCS) u stvarnoj selekciji da bi nakon mjesec dana ponovo pristupili osobama koje su prošle selekciju i zamolili ih da iskreno ispune isti upitnik. Na grupnoj razini su dobivene statistički značajne razlike između rezultata u dvjema situacijama. Zbog zavisnog uzorka omogućen je uvid i u iskrivljavanje odgovora na individualnom nivou. Sudionici su se razlikovali u razmjeru iskrivljavanja što je rezultiralo izmjenjenim rang poretkom kandidata u selekcijskom postupku u odnosu na rang poredak u situaciji iskrenog odgovaranja. Iskrivljavanje odgovora je, dakle, vjerojatno smanjilo kriterijsku valjanost instrumenta.

No, postoje i istraživanja sa sasvim suprotnim nalazima. Hogan i sur. (2007) su koristili rezultate ispitanika dobivene u stvarnoj selekciji na Hoganovom inventaru ličnosti (HPI). Posebnost nacrta ovog istraživanja je što su isti ispitanici, koji nisu primljeni u prvoj selekciji, nakon barem 6 mjeseci ponovno ispunjavali isti upitnik za isto radno mjesto u uslužnoj djelatnosti neimenovane velike tvrtke u SAD. Pretpostavka istraživanja bila je da će na drugoj selekciji ispitanici biti motiviraniji za iskrivljavanje. Međutim, nije pronađena značajna razlika između dvije situacije, a i poboljšanje rezultata manjeg broja ispitanika se moglo predvidjeti mjerama socijalne poželjnosti, socijalnih vještina i integriteta. Štoviše, rezultati u obje situacije se nisu značajno razlikovali od rezultata usporedive skupine ispitanika dobivenih u „iskреноj“ situaciji. Istraživači su stoga zaključili kako iskrivljavanje odgovora na upitnicima ličnosti ne predstavlja problem u selekcijskom postupku. Nedostaci istraživanja su upitna motivacija ispitanika, odnosno, poželjnost radnog mjesta te selekcioniranost uzorka sudionika prema sposobnostima. Naime, sudionici su u sklopu selekcijskog postupka ispunjavali i testove sposobnosti te su se u drugoj selekciji pojavili oni koji na njima,

između ostalog, nisu postigli odgovarajuće rezultate te posljedično nisu ni primljeni na radno mjesto. Ellingson i sur. (2007) su također osmislili zanimljivo istraživanje sa zavisnim uzorcima. Uspoređivali su rezultate ispitanika koji su u dva navrata ispunjavali upitnik ličnosti u situaciji s visokom motivacijom za iskrivljavanje odgovora (selekcija za radno mjesto, S) i/ili u situaciji niske motivacije za iskrivljavanje (ispitivanje unutar radne organizacije u razvojne svrhe, R), a kako bi ispitali koliki udio promjene rezultata između dvije situacije otpada na namjerno iskrivljavanje odgovora a koliki na druge faktore poput maturacije i iskustva. Korištene su 4 kombinacije situacija (RR, RS, SR, SS) te je zaključeno da udio varijance koji predstavlja posljedicu namjernog iskrivljavanja odgovora nije mogao utjecati na ishod selekcijskog postupka. Mogući propusti istraživanja su relativno dug period vremena između dva testiranja ($M = 3,6$ godina) i korištenje instrumenta (Kalifornijski inventar ličnosti, CPI) koji, za razliku od npr. upitnika temeljenih na petfaktorskom modelu, operacionalizira ličnost putem 20 skala što može otežati iskrivljavanje odgovora. Ukoliko ovaj instrument i jest manje osjetljiv na iskrivljavanje odgovora, to ne znači da iskrivljavanje odgovora općenito nije problem u praksi.

Strogo statistički gledano, iskrivljavanje odgovora neće značajno narušiti metrijske karakteristike upitnika ličnosti, ali u selekcijama s malim selekcijskim omjerima može imati presudan utjecaj na ishod selekcije i tako dovesti u pitanje kvalitetu i smisao selekcijskog postupka. Iz tog razloga, iskrivljavanje rezultata predstavlja ozbiljan problem. Korištenje upitnika ličnosti se preporučuje tek u svrhu izbacivanja najlošijih kandidata iz selekcijskog postupka (Mueller-Hanson i sur., 2003).

Istraživanja specifičnog iskrivljavanja odgovora

Istraživanja koja pokušavaju odgovoriti na problem mogućnosti iskrivljavanja odgovora najčešće se temelje na usporedbi rezultata na upitnicima ličnosti dobivenih u različitim uvjetima primjene. Spomenute različitosti se najčešće postižu uputama ispitanicima uoči same primjene instrumenata, npr. „Odgovarajte iskreno!“ i „Prikažite se u najboljem mogućem svjetlu!“ (Dilchert i sur, 2006). Daljnja istraživanja ispituju mogućnost ispitanika da iskrivljavanjem odgovora na upitnicima ličnosti stvore specifičan profil ličnosti karakterističan za jednako specifično radno mjesto.

Furnham (1997) je ustanovio kako su ispitanici sposobni predvidjeti svoje rezultate na dimenzijama petfaktorskog modela ličnosti (ponajbolje na skalama neuroticizma, ekstraverzije i savjesnosti) ako im se navedu imena istih i neke karakteristike osoba koje na njima imaju visok ili nizak rezultat. To znači da ispitanici dobro poznaju sebe, predmet mjerenja i način funkcioniranja upitnika ličnosti što je preduvjet za uspješno iskrivljavanje odgovora. U drugom dijelu istraživanja 3 skupine ispitanika su ispunjavale NEO-FFI upitnik uz različite upute. Njihovi zadaci su bili iskrivljavanje odgovora u skladu sa socijalno poželjnim ili socijalno nepoželjnim profilom ličnosti te iskreno odgovaranje. Dobivene su značajne razlike među skupinama na gotovo svim skalama ličnosti, ali i profili koji su odgovarali uputi. Npr. „dobar profil“ je uključivao visoku ekstraverziju, savjesnost i emocionalnu stabilnost. Drugim riječima, ispitanici ne samo da su znali što se smatra „dobrim“ i „lošim“ ili socijalno (ne)poželjnim profilom, već su bili i u stanju „proizvesti“ traženi profil ispunjavajući upitnik ličnosti tj. iskrivljavajući odgovore. Paulhus i sur. (1995) su ispitivali efekte samoprezentacije na profil i strukturu mjera petfaktorskog modela dajući sudionicima sedam različitih instrukcija prije ispunjavanja upitnika ličnosti (FFI). Slično kao i u istraživanju Furnhama (1997), uputama se nastojalo inducirati iskrivljavanje odgovora u skladu s profilima ličnosti koji su u većoj ili manjoj mjeri poželjni za zaposlenika na nedefiniranom radnom mjestu. Izuzev situacije „skromnost“, rezultati u svim ostalim situacijama su se statistički značajno razlikovali od kontrolne situacije „iskrenog“ odgovaranja. Visina rezultata je postepeno rasla od situacije „najgori profil“ do situacije „najbolji profil“ a najveće razlike su dobivene na skali savjesnosti koja je imala raspon rezultata preko cijele skale. Najmanje razlike su dobivene na skali otvorenosti prema iskustvu.

Studije na različitim upitnicima ličnosti su pokazale da je većina skala ličnosti podložna iskrivljavanju odgovora. Dapače, koristeći bilo koju populaciju i upute za iskrivljavanje odgovora u eksperimentalnim istraživanjima dobit ćemo jednake obrasce iskrivljavanja odgovora (Furnham, 1997).

Postoje dokazi da ispitanici mogu lažirati i specifične multidimenzionalne profile ako im se kaže vrsta posla za koju simuliraju (Krahé, 1989; Paulhus i Bruce 1991, prema Paulhus i sur., 1995). Krahé (1989) je istraživanjem pokazala kako ispitanici

prema potrebi mogu lažirati specifične profile na dimenzijama ličnosti društveno odgovoran-neodgovoran i ambiciozan-neambiciozan. Mahar, Colognon i Duck (1995, prema Rosse i sur, 1998) te McFarland i Ryan (2000, prema Rothstein i Goffin, 2006) navode da će kandidati za posao vjerojatnije odgovarati na pitanja u skladu s očekivanom ulogom osobe na radnom mjestu za koje se natječu. Martin i sur. (2002) su uspoređivali rezultate studenata na OPQ (eng. Occupational Personality Questionnaire) u situaciji iskrenog odgovaranja i situaciji uputom manipulirane selekcije za radno mjesto „nižeg rukovoditelja“ s hipotetskim idealnim profilom ličnosti načinjenim na osnovi procjene važnosti 30 osobina ličnosti za navedeno radno mjesto. Važnost osobina ličnosti su procjenjivali rukovoditelji srednjih i velikih tvrtki kao i sudionici koji su ispunjavali OPQ u prvom dijelu istraživanja. „Idealni profili“ studenata i direktora se nisu međusobno značajno razlikovali. Iako prosječni profil dobiven na OPQ u situaciji uputom manipulirane selekcije nije bio jednak „idealnom profilu“, bio mu je sličniji od profila dobivenog u situaciji iskrenog odgovaranja. Sudionici su, dakle, u situaciji uputom manipulirane selekcije nastojali ostvariti rezultat koji odgovara njihovoj percepciji idealne osobe za konkretan posao.

Naposlijetku, uspješno iskrivljavanje odgovora nije jednostavno. Velike standardne devijacije rezultata u situacijama kad je postojalo iskrivljavanje odgovora govore da nema uvijek jasnog odgovora što je poželjno u ispitivanju ličnosti. Ispitanici moraju stvoriti hipoteze o svrsi upitnika koji ispunjavaju te razlikovati one čestice i skale koje su relevantne za profil, i koje treba shodno tome lažirati, od irelevantnih. Oni odgovaraju prema svojim stereotipima ličnosti koji su, u mnogim slučajevima, upravo ono što su istraživači imali na umu prilikom dizajniranja konkretnog instrumenta. Iskrivljavanje odgovora na taj način pruža dokaz o laičkom razumjevanju pojedinih osobina ličnosti (Furnham, 1997; Krahé, 1989).

CILJ ISTRAŽIVANJA

Prema dosad navedenom, istraživanja iskrivljavanja odgovora na upitnicima ličnosti su grupirana oko nekoliko glavnih problema. To su, prije svega, sposobnost ispitanika za iskrivljavanje odgovora i utjecaj iskrivljavanja na valjanost upitnika ličnosti i njihovu praktičnu primjenu. Nalazi prema kojima ispitanici mogu i (ovisno o kontekstu) iskrivljavaju odgovore na upitnicima ličnosti se eksperimentalnim istraživanjima, u pravilu, lako repliciraju (Dilchert i sur., 2006; Furnham, 1997; Paulhus i sur., 1995; Rosse i sur., 1998; Rothstein i Goffin, 2006). Na njih se logički nastavlja istraživanja koja nastoje ustanoviti sposobnost ispitanika da stvore specifične profile na multidimenzionalnim upitnicima ličnosti (Krahé, 1989; Mahar, Colognon i Duck 1995, prema Rosse i sur., 1998; Martin i sur., 2002; Paulhus i Bruce 1991, prema Paulhus i sur., 1995). Međutim, njima nedostaje objektivni kriterijski profil ličnosti koji se traži za određeni posao a često ni samo ispitivanje ličnosti ne odgovara stvarnoj selekcijskoj praksi. Posljedično, takvim istraživanjima nije moguće utvrditi utječu li specifični zahtjevi selekcijskog postupka na iskrivljavanje odgovora na upitnicima ličnosti.

Stoga smo u okviru ovog istraživanja željeli provjeriti mogu li ispitanici na upitniku ličnosti simulirati specifičan profil ličnosti za jedno specifično zanimanje i da li to čine u stvarnoj selekcijskoj situaciji.

METODOLOGIJA

Sudionici

U istraživanju je sudjelovalo 1298 sudionika kategoriziranih u 3 različite skupine na osnovu različitih uvjeta primjene mjernih instrumenata. U situaciji stvarne selekcije sudionici su bili učenici završnih razreda srednjih škola koji su se prijavili u selekcijski postupak pri Ministarstvu obrane Republike Hrvatske. Skupine u situacijama iskrenog odgovaranja i fiktivne selekcije su sačinjavali studenti Kineziološkog, Farmaceutsko-biotehnološkog i Filozofskog fakulteta u Zagrebu. Posebnu skupinu su sačinjavali psiholozi zaposleni u Zavodu za zrakoplovnu medicinu Ministarstva obrane Republike Hrvatske, eksperti u selekcijskom postupku. Oni su u prosjeku imali 16,4 godine radnog staža od čega se 6 godina odnosi na rad u Zavodu za zrakoplovnu medicinu MORH-a.

Upitnici dvoje ispitanika su izbačeni iz daljnje obrade jer je način na koji su ispunjavali mjerne instrumente opućivao na nesuradnju, odnosno neslijeđenje dobivene upute.

Deskriptivna statistika korištenih uzoraka je prikazana u tablici 1. Vidljiva je izjednačenost uzoraka u situacijama iskrenog odgovaranja i fiktivne selekcije na varijablama spola i dobi, dok uzorak u stvarnoj selekciji odudara zbog većeg udjela muških ispitanika.

Tablica 1: Deskriptivna statistika uzoraka u 4 eksperimentalne situacije.

	Anonimno/ Iskreno		Stvarna selekcija		Fiktivna selekcija		Procjena eksperata	
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD
Dob	20,5	2,04	18,1	0,50	19,9	1,36	42,3	4,65
Spol (% muških)	34,6		59,0		39,4		40,0	
N	370		602		416		5	

Mjerni instrumenti

Goldbergov IPIP - 100 (Međunarodni fond čestica ličnosti) je upitnik ličnosti zasnovan na petfaktorskom modelu ličnosti. Sadrži 100 čestica, po 20 za svaku od 5 dimenzija ličnosti modela: ekstroverziju, ugodnost, savjesnost, neuroticizam i intelekt.

Zadatak sudionika je procijeniti na skali od pet stupnjeva (Potpuno netočno; Uglavnom netočno; Niti točno niti netočno; Uglavnom točno; Potpuno točno) koliko se svaka pojedina čestica odnosi na njega. Koeficijenti pouzdanosti pojedinih skala dimenzija ličnosti petfaktorskog modela iznose 0,91 za ekstraverziju, 0,91 za neuroticizam, 0,88 za ugodnost, 0,88 za savjesnost i 0,90 za intelekt (<http://pip.ori.org/newBigFive5broadTable.htm>).

Korišten je i instrument za mjerenje iskrivljavanja odgovora. Sadržavao je 43 čestice od kojih je 21 preuzeta iz L-skale Eysenckovog upitnika ličnosti a 22 iz Paulhusovog BIDR-a, upitnika koji se zasniva na Paulhusovom modelu iskrivljavanja odgovora na upitnicima ličnosti. Vrijednosti Cronbachovog alfa ovako formirane skale iskrivljavanja odgovora se kreću od 0,81 do 0,92.

Postupak

Instrumenti su primjenjeni u 3 različite situacije. Situacija iskrenog odgovaranja predstavlja stvarne rezultate ispitanika, a situacija fiktivne selekcije, u kojoj se od ispitanika uputom traži da iskrivljavaju odgovore kako bi bili uspješniji u selekcijskom postupku za vojnog pilota, ukazuje koliko su ispitanici u mogućnosti iskrivljavati svoje odgovore na konkretnom upitniku ličnosti s obzirom na specifične okolnosti. Usporedba navedenih skupina s trećom skupinom, stvarnom selekcijom, otkriti će u kojoj mjeri kandidati za posao iskrivljavaju odgovore u stvarnom selekcijskom postupku. Daljnja usporedba selekcijskih situacija s kriterijskim idealnim profilom ličnosti eksperata za zvanje vojnog pilota ukazati će na mogućnosti ispitanika da iskrivljavaju svoje odgovore u skladu sa specifičnim profilima ličnosti.

Kandidati za vojnog pilota i studenti u situacijama iskrenog odgovaranja i fiktivne selekcije su ispunjavali upitnik u situacijama grupne primjene. Kandidati su upitnik ispunjavali kao dio stvarnog selekcijskog postupka te su uoči primjene primili uputu iskrenog odgovaranja jednako kao i studenti u situaciji iskrenog odgovaranja. Studenti su upitnik ispunjavali u sklopu vježbi ili predavanja na svom fakultetu, a napomenuto im je kako je ispitivanje potpuno anonimno i da će se rezultati koristiti isključivo u znanstvene svrhe.

Prije ispunjavanja upitnika studentima u situaciji „fiktivne selekcije“ je pročitana i sljedeća uputa: *Cilj istraživanja u kojem sudjelujete je doznati u kojem stupnju ljudi mogu prepoznati kakve osobine ličnosti su potrebne za uspjeh u različitim zanimanjima. Stoga vas molimo da cijeli upitnik ispunite tako da sebe prikazete kao idealnog kandidata za vojnog pilota. To znači da na pitanja nećete odgovarati potpuno iskreno, već onako kako biste se prikazali najprikladnijim kandidatom za vojnog pilota. Kako biste si olakšali zadaću, možete zamisliti da o rezultatima na ovom upitniku ovisi vaš prijem na radno mjesto koje jako želite.* Cijeli postupak primjene upitnika je trajao do 30 minuta.

Eksperti su, s druge strane, ispunjavali upitnik individualno. Njima je dostavljena uputa sljedećeg sadržaja: *Poštovani, zahvaljujemo vam na sudjelovanju u istraživanju koje se provodi u sklopu projekta na Odsjeku za psihologiju Filozofskog fakulteta u Zagrebu. Cilj tog projekta je analiza iskrivljavanja odgovora na upitnicima ličnosti i njihovih učinaka na praksu odabira kadrova. U dosadašnjim istraživanjima proučavali smo koliko ispitanici mogu iskrivljavati odgovore na upitnicima ličnosti te u kojem stupnju to čine u selekcijskoj situaciji. U ovom istraživanju želimo ispitati koliko su u tom iskrivljavanju i uspješni. U svrhu odgovora na postavljene istraživačke probleme, potrebna nam je Vaša pomoć. **Molimo Vas da upitnik ličnosti koji se nalazi u prilogu ispunite onako kako bi ga, po Vašem mišljenju, ispunio idealan kandidat za vojnog pilota.***

Ni u jednoj eksperimentalnoj situaciji sudionici nisu posebno upozoravani na mogućnost detekcije iskrivljavanja odgovora.

REZULTATI

Na osnovi ispunjenih upitnika ličnosti, izračunati su individualni rezultati sudionika na dimenzijama ličnosti petfaktorskog modela i kontrolnoj skali iskrivljavanja odgovora. Dio deskriptivne statistike dobivenih individualnih rezultata je prikazan u tablici 2 te na grafu 1. Ispitanici su u svim situacijama postizali više ili visoke rezultate na dimenzijama ekstraverzije, ugodnosti, savjesnosti i intelekta, a niži rezultat na neuroticizmu. Također, promatramo li rezultate u slijedećem nizu eksperimentalnih situacija: iskreno odgovaranje, stvarna selekcija, fiktivna selekcija, procjena eksperata, aritmetičke sredine dobivenih rezultata rastu na dimenzijama ekstraverzije, savjesnosti i intelekta, a padaju na dimenziji neuroticizma. Varijabla ugodnosti je izuzetak i ne potpada pod opisano pravilo. Iz grafičkog prikaza je vidljivo da su najveća neslaganja između situacija na dimenzijama neuroticizma i savjesnosti. Najviše se razlikuju rezultati dobiveni u situaciji iskrenog odgovaranja i procjene eksperata.

Tablica 2: Aritmetičke sredine i standardne devijacije rezultata na dimenzijama ličnosti petfaktorskog modela i skali iskrivljavanja odgovora u 4 eksperimentalne situacije.

	Iskreno odgovaranje		Stvarna selekcija		Fiktivna selekcija		Procjena eksperata	
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD
Ekstraverzija	71,1	13,32	75,7	10,41	76,1	10,86	80,4	10,07
Neuroticizam	55,8	15,01	42,8	10,81	39,9	13,10	26,8	4,32
Ugodnost	76,8	9,63	75,8	8,08	76,2	11,31	70,0	9,46
Savjesnost	70,0	12,68	78,6	9,58	86,1	12,01	88,8	3,83
Intelekt	73,9	9,45	74,8	8,61	78,5	10,89	82,0	6,16
L-BIDR	16,4	6,48	22,5	8,05	28,7	9,24	16,4	6,43

Složenom analizom kovarijance su testirane razlike na dimenzijama ličnosti između situacija iskrenog odgovaranja te stvarne i fiktivne selekcije (tablica 3). Pritom su kontrolirane varijable bile spol i dob. Dobivene su značajne razlike između navedenih situacija na svim dimenzijama ličnosti izuzev ugodnosti. Varijabla spola se pokazala kao značajan faktor koji je utjecao na rezultate na svim dimenzijama ličnosti, dok je dob imala manju značajnost i to samo na varijabli intelekta.

Tablica 3: Rezultati ANCOVA-e provedene na rezultatima dimenzija ličnosti petfaktorskog modela u tri eksperimentalne situacije.

	Iskreno odgovaranje		Stvarna selekcija		Fiktivna selekcija				Kovarijate (F)	
	kM	SD	kM	SD	kM	SD	F	df	Spol	Dob
Ekstraverzija	70,7	13,32	76,7	10,41	75,9	10,86	22,5*	2/1176	7,9*	0,9
Neuroticizam	55,7	15,01	43,5	10,81	39,7	13,10	130,7*	2/1176	22,1*	0,0
Ugodnost	76,6	9,63	75,9	8,08	76,8	11,31	0,7	2/1176	38,9*	1,9
Savjesnost	69,8	12,68	78,5	9,58	86,4	12,01	174,0*	2/1176	7,5*	0,6
Intelekt	73,2	9,45	75,7	8,61	78,2	10,89	22,2*	2/1176	8,8*	4,0*

kM – korigirana aritmetička sredina

*p<0,05

Rezultati u situacijama iskrenog odgovaranja te stvarnoj i fiktivnoj selekciji su uspoređeni i Bonferroni *post hoc* statističkim postupkom te Cohenovim d-indeksom radi dobivanja boljeg uvida u veličine razlika između različitih situacija (tablica 4). Prilikom procjenjivanja vrijednosti d-indeksa korišteno je tzv. Cohenovo tumačenje prema kojem vrijednosti od 0,2, 0,5 i 0,8 predstavljaju granične vrijednosti za malen, umjeren i velik efekt. S obzirom na ovu interpretaciju statističke obrade, zaključujemo kako su ispitanici u selekcijskim situacijama najviše iskrivljavali odgovore na neuroticizmu i savjesnosti, dimenzijama koje slove kao dobri prediktori za sva zanimanja (Barrick i Mount, 2005).

Tablica 4: Vrijednosti Bonferroni *post hoc* usporedbe i Cohenovog d-indeksa između korigiranih rezultata na dimenzijama ličnosti u tri eksperimentalne situacije.

	Iskreno - Stvarna selekcija		Iskreno - Fiktivna selekcija		Stvarna selekcija - Fiktivna selekcija	
	kM1-KM2	d	kM1-KM2	d	kM1-KM2	d
Ekstraverzija	-5,94 ^a	-0,50**	-5,19 ^a	-0,43*	0,74	0,08
Neuroticizam	12,18 ^a	0,93***	16,02 ^a	1,14***	3,84 ^a	0,32*
Ugodnost	0,69	0,08	-0,22	-0,02	-0,91	-0,09
Savjesnost	-8,64 ^a	-0,77**	-16,61 ^a	-1,34***	-8,00 ^a	-0,73**
Intelekt	-2,58 ^a	-0,28*	-5,05 ^a	-0,49*	-2,47 ^a	-0,25*

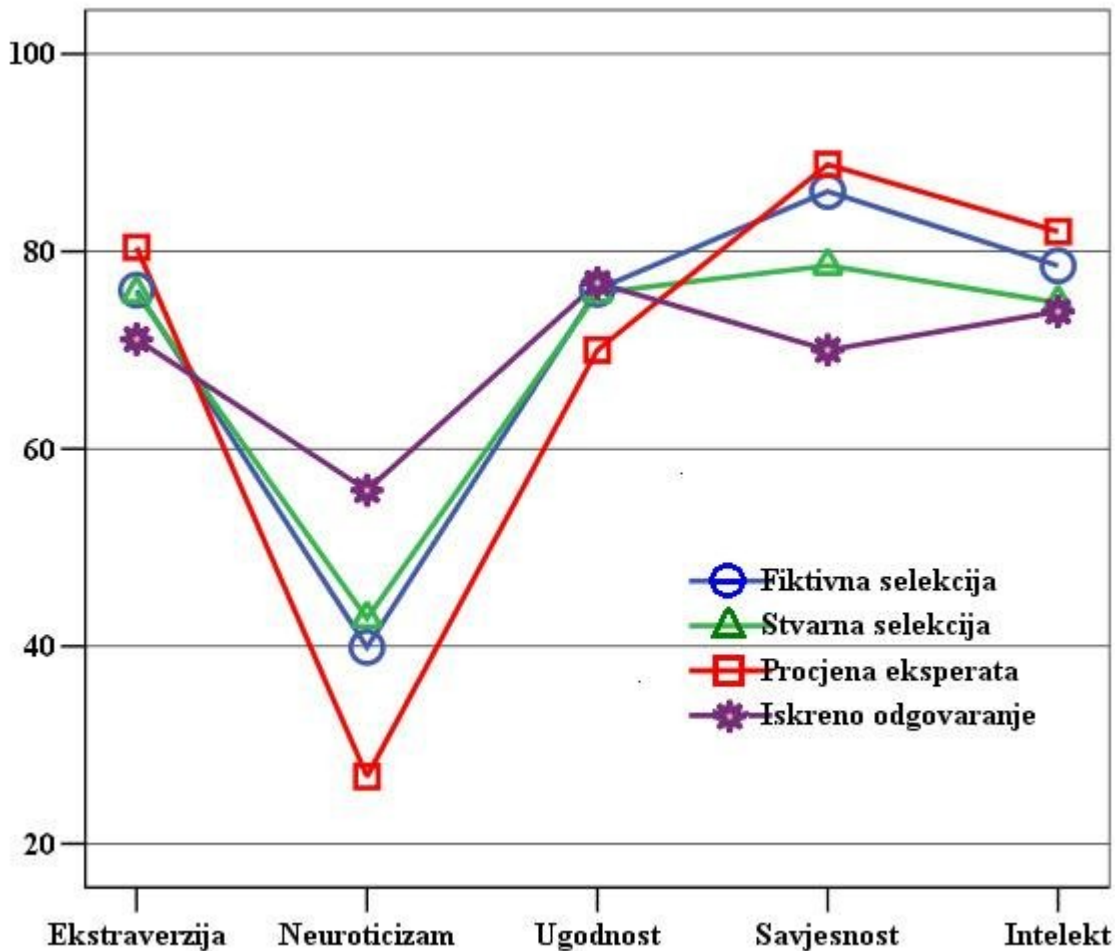
Bonferroni: ^ap<0,01;

d-indeks: *malen efekt; **umjeren efekt; ***velik efekt

Provedena analiza otkriva statističku značajnost razlika između stvarne i fiktivne selekcije na dimenzijama neuroticizma, savjesnosti i intelekta, s napomenom da je, prema izračunatim d-indeksima (tablica 4), najveća razlika dobivena na savjesnosti. Kako je, s obzirom na smjer razlika, profil dobiven u fiktivnoj selekciji bliži profilu eksperata (graf

1), zaključujemo da su ispitanici u toj situaciji u prosjeku bili i uspješniji u iskrivljavanju odgovora.

Graf 1: Grafički prikaz rezultata na dimenzijama petfaktorskog modela ličnosti u 4 eksperimentalne situacije.



Zahvaljujući usporedivom uzorku u situacijama iskrenog odgovaranja i fiktivne selekcije možemo biti posve sigurni da su ispitanici u fiktivnoj selekciji iskrivljavali svoje odgovore na upitnicima ličnosti. Međutim, problem predstavlja zaključivanje o iskrenosti ispitanika u stvarnoj selekciji. Razlike između situacija iskrenog odgovaranja i stvarne selekcije mogu biti posljedica iskrivljavanja odgovora, ali i stvarnih razlika u ličnosti zbog prethodne selekcioniranosti uzorka. Naime, kandidati za vojnog pilota su se dobrovoljno prijavili u selekcijski postupak, a razlog tome može biti ličnost koja odgovara navedenom zanimanju. Tada bi se, i u slučaju da nisu iskrivljavali odgovore, rezultati na upitniku ličnosti kandidata za vojnog pilota razlikovali od stvarnih rezultata

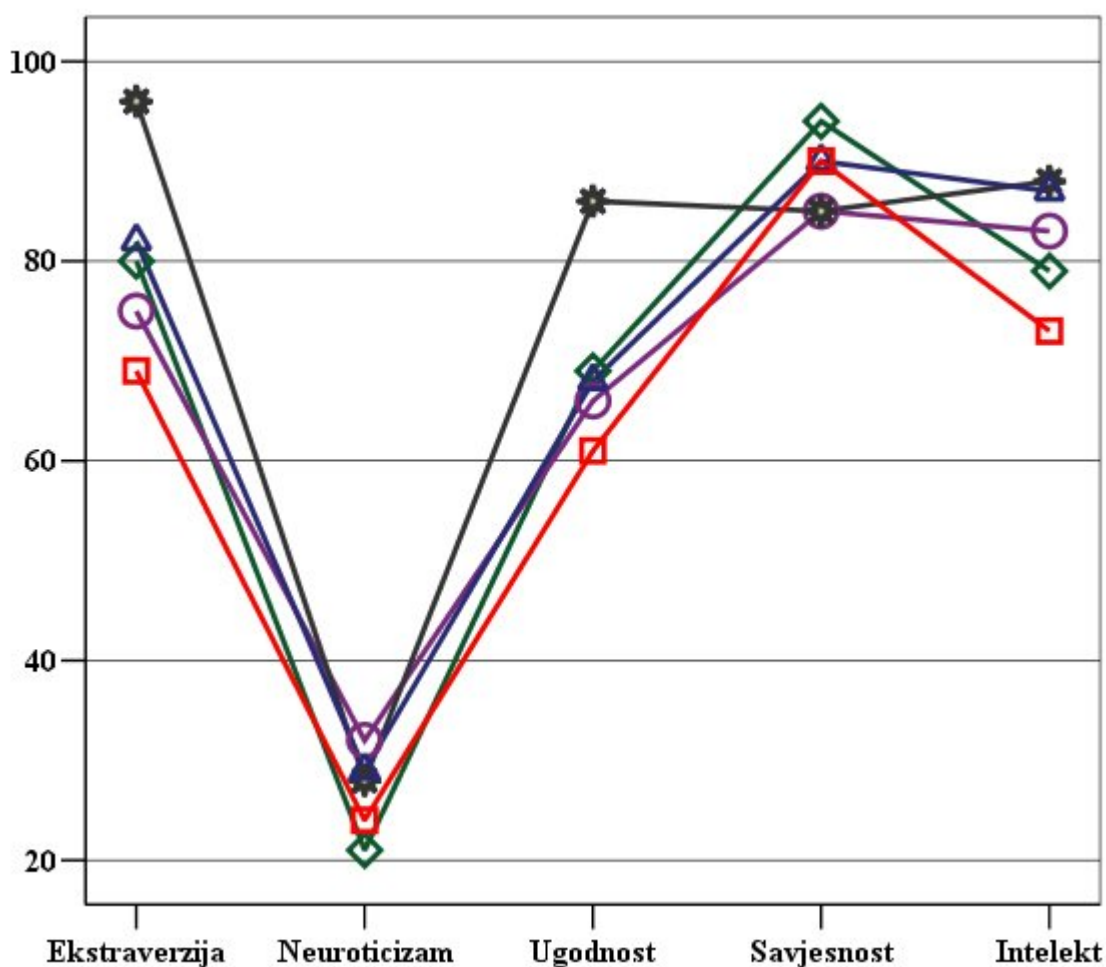
neselektirane skupine ispitanika. Imajući u vidu dosad opisanu problematiku, iskrivljavanje odgovora smo kontrolirali korištenjem skale iskrivljavanja odgovora (L-BIDR, tablica 2). Jednostavnom analizom varijance i *post hoc* usporedbama rezultata na ovoj skali dobivene su statistički značajne razlike između svih situacija ($F=214,25$; $df=2/1316$; $p<0,001$). Ispitanici su najviše iskrivljavali svoje odgovore u fiktivnoj selekciji, zatim u stvarnoj selekciji, a najmanje prilikom iskrenog odgovaranja. Ovi nalazi odgovaraju statističkoj obradi provedenoj na vrijednostima dimenzija ličnosti i pretpostavci da se rezultati u selekcijskim situacijama razlikuju od iskrenog odgovaranja zbog razlike u iskrivljavanju odgovora, a ne zato što postoje razlike u stvarnoj ličnosti ispitanika.

Prilikom ispitivanja sposobnosti ispitanika da lažiraju specifičan profil ličnosti za zvanje vojnog pilota, kao kriterijski profil su uzeti rezultati ispitanika na istom instrumentu u situaciji procjena eksperata (tablica 2). To je učinjeno zbog njihovog iskustva u selekciji kandidata za vojnog pilota i primjeni upitnika ličnosti. Individualni profili eksperata za idealnog kandidata vojnog pilota su prikazani grafom 2. U skladu s velikim raspršenjem rezultata na dimenzijama ličnosti u ovoj eksperimentalnoj situaciji (tablica 2) uočljivo je nepostojanje jasnog slaganja eksperata oko idealnog profila ličnosti vojnog pilota. Pored toga, jedan ekspert rezultatima značajno odstupa od ostalih. Samim time je upitno koliko je ovako dobiven kriterij realan pokazatelj specifičnosti idealne ličnosti vojnog pilota. No ipak, mogu se definirati karakteristike njihovog idealnog profila: vrlo nizak neuroticizam, vrlo visoka savjesnost, relativno visoke vrijednosti na dimenzijama ekstravertiranosti i intelekta i umjerena ugodnost. Za usporedbu, u literaturi se kao poželjne crte ličnosti vojnog pilota navode emocionalna stabilnost, dobra samokontrola, realnost, odgovornost, fleksibilnost, ambicioznost, motiviranost, dobra tolerancija na stres i samopouzdanje (Čepulo-Komar, Bakula, Matešić i Nakić-Đaković, 2005).

I profili dobiveni u selekcijskim situacijama i idealni profil eksperata, osim što su međusobno slični, nalikuju profilima općenitog, socijalno poželjnog iskrivljavanja odgovora („fake good“ ili „fake best“) kakve su istraživanjem dobili i Paulhus i sur. (1995) te Furnham (1997). Budući isti podrazumijevaju iskrivljavanje rezultata prema

manjim vrijednostima na dimenziji neuroticizma, a prema višim vrijednostima na svim ostalim dimenzijama petfaktorskog modela ličnosti, najveću posebnost rezultata u ovom istraživanju predstavlja dimenzija ugodnosti (tablica 2, 3, 4, graf 1). Nedavanjem socijalno poželjnih odgovora na istoj, i eksperti i ispitanici u svim eksperimentalnim situacijama su ju očigledno ocijenili nebitnom za zvanje vojnog pilota. Takav rezultat znači da su ispitanici, ovisno o zahtjevima situacije, ipak u stanju u određenoj mjeri iskrivljavati svoje odgovore u skladu sa specifičnim profilima ličnosti.

Graf 2: Individualni profili eksperata na dimenzijama petfaktorskog modela ličnosti.



Sukladnost profila ličnosti u situacijama iskrenog odgovaranja, stvarne i fiktivne selekcije s idealnim profilom ličnosti eksperata ispitana je računanjem rang korelacije, tj. Pearsonovog R_o koeficijenta korelacije (tablica 5). S obzirom da su rang korelacije

izračunate na temelju malog broja parova (N=5), niti jedna od dobivenih vrijednosti ne označava statistički značajno poklapanje profila ličnosti. Ipak, u kontekstu s priloženim vrijednostima Cronbach-Glaserove distance, uočljiva je tendencija većeg poklapanja s idealnim profilom u situacijama u kojima je zabilježeno veće iskrivljavanje odgovora.

Tablica 5: Vrijednosti Pearsonovog Ro koeficijenta korelacije i Cronbach-Glaserove distance između korigiranih grupnih rezultata u 3 eksperimentalne situacije i rezultata dobivenih procjenom eksperata na dimenzijama petfaktorskog modela ličnosti.

	Iskreno odgovaranje - Procjena eksperata	Stvarna selekcija – Procjena eksperata	Fiktivna selekcija – Procjena eksperata
Pearsonov Ro	0,1	0,7	0,9
CG distanca	37,57	21,75	15,91

Izračunati su i t-testovi za male nezavisne uzorke između bruto rezultata u selekcijskim situacijama i procjene eksperata (tablica 6). Dobivene t vrijednosti su značajne na dimenzijama koje su ispitanici najviše lažirali, savjesnosti i neuroticizmu, a razlike su, očekivano, manje između profila eksperata i rezultata situacija u kojima su ispitanici iskrivljavali svoje odgovore. Prema tome, ispitanici su ispravno pretpostavili koje dimenzije ličnosti su ključne za uspjeh u selekcijskom postupku ali u prosjeku nisu na njima toliko lažirali svoje odgovore da bi u potpunosti dostigli vrijednosti koje su eksperti ocijenili idealnim.

Tablica 6: Rezultati t-testova između triju eksperimentalnih situacija i rezultata dobivenih procjenom eksperata na dimenzijama petfaktorskog modela ličnosti.

	Iskreno odgovaranje - Procjena eksperata	Stvarna selekcija – Procjena eksperata	Fiktivna selekcija – Procjena eksperata
Ekstraverzija	-1,64	-0,80	-0,93
Neuroticizam	4,36**	3,48**	2,23*
Ugodnost	1,54	1,64	1,36
Savjesnost	-3,39**	-2,42*	-0,45
Intelekt	-2,10*	-1,65	-0,79

**p<0,01 *p<0,05

RASPRAVA

Predmet ovog istraživanja je ispitivanje iskrivljavanja odgovora na upitnicima ličnosti u praktičnim selekcijskim uvjetima. Pokušali smo ustanoviti iskrivljavaju li ispitanici svoje odgovore ako su za to motivirani te koliko mogu biti uspješni s obzirom na specifične zahtjeve situacije. Posebnost istraživanja je sudjelovanje eksperata, osoba koje imaju iskustvo u provođenju konkretnog selekcijskog postupka, a samim time i u primjeni upitnika ličnosti.

Na temelju usporedbe rezultata u eksperimentalnim situacijama iskrenog odgovaranja, stvarne i fiktivne selekcije, možemo zaključiti da su ispitanici u fiktivnoj selekcijskoj situaciji iskrivljavali svoje odgovore, budući je u situaciji iskrenog odgovaranja korišten usporediv uzorak uz gotovo identične uvjete primjene instrumenta. Nalaz je, s obzirom na dosadašnja istraživanja, očekivan (Dilchert i sur., 2006; Furnham, 1997; Paulhus i sur., 1995; Rosse i sur., 1998; Rothstein i Goffin, 2006).

Nadalje, rezultati našeg istraživanja su u suprotnosti sa stavom da ispitanici u stvarnim životnim situacijama ne iskrivljavaju svoje odgovore na upitnicima ličnosti (Dilchert i sur., 2006; Hogan, Barret i Hogan, 2007) te da, samim time, iskrivljavanje odgovora ne postoji ni kao smetnja u primjeni ove vrste instrumenata u selekcijskoj praksi. Iako postoji odudaranje stvarne selekcijske situacije od fiktivne selekcije, situacije koja bi trebala predstavljati svojevrsan prototip lažiranog profila ličnosti za zanimanje vojnog pilota, rezultati kontrolne skale iskrivljavanja odgovora upućuju da su sudionici u obje situacije iskrivljavali odgovore, ali u različitoj mjeri. Uputa je, u fiktivnoj selekciji, mogla biti povod ispitanicima za korištenje strategije iskrivljavanja odgovora kakvom se ne bi služili u stvarnoj selekciji (Bradley i Hauenstein, 2006). Oni su mogli biti usmjereni na lažiranje idealnog profila kandidata, dok su u stvarnoj selekciji sudionici nastojali dati poželjne odgovore polazeći od vlastite ličnosti. Osim toga, vjerojatno je da neki ispitanici u stvarnim selekcijskim situacijama uopće ne iskrivljavaju svoje odgovore iz straha da ne budu otkriveni ili naprosto iz nepoznavanja utjecaja iskrivljavanja odgovora, odnosno rezultata na upitniku ličnosti na krajnji ishod selekcijskog postupka. Takve pretpostavke odgovaraju i tvrdnjama nekih istraživača kako situacija u kojoj se od sudionika traži da iskrivljava odgovore, ne odgovara

uvjetima u stvarnoj selekciji i samo omogućuje uvid u mogućnosti iskrivljavanja odgovora na primjenjenom upitniku (Abrahams, Neumann i Githens, 1971, prema Hogan, Barret i Hogan, 2007). Korištenjem kontrolne skale iskrivljavanja odgovora je potvrđeno ovo objašnjenje. Dakle, iskrivljavanje odgovora u selekcijskoj praksi je prisutno, ali o njemu je potrebno oprezno izvoditi zaključke u istraživanjima koja iskrivljavanje odgovora induciraju uputom.

U kontekstu ove diskusije, postoji i sljedeća interpretacija mjera raspršenja rezultata na upitnicima ličnosti. Prema istraživanjima Rosse i sur. (1998) te Mueller-Hanson i sur. (2003), sudionike u istraživanju možemo podijeliti na one koji ne mogu ili ne žele iskrivljavati odgovore, pa primjenom upitnika ličnosti dobijamo njihov pravi rezultat, i one koji mogu i žele iskrivljavati odgovore na upitnicima ličnosti. Kao posljedicu iskrivljavanja, dakle, dobijamo pomak dijela rezultata u smjeru poželjnih rezultata, mijenja se oblik distribucije, a povećava se raspršenje rezultata. U našem slučaju, standardne devijacije na svim dimenzijama petfaktorskog modela ličnosti su veće u situaciji fiktivne selekcije nego u stvarnoj selekcijskoj situaciji (tablica 2).

Nastavljajući se na dosadašnja istraživanja (Krahé, 1989; Martin i sur., 2002), naši rezultati potvrđuju da prosječni ispitanik intuitivno može lažirati određene specifičnosti koje odgovaraju konkretnoj selekcijskoj situaciji. Činjenica da ispitanici nisu uspjeli lažirati idealan profil eksperata ne znači da njihovi rezultati ne predstavljaju specifičan profil ličnosti. Dapače, budući su eksperti, prema znanju i sposobnostima za manipulaciju upitnikom ličnosti, selekcionirana skupina, određene razlike u odnosu na rezultate opće populacije su očekivane.

Za usporedbu, i u istraživanju Krahé (1989) ispitanici su uspjeli lažirati navodno specifične profile ličnosti. No, njihov zadatak iskrivljavanja odgovora je bio relativno jednostavan: iskrivljavanje odgovora na dvije dimenzije koje opisuju ljudsko ponašanje, društveno odgovoran-neodgovoran i ambiciozan-neambiciozan. Također, njima je jasno rečeno kakvi se rezultati od njih očekuju. Takva situacija ispunjavanja upitnika ne zahtijeva od ispitanika znatno veće sposobnosti od lažiranja socijalno poželjnog ili nepoželjnog profila u istraživanjima Furnhama (1997) te Paulhusa i sur. (1995) te se na temelju nje ne može zaključivati o mogućnosti ispitanika za iskrivljavanje odgovora u

skladu sa specifičnim profilima ličnosti u realnim selekcijskim situacijama. U našem istraživanju, ispitanici nisu znali ni kako je konceptualizirana ličnost u korištenom instrumentu, ni na kojim dimenzijama ličnosti je potrebno iskrivljavati odgovore, kao ni u kojem smjeru. Povrh toga, mnoge čestice upitnika ličnosti, a i neke dimenzije, nemaju očitu vezu s konkretnom selekcijskom situacijom tj. stereotipom idealnog vojnog pilota. Dio ispitanika je time vjerojatno ipak bio donekle zbunjen pa je u većoj mjeri davao „samo“ socijalno poželjne odgovore. Eksperti su, uzevši u obzir njihovo iskustvo u primjeni upitnika ličnosti, u prosjeku kvalitetnije manipulirali odgovorima na instrumentu. Dokaz tome je i njihov znatno niži rezultat na kontrolnoj skali iskrivljavanja odgovora (tablica 2).

Poput našeg, i istraživanje Martina i sur. (2002) ispituje mogućnosti prilagodbe ispitanika specifičnoj selekcijskoj situaciji koristeći kriterij specifičnog profila ličnosti za konkretno radno mjesto. No, on je dobiven procjenom osoba, rukovodećeg kadra koji nema praktičnog iskustva u selekciji ispitanika kao ni formalna znanja o ličnosti i instrumentima koji ju mjere. Stoga je moguće da ta procjena odgovara samo općem socijalno poželjnom profilu ličnosti, jednako kao i profili koje su iskrivljavanjem u istom istraživanju lažirali kandidati u specifičnom selekcijskom postupku. Najveća prednost opisanog istraživanja je instrument (OPQ) koji se sastoji od 30 skala ličnosti te je samim time „osjetljiviji“ za mjerenje specifičnosti u profilima ličnosti. Sudjelovanje eksperata u našem istraživanju predstavlja određenu garanciju da korišteni idealni profil vojnog pilota predstavlja možda i najspecifičniji profil ličnosti koji je moguće lažirati na primjenjenom instrumentu, a da on istovremeno odgovara i zahtjevima konkretnog selekcijskog postupka. Nasuprot tome, taj isti instrument je, zbog relativno malog broja dimenzija petfaktorskog modela ličnosti, lako mogao biti i prejednostavan, pregrub, a da bi eksperti i ispitanici mogli u potpunosti iskazati svoje mogućnosti u iskrivljavanju odgovora u skladu sa specifičnim profilima ličnosti.

Za kvalitetniju ocjenu specifičnosti iskrivljavanja odgovora potrebno je kontrolirati rezultate njihovom usporedbom s rezultatima dobivenim prilikom općenitog socijalno poželjnog odgovaranja. Nadalje, buduća istraživanja mogućnosti specifičnog iskrivljavanja odgovora moraju koristiti što specifičnije kriterijske profile ličnosti, ali i složenije multidimenzionalne upitnike ličnosti.

Slično kao u istraživanju Mueller-Hansona i sur. (2003), ovo istraživanje jasno pokazuje koliko iskrivljavanje odgovora može utjecati na ishod selekcijskih postupaka s malim selekcijskim omjerima. Konkretno, kada bismo kao minimalne kriterijske vrijednosti za uspjeh u zvanju vojnog pilota postavili rezultate procjene eksperata na dimenzijama ekstraverzije, neuroticizma, savjesnosti i intelekta, u selekciji bi preostala 1 osoba iz situacije iskrenog odgovaranja, 10 osoba iz stvarne selekcije i 20 osoba iz fiktivne selekcije, situacije u kojoj je zabilježeno najizrazitije iskrivljavanje odgovora. Stručnjaci stoga u ovoj vrsti selekcije preporučuju korištenje upitnika ličnosti tek u svrhu izbacivanja najlošijih kandidata, osoba koje imaju stvarno niske rezultate na upitnicima ličnosti i ne mogu ili ne žele iskrivljavati svoje odgovore.

ZAKLJUČAK

Sudionici su iskrivljavali odgovore na upitniku ličnosti u situacijama stvarne i fiktivne selekcije, što znači da prosječan ispitanik može, ako želi, iskrivljavati svoje odgovore na korištenom instrumentu te da ispitanici u stvarnim selekcijskim situacijama iskrivljavaju svoje odgovore.

Profili ličnosti ispitanika u obje selekcijske situacije su odstupali od idealnog profila eksperata za zvanje vojnog pilota. No, ovaj nalaz ne znači da ispitanici, uslijed specifičnih zahtjeva situacije, nisu lažirali specifičan profil ličnosti.

Postoje statistički značajne razlike između dvaju selekcijskih situacija. S obzirom na kriterijsku varijablu, ispitanici u fiktivnoj selekciji su u prosjeku bili uspješniji u selekcijskom postupku. Razlike između dvaju profila se mogu objasniti različitim strategijama iskrivljavanja odgovora koje su ispitanici koristili prilikom ispunjavanja upitnika ličnosti.

LITERATURA

- Barrick, M. R. i Mount, K. M. (1996) Effects of Impression Management and Self-deception on the Predictive Validity of Personality Constructs. *Journal of Applied Psychology*, 81 (3), 261-272.
- Barrick, M. R. i Mount, K. M. (2005) Yes, Personality Matters: Moving on to More Important Matters. *Human Performance*, 18 (4), 359-372.
- Bradley, K. M. i Hauenstein, N. M. A. (2006) The moderating effects of sample type as evidence of the effects of faking on personality scale correlations and factor structure. *Psychology Science*, 48 (3), 313-335.
- Čepulo-Komar, M., Bakula, A., Matešić, E., Nakić-Đaković, S. (2005) Temelji vojnozrakoplovne psihologije. U: Pavlina, Ž., Komar, Z. (ur.): Vojna psihologija: priručnik za hrvatske časnike, knjiga treća. Zagreb: Ministarstvo obrane RH, Služba za odnose s javnošću i informiranje.
- Dilchert, S., Ones, D. S., Viswesvaran, C. i Deller, J. (2006) Response distortion in personality measurement: born to deceive, yet capable of providing valid self-assessments? *Psychology Science*, 48 (3), 209-225.
- Ellingson, J. E., Sackett, P. R. i Connelly, B. S. (2007) Personality Assessment Across Selection and Developmental Contexts: Insight Into Response Distortion. *Journal of Applied Psychology*, 92 (2), 386-395.
- Furnham, A. F. (1997) Knowing and Faking One's Five-Factor Personality Score. *Journal of Personality Assessment*, 69 (1), 229-243.
- Galić, Z. i Jerneić, Ž. (2006) Socijalno poželjno odgovaranje u različitim motivacijskim kontekstima: Provjera Paulhusova modela socijalne poželjnosti. *Suvremena psihologija*, 9 (2), 155-170.
- Griffith, R. L., Chmielowski, T. i Yoshita, Y. (2005) Do applicants fake? An examination of the frequency of applicant faking behavior. *Personal Review*, 36 (3), 341-355.
- Hogan, J., Barrett, P. i Hogan, R. (2007) Personality Measurement, Faking, and Employment Selection. *Journal of Applied Psychology*, 92 (5), 1270-1285.

- Krahé, B. (1989) Faking personality profiles on a standard personality inventory. *Personality and Individual Differences*, 10 (4), 437-443.
- Martin, B.A., Bowen, C.-C. i Hunt, S.T. (2002) How effective are people at faking on personality questionnaires? *Personality and Individual Differences*, 32, 247-256.
- Mueller-Hanson, R., Heggstad, E. D. i Thornton, G. C. III (2003) Faking and Selection: Considering the Use of Personality From Select-In and Select-Out Perspectives. *Journal of Applied Psychology*, 88 (2), 348-355.
- Ones, D. S., Viswesvaran, C. i Dilchert, S. (2005) Personality at Work: Raising Awareness and Correcting Misconceptions. *Human Performance*, 18 (4), 389-404.
- Ones, D. S., Viswesvaran, C. i Reiss, A. D. (1996) Role of Social Desirability in Personality Testing for Personnel Selection: The Red Herring. *Journal of Applied Psychology*, 81 (6), 660-679.
- Paulhus, D. L., Bruce, M. N. i Trapnell, P. D. (1995) Effects of Self-Presentation Strategies on Personality Profiles and Their Structure. *Personallity and Social Psychology bulletin*, 21 (2), 100-108.
- Rosse, J. G., Stecher, M. D., Miller, J. L. i Levin, R. A. (1998) The Impact of Responce Distortion on Preemployment Personality Testing and Hiring Decisions. *Journal of Applied Psychology*, 83 (4), 634-644.
- Rothstein, M. G. i Goffin, R. D. (2006) The use of personality measures in personnel selection: What does current research support? *Human Resource Management Review*, 16 (2), 155-180.
- Schmidt, F. L. i Hunter, J. E. (1998) The Validity and Utility of Selection Methods in Personnel Psychology: Practical and Theoretical Implications of 85 Years of Research Findings. *Psychological Bulletin*, 124 (2), 262-274.
- Šverko, B. (2003) Novije spoznaje o valjanosti selekcijskih metoda: Od doktrine o situacijskoj specifičnosti do postavke o generalizaciji valjanosti. *Suvremena psihologija*, 6 (2), 293-311.