

## UPOZORENJE O LAŽIRANJU ODGOVORA U UPITNIKU LIČNOSTI: JESU LI UPOZORENI ISPITANICI ISKRENIJI?

Maja Parmač Kovačić

Sveučilište u Zagrebu, Filozofski fakultet

Odsjek za psihologiju

Ivana Lučića 3, 10000 Zagreb

mparmac@ffzg.hr

Zvonimir Galić

Sveučilište u Zagrebu, Filozofski fakultet

Odsjek za psihologiju

Ivana Lučića 3, 10000 Zagreb

zvonimir.galic@ffzg.hr

Lea Andreis

Sveučilište u Zagrebu, Filozofski fakultet

Odsjek za psihologiju

Ivana Lučića 3, 10000 Zagreb

lea.andreis@fiveminutes.eu

### Sažetak

Cilj istraživanja bio je provjeriti učinkovitost dviju vrsta upozorenja (upozorenje o mogućnosti detekcije lažiranja odgovora i upozorenje o mogućnosti detekcije i negativnim posljedicama lažiranja odgovora) na povećanje iskrenosti u odgovaranju na mjerama ličnosti. U istraživanju su sudjelovale tri grupe studenata koje su ispunile petofaktorski upitnik ličnosti i dvije skale socijalno poželjnog odgovaranja u situaciji iskrenog odgovaranja i jednoj od tri situacije simulirane selekcije: bez upozorenja (N = 145), s upozorenjem o mogućnosti detekcije lažiranja odgovora (N = 149) i s upozorenjem o mogućnosti detekcije i negativnim posljedicama lažiranja odgovora (N = 141). Promjenu u iskrenosti sudionika provjerili smo usporedbom njihovih rezultata na skalama socijalno poželjnog odgovaranja u situaciji iskrenog odgovaranja i simuliranim selekcijskim situacijama s različitim intenzitetom upozorenja te usporedbom korelacija samoprocjena na mjerama ličnosti između situacije iskrenog odgovaranja i simuliranih selekcijskih situacija. Nalazi na obje skupine podataka pokazali su da upozorenje dovodi do veće iskrenosti sudionika u odgovorima na mjerama ličnosti. Pritom, što je upozorenje koje je dano sudionicima intenzivnije, to su njihove samoprocjene iskrenije.

**Ključne riječi:** upitnik ličnosti, lažiranje odgovora, upozorenje

## UVOD

Uz kognitivne sposobnosti, osobine ličnosti predstavljaju ključnu karakteristiku pojedinca koja određuje njegova ponašanja na radnom mjestu (Bartram, 2004). Međutim, unatoč očekivanjima da bi osobine ličnosti trebale gotovo jednako dobro predviđati radnu uspješnost kao i kognitivne sposobnosti, koeficijenti prognostičke valjanosti upitnika ličnosti rijetko prelaze vrijednost od 0,30. Uzroci ovako niskih koeficijenata valjanosti predmetom su brojnih diskusija, a kao jedan od glavnih čimbenika koji bi mogao objasniti nisku valjanost osobina ličnosti navodi se lažiranje odgovora u upitnicima ličnosti. Istraživanja su pokazala da kandidati u selekcijskom postupku, ne samo da su u mogućnosti stvoriti opću pozitivnu ili negativnu impresiju, nego mogu čak i lažirati rezultat u upitniku ličnosti u skladu sa specifičnim profilom poželjnim u određenoj situaciji (Galić, Jerneić i Parmač Kovačić, 2012; Martin, Bowen i Hunt, 2002; Krahe, 1989). Kada bi svi kandidati u selekciji lažirali svoje odgovore u upitnicima ličnosti u jednakoj mjeri, to ne bi predstavljalo problem jer bi se njihovi rezultati samo povećali (ili smanjili) za konstantu, dok bi njihov rang poredak ostao isti. Budući da kandidati, zbog različitih sposobnosti i motivacije, nejednako lažiraju odgovore, lažiranje može imati ozbiljne posljedice za pravednost i točnost donesenih odluka (Mueller-Hanson, Heggstad i Thorton, 2003; Rosse, Stecher, Miller i Levin, 1998; Christiansen, Goffin, Johnson i Rothstein, 1994).

Tijekom godina razvijene su brojne metode namijenjene za suočavanje s problemom lažiranja odgovora u upitnicima ličnosti. Većina ovih metoda, poput skala socijalno poželjnog odgovaranja, izmišljenih tvrdnji i vremena latencije za odgovore u upitniku ličnosti, usmjerila se na detekciju lažiranih odgovora. S obzirom na to da se ni jedna od tih metoda nije pokazala sasvim pouzdanom u otkrivanju kandidata koji su lažirali odgovore, istraživači su se usmjerili na metode čija je svrha spriječiti pokušaje lažiranja odgovora. Jedna od metoda iz te kategorije koja najviše obećava je upozoravanje kandidata o mogućnosti otkrivanja onih koji su uljepšavali svoje odgovore (Rothstein i Goffin, 2006). Dvije su osnovne vrste upozorenja koje se koriste u različitim selekcijskim situacijama – upozorenje da testovi sadrže čestice na temelju kojih je moguće identificirati kandidate koji lažiraju odgovore te upozorenje da će neiskreno odgovaranje imati negativne posljedice poput isključivanja iz daljnjeg selekcijskog postupka. Temeljna ideja u podlozi obje vrste upozorenja je sprječavanje namjere kandidata da uopće pokušaju “varati” u upitnicima ličnosti (Pace i Borman, 2006).

Generalno, dosadašnja istraživanja su pokazala da upozorenje o mogućnosti detekcije lažiranja odgovora i/ili negativnim posljedicama tog lažiranja dovodi do promjene u rezultatima na ljestvicama upitnika ličnosti. Kako bi odredili veličinu tog učinka, Dwight i Donovan (2003) su proveli meta-analizu na 15 tada dostupnih studija. Prosječna veličina efekta upozorenja utvrđena u tom istraživanju bila je 0,23, što upućuje na relativno slab efekt i u suprotnosti je s ranijim, optimističnijim

nalazima (npr. Hough, Eaton, Dunnette, Kamp i McCoy, 1990; Wheeler, Hamill i Tippins, 1996). Ipak, kada se taj efekt usporedi s prosječnim efektom iskrivljavanja odgovora u upitnicima ličnosti ( $d = 0,77$ ; prema Viswesvaran i Ones, 1999), može se zaključiti da se radi o sniženju rezultata od čak 30% ( $0,23/0,77$ ). Drugi važan nalaz meta-analize Dwighta i Donovanana (2003) je da različite vrste upozorenja imaju različit utjecaj na rezultate kandidata na skalama ličnosti. Prosječna veličina efekta za istraživanja koja su uključivala samo upozorenje o mogućnosti detekcije lažiranja iznosila je  $d = 0,01$ , za ona koja su uključivala upozorenje o negativnim posljedicama lažiranja odgovora  $d = 0,30$ , a za istraživanja koja su uključivala obje vrste upozorenja  $d = 0,25$ . Ovakvi rezultati upućuju na to da učinkovitost ovisi o vrsti upozorenja: dok samo upozorenje o mogućnosti detekcije neiskrenog odgovaranja nema gotovo nikakav utjecaj na odgovaranje, upozorenje o negativnim posljedicama te kombinacija upozorenja o mogućnosti detekcije i negativnim posljedicama lažiranja mogu imati umjereni učinak na rezultate u upitniku ličnosti.

Iako je meta-analiza Dwighta i Donovanana (2003) pokazala da upozorenje dovodi do drugačijih samoprocjena kandidata, utvrđene veličine efekta ne mogu nam dati odgovor na mnogo važnije pitanje – zbog čega pod utjecajem upozorenja dolazi do promjena u rezultatima u upitnicima ličnosti? Dominantno objašnjenje je da su upozoreni kandidati iskreniji u svojim samoprocjenama. Kako bi provjerili ovu pretpostavku, Dwight i Donovan (2003) su proveli istraživanje na studentskom uzorku u kojem su ispitali diferencijalni učinak triju različitih vrsta upozorenja na lažiranje odgovora u upitnicima ličnosti: upozorenje o mogućnosti detekcije lažiranja odgovora, upozorenje o negativnim posljedicama lažiranja te kombinaciju upozorenja o mogućnosti detekcije i negativnim posljedicama lažiranja odgovora. Uz upitnik ličnosti, koji je sadržavao skalu namijenjenu mjerenju lažiranja odgovora, u trima situacijama s upozorenjem i situaciji bez upozorenja autori su primijenili dvije dodatne mjere lažiranja odgovora – skalu samoprocjene lažiranja i tzv. izmišljene tvrdnje. Skala samoprocjene lažiranja sastojala se od tri čestice kojima se sudionike direktno pitalo da priznaju u kojoj mjeri su lažirali svoje odgovore u upitniku ličnosti. Izmišljenim tvrdnjama su prikriveno ispitali neiskreno odgovaranje sudionika tražeći od njih da na listi radnih zadataka označe one s kojima imaju iskustva. U sklopu ove metode sudionicima su, uz postojeće zadatke vezane uz posao za koji se natječu, dali i izmišljene zadatke koji nalikuju stvarnim (npr. rad na matrikulacijskom uređaju), a oni su trebali označiti koliko često su u prošlosti obavljali pojedini zadatak. Pretpostavka u podlozi ove metode je da osobe koje označe da su obavljale nepostojeće zadatke najvjerojatnije lažiraju svoje odgovore i u upitniku ličnosti. Dobiveni rezultati su pokazali da, osim što očekivano postižu manje poželjne rezultate na skalama ličnosti, u simuliranim selekcijskim situacijama s upozorenjem sudionici postižu niže rezultate i na svim korištenim mjerama lažiranja odgovora od sudionika u situaciji bez upozorenja.

Da su upozoreni sudionici iskreniji u svojim samoprocjenama od sudionika kojima nije dano upozorenje, zaključili su i Robie, Taggar i Brown (2009). U njihovu

istraživanju studenti jednog sveučilišta sudjelovali su u simuliranim selekcijskim situacijama za posao menadžera bez upozorenja i s upozorenjem o mogućnosti detekcije i negativnim posljedicama lažiranja. Osim učinka upozorenja na samoprocjene na upitniku ličnosti, Robie i suradnici su ispitali učinak upozorenja na konvergentnu valjanost skale savjesnosti, korelirajući samoprocjene sudionika s procjenama bliskih osoba. Njihova temeljna ideja je bila da upozorenje dovodi do povećanja iskrenosti, koje se odražava u većoj sličnosti samoprocjena i procjena savjesnosti. Na savjesnost su se usmjerili zato što se od svih osobina ličnosti pokazala najboljim prediktorom radne uspješnosti (Schmidt i Hunter, 1998), a ujedno se radi i o skali upitnika ličnosti koja se pokazala najpodložnijom lažiranju odgovora (McFarland i Ryan, 2000). Istraživanje je pokazalo da je upozorenje ispitanika o mogućnosti detekcije i negativnim posljedicama lažiranja odgovora dovelo do sniženja rezultata na skali savjesnosti za gotovo jednu standardnu devijaciju ( $d = 0,91$ ) u usporedbi sa situacijom bez upozorenja. Osim toga, povezanost samoprocjena i procjena bliskih osoba ovisila je o postojanju upozorenja - u situaciji s upozorenjem povezanost je bila pozitivna i značajna ( $r = 0,29$ ), a u situaciji bez upozorenja povezanosti nije bilo. Zajedno, ovi nalazi potvrđuju pretpostavku o većoj iskrenosti upozorenih sudionika.

Do sličnih zaključaka su došli i Landers, Sackett i Tuzinski (2011) u istraživanju provedenom u stvarnoj selekcijskoj situaciji. Oni su primijenili elektroničku verziju jednog upitnika ličnosti Likertova tipa na velikom uzorku kandidata ( $N = 32\ 311$ ) za menadžersku poziciju u međunarodnom trgovačkom lancu. Budući da su tijekom selekcijskog postupka primijetili da dio kandidata daje isključivo ekstremno poželjne odgovore (1 na negativno ili 5 na pozitivno orijentiranim česticama), od jedne točke u selekcijskom postupku uveli su računalno upozorenje kandidatima koji su dali ekstremne odgovore na sve čestice u prvoj trećini upitnika ličnosti. Uvođenje upozorenja koje je sadržavalo samo informaciju o detekciji lažiranja odgovora, bez navođenja eventualnih negativnih posljedica, dovelo je do značajnog smanjenja poželjnog odgovaranja u upitniku ličnosti. Više od polovine kandidata koji su davali ekstremne poželjne odgovore u prvoj trećini upitnika prestalo je davati takve odgovore nakon upozorenja što autori interpretiraju učinkom upozorenja na povećanje iskrenosti sudionika selekcijskog postupka.

Za razliku od ranije opisanih, niz istraživanja pokazuje da se promjena na upitnicima ličnosti zbog upozorenja o mogućnosti detekcije i/ili posljedicama lažiranja ne mora nužno odraziti u povećanoj iskrenosti kandidata. Primjerice, Robson, Jones i Abraham (2008) su na studentskom uzorku ispitali utjecaj upozorenja na samoprocjene i konvergentnu valjanost 12 različitih skala ličnosti. Konvergentnu valjanost skala ličnosti provjeravali su korelirajući samoprocjene u simuliranim selekcijskim situacijama bez upozorenja i s upozorenjem o mogućnosti detekcije i negativnim posljedicama lažiranja odgovora s procjenama ličnosti koje su dale bliske osobe. Iako je upozorenje o mogućnosti detekcije i negativnim posljedicama lažiranja odgovora rezultiralo manje poželjnim samoprocjenama na skalama ličnosti u odnosu

na situaciju bez upozorenja, konvergentna valjanost ni jedne od ispitivanih dimenzija ličnosti nije bila veća u situaciji s upozorenjem.

Da upozorenje ne dovodi nužno do povećanja iskrenosti kandidata pokazala je studija Conversea, Oswalda, Imusa, Hedricks, Roy i Butere (2008). U ovom istraživanju autori su ispitivali inkrementalnu valjanost upitnika ličnosti Likertova tipa i tipa prisilnog izbora povrh kognitivnih sposobnosti, u situacijama s različitim vrstama upozorenja. Kriterijske varijable su predstavljali različiti pokazatelji uspješnosti u sveučilišnom okruženju: vođenje, ustrajnost, etika, izostajanje i prosječna ocjena. Converse i suradnici su smatrali da bi se povećana iskrenost u odgovaranju trebala odraziti u većoj inkrementalnoj valjanosti osobina ličnosti u situacijama u kojima su sudionici dobili upozorenje u odnosu na situaciju bez upozorenja. Rezultati njihovog istraživanja su pokazali da se valjanost osobina ličnosti mijenjala ovisno o vrsti upitnika i tipu upozorenja u simuliranoj selekcijskoj situaciji. Međutim, te promjene nisu bile konzistentne jer je za neke osobine zabilježeno povećanje valjanosti u situacijama s upozorenjem dok su za druge u istoj situaciji opažene niže valjanosti u usporedbi sa situacijom bez upozorenja. Prema tome, iz rezultata ovog istraživanja nije bilo jasno dovodi li upozorenje do bolje ili lošije procjene ličnosti odnosno veće ili manje iskrenosti kandidata u odgovaranju.

Iz opisanog pregleda literature vidljivo je da je istraživanja o učinku upozorenja na rezultate kandidata u upitnicima ličnosti relativno malo te da na temelju njih ne možemo jednoznačno zaključiti povećava li upozorenje iskrenost u odgovaranju. No, kontradiktorne nalaze možemo pripisati manjkavostima dosadašnjih studija. Istraživanja koja su utvrdila povećanje iskrenosti zbog upozorenja, kao i ona koja su rezultirala suprotnim nalazom, o iskrenosti kandidata zaključivala su indirektno, analizirajući učinak različitih uputa na mjere lažiranja (npr., Dwight i Donovan, 2003; Landers i sur., 2011) odnosno korelaciju izmjerenih osobina ličnosti s nekim vanjskim varijablama (Robie i sur., 2009; Robson i sur., 2008, Converse i sur., 2008). To je rezultiralo time da kontradiktorne rezultate i sami istraživači pripisuju različitim postupcima određivanja kriterija u odnosu na koji se procjenjivala iskrenost ispitanika. Primjerice, Robie i suradnici (2009) pripisuju različitost svojih nalaza od onih koje su dobili Robson i suradnici (2008) drugačijem načinu prikupljanja procjena ličnosti. Kako bismo s većom sigurnošću provjerili povećava li upozorenje o mogućnosti detekcije i/ili negativnim posljedicama lažiranja odgovora iskrenost kandidata na upitnicima ličnosti, potrebno je koristiti istraživačke nacрте u kojima se odgovore ispitanika u situacijama s različitim uputama koje se odnose na upozorenje uspoređuje s više kriterija od kojih bi jedan trebao biti rezultat istog sudionika na istom upitniku ličnosti u situaciji iskrenog odgovaranja.

Cilj ovog istraživanja bio je ispitali učinak dviju vrsta upozorenja (upozorenja o mogućnosti detekcije lažiranja odgovora i upozorenja o mogućnosti detekcije i negativnim posljedicama lažiranja odgovora) na iskrenost u odgovaranju na mjerama ličnosti, korištenjem istih sudionika u situaciji iskrenog odgovaranja i situacijama simulirane selekcije. Naša pretpostavka je da će snažnije upozorenje

dovesti do veće iskrenosti kandidata na mjerama ličnosti ( $H_{\nu}$ ). Povećanje iskrenosti sudionika na skalama ličnosti očitovat će se na dva načina. Prvo, očitovat će se u rezultatima sudionika na skalama socijalno poželjnog odgovaranja, koje su inkorporirane u upitnik ličnosti, a namijenjene su mjerenju namjernog lažiranja odgovora. Očekujemo da će u simuliranim selekcijskim situacijama najniži rezultat na skalama socijalno poželjnog odgovaranja imati sudionici u situaciji s upozorenjem o mogućnosti detekcije i negativnim posljedicama upozorenja, zatim oni u situaciji s upozorenjem o mogućnosti detekcije lažiranja odgovora, a najviši sudionici u situaciji bez upozorenja ( $H_{1a}$ ). Drugo, povećanje iskrenosti sudionika na skalama ličnosti trebalo bi se očitovati u korelaciji rezultata sudionika na skalama ličnosti između situacije iskrenog odgovaranja i simuliranih selekcijskih situacija sa i bez upozorenja. Preciznije, očekujemo da će korelacija rezultata na skalama ličnosti između situacije iskrenog odgovaranja i simuliranih selekcijskih situacijama biti najviša kada je sudionicima dano upozorenje o mogućnosti detekcije i negativnim posljedicama lažiranja, zatim u situaciji kada je sudionicima dano samo upozorenje o mogućnosti detekcije lažiranja odgovora, a najniža kada sudionicima nije dano nikakvo upozorenje ( $H_{1b}$ ).

## METODOLOGIJA

### Sudionici i postupak

Tri prigodna uzorka studenata Sveučilišta u Zagrebu ispunila su upitnik ličnosti i skale socijalno poželjnog odgovaranja u situaciji iskrenog odgovaranja pa zatim u jednoj od tri situacije simulirane selekcije koje su se međusobno razlikovale u postojanju/vrsti upozorenja: bez upozorenja ( $N_1 = 145$ ), upozorenje o mogućnosti detekcije lažiranja odgovora ( $N_2 = 149$ ) i upozorenje o mogućnosti detekcije i negativnim posljedicama lažiranja odgovora ( $N_3 = 141$ ). Sva tri uzorka su bila ujednačena po dobi i spolu ( $M_{1dob} = 23,45$ ,  $SD_{1dob} = 3,12$ , 73,4% žene;  $M_{2dob} = 22,53$ ,  $SD_{2dob} = 2,37$ , 75,3% žene;  $M_{3dob} = 22,47$ ,  $SD_{3dob} = 2,31$ , 85,6% žene). Glavninu uzoraka činili su studenti viših godina studija i apsolvanti, kako bi zbog aktualnosti zapošljavanja istraživačka manipulacija simuliranja selekcije bila što uspješnija. Da ne bi prepoznali ispitivane konstrukte i davali svoje odgovore u skladu s time, u istraživanju nisu sudjelovali studenti psihologije.

U situaciji iskrenog odgovaranja svi sudionici su dobili uputu koja je glasila: *“Cilj istraživanja u kojem sudjelujete jest provjeriti kvalitetu jednog upitnika ličnosti u svrhu razmatranja njegova budućeg korištenja u različite praktične svrhe, poput savjetovanja za odabir zanimanja, selekcije zaposlenika radnih organizacija i sl. Molimo Vas da budete iskreni pri rješavanju jer je to jedini način da provjera upitnika bude valjana”*.

Tablica 1. Simulirane selekcijske situacije i korištene upute.

Simulirane selekcijske situacije		
Bez upozorenja	S upozorenjem o detekciji	S upozorenjem o detekciji i eliminaciji
<p>“Zamislite da se nalazite u situaciji selekcije za posao koji želite dobiti i koji smatrate idealnim za Vas. Izbor osoba koje će dobiti posao ovisi o rezultatima ovog testiranja. Traži se izrazito kompetentna osoba, vješta u odnosima s drugima, a koja istodobno teži harmoničnim odnosima sa suradnicima te je nesklona kršenju društvenih normi.”</p>	<p>Uputa iz situacije bez upozorenja +</p> <p>“Pripazite, važno je da budete uvjerljivi jer se u upitniku nalaze pitanja namijenjena otkrivanju onih koji su neiskreni u odgovaranju.”</p>	<p>Uputa iz situacije bez upozorenja +</p> <p>“Pripazite, važno je da budete uvjerljivi 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.”</p>

Selekcijske situacije poticane su uputom koja je dana sudionicima prije ispunjavanja upitnika, a koja je sadržavala opis osobina ličnosti osobe kakva se traži u selekcijskom postupku. S obzirom na to da novija istraživanja pokazuju da lažiranje odgovora u socijalno poželjnom smjeru nije jednodimenzionalno (poželjno - nepoželjno), nego se javlja u dvije odvojene sadržajne domene, domeni djelotvornosti i domeni zajedništva (Paulhus i John, 1998), opis osobina idealnog kandidata uključivao je osobine iz obje sadržajne domene. Konkretno, u selekcijskim situacijama tražila se osoba koja je kompetentna i vješta u socijalnim odnosima (domena djelotvornosti), a istovremeno teži harmoničnim odnosima s ljudima i pridržavanju društvenih normi (domena zajedništva). Upute korištene u tri simulirane selekcijske situacije prikazane su u Tablici 1.

## Instrumenti

### Ličnost

Ličnost smo mjerili Goldbergovim IPIP-50 upitnikom (*International Personality Item Pool*, Goldberg i sur., 2006; Goldberg, n.d.). Ovaj upitnik se sastoji od 50 kratkih tvrdnji namijenjenih za mjerenje pet velikih dimenzija ličnosti - emocionalne stabilnosti, ekstraverzije, intelekta, ugodnosti i savjesnosti. Zadatak sudionika je bio na skali od 1 (“nije točno”) do 7 (“potpuno točno”) procijeniti u kojem se stupnju pojedina tvrdnja odnosi na njih. Za sve skale upitnika dobili smo visoke

Cronbachove koeficijente unutarnje konzistencije, koji su se u svim situacijama primjene upitnika kretali od 0,79 do 0,92 .

### Socijalno poželjno odgovaranje

Za mjerenje lažiranja odgovora koristili smo skale namijenjene mjerenju upravljanja dojmovima u domeni djelotvornosti (skala Upravljanja djelotvornošću) i domeni zajedništva (skala Upravljanja zajedništvom). Te dvije skale dio su Sveobuhvatnog inventara socijalno poželjnog odgovaranja (engl. *Comprehensive Inventory of Desirable Responding – CIDR*, Paulhus, 2006) koji predstavlja operacionalizaciju dvo-razinskog modela socijalno poželjnog odgovaranja (Paulhus, 2002). U ovom istraživanju korištene su skraćene skale u kojima su odabrane one čestice koje predstavljaju najbolje indikatore upravljanja dojmovima s obzirom na zasićenost predmetom mjerenja te osjetljivost na motivacijski kontekst (Parmač, Galić i Jerneić, 2009). Skala upravljanja djelotvornošću sastoji od tvrdnji koje se odnose na pretjerivanje u vlastitoj djelotvornosti, a s kojima se ispitanici rijetko slažu u situaciji iskrenog odgovaranja (“*Iznimno sam talentiran.*”), dok se Skala upravljanja zajedništvom sastoji od tvrdnji koje opisuju očita socijalno poželjna ponašanja koja su “predobra da bi bila istinita” (npr. “*Nikad ne bacam otpatke po ulici.*”). Svaka od skala sadrži po 10 čestica, a ispitanici su svoje (ne)slaganje s pojedinom česticom procjenjivali na skali od 1 (“nije točno”) do 7 (“potpuno točno”). Prilikom bodovanja, u obzir smo uzeli samo odgovore 6 i 7 kod pozitivno orijentiranih, odnosno 1 i 2 kod negativno orijentiranih tvrdnji. Ovakvim načinom bodovanja u obzir se uzimaju samo ekstremni socijalno poželjni odgovori (Paulhus, 2002), čime se osigurava da skale mjere socijalno poželjno odgovaranje te se izbjegava njihovo preklapanje s osobinama ličnosti. Pouzdanosti ovako bodovanih skala, izražene Cronbachovim koeficijentom unutarnje konzistencije, kretale su se od 0,52 do 0,73 u situaciji iskrenog odgovaranja te od 0,73 do 0,88 u simuliranim selekcijskim situacijama. Nešto niže pouzdanosti skala socijalne poželjnosti u situaciji iskrenog odgovaranja su očekivane te su slične veličine zabilježene i u drugim istraživanjima (npr. Galić i Jerneić, 2013; Galić, Jerneić i Belavić, 2009). Razlog ovako niskim pouzdanostima je taj što su skale namijenjene za mjerenje lažiranja odgovora, koje ne bi trebalo biti prisutno u situaciji iskrenog odgovaranja.

## REZULTATI

### Učinak upozorenja na samoprocjene u upitniku ličnosti

Kako bismo provjerili je li upozorenje sudionika dovelo do promjene u rezultatima na skalama ličnosti te razlikuje li se taj efekt ovisno o snazi danog upozorenja, proveli smo mješovitu faktorijalnu analizu varijance (2×3) sa situacijom kao zavisnom komponentom analize (iskreno/simulirana selekcijska situacija) i vrstom



upozorenja kao nezavisnim dijelom analize (bez upozorenja/ upozorenje o mogućnosti detekcije/ upozorenje o mogućnosti detekcije i eliminaciji).<sup>1</sup>

Deskriptivna statistika za skale ličnosti te rezultati provedene složene analize varijance prikazani su u Tablici 2. Budući da su kod glavnog efekta upozorenja pri usporedbi različitih razina upozorenja uprosječni rezultati iz situacije iskrenog odgovaranja i simulirane selekcijske situacije, dobiveni efekt nije važan za probleme našeg istraživanja pa ćemo se samo usmjeriti na značajnost efekta situacije te interakciju situacije i vrste upozorenja.

Iz Tablice 2 je vidljivo da je na svih pet skala ličnosti dobiven značajan glavni efekt situacije. Točnije, u odnosu na situaciju iskrenog odgovaranja, u simuliranim selekcijskim situacijama sudionici su postizali značajno više rezultate na svim osobinama ličnosti. Ovakvi rezultati su očekivani i pokazuju da je naša manipulacija bila efikasna, odnosno da su u situacijama simulirane selekcije sudionici lažirali svoje odgovore kako bi se prikazali u pozitivnom svjetlu. Međutim, značajna interakcija na svim dimenzijama ličnosti, osim ugodnosti, sugerira da to lažiranje nije bilo jednako

Tablica 2. Usporedba odgovora na skalama ličnosti u situacijama iskrenog odgovaranja i simuliranim selekcijskim situacijama s različitim razinama upozorenja

Skala	Bez upozorenja (N=145)		Upozorenje o detekciji (N=149)		Upozorenje o detekciji i eliminaciji (N=141)		F-omjeri		
	iskreno		"selekcija"		iskreno		"selekcija"		Situacija × upozorenje
	M (SD)	M (SD)	M (SD)	M (SD)	M (SD)	M (SD)	Situacija	Upozorenje	
ES	38,69 (12,38)	52,80 (11,13)	40,45 (12,59)	52,24 (10,26)	39,05 (11,11)	47,21 (11,07)	396,79**	4,37*	9,09**
E	46,87 (10,35)	54,81 (8,72)	47,26 (9,33)	52,51 (8,47)	47,20 (9,33)	51,27 (8,84)	190,25**	1,43	7,49**
I	52,67 (7,84)	58,14 (7,06)	50,90 (7,83)	55,62 (7,79)	50,99 (7,30)	53,22 (7,65)	149,47**	8,90**	8,26**
U	56,47 (8,16)	58,97 (7,48)	55,38 (8,93)	57,25 (8,42)	57,19 (6,97)	58,05 (6,91)	27,85**	1,80	2,07
S	47,53 (10,02)	58,74 (9,23)	47,02 (10,35)	57,06 (9,23)	48,65 (9,06)	54,90 (8,78)	429,83**	1,10	11,28**

Legenda: ES - emocionalna stabilnost; E - ekstraverzija; I - intelekt; U - ugodnost; S - savjesnost;  
\*\*  $p < 0,01$ ; \*  $p < 0,05$

1 Prije provođenja glavne analize provjerili smo postoji li razlika u rezultatima na skalama ličnosti u situaciji iskrenog odgovaranja između tri uzorka sudionika. Jednostavna analiza varijance je pokazala da nema razlike ni na jednoj od skala ličnosti (svi  $p > ,05$ ).

u svim eksperimentalnim situacijama. Najviše rezultate na skalama ličnosti sudionici su imali u situaciji bez upozorenja, a najniže u situaciji s upozorenjem o detekciji i negativnim posljedicama lažiranja. Razlog neznačajnoj interakciji na dimenziji ugodnosti najvjerojatnije je činjenica da su na ovoj dimenziji sudionici već u situaciji iskrenog odgovaranja postizali visoke rezultate pa u situaciji simulirane selekcije nisu puno dodatno lažirali svoje odgovore. Samim time, nije bilo puno prostora za diferencijalni učinak upozorenja u simuliranim selekcijskim situacijama.

Utvrđeni rezultati su još očitiji ako razlike između simulirane selekcije i iskrenog odgovaranja izrazimo Cohenovim d-indeksom veličine efekta (Cohen, 1988). Za situaciju kada ispitanicima nije dano upozorenje dobivene razlike pripadaju kategoriji velikih efekata ( $d = 0,73 - 1,20$ ), za situaciju kada su ispitanici upozoreni na mogućnost detekcije lažiranja razlike su niže i idu u red srednje velikih do velikih efekata ( $d = 0,59 - 1,03$ ), dok su razlike za situaciju kada je ispitanicima dano upozorenje o mogućnosti detekcije i negativnim posljedicama lažiranja odgovora najniže i idu u kategoriju umjerenih do srednje velikih efekata ( $d = 0,30 - 0,74$ ). Jedina iznimka je dimenzija ugodnosti kod koje nije dobivena značajna razlika između situacije iskrenog odgovaranja i simulirane selekcijske situacije kada je ispitanicima dano upozorenje o mogućnosti detekcije i negativnim posljedicama lažiranja, dok dobivene razlike za preostale dvije situacije idu u red niskih efekata (bez upozorenja:  $d = 0,32$ ; upozorenje o detekciji:  $d = 0,22$ ).

#### Učinak upozorenja na socijalno poželjno odgovaranje

Iako rezultati provedenih analiza na mjerama ličnosti pokazuju da veći intenzitet upozorenja dovodi do manje poželjnih samoprocjena kandidata, oni nam ne govore jesu li ispitanici u situacijama kada im je dano upozorenje o mogućnosti detekcije (i negativnim posljedicama iskrivljavanja odgovora) zaista iskreniji od onih u situaciji bez upozorenja. U tu svrhu, usporedili smo rezultate sudionika na skalama socijalno poželjnog odgovaranja koje su bile inkorporirane u upitnik ličnosti, zavisno-nezavisnom analizom varijance ( $2 \times 3$ ), analognom onoj koju smo proveli na skalama ličnosti. Ova analiza temelji se na pretpostavci da skale socijalno poželjnog odgovaranja na grupnoj razini mogu služiti kao indikator stupnja socijalno poželjnog odgovaranja (Galić i Jerneić, 2013). Naša pretpostavka je bila da će rezultat na skalama Upravljanja djelotvornošću i Upravljanja zajedništvom biti najviši u situaciji bez upozorenja, a najniži u situaciji kada je ispitanicima dano upozorenje o mogućnosti detekcije i negativnim posljedicama lažiranja odgovora u upitniku ličnosti.<sup>2</sup>

2 I ovdje smo prije glavne analize provjerili postoji li razlika u rezultatima na skalama socijalno poželjnog odgovaranja u situaciji iskrenog odgovaranja između tri uzorka sudionika. Jednostavnom analizom varijance nije dobivena razlika ni na jednoj od skala socijalne poželjnosti (svi  $p > 0,05$ ).

Tablica 3. Usporedba odgovora na skalama socijalne poželjnosti između situacija iskrenog odgovaranja i simuliranih selekcijskih situacija s različitim razinama upozorenja

Skala	Bez upozorenja (N=145)		Upozorenje o detekciji (N=149)		Upozorenje o detekciji i eliminaciji (N=141)		F-omjeri		
	iskreno	“selekcija”	iskreno	“selekcija”	iskreno	“selekcija”	Situacija	Upozorenje	Situacija × upozorenje
	M (SD)	M (SD)	M (SD)	M (SD)	M (SD)	M (SD)			
UD	1,41 (1,87)	4,52 (3,36)	1,20 (1,54)	3,54 (2,98)	1,06 (1,44)	2,05 (2,44)	430,89**	12,18**	17,13**
UZ	2,64 (1,93)	5,01 (2,56)	2,42 (2,02)	4,44 (2,60)	2,55 (1,82)	3,51 (2,52)	374,80**	5,06**	10,29**

Legenda: UD - Skala upravljanja djelotvornošću; UZ - Skala upravljanja zajedništvom;

\*\*  $p < 0,01$

Deskriptivna statistika za dvije korištene skale socijalne poželjnosti u različitim situacijama ispunjavanja upitnika i rezultati provedene analize varijance prikazani su u Tablici 3. Očekivano, glavni efekt situacije pokazao se statistički značajnim kod obje skale socijalno poželjnog odgovaranja. U odnosu na situaciju iskrenog odgovaranja, u simuliranim selekcijskim situacijama sudionici su dali više socijalno poželjnih odgovora odnosno prikazali se u povoljnijem svjetlu. Međutim, to lažiranje odgovora nije bilo jednako u svim simuliranim selekcijskim situacijama, što je vidljivo iz značajne interakcije situacije i upozorenja. U odnosu na situaciju iskrenog odgovaranja, sudionici su bili najmanje iskreni u situaciji bez upozorenja, a najviše u situaciji s upozorenjem o mogućnosti detekcije i negativnim posljedicama lažiranja odgovora u upitniku ličnosti.

Diferencijalni učinak postojanja i vrste upozorenja koje je dano sudionicima na njihov rezultat na skalama socijalne poželjnosti evidentan je i ako razmotrimo veličine efekata između pojedinih simuliranih selekcija i situacije iskrenog odgovaranja. Najveće razlike u rezultatu, koje spadaju u kategoriju snažnih efekata, dobivene su za situaciju bez upozorenja (Upravljanje djelotvornošću:  $d = 1,14$  i Upravljanje zajedništvom:  $d = 1,05$ ). Nešto manje efekte, iako i dalje u kategoriji snažnih, dobili smo u situaciji u kojoj je ispitanicima dano upozorenje o mogućnosti detekcije lažiranja (Upravljanje djelotvornošću:  $d = 0,99$  i Upravljanje zajedništvom:  $d = 0,87$ ). Najmanje razlike između simulirane selekcijske situacije i situacije iskrenog odgovaranja dobivene su kada je ispitanicima dano upozorenje o mogućnosti detekcije i negativnim posljedicama lažiranja. Obje razlike u ovoj situaciji spadaju u kategoriju umjerenih efekata (Upravljanje djelotvornošću:  $d = 0,49$  i Upravljanje zajedništvom:  $d = 0,44$ ). Ovakvi rezultati u skladu su s našim očekivanjima da veći intenzitet upozorenja dovodi do veće iskrenosti sudionika u njihovim odgovorima.

Učinak upozorenja na podudaranje rezultata u upitniku ličnosti između simulirane selekcijske situacije i iskrenog odgovaranja

Povećanje iskrenosti sudionika s povećanjem razine upozorenja koje smo im dali prije ispunjavanja upitnika dodatno smo provjerili i koreliranjem rezultata istih ispitanika na skalama ličnosti između simulirane selekcijske situacije (bez upozorenja i s dvije različite vrste upozorenja) i pripadajuće situacije iskrenog odgovaranja. Naša pretpostavka je bila da će “snažnije” upozorenje rezultirati povećanjem iskrenosti sudionika, što će se očitovati u većoj sličnosti odgovora na skalama ličnosti između simulirane selekcijske situacije i situacije iskrenog odgovaranja. Dobiveni koeficijenti korelacije prikazani su u Tablici 4.

Sukladno očekivanjima, većina opaženih korelacija prati isti trend - s povećanjem intenziteta upozorenja koje je dano ispitanicima dolazi do porasta koeficijenta korelacije između simulirane selekcijske situacije i situacije iskrenog odgovaranja. Tako su najniže korelacije između simuliranih selekcijskih situacija i situacija iskrenog odgovaranja dobivene kada ispitanicima nije dano upozorenje ( $r = 0,40 - 0,54$ ), nešto više kada su ispitanici upozoreni na mogućnost detekcije lažiranja odgovora u upitniku ličnosti ( $r = 0,42 - 0,66$ ), a najviše kada je ispitanicima dano upozorenje da se neiskreno odgovaranje može detektirati i za posljedicu imati eliminaciju iz daljnjeg postupka ( $r = 0,58 - 0,71$ ). Ovakav trend nije dobiven na dimenzijama ugodnosti i savjesnosti. S povećanjem intenziteta upozorenja na ovim dvjema dimenzijama dobiven je samo djelomičan trend porasta koeficijenata korelacije između simulirane selekcijske situacije i situacije iskrenog odgovaranja. Najvjerojatniji razlog tome je što u simuliranim selekcijskim situacijama sudionici nisu u velikoj mjeri lažirali svoje odgovore na dimenziji ugodnosti pa različite vrste upozorenja nisu imale prostora za različito djelovanje, dok su na dimenziji savjesnosti, koja se smatra najprediktivnijom za radnu uspješnost (npr. Barrick i Mount, 1991), bez

Tablica 4. Korelacije rezultata na skalama ličnosti između situacija simulirane selekcije i situacija iskrenog odgovaranja

Skala	Bez upozorenja vs. iskreno	Upozorenje o detekciji vs. iskreno	Upozorenje o detekciji i eliminaciji vs. iskreno
Emocionalna stabilnost	0,40**	0,42**	0,58**
Ekstraverzija	0,44**	0,54**	0,71**
Intelekt	0,49**	0,53**	0,70**
Ugodnost	0,54**	0,66**	0,66**
Savjesnost	0,54**	0,47**	0,59**

\*\*  $p < 0,01$ ;

obzira na vrstu danog upozorenja sudionici u velikoj mjeri lažirali svoje odgovore vjerojatno zbog očite socijalne poželjnosti čestica od kojih se sastoji ta skala.

Testiranjem značajnosti razlika među dobivenim koeficijentima korelacije utvrdili smo da se korelacije u situaciji bez upozorenja značajno ne razlikuju od onih u situaciji s upozorenjem o mogućnosti detekcije lažiranja odgovora ni na jednoj od dimenzija ličnosti (svi  $p > 0,05$ ; Steiger, 1980). Međutim, dobivene korelacije u situaciji bez upozorenja značajno se razlikuju od onih u situaciji s upozorenjem o mogućnosti detekcije i negativnim posljedicama lažiranja na sve tri dimenzije ličnosti kod kojih je bio evidentan trend porasta korelacije s intenzitetom upozorenja – emocionalnoj stabilnosti, ekstraverziji i intelektu ( $z_{ES} = 2,00$ ,  $p < ,05$ ;  $z_E = 3,47$ ,  $p < 0,01$ ;  $z_I = 2,77$ ,  $p < 0,01$ ). Ovakvi rezultati djelomično su u skladu s našim očekivanjima. Iako su obje vrste upozorenja dovele do povećanja iskrenosti u odgovorima na dimenzijama ličnosti, samo upozorenje o mogućnosti detekcije i negativnim posljedicama lažiranja rezultiralo je značajno iskrenijim odgovorima sudionika.

## RASPRAVA

Rezultati našeg istraživanja pokazali su da pod utjecajem upozorenja sudionici, ne samo da daju manje poželjne samoprocjene na mjerama ličnosti, već su njihovi odgovori i iskreniji. To je vidljivo u: (a) nižim rezultatima sudionika na skalama socijalno poželjnog odgovaranja u situacijama kada je sudionicima dano upozorenje u odnosu na situaciju kada tog upozorenja nije bilo i (b) većim korelacijama rezultata sudionika na većini skala ličnosti između situacije iskrenog odgovaranja i simuliranih selekcijskih situacija s upozorenjem nego bez upozorenja. Važno, što je upozorenje koje je dano sudionicima prije ispunjavanja upitnika “snažnije”, to su njihove samoprocjene iskrenije.

Dobiveni nalazi u potpunosti su u skladu sa studijama koje pokazuju da upozorenje povećava iskrenost kandidata na skalama ličnosti ako kao pokazatelj iskrenosti koristimo neke vanjske indikatore neiskrenosti u odgovaranju (skalu samoprocjene lažiranja i izmišljene tvrdnje kod Dwighta i Donovana, 2003, odnosno ekstremno poželjno odgovaranje kod Landersa i sur., 2011). S druge strane, naši rezultati nisu u potpunost sukladni studijama koje su o učinku iskrivljavanja zaključivale na temelju učinka različitih razina upozorenja na konvergentnu i kriterijsku valjanost skala upitnika ličnosti (npr. Robson i sur., 2008; Converse i sur., 2008). U usporedbi s tim istraživanjima, o učinku upozorenja u našem istraživanju smo zaključivali izravno, u odnosu na nedvojbenu kriterij - rezultat istog ispitanika na istoj skali ličnosti u situaciji iskrenog odgovaranja. Upotreba procjene drugih kao kriterija za iskrenost u odgovaranju ostavlja prostor za alternativne interpretacije jer sličnost samoprocjena i procjena drugih na osobinama ličnosti ne ovisi samo o iskrenosti ispitanika nego i o nizu drugih čimbenika kao što su “vidljivost” osobine ličnosti ili stupanj u kojem se procijenjeni i procjenitelj poznaju (Connelly i Ones, 2010). Sličan prigovor

vrijedi i kad se kao kriterij iskrenosti koristi prediktivna valjanost osobina ličnosti (Converse i sur., 2008) jer odnos između osobine ličnosti kao prediktora i neke kriterijske varijable ovisi o nizu čimbenika te iskrenost ispitanika u odgovaranju na upitnik ličnosti predstavlja samo jedan od elemenata veze.

Ovakvi rezultati od iznimne su važnosti za primjenu upitnika ličnosti u selekcijskoj praksi. Naime, glavni prigovor korištenju upitnika ličnosti u selekciji je njihova podložnost davanju odgovora koji ne odražavaju stvarnu procjenu ličnosti kandidata, već njihovu želju da se prikažu idealnim kandidatom za traženi posao (Ellingson i Sackett, 2001; Rosse i sur., 1998; Smith i Ellingson, 2002). Rezultati našeg istraživanja sugeriraju da ćemo upozoravanjem sudionika da se lažiranje odgovora može detektirati i da će rezultirati negativnim posljedicama dobiti točnije samoprocjene ličnosti kandidata, a time i bolje selekcijske odluke.

Ipak, provedeno istraživanje nije bez prigovora. Glavni prigovor odnosi se na uzorak i situacije korištene u istraživanju. U ovom istraživanju sudjelovao je prigodan uzorak studenata, koje smo uputom o simuliranoj selekcijskoj situaciji motivirali da lažiraju svoje odgovore. Iako naši rezultati pokazuju da su upute motivirale sudionike da lažiraju svoje odgovore, i to u različitoj mjeri ovisno o razini danog upozorenja, potrebno je provesti slično istraživanje u realnim selekcijskim situacijama kako bismo mogli generalizirati dobivene nalaze. Jasno, u ekološki valjanijim nacrtima koja uključuju različite upute s upozorenjem stvarnim kandidatima vjerojatno će biti teško doći do iskrenih samoprocjena istih sudionika izvan selekcijske situacije. Vjerojatno najbolji pristup budućoj analizi učinkovitosti upozorenja predstavlja kombiniranje laboratorijskih i istraživanja u stvarnim organizacijskim uvjetima.

Iako nalazi našeg istraživanja upućuju na učinkovitost upozorenja kandidata o mogućnosti detekcije i negativnim posljedicama lažiranja, postoje dvije prepreke korištenju takvih upozorenja u realnim selekcijskim situacijama. Prvo ograničenje je etičke prirode. Ovako koncipirano upozorenje implicira da postoji mjerni postupak kojim možemo nedvojbeno detektirati lažiranje odgovora u selekcijskoj situaciji te tako identificirati (i kazniti) neiskrene kandidate. Primjerice, skale socijalno poželjnog odgovaranja upućuju na stupanj lažiranja na grupnoj razini, dok identifikacija pojedinog kandidata koji je iskrivljavao svoje odgovore nije potpuno pouzdana (Galić i Jerneiće, 2013). Vjerojatni razlog tome je što visok rezultat pojedinog kandidata na skali socijalno poželjnog odgovaranja ne mora nužno biti odraz namjernog lažiranja odgovora nego i nekih drugih procesa kao što je samosnaživanje (Parmač Kovačić, Galić i Jerneiće, 2014). Slično, nije jasno ni mjeri li se izmišljenim tvrdnjama i tehnikom pretjeranih tvrdnji svjesno lažiranje odgovora ili nesvjesna tendencija ispitanika da se vide u pozitivnom svjetlu (Carrol, Jones i Sulsky, 2004; Tristan, 2009; Mesmer-Magnus, Viswesvaran, Deshpande i Joseph, 2006; Tonković, Galić i Jerneiće, 2011). Konačno, još uvijek nije jednoznačno utvrđen niti smjer povezanosti namjernog iskrivljavanja odgovora u upitnicima ličnosti

i vremena latencije za te odgovore (Hsu, Santelli i Hsu, 1989; McDaniel i Timm, 1990; Holden, Kroner, Fakken i Popham, 1992).

Drugo ograničenje primjene upozorenja u selekcijskim procjenama ličnosti proizlazi iz reakcija kandidata na negativno koncipirana upozorenja, kakvo je bilo ono koje je korišteno u našem istraživanju. Upitnici ličnosti često izazivaju negativne reakcije kandidata (Rosse, Miller i Stecher, 1994). Stoga je logično pretpostaviti da bi upozorenje kandidatima da možemo provjeriti iskrenost njihovih odgovora moglo rezultirati još negativnijim reakcijama jer bi kandidati mogli dobiti dojam kako im potencijalni poslodavac ne vjeruje odnosno dodatno ograničava mogućnost prezentacije. Razumijevanje utjecaja upozorenja na doživljaj selekcijskog postupka važno je zbog njegovih implikacija za organizaciju. Primjerice, istraživanja su pokazala da negativne reakcije kandidata na selekcijski postupak rezultiraju njihovim odustajanjem od zapošljavanja (Ployhart, McFarland i Ryan, 2002; Ryan, Ployhart, Greguras i Schmit, 1998) a vjerojatnost odustajanja je veća što ti kandidati imaju veći broj alternativa za zapošljavanje (Ryan, Sacco, McFarland i Kriska, 2000). Primjerice, Converse i suradnici (2008) su pokazali da negativno koncipirana upozorenja koja uključuju prijetnju diskvalifikacijom iz postupka rezultiraju većom testnom anksioznošću. Stoga neki autori (npr. Pace i Borman, 2006) predlažu korištenje pozitivno formuliranih upozorenja koja, umjesto negativnih ishoda lažiranja naglašavaju pozitivne ishode povezane s iskrenim odgovaranjem (npr. naglasiti kandidatima da će lažirajući odgovore dobiti posao u kojem neće biti uspješni i koji im se možda neće sviđati). Iako početna istraživanja pozitivno formuliranih upozorenja sugeriraju da ona rezultiraju značajno manjom testnom anksioznošću (Converse i sur, 2008), u istraživanjima sličnim našem potrebno je ispitati učinak takvih upozorenja na iskrenost kandidata. Ako se pozitivno formulirana upozorenja pokažu jednako učinkovitima kao i ona negativno formulirana, njima se rješava i pitanje etičke prirode jer takvom uputom ne "prijetimo" detekcijom lažiranih odgovora. U svakom slučaju, pitanje upozorenja kojim se potiče iskrenost u odgovaranju važan je predmet istraživačkih studija kao potencijalno jedan od najjeftinijih i najučinkovitijih pristupa suočavanju s lažiranjem odgovorima na upitnicima ličnosti u selekcijskoj situaciji.

## LITERATURA

- Barrick, M.R., Mount, M.K. (1991). The big five personality dimensions and job performance: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 44, 1-26.
- Bartram, D. (2004). Assessment in organisations. *Applied Psychology: An International Review*, 53, 237-259.
- Carroll, S.A., Jones, D.A., Sulsky, L.M. (2004). *Identifying fakers using a bogus item approach*. Poster prezentiran na 19th Annual Conference of the Society for Industrial and Organizational Psychology, Chicago, IL.

- Christiansen, N.D., Goffin, R.D., Johnston, N.G., Rothstein, M. G. (1994). Correcting the 16PF for faking: Effects on criterion-related validity and individual hiring decisions. *Personnel Psychology*, 47, 847-860.
- Cohen, J. (1988). *Statistical power for the behavioral sciences*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Connelly, B.S., Ones, D.S. (2010). Another perspective on personality: meta-analytic integration of observers' accuracy and predictive validity. *Psychological bulletin*, 136(6), 1092-1122. doi:10.1037/a0021212
- Converse, P.D., Oswald, F.L., Imus, A., Hedricks, C., Roy, R., Butera, H. (2008). Comparing Personality Test Formats and Warnings: Effects on criterion-related validity and test-taker reactions. *International Journal of Selection and Assessment*, 16, 155-169.
- Dwight, S.A., Donovan, J.J. (2003). Do warnings not to fake reduce faking? *Human Performance*, 16, 1-23.
- Ellingson, J.E., Sackett, P.R. (2001). Consistency of personality scale scores across selection and development contexts. Poster prezentiran na 16th Annual Conference of the Society for Industrial and Organizational Psychology, San Diego, CA.
- Galić, Z., Jerneić, Ž., Belavić, M. (2009). O svecima i superherojima: provjera Paulhusovog modela socijalne poželjnosti. *Društvena istraživanja*, 18, 977-996.
- Galić, Z., Jerneić, Ž., Parmač Kovačić, M. (2012). Do applicants fake their personality questionnaire responses and how successful are their attempts? A case of military pilot cadet selection. *International Journal of Selection and Assessment*, 20, 229-241.
- Galić, Z., Jerneić, Ž. (2013). Measuring faking on five-factor personality questionnaires: The usefulness of Communal and Agentic Management scales. *Journal of Personnel Psychology*, 12, 115-123.
- 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 15 listopada 2013, sa [http://ipip.ori.org/New\\_IPIP-50-item-scale.htm](http://ipip.ori.org/New_IPIP-50-item-scale.htm).
- Holden, R.R., Kroner, D.G., Facken, G.C., Popham, S.M. (1992). A model of personality test item response dissimulation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 63, 272-279.
- Hough, L.M., Eaton, N.K., Dunnette, M.D., Kamp, J.D., McCoy, R.A. (1990). Criterion-related validities of personality constructs and the effect of response distortion on those validities. *Journal of Applied Psychology*, 75, 581-595.
- Hsu, L.M., Santelli, J., Hsu, J.R. (1989). Faking detection validity and incremental validity of response latencies to MMPI subtle and obvious items. *Journal of Personality Assessment*, 53, 278-295.
- Krahé, B. (1989). Faking personality profiles on a standard personality inventory. *Personality and Individual Differences*, 10, 437-443.
- Landers, R.N., Sackett, P.R., Tuzinski, K.A. (2011). Retesting after initial failure, coaching rumors, and warnings against faking in online personality measures for selection. *Journal of Applied Psychology*, 96, 202-210.
- Martin, B.A., Bowen, C.C., Hunt, S.T. (2002). How effective are people at faking on personality questionnaires? *Personality and individual differences*, 32, 247-256.



- McDaniel, M.A., Timm, H.W. (1990, kolovoz). *Lying takes time: Predicting deception in biodata using response latency*. Rad prezentiran na 98th Annual Convention of the American Psychological Association, Boston, MA.
- McFarland, L.A., Ryan, A.M. (2000). Variance in faking across noncognitive measures. *Journal of Applied Psychology*, 85, 812-821.
- Mesmer-Magnus, J. Viswesvaran, C., Deshpande, S., Joseph, J. (2006). Social desirability: the role of over-claiming, self-esteem, and emotional intelligence. *Psychology Science*, 48, 336.
- Mueller-Hanson, R.A., Heggstad, E.D., Thornton III, G.C. (2003). Individual differences in impression management: An exploration of the psychological processes underlying faking. *Psychology Science*, 48, 288-312.
- Pace, V.L., Boreman, W.C. (2006). The use of warning to discourage faking on noncognitive inventories. U R.L. Griffith, M.H. Peterson (Ur.), *A closer examination of applicant faking behavior* (str. 283-304). Greenwich, CT: Information Age Publishing.
- Parmač, M., Galić, Z., Jerneić, Ž. (2009). *O svecima i superherojima 2: Provjera Paulhusovog modela socijalno poželjnog odgovaranja*. Rad prezentiran na 19. Danima Ramira i Zorana Bujasa, Zagreb, Hrvatska.
- Parmač Kovačić, M., Galić, Z., Jerneić, Ž. (2014). Social Desirability Scales as Indicators of Self-Enhancement and Impression Management. *Journal of Personality Assessment*, Advance online publication. DOI: 10.1080/00223891.2014.916714
- Paulhus, D.L. (2002). Social desirable responding: The evolution of a construct. U H.I. Brown, D.N. Jackson, D.E. Wiley (Ur.) *The role of constructs in psychological and educational measurement* (str. 49-69). Mahwah NJ: Erlbaum.
- Paulhus, D.L. (2006). *A Comprehensive Inventory of Desirable Responding (CIDR)*. Poster prezentiran na sastanku Association for Research in Personality, New Orleans, LA.
- Paulhus, D.L., John, O.P. (1998). Egoistic and moralistic bias in self-perception: The interplay of self-deceptive styles with basic traits and motives. *Journal of Personality*, 66, 1025-1060.
- Ployhart, R.E., McFarland, L.A., Ryan, A.M. (2002). Examining applicants' attributions for withdrawal from a selection procedure. *Journal of Applied Social Psychology*, 32, 2228-2252.
- Robie, C., Taggar, S., Brown, D.J. (2009). The effects of warnings and speeding on scale scores and convergent validity of conscientiousness. *Human Performance*, 22, 340-354.
- Robson, S.M., Jones, A., Abraham, J. (2008). Personality, faking, and convergent validity: A warning concerning warning statements. *Human Performance*, 21, 89-106.
- Rosse, J.G., Miller, J.L., Stecher, M.D. (1994). A field study of job applicants' reactions to personality and cognitive ability testing. *Journal of Applied Psychology*, 79, 987-992.
- Rosse, J.G., Stecher, M.D., Miller, J.L., Levin, R.A. (1998). The impact of preemployment personality testing and hiring decisions. *Journal of Applied Psychology*, 83, 634-644.
- Rothstein, M.G., Goffin, R.D. (2006). The use of personality measures in personnel selection: What does current research support? *Human Resource Management Review*, 16, 155-180.
- Ryan, A.M., Ployhart, R.E., Greguras, G.J., Schmit, M.J. (1998). Test preparation programs in selection contexts: Self-selection and program effectiveness. *Personnel Psychology*, 51, 599-621.

- Ryan, A.M., Sacco, J.M., McFarland, L.A., Kriska, S.D. (2000). Applicant self-selection: Correlates of withdrawal from a multiple hurdle process. *Journal of Applied Psychology*, 85, 163-179.
- Schmidt, F.L., 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, 262-274.
- Smith, D.B., Ellingson, J.E. (2002). Substance vs. style: A new look at social desirability in motivating contexts. *Journal of Applied Psychology*, 87, 211-220.
- Steiger, J.H. (1980). Tests for comparing elements of a correlation matrix. *Psychological Bulletin*, 87, 245-251.
- Tonković, M., Galić, Z., Jerneić, Ž. (2011). The construct validity of over-claiming as a measure of egoistic enhancement. *Review of psychology*, 18, 11-19.
- Tristan, E. (2009). *Measuring applicant faking with job desirability: Prevalence, selection, and measurement Issues in an applied sample*. Neobjavljena doktorska disertacija, Wright State University.
- Viswesvaran, C., Ones, D.S. (1999). Meta-analysis of fakability estimates: Implications for personality measurement. *Educational and Psychological Measurement*, 54, 197-210.
- Wheeler, J.K., Hamill, L.S., Tippins, N.T. (1996). *Warnings against candidate misrepresentation; Do they work?* Rad prezentiran na 13<sup>th</sup> Annual Conference of the Society for Industrial and Organizational Psychology, San Diego, CA.

## WARNING AGAINST FAKING ON PERSONALITY QUESTIONNAIRE: ARE WARNED PARTICIPANTS MORE HONEST?

### Abstract

The aim of the study was to test the efficiency of two types of warning (warning of potential identification of faking and warning of potential identification and negative consequences of faking) in increasing honesty of responding to personality questionnaires. Three groups of students completed a five-factor personality questionnaire and two social desirability scales in the situation of honest responding and a simulated selection. The groups differed only in the type of instruction given in the simulated selections: warning of potential identification of faking (N = 149), warning of potential identification and negative consequences of faking (N = 141), and without warning (N = 145). A change in the participants' honesty was tested through (1) comparison of their responses on the social desirability scales between the situation of honest responding and the simulated selection and (2) analysis of the correlations on personality measures between the situation of honest responding and the simulated selection. Obtained results on both sets of data showed that warning increased the honesty of responses on personality measures. Moreover, the more intensive the warning, the more honest the personality self-reports.

**Key words:** personality questionnaire, faking, warning

Primljeno: 11. 03. 2014.