

Sveučilište u Zagrebu

Filozofski fakultet

Odsjek za psihologiju

PSIHOMETRIJSKA VALIDACIJA HRVATSKE VERZIJE

TESTA UVJETOVANOG REZONIRANJA ZA MOĆ

Diplomski rad

Luka Roje

Mentor: Doc. dr. Zvonimir Galić

Zagreb, 2015

SADRŽAJ

Uvod	1
<i>Rukovođenje i motiv za moći</i>	1
<i>Razlika između eksplicitnih osobina ličnosti i implicitnih motiva</i>	2
<i>Eksplicitna ličnost</i>	2
<i>Implicitna ličnost</i>	3
<i>Implicitni i eksplicitni motiv za moći</i>	4
<i>Mjerenje implicitnog motiva za moći</i>	6
<i>Pristup uvjetovanog rezoniranja u procjenjivanju implicitne ličnosti</i>	8
<i>Naše istraživanje</i>	13
Cilj	14
Problemi	14
Metodologija	15
<i>Mjerni instrumenti</i>	15
<i>Sudionici</i>	17
<i>Postupak</i>	17
Rezultati	18
<i>Psihometrijske karakteristike CRT-P</i>	18
<i>Konvergentna i diskriminantna valjanost CRT-P-a</i>	19
<i>Kriterijska valjanost CRT-P-a</i>	21
Rasprava	22
<i>Karakteristike čestica i distribucija rezultata na CRT-P</i>	22
<i>Valjanost CRT-P-a</i>	23
<i>Ograničenja</i>	24
<i>Prijedlozi za buduća istraživanja</i>	25
Zaključak	26
Literatura	27

Naslov: Psihometrijska validacija hrvatske verzije Testa uvjetovanog rezoniranja za moć (Psychometric Validation of Croatian Version of the Conditional Reasoning Test for Power)

Luka Roje

Sažetak: Cilj ovog istraživanja bio je psihometrijska validacija hrvatske adaptacije Testa uvjetovanog rezoniranja za moć (CRT-P). Istraživanje je provedeno na studentima zagrebačkog Sveučilišta. Većinu sudionika činili su studenti psihologije na Filozofskom fakultetu, dok su preostali studenti bili polaznici jedne zagrebačke poslovne škole. Kako bi se provjerila diskriminantna i konvergentna valjanost, ispitivana je povezanost rezultata na CRT-P-u s rezultatima na eksplicitnim mjerama motiva za moći (samoprocjene na Skali dominantnosti i prestiža), te na drugoj implicitnoj mjeri motiva za moći (IAT-Pow). Kako bi se ispitala kriterijska valjanost CRT-P-a, provjerili smo njegovu povezanost s procjenama od strane bliskih osoba na Skali dominantnosti i prestiža kao kriterijskom varijablom. Test je pokazao zadovoljavajuće metrijske karakteristike u vidu osjetljivosti i pouzdanosti. Međutim, rezultati ukazuju na slabu valjanost testa. Suprotno očekivanjima, nije opažena povezanost s kriterijskom varijablom (procjene od strane drugih na Skali dominantnosti i prestiža), kao ni s drugim implicitnim testom koji procjenjuje motiv za moći (IAT-Pow). U prilog njegovoj diskriminantnoj valjanosti ide činjenica da nije opažena povezanost sa samoprocjenama na Skali dominantnosti i prestiža.

Ključne riječi: test uvjetovanog rezoniranja, implicitni motiv za moći, validacija, implicitna ličnost

Abstract: The aim of this study was to conduct a psychometric validation of the Croatian version of the Conditional reasoning test for power (CRT-P). The participants were students from the University of Zagreb. Most of them were psychology students at the Faculty of Humanities and Social Sciences. The rest were students at one private business school in Zagreb. In order to find evidence for discriminant and convergent validity, we investigated the correlations between CRT-P and (a) an explicit power motive measure (self-report on the Dominance-Prestige Scale); (b) another implicit measure for the power motive (IAT-Pow). To find evidence for the criterion-related validity, the CRT-P results were correlated with peer reports on the Dominance-Prestige Scale. The test yielded fair psychometric characteristics in terms of discrimination and reliability. However, the results indicate a poor validity of the test. Surprisingly, the test did not correlate neither with the criterion variable (peer reports on the Dominance-Prestige Scale), nor with another implicit measure for the power motive (IAT-Pow). In support of its discriminant validity goes the fact that no correlation was observed with self-reports on the Dominance-Prestige Scale.

Key words: conditional reasoning test, implicit power motive, validation, implicit personality

Uvod

Rukovođenje i motiv za moći

Uloga vođe prisutna je u društvu od samog početka ljudske povijesti. Bilo da se radilo o starješini u nekom plemenu, vladaru u monarhiji ili rukovoditelju u multinacionalnoj kompaniji, temeljne karakteristike ove uloge gotovo da se i nisu mijenjale kroz povijest. Prema jednoj od suvremenih definicija, rukovođenje je „proces djelovanja na druge ljude kako bi razumjeli i složili se u tome što treba učiniti i kako to učiniti te proces pospješivanja individualnih i kolektivnih nastojanja u postizanju zajedničkih ciljeva“ (Yukl, 2006; str.8).

Mjesto rukovoditelja i danas je rezervirano samo za mali broj ljudi. Oni trebaju imati dovoljno znanja, iskustva i vještina potrebnih za donošenje važnih odluka koje utječu na dobrobit organizacije. Organizacijski psiholozi već dugi niz godina pokušavaju pronaći način kako prepoznati kandidata koji ima potencijal za postati dobar rukovoditelj.

Početna istraživanja na poduzetnicima pokazala su kako bi u podlozi uspješnog rukovođenja mogao biti motiv za postignućem, to jest želja pojedinca da nešto uradi bolje i efikasnije od drugih (McClelland i Burnham, 2003). Međutim, potreba za postignućem nije dovoljna da bi pojedinac bio uspješan rukovoditelj u većoj organizaciji. Naime, pošto žele biti najbolji, osobe sa visokim motivom za postignućem žele sve obaviti sami i što prije dobiti povratnu informaciju za obavljene rad. Takvo funkcioniranje je moguće u malim poduzećima, no u velikim organizacijama rukovoditelj mora delegirati zadatke, a ishod neke odluke nerijetko treba čekati i po nekoliko godina. Stoga je kao ključna psihološka odrednica prepoznat *motiv za moći* odnosno želja pojedinca da utječe na druge (McClelland i Burnham, 2003).

Motiv za moći definiramo kao želju neke osobe da fizički i društveni svijet oko sebe prilagodi i podloži svojoj osobnoj predodžbi ili planu za taj svijet (Winter i Stewart, 1978; prema Reeve 2001). Prema Jamesu i LeBretonu (2012), dva su tipa ličnosti ljudi koji žele moć. Prvi su ljudi koji žele moć zbog osobne koristi (statusa, prestiža, itd.). Zbog takvih ljudi riječ moć u društvu često ima negativnu konotaciju (James, Bennett i Blum, 2014). James i sur. (2012) ih još nazivaju i toksičnim

rukovoditeljima. Njihovo ponašanje šteti organizaciji i njihovim kolegama. Drugi tip su oni koji žele moć s ciljem instrumentalnog utjecaja koji će poboljšati dobrobit organizacije i društva općenito. McClelland i Burnham (2003) ovako kanaliziranu potrebu za moći nazivaju socijalizirana potreba za moći. Oni su usmjereni na dobrobit grupe i organizacije, emocionalno su zreliji, te pomažu podređenima da se osjećaju snažnima i odgovornima. Za takve je rukovoditelje najveća vjerojatnost da će uspješno voditi organizaciju.

Dakle, kada traži novog rukovoditelja, organizacija treba pronaći osobu koja će (1) iskazati želju za rukovođenjem, odnosno motiv za moći, i (2) kanalizirati tu želju kroz stil rukovođenja koji će dovesti do povećanja dobrobiti organizacije i njezinih radnika. Psiholgijske spoznaje o motivu za moći pokazuju da on ima implicitnu i eksplicitnu komponentu.

Razlika između eksplicitnih osobina ličnosti i implicitnih motiva

Ličnost općenito definiramo kao „dinamične mentalne strukture (npr. scenariji, sheme, motivi, potrebe) i vezane mentalne procese (npr. percipiranje, uokvirivanje, kodiranje, analiziranje) koji određuju pojedinceve kognitivne, afektivne i bihevioralne prilagodbe na okolinu“ (James i LeBreton, 2012; str. 3). Svjesni dio ličnosti koji je pojedincu dostupan kroz introspekciju nazivamo eksplicitna ličnost, dok dio nedostupan introspekciji, koji obuhvaća automatske, to jest, nesvjesne procese, nazivamo implicitna ličnost.

Eksplicitna ličnost sastoji se od samo-pripisanih načina razmišljanja, osjećaja i ponašanja (McClelland, Koestner i Weinberg, 1989), a najčešće se mjeri metodama samoprocjene (upitnicima i anketama) ili intervjuima. Jedan od najpoznatijih upitnika eksplicitnih osobina ličnosti je NEO-PI-R, kojim se prema pripadajućem Petofaktorskom modelu (Costa i McCrae, 1992) osoba procjenjuje na ljestvicama ekstraverzije, neuroticizma, otvorenosti, ugodnosti i savjesnosti. Iako se ovim tehnikama često spočitava mogućnost lažiranja odgovora (npr. Ones i Viswesvaran, 1996), široko su prihvaćene zbog svoje znanstvene utemeljenosti i ekonomičnosti. Pored svjesnog lažiranja, brojni istraživači tvrde kako pojedinci ni u najboljoj namjeri ne mogu potpuno „točno“ sami sebe procijeniti zbog zdrave doze samo-zavaravanja.

(Hogan, 2006). Kako bi se to dvoje uklonilo, potrebno je procjenjivati implicitnu komponentu ličnosti.

Implicitna ličnost odnosi se na nesvjesne kognitivno-afektivne sustave koji uzrokuju pojedinačno ponašanje (James i LeBreton, 2012). Oni po definiciji nisu dostupni introspekciji ni socijalnom opažanju. Budući da se implicitna ličnost procjenjuje projektivnim tehnikama, kao što su *Test tematske apercepcije* (Murray, 1943), *Rorschachov test mrlja* (Rorschach, 1942) i *Test implicitnih asocijacija* (Greenwald, McGhee i Schwartz, 1998), koje karakteriziraju slabe psihometrijske karakteristike (cf. Lilienfeld, Wood i Garb, 2000), ovo je područje dugo godina bilo zapostavljeno. Značajan razvoj područja implicitne ličnosti započeo je suvremenim istraživanjima u području kognitivne psihologije i socijalne kognicije, kada su se počele istraživati kognitivne strukture poput implicitnih potreba i motiva, te kognitivnih procesa poput obrambenih mehanizama (Greenwald i sur., 1998; James i LeBreton, 2012; McClelland Koestner i Weinberg, 1989), stoga se za implicitnu ličnost češće koristi naziv *implicitni motivi*.

Već od samih početaka istraživanja bilo je jasno kako rezultati na implicitnim i eksplicitnim mjerama gotovo da i nisu povezani, no to ne znači da ne mjere iste konstrukte – moguće je da zahvaćaju različite dijelove varijance konstrukta. Istraživanja (cf. McClelland, Koestner i Weinberger, 1989; Bing, LeBreton, Davison, Migetz i James, 2007) su pokazala kako implicitni motivi bolje predviđaju ponašajne trendove kroz dulje vrijeme, dok eksplicitne osobine ličnosti, poput većine mjera stavova, bolje predviđaju izbore u istom trenutku. Eksplicitne su osobine ličnosti, dakako, pod utjecajem kulture i društva. One određuju u kojem ćemo smjeru upražnjavati svoje implicitne potrebe. Na primjer, ako žena ima visok motiv za postignućem, te smatra kako je postignuće biti uspješna kućanica, vjerojatno će se nastojati ostvariti na tom polju. Ako, pak postignućem smatra poziciju rukovoditelja u nekoj organizaciji, vjerojatno će svoj trud i resurse usmjeriti prema ostvarivanju poslovne karijere (McClelland, Koestner i Weinberger, 1989).

Bing i suradnici (2007) smatraju kako fokusiranje isključivo na eksplicitnu ili implicitnu komponentu ličnosti može smanjiti točnost u procjeni ličnosti pojedinca.

Stoga predlažu integrativni pristup u procjenjivanju ličnosti, sugerirajući komplementarni odnos između implicitne i eksplicitne ličnosti.

To nam daje moguće rješenje na pitanje kako prepoznati kandidata koji će biti dobar rukovoditelj – kombiniranim procjenjivanjem njegovih implicitnih motiva (tj. motiva za moći), i njegovih eksplicitnih osobina ličnosti, možda možemo predvidjeti na koji će način kanalizirati svoju potrebu za moći na radnom mjestu. Sljedeće pitanje koje se postavlja je kako možemo procijeniti motivaciju za moći.

Implicitni i eksplicitni motiv za moći

Da bismo pronašli način kako procijeniti implicitni i eksplicitni motiv za moći, najprije moramo objasniti razliku između tih dviju komponenata motiva za moći, a to ćemo učiniti uz pomoć sljedeća dva primjera koja u svom radu opisuju James, Bennett i Blum, (2014).

Ivan je oduvijek želio biti rukovoditelj. Visok, zgodan, društven i inteligentan, Ivan želi doći na visok i ugledan društveni položaj tako što će postati izvršni direktor organizacije u kojoj radi. U svojoj četrdesetoj godini, na pravom je putu da ostvari taj cilj – postao je direktor odjela, te se od njega očekuje da riješi ključne probleme u upravljanju odjelom. Ivan se naizgled doima kao inteligentan i učinkovit rukovoditelj koji je snažno posvećen svojoj organizaciji i podređenima. Međutim, iznutra Ivan osjeća sve veću razinu anksioznosti te se stalno brine zbog stvari koje bi mogle poći po zlu sada kada dobiva sve veću odgovornost i donosi sve važnije odluke. Po prvi put u svojoj karijeri osjeća se preopterećenim odgovornošću koju je dobio kao direktor odjela. Neodlučan je u preuzimanju inicijativa, donošenju odluka koje bi se mogle pokazati nepopularnima među ljudima u njegovom odjelu i ustrajanju na vlastitim idejama pred nadređenim rukovoditeljima. Njegovo samopouzdanje dovelo je do toga da šutke prihvaća volju drugih.

Ana nikada nije pretjerano razmišljala o tome da postane rukovoditeljica nakon fakulteta, iako se u prošlosti nalazila u sličnim ulogama. Njena prva ljubav bila je dizajniranje ženske odjeće i bila je sretna kada se time bavila u tuđem dizajnerskom studiju. Međutim, kako je na svojim kreacijama sve više isprobavala nove stvari, počele su pristizati kritike od strane voditelja studija. Osjetila je kako je jedini način da zadrži

svoju kreativnost i jedinstvenost svojih kreacija otvaranje vlastitog studija. Stoga je podigla hipoteku te posudila novac od obitelji, prijatelja i banke, kako bi otvorila dizajnerski studio. Godine napornog rada dovele su do kreacija rastuće popularnosti, poboljšane financijske i marketinške strategije te zaposlenja još nadarenih ljudi. Danas je Ana vlasnica uspješnog dizajnerskog studija s preko 200 zaposlenih. Gotovo da i ne pati od anksioznosti i nesigurnosti s kojom se Ivan trenutno suočava. Njezine strategije u rukovođenju odražavaju sklonost preuzimanju inicijative i kontrole u zahtjevnim situacijama, donošenju odvažnih odluka i nadgledanju njihove implementacije te ustrajanju u svojim namjerama i otpornost na zastrašivanje i manipulaciju od strane moćnih neistomišljenika.

Ova dva slučaja ilustriraju posljedice utjecaja implicitnog motiva za moći na razmišljanje i emocije rukovoditelja i potencijalnih rukovoditelja.

U Ivanovom slučaju, motivacija da bude rukovoditelj proizlazi iz svjesne (eksplicitne) želje za utjecajem u svojoj organizaciji. S tim položajem dolazi i veća plaća, kojom bi mogao unaprijediti kvalitetu života sebi i svojoj obitelji, kao i veći socijalni status. Međutim, kod njega se javlja anksioznost i zabrinutost zbog velike količine odgovornosti koju taj položaj nosi. U podlozi te anksioznosti je nizak implicitni motiv za moći. Kada bi imao visok motiv za moći, Ivan bi bolje podnosio stres jer bi ga on potaknuo da preuzima inicijativu, donosi odvažne odluke, te bude ustrajan u svojim nastojanjima, vizijama i odlukama. Ovako se osjeća bespomoćnim i razmišlja o nepovoljnim ishodima.

Kod Ane je, pak, situacija drukčija. Iako ne razmišlja (eksplicitno) o utjecajnom položaju, želi i dalje biti kreativna i zaštititi svoje kreacije. Odlučuje se za otvaranje vlastitog studija. Ta situacija djeluje kao pokretač za njezin motiv za moći kojeg do tada nije bila svjesna (jer se radi o implicitnom motivu). Motiv za moći sastoji se od želje da se ostvari volja pojedinca kroz kontroliranje društvenih i prirodnih resursa koji su kritični za preživljavanje, razmnožavanje i socijalni uspjeh (Johnson, Leedom i Muhtadie, 2012; McClelland, 1987; Veroff, 1992; Winter, 1973). S obzirom da Ana ima visok motiv za moći, preuzela je inicijativu, pronašla financijsko rješenje za otvaranje svog studija, odredila način na koji će zapošljavati nove ljude i uvjerala ih da slijede

njezine planove. Konačno, razvila je svoj studio u uspješnu veliku organizaciju koja je uspjela opstati na tržištu (James i LeBreton, 2012).

Ovi primjeri potvrđuju ono što smo ranije spomenuli – osoba ne mora biti svjesna svog visokog motiva za moći, ali on će svejedno dugoročno usmjeravati njezin način razmišljanja, emocije, pa time i ponašanje.

Sada kada smo opisali razlike između implicitnog i eksplicitnog motiva za moći, pokušat ćemo pronaći način na koji ih možemo procjenjivati u svrhu dobivanja odgovora na naše glavno pitanje – možemo li i kako prepoznati dobrog rukovoditelja.

Mjerenje implicitnog motiva za moći

Dok se eksplicitni motiv za moći mjeri upitnicima poput *Upitnika motivacije za rukovođenjem* (MTL; Chan i Drasgow, 2001) i *Skale dominantnosti i prestiža* (Cheng, Tracy i Henrich, 2010), implicitni motiv za moći se kroz povijest najčešće procjenjivao pomoću *Testa tematske apercepcije (TAT; Murray, 1943)*, odnosno njegove istraživačke verzije - *Vježbe priče o slikama (PSE, eng. Picture Story Exercise; Pang, 2010)*.

PSE osobu izlaže slikovnim podražajima, nakon čega osoba konstruira priču temeljenu na sadržaju slike. Uvježbani ekspert zatim boduje taj verbalni sadržaj tražeći pokazatelje latentnog motiva za moći. Slike su dvosmislene i nejasne, ali potiču izražavanje motiva, pa se pretpostavlja da će osobe s visoko izraženim implicitnim motivom za moći navoditi motive koji su povezani s tim motivom. Primjer slikovnog podražaja koji se koristi u PSE-u prikazan je na Slici 1. Najčešće korišteni sustav bodovanja PSE-a razvio je Winter (1992) nadopunivši stari Veroffov (1957) sustav bodovanja. Prema njemu će osobe s visoko izraženim motivom za moći često opisivati likove koji žele utjecati na druge sudionike priče, bilo izravnim ispoljavanjem moći bilo pokušajem da se kod njih izazove snažna emocija. Osoba s visokim motivom za moći vjerojatno bi u svom opisu slike 1 govorila o tome kako kapetan pokušava podmititi inspektora ili kako čovjek sa šeširom pokušava nagovoriti kapetana da ga pusti u brod bez karte, prokrijumčari robu i slično. Osim što je vremenski zahtjevan za bodovanje, psihometrijske karakteristike PSE-a razmjerno su slabe – najčešće se bilježi niska pouzdanost i slaba prediktivna valjanost (Lilienfeld i sur., 2000).

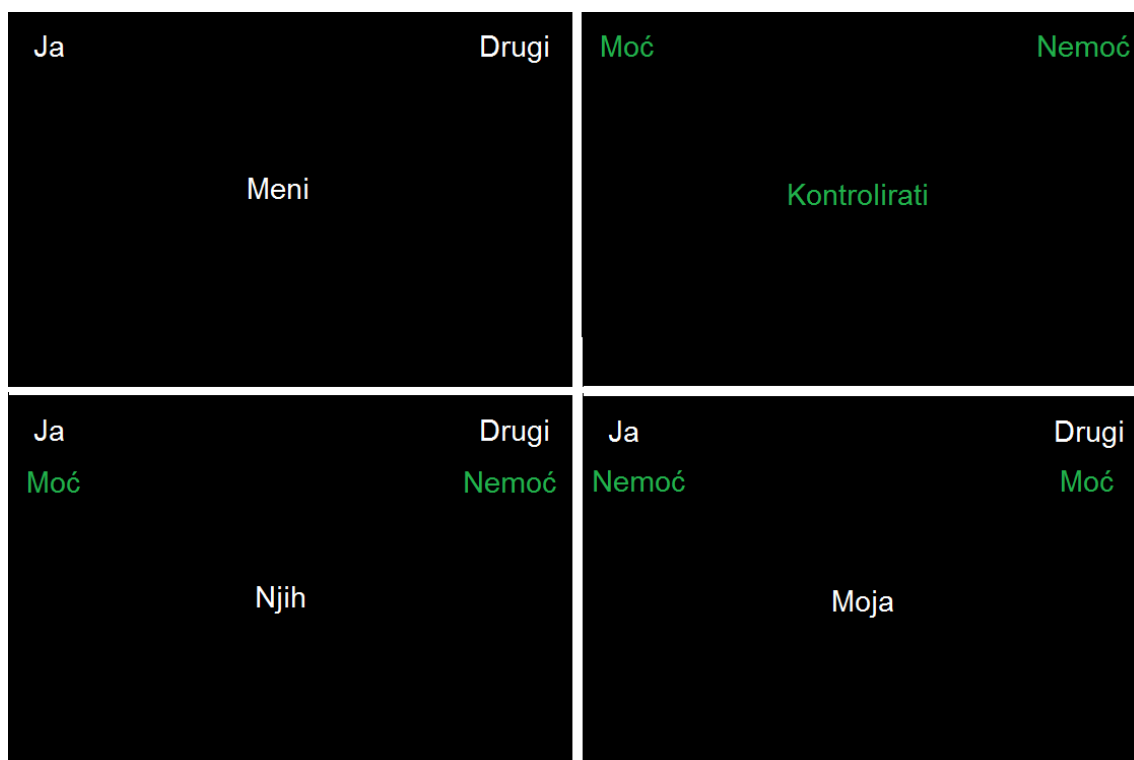


Slika 1. Primjer slikovnog podražaja iz PSE-a

U posljednje se vrijeme za mjerenje implicitnog motiva za moći češće koristi *Test implicitnih asocijacija (IAT)*; Greenwald, McGhee i Schwartz, 1998). Prvi razlog je činjenica da je IAT objektivniji - dok je PSE pod izravnim utjecajem subjektivnosti treniranih ocjenjivača koji boduju verbalni sadržaj, rezultat na IAT-u računa se na temelju vremena reakcije sudionika u razvrstavanju podražajnih riječi. Također, IAT je vremenski značajno manje zahtjevan od PSE-a. Zbog njegove računalne primjene, rezultat na IAT-u dostupan je neposredno nakon rješavanja, dok bodovanje odgovora jednog sudionika na PSE-u traje u prosjeku 10 minuta.

IAT mjeri snagu asocijacija između različito organiziranih mentalnih konstrukata. Osnovni zadatak sudionika je svrstati podražaje koji se pojavljuju na ekranu u dvije kategorije; ciljne pojmove i atribute. IAT se najčešće sastoji od 7 blokova. U prvom bloku sudionik svrstava pojmove u kategorije „Ja“ i „Drugi“ (ciljni pojmovi), a u drugom u kategorije „Moć“ i „Nemoć“ (atributi). Nakon toga slijede blokovi u kojima se ciljni pojmovi i atributi pojavljuju zajedno. Od tih su blokova posebno „kritična“ dva u kojima su ciljni pojmovi i atributi prikazani u kompatibilnom („Ja / Moć“ i „Drugi / Nemoć“) ili inkompatibilnom („Ja / Nemoć“ i „Drugi / Moć“) načinu. Ova su dva bloka „kritična“ zato što upravo pomoću njih pokušavamo procijeniti izraženost motiva: mjeri se hoće li sudionik brže kategorizirati podražaje kada se „Ja“ pojavljuje zajedno s „Moći“, a „Drugi“ s „Nemoći“ ili obratno. Ako je to

slučaj, pretpostavka je da je motiv za moći izraženiji pa je i taj proces automatiziraniji. U suprotnom motiv nije izražen. Četiri karakteristične faze IAT-a prikazane su na Slici 2, pri čemu je kompatibilna dolje-lijevo, a inkompatibilna dolje-desno. Gore prikazane faze služe za uvježbavanje. Hofmann, Gawronski, Gschwendner, Le i Schimdt (2005) su u svojoj meta-analizi istraživanja s IAT-om ustanovili da je njegova prosječna pouzdanost tipa unutarnje konzistencije .79. Ipak, prediktivna snaga IAT-a namijenjenog za mjerenje motiva za moći još uvijek nije potvrđena i predmet je najnovijih istraživanja (npr. Slabbinck, Houwer i van Kenhove, 2013).



Slika 2. Prikaz različitih faza IAT-a

Međutim, jedna nova metoda procjenjivanja implicitnih motiva, čini se, ima sve potrebne preduvjete da nam omogući dosta objektivno procjenjivanje dobro kanalizirane potrebe za moći.

Pristup uvjetovanog rezoniranja u procjenjivanju implicitne ličnosti

Ranije smo utvrdili da će osobe s visokim motivom za moći vjerojatno rezonirati na način koji opravdava korištenje moći. Ekspresija motiva za moći skrivena je u pokušajima pojedinca da identificiraju logične uzroke problema, predlože racionalna

rješenja, uoče logičke prednosti i nedostatke svakog rješenja, itd. (James i LeBreton, 2012). Međutim, ove naizgled racionalne analize daleko su od objektivnih. One su vođene i oblikovane implicitnim motivom za moći. Upravo je to način na koji se motiv za moći manifestira – suptilno usmjeravajući rezoniranje ka opravdavanju i racionaliziranju upotrebe moći i kontrole (James i LeBreton, 2012). Osobe s visokim motivom za moći će korištenje moći i kontrole drugih smatrati racionalnim, logičnim i objektivno opravdanim (James i LeBreton, 2012), ne shvaćajući da se radi o pristranosti zbog visokog motiva za moći. Budući da, po definiciji, motivi spadaju u naše nesvjesno (Fodor, 2010), ne možemo ih izravno mjeriti ni opažati. Stoga njihovu izraženost posredno možemo procjenjivati uz pomoć mjerenja snage opravdavajućih mehanizama (James i sur., 2012). Upravo se na tim opravdavajućim mehanizmima temelji najnovija tehnika procjenjivanja implicitnih motiva, *Testovi uvjetovanog rezoniranja – CRT (eng. conditional reasoning tests)* (James, 1998).

CRT pred osobu stavlja zadatak koji pojavno izgleda kao klasičan zadatak rezoniranja - nakon kratkog ulomka teksta, osoba mora odabrati odgovor koji najlogičnije slijedi iz priče opisane u ulomku. Međutim, logički je nekoliko odgovora točno, a svaki je utemeljen u različitom opravdavajućem mehanizmu (James, 1998).

Mjereći čestinu odabira odgovora utemeljenih u opravdavajućim mehanizmima karakterističnima za određeni implicitni motiv, možemo procijeniti izraženost tog motiva kod pojedinca. Primjeri zadataka namijenjenih za mjerenje motiva za moći prikazani su u Tablici 1.

Tablica 1

Primjeri zadataka uvjetovanog rezoniranja za motiv za moći

1. Nakon postavljanja nadzornih kamera na radna mjesta, broj krađa koje počine zaposlenici se obično smanji. Kamere također čine mnoge zaposlenike nervoznima i nesretnima.

Koja od sljedećih tvrdnji predstavlja najlogičniji zaključak na temelju gore navedenog?

- a. Nadzorne kamere se percipiraju napadom na privatnost. (*neutralno - NP*)
- b. Krađe se obično događaju ponedjeljkom i petkom.
- c. **Mnoge tvrtke imaju ozbiljne probleme s krađom zaposlenika.** (*moć - PO*)
- d. Nadzorne su kamere prošle godine bile na rasprodaji.

2. Nacija je snažnija kada su svi ljudi mlađi od 17 godina u školi i uče o umjetnosti, književnosti i povijesti.

Što od navedenog je pretpostavka za ovu tvrdnju?

- a. Matematika je nevažna.
 - b. Ljudi koji su obrazovani postaju bolji građani. (*neutralno - NP*)
 - c. **Učenike bi trebao prisiliti da idu u školu. (*moć - PO*)**
 - d. Ljudi koji su obrazovani će podržavati umjetnost.
-

Prema Jamesu i suradnicima (2012), postoje četiri opravdavajuća mehanizma vezana uz motiv za moći, na kojima se temelji *Test uvjetovanog rezoniranja za moć* (CRT-P; James i sur., 2012). To su sklonost inicijatorima aktivnosti, orijentiranost na socijalnu hijerarhiju, predrasude o atributima moći te predrasude o intuiciji vođe. Opravdavajući si korištenje moći, pojedinci s izraženim motivom za moći omogućuju si njeno korištenje za ostvarivanje ciljeva, zadržavajući pri tome pozitivnu sliku o sebi (James, Bennett i Blum, 2014).

Mehanizam opravdavanja „sklonost inicijatorima aktivnosti“ odnosi se na tendenciju pojedinca s visokim motivom za moći da socijalne situacije sagleda iz perspektive izvršitelja, odnosno inicijatora akcije. Uz pomoć ovog opravdavajućeg mehanizma, takav pojedinac instinktivno zauzima perspektivu „odozgo prema dolje“, to jest, identificira se s ljudima koji su na rukovodećim položajima, onima koji razvijaju strategiju, a prepuštaju drugima da ostvare zamisao. Osobe s niskim motivom za moći zauzet će perspektivu „odozdo prema gore“ – kada razmišljaju o strateškim odlukama, sagledaju ih iz perspektive onih na nižim pozicijama u organizaciji, to jest, automatski razmišljaju u terminima implikacija i posljedica koje će odluka imati na osjećaje i ponašanje sljedbenika.

Mehanizam opravdavanja „orijentiranost na socijalnu hijerarhiju“ podrazumijeva nesvjesno shvaćanje hijerarhijske strukture autoriteta kao primarni oblik društvene organizacije ljudi, koja se očituje u neproporcionalnoj raspodjeli utjecaja, privilegija i resursa. Osobe s visokim motivom za moći vjerojatno će prihvatiti pretpostavku da je hijerarhijska podjela autoriteta i moći racionalan način organizacije firme. S druge strane, osobe sa nisko izraženim motivom za moći vjerojatno neće biti sklone toj pretpostavci jer ne prihvaćaju hijerarhijsku strukturu kao prirodni oblik organizacije društva. Oni smatraju da je rukovođenje najbolje kada funkcionira egalitarno, odnosno kada svi sudjeluju u donošenju odluka (npr. demokratsko i

participativno rukovođenje). Po njima je hijerarhijsko vodstvo nužno zlo u kriznim, dok je egalitarni pristup ispravan u mirnodopskim razdobljima.

Mehanizam opravdavanja „predrasude o atributima moći“ povezuje korištenje moći s pozitivnim ponašanjem, vrijednostima i ishodima. Osobe s visokim motivom za moći gledat će korištenje moći kao preuzimanje inicijative, odlučnost i preuzimanje odgovornosti, s ciljem ostvarivanja stabilnosti, učinkovitosti i uspješnosti organizacije. Također, moćne osobe će doživljavati kao talentirane,iskusne i uspješne vođe. Posljedično, uspješno se vodstvo smatra onim u kojem se koristi moć. Osobe s niskim motivom za moći će korištenje moći češće povezivati s korupcijom i tiranijom.

Mehanizam opravdavanja „predrasude o intuiciji vođe“ posljednji je od opravdavajućih mehanizama. Iskustvo i vježba s vremenom omogućuju vođama da vrlo brzo raspoznaju uspješnu od neuspješne strategije, stoga se iskusni vođe često oslanjaju na intuiciju. Međutim, osobe s izraženom potrebom za moći intuitivno će birati strategije za koje im je iskustvo pokazalo, ne samo da su uspješne, nego i da su im omogućile ostvarivanje moći. Takve će im strategije omogućavati dobivanje priznanja za obavljeni rad, mogućnost nagrađivanja i kažnjavanja podređenih, kontrolu nad važnim resursima itd. Za razliku od njih, osobe s niskim motivom za moći intuitivno će se oslanjati isključivo na strategije koje su se pokazale uspješnima.

Razmotrimo sada detaljnije dva ranije prikazana primjera zadatka CRT-P-a (Tablica 1).

Primijetimo kako svaki zadatak ima 2 nelogična odgovora (u prvom zadatku to su b i d, dok su u drugom zadatku to a i d). Oni doprinose pojavnj valjanosti testa, koji se sudionicima predstavi kao test rezoniranja (James i LeBreton, 2012). Preostale dvije opcije utemeljene su u različitim opravdavajućim mehanizmima. Alternativa koja upućuje na izražen motiv za moći u oba zadatka je c.

Sjetimo se Ivana i Ane. Njih dvoje bi vjerojatno različito odgovorili na postavljena pitanja. Svjesna problema s kojima se susreću rukovoditelji u organizacijama, Ana bi se prvom pitanju vjerojatno odlučila za odgovor c, dok bi Ivan, vodeći računa o osjećajima zaposlenika, odabrao odgovor a. I a i c su logički legitimni zaključci koji proizlaze iz ponuđenog teksta, a za koji će se odgovor osoba odlučiti

ovisit će o izraženosti njenog implicitnog motiva za moći. Ovaj se zadatak temelji na sklonosti inicijatorima aktivnosti, pa će osoba s visokim motivom za moći (Ana) zauzeti perspektivu „odozgo prema dolje“ i odabrati opciju c, dok će osoba s niskim motivom za moći (Ivan) odabrati opciju „a“. Njihovi će se odgovori vjerojatno razlikovati i u drugom zadatku koji se temelji na predrasudama o atribuciji moći. Ana će smatrati kako je korištenje moći opravdano za ostvarenje dobrobiti kolektiva, pa će odabrati odgovor c. Ivan će taj odgovor vjerojatno smatrati previše direktivnim, pa će se odlučiti za odgovor b. Alternative karakteristične za osobe s visokim motivom za moći označavaju se kao PO alternative (*eng. power-oriented*) i boduju se s +1, dok se one karakteristične za osobe s niskim motivom za moći označavaju kao NP (*eng. non-power*), i boduju se s 0. Dosadašnja istraživanja pokazuju kako PO alternativu odabire 15 do 20 % populacije (James i sur., 2012).

CRT-P je najnoviji među testovima uvjetovanog rezoniranja. Testovi uvjetovanog rezoniranja za agresivnost i postignuće pokazali su se izrazito prediktivnima u laboratorijskom i prirodnom okruženju (James, 1998; James i LeBreton, 2010). Galić (2015) navodi kako je CRT za agresivnost privukao veliku pozornost znanstvene javnosti. Prozvan je „modelom za mjerenje implicitnih asocijacija koji je psihometrijski, konceptualno i teorijski utemeljen“ (Landy, 2008; str. 390; prema Galić, 2015), a APA ga je opisala kao revolucionarnu novu metodu procjenjivanja implicitne ličnosti (APA, 2013; prema Galić, 2015). Poput ostalih implicitnih mjera, testovi uvjetovanog rezoniranja koreliraju nisko sa samoprocjenama istog konstrukta (James i LeBreton, 2012)

Prvu validacijsku studiju CRT-P-a James i suradnici (2012) proveli su na uzorku od 101 rukovoditelja jednog velikog američkog prodajnog lanca. Iz nje se da naslutiti kako je kriterijska valjanost CRT-P-a također obećavajuća. Ono što je posebno važno za provedenu validacijsku studiju jest činjenica da je, pored postojećeg teorijskog ključa za bodovanje, u okviru studije razvijen empirijski ključ za bodovanje. Naime, u inicijalnoj bazi zadataka ($k=25$) James i suradnici (2012) identificirali su PO alternative koje su statistički značajno korelirale s kriterijskom varijablom profita u tom mjesecu. Ukupan rezultat na tim česticama ($k=12$) su zatim korelirali s mjesečnim profitima u sljedećih šest mjeseci. Korelacije rukovoditeljeva rezultata na CRT-P i mjesečnog

profita njegovog tima bile su u rasponu od .35 do .44, što je demonstriralo zavidnu prediktivnu snagu instrumenta u početku svog razvoja (James i sur., 2012).

Naše istraživanje

Na početku ovog rada zapitali smo se je li moguće prepoznati kandidata koji će svoj visok implicitni motiv za moći kanalirati u pravom smjeru i tako biti dobar rukovoditelj. Čini se kako bi nam test uvjetovanog rezoniranja za moć, CRT-P, to mogao omogućiti.

U ovom ćemo istraživanju ispitati metrijske karakteristike hrvatske adaptacije CRT-P-a, njezin odnos s jednom drugom implicitnom mjerom motiva za moći, te njezinu kriterijsku valjanost.

Osim toga, povezat ćemo je s eksplicitnim motivom za moći, odnosno samoprocjenama na *Skali dominantnosti i prestiža* koju su razvili Cheng, Tracy i Henrich (2010). Oni dominantnima definiraju pojedince koji „koriste zastrašivanje i prisilu kako bi ostvarili društveni status koji se ponajviše temelji na izazivanju straha“ (Henrich i Gil-White, 2001; prema Cheng, Tracy i Henrich, 2010; str. 335). Prestiž, pak, definiraju kao „status koji imaju pojedinci koji su prepoznati i poštovani zbog svojih vještina, uspjeha ili znanja“ (Henrich i Gil-White, 2001; prema Cheng, Tracy i Henrich, 2010; str. 335). Vidimo da definicija dominantnosti odgovara ranije spomenutoj egoističnoj dominantnosti koja se vezuje uz toksično rukovođenje (rezultati na skali dominantnosti kod procjena i samoprocjena pozitivno su korelirali s agresivnošću). Definicija prestiža odnosi se na socijalni prestiž u vidu poštovanja koje se veže uz dobrog rukovoditelja. Rezultati dosadašnjih istraživanja to potvrđuju. Naime, samoprocjene na skali prestiža pozitivno su korelirale s akademskim uspjehom i socijalnom prihvaćenošću, a procjene su pozitivno korelirale sa socijalnim vještinama, davanjem savjeta i vodstvom (Cheng, Tracy i Henrich, 2010).

U ispitivanju diskriminantne valjanosti CRT-P-a koristit ćemo samoprocjene kao eksplicitnu mjeru, odnosno samo-pripisani motiv za moći, dok ćemo pri ispitivanju kriterijske valjanosti CRT-P-a kao kriterijsku varijablu koristiti procjene drugih na Skali dominantnosti i prestiža.

Cilj

Cilj ovog istraživanja bila je psihometrijska validacija hrvatske adaptacije Testa uvjetovanog rezoniranja za moć (CRT-P).

Problemi

Problem 1: Ispitati metrijske karakteristike Testa uvjetovanog rezoniranja za moć (CRT-P).

Problem 2: Ispitati diskriminantnu i konvergentnu valjanost Testa uvjetovanog rezoniranja za moć (CRT-P) u odnosu na postojeće implicitne (IAT-Pow) i eksplicitne mjere motiva za moći (samoprocjene na Skali dominantnosti i prestiža).

Hipoteza 1: CRT-P i IAT-Pow pozitivno će korelirati.

Hipoteza 2: CRT-P i samoprocjene na Skali dominantnosti i prestiža slabo će ili neće korelirati.

Problem 3: Ispitati kriterijsku valjanost Testa uvjetovanog rezoniranja za moć (CRT-P) u odnosu na procjene od strane bliskih osoba na Skalama dominantnosti i prestiža.

Hipoteza 3: CRT-P i procjene od strane bliskih osoba na Skali dominantnosti i prestiža će pozitivno korelirati.

Metodologija

Mjerni instrumenti

Test uvjetovanog rezoniranja za moć (CRT-P). Inicijalna verzija testa uvjetovanog rezoniranja za mjerenje motiva za moći, CRT-P, (James i sur., 2012) sastoji se od 12 čestica. Odgovori sudionika su bodovani po postojećem empirijskom ključu za bodovanje i to tako da se PO alternativa bodovala sa +1, a NP alternativa s 0.

Slijedeći proceduru koju su za CRT-A koristili James i LeBreton (2012), za procjenu pouzdanosti testa korišten je derivat formule KR-20:

$$r_{xx} = \frac{K}{K-1} \left(1 - \frac{\sum_{g=1}^K s_g^2}{\left(\sum_{g=1}^K r_{xg} s_g \right)^2} \right)$$

U navedenoj formuli, K se odnosi na broj čestica, s_g^2 na varijancu čestica, a $r_{xg} s_g$ na umnožak item-total biserijalne korelacije i standardne devijacije čestice. Kada pretpostavimo da su varijable standardizirane, odnosno da su varijance 1, dobivamo sljedeću formulu:

$$r_{xx} = \frac{K}{K-1} \left(1 - \frac{K}{\left(\sum_{g=1}^K r_{xg} \right)^2} \right)$$

Koeficijent pouzdanosti tipa unutarnje konzistencije ovih 12 čestica izračunat na temelju navedene formule u našem je istraživanju iznosio $r_{xx} = .63$.

Test implicitnih asocijacija za mjerenje motiva za moći (IAT-Pow). Korišteni IAT razvijen u okviru projekta *Implicitna ličnost i radno ponašanje* na Odsjeku za psihologiju Filozofskog fakulteta u Zagrebu. Podražaji su odabrani nakon što su studenti četvrte godine psihologije dobili zadatak da se u 5 minuta dosjete što većeg broja riječi koje ih asociraju na „moć“, odnosno „nemoć“. Odabrani podražaji bili su najfrekventnije riječi na listama koje su predložili studenti. Ciljni pojmovi bili su „Ja“ i

„Drugi“, a atributi „Moć i Nemoć“. Riječi koje predstavljaju ciljne pojmove za kategoriju „Ja“ bile su *ja, meni, moj, moja, moje, mene, svoje i sebe*, a za kategoriju „Drugi“ *oni, njima, njihov, njihova, njihovo, njih, tuđe i druge*. Riječi koje predstavljaju attribute za moć bile su *moć utjecaj, dominacija, vladati, vođa, šef, kontrolirati, naređivati, upravljati, nadmoćnost*, a za nemoć *pokoravanje, podređenost, nemoć, submisivnost, služiti, poslušnost, bespomoćnost, predati se, sljedbenik i prepustiti se*. Pri primjeni testa korišten je program INQUISIT LAB, a primijenjena je standardna IAT procedura (Greenwald, McGhee i Schwartz, 1998). Shematski prikaz blokova IAT-Pow-a prikazan je u Tablici 2.

Tablica 2
Shematski prikaz Testa implicitnih asocijacija za mjerenje motiva za moći

Blok	Zadatak	Broj zadataka	Lijeva tipka (E)	Desna tipka (I)
1	Kategorizacija ciljnih pojmova	20	Ja	Drugi
2	Kategorizacija atributa	20	Moć	Nemoć
3	Kompatibilni zadatak 1	20	Ja + Moć	Drugi + Nemoć
4	Kompatibilni zadatak 2	40	Ja + Moć	Drugi + Nemoć
5	Zamjena ciljnih pojmova	20	Drugi	Ja
6	Inkompatibilni zadatak 1	20	Drugi + Moć	Ja + Nemoć
7	Inkompatibilni zadatak 2	40	Drugi + Moć	Ja + Nemoć

Ukupni rezultat izračunat je po algoritmu za bodovanje Greenwalda, Noseka i Banajia (2003). Pouzdanost IAT-a u ovom istraživanju iznosi $\alpha = .87$.

Samoprocjene dominantnosti i prestiža. Sudionici su obavili samoprocjenu na *Skali dominantnosti i prestiža* (Cheng, Tracy i Henrich, 2010) koja se sastoji od 17 tvrdnji od kojih 8 procjenjuje dominantnost (npr. „*Uživam kada imam kontrolu nad drugima*“), a 9 prestiž (npr. „*Članovi mog društva me poštuju i dive mi se.*“). Rezultat za obje podljestvice dobiva se uprosječivanjem rezultata na pripadajućim česticama. Cronbach alfa koeficijent pouzdanosti za podljestvicu dominantnosti iznosio je $\alpha = .65$, a za subskalu prestiža $\alpha = .85$.

Procjene dominantnosti i prestiža od strane drugih. Svakog su studenta dvije njemu bliske osobe procijenile formi *Skale dominantnosti i prestiža* (Cheng, Tracy i Henrich, 2010) namijenjenoj procjenama od strane drugih, koja se također sastoji od 17 tvrdnji od kojih 8 procjenjuje dominantnost (npr. „*On/Ona uživa kontrolirajući članove svoje grupe.*“), a 9 prestiž (npr. „*Članovi društva ga/je poštuju i dive mu/joj se.*“).

Rezultat za obje subskale dobiva se uprosječivanjem rezultata na pripadajućim česticama. Cronbach alfa koeficijent pouzdanosti za subskalu dominantnosti iznosio je $\alpha = .61$, a za subskalu prestiža $\alpha = .87$.

Sudionici

U istraživanju je ukupno sudjelovalo 129 sudionika. Od toga su 78 sudionika studenti četvrte godine psihologije na Filozofskom fakultetu u Zagrebu, prosječne dobi $M = 22$ godine ($SD = 1,09$), pri čemu su 78 % uzorka činile žene.

CRT-P je, osim studenata psihologije, rješavao 51 polaznik jedne zagrebačke poslovne škole, prosječne dobi $M = 19$ godina ($SD = 4.5$) od kojih je 45% bilo žena. Oni nisu sudjelovali u dijelu istraživanja u kojem smo analizirali konvergentnu, diskriminantnu i kriterijsku valjanost testa.

Iz daljnje je obrade izbačeno 5 sudionika koji nisu dovršili rješavanje CRT-P-a, pa je konačan broj sudionika koji su rješavali CRT-P $N = 124$.

S obzirom da se prikupljanje podataka odvijalo u više navrata, broj sudionika se razlikovao među instrumentima.

Postupak

Svi sudionici rješavali su upitnike za vrijeme nastave na obveznim kolegijima, a sudjelovanje je bilo dobrovoljno. Podaci su se prikupljali kroz nekoliko nastavnih termina. Sudjelovanje u istraživanju bilo je anonimno – sudionici nigdje nisu naznačili svoje ime i prezime, već su na svaki od testova napisali istu šifru, poznatu samo njima i to samo zato da bi se kasnije upitnici mogli upariti. CRT-P i Skala dominantnosti i prestiža primijenjeni su metodom papir-olovka, dok je primjena IAT-a bila računalna. Kod Skale dominantnosti i prestiža, osim samoprocjene, sudionici su prosljedili elektroničku formu za procjenu dvjema bliskim osobama da ih procijene. Pritom im je dana uputa kako im te osobe moraju biti dovoljno bliske da ih mogu procjenjivati na osobnijim tvrdnjama (npr. roditelji, partneri, bliski prijatelji), te da su s njima u kontaktu već najmanje šest mjeseci.

Rezultati

Psihometrijske karakteristike CRT-P

Prvo ćemo pogledati deskriptivnu statistiku za CRT-P.

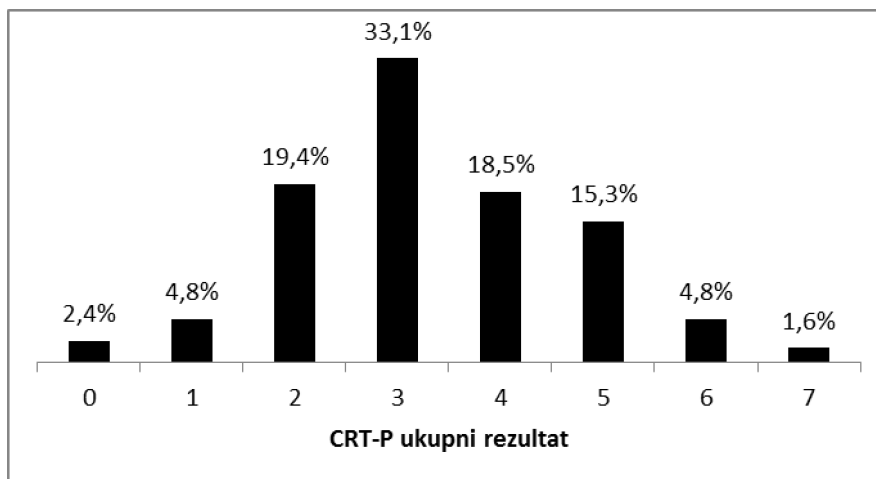
Tablica 3

Indeks lakoće (p), odnosno proporcija sudionika koji su odabrali PO alternativu i item-total biserijalne korelacije za zadatke uvjetovanog rezoniranja u CRT-P-u

Broj zadatka i tema	Indeks lakoće (p)	Item-total biserijalne korelacije
1 Kontrola troškova	.44	.40
2 Raskid partnerstva	.07	.16
3 Peterovo načelo	.73	.29
4 Nasrtljivost prodavača	.15	.47
5 Generali u ratu i miru	.81	.32
6 Prekvalificiranje	.14	.47
7 Hrvatski i slovenski hladnjaci	.19	.56
8 Bonusi	.05	.43
9 Kršenje sporazuma	.36	.61
10 Poučavanje umjetnosti u školi	.06	.62
11 Nadzorne kamere	.27	.40
12 Vodstvo u životinja	.10	.58
M	.28	.44
SD	.25	.13

$N = 124$

Vidimo kako u prosjeku 28% sudionika bira PO alternativu u zadacima uvjetovanog rezoniranja, što je u skladu s našim očekivanjima. Indeks lakoće (p) ovdje predstavlja proporciju sudionika koji su odabrali PO alternativu u zadatka. Možemo primijetiti kako su oni u rasponu od .05 do .81, što nam govori da čestice dosta različito funkcioniraju. Prema teoriji bismo očekivali da p kod većine čestica bude oko .20 Pogledajmo sada kako izgleda distribucija ukupnih rezultata na CRT-P-u.



Slika 3. Grafički prikaz distribucije rezultata na CRT-P-u – postoci sudionika s pripadajućim rezultatima

Iz slike 3 je vidljivo kako je distribucija pozitivno asimetrična, budući da je maksimalan rezultat u testu 12. Kolmogorov-Smirnovljev test potvrdio je kako se distribucija statistički značajno razlikuje od normalne ($KS Z=2.132; p < .01$). Unatoč činjenici da većina sudionika na CRT-P-u ostvaruje niske rezultate, možemo ustvrditi kako je osjetljivost testa dobra jer test dobro razlikuje sudionike, što je posebno važno budući da visok motiv za moći ima tek mali dio populacije.

Premda to nije bilo u fokusu našeg istraživanja, analizirali smo kakva je veza ukupnog rezultata na ovom testu sa spolom, dobi i tipom škole koju sudionik pohađa (studij psihologije nasuprot poslovnoj školi). T-test za nezavisne uzorke pokazao je kako nema značajnih razlika ni po spolu ($t = -1.75; df = 119; p = .08$) ni po tipu škole ($t = -.14; df = 122; p = .89$). Također, nije uočena statistički značajna korelacija dobi i rezultata na CRT-P ($r = .04; p = .64$).

Konvergentna i diskriminantna valjanost CRT-P-a

Pogledajmo sada u Tablici 4 kako CRT-P korelira s drugom implicitnom mjerom potrebe za moći – IAT-Pow-om, te eksplicitnom samoprocjenom na Skali dominantnosti i prestiža.

Tablica 4

Korelacijska matrica za CRT-P, IAT-Pow i samoprocjene na Skali dominantnosti i prestiža

CRT-P	IAT-Pow	Dominantnost	Prestiž
-------	---------	--------------	---------

		(samoprocjena)	(samoprocjena)
CRT-P	1	.14	-.01
IAT-Pow		1	.26*
Dominantnost (samoprocjena)			1
Prestiž (samoprocjena)			1

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

Pokazalo se kako CRT-P nije povezan s IAT-Pow-om, ni sa samoprocjenama na Skali dominantnosti i prestiža. Dok je nulta korelacija s IAT-Pow-om neočekivana, nulta korelacija sa samoprocjenom na Skali dominantnosti i prestiža je u skladu je s našim očekivanjima, budući da implicitne i eksplicitne mjere najčešće nisu ili su slabo povezane. Postojanje male povezanosti između IAT-Pow-a i Samoprocjena na Skali dominantnosti i prestiža u skladu je s dosadašnjim istraživanjima (cf. Hoffmann i sur., 2005) te potkrepljuje pretpostavku kako te dvije mjere procjenjuju različite dijelove varijance istog konstrukta.

Pošto nisu pronađene korelacije ukupnog rezultata na CRT-P-u s IAT-Pow-om i samoprocjenom na Skali dominantnosti i prestiža zanimala nas je povezanost pojedinih čestica CRT-P-a s navedenim varijablama.

Tablica 5

Korelacijska matrica pojedinih čestica CRT-P-a, IAT-Pow i samoprocjene na skali prestiža

	Broj zadatka i tema	IAT-Pow	Dominantnost (samoprocjena)	Prestiž (samoprocjena)
1	Kontrola troškova	.07	.00	.01
2	Raskid partnerstva	-.21	-.03	.17
3	Peterovo načelo	.21	.03	-.09
4	Nasrtljivost prodavača	-.04	-.16	-.10
5	Generali u ratu i miru	-.07	-.07	-.05
6	Prekvalificiranje	.03	.05	-.01
7	Hrvatski i slovenski hladnjaci	.09	-.05	.14
8	Bonusi	.07	-.05	-.14
9	Kršenje sporazuma	.01	.18	.06
10	Pučavanje umjetnosti u školi	.13	.17	.10
11	Nadzorne kamere	.26*	.12	.01
12	Vodstvo u životinja	-.09	-.22	-.11
N		67	65	65

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

Sukladno ukupnom rezultatu u testu, ni čestice ne koreliraju sa samoprocjenama na Skali dominantnosti i prestiža. Od svih čestica CRT-P-a, samo čestica 11 korelira s IAT-Pow-om. Radi se upravo o čestici koja opisuje postavljanje nadzornih kamera na radno mjesto, a koja se temelji na opravdavajućem mehanizmu sklonosti inicijatorima aktivnosti.

Kriterijska valjanost CRT-P-a

Provjerit ćemo prvo povezanost ukupnih rezultata na CRT-P-u s procjenama od strane drugih na Skali dominantnosti i prestiža.

Tablica 6

Korelacije ukupnog rezultata na CRT-P-u s procjenama drugih na Skali dominantnosti i prestiža

	CRT-P	Dominantnost (procjene drugih)	Prestiž (procjene drugih)
CRT-P	1	.00	.02
Dominantnost (procjene drugih)		1	-.17
Prestiž (procjene drugih)			1

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

Korelacije CRT-P-a i procjena drugih na Skali dominantnosti i prestiža nisu statistički značajne, što je suprotno našim očekivanjima.

Analogno ispitivanju konvergentne i diskriminativne valjanosti, i ovdje smo analizirali povezanost pojedinih čestica CRT-P-a s procjenama drugih na Skali dominantnosti i prestiža.

Tablica 7

Korelacije pojedinih čestica CRT-P-a s procjenama drugih na Skali dominantnosti i prestiža

Broj zadatka i tema	Dominantnost (procjene drugih)	Prestiž (procjene drugih)
1 Kontrola troškova	.09	.07
2 Raskid partnerstva	-.08	.28*
3 Peterovo načelo	.17	-.04
4 Nasrtljivost prodavača	-.27*	.27*
5 Generali u ratu i miru	.13	-.10
6 Prekvalificiranje	-.06	-.23
7 Hrvatski i slovenski hladnjaci	-.13	-.09

8	Bonusi	-.02	-.06
9	Kršenje sporazuma	.01	.17
10	Poučavanje umjetnosti u školi	.08	-.10
11	Nadzorne kamere	.02	-.02
12	Vodstvo u životinja	-.03	-.09
<hr/>			
N		69	69
<hr/>			

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

Iako ukupni rezultat na CRT-P nije povezan s procjenama drugih na Skali dominantnosti i prestiža, primjećujemo povezanost čestica 2 i 4 sa sub-skalom prestiža. Što se indeksa lakoće i item-total korelacije tiče, čini se kako čestica 4 dobro funkcionira, a njena povezanost s procjenama drugih na sub-skali prestiža potvrđuje teorijske pretpostavke. Njena negativna povezanost s procjenama drugih na Skali dominantnosti potvrđuje kako je dominantnost u Skali dominantnosti i prestiža bliska toksičnom rukovođenju. S obzirom na njene slabe metrijske karakteristike, povezanost čestice 2 i procjena drugih na Skali prestiža treba uzimati s rezervom.

Rasprava

Karakteristike čestica i distribucija rezultata na CRT-P

Osvrnimo se najprije na proporcije sudionika koji biraju PO alternativu u zadacima uvjetovanog rezoniranja. Rekli smo ranije kako dosadašnja istraživanja pokazuju da PO alternativu u prosjeku bira 15 do 20 % sudionika (James i sur., 2012). Možemo reći kako naši rezultati s prosjekom od 28 % sudionika koji biraju PO alternativu potvrđuju te nalaze. To nam ukazuje na dvije stvari. Prva je da se potreba za moći javlja kod malog broja ljudi. Ovaj je nalaz objašnjiv i iz evolucijske perspektive, budući da je u populaciji vrlo mali postotak ljudi na vodećim pozicijama. Drugi zaključak je da se potreba za moći ne distribuira normalno, već je oblik njezine distribucije pozitivno asimetričan. Iako su svi sudionici ostvarili rezultate između 0 i 7, distribucija nije previše leptokurtična, stoga možemo reći kako je osjetljivost testa dobra.

Što se pouzdanosti tiče, Nunnally i Bernstein (1994) su kao donju granicu pouzdanosti za testove u razvoju predložili .70. Koeficijent unutarne konzistencije CRT-P-a u našem istraživanju iznosio je $r_{xx} = .63$. S obzirom da se test sastoji od samo 12 čestica, možemo reći kako je pouzdanost zadovoljavajuća za ovu priliku. Međutim,

ovaj nalaz upućuje da bi trebalo povećati postojeći broj čestica. Time bi se vjerojatno poboljšala i pouzdanost testa.

Prosječna item-total biserijalna korelacija iznosila je .44, pri čemu s ukupnim rezultatom najmanje korelira čestica broj 2 ($r = .16$), a najviše čestica broj 10 ($r = .62$). U usporedbi s ostalim testovima uvjetovanog rezoniranja (cf. James i LeBreton, 2012), ove su korelacije zadovoljavajuće, tim više što se pretpostavlja da biserijalni koeficijent korelacije podcjenjuje stvarne item-total korelacije (Lord i Novick, 1968).

S obzirom da postoje čestice s izrazito niskim item-total korelacijama (npr. čestica 2 s korelacijom $r = .16$ i čestica 3 s korelacijom $r = .29$), ovoj je verziji CRT-P-a potrebna daljnja sadržajna dorada. Unatoč tome, općenito možemo reći kako su metrijske karakteristike ove verzije CRT-P-a zadovoljavajuće.

Valjanost CRT-P-a

Rekli smo da većina modernih teoretičara smatra kako razlog niske povezanosti implicitnih i eksplicitnih mjera nije mjerenje različitih konstrukata, nego mjerenje različitih komponenti istog konstrukta, odnosno njihovo komplementarno svojstvo (npr. Bing, LeBreton, Davison, Migetz i James, 2007; James i LeBreton, 2012; McClelland i sur. 1989). Stoga ne čudi činjenica da u našem istraživanju nije dobivena značajna povezanost između CRT-P-a i samoprocjenama na Skali dominantnosti i prestiža. Budući da samoprocjene koreliraju u očekivanom smjeru i nisko s drugom mjerom implicitnog motiva za moći, možemo ustvrditi kako je potvrđena druga hipoteza.

Međutim, izostanak povezanosti između CRT-P-a i IAT-Pow-a suprotan je našim očekivanjima. James i suradnici (2012) kao najveću vrijednost testova uvjetovanog rezoniranja navode njihovu prediktivnu snagu za bihevioralne kriterije, kako u akademskom, tako i u praktičnom smislu. Možda je to razlog nepostojanja povezanosti s laboratorijskom mjerom kao što je IAT.

No čak i u tom slučaju, CRT-P bi trebao korelirati s procjenama drugih na Skali prestiža, koje u našem slučaju smatramo kriterijskom varijablom. One, prema Chengu, Tracyju i Henrichu (2010), koreliraju s dobrim rukovođenjem. S druge strane, budući da je dominantnost pozitivno povezana s agresivnošću, za očekivati je bilo da će rezultat na CRT-P-u biti negativno povezan s procjenama drugih na skali dominantnosti. Čestica 4,

kao jedna od čestica s dobrim metrijskim karakteristikama, potvrđuje ovu pretpostavku, dajući nadu kako bi daljnji razvoj čestica, odnosno upitnika u cjelini, mogao dovesti do tog konačnog cilja. Za sada, naša prva i treća hipoteza nisu potvrđene.

Činjenica da nismo potvrdili ove dvije hipoteze, demonstrira slabu valjanosti verzije upitnika CRT-P-a koja je primijenjena u ovom istraživanju. Međutim, treba naglasiti kako u ovom istraživanju nisu korišteni bihevioralni kriteriji (npr. iskustvo u rukovođenju, aktivnost na nastavi, akademski uspjeh) za koje su dosadašnja istraživanja pokazala da su pozitivno povezani s motivom za moći (npr. Veroff, 1957; James i sur., 2012; James i LeBreton, 2012). Ranije razvijeni testovi uvjetovanog rezoniranja (CRT-A i CRT-FF) pokazali su se izrazito dobrima (James i LeBreton, 2012), stoga je velika vjerojatnost da je uzrok dobivenih rezultata metodološke prirode.

Ograničenja

Vidjeli smo kako su item-total korelacije čestica u testu dobre, pouzdanost je prihvatljiva s obzirom na trenutni broj čestica, a proporcija sudionika koja odabire PO alternative daje naslutiti kako CRT-P mjeri motiv za moći. No kako onda objasniti njegovu slabu valjanost?

Nekoliko je mogućih faktora koji su mogli dovesti do ovakvih rezultata: (1) kulturalne razlike, (2) korišteni empirijski ključ za bodovanje i (3) uzorak sudionika.

Moguće je da su kulturalne razlike zaslužne za dobar dio neobjašnjene varijance. Iako se radi o implicitnim procesima, testovi uvjetovanog rezoniranja pokazali su se osjetljivima na kulturalne razlike (Galić, Scherer i LeBreton, 2014). Ellis, Becker i Kimmel (1993) daju tri moguća razloga za to. Prvo, moguće je kako je prijevod čestica loš. Drugo, čestica može imati drugačije značenje u različitim kulturama. Konačno, znanje i iskustvo vezano uz čestice može biti uvjetovano kulturom. Budući da je u prevođenju testa s engleskog na hrvatski sudjelovao tim istraživača koji su vješti u oba jezika i dobro upoznati s teorijskom podlogom testa, mala je vjerojatnost da je prijevod bio ključni čimbenik. Naime, nakon što je dvoje stručnjaka neovisno prevelo, a zatim uskladilo svoje prijevode, drugo dvoje stručnjaka za procjenu ličnosti nezavisno je recenziralo prijevod. Konačna verzija nastala je nakon što su raspravljene i prihvaćene njihove primjedbe. Moguće je da su pojedini scenariji prikazani u zadacima CRT-P-a

kulturalno specifični, te na hrvatskom uzorku ne izazivaju jednake reakcije kao kod američke populacije.

Drugi faktor koji je mogao utjecati na naše rezultate je empirijski ključ za bodovanje koji smo koristili. Kao što smo ranije spomenuli, James i suradnici (2012) razvili su empirijski ključ za bodovanje CRT-P-a na zaposlenicima jednog velikog američkog trgovačkog lanca. To je možda faktor koji je navise utjecao na naše rezultate, budući da je naše istraživanje (a) provedeno na hrvatskoj populaciji, čija se radna uspješnost vjerojatno ne definira na isti način kao u Americi i (b) provedeno na studentskoj populaciji, dok je empirijski ključ razvijen na rukovoditeljima i njihovim asistentima, koji su vjerojatno davno prestali biti pripadnici studentske populacije budući da su sada na višim položajima u organizaciji. Dakle imamo i kulturalni i dobni jaz između tih dviju populacija.

Konačno, valja spomenuti i veličinu našeg uzorka. James i suradnici (2012) za svoj uzorak na kojem su razvili empirijski ključ ($N = 101$) kažu da nije dovoljno velik da bi se iz njega mogli izvoditi ikakvi zaključci po pitanju valjanosti i pouzdanosti. Naš je uzorak još manji od njihovog. Zbog vremenske zahtjevnosti primijenjenih instrumenata, istraživanje je provedeno u nekoliko vremenskih točaka, što je dovelo do osipanja velikog broja sudionika i dodatnog smanjivanja uzorka - nisu svi sudionici koji su riješili CRT-P ($N = 124$) rješavali i ostale testove. Stoga se naš uzorak mora dodatno povećati kako bismo mogli donositi valjane zaključke, a postojeći se moraju uzeti s rezervom. Također, naš je uzorak bio prigodan. Prema McClellandu (1987) psihologija je utjecajno zanimanje koje često biraju upravo osobe s visokim motivom za moći. Budući da većinu našeg uzorka sačinjavaju upravo studenti psihologije, on je *a priori* pristran i trebalo bi ga proširiti na studente drugih studijskih usmjerenja, ali i na ne-studente, odnosno starije sudionike.

Prijedlozi za buduća istraživanja

Nekoliko je stavki o kojima bi se u budućim istraživanjima trebalo voditi računa.

Prije svega, trebao bi se povećati *uzorak*. Ne samo brojčano, nego bi se trebalo dodatno poraditi na njegovoj raznolikosti tako da se (a) zahvate i drugi studijski

programi osim psihologije i (b) također zahvati stariji dio populacije (npr. zaposlenici različitih organizacija).

Svakako bi trebalo unaprijediti *kvalitetu pojedinih čestica na sadržajnoj razini*. Na temelju indeksa lakoće, možemo uočiti koje čestice lošije funkcioniraju, te zatim izvršiti potrebne sadržajne preinake, najviše u vidu modifikacije ponuđenih opcija s ciljem kulturalnog prilagođavanja. Poboljšanje funkcioniranja čestica vjerojatno bi dovelo i do povećanja valjanosti testa.

Osim njihovog sadržaja, trebao bi se povećati i *broj čestica*. Drugi testovi uvjetovanog rezoniranja (npr. CRT-A, CRT-FF) sadrže preko 20 čestica. Povećanje broja čestica u testu vjerojatno bi poboljšalo njegove metrijske karakteristike, prije svega pouzdanost.

Konačno, u budućim bi istraživanjima trebalo dodati i *bihevioralne kriterijske varijable*. Za studentsku populaciju to mogu biti aktivnost na nastavi, angažiranost u studentskim udrugama, akademski uspjeh, procjenjivanje rukovodećih sposobnosti od strane kolega itd. Kod starije, zaposlene populacije, to može biti radna uspješnost u vidu mjesečnog profita, što se već koristilo u postojećim istraživanjima (James i LeBreton, 2012).

Zaključak

Ovo je istraživanje za cilj imalo psihometrijsku validaciju *Testa uvjetovanog rezoniranja za moć* (CRT-P) – nove implicitne mjere motiva za moći.

Dobiveni rezultati pokazuju kako inicijalna verzija CRT-P-a pokazuje zadovoljavajuće metrijske karakteristike u terminima pouzdanosti i osjetljivosti. Unatoč tome, upitnik zahtijeva daljnju sadržajnu doradu, kao i povećanje broja čestica.

Suprotno očekivanjima, pokazalo se kako CRT-P ne korelira s drugom implicitnom mjerom - *Testom implicitnih asocijacija za moć* (IAT-Pow), kao ni sa procjenama od strane drugih na *Skali dominantnosti i prestiža*, koje su u našem istraživanju predstavljale kriterijsku varijablu. Također je ustanovljeno kako CRT-P ne

korelira sa samoprocjenama na Skali dominantnosti i prestiža, što je, s obzirom na njihov komplementarni odnos, u skladu s teorijom.

Na temelju rezultata ovog istraživanja možemo zaključiti kako još nemamo dovoljno podataka koji bi upućivali da je CRT-P u hrvatskim uvjetima valjana mjera implicitnog motiva za moći.

Literatura

Bing, M. N., LeBreton, J. M., Davison, H. K., Migetz, D. Z., & James, L. R. (2007). Integrating Implicit and Explicit Social Cognitions for Enhanced Personality Assessment A General Framework for Choosing Measurement and Statistical Methods. *Organizational Research Methods*, 10(2), 346-389.

Chan, K. Y., & Drasgow, F. (2001). Toward a theory of individual differences and leadership: understanding the motivation to lead. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 481.

Cheng, J. T., Tracy, J. L., & Henrich, J. (2010). Pride, personality, and the evolutionary foundations of human social status. *Evolution and Human Behavior*, 31, 334-347.

Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1992). Four ways five factors are basic. *Personality and individual differences*, 13(6), 653-665.

Ellis, B. B., Becker, P., & Kimmel, H. D. (1993). An item response theory evaluation of an English version of the Trier Personality Inventory (TPI). *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 24(2), 133-148.

Fodor, E. M. (2010). Power motivation. U: Schultheiss, O., & Brunstein, J. (Ur), *Implicit motives*. (str. 3-29). Oxford University Press.

Galić, Z. (2015). *Further evidences about discriminant validity of the Conditional Reasoning Test for Aggression*. Rukopis u postupku objavljivanja.

Galić, Z. , Scherer, K., LeBreton, J. M. (2014) Examining the Measurement Equivalence of the Conditional Reasoning Test for Aggression across U.S. and Croatian Samples. *Psychological Test and Assessment Modeling*, 56, 195-216.

- Greenwald, A. G., McGhee, D. E., & Schwartz, J. L. (1998). Measuring individual differences in implicit cognition: the implicit association test. *Journal of personality and social psychology*, 74(6), 1464.
- Greenwald, A. G., Nosek, B. A., & Banaji, M. R. (2003). Understanding and using the implicit association test: I. An improved scoring algorithm. *Journal of personality and social psychology*, 85(2), 197.
- Hofmann, W., Gawronski, B., Gschwendner, T., Le, H., & Schmitt, M. (2005). A meta-analysis on the correlation between the Implicit Association Test and explicit self-report measures. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 31(10), 1369-1385.
- Hogan, R. (2006). Who Wants to be a Psychologist?. *Journal of personality assessment*, 86(2), 119-130.
- James, L. R. (1998). Measurement of personality via conditional reasoning. *Organizational research methods*, 1(2), 131-163.
- James, L. R., & LeBreton, J. M. (2010). Assessing aggression using conditional reasoning. *Current Directions in Psychological Science*, 19(1), 30-35.
- James, L. R., & LeBreton, J. M. (2012). *Assessing the implicit personality through conditional reasoning*. American Psychological Association.
- James, L. R., Bennet, N., Blum, T. C. (2014). *Power Motivation: A Theory of Implicit Power and Leader Motivation as Revealed by Conditional Reasoning*. Unpublished manuscript, School of Psychology, Georgia Institute of Technology, Atlanta, SAD.
- James, L. R., LeBreton, J. M., Mitchell, T. R., Smith, D. R., DeSimone, J. A., Cookson, R., & Lee, H. J. (2012). Use of conditional reasoning to measure the power motive. U: Landis, R. S. & Cortina, J. M. (Ur.), *Frontiers of Methodology in Organizational Research*. London: Routledge.

- Johnson, S. L., Leedom, L. J., & Muhtadie, L. (2012). The dominance behavioral system and psychopathology: Evidence from self-report, observational, and biological studies. *Psychological bulletin*, *138*(4), 692.
- Lilienfeld, S. O., Wood, J. M., & Garb, H. N. (2000). The scientific status of projective techniques. *Psychological science in the public interest*, *1*(2), 27-66.
- Lord, F. M., & Novick, M. R. (1968). *Statistical theories of mental tests*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- McClelland, D. C. (1987). *Human motivation*. Cambridge University Press.
- McClelland, D. C., & Burnham, D. H. (2003). Power is the great motivator. *Harvard business review*, *81*(1), 117-126.
- McClelland, D. C., Koestner, R., & Weinberger, J. (1989). How do self-attributed and implicit motives differ?. *Psychological review*, *96*(4), 690.
- Murray, HA (1943). *Thematic Apperception Test manual*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H. (1994) *Psychometric theory* (3. Izdanje). New York: McGraw-Hill.
- Ones, D. S., Viswesvaran, C., & Reiss, A. D. (1996). Role of social desirability in personality testing for personnel selection: The red herring. *Journal of Applied Psychology*, *81*(6), 660.
- Pang, J. S. (2010). Content Coding Methods in Implicit Motive Assessment: Standards of Measurement and Best Practices for the Picture Story Exercise. U: Schultheiss, O., & Brunstein, J. (Ur), *Implicit motives*. (str. 119-146). Oxford University Press.
- Reeve, J. (2001). *Razumijevanje motivacije i emocija*. Zagreb: Naklada Slap.
- Rorschach, H. (1942). *Psychodiagnostics*. Oxford: Grune and Stratton.

- Slabbinck, H., De Houwer, J., & Van Kenhove, P. (2013). Convergent, discriminant, and incremental validity of the pictorial attitude implicit association test and the picture story exercise as measures of the implicit power motive. *European Journal of Personality*, 27(1), 30-38.
- Veroff, J. (1957). Development and validation of a projective measure of power motivation. *The Journal of Abnormal and Social Psychology*, 54(1), 1.
- Veroff, J. (1992). Power motivation. U: Smith, C. P. (Ur.), *Motivation and personality: Handbook of thematic content analysis* (278 – 285 str.) New York: Cambridge University Press.
- Winter, D. G. (1973). *The power motive*. New York: Free Press.
- Yukl, G.A. (2006), *Leadership in Organizations*, 6th ed., Prentice Hall, Upper Saddle River, NJ.