

**UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE
PEDAGOGICKÁ FAKULTA**

Katedra psychologie



**MĚŘENÍ SOCIÁLNÍ ŽÁDOUCNOSTI V PODMÍNKÁCH
ZKOUŠKOVÉ SITUACE**

Measuring of social desirability in selection situation

Vedoucí bakalářské práce: doc. PhDr. Marek Preiss, Ph.D.

Vypracovala: Anna Francová

Praha 2014

Čestné prohlášení:

„Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma Měření sociální žádoucnosti v podmínkách testové situace vypracovala pod vedením vedoucího bakalářské práce samostatně a s použitím literatury a pramenů, které cituji a uvádím v bibliografii. Dále prohlašuji, že tato bakalářská práce nebyla využita k získání jiného nebo stejného titulu.“

V Praze dne

.....

Poděkování:

Ráda bych poděkovala vedoucímu práce doc. PhDr. Marku Preissovi, Ph.D. za odborné vedení, cenné rady, věnovaný čas a zejména za vstřícný přístup během konzultací.

Další dík patří mé rodině a blízkým přátelům, kteří během zpracovávání práce stáli trpělivě při mně a jejichž pomoci a rad si velmi vážím.

V neposlední řadě děkuji respondentům, bez jejichž přičinění by tato práce ani nemohla vzniknout.

ABSTRAKT

Bakalářská práce se věnuje míře sociálně žádoucího stylu odpovídání v dotazníku BIDR-CZ (Balanced Inventory od Desirable Responding, Paulhus 1984; v české úpravě Preiss a Mačudová, 2013) v reálné situaci psychologicko-diagnostického vyšetření a následnému srovnání výsledků mezi experimentální a kontrolní skupinou.

Experimentální skupinu tvoří kandidáti na funkci soudce, státního zástupce a exekutora. Byly zjištěny statisticky významné rozdíly ve skóre BIDR-CZ mezi experimentální a kontrolní skupinou. Skóre kandidátů na profesi v justici bylo statisticky významně vyšší v celkové škále i v obou subškálách než skóre osob z kontrolní skupiny. První část práce uvádí teoretické vymezení sociální desirability, definic, terminologie a rozdělení tohoto pojmu. Dále obsahuje pojetí sociální desirability jako odpověďového stylu, zkoumání validity testových metod pod jejím vlivem a přehled zahraničních výzkumů, které se tímto tématem zabývají. Také je zde podrobně zmíněn proces výběru justičních čekatelů v České republice, podmínky dané zákonem i testové metody použité během vyšetření.

Klíčová slova: BIDR, sociální desirabilita, kontrola dojmu, sebeklam, sebezprezentace, zkrácení odpovědi

ABSTRACT

This Bachelor thesis discusses the theme of socially-desirable responding that appeared on the pages of questionnaire BIDR-CZ (Balanced Inventory of Desirable Responding, Paulhus 1984; czech version Preiss and Mačudová, 2013). Used method describes psychological-diagnostics situations that occurred in real environment and offers comparison between experimental and control group. Experimental group consists of judge, state prosecutor and executor candidates. Research revealed statistically significant deviations from the control group. In the case of candidates the measured score was proven to be higher on overall scale as well as on both subscales, than the score of control group.

First part of the thesis provides an introduction to theoretical definition and boundaries of social desirability, necessary terminology, proper categorization and sorting of the individual components. Other chapters present social desirability as a response style and verify the validity of test methods based on this assumption. Thesis also contains an overview of related foreign researches and further explains the process of candidates election in Czech Republic, its obligations and requirements and various test methods used.

Keywords: BIDR, social desirability, impression management, self-deception, self-report, response distortion

Obsah

1. Teoretická část	9
1.1 Teoretické vymezení sociální desirability	9
1.1.2 Terminologie a definice	9
2. Sociální desirabilita jako odpověďový styl.....	10
2.1 Dvoufaktorový model sociální desirability	10
2.2 Vliv sociální desirability na validitu testových metod.....	12
2.3 Snížení vlivu sociální desirability	13
2.4 Zkreslování odpovědi během výběrového řízení	14
2.5 Sebe prezentace.....	16
2.5.1 Proces sebe prezentace.....	17
3. Nástroje měření sociální desirability	19
3.1 Paulhus: BIDR (Balanced Inventory of Desirable Responding).....	19
3.2 Jiné nástroje měřící sociální žádoucnost	21
4. Měření sociální žádoucnosti v podmínkách zkouškové situace	22
4.1 Psychologicko-diagnostické vyšetření budoucích soudců	22
4.2 Psychologické vyšetření.....	24
4.3 Cattell: Dotazník 16PF	25
4.3.1 Nové globální škály.....	26
4.3.2 Interpretace výsledků	27
4.3.3 Korelace se škálou Vytváření dobrého dojmu (IM).....	28
5. Osobnost soudce	29
5.1 Morální integrita.....	31
6. Empirická část.....	33
6.1 Výzkumný soubor	33

6.2 Metoda.....	33
6.3 Metodika	34
6.4 Výsledky	35
7. Diskuse.....	38
7.1 Pozitivní interpretace zvýšené sociální žádoucnosti	38
7.2 Negativní interpretace zvýšené sociální žádoucnosti.....	40
7.3 Současné výzkumy.....	42
7.4 Interpretace našeho souboru.....	44
7.5 Návaznost do budoucna	45
8. Závěr	49
9. Seznam literatury	51
10. Přílohy.....	57

ÚVOD

Zdá se být téměř lidskou přirozeností nastavovat druhým naši lepší tvář – tu, kterou často nastavujeme i sami sobě. Snaha působit pozitivním dojmem je blízká téměř každému. Většina z nás se chce jevit v lepším světle, zdůrazňovat své silné stránky, zapomínat na ty špatné a být tak lehce oceňován okolím. Někdy může však být tato tendence příliš silná a prostupovat do mnoha oblastí života. Námi prezentovaný obrázek se vzdálí od skutečnosti a propast mezi realitou a naší maskou je příliš hluboká.

V českém prostředí se tématem sociální desirability téměř nikdo nezabýval a nezabývá. V učebnicích psychologie je možné nalézt definice sociální desirability, chybí ovšem jak hlubší teoretické vymezení pojmu, tak z něj plynoucí výzkumy. Tím pádem se nedočteme mnoho ani o praktickém využití těchto poznatků v českém prostředí – například v otázce odpověďových stylů během testování, ve výzkumech validity testových metod nebo v procesu výběru zaměstnanců. Zahraniční prostředí a literatura jsou naopak bohaté na velké množství výzkumů i teorií. Více jsou využívány různé škály sociální žádoucnosti i jiné způsoby měření. Problematika sociální desirability je řešena v širokém kontextu a zjištěné výsledky jsou vztahovány k vlastnostem osobnosti, pracovnímu výkonu nebo kvalitě sociálních kontaktů.

Obsahem teoretické části práce je zejména teoretické vymezení sociální žádoucnosti, jejích komponent a rozdílů mezi nimi, informace o procesu výběru justičních čekatelů z hlediska české legislativy a popis psychodiagnostického vyšetření, jehož součástí je dotazník BIDR, měřící úroveň sociální žádoucnosti. V praktické části je dále rozebírána otázka zjištěných rozdílů ve skóre mezi justičními čekateli a kontrolní skupinou, rozličné interpretace zvýšeného skóre atd. Cílem práce je jednak ucelenější teoretický přehled způsobů měření sociální žádoucnosti, teorií sociální žádoucnosti a způsobů interpretací, tak snaha o adaptaci BIDR na české podmínky a jeho využívání. V prvé řadě by bylo vhodné přemýšlet o jeho aplikaci do procesů přijímacích řízení a reflektování zjištěných výsledků. Předností výzkumu je zejména reálnost zkouškové situace a její dopad na budoucnost vyšetřovaných osob. Většina výzkumů míry sociálně žádoucího odpovídání pracuje pouze se změnou v instrukcích.

1. Teoretická část

1.1 Teoretické vymezení sociální desirability

1.1.2 Terminologie a definice

V české literatuře není téma sociální desirability příliš zastoupeno a prostor není věnován ani jejímu vlivu. Pouze Hewstone a Stroebe (2006) se ve své knize Sociální psychologie tématem blíže zabývají.

V českém prostředí se nejčastěji setkáme se dvěma termíny, kterými jsou *sociální žádoucnost a sociální desirabilita*. *Sociální žádoucností* je podle Baštecké (2009) označována tendence nadhodnocovat se, jevit se v lepším světle a odpovědět ve shodě s ideálním a sociálně akceptovaným chováním, které je v dané sociální skupině vyžadováno. Hartl (2000) mluví o *sociální desirabilitě* jako o míře sociální přijatelnosti konkrétního typu chování, tj. míře souhlasu skupiny nebo společnosti s tímto chováním, představě společnosti o tom, jaké chování je žádoucí. Zároveň zmiňuje pojem *zkreslení sociální desirabilitou (social desirability bias)* poukazující na zkreslení výsledků výzkumu v důsledku sklonu zkoumaných osob nabízet společensky žádoucí odpověď, tj. odpovídat podle vlastní představy o tom, co je pro ostatní přijatelné, co je společensky žádoucí nebo co se očekává. Vzhledem k častému výskytu v zahraniční literatuře je vhodné uvést i Hartlův (2000) překlad pojmu *bias*, kterým je *zkreslení* (případně předpojatost či předsudek). Více do hloubky se konceptem zaobírá Hewstone a Stroebe (2006), kteří mluví nejen o seberepresentaci v pozitivním světle, nýbrž i o vyhýbání se tématům jako je strach, úzkost, nenávisť nebo předsudky. Nejedná se tedy pouze o produkci oceňovaných vlastností, ale i o snahu zakrýt případné nedostatky. Tito autoři používají výraz *sociální deziderabilita*.

V zahraniční literatuře se často setkáváme s pojmem *socially desirable responding*, který už významově souvisí s odpověďovým stylem během testování. Paulhus (2002) ho definuje jako tendenci popisovat sám sebe v pozitivním světle. Dalším pojmem je *response bias*, kterým bývá označována systematická tendence

odpovídat na položky v dotazníku způsobem, který interferuje s naším sebeobrazem (Paulhus, 2002). Příkladem může být vybírání sociálně žádoucí odpovědi, nejvíce neutrální odpovědi či souhlas s otázkou nezávisle na obsahu. Dále upřesňuje dva související pojmy: *response style* (odpověďový styl), který označuje dlouhodobý konzistentní styl odpovídání a *response set* (odpověďové nastavení), který je tendencí krátkodobou, ovlivněnou motivací nebo rozptýlením.

2. Sociální desirabilita jako odpověďový styl

2.1 Dvoufaktorový model sociální desirability

Již od 60. let se objevovala snaha o vytvoření nástrojů, které by byly schopné postihnout individuální rozdíly v sociálně žádoucím odpovídání. Názory ohledně této problematiky by se daly shrnout do dvou přístupů. Jeden z nich v souvislosti s odpovídáním rozlišoval popření (*denial*) a přivlastnění (*attribution*) (Millham & Jacobson, 1978). Popření zahrnovalo odpovědi, které popíraly výskyt sociálně nežádoucích charakteristik, přivlastnění zase odpovědi, které tvrdily, že jsme nositeli sociálně žádoucích charakteristik. Tento koncept a na jeho základě vytvořené nástroje se nicméně ukázaly problematickými a nepřesnými, a proto byly nahrazeny novým přístupem.

Bylo totiž zjištěno, že existuje více způsobů odpovídání sociálně žádoucím způsobem. Tento vícefaktorový model sociální desirability se v průběhu času měnil, ale spíše terminologicky než obsahově. Paulhus (2002) ve svém článku zmiňuje skutečnost, že v roce 1964 Wiggins podrobil odpovědi v Edwardsově a Wigginsově škále sociální desirability faktorové analýze a dva faktory, které byly výsledkem tohoto procesu, pojmenoval jako Alpha a Gamma. Alpha faktor je většinou dobře postihnutelný Edwardsovou škálou sociální desirability nebo K-škálou v Minnesotském multifázovém dotazníku osobnosti. Gamma faktor podobně odpovídá Wigginsově škále sociální desirability nebo L-škále z MMPI-2.

Damarin a Messick (1965) navrhli podobný koncept a to dělení na autistické nastavení (*autistic bias*), které odráží nevědomou snahu zkreslovat odpovědi (jedná se vlastně o obranné zkreslení vlastního sebeobrazu) a významově se shoduje s faktorem Alpha a propagandistické nastavení (*propagandistic bias*), které odráží snahu vědomou a záměrnou. Jde o snahu vystupovat jako nositel vlastností, které společnost oceňuje. Mezi vlastnosti, které se spojují s autistickým biasem, se řadí například ego-resilience nebo sebevědomí, v souvislosti s propagandistickým biasem se mluví o touze po sociálním uznání nebo lhaní.

Autoři Sackeim a Gur (1978) vytvořili nástroj, který také vychází z této taxonomie. Ve svém dotazníku rozlišovali Self-Deception a Other-Deception. Někteří lidé se podle nich hodnotí nerealisticky pozitivně, ačkoliv si sami toto zkreslení neuvědomují. Tuto tendenci měří The Self-Deception Questionnaire, zatímco vědomě pozitivní zkreslení měří The Other-Deception Questionnaire. Tyto nástroje mají základ v psychodynamické teorii a názoru, že lidé s tendencemi k sebeklamu často popírají výskyt ohrožujících myšlenek, které by je mohly ohrozit. Tyto myšlenky jsou typicky agresivního nebo sexuálního rázu, jsou všeobecně rozšířené, ale většinou popírané. The Other-Deception Questionnaire obsahuje naopak výroky ohledně chování, které je ve společnosti oceňováno a mnohdy i vyžadováno, ale velká většina lidí se podle něj nechová. Příkladem může být tvrzení "Nikdy nevyhazuji nic na zem". Autoři se domnívají, že přehnaný výskyt žádoucích odpovědí v této oblasti musí znamenat záměrnou snahu takto působit. Každý z dotazníků obsahuje Likertovu škálu s 20 položkami. Na základě výzkumů bylo prokázáno, že Alfa faktor reprezentuje self-deceptive responding a Gamma reprezentuje impression management.

Paulhusovým cílem bylo vytvořit metodu, která by vycházela z přístupu výše zmíněných autorů. Jak sám autor zmiňuje (2002), termín "other-deception" byl nahrazen pojmem "impression management", který lépe odpovídá Paulhusově představě o pozitivní sebe prezentaci jako přirozené součásti osobnosti. Termín "deception" v této souvislosti navozuje spíše dojem úmyslného lhaní. Self-deception označuje situaci, kdy respondent skutečně věří své pozitivní výpovědi, na rozdíl od impression management,

kde respondent záměrně upravuje svou výpověď, aby byl vnímán jako nositel pozitivních vlastností. (Paulhus, 2002) Další změnou bylo skórování položek. SDQ obsahoval pouze negativně formulované položky a ODD sestával z položek pozitivních. Otázky byly poté přepracovány do formy výroků a každá škála obsahovala stejný počet položek souvisejících s popřením a položek souvisejících s potvrzením. K získání ideálního skóre v každé škále je tedy nutné potvrdit 10 sociálně žádoucích atributů a popřít 10 sociálně nežádoucích atributů.

Vzhledem ke snaze plně využít potenciál metody, byla dále provedena faktorová analýza, která upřesnila pozici faktorů. Faktor Impression management zůstal zachován beze změny, ale faktor Self deception byl dále rozdělen na složku přehánění (enhancement) a složku popření (denial). Enhancement označuje propagaci pozitivních vlastností a popření naopak, jak název napovídá, vyhýbání se vlastnostem negativním. Položky vyplývající z tohoto pojetí byly použity do 6. verze BIDR (Paulhus, 2002).

2.2 Vliv sociální desirability na validitu testových metod

Ve své práci se budu zabývat dotazníkem BIDR, jehož účelem je měření sociální desirability. Proto by bylo užitečné zmínit něco obecně o této testové metodě, jejich výhodách i rizicích. Dotazník je psychodiagnostická metoda založená na subjektivní výpovědi vyšetřované osoby o jejich vlastnostech, citech, postojích, názorech, způsobu reagování v nejrůznějších situacích atd. Jejich konstrukce vychází z principu introspekce, neboť probandovy odpovědi jsou závislé na jeho vnitřních poznatcích (Svoboda, 2013). Často se setkáváme s dělením na dotazníky a inventáře. Na položky v dotazníku respondent odpovídá „ano“, „ne“ nebo „nevím“, zato v inventáři vyjadřuje souhlas či nesouhlas s určitými tvrzeními. Použití dotazníků je výhodné z hlediska rychlosti a způsobu administrace i vzhledem k nenáročnému způsobu jejich hodnocení. I za velmi krátkou dobu lze získat velké množství dat od mnoha osob.

Na druhou stranu mají dotazníky i určité nevýhody. Jak upozorňuje Svoboda (2013), hodnota výsledků závisí na schopnosti introspekce - na tom, jak je respondent schopný monitorovat své vnitřní procesy a prožitky. Je možné, že respondent se o sobě není schopen objektivně vyjádřit, jelikož mu chybí náhled či sebekritika.

Dalším případem je pak právě sociálně žádoucí chování nebo nedostatečná komunikace mezi administrátorem a respondentem. Důvodem nedostatečné schopnosti sám sebe ohodnotit mohou být i snížené intelektové osobnosti u osob s postižením.

Zajímavá studie (Paulhus, 1984) byla provedena ohledně vlivu instrukce na výsledek škál sociální žádoucnosti. Jak bylo odhadováno, škály zaměřené na impression management (vědomou snahu působit pozitivním dojmem) byly mnohem citlivější na změnu v instrukcích. Konkrétně v této studii byly dvěma skupinám studentů předloženy škály sociální žádoucnosti – jedna skupina vystupovala veřejně, druhá v anonymitě. Ti, u kterých vyplňování probíhalo veřejně, museli napsat své jméno, adresu a jiné údaje a bylo jim řečeno, že experimentátor si po skončení přečte jejich odpovědi, aby se ujistil, že si poctivě přečetli všechny otázky. Museli své odpovědi také odevzdat osobně experimentátorovi. V podmínkách anonymity nemusel nikdo ze studentů udávat osobní údaje a vyplněné dotazníky měli studenti vhodit do schránky cestou z přednášky. Jak bylo očekáváno, skóry ve škálách byly nižší, pokud testování proběhlo v anonymních podmínkách. Dále bylo potvrzeno, že skóry ve škálách IM se změnily významně více než škály SD.

Paulhus (1991) také uvádí, že během testování se často objevují zkreslení v oblasti rasistických postojů (Sigall&Page, 1971), deviantního chování (Clark&Tiffit, 1966) nebo postojů k problematice potratu (Wiseman, 1972).

2.3 Snížení vlivu sociální desirability

Aby bylo možné tyto vlivy částečně kontrolovat, byly vytvořeny nejrůznější postupy pro tvorbu dotazníků. Baštecká (2009) navrhuje tzv. „maskované“ otázky, které se ptají na problém oklikou, metody nucené volby apod. Dalším způsobem, jak eliminovat vliv sociální žádoucnosti jsou tzv. „lži-škály“, které měří tendenci zkreslovat výpovědi, dělat se lepšími, zakrývat své negativní vlastnosti atd. Příkladem je např. L-škála u Minnesotského multifázového osobnostního inventáře (MMPI-2), která se snaží postihnout míru snahy působit společensky příznivějším dojmem, tedy sociální desirabilitu. L-škálu nacházíme i u Eysenckova osobnostního dotazníku (EOD), kde

z celkového počtu 57 otázek 9 náleží do stupnice lži. Baštecká zdůrazňuje, že konstrukce podobných validizačních škál zvyšují nejen validitu, ale také diagnostickou hodnotu dotazníkových metod.

Kromě těchto škál, které jsou většinou přidružené k nějakému osobnostnímu dotazníku, existují i samostatné škály sociální žádoucnosti, například MC scale autorů D. P. Crowna a D. Marlowa (1964), SES-17 autora J. Stöbera (1999), škála CSD (1965) zaměřená na dětskou populaci nebo BIDR D. L. Paulhuse (1984), stěžejní pro tuto práci.

2.4 Zkreslování odpovědi během výběrového řízení

Dalším často zmiňovaným problémem souvisejícím se sociální žádoucností je zkreslování odpovědi (response distortion). Zejména při výběrových řízeních za účelem náboru zaměstnanců a v jiných podobných situacích je tento problém a jeho efekt na konečný výsledek obzvlášť zřejmý. Výzkumy prokázaly, že lidé mohou snadno ovlivňovat výsledné skóre. Tyto poznatky vychází z experimentů, při kterých byli respondenti instruováni odpovídat buď upřímně nebo jako dobrý kandidát, popř. nejlepší možný kandidát. Studie ukazují, že skóre žadatelů o práci je vyšší než skóre osob zaměstnaných.

Proces výběru zaměstnanců je situací, která sama o sobě zvyšuje motivaci uchazečů (Villanova&Bernardin, 1991). Je tak příležitostí, jak se prezentovat v lepším světle, zejména pokud se jedná o pozici s náročným výběrovým řízením a požadavky. Respondenti mohou odpovídat na základě skutečnosti s pozitivním zabarvením, snažit se splnit požadavky pozice nebo celkově vystupovat jako ideální zaměstnanec (Leary&Kowalski, 1990). Ke zkreslení odpovědi občas přispívá i samotná konstrukce dotazníků (Alliger, Lilienfeld&Mitchel, 1995). Například otázky založené na pětifaktorové teorii osobnosti jsou většinou položeny tak, že správná odpověď je na první pohled zřejmá ("Jsem produktivní člověk"). Uchazeči pak odpovídají hlavně na základě toho, co je od nich jako žadatelích o konkrétní funkci očekáváno (Mahar, Colognon&Duck, 1995). Dalším přispívajícím faktorem je neověřitelnost odpovědí. Není možné ověřit, zda je uchazeč opravdu tak dochvilný, produktivní a přátelský jako ve své výpovědi.

Podle studií jsou neupřímné odpovědi mnohem častější, pokud odpovídají na nějakou objektivní a neověřitelnou otázku (Becker&Colquitt, 1992).

Ještě palčivější otázkou je pak vliv zkreslení odpovědi na výsledek výběrového řízení. Jedna ze studií (Rosse, Stecher, Miller, 1998) se snažila ověřit pravdivost několika hypotéz souvisejících s tímto vlivem. Studie byla provedena na skupině žadatelů o práci a zaměstnancích pozice, o kterou se první skupina uchází. Všichni respondenti vyplňovali dotazník NEO-PI-R (upravený tak, aby se zaměřoval na dimenze osobnosti relevantní pro studii) a škálu Impression management z BIDR. První z hypotéz ověřovala již výše zmiňovaný rozdíl v dosaženém skóre ve zkreslení odpovědi žadatelů o práci a již zaměstnaných osob. Tato hypotéza se prokázala, skóre žadatelů bylo opravdu významně vyšší, než u stálých zaměstnanců. Hlavní roli hraje nejspíš fakt, že motivace již zaměstnaných osob je mnohem nižší a skutečnost, že výsledky nebudou poskytnuty nikomu z vedení. Skóre žadatelů bylo velmi podobné normě, kterou Paulhus vytvořil na základě své studie, kdy měli lidé odpovídat jako dobří zaměstnanci. Naopak výsledkům zaměstnaných osob se podobala norma vyplývající ze situace upřímného odpovídání. Další z hypotéz se snažila prokázat předpoklad, že výsledky zkreslení odpovědi budou korelovat s dimenzemi osobnosti, jako je neuroticismus a svědomitost a částečně korelovat s přívětivostí a extravertí. Tato hypotéza byla také potvrzena, neuroticismus a svědomitost opravdu vysoce korelovaly se zkreslením odpovědi, stejně jako ochota a částečně extravertze. Uchazeči měli mnohem pozitivnější osobnostní profily než zaměstnanci a rozdíly se projevovaly hlavně v oblasti neuroticismu a ochoty. Částečně to může být i proto, že velké množství otázek z těchto oblastí jsou už svou formulací náchylné k sociálně žádoucímu odpovídání. Za důležité pokládají také rozdíly v dimenzi svědomitosti, která bývá považována za důležitou charakteristiku během rozhodování o přijetí do zaměstnání. Podle Paulhuse je ale tento faktor velmi citlivý k vědomému a záměrnému zkreslení. Další hypotézou bylo tvrzení, že zkreslení odpovědi má vliv na výsledek výběru budoucích zaměstnanců. Tato hypotéza se také prokázala. Respondenti byli seřazeni a na základě jejich skóre ve faktoru svědomitosti (právě proto, že má blízký vztah k pracovnímu výkonu) výsledky ukázaly, že pokud by byl příjem do zaměstnání limitován na 5 % osob, 7 z 8 uchazečů by mělo extrémní skóre ve zkreslení

odpovědi. Názory, jak pracovat se znalostí vlivu zkreslení odpovědí (a zda je to ve vztahu k výběrovému řízení vůbec relevantní), se různí. Někteří autoři (Hogan et. al., 1996) dokonce zastávají názor, že schopnost určitým způsobem zkreslovat odpovědi značí uvědomění si sociálních norem, což může přispívat k lepší schopnosti podávat výkon. Trochu umírněnější pohled je ten, že stupeň, ve kterém může být schopnost poskytovat sociálně žádoucí odpovědi výhodná, závisí na povaze zaměstnání. V zaměstnáních vyžadujících větší množství interpersonálních interakcí a komunikace může být uvědomění si sociálních norem a očekávání přínosem. Během jednorázové interakce se zákazník nám může tato znalost pomoci například ve schopnosti vystupovat tak, jak zákazník očekává a snažit se splnit jeho přání a požadavky (Rosse, Stecher, Miller, 1998). Pro jiné pozice, jako je například auditor, je tendence k žádoucím a nikoliv upřímným odpovědím dysfunkční. V Personal Characteristics Inventory (Barrick & Mount in Rosse, Stecher, Miller, 1998) u zaměstnanců v zákaznickém servisu předstírání negativně koreluje s pracovním výkonem. Z toho vyplývá, že v rozvíjení dlouhotrvajících vztahů, jež by měly být založeny na důvěře, je tato schopnost spíše kontraproduktivní.

2.5 Sebe prezentace

V nejobecnějším slova smyslu můžeme říci, že sebe prezentace provází každého člověka během jeho života (Goffman in Paulhus, Trapnell, 2008). Každé chování přináší informaci o jedinci. Podle sociálních psychologů s sebou sebe prezentace zároveň nese určitou úroveň neautenticity. Paulhus (2003) sebe prezentaci definuje jako tendenci k sebepopisování způsobem, jež slouží našim vlastním zájmům. Sebe prezentace je velmi ovlivněna situačními proměnnými. Lidé se prezentují v pozitivnějším světle před potenciálními partnery než během běžných interakcí s přáteli (Rowatt, Cunningham, Druen, 1998), vyplňování dotazníků formou tužka-papír s sebou nese vyšší riziko zkreslení sociální žádoucností než vyplňování anonymních internetových studií (Richman, Weisband, Kiesler, Drasgow, 1999) apod. Lidé se samozřejmě liší ve stupni, výsledku i motivaci k sebe prezentaci.

2.5.1 Proces sebezprezentace

Jedním z prvních stupňů procesu sebezprezentace je zjištění, zda bude mít naše chování veřejný dopad, tzn. zda bude pozorováno či hodnoceno okolím (Leary&Kowalski, 1990). Poté nastává uzpůsobení našeho chování tomuto očekávání. To koresponduje s pojetím impression management - musíme vynaložit úsilí ke změně a vytvoření ideálního obrazu nás samých. Pokud jsme jediným publikem my sami, jsme k sobě většinou upřímní i v otázkách, které běžně vzbuzují ostych a vinu. Pokud jsou však tyto informace příliš ohrožující, nastupuje obranný proces self-deception. Toto rozdělení koresponduje s pojmy “supression” a “repression” z psychoanalytické teorie, z nichž první náleží do oblasti vědomých procesů a druhý do oblasti procesů nevědomých. Důležitým zjištěním je také to, že v soukromých podmínkách může kromě self-deception působit i habituovaný impression management. Hogan a Johnson (1981) ve svém výzkumu zjistili, že opakované veřejné sebezprezentace mohou být ve výsledku zautomatizovány, takže nemusíme dále vynakládat kontrolu na jejich prezentaci a obnovení.

V současnosti se proces sebezprezentace začíná zkoumat i na fyziologické úrovni. Bylo zjištěno, že fyziologické zdroje nejsou nekonečné, neboť po sebezprezentaci lidé vykazují pokles energie a výkonu (Vohs, Baumeister&Ciarocco, 2005). K této hypotéze přispívá i fakt, že tyto zdroje je možné obnovit po dodávce glukosy (Gailliot et al., 2007).

Během vystupování se lidé prezentují jako nositelé nejrůznějších rolí. Většina teoretiků se shoduje na tom, že existuje omezený počet rolí, které by mohl jedinec používat. Někteří lidé si přivlastňují pouze malé množství rolí, jiní jsou naopak více flexibilní. Současná teorie (Paulhus, Trapnell, 2008) se přiklání k názoru, že self-portrét může být dvojitý: agentic (osoba silná, kompetentní, chytrá, samostatná) či communal (člověk vřelý, spolehlivý, spolupracující). Toto pojetí lze dobře ilustrovat na Schwartzově modelu hodnot (in Paulhus, Trapnell, 2008), který si lze představit jako kruh, jehož výseče tvoří skupiny navzájem kompatibilních či nekompatibilních hodnot. Agentic a communal hodnoty stojí proti sobě v dimenzích self-enhancement (agency) a self-transcendence (communal). Je důležité zmínit dva styly sebezprezentace (Paulhus,

John, 1998) které jakoby odpovídají těmto dvěma dimenzím. Jedinci, kteří se přiklánějí spíše k agentic vlastnostem, přehánějí své úspěchy a svou důležitost. Ti, kteří se prezentují ve světle communal vlastností, přehánějí svou oddanost skupinovým normám a popírají výskyt sociálně nežádoucího chování.

V sebe prezentaci se odráží i individuální rozdíly mezi osobami. Charakteristiky, které jednotlivé sebe prezentace nejvíc odlišují, jsou pozornost, motivace a velikost zkreslení, které se v sebe prezentaci objevuje. Existuje více předpokladů ohledně vlivu motivace na sebe prezentaci. Ve většině případů je ale příliš obsáhlá sebe prezentace považována za výsledek egocentrické osobnosti. Na druhou stranu je ale nutné počítat s tím, že podobně rozsáhlá sebe prezentace může být také výsledkem chronické nejistoty. Podobným konceptem se zabývali Marlow a Crowne (in Paulhus, Trapnell, 2008), kteří pracují s pojmem potřeba uznání (need for approval). Podobně autoři Watson a Friend (1969) hovoří o strachu z negativního ohodnocení a jiní autoři jsou přesvědčeni, že perfekcionistická sebe prezentace může mít kořeny v hluboké nejistotě.

Jiné motivace pro sebe prezentaci zahrnují self-enhancement a self-verification (e.g., Swann, 1990). Podrobné rozdělení uvádějí také Robins a John (in Paulhus, Trapnell, 2008), kteří podle postavení jedinců předjímají jejich motivaci k sebe prezentaci. Egoistu pohání self-enhancement, politika popularita, jedince, který preferuje konzistenci pak právě konzistence. Poslední typ, vědec, je motivován přesností a správností.

Většina autorů z oblasti psychologie osobnosti se přiklání k názoru, že existuje souvislost mezi vlastnostmi, motivy, hodnotami a životními cíly (Roberts, Robins, 2000). Paulhus a John (1998) navrhli teorii, na základě které se osobnostní struktura začíná formovat už na základě genetických předpokladů. Těmito prvotními vlastnostmi jsou vlastnosti z Big Five, které jsou poté překryty během socializace dvěma hlavními hodnotami: agency a communion. Během dětského vývoje tento duální proces vyvolává systematické proměny a uspořádání mezi vlastnostmi z Big five. Agency a communion mají také dopad na sebepojetí a mají největší tendenci k zautomatizování. Pokud jsou respondenti tlačeni a popoháněni k účasti v nějakém úkolu, pětifaktorový model bývá

zredukován na tento dvoufaktorový model (Paulhus, 2002). Dva motivy vyplývající ze dvou základních hodnot mohou mít také vliv na zkreslené odpovídání.

3. Nástroje měření sociální desirability

3.1 Paulhus: *BIDR (Balanced Inventory of Desirable Responding)*

Autorem dotazníku je Delroy Paulhus, kanadský profesor psychologie z University of British Columbia. Navazuje na výše zmíněnou práci autorů, kteří klamání pojímali jako rozdělené na dvě složky, vědomou (impression management) a nevědomou (self-deception). Konkrétně nejvíce se inspiruje prací Sackeima a Gura. Paulhus v sociálně žádoucím způsobu odpovídání rozlišuje dva projevy - atribuci a popření. Jak uvádějí Preiss a Mačudová (2013), atribuce představuje vytváření dobrého dojmu pro nás samotné, popření představuje odmítnutí, že by se nežádoucí charakteristiky týkaly nás samotných. Podle druhého přístupu se rozlišuje mezi sebeklamem (self-deception), kde respondent věří vlastnímu pozitivnímu vyjádření, a vytvářením dobrého dojmu (impression management), kde respondent vědomě předstírá, klame.

V české literatuře se tyto pojmy objevují pouze u Hartla (2000), který je definuje následovně. Pojmem self-deception označuje „skutečnost či proces podvádění sebe samého čili skrývání pravdy o sobě před sebou, neschopnost reálného pohledu na vlastní schopnosti, možnosti a omezení“. Impression management (kontrolu dojmu) definuje jako zpravidla „vědomou snahu ovlivnit informace probíhající v sociální interakci tak, aby došlo k žádoucímu vnímání určité osoby, předmětu nebo situace“.

BIDR byl přeložen do češtiny autory Markem Preissem a Galinou Mačudovou (2003), kteří zároveň provedli pilotní studii na české populaci ve věku 20-84 let. Zjištěné psychometrické parametry se ukázaly podobné těm zahraničním, tudíž je tato metoda využitelná jak v klinické praxi, tak ve výzkumu. Škálu vytváření dobrého dojmu (IM) lze použít i v závažnějších případech, jako je například forenzní oblast. Tyto závěry vycházejí z Cronbachova alfa, které v české studii vyšlo jako 0,70 pro škálu sebeklamání a 0,80 pro škálu vytváření dobrého dojmu. Korelace mezi oběma škálami byla v české

studii nízká ($r=0,15$) (Preiss a Mačudová, 2013).

BIDR obsahuje 40 položek ve formě výroků. Českou verzi autoři nazvali Dotazník žádoucího stylu odpovídání. Její překlad a publikace vznikly se souhlasem Delroye Paulhuse. Prvních dvacet položek dotazníku je zaměřeno na klamání sebe sama (self-deception). Mezi tento typ výroků řadíme například položky typu "nezáleží mi na tom, co si o mě ostatní opravdu myslí", "jsem zcela racionální člověk" a "nikdy nelituji svých rozhodnutí". Odpovědi na tento typ otázek jsou většinou zabarveny nevědomou snahou přisuzovat si dobré vlastnosti. Zbylých dvacet položek hodnotí vytváření dobrého dojmu, tedy vědomou tendenci prezentovat sám sebe před ostatními v lepším světle. Příkladem takovýchto položek může být například "nikdy si neberu věci, které mi nepatří", "neroznáším drby o záležitostech ostatních" nebo "když zaslechnu něčí soukromý hovor, snažím se neposlouchat".

Podle výzkumů je zvýšené skóre ve škále SDE často spojeno s tzv. "self-serving" biasem (zkreslením za účelem udržení a zlepšení vlastního sebeobrazu) (Paulhus, 1988) a s přeceňováním schopnosti sebekontroly (Paulhus & Ried, 1991). Vysoké skóre také přispívá k nadměrné sebejistotě v paměťových úsudcích a jak již bylo popsáno výše, k tvrzením subjektů, že znají neexistující produkty (Paulhus, 1988). Osoby skórující vysoce v SDE zároveň běžně vykazují vysoké sebevědomí a naopak nízkou úroveň neuroticismu, deprese a sociální úzkosti (Paulhus&Reid, 1991). To můžeme na základě výsledků výše interpretovat jako úpravu vlastních výpovědí v pozitivním smyslu. Naopak vysoké skóre u IM více souvisí s touhou po sociálním uznání (Paulhus, 1988), což potvrzují závěry výzkumu, který odhalil zvýšení skóru z anonymních do veřejných podmínek (Paulhus, 1984) a citlivost IM skóru na podmínky testování (papír a tužka vs. počítač). (Lautenschlager a Flaherty, 1990). Autoři zjistili, že respondenti vyplňující dotazník na počítači vykazovali větší množství sociálně žádoucích odpovědí.

V případě BIDR respondent hodnotí pravdivost výroků na sedmibodové Likertově škále od "není to pravda" (odpovídá číslu 1) po "naprosto pravda" (odpovídá číslu 7). Některé z položek jsou reverzně skórovány. Bod je vždy přidán pouze za odpověď odpovídající

20

číslu 6 nebo 7, aby vysoké skóre získal opravdu ten, u koho se objevují extrémně sociálně žádoucí odpovědi. Celkové skóre na každé škále se tím pádem pohybuje od 0 do 20.

Nástroj je nejčastěji určen ke čtyřem účelům (Preiss a Mačudová, 2013):

1. k validizaci metod
2. ke statistické kontrole
3. jako “outcomová” škála
4. pro obhajobu nápadných výsledků

Autoři se domnívají, že v praxi je BIDR-CZ vhodné používat pro validizaci výsledků jiných testů, především osobnostních dotazníků a symptomových škál. Kromě validizačních škál MMPI nemají odborníci téměř žádnou možnost kontroly výsledků klinických metod. BIDR-CZ by tedy mohl být způsobem, jak této kontroly dosáhnout.

3.2 Jiné nástroje měřící sociální žádoucnost

Sociálně žádoucí odpovídání je možné měřit nejen pomocí výše zmiňovaných škál, ale také pomocí behaviorálních metod, jakými je například technika měření reakčního času nebo overclaiming technika. Tato technika (Paulhus et al., 2003) pracuje s předpokladem, že lidé náchylní ke zkreslení odpovědí často udávají obeznamenost s osobami, místy, věcmi nebo událostmi, které ve skutečnosti neexistují. Lidé, u nichž se následně zkreslení nepředpokládá, znalost neexistujících věcí zamítají a naopak. Vysoká úroveň zkreslení plyne ze zvýšené tendence udávat znalost, zejména s neexistujícími produkty. Počítá se s tím, že pokud není jedinec upřímný v souvislosti s neexistujícími položkami, není upřímný, ani co se týče těch reálně existujících.

Metoda měření reakčního času vychází ze skutečnosti, že každý jedinec má vytvořený svůj vlastní sebeobraz. Na základě jeho obsahu se pak liší zpracování informací, které k nám přicházejí, jelikož každá z nich má jiný vztah k našemu vlastnímu pojetí a tedy jinou pravděpodobnost přijetí. Informace, které jsou v souladu s

naší sebe prezentací, přijímáme rychleji (a odmítáme pomaleji) než ty, které jí neodpovídají nebo jsou přímo v rozporu. U nich naopak platí, že jsou přijímány pomaleji. (Paulhus et al., 2003) K této metodě se dále vrátím v praktické části.

4. Měření sociální žádoucnosti v podmínkách zkouškové situace

4.1 Psychologicko-diagnostické vyšetření budoucích soudců

Psychologicko-diagnostické vyšetření uchazečů o funkci soudce je od roku 2002 upraveno jako závazný právní předpis ve vyhlášce Ministerstva spravedlnosti č. 303/2002 Sb., o výběru, přijímání a odborné přípravě justičních a právních čekatelů a o odborné justiční zkoušce a odborné závěrečné zkoušce právních čekatelů. Tímto vyšetřením se konkrétně zabývají ustanovení 6 a 7. Jak je uvedeno v ustanovení 2, *výběrové řízení zahrnuje posouzení přihlášky, písemný test, pohovor před komisí příslušného krajského soudu nebo příslušného krajského zastupitelství a psychologicko-diagnostické vyšetření.*

Vyšetření zajišťuje předseda krajského soudu a provádějí ho odborná psychologická pracoviště vybraná Ministerstvem spravedlnosti. Jedná se o diagnostické vyšetření, jehož cílem je posouzení osobnostních charakteristik uchazeče vzhledem k možnému výkonu profese soudce. Kritéria pro posuzování osobní způsobilosti uchazečů stanovuje Ministerstvo spravedlnosti ve spolupráci s poznatky získanými Justiční akademií a soudy. Výsledkem vyšetření jsou tři možné stupně hodnocení: "doporučuje se", "doporučuje se s výhradou" a "nedoporučuje se". Tento závěr je závazný a není možné ho přezkoumávat. Podstoupení tohoto vyšetření je jednou z nutných podmínek pro přijetí uchazeče do přípravné služby justičních čekatelů. Podle paragrafu 8, odst. 1 uchazeče přijímá do přípravné služby předseda krajského soudu, který přihlíží k výsledkům všech etap výběrového řízení a k vyjádření zástupce Justiční akademie při přijímacím pohovoru. Přijetí nebo nepřijetí uchazeče do přípravné služby je konečné a nelze se proti němu odvolat.

U potenciálních justičních čekatelů se hodnotí 18 kritérií, mezi nimi například emoční a sociální zralost, schopnost plánování a realizace pracovního výkonu, sociabilita, schopnost empatie, intelektové předpoklady, psychická robustnost a zralost osobnosti. Jak ale upozorňuje JUDr. Jiří Doležilek (2010), *zjištěný nedostatek zralosti nemá sám o sobě za následek nedoporučení uchazeče k přijetí do přípravné služby, jestliže je u něj reálný předpoklad dosažení zralosti v dalších letech*. Výsledkem vyšetření u těchto uchazečů je většinou doporučení s výhradou. Autor ve svém článku uvádí, že cílem vyšetření není nalezení ideálního uchazeče (to samo o sobě by bylo velmi problematické, jelikož neexistuje žádná šablona ideálního soudce), nýbrž snaha o rozpoznání uchazečů, jejichž osobnostní charakteristiky se přímo vylučují s úspěšným výkonem tohoto povolání. Konkrétně zmiňuje například chronickou nerozhodnost, mimořádně vysokou nebo naopak nízkou míru empatie či neakceptovatelnou motivaci k výkonu profese (touha po pomstě). Podobné kontradikční osobnostní konfigurace uvádí ve svém článku Pavel Prunner (2006), jenž má s vyšetřením osobní zkušenost a jeho výsledky vnímá jako vysoce signifikantní. Mezi vlastnosti, jejichž přítomnost v kumulované podobě vedla k nedoporučení uchazeče, patří podle něj například výrazné snížení mentální produkce v zátěžové situaci (často vedoucí k oslabení schopnosti logicky argumentovat při soudním jednání), nedostatečná emocionální stabilita, nedostatečně vykrytalizovaný selfkoncept, neschopnost připustit možnost existence vlastní chyby, extrémní submise/dominance a jiné. Podobně jako Doležilek (2010), i on se zabývá skutečností, že osobnostní vyzrálost není přímo úměrná věku. Existují jedinci, jejichž vyspělost dosáhne vrcholu již po dokončení studií a naopak někdo jí nemusí dosáhnout ani ve vysokém věku. Nadto je pravděpodobné, že vysoký věk může určité vlastnosti (pozitivní i negativní) ještě více upevňovat a zvýrazňovat. Existují i jedinci, kteří si uvědomují, že projevení některých z jejich vlastností by mohlo být překážkou v naplnění jejich cíle. Díky vysoké míře sebekontroly jsou schopni se navenek prezentovat v přijatelné podobě. Negativní sklony a inklinace se pak mohou plně projevit až s doživotním jmenováním do funkce. S tím souvisí to, co autor píše v úvodu článku: *"Tato konfigurace danému člověku sice často nečiní "pracovní problémy", ale celoživotně se může promítat do jeho přístupu k účastníkům řízení či do podoby jeho rozhodnutí apod. Takový jedinec si často akceptovatelně plní své pracovní povinnosti, ale pracovní*

výstupy jsou mnohdy "zasazené" jeho "profesně nevhodným" osobnostním laděním, což dopadá hlavně na účastníky řízení."

Celkový výsledek řízení je tedy v rukou předsedy krajského soudu, jenž sám určuje míru, s kterou bude na jednotlivé fáze vyšetření nahlížet. Nedá se tedy tvrdit, že by o přijetí uchazeče do přípravné služby rozhodoval pouze pověřený psycholog.

4.2 Psychologické vyšetření

Tato část sestává z několika diagnostických metod. Nejprve je s uchazečem proveden rozhovor, který se dotýká témat, jako je rodina, dětství, školní docházka, životní cíle, partnerské a přátelské vztahy nebo zkušenost s drogami a alkoholem. Následuje výběr testů, mezi nimi například Test kognitivního odhadu (v originále Cognitive Estimate Test). Tato metoda obsahuje 11 otázek na věci, které u většiny lidí nepatří do souboru všeobecných znalostí a dotazovaný je tak nucen odpověď odhadovat, použít dedukci. Jedná se o dotazy typu: *"Jaká je průměrná délka páteře u člověka? Jak rychle běží kůň tryskem? Jak je dlouhý Karlův most?"* Jak uvádí Svoboda (2013), *tento test je určen zejména pro diagnostiku poškození mozku, konkrétně frontálních laloků. Osoby s tímto poškozením mají potíže se správným kognitivním odhadem, projevují zhoršenou úroveň plánování a odhadu a jejich schopnost řešit neobvyklé situace je narušena.* Obecně se tedy jedná o narušení v oblasti exekutivních schopností.

Dalším dotazníkem je Parental Bonding Instrument, který je určen pro zjištění typu rodičovské vazby vnímané během prvních 16 let života. Test je tudíž retrospektivní (dotazovaný odpovídá podle toho, jak si své rodiče pamatuje) a sestává z 25 výroků o každém z nich, jako např.: *Připadal mi citově chladný. Rád se mnou rozmlouval. Pomáhal mi, když jsem byl rozrušený. Přehnaně se o mě staral.* Ty respondent hodnotí na čtyřstupňové škále podle toho, jak se s výrokem ztotožňuje. Test v sobě obsahuje dvě škály a to škálu kontroly a škálu péče. Na základě výsledků je stanovena jedna ze čtyř typů citové vazby. Výsledky dotazníků mají prediktivní hodnotu v souvislosti s problémy, jako je deprese, porucha osobnosti nebo jiné afektivní poruchy (Suzuki, Kitamura, 2011).

Posledním používaným testem během vyšetření je Schwartzova škála (Schwartz Outcome Scale-10), která je určena k měření kvality života a při použití v klinických podmínkách odráží efektivitu léčby a terapie (Preiss, 2009). Obsahuje 10 výroků týkajících se zejména fyzické i duševní pohody v posledním týdnu. Dotazovaný se vyjadřuje k položkám typu "*Do budoucnosti hledím s optimismem. Dovedu si užít legraci. Dovedu si odpustit svá vlastní selhání*" na šestistupňové škále od "nikdy" po "neustále nebo téměř stále".

Pro výzkumné účely této studie byl vybraným respondentům zadán i osobnostní dotazník 16 PF. Naší snahou bylo zjistit, jak se BIDR bude s touto metodou doplňovat, zda budou patrné nějaké korelace apod.

4.3 Cattell: Dotazník 16PF

Šestnáctifaktorový osobnostní dotazník (16 PF) R. B. Cattella řadíme mezi multidimenzionální dotazníky, které podle Svobody (2013) měří dva či více rysů osobnosti nebo se pokoušejí o zmapování osobnosti v co možná nejširším kontextu. Zaměřuje se zejména na diagnostiku normální osobnosti. Pro postihnutí patologických rysů osobnosti byl vytvořen tzv. Dotazník klinické analýzy (CAQ – Clinical Analysis Questionnaire), který se zaměřuje na faktory jako hypochondrie, deprese, psychastenie apod. 5. verze 16 PF byla vydána roku 1994, českému prostředí poté zpřístupněna roku 1997. Dotazník sestává ze 185 položek, z 16 primárních faktorových škál - každá obsahuje 10-15 položek (výroků). Dále obsahuje 5 globálních škál: Extraverzi (Ex), Anxiету (AX), Strnulost (TM), Nezávislost (IN) a Sebekontrolu (SC). Globální faktorové škály byly vytvořeny faktorovou analýzou primárních faktorů (Svoboda, 2013). Do nového vydání 16 PF byly přidány 3 nové škály. Škála sociální žádoucnosti *Impression management* (IM) a další dvě, které mají také blízko k sociální desirabilitě a postihují odpověďové styly - *Vyjadřování souhlasu* (ACQ) a *Málo časté odpovědi* (INF).

Podle Příručky pro administraci, interpretaci a vyhodnocování testu (1997) je 5. verze 16 PF určena dospělým od 16 let věku, u mladších je vhodné použít spíše HSPQ (Středoškolský osobnostní dotazník). Osobnostní rysy odhalené testem jsou považovány

za relativně stabilní, určitou změnu je možné očekávat v případě psychického dozrávání, učení nebo jako následek specifické životní zkušenosti.

Nepředpokládá se, že nízké skóre v jednotlivých faktorech je automaticky horší než skóre vyšší. Například ten, kdo skóruje vysoce ve faktoru Dominance je označován za energického a asertivního a ten, jehož skóre je nízké, je považován za submisivního a kooperujícího. Většinou ale záleží na konkrétní situaci, který z těchto faktorů je výhodnější. Každý z faktorů má tedy dva významy - význam na pravé straně (pravý pól s vysokým skóre) a levé straně (levý pól s nízkým skóre). Škály spolu vzájemně korelují, většinou je uváděna korelace pozitivní. Například Vřelost (A+) koreluje pozitivně s globálním faktorem Extraverze. Pokud má tedy někdo vysoký skór ve Vřelosti, jeho skóre v Extraverzi bude také vysoké.

4.3.1 Nové globální škály

4.3.1.1 Škála vytváření dobrého dojmu

Příručka pro administrátora (1997) uvádí, že doporučenou strategií pro vyhodnocování osobnostního profilu je postupovat od analýzy odpověďového stylu k interpretaci škál globálních faktorů a poté primárních faktorů. 5. revize testu obsahuje již výše zmíněné indikátory odpověďového stylu: Vytváření dobrého dojmu, Málo časté odpovědi a Vyjadřování souhlasu. Po vyhodnocení těchto tří škál získáme údaje o odpověďových stylech jedince. První z nich, Škála vytváření dobrého dojmu (IM), sestává z 12 položek a jejím cílem je měření sociální žádoucnosti. Nízké skóre předznamenává ochotu připustit si nežádoucí vlastnosti nebo chování, zato vysoký skór odráží sociálně žádoucí odpovědi a snahu prezentovat se v lepším světle. IM škála obsahuje položky typu "Stalo se mi už, že jsem řekl něco, co zranilo city druhých lidí". Nesouhlasná odpověď na tuto otázku by měla za následek zvýšení IM skóru. Co se týče jiných testů sociální žádoucnosti, škála IM koreluje například s Marlowe-Crownovou škálou sociální žádoucnosti nebo s BIDR (Balanced Inventory of Desirable Responding). Ten konkrétně se škálou SDE koreluje (.54) a se Škálou IM koreluje (.49).

Za výsledek, který je vhodný dále analyzovat, se považuje překročení určité

úrovně skóru, většinou 95. percentil. Tomu v pátém vydání odpovídá hrubý skór 20 nebo vyšší.

4.3.1.2 Škála málo častých odpovědí

Škála málo častých odpovědí obsahuje 32 položek a na základě analýzy statistických frekvencí odpovědí, které jsou zřídka vybirány (frekvence výskytu 6,5 % a méně) byly do této škály zařazeny "b" odpovědi. Vysoký skór poukazuje na to, že dotazovaný velmi často vybíral takové odpovědi, které většina respondentů neoznačuje. Může to poukazovat na neuvážlivé odpovídání, problémy s porozuměním otázky, neschopnost rozhodnout se nebo snahu neodpovědět "špatně". Tyto prostřední odpovědi se také objevují u otázek, u nichž lze bez problémů označit možnost "souhlasím" či "nesouhlasím". Jedná se o otázky typu "Rád řídím druhé lidi v situacích, kdy za něco zodpovídám" nebo "Obvykle mi nevadí, když mám ve svém pokoji nepořádek". V případě této škály je za vysoký skór považováno hrubé skóre 8 a vyšší (spadající do 95. percentilu) (Příručka pro administrátora, 1997).

4.3.1.3 Škála vyjadřování souhlasu

Škála vyjadřování souhlasu měří tendenci souhlasit s položkou bez ohledu na její obsah. Sestává ze 103 položek a zaměřuje se hlavně na situaci, kdy respondent souhlasí s výroky, které si vzájemně odporují. Podobně jako u škály INF může být příčinou nepochopení položky, nerozváženost nebo nejasný sebeobraz. Vysoký skór tedy spíše než zamýšlení nad položkou značí tendenci souhlasit nezávisle na významu sdělení. V tomto případě je za vysoký hrubý skór považován výsledek 71 a výš. Jak je výslovně uvedeno v Příručce pro administrátora (1997), testující odborník by se měl pokusit určit, zda je vysoký skór projevem náhodného, nekonzistentního nebo nerozhodného odpovídání či výrazné potřeby ocenění.

4.3.2 Interpretace výsledků

Příručka pro administrátora (1997) nabízí návrh toho, jak postupovat během administrace testu. Pokud někdo v určité oblasti dosáhne extrémního skóre, znamená to,

že daná charakteristika je nejméně zastoupena. Většina testovaných jedinců ale na úrovni globálních faktorů dosahuje skóre průměrné a extrémní skóre se objevuje pouze u jednoho nebo dvou. Je vhodné, aby se odborník také zamyslel nad případnými rozpory. Měl by identifikovat škály, které přispívají globálnímu faktoru v souhlasném směru a také ty, které jdou opačným směrem. U některých lidí může nastat situace, kdy jsou podle některých relevantních škál extravertovaní, ale podle jiných introvertovaní. To může značit konflikt, například ambivalenci v přistupování k druhým nebo častou změnu ve vztahování se k okolí. Výsledné skóre se mohou diametrálně lišit člověk od člověka. Nízká Extraverze může značit jednak člověka rezervovaného, zdrženlivého a vážného, ale zároveň soběstačného. Ten se nicméně odlišuje od jedince, který je plachý a nesmělý, ale zároveň by za jiných podmínek rád trávil čas ve společnosti. Se svou introverzí se nejspíš lépe vyrovná první osoba, dokonce s ní může být spokojená.

4.3.3 Korelace se škálou Vytváření dobrého dojmu (IM)

Se škálou Vytváření dobrého dojmu (IM) koreluje několik primárních faktorů odpovídajících *Extraverzi*. Těmi jsou například Vřelost (A+), Živost (F+), Sociální smělost (H+), Přímost (N-) a Orientace na skupinu (Q2-). Škála IM dále koreluje také s primárními faktorovými škálami, které sytí globální faktor *Anxieta*. Nejvíce koreluje s Emocionální stabilitou (C+) a Uvolněností (Q4-). Jedinci, jejichž IM skór je vysoký, mají také většinou skóre ve směru nízké anxiety ve škálách Důvěřivost (L-) a Sebejistota (O-). Lidé, kteří vysoce skórují v Anxietě, jsou spíše Reaktivními (C-) než adaptivními, ostražitými (L+), ustrašenými (O+) a napjatými (Q4+). Vztah se sociální žádoucností je zde významný.

Škála IM silně koreluje také s faktorem C (*Emocionální stabilita*). Sociálně žádoucí je prezentovat se jako někdo, kdo má život ve svých rukou, nikdy o ničem nepochybuje a vždy se ovládá. Nežádoucí je naopak připustit si neschopnost vždy kontrolovat své emoce apod. V případě, že skór je vysoký v této škále i ve škále IM, je vhodné zamyslet se nad tím, zda se respondent prezentoval na základě pravdy a nesnažil se zamaskovat nějaké problémy. Respondenti, kteří mají vysoký skór, většinou tvrdí, že mají z prožitého dne vždycky dobrý dojem, že se po rozrušení rychle uklidní a že jim

nečiní potíže řešení ani vcelku obtížných problémů.

Poslední škálou, která s IM hodně koreluje, je faktor Q4 (*Tenze*). Někteří jedinci mají tendenci prezentovat se v pozitivním světle (Q4-), tedy jako klidní, trpěliví a schopní efektivní činnosti. Naopak vysokého skóre dosahují osoby spíše neklidné, lehce vyveditelné z míry, napjaté. Tento faktor nejvíce přispívá ke globálnímu faktoru Anxiety (Příručka pro administrátora, 1997).

Výstupem dotazníku je protokol, ve kterém je hrubé skóre pomocí norem (je nutné pracovat s tabulkou pro daný věk a pohlaví) převedeno na steny, díky čemuž je možné vytvořit grafické znázornění výsledků. Hrubé skóre získáváme buď přiložením šablon nebo počítačovou administrací (Příručka pro administrátora, 1997).

5. Osobnost soudce

Ve studii Profesiogram soudce a státního zástupce (Vůjtěch et al., 2002) se dočítáme, že jednotlivé země EU se více či méně liší nejen ve způsobu výběru justičních čekatelů, ale například i ve vzdělávání budoucích soudců. Požadavky na justičního čekatele jsou však všude podobné. V České republice jsou nutnými podmínkami státní občanství, svéprávnost, bezúhonnost a odpovídající vzdělání, tedy magisterské právnické studium. Ve Slovinsku je to pak státní občanství, dobrý zdravotní stav a obdobně právnické vzdělání. Ve Španělsku musí člověk vystudovat Soudcovskou školu a ústně složit teoretickou odbornou zkoušku, kterou projde kolem 5-7 procent uchazečů a která běžně vyžaduje několikaletou přípravu. Vlastní výběr čekatelů pak probíhá v každé zemi jinak. V Rakousku se musí uchazeč účastnit devítiměsíčního školení, ve Slovinsku se po vyčerpání volných soudcovských míst hodnotí pro jednu polovinu míst průměrná známka ze studií a pro obsazení druhé poloviny délka čekací doby žadatele od podání přihlášky. Délka čekatelské praxe je také rozdílná, v Rakousku je to 45 měsíců, ve Slovinsku 2 roky apod.

"Za podstatu profese lze považovat nezávislé a spravedlivé rozhodování soudních případů a jeho řádné zdůvodňování" (Vůjtěch et al., 2002). Mezi očekávané vlastnosti soudce patří překonávání osobních problémů, ať už rodinných, pracovních či jiných. Podle Sokrata má mít soudce čtyři vlastnosti: zdvořile naslouchat, moudře odpovídat, rozumně zvažovat, nestranně rozhodovat (Vůjtěch et al., 2002).

Pracovní činnosti, které s nejvyšším podílem tvoří pracovní náplň soudce, jsou jednání u soudu, studium spisů a vyhodnocení informací. Všechny tyto úkony vyžadují množství osobnostních i profesních kvalit. Podle Vůjtěcha (2002) jsou hlavními vlastnostmi soudce *sebejistota*, z které vyplývá rozhodnost a spokojenost. Soudce by měl být *charakterní* z mravního hlediska, tím pádem i svědomitý, spolehlivý a rozhodný. Vzhledem k náročné pracovní náplni by měl být soběstačný a poklidný. V neposlední řadě je důležitá *intelligence a stabilita osobnosti* - zralost, stálost, sebekontrola. Další kvality jako schopnost komunikace, umění rétoriky, využití znalostí získaných v praxi, náleží spíše k odborným charakteristikám, které nejsou stěžejním tématem této práce. Dokument "Etické zásady chování soudce" (2000), který má sloužit jako určité vodítko pro ohodnocení přítomnosti ideálních charakteristik, jmenuje podobné vlastnosti: nezávislost, nestrannost, bezúhonnost, důstojnost, rovnost, odbornost.

Vůjtěch (2002) ve své práci srovnává profesi soudce a státního zástupce. Soudce je podle jeho názoru více vystaven rozhodovací činnosti, jinak si jsou obě dvě profese v mnoha ohledech podobné, například co se vytváření závěrů a analyzování dostupných informací týče. Státní zástupce také více konzultuje a komunikuje s příslušnými orgány, jako policie nebo justiční úředníci. Soudce do styku s jinými osobami tolik nepřichází. Příslušníci obou profesí musí zvládat těžké psychické zatížení ve smyslu soustředění, u soudce hraje velkou roli nutnost rozhodování. Je nutná nejen objektivita, ale zároveň empatie.

5.1 Morální integrita

Morální integrita je konceptem, jehož vymezení a definice jsou velmi nejednoznačně pojímány. Z hlediska osobnosti soudce je však důležitým pojmem. Jak uvádějí Preiss a Krámský (2013), *v různých pracích představuje různé konstrukty, od pragmaticky pojímané integrity podle spokojenosti zaměstnavatele s dodržováním firemních požadavků, chápání integrity jako osobnostního rysu (např. svědomitosti), po morálně pojímanou integritu, měřenou např. metodami obsahujícími morální dilemata.* Podle Hartla (2000) může integrita znamenat „celistvost, nedotknutelnost, neporušenost všech struktur a funkcí. Integrovanou osobností myslí tu, která tvoří organizovaný harmonický celek“.

V oblasti psychologie vystupují dva proudy pojetí integrity – hledisko psychodynamické a pozitivněpsychologické. V prvním zmíněném je integrita pojímána jako ryze psychologická proměnná, oddělená od vnějšího hodnocení. Existuje tu pouze vnitřní schopnost jedince (schopnost spojit vnitřní zkušenost se sebou a okolím, fantazii a realitu, uvědomit si rozsah svých i cizích prožitků), která je v určité míře naplněna či nikoliv. Pozitivní psychologie na integritu nahlíží jako na charakterovou přednost (Peterson a Seligman, 2004), která je oceňována okolím. Předpokladem je pravdivost k sobě samému, přesně reprezentující, vnitřně i navenek, vnitřní stavy, záměry a závazky. Integritou se zde rozumí morální způsobilost a celistvost. Toto pojetí má blíže k chápání integrity jako důležité proměnné v profesi soudce.

S měřením integrity se nejčastěji setkáváme v oblasti pracovní a personální psychologie. Integrita je tu charakterizována vlastnostmi, jako je poctivost, důvěryhodnost, spolehlivost nebo stálost (Wanek, Sackett a Ones, 2003). Chovat se v souladu s integritou znamená chovat se podle určitých norem zavedených zaměstnavatelem. Integrita je měřena zpravidla s dalšími charakteristikami osobnosti, které mají napomoci výběru ideálního zaměstnance – důraz se tedy klade i na poctivost, dochvilnost, spolehlivost nebo emoční stabilitu.

Testy integrity můžeme rozdělit do několika kategorií:

1. Overt (zjevné) testy kladou otázky, které se nejprve přímo zaměřují na respondentovy postoje ke krádežím, jejich trestání a vnímanou závažností. Poté jsou zjišťovány přímo jeho vlastní zkušenosti s krádeží, drogami, nepoctivým chováním apod. Příkladem takového testu je například Stanton Survey s 83 otázkami dotýkající se výše zmíněných témat. Typickými otázkami jsou například: „Myslíte si, že je správné použít výmluvu nemoci k absenci v zaměstnání? Kdyby vám prodavač u pokladny vrátil více drobných, nechal byste si je? Myslíte si, že by většina zaměstnanců kradla, kdyby bylo jisté, že je nikdo nechytí?“
2. Skryté (covert) testy se nedotazují přímo na neproduktivní chování, ale snaží se postihnout celou osobnost. Faktory, které vypovídají o integritě, se spíše postupně vynořují.

Podle Onese, Visewsvarana a Schmidta (1993) metaanalýza prokazuje, že testy integrity významně přispívají k predikci pracovního výkonu a kontraproduktivního chování, jako jsou krádeže, disciplinární problémy nebo absence. Alliger a Dwight (2000) v metanalýze zjistili, že oba typy testů (overt, covert) jsou ovlivnitelné. První možností bylo tzv. „just take instructions“, kde měly pokusné osoby odpovídat jako v situaci, kdy žádají o práci. Druhou možností bylo „fake good instructions“, jejíž podstatou je vystupovat jako nejlepší možný kandidát a snažit se zapůsobit v co nejlepším světle. Třetí možnost - „coaching instructions“ představovala situaci, kdy osoba žádá o práci jako v prvním případě, ale je instruována, jak má na položky odpovídat. U zjevných testů byl zjištěn vliv koučování a snahy jevit se v lepším světle. Osobnostní testy prokázaly celkově menší vliv obou.

6. Empirická část

6.1 Výzkumný soubor

Experimentální skupina

Experimentální skupina obsahuje 58 osob, 27 mužů a 31 žen. Průměrný věk ve skupině je 29,8 let (minimum 25, maximum 43, 47 % mužů, 53 % žen). Všechny osoby mají vysokoškolské vzdělání. Dvacet z nich vyplnilo 5. verzi Cattelova šestnáctifaktorového dotazníku (16PF).

Kontrolní skupina

Kontrolní skupina obsahuje 56 osob, 27 mužů a 29 žen. Průměrný věk v kontrolní skupině je 29,4 let (minimum 23, maximum 44, 48 % mužů, 52 % žen). 85 % osob ze souboru má úplné středoškolské či vysokoškolské vzdělání. Tyto osoby byly vybrány z původního validizačního souboru (Preiss, Mačudová, 2013) na základě matchingu s osobami z experimentální skupiny podle věku, pohlaví a vzdělání. Osoby do původního validizačního souboru byly vybírány z neklinické populace prostřednictvím inzerátů na pracovních úradech v Praze, webových stránek Psychiatrického centra Praha a zprostředkovaně přes účastníky studie. Všichni zúčastnění byli obeznámeni s tím, že data budou zpracována anonymně a účast ve studii je dobrovolná.

6.2 Metoda

Respondenti z experimentální skupiny se účastnili psychologicko-diagnostického vyšetření pro uchazeče o funkci soudce. Toto vyšetření sestává z více testových metod popsaných blíže v teoretické části. Stěžejní pro tuto práci je však vyplnění české verze dotazníku BIDR, jejímž původním autorem je Delroy L. Paulhus (2002). Osoby z kontrolní skupiny vyplnily pouze tento dotazník. Autory české verze, nazvané Dotazník žádoucího stylu odpovídání, jsou Marek Preiss a Galina Mačudová.

Prvních 20 položek měří self-deception (klamání sebe sama), většinou nevědomou

tendenci vylepšovat svůj vlastní sebeobraz. Tato výpověď zpravidla vychází ze skutečné víry jedince v její pravdivost. Respondent na sedmibodové Likertově škále hodnotí pravdivost výroků jako "vysoce důvěřuji svému úsudku", "když překročím povolenou rychlost, nejezdím bezpečně" apod. Druhá polovina dotazníku, tedy položky 20-40, měří impression management, vědomou a záměrnou snahu jevit se v pozitivním světle. Položky, ke kterým se respondent vyjadřuje, jsou konstruovány následovně: "neroznáším drby o záležitostech ostatních", "nikdy si neberu věci, které mi nepatří" nebo "když je třeba něco proclít, vždy všechno přiznávám".

6.3 Metodika

Psychologické vyšetření budoucích soudců, exekutorů a státních zástupců probíhalo na základě smlouvy psychologů s ministerstvem spravedlnosti. Vyšetření probíhala individuálně a tvořil je rozhovor, pozorování a několik dalších metod (popsaných výše v textu) administrovaných způsobem tužka-papír. 20 osob navíc vyplnilo osobnostní dotazník 16PF (5. vydání) administrovaný pomocí počítače. Mezi testovými metodami byl také dotazník BIDR-CZ, stěžejní pro tuto práci. Testová situace měla na respondenty reálný dopad, neboť se jedná o jednu ze součástí procesu výběru justičních čekatelů, na jehož výsledný odborný posudek se přihlíží. Celková doba vyšetření byla asi 2 hodiny.

Poté byl proveden matching osob z experimentální skupiny s osobami z kontrolní skupiny, jejichž výsledky byly dříve použity pro validizační studii. Data osob, které kromě BIDR-CZ vyplnily i 16PF, byla použita pro výpočet korelací mezi těmito skóry a BIDR-CZ. Ke statistickým výpočtům byla použita 9. verze programu Statistica a statistické funkce programu Excel. Během výzkumu jsem pracovala s anonymními daty a po celou dobu trvání studie byla zachována mlčenlivost.

Vyplňování dotazníku BIDR vypadá tak, že respondent na výroky odpovídá na sedmibodové Likertově škále, kde 1 odpovídá tvzení "není to pravda" a 7 naopak "naprostá pravda". K vyhodnocení je nutné sečíst skóry zvlášť pro každou škálu. Jsou používány dva způsoby hodnocení - kontinuální a dichotomické. Kontinuální počítá

všechny skóry a dichotomické bere v úvahu pouze ty extrémní. Paulhus (1994) doporučuje skórování dichotomické, jelikož postihuje opravdu výraznou snahu neodpovídat v souvislosti s realitou. V tomto výzkumu však bylo použito skórování kontinuální. To je doporučováno například Stöberem et al. (2002), který ve své studii zmiňuje, že skóry získané pomocí kontinuálního skórování vykazují vyšší Cronbachovo alfa než skóry z dichotomického skórování. Jinými slovy, že při jeho použití je reliabilita nástroje vyšší. Také upozorňuje na vyšší korelaci tohoto typu skórování s jinými nástroji určenými k měření sociální žádoucnosti. Další výhodou je, že kontinuální skórování spolehlivěji zaznamená vliv instrukcí na výsledek měření. Při jeho použití skóry IM (a částečně SDE skóry) významně vzrostly při instrukcích "fake-good" a naopak klesly při instrukci "fake-bad". Při dichotomickém skórování se skóre v očekávaném směru změnilo jen u "fake-good" instrukcí, u "fake bad" změna zaznamenána nebyla.

Položky 1-20 odpovídají škále sebeklamání (SDE), reverzně skórovanými položkami jsou ty sudé (2, 4, 6, 8, 10, 12, 14, 16, 18 a 20). Minimální skóre, které může respondent získat je 0, maximální 140.

Zbylé položky 21-40 náleží škále vytváření dobrého dojmu (IM), reverzně skórované jsou položky liché (21, 23, 25, 27, 29, 31, 33, 35, 37, 39). Minimální a maximální skóre je stejné jako u škály SDE, tedy 0 a 140. Z toho vyplývá, že celkové skóre může nabývat hodnot minimálně 0 a maximálně 280.

Autoři Li a Bagger (2007) doporučují práci s celkovým skóre, neboť jejich studie prokázala dostatečnou (a vyšší) spolehlivost celkové škály.

6.4 Výsledky

Výsledky ukázaly statisticky významný rozdíl mezi oběma skupinami v celkové škále BIDR-CZ i v obou subškálách ($p < 0,0001$). Skóre experimentální skupiny bylo podle očekávání vyšší než skóre skupiny kontrolní.

Průměrné skóre kontrolní skupiny bylo v celkové škále 153, ve škále sebeklamání (SDE) 82 a ve škále vytváření dobrého dojmu (IM) 71. Experimentální skupina dosahovala

hodnot 194 v celkové škále, 98 ve škále sebeklamání (SDE) a 96 ve škále vytváření dobrého dojmu (IM).

Korelace globálních faktorů 16PF (extroverze, anxieta, strnulost, nezávislost a sebekontrola) s celkovou škálou BIDR-CZ odhalují pozitivní statisticky významný vztah ($p < 0,05$) se Sebekontrolou ($r = 0,67$) a negativní statisticky významný vztah ($p < 0,05$) s Anxiétou ($r = -0,66$). Škála sebeklamání (SDE) ukazuje na negativní korelaci s Anxiétou ($r = -0,78$) a škála vytváření dobrého dojmu (IM) na pozitivní korelaci se Sebekontrolou ($r = 0,66$). Zvýšené skóre respondenta v SDE tedy snižuje jeho Anxiету, zvýšené skóre v IM naopak zvyšuje Sebekontrolu.

Téměř nulový vztah (Spearmanova korelace do $r = 0,1$) byl prokázán mezi škálami BIDR-CZ, Extraverzí a Nezávislostí.

Tab. 1 - Rozdíl mezi experimentální a kontrolní skupinou v BIDR-CZ

	Experim. skupina průměrné skóre (N=58)	Kontrolní skupina průměrné skóre (N=56)	t	sv	p	Experim. skupina standardní odchylka	Kontrolní skupina standard. odchylka
Celková škála (CS)	194	153	7,77	110	<0,0001	32	23
Škála sebeklamání (SDE)	98	82	6,70	110	<0,0001	13	13
Škála vytváření dobrého dojmu (IM)	96	71	6,68	110	<0,0001	22	17

Tab. 2 - Korelace mezi globálními škálami 16 PF a BIDR-CZ

	Extroverze (EX)	Anxieta (AX)	Strnulost (TM)	Nezávislost (IN)	Sebekontrola (SC)
Celková škála BIDR-CZ	-0,11	-0,66	0,29	0,09	0,67
Škála sebeklamání (self-deception, SDE)	-0,04	-0,78	0,43	0,04	0,38
Škála vytváření dobrého dojmu (impression management, IM)	-0,12	-0,40	0,11	0,10	0,66

Tab. 3 Psychometrické vlastnosti BIDR-CZ - experimentální skupina

	Škála sebeklamání (SDE)	Škála vytváření dobrého dojmu (IM)	Celková škála (CS)
Průměr	98,33	95,59	193,91
Medián	99,5	99,5	197,5
Modus	109	108	175
Standardní odchylka	13,25	21,61	31,29
Špičatost	-0,235	-0,641	-0,503
Šikmost	-0,590	-0,007	-0,129
Maximum	122	130	247
Minimum	69	42	120

Tab. 4 Psychometrické vlastnosti BIDR-CZ - kontrolní skupina

	Škála sebeklamání (SDE)	Škála vytváření dobrého dojmu (IM)	Celková škála (CS)
Průměr	82	71	153
Medián	83	71	153,5
Modus	83	71	172
Standardní odchylka	12,44	16,81	22,95
Špičatost	-0,735	0,157	0,059
Šikmost	-0,468	-0,207	-0,238
Maximum	111	111	206
Minimum	54	34	105

7. Diskuse

Dotazník BIDR je jedním z mnoha dotazníků snažící se postihnout míru sociální desirability u testovaných osob. Jedná se o perspektivní nástroj, což mimo jiné dokazuje Cronbachovo alfa, které se pohybuje kolem 0,68 pro škálu sebeklamání a 0,74 pro škálu vytváření dobrého dojmu (Li a Bagger, 2007). Na základě těchto výsledků může být celková škála a škála SDE použita pro výzkumné a klinické účely, škála IM i pro významná rozhodnutí (například forezní). V zahraniční literatuře se objevuje velké množství způsobů jak interpretovat určité skóre ve škálách BIDR i v jiných nástrojích měřících sociální žádoucnost. V následujících kapitolách se budu snažit uvést jak interpretace pozitivní, tak negativní a také ty, které podle mého názoru nejlépe odpovídají našemu souboru.

7.1 Pozitivní interpretace zvýšené sociální žádoucnosti

Někteří autoři se vymezují proti interpretaci sociálně žádoucího odpovídání jako předstírání. Podle nich tyto nástroje měří spíše osobnostní rysy a na vysoké skóre je možné pohlížet jako na oceňovanou součást osobnosti (Block, 1965). Tento argument autoři staví na výzkumech, které prokázaly, že pozitivní sebedopis koreloval s informacemi od rodinných příslušníků těchto osob. Block (1965) zjistil, že vysoké skóre v Edwardsově škále sociální žádoucnosti značí tzv. "desirable personality syndrome"

vyznačující se ego resiliencí (odolností a přizpůsobivostí ega). Podobné závěry vyplývají i z prací ostatních autorů, například McCrae a Costa (1983) zjistili, že informace udané jedincem v MC scale autorů D. P. Crowna a D. Marlowa (1964) se shodují s těmi, které uvedli příbuzní. Tato zjištění není ovšem možné brát vždy doslova, jako příklad můžeme uvést narcismus. V tomto případě jsou udávané pozitivní charakteristiky jen zřídka podložitelné fakty a realitou (Paulhus et al., 2003). Naopak se předpokládá, že za narcismem stojí spíše vnitřní nejistota (Morf a Rhodewalt, 2001). Nejspíš je tedy nutné zbystřit, pokud se nerealisticky pozitivní sebepopis týká velkého množství různých vlastností osobnosti a chování a pokud je příliš komplexní.

Často diskutovaným konceptem je self-enhancement (sebevylepšení), který je podle D. L. Paulhuse (2002) součástí sociálně žádoucího odpovídání, konkrétně složky self-deception. Jedná se o spíše nevědomou propagaci pozitivních vlastností. Výzkum self-enhancement probíhal pomocí nástrojů měření, které pracovaly se sociálním srovnáváním (lidé měli například odhadovat, jak si v určité oblasti stojí v porovnání s ostatními). Self-enhancement byl nejprve považován za neadaptivní, poté se objevil názor, že pozitivní zkreslení může být naopak více adaptivní než sebehodnocení přesné. To podpořilo tehdy kontroverzní názor Taylor a Browna (1988), že pozitivní iluze, nerealistický optimismus a nerealisticky pozitivní sebehodnocení jsou běžné a adaptivní. Autoři prokázali, že jedinci s vysokou úrovní self-enhancement skórují také vysoko na standardní škále sebevědomí. Zároveň prokazují, že nesebevědomí a depresivní jedinci sami sebe vnímají realističtěji a přesněji než osoby, které depresí netrpí.

Colvin a Block (1994) potvrdili, že pozitivní iluze může být nápomocná v regulaci nálad a může poskytovat dočasnou úlevu od negativního afektu. V návaznosti na tento výzkum by bylo zajímavé sledovat, zda by se toto znevýhodnění projevilo při extrémně nízkém skóre v některé ze škál BIDR-CZ. Taylor (1989) zmiňuje výhody pozitivních iluzí v kontrolování negativních afektů. Jelikož obrana před negativní skutečností nemusí být vždy účinná, pozitivní iluze nám dovolí negativní událost přetvořit v něco pozitivního nebo ji alespoň zbaví negativní hrozby. Podle jiných výzkumů je tento způsob reagování častý i u jedinců s vysokým sebevědomím. Lidé takto nemusí reagovat pouze u krajně negativních situací, ale mohou tímto způsobem

přetvářet většinu událostí každodenního života. Tímto způsobem si vytvoří pomyslný obranný prostor, který jim ulehčuje nakládání s negativními informacemi.

Zvýšené skóre ve škále IM (impression management) bývá často interpretováno jako znalost sociálních norem a způsobu reagování v sociálních situacích, schopnost vztahovat se k druhým na základě předpokladů, co druzí lidé očekávají a vyžadují. V některých situacích je považováno za adaptivní, výhodné (viz teoretická část). Jedinci, kteří mají vysoké skóre v SDE (Krug 1978, Reid 1991) bývají přizpůsobiví lidé, vnímající sami sebe jako orientované na úspěch. Jejich sebeobraz je spíše pozitivně zkreslený. Vyšší skóre je možné vztáhnout k emocionální stabilitě a menšímu rozsahu vědomí. Naopak ti, kteří mají vyšší skóre v IM, jsou jedinci, kteří jsou motivováni se jevit jako lepší a schopnější.

Řada studií se zabývá efektem zkreslení odpovědi na prediktivní validitu osobnostních dotazníků. Velké množství jich prohlašuje, že zkreslení nemá žádný vliv na prediktivní hodnotu nástrojů. Studie Barricka a Mounta (1996) tento závěr potvrzuje a zároveň zjišťuje, že tato skutečnost se týká obou komponent: self-deception i impression management.

7.2 Negativní interpretace zvýšené sociální žádoucnosti

Na druhou stranu existují studie klonící se spíše k negativnímu pohledu na self-enhancement. Colvin at el. (1995) provedli dvě longitudiální studie, ve kterých zkoumali úroveň self-enhancement (SE) u skupiny účastníků ve věku 18 let a poté o 5 let později. Srovnali vlastní sebehodnocení účastníků studie s tím, které o nich poskytli odborníci. Osobnostní charakteristiky odborníci popsali pomocí California Adult Q, respondenti pracovali s Adjective Q-set. Popisovali se pomocí slov jako je „energický“, „dobrodružný“, „veselý“ a tato přídavná jména řadili podle výskytu do sedmi kategorií. S odstupem 5 let bylo zjištěno, že vysoký self-enhancement byl spojen se špatnými sociálními schopnostmi a psychologickou nepřizpůsobivostí 5 let před a 5 let po tomto hodnocení. Muži, kteří měli self-enhancement tendence byli ve věku 23 let novými nezávislými odborníky ohodnoceni jako lstiví, nečestní a nedůvěřiví k ostatním. Naopak

ti, u kterých se zvýšené SE nevyskytovalo, byli popsáni jako přímočaří, upřímní a vnitřně konzistentní. U žen s vysokou úrovní SE byly zjištěny podobné výsledky. Tyto ženy byly hodnoceny jako strnulé, narcistické, popírající výskyt nepříjemných myšlenek či vnitřních konfliktů. Ty s nezvýšeným skóre SE byly v popisu odborníků hodnoceny výrazy jako zajímavé, inteligentní a schopné introspekce. Autoři se shodují na tom, že vysoká úroveň self-enhancement může být následek snahy kompenzovat nedostatky ve zvládnání problémových a interpersonálních situacích. Navazující studie pak dále odhalila, že problémy jedinců s vysokým SE zaznamenávali i jejich přátelé a vrstevníci. Podle jejich hodnocení byli muži s vysokým SE povýšení, hostilní, neschopní odložit uspokojení na později. Ženy byly popsány jako útočné a ve vztahu k druhým taktéž hostilní. Paulhus zjišťuje podobnou reakci (1998) na tyto jedince, když ve dvou longitudinálních studiích sledoval dvě malé skupiny, které se v rámci diskuzního kroužku setkávaly 20 minut jednou týdně po dobu 7 týdnů. Všichni účastníci nejprve vyplnili BIDR a NPI (Narcissistic Personality Inventory) pro zjištění jejich self-enhancement úrovně. Po prvním a posledním diskuzním sezení se skupinky lidí vzájemně ohodnotili. Ti s vysokým SE byli nejprve vnímáni příznivě (příjemný, schopný), ale postupem času se hodnocení ostatních zhoršovalo.

Podle novější studie Robins a Beer (2001) má self-enhancement krátkodobé afektivní výhody, ale z dlouhodobého hlediska přináší spíše zklamání z očekávání a následný pokles sebevědomí, který se promítá i do ostatních oblastí. Myslím, že tato skutečnost by mohla v profesi soudce působit potíže, jelikož podobný způsob reagování se vylučuje s mnoha vlastnostmi, které pro vykonávání této profese považují za podstatné - sebedůvěru, sebejistotu, emoční stabilitu nebo celkovou zralost. Jak vyplývá ze studií, vysoké SE může přinášet určité krátkodobé výhody ve smyslu produktivity či pozitivního působení při jednorázovém setkání. V případě vykonávání profese v justici však konflikty v dlouhodobých vztazích, ve vztazích se spolupracovníky i zřejmé vnitřní konflikty považují za maladaptivní a nevhodné.

Názorem, který přispívá do negativních interpretací je také tradiční pohled, který tvrdí, že pro psychické zdraví je velmi důležité objektivní a pravdivé vnímání sám sebe (Allport, 1960).

7.3 *Současné výzkumy*

V současnosti se objevují zajímavé studie využívající metodu měření reakčního času. Zabývají se kognitivním mechanismem odpovídání v situacích testování, které předpokládají výskyt sociální desirability. Odpovídání na položky v osobnostních dotaznících je možné rozčlenit do několika fází. Sudman, Brandburn a Schwartz (1996) tento proces člení na 5 částí:

- a) interpretace otázky
- b) získání informací
- c) vytvoření názoru
- d) vytvoření odpovědi
- e) upravení odpovědi

Rozsáhlý teoretický i praktický výzkum na toto téma přináší například Holtgraves (2004). Zamýšlí se nad otázkou, zda sociální desirabilita do procesu vstupuje již v počáteční fázi a ovlivňuje tedy samotný způsob, které informace si vybíráme a jak k nim přistupujeme, nebo je na základě jejího působení vynechána fáze vyhledání informací a my proto odpovídáme pouze na základě očekávané odpovědi. Třetím předpokladem je působení sociální desirability ve finální fázi upravování odpovědi. V tomto případě jedinec informace nejprve vyhledá, ale poté je zhodnotí na základě toho, zda jsou vhodné pro přítomnou situaci a kontext. Se zpracováním informací souvisí rychlost odpovědi. V prvním a druhém případě by čas odpovědi měl být rychlejší u jedinců se zvýšenou sociální desirabilitou, jelikož při vynechání fáze vyhledávání odpovídáme spíše automaticky a v prvním případě vyhledáváme informace spíše selektivně, na základě toho, co je zrovna výhodné.

Většina studií podobné výzkumy provádí za pomoci změn v instrukcích (fake good, fake bad), kdy výsledkem bývají zejména rychlejší časy odpovídání u experimentální skupiny. Holden at el. (1992) to interpretují tak, že respondenti z experimentální skupiny si vlastně přivlastní schéma odpovídání, na jehož základě

vyhledávají položky s ním konzistentní. Z těchto výzkumů tedy nelze přesně usuzovat na stejný proces v reálné situaci, kdy jedinec odpovídá sám za sebe, ne za přidělenou roli.

Autor studie Holtgraves (2004) se pomocí 3 experimentů snažil ověřit, jaký mechanismus se na odpovídání podílí v reálné situaci. Studií se účastnili studenti, kteří měli rozhodnout, zda jsou nositeli vybraných vlastností. Jedna ze skupin odpovídala za normálních podmínek, druhá za anonymních. Očekávalo se, že pokud se na tom podílí proces upravování, pak by se čas u skupiny v normálních podmínkách měl zpomalit (anonymní skupina se nebude tolik zaobírat otázkami sociální desirability), pokud proces vyhledávání informací, tak čas skupiny ve standardních podmínkách bude rychlejší.

Výsledkem prvního experimentu bylo, že u osob v normálních podmínkách se čas zpomalil u položek s „low evaluative strength“ (položky, u kterých v rámci zácvičku byl velký rozdíl v názorech na to, jestli to je či není žádoucí charakteristika), což si autoři studie vysvětlují tím, že tyto položky jsou více nejednoznačné, takže je nutné se v jejich případě více zamýšlet ohledně kontextu a významu (například výraz rezervovaný). U položek, které mají naopak jasně daný význam a konotaci, může na řadu nastupovat druhý proces.

Druhý experiment byl téměř totožný jako ten první, nicméně situace se zvýšenou sociální desirabilitou byla navozena informací o použití testu do pracovního portfolia. Očekávalo se tedy, že čas bude tentokrát rychlejší za standardních podmínek a pomalejší při situaci s očekávanou zvýšenou sociální desirabilitou. Tato hypotéza se následně potvrdila. Je nutné poznamenat, že proces úpravy se vyskytuje bez ohledu na to, zda je odpověď respondenta sociálně žádoucí či nežádoucí. Na výsledku vlastně nezáleží, stačí, že se jedinec odpovědí ve zvýšené míře zaobírá. Předpokládám, že v naší studii by byl čas také pomalejší u experimentální skupiny, jelikož výsledky ukazují zvýšené skóre v BIDR. To znamená, že účastníci vyšetření se pravděpodobně zaobírali tím, jakou odpověď zvolit, aby působili pozitivním dojmem. Čas odpovědi by se tak zvýšil.

Poslední experiment byl totožný s experimentem 2, ale namísto vlastnostmi osobnosti se zabíral chováním. Podle autorů proces nemusí fungovat stejně, jelikož chování je méně jednoznačné než rysy osobnosti - skoro každý sám sebe vnímá jako nositele nějakých specifických vlastností, ale u chování to není tak zřejmé. Pokud hovoříme o chování, je také na rozdíl od vlastností a rysů nutná znalost osobní historie a pátrání v ní. Je patrné, že vlastnosti osobnosti jsou více přístupné zkreslení. Hypotéza se však opět potvrdila, jelikož čas byl opět rychlejší ve standardních podmínkách. Chování ale opravdu nebylo tak otevřené sociální desirabilitě jako v předchozích experimentech. Výskyt sociální žádoucnosti klesl z více než 70 % na 59 %.

Otázkou je, co by odhalilo použití této metody v případě našeho výzkumu. S největší pravděpodobností by čas odpovídání byl opravdu delší u experimentální skupiny, neboť žadatelé by se ve vyšší míře zabírali tím, jakou odpověď vybrat. Je samozřejmě nutné zmínit, že tento mechanismus nemusí platit vždy, podle mého názoru by byla možná i situace, kdy respondent bude schopen odpovídat na základě pevně zakořeněného "fake good" schématu. Ten by se u skupiny žadatelů pravděpodobně objevit mohl, neboť tato konkrétní testová situace pro ně nemusí být z hlediska sebereprezentování zdaleka první.

7.4 Interpretace našeho souboru

Jelikož se výroky v BIDR-CZ dotýkají nejrůznějších osobnostních rysů a druhů chování (zlozvyky, upřímnost, kontrola emocí, čestnost, chování na silnici), výrazněji zvýšené skóre je v případě naší testové situace možné interpretovat spíše jako záměrnou snahu působit pozitivním dojmem. Nemusí se jednat přímo o narcismus, ale je možné, že výpověď dotyčného může být zčásti motivována vnitřní nejistotou a pocitem, že přiznání nežádoucích charakteristik by mu znemožnilo kariérní postup. Tato nejistota samozřejmě nemusí ihned znamenat narcistní sklony, ale může jít ruku v ruce s neznalostí svých omezení, nepřipouštění si vlastních chyb, nerealistickými očekáváními či neznalostí sebe sama. Na druhou stranu může být možné, že respondenti se snaží

odpovídat tak, aby splňovali požadavky pracovní role, o kterou se ucházejí. V tomto případě sociální žádoucnost stojí opět na jiné úrovni a spíše než záležitostí integrity osobnosti je to záležitost kontextu.

Názor ohledně přetváření ohrožujících informací do pozitivního světla se mi také nezdá ideální. Domnívám se, že tento způsob není vzhledem k jeho křehkosti výhodným způsobem reagování. Jeho extrémní forma nejde příliš dohromady s rovnováhou osobnosti, s vnitřní integritou. Lze se pouze domnívat, že reagování v mezilidských interakcích takovýchto jedinců také nebude ideální.

Jednou z nejvíce rozšířených pozitivních interpretací je předpoklad, že vyšší skóre v BIDR může značit znalost sociálních norem a způsobů reagování na druhé. Podle mého názoru je v tomto přístupu příliš explicitně řečeno, že se jedná o získanou znalost a schopnost situačně modifikovat své chování. Tento způsob sdělování informací může značit i výše zmíněnou vnitřní nejistotu a nutnost vyzdvihovat své kvality před publikem. Mohl by fungovat i jako obranný mechanismus. V případě justičních čekatelů a vzhledem k povaze následných požadavků na výkon povolání bych očekávala znalost sociálních norem jako něco přirozeného. Kromě toho bych u žadatelů očekávala vnitřní stabilitu, sebejistotu. Tato profese více než jakákoliv jiná stojí na přesných rozhodovacích procesech, schopnosti zachovat rozvahu a vnitřní klid.

7.5 Návaznost do budoucna

Otázkou, která by se měla v dalších výzkumech propracovat, je vliv sociálně žádoucího odpovídání na výběr zaměstnanců v českých podmínkách. Ideální by bylo rozšíření zkoumání tohoto vlivu na různé profese, neboť výběrová řízení pro jednotlivé pozice se velmi liší. Zejména však u pozic podobných tomuto výzkumu, jako jsou soudci, exekutoři, manažeři či výkonní ředitelé, je nutná obezřetnost, neboť osoby těchto pozic disponují větší mocí než například manuálně pracující jedinci. Také je možné předpokládat, že jejich obezřetnost s výběrovým řízením, jeho součástmi a používanými nástroji je větší. Požadavky na tyto pozice jsou často nejasně vymezené a

používané nástroje dávají prostor zkreslení, jelikož je většinou zřejmé, které charakteristiky by měl žadatel mít a jaká odpověď bude považována za žádoucí. Kromě specifických schopností nutných pro vykonávání profese jsou vyzdvihovány benefity "ideální osobnosti" jedince, jako je pracovitost, svědomitost, pracovní nasazení, schopnost kooperace, komunikační a sociální schopnosti. Neznamená to, že by tyto vlastnosti nebyly oceňovány i u ostatních, například již zmíněných manuálních profesí, nicméně nejsou tak explicitně požadovány a netvoří tak velkou část procesu přijímacího řízení.

Další oblastí výzkumu by se měl stát způsob, jak vůbec s informací o zvýšeném skóre ve škálách sociální desirability a jiných nástrojích naložit. Jakým způsobem by se mělo následně upravit skóre v ostatních použitých metodách? Pokud je výskyt sociální žádoucnosti z hlediska konkrétní profese nerelevantní, je ji přesto vhodné nějak reflektovat? Může se její vliv projevit dlouhodobě i přesto, že by v konkrétní situaci neměla mít dopad na pracovní výkon? Jako doporučení se téměř všude uvádí zhodnocení výsledků ostatních použitých metod a reflektování jejich možného zkreslení, ale nikde už není dostupný alespoň návodný postup. Vhodné by bylo zaměřit se na vlastnosti, které se se zvýšenou sociální žádoucností pojí a ty poté vztahovat k výkonu posuzované profese, popřípadě se snažit postihnout rozdíly v tom, jak interpretovat zvýšenou škálu impression management, jak zvýšené skóre v self-deception a podobně.

V rámci výběrových řízení by se mohlo začít pracovat s různými úrovněmi sociálně žádoucího odpovídání. Levashina a Champion (2007) v této souvislosti zjistili, že falšování během přijímacích pohovorů je velmi komplexní a multidimenzionální záležitostí. Autoři na základě rozsáhlé studie rozlišují mnoho typů, například maskování, konstruování, vypuštění nebo přikrášlování informací. Výskyt jednotlivých forem závisí hodně na kontextu, možnosti ověření výpovědi nebo povaze profese. Podle autorů jsou lidé, kteří udávali výskyt těchto typů chování s vyšší pravděpodobností přijati do dalšího kola přijímacího řízení. Když už se tedy během výběrového řízení odhalí sociálně žádoucí odpovídání, bylo by alespoň výhodné každému typu přisoudit jinou důležitost. Je tím pádem nutné rozlišovat úroveň zkreslení a postřehnout kvalitativní rozdíly zkreslení mezi jedincem, který reálně existující pozitivní charakteristiky pouze přehání,

46

tím, který nezmiňuje negativní informace, zapírá je nebo pozitivní obraz celý vytváří (Levin, 1995). V těchto krajních případech asi nemá smysl mluvit o sociálním povědomí a znalosti sociálních norem, jelikož tato situace bude mít spíše co do činění s integritou jedince. Rosse, Stecher a Miller (1998) podobně zmiňují případy, kdy skóre některých jedinců bylo 3 a více standardních odchylek nad průměrem. Toto extrémní skóre nemůže být vysvětlováno snahou o zaujmutí či sociální zdatností, pravděpodobná je spíše neupřímnost, jejíž výskyt je pravděpodobný i v jiných situacích. Řada studií zabývajících se efektem zkreslení odpovědi na prediktivní validitu osobnostních dotazníků však prohlašuje, že tato skutečnost nemá žádný vliv. Studie Barricka a Mounta (1996) tento závěr potvrzuje a zároveň zjišťuje, že se to týká jak komponenty self-deception, tak impression management.

Vzhledem k situačním kontextům, které se uvádějí jako ovlivňující míru sociální žádoucnosti, by bylo možná vhodné zvážit jiné formy pracovních pohovorů, například individuální rozhovor. Ten v uchazeči vzbuzuje spíše pocit, že jeho odpověď může být přezkoumána, popř. doložena příklady a zároveň nemá tolik času na rozmyšlenou, která odpověď je zrovna žádoucí. Toto doporučení ovšem neplatí v případě, kdy je samotný výsledek škály sociální žádoucnosti relevantní pro rozhodování o dalším vývoji pracovního uplatnění. To samé platí v našem výzkumu, kdy nejde o dopátrání se pravdivé informace, ale samotný způsob odpovídání nám poskytne informace o jedinci, jeho sebereprezentaci a pravděpodobném nastavení osobnosti. Co se týče anonymity a převažujícího názoru, že pod jejím vlivem sociální žádoucnost klesá, autoři Lelkes, Krosnick, Marx, Judd a Park (2012) přinášejí odlišný pohled. Snížené skóre v anonymních podmínkách nemusí být následkem pouze upřímného odpovídání vyvolaného anonymní zpovědí, nýbrž sníženou odpovědností lidí za svou výpověď. Osoby v anonymních podmínkách mohou šetřit snahou, odpovědi dostatečně nereflektovat, nesoustředit se na vyplňování dotazníků nebo vybírat první odpověď, která jim přijde na mysl. Přesnost výsledků tedy také není 100 %.

Jako navazující výzkum do budoucna by se hodilo například další totožné testování žadatelů po určité době jejich působení ve funkci. Bylo by pak možné zjistit přibližnou úroveň konzistence stylu odpovídání v čase. Řada studií prokazuje, že skóre

ve škálách sociální desirability je nižší u zaměstnaných osob než u žadatelů o práci (dohledat výzkum v teoretické části). Vzhledem k povaze impression management a self-deception je pravděpodobné, že změně bude podléhat více právě impression management, který se týká sebe prezentace před publikem či v situaci, kdy je důležité uspět. Zajímavá by také byla studie, kdy by osoby, které nebyly doporučeny k výkonu profese, nebo neuspěli v přijímacím řízení do nějaké funkce, byly vyšetřeny znovu a vzhledem k prvotnímu neúspěchu by se v jejich výpovědi předpokládala ještě zvýšená sociální žádoucnost. Jako vhodný, přestože téměř nezrealizovatelný výzkum by pro celkový výběrový proces v České republice bylo vhodné zjistit, zda při konečném výběru žadatelů byl kladen důraz na výsledek psychologického vyšetření, či jak spolu koreluje výsledek BIDR a následné úspěchy v jednotlivých oblastech profesní činnosti. Pro podobné výzkumy by však byl nutný mnohonásobně větší soubor osob.

Oblastí hodné dalšího výzkumu by mohl být rozdíl ve skórování nástrojů sociální desirability, tedy výše zmíněného dichotomického a kontinuálního. Nejčastějším argumentem pro dichotomické je předpoklad, že jedinci, kteří potvrzují výskyt vysoce žádoucího chování a vlastností a naopak negují výskyt sociálně nežádoucího chování, odpovídají spíše na základě sociální desirability než správnosti a přesnosti. Proti tomuto přesvědčení je možné použít jednoduchou kritiku - je možné, že zkoumané osoby opravdu mají řadu žádoucích vlastností a říkají pravdu (Block, 1965).

8. Závěr

Tato bakalářská práce nabízí teoretický přehled o sociální desirabilitě. V české literatuře se objevují pouze povrchní zmínky o tom, co sociální desirabilita znamená, kdy se projevuje a jak lze jejímu vlivu zabránit. Okrajově je zmíněn pouze vliv sociální desirability na testové metody a upozornění, že ne vždy mohou být odpovědi respondentů založeny na realitě. Doporučené je konstruování testů za pomoci lži škál, maskovaných otázek apod., nicméně v českém prostředí není běžně využívaná žádná samostatná škála sociální desirability.

V práci jsou shrnuty poznatky z cizojazyčné literatury, zejména z vědeckých studií publikovaných v odborných periodikách. Důležitou součástí je popis výzkumů sociální desirability a jejího vlivu na proměnné jako je pracovní výkon, kvalita dlouhodobých vztahů, schopnost nakládání s negativními afekty a jiné osobnostní charakteristiky. V českém prostředí se sociální desirabilitou do této míry nikdo nezabývá a nezabýval. Hlavním cílem této práce bylo ověření hypotézy, zda uchazeči o práci v justici budou mít na základě účasti v psychologicko-diagnostickém vyšetření vyšší skóre ve škále sociální desirability než osoby z kontrolní skupiny. K tomuto účelu byla využita 6.verze dotazníku BIDR autora Delroye L. Paulhuse (v české verzi Dotazník žádoucího stylu odpovídání autorů M. Preisse a G. Mačudové). Tato hypotéza se potvrdila, neboť výsledky ukázaly statisticky významný rozdíl mezi experimentální a kontrolní skupinou v celkové škále BIDR-CZ i v obou subškálách ($p < 0,0001$). Průměrné skóre experimentální skupiny bylo v celkové škále 194, ve škále sebeklamání (SDE) 98 a ve škále vytváření dobrého dojmu (IM) 96. Průměrné skóre kontrolní skupiny bylo oproti tomu nižší – v celkové škále 153, ve škále sebeklamání (SDE) 82 a ve škále vytváření dobrého dojmu (IM) 71. Předností této studie je zejména měření sociální desirability v reálné výběrové situaci, která sama o sobě zvyšuje motivaci a snahu působit pozitivním dojemem. Respondenty jsou však uchazeči o funkci, která předpokládá určitou úroveň morální integrity, stability osobnosti a zralosti, mimo jiné i schopnost připustit si vlastní chyby a selhání.

Součástí studie byl i dotazník 16 PF R. B. Cattella, který vyplnilo 20 osob z experimentální skupiny. Výsledky ukázaly statisticky významné korelace mezi celkovou škálou BIDR-CZ, oběma subškálami a některými globálními škálami 16 PF. Celková škála BIDR-CZ ukázala pozitivní statisticky významný vztah ($p < 0,05$) se Sebekontrolou ($r = 0,67$) a negativní statisticky významný vztah ($p < 0,05$) s Anxiétou ($r = -0,66$). Škála sebeklamání (SDE) ukazuje na negativní korelaci s Anxiétou ($r = -0,78$) a škála vytváření dobrého dojmu (IM) na pozitivní korelaci se Sebekontrolou ($r = 0,66$). Tyto výsledky odpovídají povaze jednotlivých komponent. Škála SDE měří self -deception, neobjektivní pohled na vlastní schopnosti a limity, snahu skrýt pravdu sám před sebou. Nízká Anxieta může značit rozvážnost, jistotu, uvolněnost, ale v souvislosti s vysokým SDE skóre může naznačovat i tendenci podhodnocovat negativní pocity a myšlenky či popírat výskyt osobních problémů. Škála IM měří vědomou snahu ovlivnit informace, které sdělujeme okolí tak, abychom působili žádoucím dojemem. Osoby, které mají vysoké skóre v Sebekontrolě jsou považovány za organizované, cílevědomé a přímé. Tyto charakteristiky jsou zejména v pracovním prostředí většinou považovány za žádoucí.

V literatuře se lze dočíst mnoho nejrůznějších interpretací zvýšeného skóre sociální desirability. Někteří autoři ho považují za kladnou charakteristiku, která značí uvědomění si sociálních norem a hodnot. V profesích, jejichž náplní jsou jednorázové interakce se zákazníky je tato vlastnost považována za adaptivní. Další autoři zmiňují sebevylepšení jako prostředek k dosažení zdravého sebevědomí a naložení s negativními afekty.

V této práci jsem se na základě povahy profese soudce a jiných justičních zaměstnanců přiklonila k interpretaci vysoké sociální žádoucnosti jako negativní charakteristiky. Na základě vlastností, které by měl ideální soudce splňovat (stabilita osobnosti, rozhodnost, sebekontrola, stálost, morální integrita) se domnívám, že zvýšené skóre by nemělo být považováno za adaptivní.

9. Seznam literatury

- Alliger, G. M., & Dwight, S. A. (2000). A meta-analytic investigation of the susceptibility of integrity tests to faking and coaching. *Educational and Psychological Measurement*, 60,
- Alliger, G. M., Lilienfeld, S. I., & Mitchell, K. E. (1996). The susceptibility of overt and covert integrity tests to coaching and faking. *Psychological Science*, 7, 32- 39.
- Barrick & Mount (1996). Effects of impression management and self-deception on the predictive validity of personality constructs. *Journal of Applied Psychology*, 81, 261-272.
- Barrick, M. R. & Mount, M. (1995). The Personal Characteristics Inventory manual.
- Baštecká, B. (2009). *Psychologická encyklopedie: Aplikovaná psychologie*, Praha: Portál.
- Becker, T. E., & Colquitt, A. L. (1992). Potential versus actual faking of a biodata form: An analysis along several dimensions of item type. *Personnel Psychology*, 45, 389-406.
- Block, J. (1965). *The challenge of response sets*. New York: Century.
- Clark, J. P. , & Tiffit, L. L. (1966). Polygraph and interview validation of self-reported deviant behavior. *American Sociological Review*, 31, 516-523
- Colvin, C. R., & Block, J. (1994). Do positive illusions foster mental health? An examination of the Taylor and Brown formulation. *Psychological Bulletin*, 116, 3-20.
- Colvin, C. R., Block, J. &Funder, D. C. (1995). Overly positive self-evaluations and personality:Negative implications for mental health. *Journal of Personality and Social Psychology*, 68, 1152-1162.
- Crowne, D. P., & Marlowe, D. (1960). A new scale of social desirability independent of psychopathology. *Journal of Consulting Psychology*, 24(4) 349-354
- Damarin, E, & Messick, S. (1965). Response styles as personality variables: A theoretical integration of multivariate research (Tech Rep. No. RB-65-10). Princeton, NJ: Educational Testing Service.

Doležilek J. (2010). Psychologicko-diagnostické vyšetření uchazečů o funkci soudce – „mýty“ a realita. *Soudce*, 10.

Etické zásady chování soudce. (2000). *Soudce*, č. 12, s. 16.

Gailliot, M. T., Baumeister, R. F., de Waal, C. N., Maner, J. K., Plant, E. A., Tice, D. M., et al (2007). Self-control relies on glucose as limited energy source: Willpower is more than a metaphor. *Journal of Personality and Social Psychology*, 92, 325-336.

Hartl, P., & Hartlová, H. (2000). *Psychologický slovník*. Praha: Portál.

Hewstone, M., & Stroebe, W. (2006). *Sociální psychologie*. Praha: Portál.

Hogan, R., Hogan, J., & Roberts, B. W. (1996). Personality measurement and employment decisions: Questions and answers. *American Psychologist*, 51, 469-477

Holden, R. R., Kroner, D. G., Fekken, G. C., & Popham, S.M. (1992). A model of personality test item response dissimulation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 63, 262-279.

Holtgraves, T. (2004). Social desirability and self-reports: Testing models of socially desirable responding. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 30, 161-172

Johnson, J. A., & Hogan, R. (1981). Moral judgments and self-presentations. *Journal of Research in Personality*, 15, 57-63.

Kitamura, T., & Suzuki, T. (1993). A validation study of the Parental Bonding Instrument in a

Japanese population. *Japanese Journal of Psychiatry and Neurology*, 47(1); 29-36

Lautenschlager, G. J., & Flaherty, V. L. (1990). Computer administration of questions: More desirable or more social desirability? *Journal of Applied Psychology*, 75, 310-314.

Leary, M. R., & Kowalski, R. M. (1990). Impression management: A literature review and two-component model. *Psychological Bulletin*, 107, 34-47

Lelkes, Y., Krosnick J.A., Marx D. M., Judd, C. M., & Park, B. (2012). Complete anonymity compromises the accuracy of self-reports. *Journal of Experimental Social Psychology*, 48, 1291-1299.

- Levashina J., & Campion M. A. (2006) A Model of Faking Likelihood in the Employment Interview. *International Journal of Selection and Assessment*, 14 (4), 299-316.
- Li, A., & Bagger, J. (2007). The Balanced Inventory of Desirable Responding (BIDR): A reliability generalization study. *Educational & Psychological Measurement*. 67, 525-544.
- Mahar, D., Colognon, J., & Duck, J. (1995). Response strategies when faking personality questionnaires in a vocational selection setting. *Personality and Individual Differences*, 18, 605-609
- McCrae, R. R., & Costa, P. T., Jr. (1983). Social desirability scales: More substance than style. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 51, 882-888.
- Millham, J., & Jacobson, L. I. (1978). The need for approval. In H. London & J. E. Exner (Eds.), *Dimensions of personality* (pp. 365-390). New York: Wiley.
- Morf, C. C., & Rhodewalt, F. (2001). Unraveling the paradoxes of narcissism: A dynamic selfregulatory processing model. *Psychological Inquiry*, 12, 177-196.
- Ones, D. S., Viswesvaran, C. H., & Schmidt, F. L. (1993). Comprehensive Meta-Analysis of Integrity Test Validities: Findings and Implications for Personnel Selection and Theories of Job Performance. *Journal of Applied Psychology*, 78, 4, 679-703.
- Paulhus, D. L. (1984). Two-component models of socially desirable responding. *Journal of Personality and Social Psychology*, 46(3), 598-609.
- Paulhus, D. L. (1991). Measurement and control of response bias. In J. R. Robinson, P. R. Shaver, & L. S. Wrightsman (Eds.), *Measures of personality and social psychological attitudes* (s. 17-59). San Diego, CA: Academic Press.
- Paulhus, D. L., & Reid, D. (1991). Enhancement and denial in socially desirable responding. *Journal of Personality and Social Psychology*, 60(2), 307-317
- Paulhus, D. L., & John, O. P. (1998). Egoistic and moralistic biases in self-perception: The interplay of self-deceptive styles with basic traits and motives. *Journal of Personality*, 66, 1025-1060.

- Paulhus, D. L. (1998). Interpersonal adaptiveness of trait self-enhancement: A mixed blessing? *Journal of Personality and Social Psychology*, 74, 1197-1208
- Paulhus, D. L. (2002). Socially desirable responding: The evolution of a construct. In H. I. Braun, D. N. Jackson, D. E. Wiley (Eds.), *The role of constructs in psychological and educational measurement* (s. 49-69). Mahwah NJ: Erlbaum.
- Paulhus, D. L., & Trapnell, P. D. (2008). Self-presentation: An agency-communion framework. In O. P. John, R. W. Robins & L. A. Pervin (Eds.), *Handbook of personality psychology*. New York: Guilford.
- Paulhus, D. L. (2011). Overclaiming on personality questionnaires. In M. Ziegler, C. MacCann, & R. D. Roberts (Eds.), *New perspectives on faking in personality assessment*, 151-164. New York: Oxford University Press.
- Peterson, Christopher & Seligman, M.E.P. (2004). *Character Strengths and Virtues A Handbook and Classification*. Washington, D.C.: APA Press and Oxford University Press.
- Preiss, M. & Krámský, D. (2013). Vymezení a měření morální integrity. Rukopis zasláný do E-psychologie
- Preiss, M., & Křivohlavý, J. (2009). *Trénování paměti a poznávacích schopností*. Praha: Grada.
- Preiss M, Mačudová G. (2013)., Dotazník žádoucího stylu odpovídání (BIDR-CZ). *Psychiatrie*, 17 (2), 59-64.
- Prunner, P. (2006). Osobnostní rizika posledních uchazečů o funkci justičních a právních čekatelů. *Karlovarská právní revue*, 2006(1), 104-111.
- Richman, W. L., Weisband, S., Kiesler, S., & Drasgow, F. (1999). A meta-analytic study of social desirability response distortion in computer administered and traditional questionnaires and interviews. *Journal of Applied Psychology*, 84, 754-775.
- Robins, R. W., & Beer, J. S. (2001). Positive illusions about the self: Short-term benefits and long-term costs. *Journal of Personality and Social Psychology*, 80, 340-352.
- Roberts, B. W., & Robins, R. W. (2000). Broad dispositions, broad aspirations: The intersection of personality traits and life goals. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 26, 1284-1296.

- Rosse J. G., Stecher M. D, Miller J. L, Levin R. A. (1998) The Impact of Response Distortion on Preemployment Personality Testing and Hiring Decisions. *Journal of Applied Psychology*, 83, 4, 634-644.
- Rowatt, W. C., Cunningham, M. R., & Druen, P. B. (1998). Deception to get a date. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 24, 1228-1242.
- Sackeim, H. A ., & Gur, R. C. (1978) . Self-deception, other-deception and consciousness . In G.E . Schwartz & D. Shapiro (Eds .), *Consciousness and self-regulation: Advances in research 2*, 139-197. New York: Plenum Press.
- Sigall, H., & Page, R. (1971). Current stereotypes: A little fading, a little faking. *Journal of Personality and Social Psychology*, 18, 247-255.
- Stöber, J. (2001). The Social Desirability Scale-17 (SDS-17): Convergent validity, discriminant validity, and relationship with age. *European Journal of Psychological Assessment*, 17, 222-232.
- Stöber, J., Dette, D. E., & Musch, J. (2002). Comparing continuous and dichotomous scoring of the Balanced Inventory of Desirable Responding. *Journal of Personality Assessment*, 78, 370-389.
- Svoboda, M. (2013). *Psychodiagnostika dětí a dospívajících*, Praha: Portál.
- Swann, W. B. J. (1990). To be adored or to be known? The interplay of self-enhancement and self-verification. In E. T. Higgins & R. M. Sorrentino (Eds.), *Handbook of motivation and cognition: Foundations of social behavior*, 2, 408-448. New York: Guilford Press.
- Taylor, S. E., & Brown, J. D. (1988). Illusion and well-being: A social psychological perspective on mental health. *Psychological Bulletin*, 103, 193-210.
- Vohs, K. D., Baumeister, R. E., & Ciarocco, N. J. (2005). Self-regulation and self-presentation: Regulatory resource depletion impairs impression management and effortful selfpresentation depletes regulatory resources. *Journal of Personality and Social Psychology*, 88, 632-657.
- Vůjtěch J., Holas J., Zeman P. (2002) PROFESIOGRAM SOUDCE A STÁTNÍHO ZÁSTUPCE. *Profesiografická studie zaměřená na výběr čekatelů a výběrová kritéria*. Institut pro kriminologii a sociální prevenci, Praha, 2002.

Wanek, J. E., Sackett, P. R., Ones, D. S. (2003). Towards an understanding of integrity test similarities and difference: An item-level analysis of seven tests. *Personnel Psychology*, 56, 873-894.

Watson, D., & Friend, R. (1969). Measurement of social-evaluative anxiety. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 33, 448-457.

Wiseman, F. (1972). Methodological bias in public opinion surveys. *Public Opinion Quarterly*, 36, 105-108.

16PF. Páté vydání. Příručka pro administrátora. Psychodiagnostika s.r.o., Brno, 1997.

10. Přílohy

Příloha BIDR-CZ

Ke každému výroku napište příslušné číslo z níže uvedené stupnice, kterým vyjádříte míru, do jaké s daným výrokiem souhlasíte.

1-----2-----3-----4-----5-----6-----7
 Není to pravda Částečně pravda Naprosto pravda

1.	Můj první dojem z lidí se obvykle ukáže jako pravdivý.
2.	Bylo by pro mne těžké zbavit se některého ze svých zlovyků.
3.	Nezáleží mi na tom, co si o mně ostatní opravdu myslí.
4.	Nebyl/a jsem k sobě vždy upřímný/á.
5.	Vždy vím, proč mám něco rád/a.
6.	Když jsem pod vlivem emocí, má to vliv na mé uvažování.
7.	Když už se jednou rozhodnu, ostatním se jen stěžím, pokud můj názor změnit.
8.	Když překročím povolenou rychlost, nejezdím bezpečně.
9.	Mám svůj osud pevně v rukou.
10.	Je pro mě obtížné zbavit se rušivé myšlenky.
11.	Nikdy nelituji svých rozhodnutí.
12.	Někdy o něco přijdu, protože se nedokážu rozhodnout včas.
13.	Chodím volit, protože i můj hlas něco zmůže.
14.	Rodiče mne někdy potrestali nespravedlivě.
15.	Jsem zcela racionální člověk.
16.	Zřídka kdy ocením kritiku.
17.	Vysoce důvěřuji svému úsudku.
18.	Už jsem občas pochyboval/a o svých mileneckých schopnostech.
19.	Nevadí mi, pokud mne někdo nemá rád.
20.	Ne vždy znám důvody svého jednání.
21.	Když musím, občas řeknu lež.
22.	Nikdy nezakrývám své chyby.
23.	Byly situace, kdy jsem někoho druhého využil pro své cíle.
24.	Nikdy nenadávám.
25.	Někdy se snažím lidem oplácet, spíše než abych odpustil/a a zapomněl/a.
26.	Vždy se řídím zákony, i když je nepravděpodobné, že bych byl přistižen/a.
27.	Už se stalo, že jsem řekl/a něco špatného o příteli/přítelkyni za zády.
28.	Když zaslechnu něčí soukromý hovor, snažím se neposlouchat.
29.	Dostal/a jsem od prodavačky zpět víc, než mi měla dát, a neřekl/a jsem jí o tom.
30.	Když je třeba něco proclít, vždy všechno přiznávám.
31.	V mládí jsem občas něco ukradl/a.
32.	Nikdy jsem neodhodil/a žádné smetí na ulici.
33.	Občas jezdím rychleji, než je povoleno.
34.	Nikdy nečtu erotické knihy ani časopisy.
35.	Provedl/a jsem věci, o kterých jsem nikomu neřekl/a.
36.	Nikdy si neberu věci, které mi nepatří.
37.	Zůstal/a jsem doma na neschopence, i když jsem nebyl/a úplně nemocen/a.
38.	Nikdy jsem nepoškodil/a půjčenou knihu ani zboží v obchodu, aniž bych to nahlásil/a.
39.	Mám některé hrozné zlovyky.
40.	Neroznáším drby o záležitostech ostatních.

Příloha 1: BIDR-CZ (Preiss, Mačudová, 2013)

**Univerzita Karlova v Praze, Pedagogická fakulta
M.D. Rettigové 4, 116 39 Praha 1**

**Prohlášení žadatele o nahlédnutí do listinné podoby závěrečné práce
Evidenční list**

Jsem si vědom/a, že závěrečná práce je autorským dílem a že informace získané nahlédnutím do zveřejněné závěrečné práce nemohou být použity k výdělečným účelům, ani nemohou být vydávány za studijní, vědeckou nebo jinou tvůrčí činnost jiné osoby než autora.

Byl/a jsem seznámen/a se skutečností, že si mohu pořizovat výpisy, opisy nebo rozmnoženiny závěrečné práce, jsem však povinen/povinna s nimi nakládat jako s autorským dílem a zachovávat pravidla uvedená v předchozím odstavci tohoto prohlášení.

Poř. č.	Datum	Jméno a příjmení	Adresa trvalého bydliště	Podpis
1.				
2.				
3.				
4.				
5.				
6.				
7.				
8.				
9.				
10.				