

Research Articles

ПРИЕМАНЕ НА ДРУГИТЕ, ЧУВСТВО ЗА ПРИЕТОСТ И СТРЕМЕЖ КЪМ ПРИЕМАНЕ ПРИ ПРЕДСТАВИТЕЛИ НА РАЗЛИЧНИ ПРОФЕСИИ

Acceptance of Others, Feeling of Being Accepted and Striving for Being Accepted Among the Representatives of Different Kinds of Occupations

Гергана Станоева (Gergana Stanoeva)^a, Станислава Стоянова (Stanislava Stoyanova)^a

^a ЮЗУ „Неофит Рилски“, Благоевград, България (South-West University “Neofit Rilski”, Blagoevgrad, Bulgaria).

Резюме

Настоящата статия разглежда един основен и съществен проблем, свързан с нагласите и потребностите на хората в междуличностен и професионален аспект. В теоретичната постановка са разгледани няколко важни психологически компонента в процеса на самооценката на една личност и оценката ѝ за обкръжаващите я други личности, а именно: приемане на другите, чувство за приетост и потребност от одобрение. В теоретичния обзор се проследяват половите различия и проявите на приемане и чувство за приетост на работното място. В статията са представени емпирични данни за степента на приемане на другите и чувството за приетост от другите, както и стремежът да бъдеш приет от другите, при представители на подпомагачи, педагогически и административно-икономически професии, както и неквалифициран персонал. Целите на емпиричното изследване са да се разкрие връзката между изследваните конструкти и да се открият значимите различия между представителите на четирите групи професии. За постигането на заложените цели са подбрани и приложени следните методики: в изследване 1 - тестовете на У.Фей „Приемане на другите“ и „Как се чувствам приет от другите“, а в изследване 2 - скала за мотивация за одобрение на Краун и Марлоу. Резултатите показват значими различия по приемане на другите и чувство за приетост между неквалифицираните работници и представителите на подпомагачи и административно-икономически професии, но няма значими различия по стремеж към приемане от другите между четирите професионални групи.

Ключови думи: приемане на другите, мотивация за одобрение

Abstract

This paper deals with an important issue related to the human attitudes and needs in interpersonal and professional aspects. The theoretical part deals with several psychological components of the self-esteem and esteem of the others – acceptance of the others, feeling of being accepted, need for approval. Some gender differences in manifestations of acceptance and feeling of being accepted at the workplace are discussed. This article presents some empirical data for the degree of acceptance of others, feeling of being accepted and the strive for being accepted among the representatives of helping, pedagogical, administrative and economic occupations, as well as non-qualified workers. The goals of the study were to reveal the interdependency between these constructs and to be found some significant differences between the representatives of the four groups of occupations. The methods of the first study were W. Fey's scales “Acceptance of others”, and “How do I feel accepted by others”. The method of the second study was Crown and Marlowe Scale for Social Desirability. The results indicated some significant differences in acceptance of others and feeling of being accepted between the non-qualified workers and the representatives of helping, administrative and economic occupations. There were not any significant difference in strive for being accepted between the four occupational groups.

Keywords: acceptance of others, motivation for approval

Psychological Thought, 2012, Vol. 5(1), 47–59, doi:10.5964/psyct.v5i1.8

Received: 2012-02-27. Accepted: 2012-03-24. Published: 2012-05-31.

*Corresponding author at: gery_stanoeva@abv.bg.



This is an open access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (<http://creativecommons.org/licenses/by/3.0>), which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

При междуличностните комуникации на работното място човек се стреми да представи себе си така, че другите да го одобряват и възприемат като ефективен специалист. Той осъзнава някои свои личностни особености и част от тях представя по определен начин пред другите хора (публична личност), като се стреми да скрие други свои качества, мнения (частна личност). Въпреки това, човек не може да контролира напълно своите комуникации във всеки един момент. Обикновено трудно контролира невербалното си изразяване и не си дава сметка за начина, по който другите го възприемат (сляпо петно), а също така не познава несъзнаваната част на своята психика (Stoitzova, 1998). Начинът, по който се осъществяват междуличностните комуникации на работното място е свързан с приемането на другите, чувството за приетост и стремежът за приемане от тях.

Приемане на другите

Позитивните нагласи към другите, изразени в активни действия, представляват приемането на другите (Flunger & Ziebertz, 2010). Приемането се отнася до броя силни позитивни връзки (положителни чувства към другите, желание да бъде с другите, приятелско харесване), които индивид поддържа с другите членове на групата (Bukowski, Sippola, Hoza, & Newcomb, 2000). Приемането на другите означава проявяване на интерес към тях, желание да им услужиш (Rigby, 1986, p. 495). Приемането на другите се свързва със социална компетентност (Nyberg, Henricsson, & Rydell, 2008), с дружелюбност (Hurley, 1991).

Колкото повече другите индивиди се доближават до концепцията за Аз-идеално на конкретен човек, толкова в по-голяма степен той ги приема (Zuckerman, Baer, & Monashkin, 1956). Различията предизвикват завист и омраза (Klinchanski, 2007, p. 89). За подобряване приемането на различните, е необходим контакт с тях, включване в съвместни дейности за дълъг период от време (Willison & Ruane, 1995).

Толерантност означава уважение, приемане и разбиране на разнообразието, способност да можеш или да бъдеш склонен да приемеш поведението на другите, търпение и уважение към мнението на другия (Gercheva-Nestorova, 2010, p. 42, p. 45). Нетолерантните хора не уважават хората с различни качества. Толерантните хора уважават социалното разнообразие (Corneo & Jeanne, 2009).

Степента на социално приемане се изразява чрез проявяваната социална дистанция – желанието за контакт с определени лица и групи (Morgan, 2006). Социалната дистанция като конструкт по-скоро изразява приемането на групи от хора, отколкото на отделни индивиди.

Приемане на другите от лидери и членове на групи

Членовете на групи приемат другите в по-малка степен, отколкото ги приемат лидерите на малките групи (Hurley, Feintuch, & Mandell, 1991). Когато членовете на групата оценяват, че лидерите им приемат другите хора във висока степен, групата има по-високи резултати (Hurley & Rosenberg, 1990). Членовете на малки групи в голяма степен приемат лидерите на групата (Hurley, 1996).

Приемане на другите при представители на различни професии

Емоционалната интелигентност включва приемане на другите (Lopes et al., 2004). Високата емоционална интелигентност корелира положително с конвенционални (присъщи на офис служители), артистични и предприемачески интереси (Stoyanova, 2010). Терапевтите имат висока емоционална интелигентност (Brackett & Mayer, 2003; Schutte et al., 1998). Мениджърите (Weinberger, 2002; Emin, 2010), училищните психолози (Constantine & Gainor, 2001) имат висока емоционална интелигентност. Според концепцията на

К. Роджърс ролята на психолога-терапевт е да показва одобрение и приемане на другите в терапевтичния процес, за да може клиентът да бъде самия себе си (Rogers, 1997, p. 149, p. 226). Можем да предположим, че представители на подпомагащите професии (психолози, терапевти) и представители на икономическо-административни професии (мениджъри, офис-служители, икономисти) приемат другите във висока степен.

Полови различия в приемането на другите

Жените в по-голяма степен от мъжете приемат другите поради социализацията, в която жените са възпитавани в грижовност и взаимозависимост, а мъжете – в по-голяма агресивност и съревнователност (Mills, McGrath, Sobkoviak, Stupec, & Welsh, 1995); Hurley, 1991. Жените в по-малка степен забелязват някои недостатъци в личностните качества на другите като твърдоглавие, егоизъм, самодоволство, в сравнение с мъжете. Жените в по-голяма степен приемат морала на другите (Stoyanova, 2007, p. 290). Мъжете в по-голяма степен са склонни да жертват своето благополучие и лични успехи за приятелите си в сравнение с жените. Мъжете се чувстват по-обвързани с приятелите си, а жените са по-отговорни към своето семейство, отколкото към приятелите си (Stoyanova & Ribka, 2006, p. 164).

Мъжете са по-силно мотивирани от потребността за постижение, успех, а жените – за афилиация (приемане). Момчетата се чувстват по-приемани от момчетата (Klincharski, 2007, p. 125).

Чувство, че си приет от другите

Обикновено човек, който в голяма степен приема другите, също така в голяма степен се чувства приет от тях. Човек се чувства в по-голяма степен приет от другите, когато е толерантен към другите и приема различията в мненията с тях (Stoyanova, 2007, p. 293). Чувството за приобщеност дава по-голяма увереност и самочувствие (Vancheva, 2006, p. 278). Когато индивидът счита, че е позитивно приеман и желан, а действителността рязко се разминава с представите му за себе си, може да се стигне до депресия (Yonchev, 2004, p. 83).

Чувство, че си приет от другите в работна среда

Стремежът към перфекционизъм в работата се свързва със страх да не загубиш одобрението и приемането от другите (Stoeber & Childs, 2010).

Чувството как си приет от другите повлиява намерението да действаш неетично в работно обкръжение. Ако смяташ, че другите не одобряват, приемат за неетично дадено поведение, е малко вероятно да го извършиш (Wilson, 2008).

Стремеж да бъдеш приет от другите – мотивация за одобрение и социална желателност

Социалната желателност е потребност от одобрение и готовност на индивида да се държи по социално адекватен, приемлив начин. Лицата с висока потребност от одобрение са особено чувствителни към оценките на другите и се стремят да получават положителни оценки (Paspalanova, 1985, pp. 6-7). Социалната желателност е стремеж дадено лице да реализира социално приемливо действие при определени обстоятелства, да изпълни социалните норми в определена социална роля, да е уверено в това, че е желано от другите (Levterova & Gerganov, 2008, p. 385), да избегне критика и да получи похвала (Hebert et al., 1997). Социалната желателност е потребност от социално приемане, и вярването, че това може да се постигне чрез културно приемливи и подходящи поведения (Hicks, 1964, p. 24).

Минималистският подход приема, че високата социална желателност означава, че е безполезно да се интерпретират резултатите на лица по личностни въпросници. Това схващане е доразвито и се приема, че високи резултати по скала „Лъжа“ са свързани с особености на характера (нечестен характер) (Paulhus, 2002, p. 53). Някои лица съобщават нереалистично позитивни описания на себе си, в които изглежда са убедени. Други лица съзнателно и преднамерено изопачават описанието на себе си, за да заблудят други хора (Paspalanova, 1985, p. 4; Paulhus, 2002, p. 56).

Мотивацията за одобрение се променя в зависимост от отдръпването и предоставянето на одобрение, нараства при лишаване от одобрение и намалява с получаването на прекомерно одобрение (Eisenberger, 1970).

Мотивация за одобрение в работна среда

Налице са данни както най-общо за влиянието на мотивацията за одобрение върху поведението на работното място, така и конкретни данни за прояви на мотивацията за одобрение при представители на различни професии.

Във връзка с междуличностните отношения, зависимите от одобрение хора опитват да потиснат враждебността (Crowne, 1983). С нарастването на социалната желателност нарастват приятността и добросъвестността (Joshi & Thingujam, 2009; Kell, 2009). Други изследователи съобщават, че въпреки добросъвестността, на хората с висока потребност от социално одобрение им липсва независимост в съжденията, дезорганизиран са (Hicks, 1964, p. 29).

Хората с висока мотивация за одобрение се повлияват по-силно от награди, а хората с ниска мотивация за одобрение се повлияват по-силно от наказания (Schill, 1966). Хората с ниска мотивация за одобрение не се нуждаят от похвалите и себедоказване пред околните и това им позволява да работят по-бързо и съсредоточено върху поставените им задачи. Те са по-концентрирани в изпълнението и не се разсейват от присъствието на заобикалящите ги (Georgieva, 2011).

Високата социална желателност е свързана с висока потребност от постижение, тъй като стремежът на личността към високи постижения е донякъде възприеман като социална норма, към която човек трябва да се придържа (Nikolov, 1992, p. 15). Обаче професионалната насоченост опосредства тази връзка по данни на други автори. Потребността от одобрение на украински студенти от художествени специалности негативно корелира с потребността им за постижение. Потребността от одобрение на украински студенти по предучилищна педагогика корелира положително с потребността им от постижение (Boldireva, 2007, p. 24).

По отношение на проявите на мотивация за одобрение при представители на някои професии е установено например, че:

Доброволците имат по-висока мотивация за одобрение (McDavid, 1965).

Високата социална желателност се свързва с ниска степен на отричане на тревога от смърт сред медицински сестри (Martin, 1982).

При работещи над 40 годишна възраст с различни професии (учители, икономисти, психолози, охранители) високата мотивация за одобрение се свързва с екстраверсия, висок невротизъм и нисък психотизъм (Georgieva, 2011).

Принадлежността към специфична професионална група като например педагози, юристи и др. е свързана с по-високи резултати по социална желателност, измерена със скала Лъжа на MMPI (Bardov, 2008, p. 204).

Литературният обзор показва почти пълна липса на данни за приемане на другите от представители на различни професии. Данните по отношение на това как човек се чувства приет от другите се отнасят до общи работни ситуации и не са специфицирани за отделни професии. Повече данни има по отношение стремежа да бъдеш приет от другите сред представители на някои професии. Във връзка с това издигаме *хипотезата*, че преподаватели, работещи в сферата на администрацията и икономиката, представители на подпомагащите професии и неквалифицирани работници ще се различават значимо по това как приемат другите, как се чувстват приети от другите и стремежа им към одобрение, приемане от другите. Тази хипотеза ще проверим в две изследвания.

Изследване 1

Приемане на другите и чувство за приетост от другите при преподаватели, служители и ръководен персонал в сферата на администрацията и икономиката, представители на подпомагащите професии и неквалифицирани работници

Методика на изследването

Тестът за приемане на другите се състои от 20 айтема, като възможните отговори са по пет – степенна скала: от почти винаги до много рядко ($\alpha=0,71$).

Тестът за приемане на другите има три субскали: Приемане на успехите на другите ($\alpha=0,7571$); Приемане на морала на другите ($\alpha=0,7711$) и приемане на различията на другите ($\alpha=0,7397$).

Тестът „Как се чувстваш приет от другите“ се състои от пет айтема като възможните отговори са по пет – степенна скала: от почти винаги до много рядко. $\alpha=0,7161$ (Stoyanova, 2007, pp. 266-293; Stoyanova, Stoyanova, & Naydenova, 2006).

Изследвани лица

Изследването е проведено от януари до декември 2011 г. Изследвани са 155 лица от 20 до 65 години на средна възраст 32,4 години. Изследвани са 54 мъже (34,8%) и 101 жени (65,2%).

35 са учители, преподаватели (22,6%). 48 са икономисти, мениджъри и офис служители (31%). 39 са представители на неквалифицирани професии – сервитьори, бармани, чистачи, охранители, готвачи, шофьори, шивачи (25,2%). 33 са представители на подпомагащи професии – терапевти, психолози и социални работници (21,3%).

Резултати

Осъществен беше дисперсионен анализ за откриване на значими различия между представители на подпомагащи, педагогически и административно-икономически професии относно приемане на другите и чувство за приетост от другите. Резултатите са представени в Таблица №1.

Представителите и на четирите групи професии в средна степен приемат различията в мненията с другите. Работещи в сферата на подпомагащите ($p_{LSD}=0,005$) и административно-икономическите ($p_{LSD}=0,021$)

Таблица №1.

Средни стойности по приемане на другите и чувство за приетост от другите при представители на различни професии

	Средно аритметични	Стандартни отклонения	F(3,151)	P
приемане на другите				
учители, преподаватели	54,14	10,898	3,163	0,026
икономисти, мениджъри, офис служители	56,02	10,87		
неквалифицирани професии	51,1	8,19		
подпомагащи професии	57,79	8,67		
как се чувстваш приет от другите				
учители, преподаватели	14,77	4,12	3,194	0,025
икономисти, мениджъри, офис служители	13,5	4,58		
неквалифицирани професии	16,33	4,13		
подпомагащи професии	14,91	4,03		
приемане на морала на другите				
учители, преподаватели	11,26	3,84	4,514	0,005
икономисти, мениджъри, офис служители	12,5	4,17		
неквалифицирани професии	9,49	3,55		
подпомагащи професии	11,97	4,19		
приемане на различия в мненията с другите				
учители, преподаватели	18	4,08	1,511	0,214
икономисти, мениджъри, офис служители	16,44	4,24		
неквалифицирани професии	17,85	3,79		
подпомагащи професии	18,03	4,33		
приемане на успехите на другите				
учители, преподаватели	15,8	5,99	5,561	0,001
икономисти, мениджъри, офис служители	18,54	6,44		
неквалифицирани професии	14,33	4,91		
подпомагащи професии	18,91	5,58		

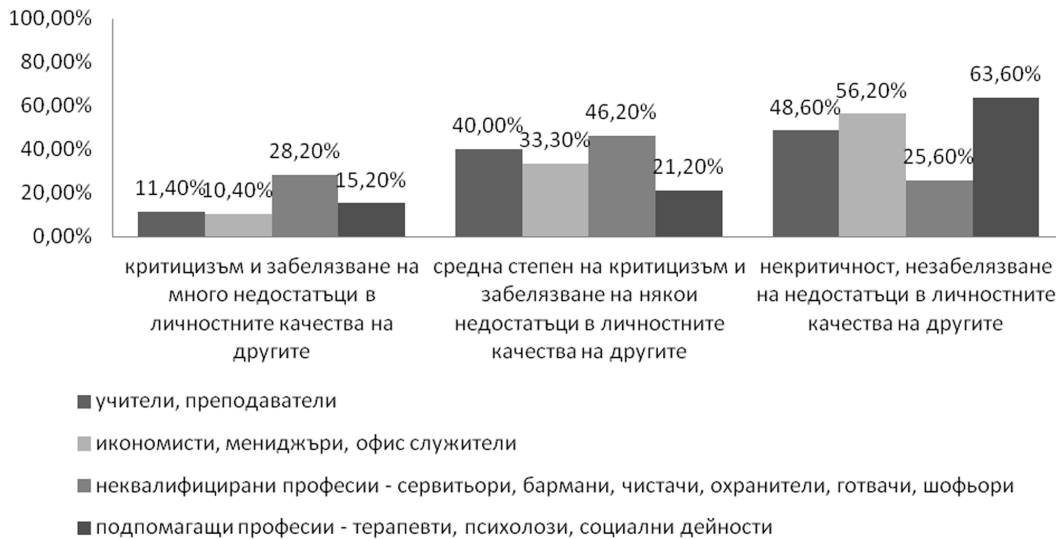
професии в по-голяма степен приемат другите, отколкото представители на неквалифицирани професии. Представителите на неквалифицираните професии в по-голяма степен се чувстват приети от другите, отколкото практикуващите административно-икономически професии ($p_{LSD}=0,002$).

Представителите на неквалифицираните професии в най-малка степен приемат морала на другите в сравнение с преподаватели ($p_{LSD}=0,05$), представители на подпомагащи ($p_{LSD}=0,009$) и административно-икономически ($p_{LSD}=0,001$) професии (виж фиг. 1).

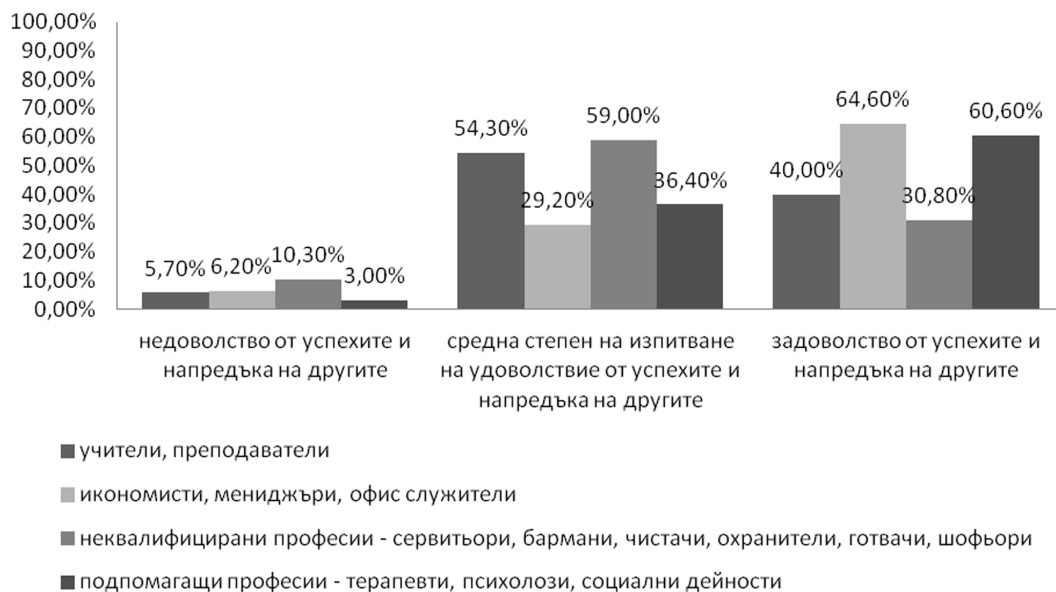
Работещи в сферата на подпомагащите ($p_{LSD}=0,001$) и административно-икономическите ($p_{LSD}=0,001$) професии в по-голяма степен приемат успехите на другите, отколкото представители на неквалифицирани професии. Работещи в сферата на подпомагащите ($p_{LSD}=0,029$) и административно-икономическите ($p_{LSD}=0,035$) професии в по-голяма степен приемат успехите на другите, отколкото учителите (виж фиг. 2).

Изследване 2

Мотивация за одобрение, стремеж към приемане от другите при преподаватели, служители и ръководен персонал в сферата на администрацията и икономиката, представители на подпомагащите професии и неквалифицирани работници



Фиг.1 Степен на приемане на морала на другите при представители на различни професии



Фиг.2 Степен на приемане на успехите на другите при представители на различни професии

Методика на изследването

Потребността от социално одобрение (зависимостта от одобрение) или социалната желателност се измерва със скалата за мотивация за одобрение на Краун и Марлоу (Spielberger, Berger, & Howard, 1963; McCormick, Brannigan, & LaPlante, 1984; Kell, 2009; Crowne, 1983).

Скалата за социална желателност на Краун и Марлоу е по-вероятно да изследва управление на впечатленията, отколкото себезаблуждаване (Moss, 2008).

Английската и испанската версия на скалата Marlowe-Crowne Social Desirability Scale (MCSDS) съдържат 33 айтема (Collazo, 2005). При българската адаптация на скалата на Краун и Марлоу за социална желателност от оригиналните 33 айтема, остават 20, чиято надеждност е 0,66 за непсихолози и 0,74 за психолози (Paspalanova, 1985, p. 16). Използван е преводът на скалата, публикуван в Енциклопедия Психологически Тестове (Kasianov, 2001, pp. 261-262).

Изследвани лица

Изследвани са 208 лица от 20 до 63 години на средна възраст 36,2 години. Изследвани са 76 мъже (36,2%) и 132 жени (63,8%).

36 са учители, преподаватели (17,3%). 48 са икономисти, мениджъри и офис служители (23,1%). 81 са представители на неквалифицирани професии – сервитьори, бармани, охранители, шофьори, шивачи, фризьори (38,9%). 43 са представители на подпомагащи професии – лекари, медицински сестри, психолози, социални работници (20,7%).

Резултати

Осъществен беше дисперсионен анализ за откриване на значими различия между представители на подпомагащи, педагогически и административно-икономически професии относно стремежа за приемане от другите (мотивацията за одобрение). Резултатите са представени в Таблица №2.

Таблица №2.

Средни стойности по стремеж за приемане от другите (мотивация за одобрение) при представители на различни професии

	Средно аритметични	Стандартни отклонения	F(3,203)	P
учители, преподаватели	11,03	3,85	0,902	0,441
икономисти, мениджъри, офис служители	11,71	3,53		
неквалифицирани професии	11,53	2,93		
подпомагащи професии	10,65	4,08		

Няма значими различия между представителите на гореизброените професии по мотивацията им за одобрение, която изразява стремежа за приемане от другите. Всички те попадат в средните стойности на социална желателност - от 8 до 13 точки за мъжете и от 8 до 14 точки за жените (Paspalanova, 1985, p. 26).

Заклучение

Частично се потвърди хипотезата, че преподавателите, работещите в сферата на администрацията и икономиката, представителите на подпомагащите професии и неквалифицираните работници ще се различават значимо по това как приемат другите, как се чувстват приети от другите и стремежа им към одобрение, приемане от другите. Работещите в сферата на подпомагащите и административно-икономическите професии в по-голяма степен приемат другите и особено техните успехи и морал, отколкото представителите на неквалифицирани професии. Учителите най-общо са третата по толерантност група от сравняваните. Представителите на неквалифицираните професии са най-нетолерантни, но пък в по-голяма степен се чувстват приети от другите, особено значима е разликата с практикуващите административно-икономически професии. Тези данни противоречат на откритията при

изследвания на деца, че ниският статус и неуспехите на човек са свързани със слабото му приемане от другите (Eshel & Kurman, 1990; Larouche, Galand, & Bouffard, 2008). Скалата как се чувстваш приет от другите изследва възприето чувство за приемане, а не реалното отношение на обкръжаващите, така че можем да приемем, че представителите на неквалифицираните професии са малко некритични към себе си и доста критични към другите.

Няма значими различия между представителите на гореизброените професии по мотивацията им за одобрение, която изразява стремежа за приемане от другите, въпреки данните на някои автори, че потребността от одобрение е висока за представители на специфични професии като преподаватели (Bardov, 2008, p. 204), които бяха и част от нашата извадка, но при нашите данни се установи средно изразена социална желателност за четирите групи професии. Вероятно и за четирите групи професии е налице положителна свързаност между потребността от одобрение и от постижения, успехи - както открива А. Болдирева (2007) конкретно за педагози. Косвено за това съдим по резултата, че мнозинството лица от всички професии в средна (учители и неквалифицирани работници) или висока (икономисти, мениджъри, офис служители и подпомагащи професии) степен изпитват задоволство от успехите на другите, което е индикатор, че самите те се стремят към успехи. Можем да направим заключението, че връзката между приемане на другите, чувство за приетост от другите и стремеж към приетост не е пряка, а се опосредства от упражняваната професия. Би представлявало интерес в бъдещо изследване да се уточни връзката между тези конструктори и потребността от постижения, както и емоционалната интелигентност.

References

- Bardov, I. (2008). *Eksperimentalna psihologija. Vtora čast* [Experimental psychology. 2nd part]. Sofia: Universitetsko izdatelstvo "Sv. Kliment Ohridski".
- Boldireva, A. (2007). Osobnosti na motivacionnata struktura za obšuvane na studentite, različavaši se po dispoziciã za postizhenie [Peculiarities of the motivational structure for communication of the students differing in their disposition for achievement]. *Psihologični izsledvaniã, 2*, 21-32.
- Brackett, M. A., & Mayer, J. D. (2003). Convergent, discriminant, and incremental validity of competing measures of emotional intelligence. *Personality and Social Psychology Bulletin, 29*(9), 1147-1158. doi:10.1177/0146167203254596
- Bukowski, W. M., Sippola, L., Hoza, B., & Newcomb, A. F. (2000). Pages from a sociometric notebook: An analysis of nomination and rating scale measures of acceptance, rejection, and social preference. *New Directions for Child and Adolescent Development, 2000*, 11-26. doi:10.1002/cd.23220008804
- Collazo, A. A. (2005). Translation of the Marlowe-Crowne Social Desirability Scale into an equivalent Spanish version. *Educational and Psychological Measurement, 65*(5), 780-806. doi:10.1177/0013164405275660
- Constantine, M. G., & Gainor, K. A. (2001, December). Emotional intelligence and empathy: Their relation to multicultural counseling knowledge and awareness – Statistical data included. *Professional School Counseling*, Retrieved in June 2010, from http://findarticles.com/p/articles/mi_m0KOC/is_2_5/ai_84152033/?tag=content;col1
- Corneo, G., & Jeanne, O. (2009). A theory of tolerance. *Journal of Public Economics, 93*, 691-702. doi:10.1016/j.jpubeco.2009.02.005

- Crowne, D. P. (1983). This week's citation classic: "Crowne D. P. & Marlowe D. A new scale of social desirability independent of psychopathology. *Journal of Consulting Psychology*, 24: 349-354, 1960. *Current Contents*, 16, 22.
- Eisenberger, R. (1970). Is there a deprivation-satiation function for social approval? *Psychological Bulletin*, 74(4), 255-275. doi:10.1037/h0029797
- Emin, M. (2010). *Stil na liderstvo i emocionalna inteligentnost na menidžura*. Diplomna rabota [Leadership style and emotional intelligence of the manager; BA Thesis]. Blagoevgrad: ŪZU "Neofit Rilski".
- Eshel, Y., & Kurman, J. (1990). Ethnic equity and asymmetry in peer acceptance. *The Journal of Social Psychology*, 130(6), 713-723. doi:10.1080/00224545.1990.9924623
- Flunger, B., & Ziebertz, H.-G. (2010). Intercultural identity — Religion, values, in-group and out-group attitudes. *Journal of Empirical Theology*, 23, 1-28. doi:10.1163/157092510X503002
- Georgieva, C. (2011). *Motivaciã za odobrenie pri raboteši ekstraverti i introverti*. Diplomna rabota [Motivation for approval of working extraverts and introverts; BA Thesis]. Blagoevgrad: ŪZU "Neofit Rilski".
- Gercheva-Nestorova, G. (2010). *Ličnost i obšuvane* [Personality and communication]. Sofia: Albatros.
- Hebert, J. R., Ma, Y., Clemow, L., Ockene, I. S., Saperia, G., Stanek, E. J., III, Ockene, J. K. (1997). Gender differences in social desirability and social approval bias in dietary self-report. *American Journal of Epidemiology*, 146(12), 1046-1055. doi:10.1093/oxfordjournals.aje.a009233
- Hicks, M. (1964). *Social self and the social desirability motive* (Doctoral Dissertation). University of Florida.
- Hurley, J. R., & Rosenberg, D. B. (1990). Group members' gains in acceptance of self and others associated with leader's behavior. *Genetic, Social, and General Psychology Monographs*, 116(4), 413-434.
- Hurley, J. R. (1996). Ratings of interpersonal conduct in small groups by aggregated peers and self: Replicated factor analyses. *The Journal of Social Psychology*, 136(5), 597-611. doi:10.1080/00224545.1996.9714044
- Hurley, J. R. (1991). Self-acceptance, acceptance of others, and SYMLOG: Equivalent measures of the two central interpersonal dimensions? *Journal of Clinical Psychology*, 47(4), 576-582. doi:10.1002/1097-4679(199107)47:4<576::AID-JCLP2270470417>3.0.CO;2-R
- Hurley, J. R., Feintuch, B., & Mandell, M. J. (1991). Novice leaders' first three groups: Change and consistency in acceptance of self and others. *The Journal of Social Psychology*, 131(2), 233-245. doi:10.1080/00224545.1991.9713846
- Joshi, S., & Thingujam, N. S. (2009). Perceived emotional intelligence and marital adjustment: Examining the mediating role of personality and social desirability. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, 35(1), 79-86.
- Kasianov, S. (2001). *Enciklopediã Psihologičeski Testove* [Encyclopedia Psychological Tests]. Veliko Tarnovo: Faber, 261-262.
- Kell, H. J. (2009). *Approval motivation and situational judgment tests: The role of personality and implicit trait policies* (master's thesis). Rice University, Texas, Houston: UMI Microform 1466789.
- Klincharski, V. (2007). *Netolerantnostta kam različiãta* [Intolerance towards differences]. Sofia: "Voenno izdatelstvo" EOOD.
- Larouche, M.-N., Galand, B., & Bouffard, T. (2008). The illusion of scholastic incompetence and peer acceptance in primary school. *European Journal of Psychology of Education*, 23(1), 25-39. doi:10.1007/BF03173138

- Levterova, D., & Gerganov, E. (2008). Socialna želatelnost pri hora s uvreždaniâ [Social desirability among people with disabilities]. In Gercheva-Nestorova, G. (Ed.), *Priložna psihologijâ i socialna praktika* [Applied psychology and social practice] (pp. 385-395). Varna: VSU "Černorizec Hrabar".
- Lopes, P. N., Brackett, M. A., Nezlek, J. B., Schütz, A., Sellin, I., & Salovey, P. (2004). Emotional intelligence and social interaction. *Personality and Social Psychology Bulletin*, *30*(8), 1018-1034. doi:10.1177/0146167204264762
- Martin, T. O. (1982). Death anxiety and social desirability among nurses. *Omega*, *13*(1), 51-58. doi:10.2190/34Y4-KCRL-KGVK-4L6K
- McCormick, N. B., Brannigan, G. G., & LaPlante, M. N. (1984). Social desirability in the bedroom: Role of approval motivation in sexual relationships. *Sex Roles*, *11*(3-4), 303-314. doi:10.1007/BF00287522
- McDavid, J. W. (1965). Approval-seeking motivation and the volunteer subject. *Journal of Personality and Social Psychology*, *2*(1), 115-117. doi:10.1037/h0021992
- Mills, J. K., McGrath, D., Sobkoviak, P., Stupek, S., & Welsh, S. (1995). Differences in expressed racial prejudice and acceptance of others. *The Journal of Psychology*, *129*(3), 357-359. doi:10.1080/00223980.1995.9914973
- Morgan, H. (2006). Social distance: Self reports by black and white school age children. *Negro Educational Review*, *57*(1-2), 15-33.
- Moss, S. (2008). Crowne and Marlowe Social Desirability Scale. *Psychlopedia*. Retrieved in January 2012, from <http://www.psych-it.com.au/Psychlopedia/article.asp?id=229>
- Nikolov, M. (1992). Skala L ot ličnostniâ vaprosnik na Ajzenk i diagnostikata na ličnostta [Scale L of the Eysenck Personal Inventory and personality diagnostics]. *Balgarsko spisanie po psihologijâ*, *1*, 10-18.
- Nyberg, L., Henricsson, L., & Rydell, A.-M. (2008). Low social inclusion in childhood: Adjustment and early predictors. *Infant and Child Development*, *17*, 639-656. doi:10.1002/icd.590
- Paspalanova, E. (1985). *Metodičesko posobie za rabota sas skala za socialna želatelnost (M – K – SSŽ) - balgarska adaptacijâ* [Methodological handbook for work with the scale of social desirability (M-K-SD) – Bulgarian adaptation]. Sofia: BAN – Centralna laboratorijâ po psihologijâ.
- 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* (pp. 49-69). Mahwah NJ: Erlbaum.
- Rigby, K. (1986). Acceptance of authority, self, and others. *The Journal of Social Psychology*, *126*(4), 493-501. doi:10.1080/00224545.1986.9713617
- Rogers, C. (1997). *Kliento-centrirovannaâ terapiâ* [Client-focused therapy]. Moskva: Refl-book, Vakler.
- Schill, T. R. (1966). Effects of approval motivation and varying conditions of verbal reinforcement on incidental memory for faces. *Psychological Reports*, *19*(1), 55-60. doi:10.2466/pr0.1966.19.1.55
- Schutte, N. S., Malouff, J. M., Hall, L. E., Haggerty, D. J., Cooper, J. T., Golden, C. J., & Dornheim, L. (1998). Development and validation of a measure of emotional intelligence. *Personality and Individual Differences*, *25*, 167-177. doi:10.1016/S0191-8869(98)00001-4

- Spielberger, C. D., Berger, A., & Howard, K. (1963). Conditioning of verbal behavior as a function of awareness, need for social approval, and motivation to receive reinforcement. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67(3), 241-246. doi:10.1037/h0040383
- Stoeber, J., & Childs, J. H. (2010). The assessment of self-oriented and socially prescribed perfectionism: Subscales make a difference. *Journal of Personality Assessment*, 92(6), 577-585. doi:10.1080/00223891.2010.513306
- Stoitzova, T. (1998). *Živeem s drugite (socialno-psihologiĉeski problemi)* [We live with others (social and psychological problems)]. Sofia: Nov balgarski universitet.
- Stoyanova, S. (2007). *Osnovi na psihologiĉeskite izmervaniâ – Adaptaciâ na test* [Fundamentals of psychological measurements – Test Adaptation]. Blagoevgrad: UI "Neofit Rilski".
- Stoyanova, S. (2010). *Emotional Intelligence-Measurement and Related Constructs. Adaptation of a questionnaire*. Saarbrücken: Lambert Academic Publishing.
- Stoyanova, S., & Ribka, E. (2006). Obsebašo i podpomagašo povedenie, i tarsene na promâna v mežduliĉnostnitate vzaimootnošeniâ [Appropriating and helping behaviour, and looking for change in the interpersonal relationships]. *Psihologiĉeska misal*, 1, 161-168.
- Stoyanova, S., Stoyanova, D., & Naydenova, T. (2006). Adaptaciâ na testove na Fey za priemane na drugite i kak se ĉuvstvaš priet ot drugite [Adaptation of Fey's tests for acceptance of others and feeling of being accepted by others]. In S. Petrova & V. Stoyanov (Eds.), *Psihologiĉata pred predizvikelstvata na Novoto vreme. Tom 2* [Psychology meeting the challenges of the new age. Volume 2] (pp. 170-181). Varna: "PSIDO" EOOD.
- Vancheva, Y. (2006). Socialno vliânie, konformizam i potrebnost ot priemane pri ũnošite [Social influence, conformism and need for acceptance among adolescents]. In I. Grigorov (Ed.), *Aktivnost i adaptaciâ na liĉnostta v usloviâ na promeni. Tom 1* [Activity and personal adaptation under changing conditions. Volume 1] (pp. 275-279). Sofia: UI "Sv. Kliment Ohridski".
- Weinberger, L. A. (2002). Emotional intelligence: Its connection to HRD theory and practice. *Human Resource Development Review*, 1(2), 215-243. doi:10.1177/15384302001002005
- Willison, S., & Ruane, P. (1995). Classroom success stories: Promoting acceptance of diversity and service to others. *Social Studies*, 86(2), 91-92. doi:10.1080/00377996.1995.9958377
- Wilson, B. A. (2008). Predicting intended unethical behavior of business students. *Journal of Education for Business*, 83(4), 187-195. doi:10.3200/JOEB.83.4.187-195
- Yonchev, V. (2004). Kognitivniât disonans na Festinger kato patogenen vatrepsihiĉen konflikt [Festinger's cognitive dissonance as a pathogenic intrapsychological conflict]. *Psihosomatiĉna medicina*, 12(1-2), (82-86).
- Zuckerman, M., Baer, M., & Monashkin, I. (1956). Acceptance of self, parents and people in patients and normals. *Journal of Clinical Psychology*, 12(4), 327-332. doi:10.1002/1097-4679(195610)12:4<327::AID-JCLP2270120405>3.0.CO;2-F

About the Authors

PhD student **Gergana Stanoeva** is an assistant in Psychological Measurements at the Department of Psychology, South-West University "Neofit Rilski" in Bulgaria.

Assoc. Prof. **Stanislava Stoyanova**, PhD is a lecturer in Psychological Measurements, Experimental Psychology, and Social Psychology at the Department of Psychology, South-West University “Neofit Rilski” in Bulgaria.