

Univerzita Karlova

1. lékařská fakulta

Autoreferát disertační práce



UNIVERZITA KARLOVA
1. lékařská fakulta

Měření integrity v klinických podmínkách a v situaci výběru

Tereza Příhodová, M.A.

Praha (2021)

Doktorské studijní programy v biomedicině
Univerzita Karlova a Akademie věd České republiky

Obor:	Lékařská psychologie a psychopatologie
Předseda oborové rady:	Prof. MUDr. Jiří Raboch, DrSc.
Školící pracoviště:	Psychiatrický klinika 1. LF UK a VFN v Praze Národní ústav duševního zdraví
Školitel:	doc. PhDr. Marek Preiss, Ph.D.
Konzultant:	PaedDr. PhDr. Pavel Harsa, Ph.D., Ph.D.

Disertační práce bude nejméně pět pracovních dnů před konáním obhajoby zveřejněna k nahlížení veřejnosti v tištěné podobě na Oddělení pro vědeckou činnost a zahraniční styky Děkanátu 1. lékařské fakulty.

OBSAH

Abstrakt	4
Abstract	5
Úvod	6
Hypotézy a cíle práce	7
Vývoj testu integrity	8
První fáze – vytvoření a testování položek testu integrity	9
Metody administrované společně s testem integrity	10
Balanced Inventory of Desirable Responding	10
Big Five Inventory	11
The Short Dark Triad	12
Výsledky pilotní studie a počáteční redukce položek testu integrity	12
Výzkumné studie s psychiatrickou populací	14
Výzkumné studie s nepsihiatrickou populací	15
Druhá fáze – opětovná redukce položek testu integrity a vytvoření faktorů	17
Třetí fáze – podrobná psychometrická studie a vytvoření finální verze testu	18
Diskuze	19
Závěr	21
Použitá literatura	21
Publikace in extenso, které jsou podkladem dizertace	28

ABSTRAKT

Integrita je psychologický a filosofický konstrukt, který je úzce spjatý s koncepty morální psychologie. V rámci jednotlivých psychologických disciplín bývá spojován s příbuznými konstrukty zahrnující například svědomitost, ctnost, poctivost nebo emoční stabilitou. V rámci české psychologické a psychiatrické praxe není integrita běžně ověřovaná a hodnocená osobnostní charakteristikou, především i proto, že neexistují v českém prostředí testy, které by praktici či výzkumníci mohli využít. Cílem disertační práce bylo představit nově vytvořený test integrity, aplikovatelný v klinické i neklinické sféře. Tato práce tak souhrnně představuje teoretické zakotvení, které vedlo k vytvoření nového testu. Dále představuje řadu psychometrických studií, týkající se metod (BFI-44, SD3), které byly využity pro ověření základních psychometrických vlastností nově vzniklého testu. A výzkumné studie, které zkoumaly rozdíly mezi soubory zahrnující psychiatrické a nepsihiatrické soubory či vztahy mezi integritou a dalšími konstrukty, které s ní jsou příbuzné nebo naopak protichůdné. Výsledky těchto studií vedly k dalším statistickým analýzám a následně psychometrické studii, na základě, které byl test výrazně zkrácen na finálních 16 položek, sytících dva specifické a jeden obecný faktor. Specifický faktor F1 lze charakterizovat jako pracovní integritu, specifický faktor F2 lze pojmut jako faktor morální integrity a obecný faktor F pak představuje jejich kombinaci. Uplatnění této metody je i po rozsáhlém testování dále ověřováno v rámci výzkumných studií. Předpokládáme její postupné začlenění v rámci psychologických výzkumů a následně v rámci psychologické, psychiatrické, případně forenzní praxe.

Klíčová slova: integrita; testy integrity; úsilí; simulace; kontraproduktivní chování

ABSTRACT

Integrity is a psychological and philosophical construct, which is closely related to the concepts of moral psychology. In different psychological disciplines it is often associated with related constructs including conscientiousness, virtue, honesty or emotional stability. In Czech psychological and psychiatric practice integrity is a variable, which is commonly not measured and evaluated as a personal asset, mainly due to the fact that there is a lack of proper instruments, which would be accessible to clinicians or researchers. The main goal of this dissertation thesis was to introduce newly developed integrity test, which is applicable in clinical and in non-clinical settings. Thus, this thesis summarizes the theoretical background, which lead to the development of the new test. Further, it introduces number of psychometric studies of different methods (BFI-44, SD3), which have been done in order to evaluate basic psychometric properties of the newly developed test. Additionally, it includes research studies assessing the differences between groups including psychiatric and healthy populations or evaluating the relations between integrity and other constructs, which may be related or contrary may be on the opposite pole of integrity. Results of these studies lead to further statistical analyses and followed with psychometric study, based on which the test was shortened to a final version including 16 items, which saturate two specific factors and one general factor. The specific factor F1 is characterized as work integrity factor, the second specific factor F2 may be taken as a factor of moral integrity, while the general factor F represents the combination of the two. The application of this method is being currently further verified in research studies, even after the presented extensive testing. It is assumed that the test will gradually be integrated within the psychological research projects and subsequently within psychological, psychiatric or forensic practice.

Keywords: integrity; integrity tests; effort; malingering; counterproductive work behavior

Úvod

Integrita je psychologický konstrukt, který je definován často v rámci jednotlivých psychologických, filozofických nebo psychiatrických disciplín. Tento autoreferát shrnuje koncept integrity, následně se zabývá vytvořením testu integrity. Dále se zabývá aplikací tohoto testu do praxe a výsledky výzkumu z pohledu psychologického výzkumu, a to v rámci klinické psychiatrické populace a běžné neklinické populace v rámci psychologie práce a organizací. Koncept integrity pramení z původně latinského slova *integer* představující celistvost, popisován tak jako nedotknutelnost, neporušenost struktur a funkcí osobnosti (Cakirpaloglu, 2012). Vzhledem k tomu, že se jedná o poměrně rozsáhlý koncept, každá z psychologických, filozofických a psychiatrických disciplín si jej definuje v rámci svého oboru.

V rámci psychologického a filozofického pojetí je integrita vztahovaná k faktorům vyššího řádu, mezi které patří svědomitost, přívětivost a emoční stabilita (Ones, Viswesvaran & Schmidt, 1993). V psychiatrii je integrita typicky vnímána ve vztahu k osobnosti a její integraci z pohledu psychických i tělesných vlastností určených biologickými, sociálními i psychologickými vlivy (Pavlovský, 2013). Je tedy patrné, že integrita je v obou těchto oborech pojímána rozličně, přesto je jak psychologické, tak psychiatrické pojetí stejně důležité pro optimální ontogenezi jedince. Optimální rozvoj zahrnuje jak integraci z pohledu vnitřních procesů a souznění jednotlivých složek osobnosti, tak vnějších procesů a vlastnosti popisované jako spolehlivost, čestnost či předvídatelnost (Preiss, Příhodová, Marková & Juričková, 2019). Tato dizertační práce se zaměřila právě na vnější procesy a jejich měření nově vytvořeným testem u klinické a neklinické populace.

Donedávna většina výzkumných týmů přistupovala k integrita jako k dichotomickému konstrukt, člověk buď integritu měl nebo neměl. Nyní převládá modernější přístup, a to že člověk do větší či menší míry jedná v souladu s integritou. Nejedná se tedy o dichotomii nýbrž o škálu chování (Williston, 2016). Díky této konceptualizaci integrity mají testy integrity podobu škál zaměřených na chování příbuzné integritě. Současné testy se opírají o původní záměry odborníků zachytit krádeže a jiné nepoctivé chování na pracovišti (Ones & Viswesvaran, 2001). Testy jsou konstruované ve třech podobách, a to jako testy zjevné (overt), skryté (covert) nebo využívají klinické nástroje (Coyne & Bartram, 2002). Vzhledem k tomu, že v České republice není testování integrity běžnou praxí a tyto testy se objevují spíše vzácně v podobě klinických nástrojů, bylo cílem této

práce získat zkušenosti s testováním integrity a vytvořit nový test v přínosem do řady psychologických a psychiatrických odvětví.

Hypotézy a cíle práce

V odborné literatuře nebyly nalezeny systematicky prováděné studie se zaměřením na hodnocení integrity jako psychologického konstruktů. Jediné náznaky testování příbuzných konstruktů ve smyslu integrity bylo používání lži skóru v rámci hodnocení osobnosti, který používá například Minnesota Multiphasic Personality Inventory (MMPI). Použití lži skóru pro tyto účely však není vhodné, protože tyto stupnice nebyly vytvořeny k měření integrity, a spíše než integritu, hodnotí konstrukci lži, která může i nemusí být s integritou spojená a může se tak jednat o zcela jiný konstrukt. Proto bylo smyslem projektu získat zkušenosti s měřením integrity a úsilí a vytvořit první test integrity v rámci České republiky. Důležitost vytvoření vlastního testu integrity byla spatřena bez ohledu na velké množství již vytvořených zahraničních testů v západním světě. Tyto testy jsou totiž často pečlivě chráněné tvůrci a jejich využití je drahé a obecně jsou pro účely výzkumných studií nedostupné. Navzdory vysokým nákladům, však výše zmíněné studie ukázaly na okamžitý zisk podpořený následnou analýzou nákladů a návratnost investice až 50 % (Oliver et al., 2012). Výsledky těchto studií pak slouží jako další pádný argument pro vytvoření českého testu integrity, o který projeví zájem i řada českých společností, které je chtěly zařadit v rámci výběrových řízeních již během pilotní fáze testování.

Cíl 1: Vytvořit nový test integrity využitelný v oblasti výzkumu u klinické i neklinické populace.

Cíl 2: Porovnání úrovně integrity mezi soubory zahrnující psychiatrické a nepsychiatrické soubory.

Cíl 3: Porovnání úrovně integrity u psychiatrických souborů u skupin lišící se situačně podmíněnými faktory, tedy soubory s vnější pobídkou a bez pobídky.

Cíl 4: Porovnání úrovně integrity i nepsychiatrických souborů u skupin lišící se úrovní dosaženého vzdělání v podobě pracovního zařazení, tedy blue-collar a white-collar pracovníky.

Cíl 5: Přispět k vývoji metod měřící integritu a zařazení testů integrity a úsilí v rámci české klinickopsychologické, psychiatrické a posudkové praxe.

Základní hypotézou projektu byly předpokládané pozitivní a negativní vztahy k dalším psychologickým proměnným, které byly na základě zahraničních studií určeny jako související s integritou. V rámci klinické populace obecná odlišnost ve výsledcích testů měřících integritu mezi zdravými dobrovolníky, duševně nemocnými osobami s možností a bez možnosti vnější pobídky. V rámci neklinické populace jsme se zaměřovali na odlišnosti v rámci jednotlivých statických proměnných a jejich vztahem k dalším dynamickým proměnným. V tuto chvíli se zde jedná pouze o obecné hypotézy, konkrétní znění hypotéz je uvedeno níže v rámci sekce výsledky výzkumných studií.

Vývoj testu integrity

Než se tedy dostaneme k samotným studiím týkající se implementace nově vzniklého testu integrity pro českou populaci, je zapotřebí popsat jeho vývoj a stručně i jeho teoretické zakotvení. V psychologii jsou otázky morálky, etiky nebo právě integrity nejčastěji posuzovány dvěma způsoby, buď se jedná příběhové metody hodnotící úroveň morálního usuzování, nebo pomocí dotazníků hodnotící postoje. V rámci námi vytvořeného testu jsme zvolili přístup hodnotící postoje, které představují základní přesvědčení typické pro dané chování či situaci. Postoje vycházejí z osobních nebo emočně podmíněných zkušeností a vlivů společností a představují tak jakási vodítka předpokládaného chování jedince (Calhoun & Acocella, 1983). Výsledky studií Skaggse (1940) a Brandta a Wetherella (2012) poskytly dobrý, vědecky podložený podklad pro studování integrity v souvislosti s různými typy neetického chování. Studie Tarryho a Emlera (2007) pak přispěla k teoretickému zakotvení testu z pohledu predikce budoucího chování pomocí postojů, a to i přesto, že postoje se mohou v čase měnit (Hastings & Hoge, 1986). Další rešerše literatury poukázala na to, že v posledních dvou desetiletích se pozornost vědců, zkoumajících integritu, stále více zaměřuje na různé formy kontraproduktivního chování. Toto chování se stalo jevem, se kterým se potýká většina organizací (Appelbaum & Shapiro, 2006) a jehož důsledky jsou závažné a dalekosáhlé. Je definováno jako dobrovolné jednání, významně porušující normy organizace a ohrožující blahobyt organizace, jejich členů nebo obojího (Robinson & Bennett, 1995).

První fáze – vytvoření a testování položek testu integrity

Na základě výše zmíněných studií jsme se i v rámci vývoje našeho testu rozhodli pojmut konstrukt integrity z pohledu teorie kontraproduktivního chování (podle studie Bennetta a Robinsona, 2000) a začlenit otázky týkající se nejen skutečného chování, ale především postojové otázky s předpokladem získání cenných informací o budoucím chování. Na rozdíl od původní studie jsme se rozhodli využít obrácené hodnocení, vzhledem k tomu, že se jedná o hodnocení úrovně integrity, tedy kladné vlastnosti. V rámci první, pilotní fáze byly položky testu rozděleny do dvou základních kategorií. První kategorie byla určena položkami zabývajícími se postoji jedince ke kontraproduktivnímu chování a druhá kategorie zahrnovala položky stejné, ale tyto položky nebyly posuzovány z postoje jednotlivce, nýbrž zkoumaly zapojení se do takového chování. Tato dvoufaktorová struktura testu byla dále podpořena skutečným testem integrity, který nám byl pro účely výzkumu a ověření psychometrických vlastností námi vytvořené metody autory A. M. Ryanem a P. R. Sackettem poskytnut. Jejich Employee Integrity Index (EII) je složen z 52 položek které jsou hodnoceny na 2 škálách.

Metody administrované společně s testem integrity

Pro účely posouzení konvergentní a divergentní validity metody, byly v rámci pilotního testování administrovány ještě další psychologické metody. Vybrány byly na základě předchozích studií poukazující na vztah morální integrity k osobnostním konstruktům. Některé z vybraných metod však nebyly doposud v České republice využívány, proto jsme je v rámci této práce převedli do české verze a provedli prvotní psychometrické studie.

Balanced Inventory of Desirable Responding

Balanced Inventory of Desirable Responding (BIDR-CZ, Preiss & Mačudová, 2013) byl zvolen na základě předchozí kritiky vlivu sociální žádoucnosti (Coyne & Bartram, 2002) a v souladu s Employee Integrity Indexem, který má hodnocení sociální žádoucnosti zabudované v testu samotném. Tento test je tvořen 40 položkami, které sytí 2 škály, a to škálu sebeklamání, vypovídající o úrovni klamání sebe sama a nevědomého vylepšování sebeobrazu, a škálu vytváření dobrého dojmu, označující tendenci lhát a předstírat

v pozitivním i negativním směru. Tato metoda byla v minulosti využívána především u osob s nižší úrovní vzdělání, proto jsme v rámci této dizertační práce otestovali soubor s vyšší úrovní vzdělání. Konkrétně se jednalo o budoucí soudce, státní zástupce a exekutory procházející výběrovým řízením, dále skupinu vysokoškolských studentů, kontrolní skupinu a skupinu příslušníků Policie České republiky. V rámci této studie jsme předpokládali, že kandidáti z řad právnických profesí zahrnutí ve výběrovém řízení budou mít vyšší tendenci jevit se sociálně žádoucím stylem v porovnání s kontrolními soubory. Soubor vysokoškolských studentů byl pak rozdělen do dvou skupin, přičemž jedna skupina se měla chovat, jako kdyby byla u výběrového řízení, zatímco druhá skupina měla odpovídat upřímně. Výsledky statistické analýzy poukázaly na to, že tato metoda je vhodná k využití i u osob s vyšším vzděláním, vzhledem k dobrým rozlišovacím schopnostem. Výsledky poukázaly na vyšší tendenci k sociálně žádoucímu odpovídání u právnických profesí v porovnání s kontrolami a obdobné výsledky byly shledány i u studentů v situaci hypotetického výběrového řízení v porovnání se studenty v upřímné/čestné skupině. V rámci diskuze bylo tedy konstatováno, že metoda je vhodná k využití napříč skupinami s různým typem vzdělání a profesí. Navíc nelze ani očekávat, že by se lišily výsledky u uchazečů na pozice související svou povahou s čestností (Preiss, Mejzlíková, Rudá, Krámský & Pitáková, 2015).

Big Five Inventory

Řada studií se zaměřila na souvislost morální integrity s dalšími osobnostními konstrukty, zejména pak konstrukty související s pětifaktorovým modelem osobnosti Big Five, proto byl i tento dotazník zařazen do testové baterie spolu s novým testem integrity. Podle zahraničních studií, lze očekávat nejsilnější korelace mezi integritou a Svědomitostí, Přívětivostí a Neuroticismu (Ones & Viswesvaran, 2001). V rámci pilotní fáze testování byl využit dotazník BFI-44, který byl získán i díky spolupráci s Psychologickým ústavem Akademie věd České republiky a naše studie posloužila k jeho validizaci a ověření psychometrických vlastností (viz. studie Hřebíčková, Jelínek, Blatný, Brom, Burešová, Graf, Mejzlíková, Vazsonyi & Zábrodská, 2016). BFI-44 se skládá ze 44 položek, které sytí pět globálních vlastností, dnes známé odborníky pod pojmem Big Five, a to Otevřenost, Svědomitost, Extraverze, Přívětivost a Neuroticismus. Pětifaktorový osobnostní model zahrnuje osobnostní rysy jak deskriptivního charakteru osobnostních vlastností, tedy obecně postavené podstatné znaky chování, které jsou pozorovatelné a prožívané, tak i rysy plynoucí z příčiny chování a prožitku (Hřebíčková, 2011).

Vedle výše uvedeného pětifaktorového modelu osobnosti byla integrita dále zahraničními studii zkoumána ve vztahu k rysům psychopatické osobnosti, konkrétně k modelu Temné trojice (The Dark Triad) představené Paulhusem a Williamsem (2002). Důvodem pro začlenění této metody byla studie Furnhama, Richardse a Paulhuse (2013), která poukázala na korelaci a zvýšení kontraproduktivního chování u jedinců s akcentací těchto osobnostních rysů. Zahraniční studie poukazují na nejsilnější vztah mezi integritou a Machiavellismem a neklinickou psychopatií (Connelly, Lilienfeld & Schmeelk, 2006). Vzhledem k tomu, že česká verze dotazníku Krátká temná trojice (The Short Dark Triad, SD3) neexistovala, byl v rámci pilotní studie nasbíráán soubor pro českou verzi tohoto dotazníku a došlo k ověření základních psychometrických vlastností a jeho validizaci v rámci české populace. Výsledky této dílčí psychometrické studie pak vyšly v samostatném článku (Mejzlíková, Preiss, Maliňáková, Raisová & Bolceková, 2018). Tento dotazník se skládá z 27 položek, které jsou podle původního konceptu rozděleny do tří společensky negativních rysů osobnosti, a to Machiavelismus, neklinický narcismus, neklinická psychopatie.

Výsledky pilotní studie a počáteční redukce položek testu integrity

První verze nově vzniklého testu integrity čítala 80 položek. Každá položka byla hodnocena na 5ti bodové likertové stupnici, kde 1 = zcela nesouhlasím, 2 = částečně nesouhlasím, 3 = něco mezi, 4 = částečně souhlasím, 5 = zcela souhlasím. Tyto položky sytily 4 kategorie, a to škálu hodnotící krádeže, využití času, etického chování a podvádění. Průměrné skóre bylo spočteno jako součet jednotlivých skóreů vydělený počtem položek škály. Pilotní studie se účastnilo 157 participantů (53 % žen) s průměrných věkem 39,9 let (SD = 10,6 let). Většina účastníků pilotního testování měla dokončené středoškolské (47 %) nebo vysokoškolské (21 %) vzdělání a měla alespoň minimální zkušenosti ze zaměstnání (89 %). Z těchto zaměstnaných respondentů bylo 84 % zaměstnáno na plný pracovní úvazek a průměrně odpracovali 16,8 let (SD = 8,9 let). Soubor čítal zaměstnance ze soukromého sektoru, mezi které patřili regionální manažeři, účetní, elektrikáři atd., i z veřejného sektoru, zahrnující například policisty, hasiče atd. bez rozdílu pracovního zařazení, jednalo se tedy o poměrně heterogenní soubor. Nová metoda byla administrovaná formou papír/tužka, v období od června 2014 do prosince 2014. Část tohoto souboru N = 96 (58 % mužů, 47 % s ukončeným středoškolským vzděláním a 36 % držitelů bakalářského nebo vyššího

vysokoškolského titulu) bylo otestováno pomocí Employee Integrity Indexu, pro účely ověření konstruktové validity nově vzniklé metody.

Na základě prvotní statistické analýzy byla vnitřní konzistence měřená pomocí ukazatele Cronbachovo alfa jednotlivých kategorií na dobré úrovni, přesto, že ne u všech dimenzí byla míra vnitřní konzistence nad požadovanou hodnotu 0,7 (krádeže = 0,67; využití času = 0,85; neetické chování = 0,73; podvádění = 0,67). Vzhledem k nenormálnímu rozložení dat byly pro další analýzy využity neparametrické statistické metody. Poměrně dobré výsledky byly shledány mezi integritou a proměnnými osobnostních dotazníků. Přívětivost a Svědomitost měření pomocí BFI-44 kladně korelovali s dimenzemi krádeže (Spearman, $r_s = 0,327$; $r_s = 0,317$), využití času (Spearman, $r_s = 0,347$, $r_s = 0,363$), etiky (Spearman, $r_s = 0,284$, $r_s = 0,375$) a podvádění (Spearman, $r_s = 0,279$, $r_s = 0,333$), přičemž všechny korelace byly statisticky významné na hladině $p < 0,01$. Dále jsme využili i škálu machiavelismu, jakožto protikladnou osobnostní proměnnou k integritě. Statistická analýza poukázala na významné záporné korelace mezi machiavelismem a dimenzemi krádeže (Spearman, $r_s = -0,433$, $p < 0,01$), využití času (Spearman, $r_s = -0,334$, $p < 0,01$), etického chování (Spearman, $r_s = -0,327$, $p < 0,01$) a podvádění (Spearman, $r_s = -0,462$, $p < 0,01$). Pro účely ověření validity nově vytvořené metody byla část souboru otestována i výše zmiňovaných Employee Integrity Indexem (Ryan & Sackett, 1987). U této části souboru ($N = 96$) byly zjištěné pozitivní a statisticky významné korelace se všemi dimenzemi nového testu integrity a Employee Integrity Indexu (EII).

Výsledky pilotní studie ukázaly, že původní čtyři kategorie nemají dostatečné psychometrické vlastnosti, a proto byl test sloučen a kategorie byly odstraněny. Na celkovém souboru byla provedena explorační faktorová analýza a analýza hlavních komponent, jejímž výsledkem bylo 8 komponent. Z důvodů komplikované interpretace 8 komponent bylo navrženo test ponechat sloučený jako jeden celek a výsledek interpretovat jako výsledek celkové morální integrity osobnosti. Výsledky statistické analýzy a přezkoumání počátečních 80 položek, nás vedli k tomu, že byl nově vzniklý test zkrácen na 32 položek. Mezi další důvody pro redukci položek bylo, že některé byly pro respondenty obtížně srozumitelné, příliš nejednoznačné nebo pro obecnou populaci nepoužitelné, proto byly tyto položky odstraněny. V následující fázi se rozběhl velice rozsáhlý sběr dat. Data byla sbírána pro podrobnější metodologickou studii, ale zároveň byl takto upravený test již administrován i osobám v rámci specifických skupin. Výsledky těchto studií jsou v odborných publikacích.

Výzkumné studie s psychiatrickou populací

V rámci studií klinických, zahrnující psychiatrickou populaci byla data sbírána pomocí nově vzniklého testu integrity, běžně administrovaných psychologických metod a pomocí metod zaměřených na simulaci (malingering). Nově vzniklý test integrity společně s osobnostními dotazníky byl administrován pro ověření jeho uplatnění v rámci této specifické skupiny, protože věříme, že podobné testy mohou být přínosné při závažných rozhodování v rámci klinické praxe, jako je například řízení o invalidní důchod, pracovní neschopnost či forenzní šetření. Běžně administrované psychologické metody byly zařazeny především k ověření stanovené diagnózy, tak aby skupiny tvořili osoby se stejnou symptomatikou a výsledky tak nemohly být ovlivněny různými diagnostickými jednotkami. Dále byly tyto metody využity pro studium vlivu psychiatrické symptomatiky na úroveň integrity. Metody zaměřené na simulaci byly zařazeny z důvodu jejich uvedení do běžné praxe. Dále také proto, že na základě výše zmíněných studií patří právě tyto testy mezi běžně administrované testy příbuzné integritě a v zahraničí užívané v klinické oblasti.

První studií zaměřenou na simulaci byla psychometrická studie představující skrínigový nástroj Test mince v ruce (Preiss, Příhodová, Raisová, Maliňáková, Minarčíková, Marková & Krámský, 2017). Cílem této studie bylo představení Testu mince v ruce a hodnocení snahy o oslabený výkon do míry, kde by respondent záměrně zkresloval výsledky tak dobře, že by byly nerozpoznatelné od skutečného oslabení. Test byl administrován respondentům ze zdravé populace pomocí tří scénářů prezentující instrukci k podanému výkonu. Souběžně byl test administrován psychiatrickým pacientům s diagnózou afektivní a úzkostné poruchy. Výsledky statistické analýzy odhalily průměrné skóry pro maximální výkon, mírnou a závažnou simulaci. U hospitalizované skupiny bylo prokázáno, že podají podobný výkon jako zdravé osoby, které test vyplnili s instrukcí maximálního výkonu. Díky hodnotám psychometrické analýzy bylo uzavřeno, že lze předpokládat, že Test mince v ruce je schopen odlišit osoby, které záměrně podávají zkreslený, zhoršený výkon.

Druhá studie, která se zabývala simulací byla psychometrická studie Reyova 15položkového testu paměti (Raisová, Preiss, Příhodová, Maliňáková & Marková, 2018). V rámci této studie bylo zkoumáno 136 zdravých respondentů. Podobně jako ve studii Testu mince v ruce byla respondentům prezentována instrukce, podle které měli podat určitý výkon, buď nejlepší možný výkon, mírně nebo závažně simulovat. Statistická analýza poukázala na dobré psychometrické vlastnosti. Z pohledu psychometrických ukazatelů testu byla specifická (82 %) i senzitivita (95 %) opět na velice dobré úrovni, blíží se optimálním ukazatelům. Na

základě této studie byly stanoveny cut-off skóry rozlišující simulaci a úmyslné zkreslení výsledků. V rámci diskuze bylo uzavřeno, že Reyův 15položkový paměťový test je doporučen jako skrínigová metoda, v případě že je použit ještě s dalšími testy zaměřenými na simulaci.

Třetí studie s klinickou populací se již zaměřila na úroveň integrity. V rámci tohoto šetření jsme se zaměřili na soubory s pobídkou, tedy jednotlivce žádající o invalidní důchod, a soubory bez pobídky. Před samotnou studií jsme publikovali přehledový článek shrnující aktuální stav invalidity v České republice z psychiatrické indikace, jakož podkladový článek k následné výzkumné studii (Raisová, Preiss, Příhodová & Maliňáková, 2018). Výzkumná studie zahrnovala 77 klinických respondentů, kteří byli rozdělení do skupiny s pobídkou, tedy skupiny, která pobírala invalidní důchod nebo o něj měla zažádáno, a do skupiny bez pobídky, tedy skupiny, která nepobírala invalidní důchod ani o něj neměla v plánu žádat. K oběma klinickým skupinám pak byly párovány kontrolní soubory z běžné, zdravé populace. Oběma skupinám byl administrován test integrity, společně s metodou zaměřenou na pětifaktorový model osobnosti, model Temné triády a dotazník hodnotící úroveň sociální žádoucnosti. U klinických souborů byly navíc administrovány klinické metody ověřující psychiatrickou symptomatiku. Výsledky statistické analýzy poukázaly na to, že obě skupiny pacientů měly nižší míru Svědomitosti, nižší tendence ke zkreslování odpovědí, tedy nižší tendence k odpovídání sociálně žádoucím stylem oproti běžné populaci. Výsledky v klinických souborů lišící se pobídkou nepoukázaly na statisticky významné rozdíly. V rámci klinického souboru s pobídkou byly zjištěny rozdíly mezi osobami pobírajícími invalidní důchod a osobami žádajícími o invalidní důchod. Osoby již pobírající invalidní důchod charakterizoval horší socioekonomický status a z pohledu testových výsledků pak vyšší úroveň neuroticismu, nižší úroveň extraverte, nižší tendence k neklinickému narcismu či tendence k odpovídání žádoucím stylem (Raisová, Příhodová, Preiss, Maliňáková & Lumpeová, 2019).

Výzkumné studie s nepsychiatrickou populací

Druhá skupina studií, které byl test integrity a další přidružené metody administrovány tvořila neklinická, běžná populace. Hlavním cílem tohoto souboru studií bylo ověřit integritu v rámci výběrových řízení, opakovaných hodnotících posudků a výzkum zabývající se otázkami morálky a integrity u běžné populace. Další přidružené metody byly administrovány za účelem ověření vztahů k testu integrity a případnému alternativnímu modelu testování integrity pomocí běžně dostupných a užívaných testů.

V první studii (Příhodová, Preiss, Heissler, Straková, Sanders & Harsa, 2021) jsme se zaměřili na testování integrity u skupin lišící se úrovní vzdělání a pracovním zařazením. Respondenti (N = 121) tak byli rozděleni do skupiny tzv. bílých límečků, kteří zpravidla zastávali vysoké úrovně vzdělání a pozice například právních koncipientů, právníků, vedoucích, ředitelů aj. Druhá skupina tzv. modrých límečků byla charakterizována nižší úrovní vzdělání a zpravidla zastávala pozice zahrnující pomocný personál, uklízečky, pradleny, dělníky aj. U obou skupin jsme se zaměřili především na pracovní aspekt integrity a chování, které ji přímo ovlivňuje. Dále jsme tyto skupiny otestovali i dalšími metodami, které se zaměřují na chování, jež integritu může posílit nebo naopak oslabovat, opět v kontextu pracovního prostředí. Výsledky statistické analýzy neprokázaly statisticky významné rozdíly mezi skupinami v závislosti na typu profese a úrovni vzdělání. Proto pro účely testování vlivů oslabujících nebo posilujících integritu na pracovišti byl soubor opět spojen a brán jako celek. Výsledky rozsáhlé následné statistické analýzy neprokázaly statisticky významné rozdíly ani v rámci pohlaví, lze tedy uvažovat o tom, že integrita je tzv. trait-like proměnná, tedy konstrukt, který není ovlivněn pohlavím, úrovní vzdělání nebo typem profese. Model lineární regrese, který poukázal na významné prediktory integrity, s negativním či pozitivním vztahem k integritě. Mezi prediktory s kladným vlivem na integritu bylo zařazeno počet odpracovaných let jako demografická proměnná, otevřenost a svědomitost jako osobnostní proměnné z pětifaktorového modelu osobnosti a tendence vytvářet dobrý dojem, proměnná související se sociální desirabilitou. Tyto konstrukty byly tedy vyhodnoceny jako charakteristiky posilující pracovní integritu. Naopak mezi proměnné oslabující úroveň pracovní integrity spadala pouze neklinická psychopatie z modelu Temné triády. V neposlední řadě bylo zjištěno, že pracovní integrita má přímý vliv na nežádoucí, neetické pracovní chování (např. podvádění v práci) a na zvýšenou tendenci k morálnímu vyvázání se.

Ve druhé studii jsme se soustředili na vztah mezi integritou a religiozitou/spiritualitou (Příhodová, Jirsová, Preiss & Juríčková, 2017). Pro určení míry náboženské víry byl použit Dotazník intenzity náboženské víry (The Santa Clara Strength of Religious Faith Questionnaire), který byl v rámci tohoto projektu převeden do českého jazyka. Na souboru (N = 191) byla hodnocena úroveň religiozity/spirituality a následně byla stanovena i úroveň integrity, pomocí nového testu. Vzhledem k výsledkům psychometrické studie běžné populace, kde bylo celkové skóre religiozity/spirituality bylo poměrně nízké a vztah mezi oběma proměnnými byl slabý a statisticky nevýznamný, rozhodli jsme kontrast mezi skupinami ve druhé studii prohloubit (Preiss, Příhodová, Babinčák & Příhodová, 2015). Tato studie tak zahrnovala soubor řádových sester a bratrů, kteří byli porovnáváni s ateisty. U takto

kontrastních souborů již výsledky statistické analýzy poukázaly na významné rozdíly mezi skupinami. Soubor řádových sester a bratrů dosahoval významně vyššího skóre úrovně integrity v porovnání s ateistickou populací. V rámci diskuze, a na základě těchto výsledků, bylo diskutováno a předpokládáno, že míra religiozity/spirituality má jistý vliv na úroveň morálního, etického chování. Zároveň, bylo důrazně upozorněno na fakt, že soubor řádových sester a bratrů byl malý a je zde potřeba následných studií, které by tento vztah potvrdily. Případně vysvětlily vliv religiozity/spirituality na integritu s větší citlivostí náboženských projevů v reálném životě.

U třetí studie s neklinickou populací jsme se opět zaměřili na kontrastní soubory z pohledu úrovně integrity (Juríčková, Brázdová, Vranka, Příhodová, Drahoňovský, Jiříčka, Novák, Příhodová & Preiss, 2018). Tato studie zkoumala rozdíly v úrovni integrity mezi pachatelé násilné trestné činnosti (N = 48) a běžné populace (N = 48). Sběr dat proběhl ještě před ověřením vlivu vzdělání na integritu, proto byl soubor běžné populace matchován na základě úrovně vzdělání se souborem pachatelů násilné trestné činnosti. I přes veškeré snahy dosahoval soubor běžné populace vyšší úrovně vzdělání, což by ale na základě výše zmíněné studie nemělo hrát vliv. Výsledky statistické analýzy potvrdily naše původní předpoklady a skupina odsouzených dosahovala statisticky významně nižší úrovně integrity v porovnání s běžnou, kontrolní skupinou. Lze tedy spekulovat o tom, že integrita je konstrukt související s morálním jednáním a může mít přesah i k predikci závažného neetického chování hraničícího s kriminálním a antisociálním chováním. Zároveň, bylo v rámci diskuze výsledků upozorněno, že soubor trestaných osob dosahoval významně nižší úrovně sociálně žádoucího odpovídání, což také může mít vliv na výsledky studie.

Druhá fáze – opětovná redukce položek testu integrity a vytvoření faktorů

Výsledky výše zmiňovaných studií vedly k opětovné statistické analýze všech sesbíraných dat za účelem revize testu a vytvoření základních faktorů, které by bylo možné interpretovat. Tato analýza měla za účel test zefektivnit a dále zkrátit. Z původních 32 položek byl test zkrácen na finálních 16 rozdělených do dvou faktorů, tento model vysvětlil přibližně 30 % variance a extrahované faktory spolu statisticky významně korelovaly. První faktor je sycen 8 položkami, interpretován jako faktor vztahující se k integritě v rámci pracovního prostředí. Druhý faktor, taktéž sycen 8 položkami lze interpretovat jako faktor vztahující se k integritě v obecné rovině morálky. V dalším kroku jsme průměrovali skóre

všech položek k danému faktoru a získali jsme tak skóre pro dvě stupnice integrity (F1 a F2). Navzdory relativně silným korelacím nultého řádu mezi faktory integrity a dalšími škálami. Pokud jsou zohledněny veškeré další škály výše zmíněné, faktor F1 koreluje pouze se škálou Vytváření dobrého dojmu (IM) ($r = 0,3$) a škálou Neklinické psychopatie ($r = -0,15$). Faktor F2 koreluje pouze se škálou Neklinické psychopatie ($r = -0,24$) a škálou Neklinického narcismu ($r = -0,23$). Výsledky statistické analýzy tak naznačují, že podstatná část korelací mezi integritou a dalšími osobnostními proměnnými měřeními BFI-44 a SD3, souvisí s tendencí tíhnutí k sociálně žádoucím stylu odpovídání konkrétně v podobě vytváření dobrého dojmu, měřené pomocí BIDR-CZ.

Třetí fáze – podrobná psychometrická studie a vytvoření finální verze testu

Ve finální fázi vytvoření nového testu integrity byla ověřena struktura vytvořených faktorů pomocí konfirmativní faktorové analýzy na nezávislém vzorku dobrovolníků ($N = 270$). Z pohledu vzdělání, mělo v souboru 4 % respondentů základní vzdělání, 53 % mělo ukončené středoškolské vzdělání, 13 % mělo ukončené bakalářské studium a 30 % mělo ukončené vysokoškolské vzdělání, které bylo vyšší než bakalářské. Soubor zahrnoval 62 % žen a průměrný věk byl 34,9 let (věkové rozpětí 18-84 let). Vzhledem k prvnímu faktoru vztahující se k pracovní integritě, bylo i záměrem získat vzorek pracující populace. V pracovním poměru bylo 82 % vzorku a průměrný počet odpracovaných let byl 12,4 let (v rozmezí 0,1 – 47 let).

Zpočátku byl model ověřován na základě korelací faktorů stanovených ve druhé fázi projektu. Tato struktura však dosáhla pouze střední úrovně potvrzující faktorovou strukturu původního modelu. Z tohoto důvodu jsme se rozhodli pro alternativní model s bifaktorovou strukturou (Wolff & Preising, 2005), která již dosáhla úrovně dobré. Poslední verze testu integrity a nově vzniklý test má tedy nyní celkem 16 položek. Všechny položky jsou hodnoceny pomocí 5bodové stupnice, kde 1 = zcela nesouhlasím a 5 = zcela souhlasím. Pomocí regresní analýzy byly vypočteny tři latentní faktory (DiStefano, Zhu & Mindrila, 2009), označené jako obecný faktor (F), specifický faktor (F1) a specifický faktor (F2).

Specifický faktor (F1), tvořen 8 položkami, které jsou všechny reversibilní. Tento faktor koreloval slabě s řadou osobnostních proměnných, ale relativně silná korelace byla shledána u neklinické psychopatie a škály Vytváření dobrého dojmu. Z pohledu interpretace se specifický faktor F1 zaobírá pracovní integritou, otázky jsou zaměřeny na

kontraproduktivní chování, tak jak byl původní záměr při vytváření testu a odpovídá i konceptu většiny testů integrity s tímto zaměřením. Čím vyšší skóre respondent získá, tím vyšší úroveň pracovní integrity můžeme očekávat. A zároveň platí, že čím vyšší skóre na faktoru F1, tím nižší tendence ke kontraproduktivnímu chování. Kontraproduktivní chování se zaměřuje především na v dnešní době nejčastější prohřešky, mezi které patří využívání a trávení času na sociálních sítích a obecné plýtvání času během pracovní doby pro jiné než pracovní účely.

Specifický faktor (F2), tvořen 8 položkami, zde není ani jedna položka reversibilní. Tento faktor koreloval s Přívětivostí, Svědomitostí, se všemi konstrukty Temné triády a oběma škálami sociální žádoucnosti. Specifický faktor F2 lze definovat jako faktor hodnotící úroveň morální integrity v jiném prostředí, než je pracovní prostředí. Jedná se tedy spíše o širší koncept úrovně integrity a chování spjaté s běžnými životními situacemi. I u tohoto druhého specifického faktoru F2 platí, že čím vyšší skóre faktoru F2, tím vyšší je úroveň integrity dotazovaného jedince.

Obecný faktor (F), tvořen 4 položkami, a to tak, že dvě jsou z každého specifického faktoru, koreloval se stejnými proměnnými jako specifický faktor (F2), korelace však byly silnější. Tento faktor vzhledem k tomu, že je kombinací obou specifických faktorů hodnotí obecnou úroveň morální integrity z pohledu čestnosti, tedy konceptu přímo spjatým s integritou, jež bylo charakterizováno v úvodu práce. Tento faktor lze definovat jako obecný prediktor integrity zahrnující pracovní i běžný život. Je však dobré mít na paměti, že je tvořen pouze malým počtem položek, a proto doporučujeme využívat pro vědecké i další účely především oba specifické faktory.

Diskuze

Firmy a společnosti po celém světě využívají testy integrity k tomu, aby vyloučily zaměstnance, kteří pro jejich společnost mohou mít potenciálně destruktivní vliv, za pomoci predikce kontraproduktivního chování (Ones & Viswesvaran, 2001). Těchto testů existuje velké množství, jsou však cenově nedostupné a vývojáři velice hlídané. V České republice jsme se navíc nesešli se systematickými studiemi, které by se na hodnocení integrity jako takové zaměřovaly. Z tohoto důvodu jsme se rozhodli vytvořit nový český test integrity. Námí vytvořený test prošel celou řadou změn, vývoje a testování. Finální 16 položková verze obsahuje dva specifické a jeden obecný faktor integrity. Tyto tři faktory byly hodnoceny ve vztahu ke statickým osobnostním proměnným a dynamickým situačním proměnným jako je například sociální žádoucnost. Abychom hlouběji prozkoumali povahu těchto vztahů, i u

finální verze jsme provedli síťovou analýzu. Zatímco se zdá, že specifický faktor (F1) nesouvisí s ostatními škálami, v případě, že jsou veškeré ostatní škály brány v potaz, specifický faktor (F2) a obecný faktor (F) středně silně koreluje se škálou Vytváření dobrého dojmu. Veškeré ostatní asociace mezi proměnnými jsou prakticky zanedbatelné. To naznačuje, že ačkoli se tendence vytváření dobrého dojmu odráží na skóre škál integrity, jednotlivé faktory měří odlišné koncepty nesouvisející s pětifaktorovým modelem osobnosti ani s modelem Temné triády. Podařilo se tak vytvořit model integrity, který je odlišný od těchto modelů a měří tedy koncept integrity, nikoli osobnostní charakteristiky definované předchozími modely.

Ve světle vývoje a rozvoje nových osobnostních metody spatřujeme jako jeden z limitů práce využití pětifaktorového modelu osobnosti namísto šestifaktorového modelu osobnosti HEXACO. Přesto, že předchozí studie poukázaly na to, že testy integrity jako testy poctivosti zkoumají vztahy především ke Svědomitosti, která je v rámci pětifaktorového modelu osobnosti zastoupena (Fine, Horowitz, Weigler & Basis, 2010), je šestifaktorový model HEXACO novější model poskytující podrobnější informace o vyšetřované osobě. U šestifaktorového modelu HEXACO je z pohledu studie integrity zajímavá dimenze poctivost-pokora, u které předchozí studie poukázaly významnou souvislost (Marcus, Lee & Ashton, 2007; Ashton et al., 2004; Johnson, Rowatt & Petrini, 2011). Navíc studie poukazují na vhodnost zařazení tohoto modelu i ve vztahu námi zařazeného modelu Temné triády (Ashton & Lee, 2008; Lee & Ashton, 2005). Záporné korelace mezi dimenzí Poctivost-Pokora z šestifaktorového modelu osobnosti a interpersonální a organizační dimenze antisociálního chování byla nalezena napříč několika národnostmi (Lee & Ashton, 2005; Marcus, Lee & Ashton, 2007), což i nás inspirovalo k rozšíření a převedení námi vytvořené testu do jiných jazykových verzí. V současné době probíhá jeho testování v rámci Slovenska ve spolupráci s doc. Mgr. Peterem Babinčákem, PhD a Mgr. Janou Maliňákovou.

Pokud se ovšem zaměříme i na další psychologická odvětví nevztahující se přímo k pracovnímu prostředí, ale spíše ke klinické sféře, což byl i záměr této práce, setkáváme se s testováním konstruktů zahrnující emoční stabilitu, poctivost nebo duševní schopnosti (Green, 2003; Ones, Viswesvaran & Schmidt, 1993). Proto jsme se i v rámci této práce rozhodli nový test integrity posuzovat v kontextu s různými osobnostními charakteristikami a konstrukty. Vztahy mezi integritou a osobnostními proměnnými byly potvrzeny ve výše uvedených studiích a jejich aplikace byly diskutovány v rámci jednotlivých dílčích studií.

Z pohledu samotného nově vzniklého testu integrity je jedním z limitů nedostatečně vyčerpaná psychometrická analýza. Za přispění většího počtu respondentů a dalších metod

může podrobnější psychometrická analýza poukázat na nové poznatky z oblasti reliability, především pak test-retest reliability a validity, zaměřující se na inkrementální validitu testu. Vedle psychometrických ukazatelů, zůstává otázkou míra ovlivnitelnosti testování úrovní sociální žádoucnosti. Ta je jedním z největších kritik testů integrity právě jejich ovlivnitelnost úrovní sociální desirability, která je však spojena s jakýmkoli dotazníkovým šetřením. Proto by se budoucí studie měly zaměřit na hlubší prozkoumání vztahu integrity a sociální žádoucnosti. Studie McFarlanda a Ryana (2000) empiricky potvrdila vztah míry zkreslování údajů o sobě a neuroticismu. Jedinci s vyšší mírou neuroticismu mají vyšší tendenci zajímat se o vhodnost svého chování ve vztahu k sociálním normám a názorů druhých (Costa & McCrae, 1992). Právě díky zaobírání se tím, co si o nich druzí myslí, mají tito lidé podle McFarlanda a Ryana (2000) větší tendence záměrně vytvářet lepší dojem. Právě testy integrity představují velký tlak na tyto jedince, obzvláště u zjevných položek je pak patrné, na jaký typ chování se dotazník zaměřuje a neurotici pak mohou zkreslovat více jejich výsledky. Obecně lze shrnout, že v případě zkreslování či vylepšování sebe sama ve výsledcích testů integrity ze strany uchazečů jsou mezi lidmi výrazné individuální rozdíly (Donovan, Dwight & Hurtz, 2003) a podstatným závěrem v této souvislosti je zjištění, že drtivá většina zkreslení nepoškozuje výsledky osobnostních dotazníků způsobem, který by snižoval jejich kriteriální validitu (Hogan, Barrett & Hogan, 2007).

Testy integrity měří pouze jeden z aspektů výkonnosti v rámci pracovních nebo klinických zkoušek. Proto se v žádném případě nejedná o instrumenty, které bychom doporučovali používat výhradně k vyvození závěrů posuzované osoby. Testy zohledňují pouze některé vybrané aspekty morálního jednání, jakož ostatně dokazuje i námi předkládaný nově vytvořený test, jsou tyto testy schopny predikce celkového pracovního výkonu (prediktivní validita ,41; Ones, Viswesvaran & Schmidt 1993), absencí (prediktivní validita ,33; Ones, Viswesvaran & Schmidt, 2003), vztahu ke korupci ($r = -,48$; Fine, Horowitz, Weigler & Basis, 2010) případně obecného faktoru čestnosti integrity, jak předkládá námi vytvořený instrument. Je vhodné je tak doplnit dalšími klinickými nástroji k vytvoření klinického obrazu posuzované osoby. Na druhou stranu se jedná o instrumenty, které mají dobrou validitu a reliabilitu a jsou dobrým prediktorem pracovního výkonu a tendence k produktivitě (Wanek, 1999).

Závěr

Význam testů integrity je spatřován především v souvislosti s vážnými důsledky kontraproduktivního chování, a to jak ve výzkumu, tak především v praxi, kde nachází své uplatnění díky možnostem predikce tohoto chování a ke zjištění, jak takové chování může být potlačeno nebo zcela eliminováno (O'Neill & Hastings, 2011). Takové chování je vyhledáváno díky vnímání nespravedlnosti či nespokojenosti, nebo protože jedinci touží vyhledávat něco nového, co by jim přinášelo vzrušení (Bennett, 1998; Robinson & Bennett, 1997; Robinson & Greenberg, 1999). Testy integrity patří mezi nástroje, které mohou již před nástupem nového zaměstnance posoudit pravděpodobnost, zda se u jedince vyskytuje riziko k tendenci ke kontraproduktivnímu chování v podobě nízké míry morální integrity.

Cílem této práce bylo vytvořit nový test měřící integritu aplikovatelný v rámci výzkumu, ale i klinické psychologie, psychiatrie a posudkové praxe, specifický pro české prostředí. Důležitost tohoto unikátního testu byla vyzdvižena poměrně těžkou přístupností již vzniklých testů v zahraničí. Tento test byl vytvořen v českém prostředí prošel řadou studií. Výsledky studií poukázaly na vztahy mezi integritou a dalšími psychologickými proměnnými, jakými byly například statické osobnostní proměnné, ale i dynamické situačně podmíněné proměnné. Dále test prošel podrobnými statistickými analýzami, na základě kterých, byl upravován a zkrácen na finální podobu 16 položkového instrumentu sytící dva specifické a jeden obecný faktor integrity.

Význam studie integrity jako konstruktů je spatřován ve všech sférách psychologie a psychiatrie. Ať je to již z pohledu ochrany zaměstnavatele a vztahu integrity a kontraproduktivního chování, nebo z pohledu malingeringu a vztahu integrity k němu v rámci klinické praxe. O integritě jako takové slyšíme v souvislosti s poctivostí a čestností, a pokud v rámci psychologických studií, hodnocení žadatelů, klientů či pacientů tyto osobnostní rysy měříme, mělo by se i měření integrity jako osobnostní proměnné stát běžnou praxí.

Použitá literatura

- Appelbaum, S. H. & Shapiro, B. T. (2006). Diagnosis and remedies for deviant workplace behaviours. *The Journal of American Academy of Business*, 9(2), 14-20.

- Ashton, M. C., & Lee, K. (2008). An investigation of personality types within the HEXACO personality Framework. *Journal of Individual Differences, 30*(4), 181-187. doi: <https://doi.org/10.1027/1614-0001.30.4.181>
- Ashton, M. C., Lee, K., Perugini, M., Szarota, P., de Vries, R. E., di Blas, L., Boies, K., & de Raad, B. (2004). A six-factor structure of personality-descriptive adjectives: Solutions from psycholexical studies in seven languages. *Journal of Personality and Social Psychology, 86*(2), 356-366. doi: 10.1037/0022-3514.86.2.356.
- Bennett, R. J. (1998). Perceived powerlessness as a cause of employee deviance. In R. Griffin, A. O'Leary Kelley, & J. Collins (Eds.). *Dysfunctional workplace behavior* (pp. 221-239). Greenwich, CT: JAI Press.
- Bennett, R. J., & Robinson, S. L. (2000). Development of a measure of workplace deviance. *Journal of Applied Psychology, 85*(3), 349-360. doi: <https://doi.org/10.1037/0021-9010.85.3.349>
- Brandt, M. J., & Wetherell, G. A. (2012). What attitudes are moral attitudes? The case of attitude heritability. *Social Psychological and Personality Science, 3*(2), 172-179. doi: <https://doi.org/10.1177/1948550611412793>
- Cakirpaloglu, P. (2012). *Úvod do psychologie osobnosti*. Praha: Grada Publishing.
- Calhoun, J. F., & Acocella, J. R. (1983). *Psychology of adjustment and human relationships* (3rd ed.). NY: Random House.
- Connelly, B. S., Lilienfeld, S. O., & Schmeelk, K. M. (2006). Integrity tests and morality: Associations with ego development, moral reasoning, and psychopathic personality. *International Journal of Selection and Assessment, 14*(1), 82-86. doi: <https://doi.org/10.1111/j.1468-2389.2006.00335.x>
- Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1992). *NEO PI-R professional manual*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.

- Coyne, I. & Bartram, D. (2002). Assessing the effectiveness of integrity tests: A review. *International Journal of Testing*, 2(1), 15-34. doi: https://doi.org/10.1207/S15327574IJT0201_2
- DiStefano, C., Zhu, M., & Mindrila, D. (2009). Understanding and using factor scores: Considerations for the applied researcher. *Practical Assessment, Research & Evaluation*, 14(20), 1-11. doi: <https://doi.org/10.7275/da8t-4g52>
- Donnovan, J. J., Dwight, S. A., & Hurtz, G. M. (2003). An assessment of the prevalence, severity, and verifiability of entry-level applicant faking using the randomized response technique. *Human Performance*, 16(1), 81-106. doi: 10.1207/S15327043HUP1601_4.
- Fine, S., Horowitz, I., Weigler, H., & Basis, L. (2010). Is good character good enough? The effects of situational variables on the relationship between integrity and counterproductive work behaviors. *Human Resource Management Review*, 20(1), 73-84. doi: <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2009.03.010>
- Furnham, A., Richards, S. C., & Paulhus, D. L. (2013). The dark triad of personality: A 10 year review. *Social and Personality Psychology Compass*, 7(3), 199-216. doi: 10.1111/spc3.12018
- Green, A.P. (2003). Identifying the dimension of integrity: A confirmatory and discriminant validity analysis. Dissertation, Old Dominion University.
- Hastings, P. K., & Hoge, D. R. (1986). Religious and moral attitude trends among college students, 1948-84. *Social Forces*, 65(2), 370-377. doi: <https://doi.org/10.1093/sf/65.2.370>
- Hogan, J., Barrett, P., & Hogan, R. (2007). Personality measurement, faking, and employment selection. *Journal of Applied Psychology*, 92(5), 1270-1285. doi:10.1037/0021-9010.92.5.1270.
- Hřebíčková, M. (2011). *Pětifaktorový model v psychologii osobnosti: Přístupy, diagnostika, uplatnění*. Praha: Grada.

- Hřebíčková, M., Jelínek, M., Blatný, M., Brom, C., Burešová, I., Graf, S., Mejzlíková, T., Vazsonyi, A. T., & Zábrodská, K. (2016). Big Five Inventory: Základní psychometrické charakteristiky české verze BFI-44 a BFI-10. *Československá psychologie*, 60(6), 567-583.
- Johnson, M. K., Rowatt, W. C., & Petrini, L. (2011). A new trait on the market: Honesty-Humility as a unique predictor of job performance ratings. *Personality and Individual Differences*, 50(6), 857-862. doi: <https://doi.org/10.1016/j.paid.2011.01.011>
- Juríčková, V., Brázdová, M., Vranka, M., Příhodová, T., Drahoňovský, J., Jiříčka, V., Novák, P., Příhodová, K., & Preiss, M. (2018). Integrita osobnosti a související osobnostní charakteristiky. *Aplikovaná Psychologie*, 5(3), 271-290.
- Lee, K., & Ashton, M. C. (2005). Honesty-Humility, the Big Five, and the five-factor model. *Journal of Personality*, 73(5), 1321-1354. doi: <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.2005.00351.x>
- Marcus, B., Lee, K., & Ashton, M. C. (2007). Personality dimensions explaining relationships between integrity tests and counterproductive behaviour: Big Five, or one in addition? *Personnel Psychology*, 60(1), 1-34. doi: <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2007.00063.x>
- McFarland, L. A., & Ryan, A. M. (2000). Variance in faking across noncognitive measures. *Journal Of Applied Psychology*, 85(5), 812-821. doi:10.1037/0021-9010.85.5.812
- Mejzlíková, T., Preiss, M., Maliňáková, J., Raisová, M., & Bolceková, E. (2018). Česká validizační studie Krátká temná trojice (Short Dark Triad, SD3). *Aplikovaná psychologie*, 5, 255-270.
- O'Neill, T. O., & Hastings, S. E. (2011). Explaining workplace deviance behavior with more than just the „Big Five“. *Personality and Individual Differences*, 50(2), 268-273. doi: <https://doi.org/10.1016/j.paid.2010.10.001>
- Oliver, C., Shafiro, M., Bullard, P., & Thomas, J. C. (2012). Use of integrity tests may reduce worker's compensation losses. *Journal of Business and Psychology*, 27(1), 115-122. doi: <https://doi.org/10.1007/s10869-011-9213-x>

- Ones, D. S., & Viswesvaran, C. (2001). Integrity tests and other criterion focused occupational personality scales (COPS) used in personnel selection. *International Journal of Selection and Assessment*, 9(1-2), 31-39. doi: <https://doi.org/10.1111/1468-2389.00161>
- Ones, D. S., Viswesvaran, C., & Schmidt, F. L. (1993). 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. doi: <https://doi.org/10.1037/0021-9010.78.4.679>
- Ones, D. S., Viswesvaran, C., & Schmidt, F. L. (2003). Personality and absenteeism: A meta-analysis of integrity tests. *European Journal of Personality*, 17(S1), 19-38. doi: <https://doi.org/10.1002/per.487>
- Paulhus, D. L., & Williams, K. M. (2002). The Dark Triad of personality: Narcissism, Machiavellianism, and Psychopathy. *Journal of Research in Personality*, 36(6), 556-563. doi: [https://doi.org/10.1016/S0092-6566\(02\)00505-6](https://doi.org/10.1016/S0092-6566(02)00505-6)
- Pavlovský, P. (2013). Osobnost a její poruchy. In J. Raboch & P. Pavlovský (Eds.), *Psychiatrie* (pp. 136-138). Karolinum Press. ISBN: 978-80-246-1985-9.
- Preiss, M., & Mačudová, G. (2013). Dotazník žádoucího stylu odpovídání (BIDR-CZ). *Psychiatrie*, 17, 59-64.
- Preiss, M., Mejzlíková, T., Rudá, A., Krámský, D. & Pitáková, J. (2015). Testing the level of social desirability during job interview on white-collar profession. *Frontiers in Psychology*, 6, 1886. DOI: <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2015.01886>
- Preiss, M., Příhodová, T., Babinčák, P., & Příhodová, K. (2015). Dotazník intenzity náboženské víry – Psychometrické výsledky u českých a slovenských vysokoškolských studentů. *E-psychologie*, 9(2), 36-50.
- Preiss, M. Příhodová, T., Raisová, M., Maliňáková, J., Minarčíková, N., Marková, J., & Krámský, D. (2017). Měření simulace – Test mince v ruce. *Česká a slovenská neurologie a neurochirurgie*, 80/113(3), 307-315.

- Preiss, M., Příhodová, T., Marková, J., & Juríčková, V. (2019). Zralá, optimální a harmonická osobnost – pohled z hlediska integrace a integrity osobnosti. *Psychiatrie*, 23(1), 169-173.
- Příhodová, T., Jirsová, T., Preiss, M., & Juríčková, V. (2017). Integrita a spiritualita – Výsledky empirické studie u běžné populace a kontrastních souborů. *Psychiatrie*, 21(4), 169-174.
- Příhodová, T., Preiss, M., Heissler, R., Straková, E., Sanders, E. M., & Harsa, P. (2021). The relationship between work integrity and other variables and behaviors. *Studia Psychologica*, 63(1), 24-42.
- Raisová, M., Preiss, M., Příhodová, T., & Maliňáková, J. (2018). Aktuální stav invalidity z příčin duševních onemocnění v České republice a zmapování vývoje od roku 2010. *Psychiatrie*, 22(3), 124-131.
- Raisová, M., Preiss, M., Příhodová, T., Maliňáková, J., & Marková, J. (2018). Měření úsilí a simulace – Reyův 15položkový paměťový test. *Psychiatrie*, 22(2), 75-82.
- Raisová, M., Příhodová, T., Preiss, M., Maliňáková, J., & Lumpeová, L. (2019). Vztahy mezi morální integritou osobnosti a invaliditou z příčin duševního onemocnění. *Psychiatrie*, 23(3), 129-140.
- Robinson, S. L., & Bennett, R. J. (1995). A typology of deviant workplace behaviors: A multidimensional scaling study. *Academy of Management Journal*, 38(2), 555-572. doi: <https://doi.org/10.5465/256693>
- Robinson, S. L., & Bennett, R. J. (1997). Workplace deviance: Its definition, its manifestations, and its causes. *Research on Negotiations in Organizations*, 6, 3-27.
- Robinson, S. L., & Greenberg, J. (1998). Employees behaving badly: Dimensions, determinants, and dilemmas in the study of workplace deviance. *Journal of Organizational Behavior*, 5, 1-30.
- Ryan, A. M., & Sackett, P. R. (1987). Pre-employment honesty testing: Fakability, reactions of test taker & company image. *Journal of Business Psychology*, 1(3), 248-256. doi: <https://doi.org/10.1007/BF01020813>

- Skaggs, E. B. (1940). Sex differences in moral attitudes. *The Journal of Social Psychology, 11*(1), 3-10. doi: <https://doi.org/10.1080/00224545.1940.9918728>
- Tarry, H., & Emler, N. (2007). Attitudes, values and moral reasoning as predictors of delinquency. *British Journal of Development Psychology, 25*(2), 169-183. doi: <https://doi.org/10.1348/026151006X113671>
- Wanek, J. E. (1999). Integrity and honesty testing: What do we know? How do we use it? *International Journal of Selection and Assessment, 7*(4), 183-195. doi: <https://doi.org/10.1111/1468-2389.00118>
- Williston, B. (2006). Blaming agents in moral dilemmas. *Ethical Theory and Moral Practice, 9* (5), 563-576. doi: <https://doi.org/10.1007/s10677-006-9036-4>
- Wolff, H. G., & Preising, K. (2005). Exploring item and higher order factor structure with the Schmid-Leiman solution: Syntax codes for SPSS and SAS. *Behavior Research Methods, 37*(1), 48-58. doi: <https://doi.org/10.3758/BF03206397>

Publikace in extenso, které jsou podkladem dizertace

1) s impakt faktorem (IF)

- Hřebíčková, M., Jelínek, M., Blatný, M., Brom, C., Burešová, I., Graf, S., **Mejzlíková (Příhodová), T.**, Vazsonyi, A. T., & Záborská, K. (2016). Big Five Inventory: Základní psychometrické charakteristiky české verze BFI-44 a BFI-10. *Československá psychologie*, 60(6), 567-583.
- Preiss, M., **Mejzlíková (Příhodová), T.**, Rudá, A., Krámský, D. & Pitáková, J. (2015). Testing the level of social desirability during job interview on white-collar profession. *Frontiers in Psychology*, 6, 1886. DOI: <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2015.01886>
- Preiss, M., **Příhodová, T.**, Raisová, M., Maliňáková, J., Minarčíková, N., Marková, J., & Krámský, D. (2017). Měření simulace – Test mince v ruce. *Česká a slovenská neurologie a neurochirurgie*, 80/113(3), 307-315.
- **Příhodová, T.**, Preiss, M., Heissler, R., Straková, E., Sanders, E. M., & Harsa, P. (2021). The relationship between work integrity and other variables and behaviors. *Studia Psychologica*, 63(1), 24-42.

2) bez impakt faktoru

- Juričková, V., Brázdová, M., Vranka, M., **Příhodová, T.**, Drahoňovský, J., Jiříčka, V., Novák, P., Příhodová, K., & Preiss, M. (2018). Integrita osobnosti a související osobnostní charakteristiky. *Aplikovaná Psychologie*, 5(3), 271-290.
- **Mejzlíková (Příhodová), T.**, Preiss, M., Maliňáková, J., Raisová, M., & Bolceková, E. (2018). Česká validizační studie Krátká temná trojice (Short Dark Triad, SD3). *Aplikovaná psychologie*, 5, 255-270.
- Minarčíková, N., Preiss, M., & **Příhodová, T.** (2018). Morální dilema – Pilotní studie nové screeningové metody Školní dilema. *Psychiatrie*, 22(4), 178-182.
- Preiss, M., Krámský, D., & **Příhodová, T.** (2014). Morální usuzování a jednání jako součást integrity osobnosti. *E-Psychologie*, 8(2), 11-28.
- Preiss, M., **Příhodová, T.**, Babinčák, P., & Příhodová, K. (2015). Dotazník intenzity náboženské víry – Psychometrické výsledky u českých a slovenských vysokoškolských studentů. *E-psychologie*, 9(2), 36-50.
- Preiss, M., **Příhodová, T.**, Marková, J., & Juričková, V. (2019). Zralá, optimální a harmonická osobnost – pohled z hlediska integrace a integrity osobnosti. *Psychiatrie*, 23(1), 169-173.
- **Příhodová, T.**, Jirsová, T., Preiss, M., & Juričková, V. (2017). Integrita a spiritualita – Výsledky empirické studie u běžné populace a kontrastních souborů. *Psychiatrie*, 21(4), 169-174.
- **Příhodová, T.**, & Preiss, M. (2019). Teorie plánovaného chování a její využití ve výzkumu. *Psychologie a její kontexty*, 10(1), 39-49. doi: 10.15452/PsyX.2019.10.0003
- Raisová, M., Preiss, M., **Příhodová, T.**, & Maliňáková, J. (2018). Aktuální stav invalidity z příčin duševních onemocnění v České republice a zmapování vývoje od roku 2010. *Psychiatrie*, 22(3), 124-131.
- Raisová, M., Preiss, M., **Příhodová, T.**, Maliňáková, J., & Marková, J. (2018). Měření úsilí a simulace – Reyův 15položkový paměťový test. *Psychiatrie*, 22(2), 75-82.
- Raisová, M., **Příhodová, T.**, Preiss, M., Maliňáková, J., & Lumpeová, L. (2019). Vztahy mezi morální integritou osobnosti a invaliditou z příčin duševního onemocnění. *Psychiatrie*, 23(3), 129-140.