

Univerzita Karlova

1. lékařská fakulta

Studijní program: Psychologie

Studijní obor: Lékařská psychologie a psychopatologie



UNIVERZITA KARLOVA
1. lékařská fakulta

Tereza Příhodová, M.A.

Měření integrity v klinických podmínkách a v situaci výběru

Využití testu integrity v klinické praxi a psychologii práce

Integrity measures under clinical conditions and in selection situations

The use of integrity test in clinical practice and at work psychology

Disertační práce

Vedoucí závěrečné práce/Školitel: doc. PhDr. Marek Preiss, Ph.D.

Konzultant: PhDr. et PaedDr. Pavel Harsa, Ph.D. et Ph.D.

Praha, 2021

Prohlášení:

Prohlašuji, že jsem závěrečnou práci zpracovala samostatně a že jsem řádně uvedla a citovala všechny použité prameny a literaturu. Současně prohlašuji, že práce nebyla využita k získání jiného nebo stejného titulu.

Souhlasím s trvalým uložením elektronické verze mé práce v databázi systému meziuniverzitního projektu Theses.cz za účelem soustavné kontroly podobnosti kvalifikačních prací.

V Praze, 01.03.2021

Tereza Příhodová, M.A.

Podpis

Identifikační záznam:

PŘÍHODOVÁ, Tereza. *Měření integrity v klinických podmínkách a v situaci výběru. [Integrity measures under clinical conditions and in selection situations]*. Praha, 2021. 76 s., 16 příl. Disertační práce (Ph.D.). Univerzita Karlova, 1. lékařská fakulta, Psychiatrická klinika. Vedoucí práce Preiss, Marek.

Poděkování:

Ráda bych zde poděkovala především svému školiteli, panu doc. PhDr. Markovi Preissovi, Ph.D. za vedení celé práce, podporu při zpracování dat a jejich publikaci. Dále bych ráda poděkovala svému konzultantovi, panu PhDr. et PaedDr. Pavlovi Harsovi, Ph.D. et Ph.D. za podporu a porozumění po dobu studia a spolupráci při publikacích. Tímto bych chtěla poděkovat i všem spolupracovníkům, kteří se podíleli na přípravě publikací a konferenčních příspěvků a umožnili tak vznik tohoto nového instrumentu. Vyzdvihnout bych pak chtěla PhDr. Miloslavu Raisovou, Ph.D. a její ochotu zapojit se do projektu a její spoluautorství na publikacích a Mgr. Marka Vranku, který se podílel na náročné statistické analýze a na finální podobě testu z pohledu statistiky. V neposlední řadě bych ráda poděkovala celé své rodině za podporu, toleranci a trpělivost během celého studia.

OBSAH

Abstrakt.....	6
Abstract.....	7
Úvod.....	8
Psychologické a filozofické pojetí integrity.....	11
Pojetí integrity v psychiatrii.....	12
Testování integrity.....	14
Testování integrity v klinických podmínkách.....	16
Testování integrity v situacích výběru.....	18
Cíle a výzkumné hypotézy.....	22
Vývoj testu integrity.....	24
Kontraproduktivní chování.....	25
První fáze – vytvoření a testování položek testu integrity.....	26
Metody administrované společně s testem integrity.....	28
Balanced Inventory of Desirable Responding.....	28
Big Five Inventory.....	31
The Short Dark Triad.....	34
Výsledky pilotní studie a počáteční redukce položek testu integrity.....	36
Výsledky výzkumných studií.....	38
Výzkumné studie s psychiatrickou populací.....	39
Výzkumné studie s nepsychiatrickou populací.....	41
Druhá fáze – opětovná redukce položek testu integrity a vytvoření faktorů.....	43
Třetí fáze – podrobná psychometrická studie a vytvoření finální verze testu.....	49
Diskuze.....	58
Závěr.....	64
Reference.....	65
Přílohy.....	76

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 ověřovanou a hodnocenou 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 nepsychiatrické 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 následné 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. Koncept integrity pramení z původně latinského slova *integer* představující celistvost. Integrita je proto popisována jako celistvost, nedotknutelnost, neporušenost všech struktur a funkcí osobnosti (Čakirpaloglu, 2012) a pojmána jako jedna ze základní vlastností duševně zdravé osobnosti (Hartl & Hartlová, 2010). Kořeny zrodu integrity jako osobnostní psychologické proměnné jsou pak nejčastěji zmiňovány v rámci anglosaské literatury, kde je morální složka integrity diskutována v souvislosti ve vztahu k morálnímu usuzování (moral reasoning), morálnímu rozhodování (moral judgment) a mravnímu jednání, např. bezúhonnost (moral behavior). Vztah mezi morálním usuzováním, rozhodováním a jednáním však není jasně definovaný (Preiss, Krámský & Příhodová, 2014).

Morální usuzování je termín nejčastěji spojovaný se 70. a 80. lety 20. století a s americkým psychologem Lawrenceem Kohlbergem a jeho výzkumnou teorií rozvoje morálního usuzování (Killen & Smetana, 2006). Kohlberg se v rámci své teorie nechal inspirovat Jeanem Piagetem (1932), který je považován za otce výzkumu morálky. Piaget se zabýval rozvojem morálního usuzování u dětí a jejich chápání morálních pravidel. Jeho výzkum probíhal při pozorování různě starých dětí, když si hrály. Na základě tohoto pozorování zjistil, že chápání pravidel lze rozdělit do čtyř stádií (Piaget, 1932). Podle Piageta je první stádium charakteristické pro předoperační období. Pro toto období je typické, že si dítě vytváří pravidla hry samo a často je mění. Pravidla nenesou žádný význam pro ostatní a nedochází tak ke spolupráci nebo soutěžení s ostatními. Druhé stádium se objevuje zhruba kolem 5. roku dítěte, kdy jsou pravidla hry spojovaná s povinností a nelze je měnit pro jiné záměry. Děti v tomto stádiu vyznávají pravidla, která bývají často předepsaná autoritou, naprosto rigidním způsobem. Třetí stádium je typické oslabením morálního realismu a chápáním konvenčních norem, tedy že děti vnímají, že některá pravidla jsou pouze společenské konvence. Čtvrté stádium je tzv. stádium formálních operací a zahrnuje již širší aspekt morálky z pohledu společnosti (Nolen-Hoeksema, Fredrickson, Loftus & Wagenaar, 2012).

Oproti Piagetovi byly Kohlbergovi výzkumy zaměřeny především na využívání a hodnocení příběhů, obsahující morální dilemata, a rozšířil tak Piagetovu teorii i na adolescenty

a dospělý. Vyřešení morálního dilematu a zdůvodnění odpovídá úrovni morálního usuzování předložené Kohlbergem (1969). K hodnocení morálního usuzování a rozhodnutí pak především Kohlbergovi sloužily příběhy s morálním dilematem. Na základě vlastního morálního usuzování jedinec dospěje k morálnímu rozhodnutí, které je buď správné nebo špatné. Mezi nejznámější dilemata patří Heinzovo dilema, které bylo jinými autory modifikováno. Původní Heinzovo dilema pojednává o ženě, která je smrtelně nemocná a k jejímu vyléčení existuje pouze jeden lék, který objevil lékárník žijící ve městě, kde žena umírá. Tento lék je však velice drahý a když si pro něj Heinz přišel, řekl si lékárník o ještě vyšší částku, než původně stál. Heinz se snažil získat peníze pro svoji ženu i u různých přátel a lidí ve městě, ale získal pouze asi polovinu peněz. Šel tedy za lékárníkem, kterému vysvětlil celou situaci, i to, že jeho žena bez léku zemře a požádal ho, aby mu dal lék za levnější cenu. Lékárník ho však odmítl s tím, že on lék vytvořil a chce na něm vydělat peníze. Heinz se tedy ze zoufalství v noci do lékárny vloupe a lék pro svoji ženu ukradne. Na základě tohoto příběhu, má jedinec zhodnotit a zdůvodnit Heinzovo počínání (Nolen-Hoeksema, Fredrickson, Loftus & Wagenaar, 2012).

Morální usuzování pak bylo hodnoceno na třech úrovních, zahrnující prekonvenční, konvenční a postkonvenční morálku, přičemž každá z těchto úrovní je ještě rozdělena do dalších dvou kategorií. Prekonvenční morálka je typická potrestáním pouze pachatele nesprávného jednání, tak aby pachatel dané nežádoucí chování již neopakoval, přičemž nepřihlíží k dalším důsledkům a možným touhám, které k činu vedly. Tato úroveň zahrnuje stádium zaměřené na trest a stádium zaměřené na odměnu. Konvenční morálka pak představuje vyšší stupeň morálního usuzování, díky realizaci nezbytnosti dodržovat zákony a sociální normy tak, aby společnost fungovala. Tato úroveň pak zahrnuje stádium zaměřené na to, aby byl jedinec hodný, tedy aby se vyhnul nesouhlasu od ostatních. A stádium, které je charakteristické dodržováním zákonů a společenských pravidel, tedy je orientováno na autoritu. Načež nejvyšší úroveň morálního usuzování představuje postkonvenční úroveň, které odráží morální hodnoty a principy jednotlivce nezávislé na autoritě, v podobě společnosti nebo sociálních norem. Tato úroveň má také dvě stádia, a sice stádium typické pro chování ve prospěch veřejného blaha, tedy orientované na společenskou normu a stádium vyznávající etické principy zvolené jedincem (Kohlberg, 1969, Nolen-Hoeksema, Fredrickson, Loftus & Wagenaar, 2012). Podle dostupných zdrojů Kohlberg před smrtí druhé stádium třetí úrovně vyloučil, i v jeho výzkumech jich dosahovalo pouze asi 10 % zkoumaných. A dodnes je tato úroveň označovaná jako vysoké stádium morálky (Nolen-Hoeksema, Fredrickson, Loftus & Wagenaar, 2012).

Z uvedených úrovní je patrné, že morální usuzování je tedy pro morální jednání důležité, nikoli však klíčové. Jak bylo zjištěno, morální jednání je oproti morálnímu usuzování prvek, který lze spíše vztahovat k integritě (Connelly, Schmeelk & Lilienfeld, 2006). Důvodem je že ne vždy vše, co lidé říkají a dělají je koherentní (Cribb, 2011). Tedy, morální jednání může, ale zároveň nemusí být důsledkem morálního usuzování, hodnot a přesvědčení. Také se může jednat o pouhou shodu okolností. Podle tohoto pojetí je morální jednání chápáno buď jako stálý rys osobnosti nebo jako proces. V případě, že morální jednání chápeme jako proces, nepředpokládáme relativně stálou tendenci jednat nebo nejednat morálně, jak je tomu v případě, že je toto jednání vnímáno jako stálý osobnostní rys. Namísto toho pracuje s postoji, které se projevují v konkrétní situaci (Preiss, Krámský & Příhodová, 2014) a morální jednání shledává jako rys specificky situační (Leming, 2001; Zimbardo, 2014).

Testováním morálního usuzování a potažmo integrity tímto tradičním způsobem zahrnující hodnocení příběhů jsme zabývali i v rámci naší práce při vývoji testu na integritu, abychom měli porovnání této tradiční metodiky a nově vznikajících testů. Podrobnější popis vývoje příběhu bylo zpracováno a publikováno v rámci přehledného článku (Příloha 2). V rámci tohoto článku předkládáme pilotní studii námi vytvořeného příběhu Školní dilema, který je zaměřený právě na výše zmiňovaný koncept morálního rozhodování. Tato metoda byla porovnávána s výkonností u dotazníků zkoumající různé aspekty podvodného chování. Metoda představuje neosobní morální dilema, tedy zapojení emoční stránky je slabší a předpokládá rozhodování spíše na bázi racionálního kalkulu. Již pilotní studie poukázala na to, že metoda je schopna diferenciací na základě úrovně morálního rozhodování (Minarčíková, Preiss & Příhodová, 2018, Příloha 2), proto byla zařazena i v rámci dalšího testování ve vztahu k novému testu integrity. Zařazení obou metod umožňuje porovnání rozdílů a společných znaků tradičního pojetí a testování úrovně morálního rozhodování a novodobějšího testování spojené s integritou.

Propojením výše zmíněných konceptů morálního usuzování, rozhodování a jednání se dostáváme ke konceptu morální integrity. Tento poměrně široce a nejednoznačně pojatý vícerozměrný komplexní konstrukt poměrně výstižně definoval Dunn (2009). Integrita je podle něj definovaná jako „časově konzistentní soulad mezi morálními hodnotami, společenskými hodnotami a chováním jedince nezávisle na sociálním kontextu“ (Dunn, 2009, str. 109). Morální složka integrity a integrovaná osobnost je dále charakteristická neporušeným morálním

charakterem (Bauman, 2013) a chováním v souladu se společenskými normami (Craig & Gustafson, 1998). Problémem je, že společenské normy a s tím související morálka společnosti není jasně definovaná, protože téměř v každém případě lze nalézt opodstatnitelné příklady chování nebo hodnot, které jsou na první pohled společností vnímány jako negativní (Palanski & Yammarino, 2007). Proto, morální integrita do značné míry souvisí se společensky akceptovatelným chováním a hodnotami.

Jednou z takových hodnot, které se často pojí k morální integritě, je tradiční pojetí poctivosti. Otázkou však zůstává, zda lze poctivost a integritu slučovat v jeden a tentýž konstrukt. Odpověď na tuto otázku poskytuje Yukl a Fleet (1992), kteří vnímají oba konstrukty jako koncepčně odlišné. A nejsou jediní, o několik let později se k nim přidává i Becker (2009), který čestnost neboli poctivost vnímá jako základní prvek integrity, nicméně podle něj není tento základní prvek dostatečně komplexní, aby se rovnal integritě. Morální integrita je vedle samotné poctivosti spojena s osobní zodpovědností v konkrétních situacích (Barnard, Schurink & de Beer, 2008) a vzhledem k tomu, že zahrnuje soulad mezi vlastním jednáním a hodnotami, můžeme ji tedy dále chápat jako určitou formu věrnosti týkající se vlastního morálního přesvědčení, a tedy i co můžeme považovat za vnitřní „etický kodex“. Mezi další specifické znaky integrity lze dále zařadit tendenci jednat v souladu se svými principy v nepříznivých situacích nebo v situacích pokušení, kde hrozí jedinci za takové chování potenciální újma (Worden, 2003).

Psychologické a filozofické pojetí integrity

Integrita je v rámci psychologie a filozofie vymezena jako poměrně abstraktní konstrukt, proto se potýká i s častou kritikou v souvislosti s hodnocením a testováním. Aby bylo testování takto abstraktního pojmu vůbec možné, byly představeny alternativní pojmy, které se přímo vztahují k integritě a patří mezi ně poctivost, důvěryhodnost, spolehlivost, svědomitost nebo stálost (Preiss, Krámský & Příhodová, 2014). Podle DeYounga a kolegů (2002) je možné integritu vztahovat k metarysu stability/socialize. V tomto pojetí pak můžeme o integritě uvažovat jako o nejlepším možném prediktoru pracovního výkonu po obecné inteligenci. V současnosti je dominantní pojetí vnímání integrity jako faktoru vyššího řádu zahrnující svědomitost, přívětivost a emoční stabilitu (Ones, Viswesvaran & Schmidt, 1993), tedy faktory obsažené v pěti-faktorovém (Big-Five model) či šesti-faktorovém modelu

osobnosti (HEXACO). Přesto, že některé studie poukazují na situační charakter integrity (Leming, 2001), integrita nemůže být oddělena od osobních snad a přímo tak souvisí s převzetím odpovědnosti za vlastní jednání (Beebe, 1992). Pokud to shrneme, můžeme integritu chápat jako určitou konzistenci mezi jednáním, hodnotami a postoji, která má jak své vnější projevy, tak i vnitřní charakteristiky, které se váží k osobnosti jedince. Jak bylo již zmíněno, navenek se integrita může projevovat například jako čestnost nebo poctivost a současně uvnitř jedince jde o vnitřní harmonii, celistvost či neporušenost osobnosti.

Podrobnější popis psychologického a filozofického pojetí integrity byl zpracován a publikován v rámci přehledového článku (viz. Příloha 3). V rámci tohoto článku autoři vymezují integritu z pohledu obou disciplín zahrnující i kritickou polemiku týkající se nedostatků přístupu k tomuto konstrukt. Dále se zabírají pokusy českého výzkumu o měření integrity v souvislosti s morálním usuzováním a jednáním. Díky tomuto kritickému zhodnocení současného stavu poznání, doporučují se zaměřit na tvorbu zcela nové metody, která je předmětem této práce.

Pojetí integrity v psychiatrii

Ještě, než se však dostaneme ke konkrétním metodám zaměřující se na testování integrity, je potřeba se zaměřit i na integritu z příbuzné psychiatrické perspektivy. Prvním důvodem začlenění pojetí integrity z pohledu psychiatrie je časté zaměňování integrity popsané výše, související především s psychologickými disciplínami, s integritou nebo spíše integrací osobnosti, jako pojmu objevující se typicky v psychiatrii. V psychiatrii osobnost zahrnuje soubor psychických i tělesných vlastností, určovaný biologickými, sociálními i psychologickými vlivy (Pavlovský, 2013). Na osobnost lze tedy nahlížet z pohledu integrace všech těchto částí. V případě posilování jednoty soudržnosti těchto částí dochází k celkové integraci, oproti tomu na druhé straně při jejím narušení může dojít k jejímu rozpadu, tedy dezintegraci osobnosti (Preiss, Příhodová, Marková & Juríčková, 2019). V rámci klinické praxe se s rozpadem osobnosti, tedy dezintegrací, setkáváme u pokročilých stádií psychických onemocnění. Mezi taková onemocnění patří pokročilé stádium demence a chronická schizofrenie. V obou případech dochází k závažné degradaci osobnosti, díky narušení kontinuity jejího rozvoje. V klinickém obraze převládá vymizení dřívější zájmové činnosti a citových vztahů, emotivita je oploštělá až zcela vyhaslá a myšlení je roztržité (Pavlovský, 2013).

Vedle těchto závažných psychických onemocnění psychiatrie pojednává o integraci a přizpůsobení se i v méně klinicky vysilujících, prograduujících onemocnění. Během celého života je integrace osobnosti jedním z hlavních kritérií normálního fungování jedince. Integrace z pohledu přizpůsobení nás provází celým životem (Preiss, Příhodová, Marková & Juríčková, 2019). Přizpůsobování se týká prostředí, rodinné dynamiky, ontogeneze související s různými vývojovými stádii, zahrnující fyzické, kognitivní a sociální změny. Jednotlivá stádia tak zahrnují období puberty, dospívání a dospělosti a stáří. S těmito stádii se nadále pojí formování identity a rozvoj osobnosti jako takové (Nevid & Rathus, 2012). Dále se přizpůsobení zabýváme z pohledu různých životních situací, zahrnující například stěhování, manželství, odstěhování dětí z domova, úmrtí ale i traumatické nebo stresové situace. A právě špatné nebo nedostatečné přizpůsobení se v jednotlivých fázích života může vést k poruchám přizpůsobení. Tyto poruchy vznikají jako reakce na významnou životní situaci případně jako jeden z následků stresu v souvislosti s traumatem, somatickým onemocněním nebo jiné životní události. Poruchy přizpůsobení se pak v závislosti na délce rozdělují na krátkodobou nebo protražovanou depresivní reakci, přičemž krátkodobá většinou do měsíce odezní. V závislosti na dominanci symptomatiky klinického obrazu se rozdělují na smíšenou úzkostnou a depresivní reakci, s převládající poruchou jiných emocí nebo s převládající poruchou chování. Obecně je pro klinický obraz typická depresivní a úzkostná symptomatika, poruchy spánku a pocit neschopnosti vyrovnat se se situací (Hellerová, 2013).

Psychiatrie tedy pojem integrity pojímá spíše z pohledu integrace osobnosti, a proto je důležité tyto dva pojmy odlišovat a nezaměňovat. Protože zrovna tak, jako jsou tyto pojmy odlišné, jsou pro optimální ontogenezi jedince stejně důležité. Optimální rozvoj totiž zahrnuje jak integraci, tedy souznění jednotlivých složek osobnosti, orientované spíše na vnitřní procesy. Přičemž integrita, tedy vlastnost zahrnující předvídatelnost, spolehlivost nebo čestnost, je orientovaná spíše na vnější procesy, které mohou být pozorovatelné (Preiss, Příhodová, Marková & Juríčková, 2019). Tyto procesy, které jsou pozorovatelné a díky konceptualizaci poměrně komplexního pojmu integrity, měřitelné pomocí psychologických metod. Smyslem této práce je zabývat se především těmi vnějšími procesy, a to u neklinické ale i klinické populace.

Testování integrity

Většina dosavadních přístupů k integritě pojímala konstrukt dichotomicky, člověk buď integritu má nebo nemá. V současnosti již převládá modernější přístup zastávající názor, že člověk jedná v souladu s integritou do větší či menší míry. Nejedná se tedy o dichotomii, ale o škálu chování (Williston, 2006). Jak bylo již v úvodu zmíněno, integrita je poměrně abstraktní, a především filozofický koncept, který byl výzkumníky nejčastěji zachycován díky příbuzným konstruktům, které jsou psychometricky měřitelné, jako je například čestnost či poctivost. Čestný člověk je upřímný a svědomitý vůči ostatním i sobě samému a jeho chování se ztotožňuje s jeho přesvědčením (Kaiser & Hogan, 2010). Vzhledem k příbuznosti a přesahu obou konstruktů jsou testy integrity často spojovány právě s měřením čestnosti. To však neznamená, že by integrita a čestnost byly stejné konstrukty. Čestnost je nepostradatelnou součástí integrity, a to je právě důvodem, proč se testy integrity na ní tolik zaměřují (Barrett, 2001; Coyne & Bartram, 2002; Hooijberg & Lane, 2005; König et al., 2006). Na základě objektivistické filozofie však čestnost odpovídá nejlepšímu zájmu jedince a říkání pravdy, zatímco integrita zahrnuje chování v souladu se s morálními pravidly a zásadami stanovenými společností (Becker, 1998).

Testy integrity patří mezi často používané nástroje ke zjištění morálního charakteru na pracovišti (Cohen et al., 2014). Jejich zrod se datuje již do 40. let 20. století (Sackett & Harris, 1984) v USA, kde se staly nedílnou součástí přijímacích pracovních pohovorů. Tyto testy byly původně vytvořeny se snahou zachytit krádeže a jiné nepoctivé chování na pracovišti (Ones & Viswesvaran, 2001), a to především u profesí, na kterých pracovníci měli nižší platy a zároveň měli dobrý přístup k financím organizace (Preiss, Krámský & Příhodová, 2014). Navazující studie se začaly zaměřovat právě na otázku, co vlastně tedy testy integrity měří a jaká je jejich efektivita. Odpovědí na tuto otázku, byl právě výše zmiňovaný konstrukt poctivosti/čestnosti. A tak se postupně cílem testování stala míra poctivosti v obecnější rovině, tak aby zachytila širší škálu nepoctivého chování, než jsou jen krádeže, která podporuje výše zmíněnou nepostradatelnou součást integrity (Coyne & Bartram, 2002).

První testy integrity byly administrovány pomocí polygrafu, který byl považován za arbitr integrity, jehož pomyslný vrchol můžeme datovat k roku 1985 (Moore & Stewart, 1989). S rozvojem výzkumných aktivit v této oblasti, shledala řada výzkumníků i praktiků testy integrity jako užitečně v praxi a staly se tak mnohem sofistikovanějšími metodami.

V současnosti autoři rozdělují testy integrity do tří kategorií, a to sice na testy zjevné (overt), skryté (covert), které jsou založeny na hodnocení osobnostních rysů (Coyne & Bartram, 2002) a klinické nástroje. V praxi se však většinou setkáváme pouze s rozdělením na testy zjevné a skryté. Důvodem je především nevhodnost využívat klinické nástroje pro účely ověřování integrity jedinců, když byly vytvořeny za zcela jinými účely. Mezi nejznámější klinické nástroje patří Minnesota Multiphasic Personality Inventory (MMPI), kde výzkumníci mohou využívat lži skóru pro odhad integrity. Tento způsob testování se však často setkává s velkou kritikou, vzhledem k tomu, že lži skóry mohou i nemusí se samotným konstruktem integrity souviset. Navíc u některých autorů dochází k tomu, že tato třetí kategorie testů splývá se skrytými metodami (Preiss, Krámský & Příhodová, 2014). U zjevných testů integrity je předpokládáno, že čím více je jedinec ochoten akceptovat nepoctivé chování, tím je i vyšší šance, že se u něj takové chování projeví. Dále je předpoklad, že pokud se jedinec v minulosti přiznal k nečestnému jednání, řadí se do rizikové skupiny kandidátů, protože je u něj na základě předchozích poznatků pravděpodobné, že takové jednání se u něj bude opakovat (Coyne & Bartram, 2002).

Mezi nejznámější zjevné testy integrity patří Reid Report, Stanton Survey, Personnel Selection Inventory či Employee Integrity Index (Collins, 2009). Vzhledem k povaze zjevných testů integrity, byl tento druh hodnocení často vystavován kritice. Z psychometrického hlediska byla však velice dobrá úroveň vnitřní konzistence nalezena u Personnel Selection Inventory i u Reid Report, kde dosahovala úrovně 0,85. Podobné výsledky byly nalezeny i v nezveřejněné disertační práci, která odkazuje na vysokou úroveň vnitřní konzistence s hodnotou 0,86 pro stupnici ICES Compliance Scale, administrované 458 zaměstnancům. Spolehlivost byla dále podpořena test-retestovou reliabilitou, když byl test administrován 114 zaměstnancům o týden později. Druhá administrace stupnice nabyla hodnoty test-retestové reliability 0,92, což poukazuje na vysokou úroveň konzistence (Coyne & Bartram, 2002). Validita testů integrity byla zkoumaná pomocí korelačních koeficientů s příbuznými konstrukty, mezi které řadíme kontraproduktivní chování a pracovní výkon (Coyne & Bartram, 2002). Na základě de Vausovi (2002) klasifikace dosáhl vztah mezi jednotlivými konstrukty střední úrovně, s korelačním koeficientem 0,47 mezi integritou a kontraproduktivním chováním a 0,34 mezi integritou a pracovním výkonem (Coyne & Bartram, 2002).

Podle Coyna a Bartrama (2002) není největší slabinou zjevných testů integrity jejich validita či reliabilita, nýbrž jejich náchylnost k ovlivnění úrovní sociální žádoucnosti. Sociální

žádoucnost se pak nejčastěji projevuje v podobě navození dobrého dojmu (impression management) při hodnocení. Zároveň však oba autoři zmiňují, že sociální žádoucnost je faktor, který je pro výzkumníky i kliniky kontrolovatelný, a i přes toto omezení mají zjevné testy integrity celou řadu výhod a silných stránek a jejich aplikace je nadále podporovaná. Mezi výhody a silné stránky těchto testů řadíme jejich ekvitu, protože nebyla nalezena studie, která by zaznamenala vliv předsudků či zaujatosti vůči menšinám. Další silnou stránkou je jejich rozlišovací schopnost a proveditelnost a jejich celkově neutrální hodnocení potenciálních uchazečů o práci nebo osob hodnocených za jiným účelem. Tímto chtějí autoři říci, že když se testovaných osob zeptali, jak se cítili, když byly pomocí těchto testů hodnoceni, testované osoby neměly vyhraněný názor. Tedy nebyly zde zaznamenány pozitivní nebo negativní postoje nebo názory vztahující se k této části testování, jak tomu občas bývá u jiných metod běžně používaných například během výběrových řízení (Coyne & Bartram, 2002).

Na druhou stranu u testů skrytých se zaměřujeme na osobnostní rysy jedince a jeho vlastní percepci osobnostních vlastností spojených s nečestným chováním. Toto hodnocení se zaměřuje na zvláštnosti nebo netypické projevy spojené s opatrností, spravedlností nebo důvěrou, které jsou zachycovány pomocí klinických metod (Coyne & Bartram, 2002). Mezi nejznámější skryté testy integrity tak patří prakticky jakékoli metody, které hodnotí osobnostní charakteristiky, které do nějaké míry mohou souviset s integritou jedince. Lze sem tedy zařadit například osobnostní dotazníky faktorové struktury osobnosti jako je například BFI nebo HEXACO, za zmínku stojí ale i Personnel Reaction Blank nebo Hoganův osobnostní dotazník (Preiss, Krámský & Příhodová, 2014), dále pak California Psychological Inventory, the Employee Reliability Index (ERI) nebo the Personnel Decisions. Podrobnější popis obou typů testů i informacích týkající se jednotlivých metod může být opět nalezen v předkládaném přehledovém článku (viz. Příloha 3).

Testování integrity v klinických podmínkách

Jak z výše uvedeného popisu testů integrity vyplývá, nejsou testy integrity typicky používaným nástrojem. Jejich využití se v klinické oblasti týká především vyšetřeních související se simulací, nárokování pojistných událostí spojených s úrazem anebo žádostí o invalidní důchody, či jiné možné příspěvky péče související se somatickým nebo psychickým onemocněním. V klinické oblasti se právě na vliv finančních kompenzací u pacientů s poškozením mozku (closed-head injury) zabývala meta-analýza Laurena Bindera a Martina

Rohlinga (1996). V úvodu této meta-analýzy autoři zdůrazňují především termín „kompenzační neuróza“. Tento termín je spojením vztahu mezi mírným poškozením mozku a následků otřesu mozku s finanční kompenzací. Podle výsledků studií minulého století totiž řada následků spojených s mírným poškozením mozku nebo otřesem mozku po vyřízení finanční žádosti vymizela. Na druhou stranu kompenzační neuróza nikterak nevysvětluje případy, ve kterých i po finančním vyrovnání příznaky nadále trvají. Současné odborné diskuze týkající se vztahu finančních pobídek a zotavení pacientů s mírným poškozením mozku nebo po otřesu mozku nadále rezonují s dřívějšími kontroverzními debatami předstírání nebo zveličování následků úrazu za účelem získat finanční kompenzaci versus skutečného nároku na finanční kompenzaci v důsledku úrazu. Není však překvapením, že simulace se běžně objevuje v některých klinických skupinách testovaných pomocí neuropsychologických baterií hodnotící motivaci ke zhoršenému výkonu (Binder & Rohling, 1996). Proto se v řadě klinických zařízení používají v rámci neuropsychologického vyšetření i testy na simulaci, případně testy integrity, zaměřené na osobnost jedince.

Zmíněná meta-analýza Bindera a Rohlinga (1996) shromáždila 17 studií za posledních 20 let, zahrnující klinické soubory pacientů s různým stupněm poškození mozku o celkové velikosti $N=673$ subjektů žádajících finanční kompenzaci a $N=1680$ subjektů, kteří o finanční kompenzaci nežádali. Výsledky meta-analýzy poukázaly na to, že u pacientů žádajících finanční náhradu byla v klinickém obraze patrná pouze krátkodobá amnézie v porovnání s pacienty, kteří o kompenzaci nežádali. Vážená velikost účinku (effect size) byla 0,47 (nevážená 0,57), což poukázalo na statisticky významný rozdíl mezi skupinami ($p < 0,001$). Dále bylo zjištěno při porovnání skupin, že u skupiny, která žádala o finanční kompenzaci, byly pozitivní nálezy poškození centrálního nervového systému méně časté než u pacientů, kteří o finanční náhradu nežádali ($d = 0,37$). Výsledky této meta-analýzy tedy naznačují, že pacienti s menším poškozením mozku častěji žádají o materiální kompenzaci a zároveň vykazují vyšší míru funkčních poruch, v porovnání s pacienty, kteří jsou poškozeni více. Autoři dále zdůrazňují, že studie zahrnuté do této meta-analýzy poukazují na protichůdný vztah mezi finanční pobídkou a mírou poškození mozku. Velikost účinku je pak autory považována za klinicky významný ukazatel toho, že menší poškození mozku souvisí se zvýšenou tendencí žádat o finanční náhradu. Pomocí binomální velikosti účinku autoři dedukují, že za předpokladu, že by došlo k vyřazení možnosti žádat finanční náhradu za újmu způsobenou úrazem s následkem mírného poškození mozku, klesl by počet abnormálních klinických nálezů a stížností o 23 % (Binder & Rohling, 1996). Zde je důležité zmínit, že lehké poškození mozku

nemá běžně nepříznivé následky, a že je u něj vysoce nepravděpodobné, že by se výrazné kognitivní deficity projevily s mnoha měsíčními odstupy. Proto autoři zdůrazňují vliv simulace a využití metod jejího zachycení v rámci běžného neuropsychologického vyšetření (Binder & Rohling, 1996).

Problematicke vztahující se k simulaci (malingering) zahrnující zmiňované předstírání obtíží nebo zkreslování výkonu ve výkonových zkouškách se zabývá řada odborníků z oborů psychologie i psychiatrie, a to především z důvodů jejich dopadů na výsledek vyšetření i žádaných finančních kompenzací v podobě pojistných událostí či invalidních důchodů. Tuto problematiku nalezneme i v 10. revizi Mezinárodní klasifikace nemocí (MKN 10), která pro ni má samostatnou diagnostickou jednotku – Jiné poruchy osobnosti a chování u dospělých. Simulaci a poruchy s ní spojenou řadíme mezi jedny z diagnosticky nejsložitějších fenoménů klinické praxe a je potřeba jej odlišit od nízké snahy při výkonových zkouškách. Proto, i pro tuto skupinu existují testy, které se snaží tyto dva fenomény odlišit. Mezi běžně užívané testy, které svou popularitu nachází v současnosti i v Evropě, patří například Test simulace paměti (Test of Memory Malingering) nebo Test znovupoznání slov (Word Recognition Test), Reyův 15položkový test nebo Test mince v ruce (Preiss et al., 2017), o posledních dvou instrumentech se v této práci ještě zmíníme.

V klinické praxi našli vedle testů na simulaci své uplatnění právě i testy integrity. Možná někoho napadne otázka, zda jsou takové testy pro klinickou praxi vůbec důležité, když již máme zavedené testy zachycující simulaci. A odpověď na tuto otázku je ano jsou důležité, protože jak je patrné z předchozích studií, testy na simulaci se zaměřují především na neuropsychologické poruchy a klinik se může setkat i s klienty, kde by tyto testy nebyly vhodné, případně by svůj účel prozradily. Proto i v klinické praxi nacházíme studie zaměřující se na integritu pacientů v souvislosti s duševním onemocněním. Podrobnější výsledky studií zaměřující se na využití testů integrity v klinické praxi mohou být nalezeny v přílohách související s klinickými daty.

Testování integrity v situacích výběru

Testy integrity, ve své typické podobě popsané výše, patří mezi metody, se kterými se psychologové mnohem častěji, než v klinické praxi setkají v rámci výběrových řízení a v rámci psychologie práce a organizací. V roce 1990 používalo tyto testy v rámci přijímacích pracovních pohovorů zhruba 5 000 firem a u 94-97 % uchazečů, kteří v testech uspěli, nebyly

v prospektivním sledování zjištěny tendence ke kontraproduktivnímu chování nebo krádežím. Na druhou stranu je nutné podotknout, že těmto procentům oponuje 73-97 % uchazečů, kteří testy nesložili úspěšně, přesto však byli do pracovního poměru přijati a po dobu zaměstnání ani oni nevykazovali nežádoucí nebo nečestné chování vůči svému zaměstnavateli. Tento poznatek byl tak významným podnětem pro kritiku validity testování a nutnost dalšího rozvoje a zlepšování testů (Krohe, 2006). Následující průzkumy nadále poukazují na nárůst četnosti administrace testů integrity v rámci výběrových řízení a jejich především ekonomické benefity pro zaměstnavatele. Jako příklad může sloužit statistika pracovních náborů v rámci hotelových řetězců, kde je v průběhu každého roku otestováno přes 29 000 uchazečů o zaměstnání a pouze 6 100 je mimo jiné na základě těchto testů opravdu přijato (Sturman & Sherwyn, 2007). Sturman a Sherwyn (2007) provedli ekonomickou analýzu těchto testů, a to především z důvodu časté kritiky týkající se jejich finanční nákladnosti. Jejich studie se pokusila ukázat, že prvotní vysoké investiční náklady jsou vyváženy, ne-li převáženy úsporami a okamžitým ziskem. V rámci jimi testované firmy, byl okamžitý profit firmy \$135 673 a návratnost investice byla 50 procent. K podobným závěrům došel i Peng (2012), testy integrity hodnotí jako nástroje schopné ušetřit značné finanční náklady, které by vznikly v souvislosti s nástupem rizikových osob a jejich působením v organizaci.

Na testy integrity a jejich využití v rámci pracovních vztahů se zaměřila meta-analýza 28 různých studií Onese, Viswesvarana a Schmidta (2003). Celkový soubor složený ze zmíněných 28 studií obsahoval téměř 14 000 dobrovolníků z řad zaměstnanců ve službách, kteří byli testováni před přijetím a nástupem do zaměstnání právě pomocí testů integrity. Jejich výsledky byly po nástupu do zaměstnání porovnány s mírou pracovní absence, a to jak dobrovolné, tak nevynucené. Osobnostní testy integrity, tedy skryté testy integrity, ukázaly průměrnou prediktivní míru validity na hladině 0,33. Oproti tomu zjevné testy integrity, měly mnohem menší tendenci tyto absence predikovat, jejich průměrná prediktivní validita byla na hladině 0,09. Autoři tak v závěru této meta-analýzy doporučili pro odhad absence u zaměstnanců využívat metody na popis osobnosti. Zároveň však zmiňují, že testy integrity nejsou pouze instrumenty predikující absenci zaměstnanců. Využití testů je mnohem širší zahrnující predikci krádeží nebo celkového pracovního výkonu. Právě u chování typů krádeží na pracovišti nebo predikce celkového pracovního výkonu se ukazují zjevné testy integrity jako lepší nástroje.

V roce 2012 se studie Olivera a kolegů zaměřila na Tescor Survey (American Tescor, 1991), zjevný test integrity, a jeho využití v rámci výběrových řízení různých firem. Tescor Survey je test integrity, který hodnotí testované osoby ve 4 kategoriích, a to krádeže, drogy, předstírání (faking) a nepřátelství (hostility), který je hodnocen jako validní a nediskriminující metoda pro měření integrity (American Tescor, 1991). Tímto testem byly otestováni zaměstnanci 4 různých firem, a to zaměstnanci ošetrovatelského domova pro seniory, zaměstnanci národního autoklubu, zaměstnanci firmy na výrobu potravin a zaměstnanci nejmenované americké multimediální firmy. V rámci studie byly na základě informací předložených každou společností porovnávány nároky na odškodné a s nimi spojené náklady u testovaných a netestovaných osob. Náklady spojené s nároky na náhradu škody pak byly zjištěny díky informacím pojišťovacích agentů, kteří pro danou firmu pojistné události řešili. Skupina testovaná pomocí Tescor Survey zahrnovala nově přijímané zaměstnance, kteří byli otestováni v rámci výběrového řízení. Jediným kritériem pro přijetí do pracovního poměru pak byl pozitivní výsledek testu integrity, žádné jiné údaje (například testy na drogy z moči nebo výpis z trestního rejstříku) nebyly o nově přijímaných zaměstnanců shromažďovány. Tato skupina byla porovnávána se skupinou již dříve přijatých, tedy služebně starších, zaměstnanců, kteří tímto testem v rámci přijímacího řízení nebyli testováni. Výsledky studie poukázaly na to, že nároky na odškodné a s nimi spojené náklady byly staticky významně nižší u testované skupiny. V rámci ošetrovatelského domova pro seniory bylo do studie zahrnuto 7 108 zaměstnanců, z čehož otestováno bylo 8 %. Z těchto 8 % testovaných žádalo o odškodnění pouhé 2,2 % zaměstnanců, oproti 10 % netestovaných zaměstnanců. V přepočtu na průměrné náklady na zaměstnance pečovatelský dům pro seniory vynaložil průměrně \$27 v porovnání s \$212. Zaměstnanců národního autoklubu bylo do studie zahrnuto 6 165, z čehož téměř čtvrtina, 24 %, bylo nově příchozích, tudíž testováno Tescor Survey. Poměr nárokovaných náhrad pojistných událostí u testované skupiny byl 1,6 % oproti 7,0 % u netestované skupiny. V případě národního autoklubu se procenta promítala do částek \$50 v porovnání s \$323 průměrných nákladů na osobu. Firma na výrobu potravin dodala do studie celkem 11 659 zaměstnanců, z tohoto počtu byla otestována testem integrity opět čtvrtina zaměstnanců, 26 %. Procento množství nárokovaných škod u testované skupiny bylo 3,2 % oproti 6,6 % u netestované skupiny. V přepočtu na průměrné náklady na zaměstnance firma na výrobu potravin vynaložila průměrně \$77 v porovnání s \$206. Poslední soubor čítal 8 486 zaměstnanců nejmenované multimediální americké firmy, kde bylo pomocí Tescor Survey otestován největší počet zaměstnanců, a to 69 %. V rámci této firmy bylo procento nárokovaných škod u testované skupiny 3,6 % oproti 5,7 % u netestované skupiny. S tím související průměrné náklady na

zaměstnance byly v poměru \$56 oproti \$309. Oliver s kolegy (2012) tak poukázali na to, že testování integrity zaměstnanců v rámci výběrových řízení lze uplatnit pro snížení nákladů společností spojených s nároky na náhrady škody a tím i potenciálně zvýšit bezpečnost pracovišť. Podrobnější výsledky studií zaměřující se na využití testů integrity v rámci výběrových řízení mohou být nalezeny v přílohách související s neklinickými daty.

Cíle a výzkumné hypotézy

Smyslem této práce bylo vytvořit test integrity, vzhledem k tomu že její měření není v českém prostředí běžnou součástí psychologických vyšetření a provádí se spíše vzácně, a to jak v klinické, tak neklinické sféře. V odborné literatuře nebyly nalezeny systematicky prováděné studie tohoto typu. 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 projevila zájem i řada českých společností, které je chtěly zařadit v rámci výběrových řízení již během pilotní fáze testování.

V rámci této práce jsme chtěli porovnat výsledky měření integrity a úsilí v klinických podmínkách a v situaci výběrových řízení se studii zahraničních autorů a publikovat první možnosti způsobů testování. Práce byla prováděna s předpokladem budoucího využití této metody v oblastech se závažným rozhodováním, mezi které patří například otázky invalidních důchodů, věrohodnost soudně-znaleckých posudků, rozhodování o věrohodnosti výpovědí, konzistentnosti sdělení a dále jako doplňková metoda ke klinickým psychologickým metodám. Z těchto předpokladů je patrné poměrně široké využití a implementace metody v různých odvětvích psychologické, psychiatrické i posudkové praxe.

Hlavním cílem projektu bylo tedy vytvoření originálního testu měřící integritu a úsilí, který bude dostatečně obecný a nalezne své uplatnění v klinické praxi i v situaci výběrových řízení. Vzhledem k tomu, že se jedná o nový instrument, patřily mezi dílčí cíle i studie hodnotící vztah integrity měřené pomocí nově vzniklé metody a dalšími psychologickými proměnnými jakými jsou například osobnostní charakteristiky, ale i dynamické situačně podmíněné

proměnné. Další dílčí cíle zahrnovaly porovnání integrity mezi různými soubory. V rámci klinické praxe se jednalo o psychiatrické a nepsihiatrické soubory. V rámci neklinické praxe jsme se pak zaměřili na soubory lišící se úrovní vzdělání, pracovním zařazením, věku či pohlavím. Obecným cílem celého projektu pak bylo obohatit českou psychologickou, psychiatrickou a posudkovou praxi o novou metodu měřící integritu a úsilí a její postupné zařazení do běžné 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 teoretické zakotvení. V psychologii jsou otázky morálky, etiky nebo právě integrity nejčastěji posuzovány dvěma způsoby, buď se jedná o výše zmíněné příběhové metody hodnotící úroveň morálního usuzování, nebo pomocí dotazníků hodnotící postoje. Vzhledem k tomu, že i testování integrity v sobě obsahuje značnou složku morálky, rozhodli jsme se, při vývoji testu pracovat právě s hodnocením postojů. Postoje představují základní přesvědčení typické pro dané chování nebo situaci. Představují tak jakási vodítka o tom, jaké chování můžeme v určité situaci od jednotlivce očekávat. Postoje často vycházejí z osobních zkušeností, emočně podmíněných zkušeností nebo vlivů společnosti, která je dále formuje. Skládají se z kognitivních prvků, které představují samotný akt chování (Calhoun & Acocella, 1983).

Dobrym příkladem studie hodnotící morální postoje již v minulém století byla studie Skaggse (1940), která se zaměřila na rozdíly postojů mezi muži a ženami, které hodnotili morálně problematické situace, jakými byly například podvádění v práci, flirtování nebo lhaní rodičům. Výsledky této studie odhalily, že rozdíly v postojích mezi muži a ženami nebyly tak rozdílné, jak by mohlo být očekáváno, přesto se našla témata, ve kterých se obě pohlaví významně názorově lišila. Významný rozdíl pak byl shledán v postojích k sexuálním záležitostem, které byly muži hodnoceny benevolentněji. Další studie, kterou je příznačné zmínit vzhledem k tématu této práce je studie Brandta a Wetherella (2012). Důvodem je, že se tato studie zaměřila na poměrně klíčovou otázku výzkumu týkající se postojů, a to na otázku proč jsou některé postoje hodnoceny jako morální a jiné ne. Tato studie založena na podkladu nature vs. nurture diskuze ukázala, že postoje, které jsou ovlivněny genetickými faktory, tedy dochází k jejich předávání z generace na generaci pomocí zakořeněných DNA mechanismů (nature), jsou vnímány odlišně ve srovnání s těmi, které jsou ovlivněny pouze faktory prostředí (nurture). Na základě předchozích studií na dvojčatech autoři pro studii určili koeficient dědičnosti pomocí 20 různých výroků/situací, obsahující morální tematiku. Tyto výroky byly v extrémech zahrnující sexuální napadení a zneužívání dětí až po mimomanželské aféry. Výsledky studie ukázaly, že úroveň heritabilita významně a pozitivně korelovala s morálním přesvědčením a tzv. dědičné postoje byly vnímány jako morálně významnější. Tento poznatek vedl autory studie ke spekulacím, že tzv. dědičné postoje mohou mít větší tendenci k přenosu

z generace na generaci a jejich vnímání je spojeno s morálkou díky tomu, že umožňují přežití v daných situacích (Brandt & Wetherell, 2012).

Výsledky výše zmíněných studií, společně s celou řadou dalších nám poskytují dobrý, vědecky podložený podklad, pro studování integrity, různých typů neetického chování (Skaggs, 1940) a prediktory budoucího chování (Tarry & Emler, 2007) pomocí postojů, a to i přesto, že se postoje mohou v čase měnit (Hastings & Hoge, 1986). Právě na základě závěrů těchto studií, jsme se rozhodli zahrnout v nově vznikajícím testu integrity otázky týkající se nejen skutečného chování, ale především i postojové otázky s předpokladem získání cenných informací o budoucím chování testovaných. Před vytvořením samotných položek, došlo k rešerši dostupné, především zahraniční literatury, zkoumající integritu za pomocí postojů k neetickému chování, které se nejvíce shodovalo s naší operační definicí integrity. Tato rešerše literatury poukázala na to, že v posledních dvou desetiletích se pozornost vědců, zkoumajících integritu, stále více zaměřuje na různé formy kontraproduktivního chování.

Kontraproduktivní chování

Kontraproduktivní chování u zaměstnanců je jev, se kterým se potýká většina organizací (Appelbaum & Shapiro, 2006), přičemž důsledky tohoto rostoucího trendu mohou být velice závažné a dalekosáhlé. Kontraproduktivní pracovní chování je definováno jako dobrovolné jednání, které významně porušuje normy dané organizace a ohrožuje blahobyt organizace nebo jejich členů nebo obou (Robinson & Bennett, 1995), přičemž projevovat se může v různých formách. Představit si ho můžeme v podobě snížené pracovní produktivity zaměstnance, zvýšenými náklady firmy, neefektivní prací nebo zhoršujícím se postavením a pověstí společnosti (Peng, 2012). I zdánlivě neškodné nebo běžné projevy takového chování, zahrnující například „pouhou“ neukázněnost, šíření pomluv, lhaní nebo častou absenci na pracovišti, mohou mít negativní následky pro ostatní členy firmy nebo pro firmu samotnou a způsobovat nemalé finanční ztráty (Ariely, 2012). Z výše uvedeného popisu je patrné, že je pro toto chování typický záměr a úmysl, nejde tedy o náhodné a neúmyslné chyby či akty. Naopak, jedná se o takové chování, které poškozují samotnou organizaci a/nebo její členy, zahrnující však i krom samotných zaměstnanců a zaměstnavatelů i okruh zákazníků, dodavatelů a dalších zainteresovaných stran (Wagnerová, 2011). Někteří výzkumníci dokonce považují za kontraproduktivní i takové pracovní chování, které vzniká v důsledku volního chování bez úmyslu (Spector & Fox, 2005, in Wagnerová, 2011). Zdá se tedy, že samotný úmysl a záměr

nejsou klíčovým faktorem pro hodnocení pracovního chování jako kontraproduktivního, jde spíše o potenciál škodlivosti, který je shodný pro většinu definic tohoto chování (Robinson & Greenberg, 1998). Autoři studií se také dále shodují na tom, že pro toto chování je typické nerespektování společenských a organizačních pravidel a hodnot (Raman, Sambasivan & Kuman, 2016).

Kontraproduktivní chování je zcela běžným jevem, který se ve společnostech a firmách objevuje. Často je však ponecháno bez povšimnutí, nahlášení nebo obojího (Bennett & Robinson, 2000 in Raman, Sambasivan & Kuman, 2016). To, že je toto chování závažné a poškozuje společnost, zaměstnance i třetí stranu dokládají statistiky zahraničních studií shrnující události, které byly nahlášeny či evidovány. Tyto studie uvádějí, že až 42 % žen je na pracovišti obětí sexuálního obtěžování (Gruber, 1990), až 75 % zaměstnanců okradlo svého zaměstnavatele (McGurn, 1988) a u 33-75 % všech zaměstnanců se zaměstnavatel setkal s neukázněností a vědomou absencí či sabotáží (Harper, 1990). Výše zmíněné statistiky poukazují na závažné chování hraničící s porušením zákona. Kontraproduktivní chování se však týká i aktů, které jsou méně závažné, o to ale častější a stejně škodlivé jako tyto závažné příklady. Mezi tyto na první pohled méně závažné příklady chování patří lhaní (DePaulo & DePaulo, 1989), šíření pomluv nebo špatné pověsti (Skarlicki & Folger, 1997) nebo již zmiňované záměrné absence na pracovišti (Johns, 1997). V dnešní, technologicky pokročilé době, se navíc osobám tíhnoucím ke kontraproduktivnímu chování otevírají další možnosti poškozování zaměstnavatele, a to především díky zneužívání informačních a komunikačních technologií (Weatherbee, 2010).

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 právě z pohledu teorie kontraproduktivního chování. Studie či práce, které se nejvíce blížila námi stanovené definice či konceptu pocházely od Robinsona a Bennetta (1995), shrnující koncept kontraproduktivního chování. V rámci této studie je kontraproduktivní chování pojímáno jako typ chování, který v jakékoli formě poškozuje zaměstnavatele. Tyto typy chování pak byly autory rozděleny do čtyř oblastí. První oblast tvořila tzv. poškození majetku (property deviance) zahrnující často zmiňované krádeže, úmyslné poškození majetku nebo úplatky. Druhou oblastí kontraproduktivního chování byla neefektivní práce jedince bez přičinění nebo zapojení dalších osob (production deviance). Pod

tuto oblast spadá odchod ze zaměstnání před koncem pracovní doby, prodloužení povinné pracovní přestávky nad stanovenou míru nebo obecně definovaná pomalá a neefektivní práce. Třetí oblast byla zešíroka označovaná jako tzv. politické poškození (political deviance), pro které je na rozdíl od druhé oblasti typické zapojení dalších zaměstnanců. Spadá sem tedy tzv. favoritismus nebo-li upřednostňování osob na základě sympatií, pomluvy, nebo přenesení viny a obviňování druhých za vlastní chyby. Poslední čtvrtá oblast je tvořena osobní agresí (personal aggression) a představuje tak nejzávažnější formu kontraproduktivního chování hraničící se zákonem, vzhledem k tomu, že může eskalovat až k fyzickým útokům. V navazující studii Bennett a Robinson (2000) zredukovali oblasti kontraproduktivního chování pouze na dvě hlavní kategorie, a sice na poškození v rámci mezilidských vztahů (interpersonal deviance) a na poškození v rámci organizace či společnosti (organizational deviance). Tyto dvě kategorie slouží spíše jako nadstavbové kategorie původních oblastí vzhledem k tomu, že žádný typ výše zmiňovaného kontraproduktivního chování nebyl vymazán.

V rámci vytvoření nového instrumentu jsme se tedy inspirovali těmito studiemi, poukazující na konkrétní a nejčastější typy kontraproduktivního chování související s nízkou mírou integrity. Na rozdíl od původní studie (Bennett & Robinson, 2000) jsme se však rozhodli využít obráceného hodnocení, vzhledem k tomu, že se jedná o hodnocení úrovně integrity, tedy pozitivní vlastnosti, a ne úrovně kontraproduktivního jednání, tedy negativní vlastnosti. Vyšší skóre tak v případě vytvořeného testu integrity je možné interpretovat jako kladné, poukazující na vyšší úroveň integrity. Dále byly v rámci pilotní fáze vývoje metody položky rozděleny do dvou základních kategorií, přičemž první typ položek se zabýval postoji jednotlivce ke kontraproduktivnímu chování (viz. výše metody výzkumu vztahující se k neetickému chování). Druhá kategorie zahrnovala stejné položky, ale posuzovala nikoli postoje jednotlivce, nýbrž zkoumala tendenci k samotnému zapojení se do takového chování. Tudíž zatímco původní studie Bennetta a Robinsona (1995, 2000) hodnotily různé aspekty z pohledu postojů ke kontraproduktivnímu chování, nově vytvořená metoda se zaměřila na konkrétní typy tohoto chování spojené s čestností, respektive integritou a dále byla rozšířena o tendence se zapojit do situací či aktů projevující se nepoctivostí.

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. První škála hodnotí samotnou

úroveň integrity v podobě ruminace, racionalizace a dostupnosti krádeží na pracovišti, zatímco druhá škála hodnotí úroveň sociální žádoucnosti (Ryan & Sackett, 1987). I přes ověřenou kvalitu tohoto dotazníku a povolení původních autorů, jsme měli k dotazníku pouze omezený přístup a jeho využití v tuzemských společnostech nebylo možné. Navíc jak vyplývá i z jeho popisu, byl tento instrument zaměřen pouze na jeden typ kontraproduktivního chování, a to krádeže. Zatímco námi vytvářená metoda se setkává se širším spektrem kontraproduktivního pracovního chování, zahrnující krádeže a další aspekty poškození organizace a mezilidských vztahů.

Metody administrované společně s testem integrity

Pro účely posouzení konvergentní a divergentní validity metody, byly v rámci pilotního testování administrovány ještě další psychologické metody. Metody pro účely tohoto testování byly vybrány 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

Diagnostika úrovně morální integrity osobnosti je do jisté míry poměrně problematický úkol. Na jedné straně se výzkumník potýká s nejasnostmi a značnou variabilitou definic vymežující samotný pojem morální integrity. Na straně druhé je testování integrity, stejně jako samotné využívání jakýchkoli diagnostických metod zahrnujících dotazníková šetření, škály a inventáře zatíženo jistou pravděpodobností záměrného zkreslování odpovědí zkoumané/vyšetřované osoby. Tato kritika se objevila v zahraniční literatuře i ve vztahu k testování integrity a vliv sociální žádoucnosti byl diskutován (Coyne & Bartram, 2002). Zjevné testy integrity se jeví jako ty, které mohou být tímto vlivem postihovány více (Preiss, Krámský & Příhodová, 2014). Jsou však i autoři, kteří zastávají názor, že skryté testy integrity jsou tímto jevem zcela stejně ovlivnitelné (Byle & Holtgraves, 2008).

Na základě kritiky předchozích studií týkající se vlivu sociální žádoucnosti (Coyne & Bartram, 2002) a v souladu s Employee Integrity Indexem byla v rámci pilotní studie respondentům administrována metoda hodnotící její vliv. Vliv sociální desirability byl

zjišťován pomocí Balanced Inventory of Desirable Responding v české verzi BIDR-CZ (Preiss & Mačudová, 2013). Sociální žádoucnost je projev jedince v takovém světle, aby pro něj byl výhodný. Tedy nejedná se čistě o snahu vytvářet lepší dojem, i když tomu tak ve většině případů bývá, nýbrž se jedná o vytváření dojmu, tak, aby z dané situace měl jedinec zisk. V případě vytváření pozitivního dojmu si danou situaci asi není těžké představit, nejčastěji se jedná o situace výběrových řízení. Ale proč by se jedinec měl snažit působit špatně? Odpověď na tuto otázku je jednoduchá, opět se jedná o nějakou formu osobního zisku. Pokud například bude jedinec zkoumaný pro účely nabytí invalidního důchodu nebo sociálních dávek, může být jeho snahou, vytvářet špatný dojem, aby dávky nebo důchod získal v co největší míře (Preiss & Mačudová, 2013; Preiss, Mejzlíková, Rudá, Krámský & Pitáková, 2015). Vliv sociální desirability během testování je patrný napříč profesemi i výzkumnými studie s různým zaměřením. Preiss a kolegové (2006) zkoumali 974 vojáků před odchodem na zahraniční operaci, který byl považován za vysoce motivovaný soubor k úspěchu v rámci psychologického hodnocení a získání kladného posudku pro odjezd. Tento soubor byl porovnáván se souborem psychiatrických pacientů (N = 138), kteří byli posuzováni v rámci dobrovolné hospitalizace. Výsledky statistické analýzy poukázaly na to, že vysoce motivovaní jedinci měli statisticky vyšší tendenci ovlivňovat výsledky v porovnání s nemotivovanou skupinou.

Vliv sociální žádoucnosti na výsledky vyšetření se stal zájmem autorů studií aplikujících i testy integrity (Coyne & Bartram, 2002; Jansen et al., 2002). Coyne a Bartram (2002) se zaměřili přímo na ovlivnitelnost testů integrity během výběrových řízení, kdy je tendence k sociální žádoucnosti nejvyšší. Z výsledků jejich studie je patrné, že při posuzování integrity případně nežádoucího chování, jako je právě kontraproduktivní chování, by měla být sociální desirabilita kontrolována, protože může mít významný vliv na validitu výsledků. Ve světle podobných výsledků následovala i studie Jansena a kolegů (2002). Tato studie poukazuje na to, že společenská touha je spojena se strategiemi prezentace sebe sama a s chováním v souladu s danou situací. Ovlivnitelnost testů integrity byla zkoumaná i z pohledu dostupných studií v metaanalytické studii Alligera a Dwighta (2000). Tato metaanalýza zahrnovala 14 různých studií, které obsahoval oba typy testů, tedy jak skryté tak i zjevné testy integrity. Výsledky poukázaly na to, že jako nejpřínosnější se ukázalo být zařazení osobnostních zkoušek, mezi které v rámci českého prostředí můžeme zahrnout právě Balanced Inventory of Desirable Responding (BIDR-CZ). V rámci překládané práce jsme se tedy i my zaměřili na vliv sociální žádoucnosti a zahrnuli test sociální desirability k sadě administrovaných metod.

Test, který byl zvolen, byl Balanced Inventory of Desirable Responing (Paulhus, 1984; Preiss & Mačudová, 2013). Vzhledem k tomu, že tato metoda byla v minulosti využívána především v souvislosti s testováním osob s nižší úrovní vzdělání, ještě před jejím zařazením do studie jsme ji otestovali na souboru osob s vyšším vzděláním. V rámci naší studie se jednalo o budoucí soudce, státní zástupce a exekutory procházející výběrovým řízením, dále o skupinu vysokoškolských studentů, kontrolní skupinu a skupinu tvořenou příslušníky Policie České republiky. Podrobnější popis teoretického zakotvení i samotné metodologie této studie lze nalézt v Příloze 3. 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; Příloha 4).

Na základě výše zmíněné studie (Příloha 4) a ověření tak vhodnosti využití instrumentu napříč testovanými skupinami, byl test zařazen do testovací baterie. Psychometrická analýza BIDR-CZ byla provedena ve studii Preisse a Mačudové (2013) a poukázala na uspokojivou úroveň vnitřní konzistence hodnocenou pomocí ukazatele Cronbachovo alfa pro obě škály. BIDR-CZ je tedy tvořen 2 škálami, a to škálou sebeklamání (Self-deception scale, SDE) a škálou vytváření dobrého dojmu (Impression Management scale, IM). Dotazník obsahuje celkem 40 položek, které jsou hodnoceny pomocí 7bodové stupnice v rozsahu od 1 = není to pravda po 7 = naprostá pravda. Výsledné skóre je hodnoceno buď jako kontinuální, kde hodnotitel pracuje se všemi položkami, anebo jako dichotomické, kde se zaměřuje pouze na extrémní skóre (Preiss & Mačudová, 2013).

Škála sebeklamání je hodnocena pomocí prvních 20 položek dotazníku, úroveň vnitřní konzistence této škály dosahovala v původní studii 0,70, což bylo autory studie považováno za

uspokojivý výsledek vzhledem k tomu, že se jednalo o dotazník ve fázi vývoje a základního výzkumu z pohledu české verze (Preiss & Mačudová, 2013). Navíc byly téměř shodné výsledky zaznamenány i dalšími studii (Vispoel & Tao, 2013; Li & Bagger, 2007). Škála sebeklamání je v literatuře také často spojována s obrannými mechanismy (alternativní označení, se kterým se můžeme setkat je ego-defense scale). Skóre na této škále vypovídá o úrovni klamání sebe sama, tedy úrovně, do jaké je nevědomě narušena tendence vylepšovat sebeobraz. Vyšší skóre tak indikuje nízkou úroveň sebeklamání a tendenci přehánění dobrého nebo špatného přizpůsobení (Preiss & Mačudová, 2013).

Škála vytváření dobrého dojmu je hodnocena pomocí druhých 20 položek dotazníku, vnitřní konzistence této škála byla taktéž uspokojivá a dosahovala úrovně 0,80, což by odpovídalo i podmínkám pro základní výzkum (Preiss & Mačudová, 2013). Výsledky této škály byly opět shodné i s předchozími zahraničními studii (Vispoel & Tao, 2013; Li & Bagger, 2007). Škála vytváření dobrého dojmu je oproti škále sebeklamání spojena s vědomým klamáním druhého, nejedná se tedy o nevědomé obranné mechanismy, které by jedince spojovali s uváděním nepřesných informací. V literatuře je často spojovaná s přeháněním ctností a chováním, které je málo pravděpodobné, že se v reálném životě vyskytne. Vyšší skóre na škále může poukazovat na vyšší tendence v lhaní a předstírání v pozitivním i negativním směru. Vzhledem k tomu, že se oproti škále sebeklamání jedná o vědomé zkreslování vlastního obrazu je vyšší skóre považováno za více závažné (Preiss & Mačudová, 2013).

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. Statistiky významné korelace pak shledala ne jedna zahraniční studie (Wanek et al., 2003; Marcus et al., 2007, Ones, Viswesvaran & Schmidt, 1993; Ones, Viswesvaran & Schmidt, 2003), proto se i pětifaktorový model Big Five stal předmětem diskuze k zařazení do testovací baterie v souvislosti s nově vznikajícím testem integrity. Nejsilnější korelační koeficienty byly nalezeny s dimenzemi Svědomitosti, Přívětivosti a Neuroticismu. Autoři pak uvádí, že zejména dimenze Svědomitosti se zdá být tou klíčovou dimenzí při měření integrity a z hlediska konstruktové validity, je to právě Svědomitost, která vystihuje charakter integrity (Ones & Viswesvaran, 2001). Svědomitost je podle pětifaktorového modelu osobnosti interpretována jako zásadovost, potřeba kontroly a soustředěnost. Z pohledu novějšího HEXACO modelu je

svědomitost sycená čtyřmi základními facety, které zahrnují organizaci, pilnost, perfekcionismus a opatrnost (Lee & Ashton, 2004). Vysoce svědomití jedinci tak bývají často ambiciózní a mají vysokou úroveň sebekázně, jsou pracovití a mohou dokonce tíhnout k perfekcionismu a kompulzivnímu chování. Naopak jedinci s nízkou mírou svědomitosti jsou často označováni za líné, špatně organizující si čas, nesoustředěné, bez tahu na branku a méně ambiciózní (Costa & McCrae, 1992). Autoři však zároveň uvádí, že přesnější predikce kontraproduktivního chování je možná díky zahrnutí dimenze Přívětivosti a Neuroticismu (Ones & Viswesvaran, 2001). Z popisu dimenzí je pak patrný předpoklad, že Svědomitost i Přívětivost by měla s testy integrity korelovat pozitivně, zatímco Neuroticismus negativně. V překladu to tedy znamená, že čím je člověk svědomitější nebo přívětivější, tím vyšší úroveň integrity u něj lze očekávat. Naopak čím má člověk vyšší tendenci tíhnout k neurotickým stavům, tím se jeho úroveň integrity snižuje.

Studie zkoumající vztah integrity a svědomitosti dokládají významné korelace v pozitivním směru v rozmezí od 0,30 po 0,45 (McFarland & Ryan, 2000; Murphy & Lee, 1994). Přičemž studie prakticky nerozlišují skryté a zjevné testy integrity a korelace se nacházejí u obou typů (Sackett & Wanek, 1996; Warr, Bartram & Martin, 2005). Svědomitost nejsilněji koreluje s pracovním výkonem v tzv. „udržovacím stádiu“, tedy v případě dlouhodobého pracovního poměru zaměstnanců (Stewart, 1999). Podle Stormera a Fahra (2010) zase existuje negativní korelace mezi absencemi na pracovišti (tedy jedním z faktorů integrity) a svědomitostí. Dosavadní výzkumy dále poukazují na významný vztah mezi pětifaktorovým modelem Big Five a kontraproduktivním chováním (Salgado, 2002). Hodnoty, jakých jedinec dosáhne v jednotlivých dimenzích Big Five vykazují úzké propojení na hodnocený úspěch daného jedince, a to v řadě různých povolání (Hogan et al., 1996 in Matthewman, Rose & Hetherington, 2009), v oblasti budování vlastního podnikatelského záměru (Ciavarella et al., 2004 in Matthewman, Rose & Hetherington, 2009) či úspěchu vedení druhých, tedy nabývat dojmu u druhých, že jsem dobrý vůdce (Judge & Bono, 2001 in Matthewman, Rose & Hetherington, 2009). Výsledky těchto studií podporují předpoklad, že pětifaktorový model Big Five je propojený s mnoha důležitými aspekty chování, které je možné velice dobře využít v rámci testování v oblasti psychologie práce (Matthewman, Rose & Hetherington, 2009), kam právě hodnocení úrovně integrity spadá.

V rámci pojetí integrity Ashton, Lee a Son (2000) vyčlenili vedle zmiňovaných 5 dimenzí ještě samostatnou šestou dimenzi osobnosti, kterou se stala poctivost (Honesty). Tato

samostatná dimenze pak přispěla k vývoji struktury osobnostního modelu HEXACO jako pocitovost-pokora (Honesty-Humility), který je často s pětifaktorovým modelem osobnosti Big Five srovnáván. A kvůli kterému, bývá využití pětifaktorového modelu osobnosti Big Five často kritizováno. Dimenzi Poctivost-Pokora můžeme interpretovat z pohledu upřímnosti, čestnosti a snížené potřebě k domýšlivosti a chamtivosti. Tato dimenze zahrnuje specifické aspekty, které nekorelují s žádnou dimenzí pětifaktorového modelu, proto je tento model navrhován namísto původně stanoveného modelu (Lee, Ashton & de Vries, 2005). Nicméně, testy integrity, které jsou předmětem této práce, měřící poctivost, zkoumají a jsou především využívány ve vztahu k dimenzi Svědomitosti, která je v rámci Big Five zastoupená (Fine, Horowitz, Weigler & Basis, 2010).

V rámci této práce a pro účely ověření konstruktové validity a dalších psychometrických vlastností nově vzniklého testu integrity jsme se rozhodli zvolit pětifaktorový model osobnosti Big Five, obsahující klíčovou dimenzi Svědomitosti. Tato varianta byla oproti HEXACO modelu zvolena z důvodu časové úspory, menších požadavků na testované osoby, a tedy i vyšší předpoklad úspěšného dokončení celé baterie, a díky dostupnosti dané metody ve spolupráci s Psychologickým ústavem Akademie věd České republiky. Pro účely pilotní studie byla použita verze BFI-44, u které byly i díky této studii ověřeny základní psychometrické charakteristiky. Podrobnější popis včetně teoretického zakotvení a začlenění našeho souboru v rámci metodické studie Big Five Inventory je shrnuto v Příloze 4. Z pohledu psychometrických vlastností BFI-44, byla metoda shledána jako spolehlivá. Úroveň vnitřní konzistence byla v rozmezí od 0,65 po 0,83. Test-retestová reliabilita (0,79) s odstupem testování 2 měsíců odpovídala také základním požadavkům psychometrických studií, podobně jako faktorová struktura české verze dotazníku (Hřebíčková, Jelínek, Blatný, Brom, Burešová, Graf, Mejzlíková, Vazsonyi & Zábrodská, 2016; Příloha 5).

Dotazník BFI-44, vytvořený v USA Johnem a Srisvastavem (1999), se skládá, jak už název sám napovídá ze 44 krátkých slovních spojení, které jsou respondentem hodnoceny na pětibodové škále, kde 1 = zcela nesouhlasím a 5 = zcela souhlasím. Tyto položky sytí 5 dimenzí, a sice 8 položek sytí dimenzi Extraverze, 9 položek sytí dimenzi Přívětivosti, 9 položek sytí dimenzi Svědomitosti, 8 položek sytí dimenzi Neuroticismu a 10 položek sytí dimenzi Otevřenosti k novým zkušenostem. Z celkového počtu 44 položek je 16 položek formulováno tak, aby vyjadřovalo opačný pól dimenze, tedy se jedná o reverzibilní položky. Vyhodnocení a interpretace jednotlivých dimenzí se dosáhne pomocí součtu bodů vybraných položek pro všech

pět dimenzí osobnosti. Z pohledu interpretace BFI-44 zahrnuje všeobecně uznávané charakteristiky pětifaktorového modelu, který je založen na předpokladu, že osobnost lze popsat prostřednictvím pěti globálních vlastností, pro něž se zavedlo dnes velmi známé a odborníky užívané oslovení Big Five (Goldberg, 1990), případně akronymem OCEAN (O = Otevřenost k novým zkušenostem (Openness to new experiences); C = Svědomitost (Conscientiousness); E = Extraverze (Extraversion); A = Přívětivost (Agreeableness); N = Neuroticismus (Neuroticism). 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).

The Short Dark Triad

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). Model Temné trojice je složen ze tří sociálně averzních dimenzí osobnosti, a to machiavelismu, neklinického narcismu a neklinické psychopatii. Všechny tři tyto dimenze se koncepčně od se liší, přesto, že je možné nalézt odborné studie, které poukazují na jejich vzájemné překrývání (McHoskey, Worzel & Szyarto, 1998). I přes koncepční odlišnosti se však původní autoři modelu společně s dalšími výzkumníky shodují na tom, že machiavelismus, neklinický narcismus a neklinická psychopatie shodně korespondují s necitlivým manipulativním interpersonálním stylem jednání, s nedostatkem empatie (Jones & Paulhus, 2011a; Jones & Paulhus, 2011b), s tendencí využívat druhé pro vlastní prospěch a s nepřátelstvím v osobních vztazích (Lynam & Gaughan, 2011). Důvodem pro začlenění této metody v rámci testové baterie administrované společně s testem integrity byla studie Furnhama, Richardse a Paulhuse (2013), která poukázala na korelaci a zvýšení kontraproduktivního chování u jedinců s akcentací těchto osobnostních rysů.

Pokud se podíváme na jednotlivé dimenze modelu Temné trojice, zjistíme, že zahraniční výzkumné studie poukázaly na to, že nejsilnější vztah s ohledem na integritu byl prokázán u machiavelismu a neklinické psychopatii (Connelly, Lilienfeld & Schmeelk, 2006). Machiavelismus je konstrukt, úzce propojený s tendencí lhát a podvádět (Snell, Sydell & Lueke, 1999), charakteristický pro jasnou dispoziční tendenci k manipulaci a využívání

druhých ve vlastní prospěch (Ashton, Lee & Son, 2000) a za každou cenu (Christie & Geis, 1970). Oproti tomu neklinická psychopatie se rozezná od machiavelismu tím, že je pro ní typické využívat tvrdé postupy vůči druhým osobám a tíhne k antisociálnímu chování (Furnham, Richards & Paulhus, 2013). Předchozí výzkumné studie (Ashton, Lee & Son, 2000), podobně jako námi předkládané studie očekávali, že vztah mezi těmito konstrukty a integritou bude v negativní směru, konkrétně, že se bude jednat o pravý opak integrity. Ashton a kolegové (2000) tuto hypotézu také potvrdili. V rámci jejich studie lidé s vysokou mírou integrity vyjadřovali oproti machiavelistům silnou neochotu využívat druhé ve vlastní prospěch. Navíc jejich studie poukázala na to, že integritu, jako pravý opak machiavelismu, lze považovat za šestou dimenzi osobnosti, protože s žádnou jinou dimenzí pětifaktorového modelu osobnosti korelace s machiavelismem prokázána nebyla.

V rámci této práce a pro ověření divergentní validity a dalších psychometrických vlastností nově vzniklého testu integrity jsme se rozhodli model Temné trojice zahrnout do testovacího balíčku. 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. Podrobnější popis validizační studie včetně teoretického zakotvení dotazníku Krátká temná trojice je shrnuto v Příloze 5. Položky jednotlivých škál byly vyhodnocovány na základě položkové analýzy odpovídající teoretickému modelu původní verze představené Jonesem a Paulhusem (2014). Úroveň vnitřní konzistence byla pro všechny tři škály uspokojivá v rozmezí od 0,70 po 0,72. Test-retestová reliabilita (0,836; 0,499; 0,772 pro jednotlivé škály) s odstupem testování 2 měsíců odpovídala také základním požadavkům psychometrických studií, podobně jako faktorová struktura české verze dotazníku. Vedle těchto základních psychometrických ukazatelů byly zkoumány i korelace jednotlivých dimenzí modelu Temné trojice s modelem Big Five, které odpovídaly výsledkům předchozích studií (Mejzlíková, Preiss, Maliňáková, Raisová & Bolceková, 2018, Příloha 6).

Škála Krátká temná trojice vycházející z psychologického modelu/konceptu Temné trojice se skládá z 27 položek. Každá položka je hodnocena na 5bodové škále, kde 1 = zcela nesouhlasím a 5 = zcela souhlasím. Jednotlivé položky jsou pak podle původního konceptu rozděleny do tří společensky negativních osobnostních rysů osobnosti, a to machiavelismu (9 položek), neklinického narcismu (9 položek) a neklinické psychopatie (9 položek). Skóry jednotlivých škál odpovídají součtu položek sytících daný osobnostní rys (Mejzlíková, Preiss,

Maliňáková, Raisová & Bolceková, 2018; Příloha 6). Vysoký skór machiavelismu odpovídá snaze strategicky se prezentovat a působit sociálně žádoucím dojmem a vyšší tendencí skrývat neatraktivní stránky osobnosti (Hogue, Levashina & Hang, 2013; Mejzlíková, Preiss, Maliňáková, Raisová & Bolceková, 2018; Příloha 6). Takoví lidé mají vysoké sklony k sobectví, cynismu a pohrdání morálními pravidly. Neklinický narcismus je charakteristický pro osoby akcentující vlastní důležitost, dominanci sebestřednost a pýchu. A v neposlední řadě pro osoby s vysokou úrovní neklinické psychopatie je v rámci tohoto šetření typický impulzivnější charakter chování, nízká empatie a úzkostnost (Mejzlíková, Preiss, Maliňáková, Raisová & Bolceková, 2018; Příloha 6). Pro tuto metodu vzhledem k jejímu dalšímu možnému využití napříč nejrůznějšími výzkumnými projekty byl vydán i manuál obsahující 25 položkovou škálu, příručku k využití a 3 šablony (Barcaj, Příhodová, Bolceková, Preiss, Maliňáková & Raisová, 2018).

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. Na základě odpovědí jednotlivých položek bylo spočteno průměrné skóre pro kategorii krádeže, využití času, etické chování a podvádění. Průměrné skóre bylo spočteno jako součet jednotlivých skóru vydělený počtem položek pro danou kategorii. Pilotní studie se účastnilo 157 participantů (53 % žen) s průměrným 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 tomu, že při ověření normálního rozložení dat Shapiro-Wilk test poukázal u některých proměnných na nenormální rozložení, použili jsme pro účely statistické analýzy neparametrické metody. Poměrně dobré výsledky byly shledány mezi kategoriemi nového testu integrity a proměnnými, které byly zastoupeny osobnostními dotazníky. 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 ($N = 96$) byl proveden Shapiro-Wilk test normality, který poukázal na nenormální rozložení dat ($W = 0,969$, $p = 0,022$). Z tohoto důvodu byly pro porovnání výsledků použity neparametrické testy. Tabulka 1 poukazuje na zjištěné pozitivní a statisticky významné korelace se všemi dimenzemi nového testu integrity a Employee Integrity Indexu (EII).

Tabulka 1. Pilotní studie – Spearmanova korelace napříč dimenzemi testu integrity a Employee Integrity Indexu

Proměnná	Krádeže	Využití času	Neetické chování	Podvádění	EII
Krádeže	---	0,637**	0,642**	0,587**	0,263**
Využití času	0,637**	---	0,646**	0,564**	0,244*
Neetické chování	0,642**	0,646**	---	0,675**	0,319**
Podvádění	0,587**	0,564**	0,675**	---	0,276**
EII	0,263**	0,244*	0,319**	0,276**	---

Poznámka: EII = Employee Integrity Index; ** statisticky významná korelace na hladině $p < 0,01$; * statisticky významné korelace na hladině $p < 0,05$

Položky původní verze dotazníku byly rozděleny do kategorií krádeže, využití času, neetické chování a podvádění. Každá z těchto kategorií dále obsahovala položky vztahující se k postojům a vlastnímu skutečnému chování. Výsledky pilotní studie však ukázaly, že tyto 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 popsány níže.

Výsledky výzkumných studií

Pilotní studie i všechny navazující výzkumné studie byly schváleny etickou komisí Národního ústavu duševního zdraví, Topolová 748, Klecany 250 67. Studie byly prováděny v souladu s etickými standardy stanovenými Helsinskou deklarací z roku 1964. Před zařazením do studie stvrdil podpisem informovaného souhlasu každý účastník svůj souhlas se zařazením do studie. Veškeré údaje byly zpracovány důvěrně a byla aplikována striktní pravidla udržující subjekty v anonymitě.

V rámci jednotlivých studií jsme se zaměřili na využití testu u klinických a neklinických skupin zaměřené na výběrová řízení. Dále jsme se zaměřili i na rozdíly v rámci demografických proměnných, zahrnující například rozdíly mezi muži a ženami, rozdíly ve vztahu k úrovni dosaženého vzdělání nebo profese. Vedle těchto rozdílů, jsme se zaměřili i na jiné spíše dynamické proměnné a jejich vztah k integritě. V neposlední řadě jsme se zaměřili i na velice specifické a homogenní skupiny, příznačné pro předpokládanou nízkou nebo vysokou úroveň

integrity a jejich porovnání s běžnou populací. Jednotlivé studie byly prováděny po celou dobu tohoto projektu souběžně.

Výzkumné studie s psychiatrickou populací

V rámci studií klinických, tedy studií zahrnující klinickou, 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.

Právě na simulaci se zaměřila psychometrická studie představující skrínigový nástroj Test mince v ruce. Podrobnější popis samotného testu a aplikace testu u klinické populace byl zpracován v článku v Příloze 7. Cílem této studie bylo nejen představení metody Test mince v ruce a jeho případné uvedení do klinické praxe, zároveň byla hodnocena snaha o oslabený výkon do takové míry, kdy by záměrně zkreslené výsledky byly tak dobře maskovány, aby nebyly rozpoznatelné. Test byl administrován respondentům z běžné, zdravé populace, přičemž těmto respondentům byl podle instrukce administrován jeden ze tří scénářů indikujících, jaký výkon, mají v testu podat. Poté následoval sběr dat klinické populace, ve které byli zahrnuti psychiatričtí pacienti s diagnózou afektivní nebo 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. Z pohledu psychometrických ukazatelů byla senzitivita (87,5 %) a specificita (92,5 %) testu podobná předchozím zahraničním studiím a blížily se ideálním hodnotám. Díky těmto hodnotám lze předpokládat, že Test mince v ruce je

schopen odlišit osoby, které záměrně podávají zkreslený, zhoršený výkon (Preiss, Příhodová, Raisová, Maliňáková, Minarčíková, Marková & Krámský, 2017, Příloha 7).

Druhou metodou pro ověření míry simulace či snahy při vyšetření, která byla v rámci projektu testována byl test paměti, a to Reyův 15položkový test paměti. 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. Reyův 15položkový paměťový test je doporučen jako skriningová metoda, v případě že je použit ještě s dalšími testy zaměřenými na simulaci, jako je například Test mince v ruce (Raisová, Preiss, Příhodová, Maliňáková & Marková, 2018, Příloha 8). Podrobné statistické analýzy a výsledky studie jsou shrnuty v článku v Příloze 8.

Další studie se již zaměřili přímo na aplikaci a využití testu integrity jako takového u psychiatrické populace. Testy týkající se simulace, ale především testy integrity mohou v klinické oblasti nalézt své uplatnění především v oblastech se zásadním rozhodováním, tedy v rámci forezních šetření případně v klinických šetření týkající se neschopnosti pracovat či přímo přiřčení invalidních důchodů. Právě na problematiku invalidních důchodů z psychiatrické indikace jsme se v rámci této práce zaměřili. Shrnutí aktuálního stavu invalidity v rámci České republiky pak shrnuje přehledový článek, příloha 9. Tento přehledový článek mapuje vývoj invalidity indikovaný díky psychiatrickému onemocnění a stav vyplácení důchodů od roku 2010 (Raisová, Preiss, Příhodová & Maliňáková, 2018, Příloha 9). V reflexi na mapování stavu invalidity v rámci České republiky byla provedena studie hodnotící vztah mezi morální integritou a invaliditou z psychiatrické indikace, jehož výsledky a analýzy jsou shrnuty v článku v Příloze 9. Studie zahrnovala 77 respondentů z řad psychiatrických pacientů diagnostikovaných s afektivní nebo neurotickou poruchou, kteří byli rozděleni 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. Jak již bylo zmíněno 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, Příloha 10).

Výzkumné studie s nepsychiatrickou populací

V rámci studií neklinických, tedy studií zahrnující neklinickou, běžnou populaci byla data sbírána pomocí nově vzniklého testu integrity a dalších běžně administrovaných psychologických metod, zaměřených zejména na osobnost a konstrukty příbuzné s integritou. Každý ze souborů byl testován novým testem integrity, dále metodou BFI-44 shodující se s pětifaktorovým modelem osobnosti, metodou SD3 shodující se s modelem Temné triády a metodou BIDR-CZ hodnotící úroveň sociálně žádoucího stylu odpovídání. Hlavním cílem studií s neklinickou populací bylo ověření využití testu v rámci výběrových řízení, opakovaných hodnotících posudků a výzkum zabývající se otázkami morálky a integrity. Některým souborům byly administrovány ještě další psychologické metody, a to zejména za účelem ověření vztahů k integritě a případně k nabídnutí alternativního modelu testování integrity, vzhledem k nákladnosti samotných testů.

Právě na ověření vztahů mezi integritou a dalšími proměnnými a nabídnutí případného alternativního modelu testování integrity u běžné populace se zaměřil článek v Příloze 10. V rámci této studie jsme se zaměřili na dvě základní věci, a to nejprve na vliv vzdělání, potažmo profese na úroveň integrity, takže jsme testovali, zda se liší respondenti pracující na pozicích tzv. bílých límečků a respondenti pracující na pozicích tzv. modrých límečků. A dále jsme se zaměřili na pracovní integritu a na chování, které ji přímo ovlivňuje. Vedle samotného chování jsme testovali i řadu proměnných, které integritu mohou posílit nebo ji naopak oslabovat, a to v souvislosti s pracovním prostředím. Této studii se účastnilo celkem 121 osob, které byli

původně rozděleny do dvou skupin v závislosti na typu profese, vzhledem k tomu, že se ale neprokázaly statisticky významné rozdíly mezi skupinami, byl soubor pro další účely testování brán jako celek. Dále se 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. Na druhou výzkumnou otázku nám poskytl odpověď 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 jsme se v rámci této studie zaměřili i na chování, které může být integritou přímo ovlivněno. Výsledky statistické analýzy poukázaly na to, že úroveň pracovní integrity má přímý vliv na nežádoucí, neetické pracovní chování (např. podvádění v práci) a na zvýšenou tendenci k morálnímu vyvázání se (Příhodová, Preiss, Heissler, Straková, Sanders & Harsa, 2021). Podrobnější popis metod, statistických analýz a výsledků je možné nalézt v Příloze 10.

V dalších dvou studiích jsme se zaměřili na dva zcela kontrastní soubory, u kterých lze očekávat naprosto odlišné hodnoty a úroveň integrity. První studie (viz. Příloha 12) se zaměřila na řádové sestry a bratry a jejich porovnání s běžnou ateistickou populací. 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. Dále byly v rámci této výzkumné studie ověřeny jeho základní psychometrické vlastnosti, zahrnující úroveň vnitřní konzistence a faktorovou strukturu (Preiss, Příhodová, Babinčák & Příhodová, 2015; Příloha 13). Za použití tohoto dotazníku byly v první studii porovnávány konstrukty integrity a religiozity/spirituality z pohledu vzájemných vztahů na souboru z běžné populace čítající 191 respondentů. Vzhledem k tomu, že 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. Ve druhé studii bylo testováno 60 osob, které dosahovali minimálního skóre v oblasti religiozity/spirituality, lze je tedy pokládat za ateisty, a porovnávali jsme je s osobami, které naopak dosahovali vysokých skóre z pohledu intenzity náboženské víry, zde se jednalo o 26 řádových sester a bratrů. V rámci takto kontrastních souborů již byly výsledky statistické analýzy mezi skupinami

významné. Soubor řádových sester a bratrů dosahoval významně vyššího skóre úrovně integrity v porovnání s ateistickou populací. Tyto výsledky naznačují, že lze předpokládat vliv míry religiozity/spirituality na úroveň morálního, etického chování. Je však nutné podotknout, že soubor řádových sester a bratrů byl malý a návazné studie potvrzující tyto výsledky a případně vysvětlující vliv religiozity/spirituality na integritu s větší citlivostí náboženských projevů v reálném životě by měly být provedeny (Příhodová, Jirsová, Preiss & Juríčková, 2017, Příloha 12).

Druhá studie (Příloha 14), která se zaměřila na naprostý protipól výše zmiňované studie na řádových sestřích a bratrech byla studie zkoumající úroveň integrity u pachatelů násilné trestné činnosti. V rámci této studie bylo porovnáváno 48 pachatelů násilné trestné činnosti s kontrolní skupinou 48 osob z běžné populace, bez historie trestné činnosti. Vzhledem k tomu, že v době, kdy tato studie probíhala nebyl ověřen vliv demografických proměnných na úroveň integrity, byla kontrolní skupina tvořena respondenty z oblasti zaměstnanců na pozicích vyžadující běžně nižší úroveň vzdělání. Přesto dosahoval kontrolní soubor vyššího vzdělání oproti odsouzeným. 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 vyjma výše zmiňovaného kontraproduktivního chování, může mít přesah i k predikci závažného neetického chování hraničícího s kriminálním a antisociálním chováním. Zároveň je však důležité podotknout, že v této studii dosahovali trestané osoby nižší úrovně sociálně žádoucího odpovídání, což také může mít významný vliv na výsledky celé studie (Juríčková, Brázdová, Vranka, Příhodová, Drahoňovský, Jiříčka, Novák, Příhodová & Preiss, 2018). Vedle samotné integrity byly u těchto souborů zkoumány i ostatní osobnostní proměnné, zahrnující pětifaktorový model osobnosti a model Temné triády. Podrobnější popis metod, statistických analýz a výsledků je možné nalézt v Příloze 13.

Druhá fáze – opětovná redukce položek testu integrity a vytvoření faktorů

Vzhledem k výsledkům jednotlivých výzkumných studií zmíněných výše a dále díky potřebě vytvořit opět faktory, která by bylo možné interpretovat byl test opětovně podroben statistické analýze. Tato analýza měla za účel test zefektivnit a dále zkrátit. Z původních 32 položek vytvořených po pilotní studii, byly z důvodu vysokého zkosení vyloučeny další tři

položky. U těchto tří položek totiž více než 80 % respondentů vybralo extrémní možnost při odpovídání. Následně byla na zbývajících 29 položkách provedena explorativní faktorová analýza. Faktory byly extrahovány metodou obecných nejmenších čtverců (general least squares method of factor extraction, tzv. GLS) a vzhledem k tomu, že jsme očekávali vzájemné korelace mezi faktory byla použita šikmá oblina rotace (oblina oblique rotation). Míra KMO byla 0,74, což naznačuje, že existují rozdíly mezi položkami, které lze vysvětlit běžnými faktory. Výsledný graf naznačil retenci dvou faktorů. Na základě výsledné matice byly položky se zatížením menším než 0,3 nebo křížovým zatížením na více než jeden faktor dále vyloučeny. Poté byla analýza opakována se 16 zbývajících položkami (viz. Tabulka 2). Nový model vysvětlil přibližně 30 % variance. Extrahované faktory spolu statisticky významně korelovaly, $r = 0,28$.

Tabulka 2. Statistická analýza výsledných 16 položek

Item	Pattern Matrix		Structure Matrix	
	F1	F2	F1	F2
int10	.799	.115	.767	-.111
int5	.670	-.039	.681	-.228
int26	.658	-.014	.662	-.199
int8	.564	.102	.536	-.058
int70	.523	-.132	.561	-.280
int60	.486	.059	.470	-.078
int30	.429	-.110	.460	-.231
int15	.422	-.085	.446	-.204
int61	.035	.621	-.140	.611
int16	.033	.597	-.135	.588
int14	.061	.520	-.085	.502
int87	.001	.510	-.143	.509
int17	.027	.490	-.111	.482
int25	-.099	.418	-.217	.446
int58	-.017	.416	-.134	.421
int57	-.105	.412	-.221	.441

První faktor byl sycen 8 položkami typu „Někdy čas v práci jen promrhám“. Druhý faktor byl opět sycen 8 položkami, tentokrát se ovšem jednalo o položky typu „Považuji se za

čestného člověka“. Tedy první faktor lze interpretovat jako faktor konkrétně vztahující se k integritě v rámci pracovního prostředí, zatímco druhý faktor se pohybuje spíše v obecné rovině osobní, morální integrity. V dalším kroku jsme průměrovali skóry všech položek k danému faktoru a získali jsme tak skóre pro dvě stupnice integrity (F1 a F2). Výsledky vnitřní konzistence měřené pomocí ukazatele Cronbachovy alfy pro výsledné stupnice byly 0,79 a 0,70. V rámci této analýzy byly statistické analýze podrobeny i další metody administrované společně s testem integrity, tedy metoda BFI-44 zahrnující pětifaktorový model osobnosti, metoda SD3 zahrnující tři negativní osobnostní rysy osobnosti a BIDR-CZ zkoumající vliv sociální žádoucnosti během testování. Výsledky deskriptivní statistické analýzy všech těchto proměnných jsou shrnuty níže v Tabulce 3.

Tabulka 3. Deskriptivní statistická analýza

	Mean	Std. Error	Lower Bound	Upper Bound	Median	Std. Deviation	Minimum	Maximum	Interquartile Range	Skewness	Std. Error	Kurtosis	Std. Error	Cronbach's alpha
F1	3.5767	.06870	3.4410	3.7124	3.7500	.86082	1.50	5.00	1.44	-.239	.194	-.995	.385	.73
F2	3.9481	.05832	3.8329	4.0633	4.0000	.73077	1.75	5.00	1.00	-.613	.194	-.047	.385	.70
Extraverze	3.40	.05	3.30	3.50	3.38	.66	1.25	4.75	.84	-.33	.19	.28	.39	.71
Prívěťivost	3.83	.03	3.76	3.90	3.89	.43	2.33	4.78	.67	-.28	.19	-.08	.39	.53
Svědomitost	3.85	.04	3.78	3.92	3.78	.46	2.44	5.00	.67	.09	.19	-.23	.39	.62
Otevřenost	3.42	.05	3.33	3.51	3.35	.57	2.30	4.80	.80	.39	.19	-.27	.39	.71
Neurotismus	2.60	.05	2.50	2.70	2.50	.61	1.13	4.13	.88	.21	.19	-.12	.39	.73
Machiavelismu	2.72	.05	2.62	2.82	2.67	.60	1.44	4.44	.67	.49	.20	.18	.39	.65
Narcismus	2.72	.05	2.62	2.81	2.78	.59	1.22	4.11	.78	-.18	.20	-.22	.39	.64
Psychopatie	2.11	.05	2.02	2.20	2.00	.56	1.00	3.67	.67	.46	.20	.03	.39	.58
SDE	4.23	.05	4.13	4.34	4.28	.63	2.55	5.95	.95	-.15	.20	-.03	.40	.67
IM	4.91	.06	4.78	5.03	4.90	.74	3.25	6.50	.99	-.09	.20	-.41	.40	.76
SDE2	5.62	.25	5.12	6.12	5.00	3.18	.00	15.00	5.00	.29	.19	-.08	.38	NA
IM2	9.41	.33	8.76	10.07	10.00	4.13	.00	18.00	5.00	-.31	.19	-.20	.38	NA

Oba faktory integrity kladně korelovaly s dimenzemi pětifaktorového modelu osobnosti, a to Přívětivostí a Svědomitostí. Zatímco první faktor nekoreloval se zbývajícími dimenzemi pětifaktorového modelu osobnosti, druhý faktor slabě koreloval s Otevřeností k novým zkušenostem. Oba faktory korelují se třemi negativními osobnostními rysy modelu Temné triády, a to na středně silné až silné úrovni. Dále byla nalezena i korelace se škálou Vytváření dobrého dojmu měřené pomocí BIDR-CZ zkoumající vliv sociální žádoucnosti při odpovídání. Výsledky nalezených korelačních koeficientů jsou shrnuty v Tabulce 4.

Tabulka 4. Statistická analýza výsledných 16 položek

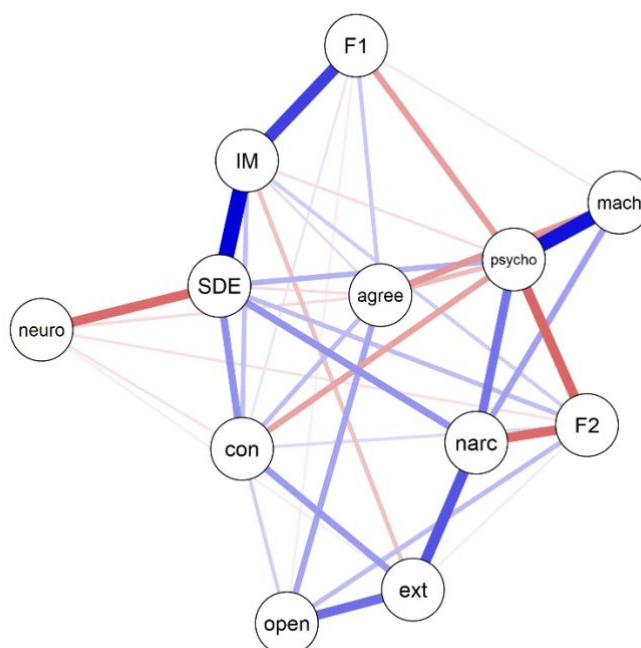
		F1	F2
F1	Correlation Coefficient	1.000	.255
	Sig. (2-tailed)	.	.001
	N	157	157
F2	Correlation Coefficient	.255	1.000
	Sig. (2-tailed)	.001	.
	N	157	157
Extraverze	Correlation Coefficient	.027	.096
	Sig. (2-tailed)	.737	.235
	N	156	156
Přívětivost	Correlation Coefficient	.334	.284
	Sig. (2-tailed)	.000	.000
	N	156	156
Svědomitost	Correlation Coefficient	.276	.313
	Sig. (2-tailed)	.000	.000
	N	156	156
Otevřenost	Correlation Coefficient	-.051	.250
	Sig. (2-tailed)	.530	.002
	N	156	156
Neuroticismus	Correlation Coefficient	-.055	-.144
	Sig. (2-tailed)	.497	.073
	N	156	156
Machiavelismus	Correlation Coefficient	-.367	-.279
	Sig. (2-tailed)	.000	.001
	N	150	150
Narcismus	Correlation Coefficient	-.170	-.370
	Sig. (2-tailed)	.037	.000
	N	151	151
Psychopatie	Correlation Coefficient	-.465	-.513
	Sig. (2-tailed)	.000	.000
	N	150	150
SDE	Correlation Coefficient	.086	.320
	Sig. (2-tailed)	.301	.000
	N	148	148

IM	Correlation Coefficient	.488	.440
	Sig. (2-tailed)	.000	.000
	N	148	148
SDE2	Correlation Coefficient	-.077	.302
	Sig. (2-tailed)	.338	.000
	N	157	157
IM2	Correlation Coefficient	.300	.488
	Sig. (2-tailed)	.000	.000
	N	157	157
EII Integrita	Correlation Coefficient	.178	.194
	Sig. (2-tailed)	.082	.059
	N	96	96
EII Sociální žádoucnost	Correlation Coefficient	.157	.162
	Sig. (2-tailed)	.127	.114
	N	96	96

Vzhledem k inter-korelaci jednotlivých škál mezi sebou, jsme pro analýzy použili tzv. síťovou analýzu (network analysis) (Epskamp, Borsboom & Fried, 2018), abychom prozkoumali povahu vzájemných asociací mezi škálami. Výstupem analýzy je síťový graf (viz. obrázek 1) vyobrazující parciální korelace mezi páry jednotlivých škál, které kontrolují vztahy mezi všemi zbývajícími škálami. Pro provedení analýzy na relativně malém datovém souboru a pro snazší interpretaci výsledků jsou potlačeny slabší korelace pomocí tzv. „Least Absolute Shrinkage and Selection Operator“ (LASSO) regulovaného pomocí parametru ladění tzv. „Extended Bayesian Information Criterion (EBIC). Vzhledem k tomu, že data neměla normální rozložení, byla před provedením síťové analýzy na datech použita neparanormální transformace (Liu, Han, Yuan, Lafferty & Wasserman, 2012).

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 žádoucímu stylu odpovídání konkrétně v podobě vytváření dobrého dojmu, měřené pomocí BIDR-CZ.

Obrázek 1.



Třetí fáze – podrobná psychometrická studie a vytvoření finální verze testu

Finální, třetí fáze této práce zahrnovala ověření struktury vytvořených faktorů pomocí konfirmativní faktorové analýzy na nezávislém vzorku dobrovolníků. I v rámci této fáze byly ověřeny a dále zkoumány vztahy mezi integritou a dalšími osobnostními charakteristikami hodnocené pětifaktorovým modelem osobnosti a pomocí modelu Temné triády. Tato psychometrická studie zahrnovala 270 respondentů (62 % žen) s průměrným věkem 34,9 let (věkové rozpětí 18-84 let). 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. Toto rozdělení na základě vzdělání není pro českou populaci typické. Tato nerovnoměrná distribuce vzdělání byla způsobena především díky začlenění většího počtu vysokoškolských studentů, kteří byli v dané chvíli ještě studujícími, tedy jejich vysokoškolské studium nebylo ukončeno, a proto v době testování měli ukončené pouze středoškolské studium. Hlavním cílem tohoto sběru dat bylo získat data od pracující populace, což se podařilo, vzhledem k tomu že celých 82 % respondentů bylo v době testování v pracovním poměru. Průměrný počet odpracovaných let byl 12,4 let (v rozmezí 0,1 – 47 let). Většina respondentů bylo zaměstnáno na plný pracovní

úvazek (57 %), další skupina respondentů měla uzavřený nějaký druh pracovní smlouvy (17 %). Zbýlých 26 % dobrovolníků pracovala brigádně, na částečný úvazek nebo bez oficiální pracovní smlouvy.

Většina respondentů byla rekrutována pomocí tzv. techniky sněhové koule (snow-ball technique). Tato technika sběru dat spadá pod nepravděpodobnostní výběr respondentů a je závislá na kontaktech osob již zařazených do studie, čímž dojde k rozšíření sítě testování a „nabalování“ dalších respondentů na již kontaktované osoby. Vysokoškolští studenti, kteří byli do studie zařazeni byli zapsáni v dálkových i prezenčních studijních programech na Univerzitě Karlově v Praze, Policejní akademii České republiky v Praze a na University of New York v Praze. Této podskupině celkového souboru byly testy administrovány během vyučování po vzájemné dohodě s pedagogy. Po dobu testování ať se již jednalo o individuální či skupinový sběr dat byl přítomen psycholog nebo vyškolený administrátor testů, aby mohl účastníkům studie kdykoli odpovědět na případné dotazy.

Konfirmační faktorová analýza byla provedena pomocí Iavaanova balíčku v programu R (Rosseel, 2012). 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 (viz. Tabulka 5). Zatímco modely zaměřující se na korelaci faktorů předpokládají, že latentní proměnné sdílejí společné informace, bifaktorový model předpokládá, že všechny položky měří jednotlivé obecné latentní konstrukty a zároveň že skupiny položek měří konkrétní, nezávislé latentní proměnné (Reise, 2012).

Tabulka 5. Porovnání korelujících faktorů a bifaktorového modelu

Model	chi ²	df	RMSEA	CFI	TLI
Dva korelující faktory	212.79	103	0.063	0.856	0.833
Bifaktorový model	153.04	88	0.052	0.915	0.884

Z původních 16 položek, která vzešly z analýzy ve druhé fázi projektu a byly dále testovány, dva páry položek měly statisticky nevýznamné zatížení ze specifických faktorů – tři z nich však měly značné zatížení ze základního faktoru. Zbývající položka, která měla pouze statisticky nevýznamné zatížení s očekávaným faktorem byla položka „Pokud je šance se zviditelnit, je běžné prezentovat práci druhých jako svou vlastní“. Po vyřazení této položky,

celková vhodnost dat a fit modelu lehce vzrostl (RMSEA < 0,05; CFI and TLI > 0,9). Zároveň je však nutné podotknout že p-hodnota je relativně nízká (p = 0,07), z tohoto důvodu jsme se rozhodli položku ponechat pro následné analýzy.

Pomocí regresní analýzy jsme vypočítali tři latentní faktory (DiStefano, Zhu & Mindrila, 2009), a to dva specifické faktory integrity (F1 a F2) a jeden obecný faktor integrity (F). V následných analýzách jsme se zaměřili na vztah mezi těmito faktory a dalšími osobnostními proměnnými. Výsledky analýzy jsou shrnuty v Tabulce 6. Dále pak v Tabulce 7 jsou sumarizovány výsledky deskriptivní statistiky osobnostních proměnných.

Tabulka 6. Vztah faktorů integrity a dalších osobnostních proměnných

		F	F1	F2
F	Correlation Coefficient	1.000	.251	.278
	Sig. (2-tailed)	.	.000	.000
	N	270	270	270
F1	Correlation Coefficient	.251	1.000	-.057
	Sig. (2-tailed)	.000	.	.348
	N	270	270	270
F2	Correlation Coefficient	.278	-.057	1.000
	Sig. (2-tailed)	.000	.348	.
	N	270	270	270
Extraverze	Correlation Coefficient	.017	.032	-.021
	Sig. (2-tailed)	.788	.598	.732
	N	269	269	269
Přívětivost	Correlation Coefficient	.290	.063	.219
	Sig. (2-tailed)	.000	.305	.000
	N	269	269	269
Svědomitost	Correlation Coefficient	.276	.107	.162
	Sig. (2-tailed)	.000	.080	.008
	N	269	269	269
Neurotismus	Correlation Coefficient	-.083	-.064	-.149
	Sig. (2-tailed)	.173	.297	.014
	N	269	269	269
Otevřenost	Correlation Coefficient	.075	-.017	-.070
	Sig. (2-tailed)	.221	.778	.249
	N	269	269	269
Machiavelismus	Correlation Coefficient	-.363	-.076	-.157
	Sig. (2-tailed)	.000	.215	.010
	N	270	270	270
Narcismus	Correlation Coefficient	-.180	-.122	-.111
	Sig. (2-tailed)	.003	.046	.070
	N	270	270	270

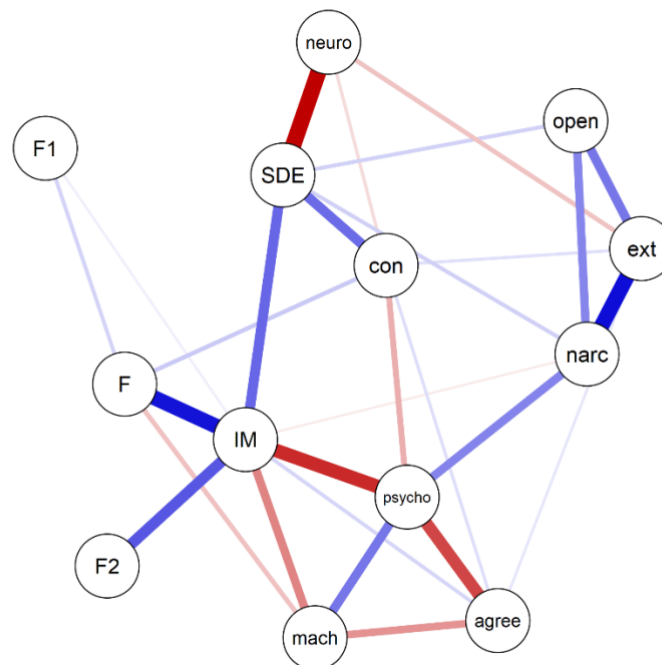
	Correlation Coefficient	-.401	-.137	-.286
Psychopatie	Sig. (2-tailed)	.000	.024	.000
	N	270	270	270
SDE	Correlation Coefficient	.182	.103	.138
	Sig. (2-tailed)	.003	.090	.023
	N	270	270	270
IM	Correlation Coefficient	.528	.187	.456
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.000
	N	270	270	270
SDE2	Correlation Coefficient	.210	.067	.118
	Sig. (2-tailed)	.001	.270	.053
	N	270	270	270
IM2	Correlation Coefficient	.551	.148	.465
	Sig. (2-tailed)	.000	.015	.000
	N	270	270	270

Tabulka 7. Deskriptivní statistická analýza

	Mean	Std. Error	Lower Bound	Upper Bound	Median	Std. Deviation	Minimum	Maximum	Interquartile Range	Skewness	Std. Error	Kurtosis	Std. Error	Cronbach's alpha
Extraverze	2.22	.04	2.14	2.30	2.25	.69	.38	3.88	1.00	-.14	.15	-.58	.30	0.81
Přívětivost	2.62	.03	2.56	2.69	2.67	.53	1.11	3.78	.78	-.24	.15	-.21	.30	0.68
Svědomitost	2.61	.04	2.54	2.68	2.67	.59	1.00	4.00	.78	-.26	.15	-.07	.30	0.79
Otevřenost	2.63	.03	2.56	2.70	2.70	.56	.90	4.00	.70	-.16	.15	-.20	.30	0.76
Neurotismus	1.76	.04	1.68	1.84	1.75	.70	.13	3.50	1.00	.28	.15	-.44	.30	0.82
Machiavelismus	2.89	.04	2.82	2.97	2.89	.61	1.33	4.44	.83	.19	.15	-.41	.30	0.68
Narcismus	2.69	.04	2.61	2.76	2.67	.63	1.00	4.44	.78	.30	.15	.15	.30	0.70
Psychopatie	2.17	.04	2.10	2.25	2.11	.62	1.00	4.22	.89	.42	.15	-.27	.30	0.70
SDE	4.16	.04	4.07	4.24	4.22	.69	2.17	6.00	.83	-.28	.15	.35	.30	0.69
IM	4.71	.05	4.61	4.81	4.75	.82	2.35	6.90	1.18	-.16	.15	-.18	.30	0.81
SDE2	5.09	.18	4.74	5.44	5.00	2.92	.00	15.00	4.00	.58	.15	.19	.30	NA
IM2	9.34	.23	8.89	9.80	9.00	3.78	.00	20.00	5.50	.14	.15	-.38	.30	NA

První specifický faktor (F1) koreluje pouze slabě s řadou dalších proměnných měřených osobnostními dotazníky. Relativně silná asociace však byla zaznamenána s konstruktem Neklinické psychopatie a se škálou Vytváření dobrého dojmu. Druhý specifický faktor (F2) a obecný faktor (F) korelují s Přívětivostí a Svědomitostí z pětifaktorového modelu osobnosti, se všemi třemi konstrukty modelu Temné triády a s oběma subškálami sociální žádoucnosti. U obecného faktoru (F) byly zaznamenané korelace silnější v porovnání se specifickým faktorem (F2). Abychom hlouběji prozkoumali povahu těchto vztahů, znovu jsme provedli síťovou analýzu, podobně jako tomu bylo ve druhé fázi tohoto projektu (viz. Obrázek 2).

Obrázek 2.



Zatímco se zdá, že první specifický faktor (F1) nesouvisí s ostatními škálami, v případě, že jsou veškeré ostatní škály brány v potaz, druhý specifický faktor (F2) a obecný faktor (F) středně silně korelují se škálou Vytváření dobrého dojmu hodnotící vliv sociální žádoucnosti měření pomocí BIDR-CZ. 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. Při analýzách jsme použili skóre latentních faktorů, jejich

výpočet je však pro praktickou aplikaci testů formou tužka-papír příliš těžkopádný. Silné korelace mezi skóry faktorů nevážených a vážených průměrných skóre pro všechny tři faktory integrity (viz. Tabulka 8) naznačují, že namísto výpočtu skóre faktorů lze použít jednoduchý výpočet průměru všech položek bez zatížení daným faktorem, a to bez podstatných ztrát. Pro úplnost informací uvádíme níže ještě Tabulku 9, která zahrnuje deskriptivní statistiku pro nevážené skóre pro jednotlivé faktory integrity.

Tabulka 8. Porovnání vážených a nevážených průměrných skóre u faktorů integrity

	Nevážené průměrné skóre	Vážené průměrné skóre
Obecný faktor F	.91	.93
Specifický faktor F1	.84	.90
Specifický faktor F2	.90	.93

Poslední verze testu integrity a nově vzniklý test má tedy nyní celkem 16 položek. Tyto položky jsou rozděleny do dvou specifických faktorů F1 a F2, přičemž každý faktor je tvořen 8 položkami, a jednoho obecného faktoru F, který je tvořen čtyřmi položkami, přičemž dvě položky jsou z faktoru F1 a dvě položky z faktoru F2. Všechny položky jsou hodnoceny pomocí 5bodové stupnice, kde 1 = zcela nesouhlasím a 5 = zcela souhlasím. U specifického faktoru F1 je všech 8 položek reversibilních, zatímco u specifického faktoru F2 není ani jedna položka reversibilní. 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. Oproti tomu 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. Obecná úroveň morální integrity je zde hodnocena z pohledu čestnosti (honesty), tedy konceptu, který je přímo s integritou spjatý, jak jsme již charakterizovali v úvodu této práce. Obecný faktor F je pak kombinací výše zmíněných specifických faktorů a

lze jej definovat jako obecný prediktor integrity, a to jak v běžném, tak i v pracovním životě. 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. Tato poslední verze testu je v současné době využívána v rámci dalších vědeckých studií zabývajících se například vlivu osobnosti na naše postoje či studie zaměřující se na souvislost mezi impulzivním charakterem chování a integritou.

Tabulka 9. Porovnání vážených a nevážených průměrných skóre u faktorů integrity

	Mean	Std. Error	Lower Bound	Upper Bound	Median	Std. Deviation	Minimum	Maximum	Interquartile Range	Skewness	Std. Error	Kurtosis	Std. Error	Cronbach's alpha
FF	2,50	,04	2,42	2,57	2,50	,61	1,00	4,20	,87	,05	,15	-,26	,30	,77
FF1	3,20	,05	3,11	3,29	3,25	,78	1,38	5,00	1,13	-,10	,15	-,75	,30	,77
FF2	3,55	,04	3,47	3,62	3,56	,61	1,63	5,00	,88	-,28	,15	-,16	,30	,69

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). Morální integrita je z psychometrického hlediska faktorem druhého řádu a faktory prvního řádu představují konstrukty nebo proměnné zahrnované například v pětifaktorovém osobnostním modelu, tedy převážně Svědomitost, ale i další jako je například Zájem o druhé, Emoční kontrola nebo Poctivost (Green, 2003). V psychologickém výzkumu je tak konstrukt morální integrity většinou zkoumán spolu s ostatními charakteristikami týkající se chování v práci, pokud se jedná o pracovní hodnocení. Zde se tak často setkáváme s testováním docházky, odpovědnosti, postojů, stálosti, dlouhodobé profesní věrnosti či již zmiňované spokojenosti v práci.

Ve světle vývoje a rozvoje nových osobnostních metod nyní spatřujeme jako jeden z limitů této 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. Model HEXACO je totiž složen ze šesti dimenzí, a to Poctivost-Pokora (Honesty-Humility, H), Emotivita (Emotionality, E), Extroverze (Extraversion, X), Přívětivost (Agreeableness, A), Svědomitost (Conscientiousness, C) a Otevřenost k novým zkušenostem (Openness to Experience, O). Studie s modelem HEXACO zjistily, že tento model v rámci predikce úrovně integrity podstatně překonal původní pětifaktorový model, a to především díky přidání dimenze poctivosti-pokory (Lee, Ashton & de Vries 2005). Studie Marcuse, Leea a Ashtona (2007) dále poukázala na to, že dimenze poctivosti-pokora souvisí především s morálním svědomím jednotlivce. Je to pravděpodobně tím, že jedinci, kteří mají vyšší tendenci k poctivosti-pokoře se také častěji vyhýbají tendencím k manipulaci s ostatními pro vlastní obohacení, drží se zavedených pravidel, nejsou tolik materialističtí a necítí potřebu, že by měli být považováni za osoby s vysokým společenským statutem (Ashton et al., 2004).

Navazující studie, zaměřující se hlouběji na vztah mezi HEXACO modelem a integritou zjistily, že dimenze Poctivost-Pokora záporně koreluje s kontraproduktivním chováním

(Johnson, Rowatt & Petrini, 2011). Úroveň právě této dimenze z šestifaktorového modelu osobnosti dokáže predikovat nižší úroveň skutečného kontraproduktivního chování na pracovišti (Marcus, Lee & Ashton, 2007), a to jak v podobě méně, tak i více závažných forem kontraproduktivního chování (Lee & Ashton, 2005), zmiňované v úvodu této práce. Navíc studie poukazují na vhodnost zařazení tohoto modelu i ve vztahu námi zařazeného modelu Temné triády. Dimenze Poctivost-Pokora totiž negativně koreluje s dimenzí Neklinické psychopatie a Machiavelismu (Ashton & Lee, 2008; Lee & Ashton, 2005). Výsledky studií nejsou však omezené pouze na tyto konstrukty, Lee, Ashton a Shin (2005) rozšiřují tento korelační vztah i na širší pojetí antisociálního chování na pracovišti. Tato studie poukazuje konkrétně na negativní korelace mezi dimenzí Poctivost-Pokora a interpersonální dimenzí antisociálního chování ($r = -,25, p < ,01$). Stejný vztah o něco málo silnější byl dokonce nalezen i vůči organizační dimenzi antisociálního chování ($r = -,33, p < ,01$). Příklady a definice antisociálního chování z pohledu interpersonálních vazeb a vztahu ke společnosti byly opět již definovány v rámci sekce kontraproduktivní chování.

Záporné korelace mezi dimenzí Poctivost-Pokora z šestifaktorového modelu osobnosti a interpersonální a organizační dimenze antisociálního chování byla nalezena napříč několika národnostmi, konkrétně se jednalo o Němce, Kanadány, Američany a Holanďany (Lee & Ashton, 2005; Marcus, Lee & Ashton, 2007). Tento výsledek vybízí, aby i námi připravený test byl administrován a testován v rámci různých národností. V současné chvíli byl test již převeden do slovenského jazyka ve spolupráci s doc. Mgr. Peterem Babinčákem, PhD a Mgr. Janou Maliňákovou. Sensitivita vůči kulturním vlivům však nebyla doposud testována.

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. Po první fázi, kdy byla vytvořena a testována pilotní verze testu, jsme přešli na základě výsledků statistické analýzy k redukci položek a následovala druhá fáze testování. Ve druhé fázi byl již test integrity administrován napříč Českou republikou, osobám různého věku, vzdělání, pracovního zařazení, ale i osobám, u kterých se předpokládalo, že mohou vykazovat vyšší či nižší úroveň integrity. Výsledky jednotlivých studií byly shrnuty výše. Po ukončeném sběru dat a publikací těchto výsledků jsme soubory shrnuli dohromady a vytvořili tak jeden velký soubor,

kteřý byl otestován nově vzniklým testem integrity. Na základě dalších podrobných statistických, psychometrických analýz jsme dospěli k dalším úpravám a celkovému zkrácení testu.

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. Jak bylo již zmíněno v úvodu této práce, 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.

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). Důvodem proč se jednotlivci takového chování dopouštějí je celá řada, a to od vnímání nespravedlnosti a nespokojenosti až po vyhledávání něčeho 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. Tím může být již v průběhu výběrového řízení zabráněno v přístupu do organizace rizikovému zaměstnanci, čímž se ušetří náklady společnosti. Zaměstnavatelé tak mají v podobě testů integrity k dispozici nástroj, jehož validita byla zkoumána řadou především zahraničních studií a je dostatečně vysoká na to, aby zohledňovala při výběru zaměstnanců praktický a kladný

dopad na ekonomické fungování organizace (Schmidt, Hunter, Pearlman & Shane, 1979, in Stehlík, 2015).

Význam testů zaměřeným na hodnocení morální integrity je některými autory do jisté míry zpochybňován. Například metaanalitická studie Van Iddekinge, Rotha, Raymarka a Odle-Dusseaua (2012, in Preiss, Krámský & Příhodová, 2014) zmiňuje, že pokud se jedná o pracovní výkon, nemají výsledky testů zaměřených na integritu vhodnou inkrementální validitu, pokud je budeme porovnávat s jinými metodami, jako jsou například metody zaměřené na kognitivní úroveň jedince. K těmto závěrům někteří autoři dospívají i přesto, že integrita je jako konstrukt poměrně stabilní napříč kulturami a není zcela závislá na inteligenci, i přesto, že lze vliv inteligence u řady studií sledovat (Fortmann, Leslie & Cunningham, 2002). V námi výše uvedené studii (viz. Příloha 11) tento vliv také nebyl potvrzen. V rámci námi prezentované studie sice nebyl zkoumán přímo vliv inteligence, nýbrž rozdíly na základě pracovního zařazení a potažmo tedy i vzdělání, ale na základě ukazatelů nejvyššího dosaženého vzdělání lze s opatrností předpokládat, že vliv inteligence na integritu nebyl prokázán. Vliv inteligence spíše, než s konstruktem integrity jako takovým souvisí spíše se samotným procesem testování, kdy se jedinci s vyšší úrovní inteligence dokáží především v případě zjevných testů efektivněji stylizovat v kontextu požadovaného profilu konkrétní pracovní pozice či specifické firemní kultury a jejich hodnot (Cullen & Sackett, 2004; Ones & Viswesvaran, 1998; Sackett & Wanek, 1996). Tyto závěry potvrdila studie Alligera a Dwigtha (2000) ve které byl zjištěn významný vliv jevit se žádoucím způsobem především u zjevných testů integrity. Tento vliv byl potvrzen i v námi předkládanými studiemi, které hodnotily vztah sociální žádoucnosti a integrity (viz. Příloha 11, Příloha 4). Vedle těchto studií patřila i v rámci pilotní a následné psychometrické studie tendence vytvářet dobrý dojem mezi konstrukty ovlivňující testování integrity a významně korelující s úrovní morální i pracovní integrity. Zde je dobré však podotknout, 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).

Jak bylo již v úvodu této práce zmíněno, testy morální integrity bohužel nepatří mezi standardní metody využívané aktuálně v České republice. A i přes uvedená omezení diagnostiky morální či pracovní integrity vzhledem ke skutečnostem, že tyto 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. Vedle kognitivních testů, které mají průměrnou operační, na kritérium zaměřenou validitu 0,51 a pro výběr zaměstnanců se používají zpravidla nejčastěji, mají testy integrity přídavnou validitu (0,14), a blíží se tak pouze strukturovanému rozhovoru s inkrementální validitou zpravidla 0,11 (Wanek, 1999). Ostatní prediktory zahrnující například nestrukturované rozhovory, biodata, škály svědomitosti, extroverze, otevřenosti, assessment centra a jiné mají inkrementální validitu nižší. Závěrem lze tedy shrnout, že odborně prověřené testy integrity mají dobrou úroveň validity i reliability a jsou tak dobrým prediktorem pracovního výkonu a tendenci k produktivitě, případně neproduktivitě v podobě kontraproduktivního chování (Wanek, 1999). V naší práci jsme se proto právě na tyto testy zaměřili a vypracovali test integrity, který prošel řadou testování a nadále prochází dalším výzkumem a je možné jej již nyní využít v rámci výzkumu i s jistou ostražitostí v praxi. Nadále předpokládáme, že jednotlivci, kterým je test administrován dosahují hodnot odpovídající přiměřené míře morální a pracovní integrity, s odpovídající úrovní morálních zásad, které jsou jistou zárukou etického jednání, a to jak v pracovním, tak i osobním životě.

Díky zjištění úrovně nemorálního až antisociálního jednání je možné u jednotlivců podporovat stránky morálního a etického chování, souhrnně označovaného v psychologii jako prosociální chování (Brief & Motowidlo, 1986). Prosociální chování je společností vnímáno kladně, protože odpovídá jejím požadavkům v podobě prosociálních hodnot a norem. Základem morálního jednání jsou pak vlastnosti osobnosti popisované v modelu morální integrity a dosažení zralé osobnosti. Podrobnější popis zralé osobnosti byl zpracován a publikován v rámci teoretického článku (viz. Příloha 15). V rámci tohoto článku autoři nejprve vysvětlují rozdíl mezi integritou a integrací, tedy dvou termínů, které bývají v oblasti morální psychologie často zaměňovány. A následuje podrobnější analýza zralé osobnosti, která klade důraz na rozdíly mezi zralou, optimální a harmonickou osobností (Preiss, Příhodová, Marková & Juričková, 2019, Příloha 15). Tento přehledový článek byl sepsán na základě zkušeností, které byly autory získány během vypracování tohoto projektu a poukazuje tak souhrnně na zkušenosti a znalosti, které byly získány při zpracovávání tématu integrity a jejího měření.

Dalším směrem, kterým by se výzkum týkající se integrity a predikce nežádoucího či naopak žádoucího chování mohl ubírat skýtá uplatnění teorie plánovaného chování. Právě na implementaci této teorie z pohledu integrity a kontraproduktivního chování se zaměřil článek v Příloze 15. Teorie plánovaného chování propojuje faktory zahrnující postoje, subjektivní normu, vnímanou kontrolu, záměr a skutečné chování v určitém časovém úseku. Většina studií se v rámci této teorie zaměřuje na pozitivní chování, a tudíž posilování takových zvyků. Což by do jisté míry mohlo přispět k posílení integrity a prosociálního chování ve společnosti. Vzhledem k tomu, že u integrity a prosociálního chování se jedná o poměrně komplexní konstrukty, mohly by se první studie zaměřit na jejich protipól, tedy na kontraproduktivní chování. Jak zmiňuje předkládaný souhrnný článek (Příloha 16), podobné studie se v zahraničí již podařilo provést a publikovat. Z jejich poznatků by se pak i v rámci české populace daly tyto studie ověřit a aplikovat Ajzenův model za účelem zvýšení žádoucího, prosociálního chování (Příhodová & Preiss, 2019, Příloha 16).

Závěr

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 vyzdvížena poměrně těžkou přístupností již vzniklých testů v zahraničí. A to díky jejich pečlivé ochraně původními tvůrci, ale i vysoké ceně a malému počtu jazykových verzí. Navzdory vysokým nákladům a kritice těchto testů dostupná odborná literatura poukazuje na okamžitý zisk a návratnost investice. Výsledky těchto studií pak slouží jako další pádný argument pro vytvoření českého testu integrity, o který projevila zájem i řada českých společností, které je chtěly zařadit v rámci výběrových řízení již během pilotní fáze testování.

Test integrity byl zkonstruován a dále zkoumán na klinické i neklinické populaci. Díky rozsáhlému a různorodému sběru dat byl test po celou dobu upravován, zkracován a jeho vývoj tak pečlivě zmapován. Přesto, že nebyly vyčerpány veškeré možnosti psychometrické analýzy a jistě se najdou i předpoklady pro další možné úpravy, je test nyní vhodný k využití v rámci výzkumných studií a případně s dalšími metodami i v rámci posudkové praxe. Výsledky studií poukázaly na vztahy mezi integritou a dalšími psychologickými proměnnými, jakými byly například statické osobnostní proměnné, ale i dynamické situačně podmíněné proměnné. Objevení či potvrzení těchto vztahů, společně s finanční náročností spojenou s testy integrity pobídly k definici rovnice pro odhad úrovně integrity pro konkrétní skupiny bez samotného testování integrity (viz. Příloha 10).

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.

Reference

Alliger, G., & Dwight, S. (2000). A meta-analytic investigation of the susceptibility of integrity tests to faking and coaching. *Educational and Psychological Measurement*, 60(1), 59–72. doi:10.1177/00131640021970367.

American Tesco. (1991). Tesco Survey, 2004. Beaverton, OR: Author.

Ariely, D. (2012). *The honest truth about dishonesty*. NY: HarperCollins.

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.

Ashton, M. C., Lee, K., & Son, C. (2000). Honesty as the sixth factor of personality: Correlations with Machiavellianism, primary psychopathy, and social adroitness. *European Journal of Personality*, 14(4), 359-368. doi: [https://doi.org/10.1002/1099-0984\(200007/08\)14:4<359::AID-PER382>3.0.CO;2-Y](https://doi.org/10.1002/1099-0984(200007/08)14:4<359::AID-PER382>3.0.CO;2-Y)

Bauman, D. C. (2013). Leadership and the three faces of integrity. *The Leadership Quarterly*, 24(3), 414–426. doi: <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2013.01.005>

Barcaj, M., Příhodová, T., Bolceková, E., Preiss, M., Maliňáková, J. & Raisová, M. (2018). *Krátká temná triáda*. Otrokovice: Propsyco.

Barnard, A., Schurink, W., & De Beer, M. (2008). A Conceptual Framework of Integrity. *South African Journal of Industrial Psychology*, 34(2), 40-49. doi: <https://doi.org/10.4102/sajip.v34i2.427>

Barrett, P. T. (2001). *Pre-employment integrity testing: Current methods, problems and solutions*. British Computer Society: Information Security Specialist Group. Milton Hill, Oxford, 1-3.

Beebe, J. (1992). *Integrity in depth*. A&M University Press.

Becker, T. E. (1998). Integrity in organizations: Beyond honesty and conscientiousness. *The Academy of Management Review*, 23(1), 154-161. doi: <https://doi.org/10.5465/amr.1998.192969>

Becker, G. K. (2009). Integrity as a moral ideal and business benchmark. *Journal of International Business Ethics*, 2(2), 70-84.

- 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>
- Binder, L. M., & Rohling, M. L. (1996). Money matters: A meta-analytic review of the effects of financial incentives on recovery after closed-head injury. *American Journal of Psychiatry, 153*(7), 7-10. doi: <https://doi.org/10.1176/ajp.153.1.7>
- 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>
- Brief, A. P., & Motowidlo, S. J. (1986). Prosocial organizational behaviors. *Academy of Management Review, 11*(4), 710-725. doi: <https://doi.org/10.5465/amr.1986.4283909>
- Byle, K. A. & Holtgraves, T. M. (2008). Integrity testing, personality, and design: Interpreting the Personnel Reaction Blank. *Journal of Business and Psychology, 22*(4), 287-295. doi: <https://doi.org/10.1007/s10869-008-9059-z>
- 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.
- Ciavarella, M. A., Buchholtz, A. K., Riordan, C. M., Gatewood, R. D., & Stokes, G. S. (2004). The Big Five and venture survival: Is there a linkage? *Journal of Business Venturing, 19*(4), 465 – 483. doi: <https://doi.org/10.1016/j.jbusvent.2003.03.001>
- Christie, R., & Geis, F. (1970). *Studies in Machiavellianism*. NY: Academic Press.
- Cohen, T. R., Panter, A. T., Turan, N., Morse, L., & Kim, Y. (2014). Moral character in the workplace. *Journal of Personality and Social Psychology, 107*(5), 943-963. doi: [10.1037/a0037245](https://doi.org/10.1037/a0037245)
- Collins, D. (2009). *Doing well and good: The human face of the new capitalism*. North Carolina, Information Age Publishing, Inc.
- 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
- Craig, S., & Gustafson, S. (1998). Perceived leader integrity scale: An instrument for assessing employee perceptions of integrity. *Leadership Quarterly*, 9(2), 127-145. doi: [https://doi.org/10.1016/S1048-9843\(98\)90001-7](https://doi.org/10.1016/S1048-9843(98)90001-7)
- Cribb, A. (2011). Integrity at work: Managing routine moral stress in professional roles. *Nursing Philosophy*, 12(2), 119-127. doi: <https://doi.org/10.1111/j.1466-769X.2011.00484.x>
- Cullen, M. J., & Sackett, P. R. (2004). Integrity testing in the workplace. In J. C. Thomas (Ed.) *Comprehensive handbook of psychological assessment* (pp. 149-165). Wiley & Sons.
- DePaulo, P. J., & DePaulo, B. M. (1989). Can deception by salespersons and customers be detected through nonverbal behavioral cues? *Journal of Applied Social Psychology*, 19(18), 1552-1577. doi: <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.1989.tb01463.x>
- De Vaus, D. A. (2002). *Surveys in social research*. Crows Nest, Allen & Unwin.
- DeYoung, C. G., Peterson, J. B., & Higgins, D. M. (2002). Higher-order factors of the Big Five predict conformity: Are there neuroses of health? *Personality and Individual Differences*, 33(4), 533-552. doi: 10.1016/S0191-8869(01)00171-4.
- 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.
- Dunn, C. P. (2009). Integrity matters. *International Journal of Leadership Studies*, 5(2), 102-125.
- Epskamp, S., Borsboom, D., & Fried, E. I. (2018). Estimating psychological networks and their accuracy: A tutorial paper. *Behavior Research Methods*, 50(1), 195-212. doi: <https://doi.org/10.3758/s13428-017-0862-1>
- 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>
- Fortman, K., Leslie, C., & Cunningham, M. (2002). Cross-cultural comparison of the Reid integrity scale in Latin America and South Africa. *International Journal of Selection and Assessment*, 10(1-2), 98-108. doi: <https://doi.org/10.1111/1468-2389.00196>
- 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

Goldberg, L. (1990). An alternative „Description of Personality“: The Big-Five factor structure. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59(6), 1216-1229. doi: <https://doi.org/10.1037/0022-3514.59.6.1216>

Green, A.P. (2003). Identifying the dimension of integrity: A confirmatory and discriminant validity analysis. Dissertation, Old Dominion University.

Gruber, J. E. (1990). How women handle sexual harassment: A literature review. *Social Science Research*, 74(1), 3-9.

Harper, D. (1990). Spotlight abuse-save profits. *Industrial Distribution*, 79(3), 47-51.

Hartl, P. & Hartlová, H. (2010). *Velký psychologický slovník*. Praha: Portál.

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>

Hellerová, P. (2013). Osobnost a její poruchy. In J. Raboch & P. Pavlovský (Eds.), *Psychiatrie* (pp. 274-285). Karolinum Press.

Hooijberg, R., Lane, N., & Diversé, A. (2010). Leader effectiveness and integrity: Wishful thinking? *International Journal of Organizational Analysis*, 18(1), 59-75. doi: <https://doi.org/10.1108/19348831011033212>

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.

Hogan, R., Hogan, J., & Roberts, B. W. (1996). Personality measurement and employment decisions: Questions and answers. *American Psychologist*, 51(5), 469-477. doi:10.1037/0003-066X.51.5.469

Hogue, M., Levashina, J., & Hang, H. (2013). Will I fake it? The interplay of gender, Machiavellianism, and self-monitoring on strategies for honesty in job interviews. *Journal of Business Ethics*, 117(2), 399-411. doi:10.1007/s10551-012-1525-x.

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.

Jansen, A. Cornelius, J.K., Stadelmann, E.H., & Kleinmann, M. (2012). Applicant's self-presentational behavior. What do recruiters expect and what do they get? *Journal of Personnel Psychology*, 11(2), 77-85. doi: <https://doi.org/10.1027/1866-5888/a000046>

- Jones, D. N., & Paulhus, D. L. (2011a). Differentiating the dark triad within the interpersonal circumplex. *Handbook of interpersonal psychology: Theory, research, assessment and therapeutic interventions*, (pp. 249-269). New York: Wiley.
- Jones, D. N., & Paulhus, D. L. (2011b). The role of impulsivity in the dark triad of personality. *Personality and Individual Differences*, 51(5), 619-682. doi:10.1016/j.paid.2011.04.011
- John, O. P., & Srivastava, S. (1999). The Big Five trait taxonomy: History, measurement and theoretical perspectives. In L. A. Pervin & O. P. John (Eds.) *Handbook of personality theory and research* (pp. 102-138). New York, The Guilford Press.
- Johns, G. (1997). Contemporary research on absence from work: Correlates, causes and consequences. In C. L. Cooper & I. T. Robertson (Eds.) *International review of industrial and organizational psychology* (pp. 115-174). London: Wiley.
- 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>
- Judge, T. A., & Bono, J. E. (2001). Relationship of core self-evaluations traits—self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability—with job satisfaction and job performance: A metaanalysis. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 80–92. doi: 10.1037/0021-9010.86.1.80
- 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.
- Kaiser, R. B., & Hogan, R. (2010). How to (and how not to) assess the integrity in managers. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 62(4), 216-234. doi: <https://doi.org/10.1037/a0022265>
- Killen, M. & Smetana, J. (2006) eds. Introduction. In Killen, M. & Smetana, J. eds. *Handbook of moral development*. Mahwah: Lawrence Erlbaum Associates, 1-6.
- Kohlberg, L. (1969). Stage and sequence: The cognitive-developmental approach to socialization. In D. Goslin (Ed.), *Handbook of Socialization Theory and Research* (s. 347-480). Chicago, IL: Rand McNally.
- König, C. J., Melchers, K. G., Kleinman, M., Richter, G. M., & Klehe, U. C. (2006). The relationship between the ability to identify evaluation criteria and integrity test scores. *Psychological Science*, 48(3), 369-377.
- Krohe, J. (2006). Are workplace tests worth taking? *Across the Board*, 43(4), 16-23.
- Lee, K. & Ashton, M. C. (2004). Psychometric properties of the HEXAGO Personality Inventory. *Multivariate Behavioural Research*, 39(2), 329-358. doi: https://doi.org/10.1207/s15327906mbr3902_8

- 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>
- Lee, K., Ashton, M. C., & Shin, K. H. (2005). Personality correlates of workplace anti-social behaviour. *Applied Psychology: An International Review*, 54(1), 81-98. doi: <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2005.00197.x>
- Lee, K., Ashton, M.C., de Vries, R.E. (2005). Predicting workplace delinquency and integrity with the HEXAGO and five-factor models of personality structure. *Human Performance*, 18(2), 179-197. doi: https://doi.org/10.1207/s15327043hup1802_4
- Leming, J. S. (2001). Integrating and structured ethical reflection curriculum into high school community service experiences: Impact on student's sociomoral development. *Adolescence*, 36(141), 33-45. doi: 10.1080/15377903.2019.1577780
- Li, A., & Bagger, J. (2007). The Balanced Inventory of Desirable Responding (BIDR): A reliability generalization study. *Educational and Psychological Measurement*, 67(3), 525-544. doi: <https://doi.org/10.1177/0013164406292087>
- Liu, H., Han, F., Yuan, M., Lafferty, J. D., & Wasserman, L. (2012). High-dimensional semiparametric Gaussian copula graphical models. *The Annals of Statistics*, 40(4), 2293-2326. doi: 10.1214/12-AOS1037
- Lynam, D. R., & Gaughan, E. T. (2011). Assessing the basic traits associated with psychopathy: Development and validation of the Elemental Psychopathy Assessment, *Psychological Assessment*, 23(1), 108-124. doi: 10.1037/a0021146
- Matthewman, L., Rose, A., & Hetherington, A. (2009). *Work Psychology*. New York: Oxford University Press Inc.
- 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
- McGurn, X. (1988). Spotting the thieves who work among us. *Wall Street Journal*, p. 16a.
- McHoskey, J. W., Worzel, W., & Szyarto, C. (1998). Machiavellianism and Psychopathy. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74(1), 192-210. doi: 10.1037 / 0022-3514.74.1.192. PMID 9457782
- 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.

Mezinárodní klasifikace nemocí: *Mezinárodní statistická klasifikace nemocí a přidružených zdravotních problémů ve znění desáté decennální revize MKN-10* (Vyd. 3). (1992). Praha. Ústav zdravotnických informací a statistiky České republiky.

Minarčíková, N., Preiss, M., & Příhodová, T. (2018). Morální dilema – Pilotní studie nové screeningové metody Školní dilema. *Psychiatrie*, 22(4), 178-182.

Moore, W. M., & Stewart, R. M. (1989). Evaluating employee integrity: Moral and methodological problems. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 2(3), 203-215. doi: <https://doi.org/10.1007/BF01423478>

Murphy, K & Lee, S. (1994). Personality variables related to integrity test scores: The role of conscientiousness. *Journal of Business and Psychology*, 8(4), 413-424. doi: <https://doi.org/10.1007/BF02230957>

Nevid, J. S., & Rathus, S. A. (2012). *Psychology and the challenges of life: Adjustment and growth 12th Edition*. John Wiley & Sons.

Nolen-Hoeksema, S., Fredrickson, B. L., Loftus, G. R., & Wagenaar, W. A. (2012). *Psychologie Atkinsonové a Hilgarda*. Praha: Portál.

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. (1998). Gender, age and race differences on overt integrity tests: Results across four large-scale job applicants datasets. *Journal of Applied Psychology*, 83(1), 35-42. doi:10.1037/0021-9010.83.1.35.

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>

Palanski, M. E., & Yammarino, F. J. (2007). Integrity and Leadership: Clearing the conceptual confusion. *European Management Journal*, 25(3), 171-184. doi: <https://doi.org/10.1016/j.emj.2007.04.006>

- Paulhus, D. L. (1984). Two-component models of socially desirable responding. *Journal of Personality and Social Psychology*, 46(3), 598-609. doi: 10.1037/0022-3514.46.3.598
- 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.
- Peng, H. (2012). Counterproductive work behavior among Chinese knowledge workers. *International Journal of Selection and Assessment*, 20(2), 119-138. doi: <https://doi.org/10.1111/j.1468-2389.2012.00586.x>
- Piaget, J. (1932). *The moral judgment of the child*. New York: Free Press.
- Preiss, M., Krámský, D., & Příhodová, T. (2014). Morální usuzování a jednání jako součást integrity osobnosti. *E-Psychologie*, 8(2), 11-28.
- 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., Novák, T., Klose, J., Šimánková, D., Březinová, K., & Štěpánková, H. (2006). Ovlivňování výsledků vyšetření osobnosti: Výsledky dotazníku temperamentu a charakteru. *Československá Psychologie*, 50, 251-261.
- 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. (2019). Teorie plánovaného chování a její využití ve výzkumu. *Psychologie a její kontexty*, 10(1), 39-49. doi: 10.15452/PsyX.2019.10.0003
- 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.

Raman, P., Sambasivan, M., & Kumar, N. (2016). Counterproductive work behavior among frontline government employees: Role of personality, emotional intelligence, affectivity, emotional labor, and emotional exhaustion. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 32(1), 25-37. doi: <https://doi.org/10.1016/j.rpto.2015.11.002>

Reise, S. P. (2012). The rediscovery of bifactor measurement models. *Multivariate behavioral research*, 47(5), 667-696. doi: <https://doi.org/10.1080/00273171.2012.715555>

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.

Robinson, S. L., & Greenberg, J. (1999). Employees behaving badly: Dimensions, determinants and dilemmas in the study of workplace deviance. In D. M. Rousseau & C. Cooper (Eds.) *Trends in organizational behavior*, 5, 1-23. New York: Wiley.

Rossel, Y. (2012). lavaan: An R Package for Structural Equation Modeling. *Journal of Statistical Software*, 48(2), 1-36.

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>

Sackett, P. R., & Harris, M. M. (1984). Honesty testing for personnel selection: A review and critique. *Personnel Psychology*, 37(2), 221-245. doi: <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1984.tb01447.x>

Sackett, P. R., & Wanek, J. E. (1996). New developments in the use of measures of honesty, integrity, conscientiousness, dependability, trustworthiness, and reliability for personnel selection. *Personnel Psychology*, 49(4), 787-829. doi: <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1996.tb02450.x>

Salgado, J. F. (2002). The Big Five personality dimensions and counterproductive behaviors. *International Journal of Selection and Assessment*, 10(1-2), 117-125. doi: <https://doi.org/10.1111/1468-2389.00198>

Schmidt, F. L., Hunter, J. E., Pearlman, K., & Shane, G. S. (1979). Further tests of the Schmidt-Hunter Bayesian validity generalization model. *Personnel Psychology*, 32(2), 257-281. doi: <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1979.tb02134.x>

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>

Skarlicki, D. P., & Folger, R. (1997). Retaliation in the workplace: The roles of distributive, procedural, and interactional justice. *Journal of Applied Psychology*, 82(3), 416-425. doi: <https://doi.org/10.1037/0021-9010.82.3.434>

Snell, A. F., Sydell, E. J., & Lueke, S. B. (1999). Towards a theory of applicant faking: Integrating studies of deception. *Human Resource Management Review*, 9(2), 219-242. doi: 10.1016/S1053-4822(99)00019-4.

Spector, P. E., & Fox, S. (2005). The stressor-emotion model of counterproductive work behavior. In S. Fox & P. E. Spector (Eds.), *Counterproductive work behavior: Investigations of actors and targets* (pp. 151-174). Washington DC, US: American Psychological Association. <http://dx.doi.org/10.1037/10893-007>

Stehlík, L. (2015). Zjišťování rizika výskytu kontraproduktivního pracovního chování: Lokální souběžná kritériální validizace Hoganova osobnostního inventáře. *Československá psychologie*, 59(3), 201-214. ISSN 0009-062X.

Stormer, F. & Fahr, R. (2010). Individual Determinants of Work Attendance: Evidence on the Role of Personality. *Applied Economics*, 45(19), 2863-2875. doi: <https://doi.org/10.1080/00036846.2012.684789>

Sturman, M. C. & Sherwyn, D. (2007). The truth about integrity tests: The validity and utility of integrity testing for the hospitality industry. *Cornell Hospitality Report*, 7(15), 6-13.

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>

Van Iddekinge, C. H., Roth, P. L., Raymark, P. H., & Odle-Dusseau, H. N. (2012). The criterion-related validity of integrity tests: An updated meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 97(3), 499-530. doi: <https://doi.org/10.1037/a0021196>

Vispoel, W. P., & Tao, S. A. (2013). A generalizability analysis of score consistency for the Balanced Inventory of Desirable Responding. *Psychological Assessment*, 25(1), 94-104. 10.1037/a0029061

Wagnerová, I. (2011). *Psychologie práce a organizace. Nové poznatky*. Praha: Grada.

- 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>
- Wanek, J. E., Sackett, P. R., & Ones, D. S. (2003). Towards an understanding of integrity test similarities and difference: An item-level analysis of seven tests. *Personnel Psychology*, 56(4), 873-894. doi: <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2003.tb00243.x>
- Warr, P., Bartram, D., & Martin, T. (2005). Personality and sales performance: Situational variation and interactions between traits. *International Journal of Selection And Assessment*, 13(1), 87-91. doi: <https://doi.org/10.1111/j.0965-075X.2005.00302.x>
- Weatherbee, T. G. (2010). Counterproductive use of technology at work: Information and communication technologies and cyber deviancy. *Human Resources Management Review*, 20(1), 35-44. doi: <https://doi.org/10.1016/j.hrmmr.2009.03.012>
- 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>
- Worden, S. (2003). The Role of Integrity as a Mediator in Strategic Leadership: A Recipe for Reputational Capital. *Journal of Business Ethics*, 46(1), 31-44. doi: <https://doi.org/10.1023/A:1024721028328>
- Yukl, G., & van Fleet, D. D. (1992). *Theory and Research on Leadership in Organisations*. In M. D. Dunnette, & L. M. Hough (Eds.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, Vol. 3 (pp. 147-197). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Zimbardo, P. (2014). *Luciferův efekt. Jak se z dobrých lidí stávají lidé zlí*. Praha: Academia.

Přílohy

- Příloha 1 - Požadavky na tvůrčí činnost ke splnění podmínek programu
- Příloha 2 - Morální dilema – Pilotní studie nové screeningové metody Školní dilema
- Příloha 3 - Morální usuzování a jednání jako součást integrity osobnosti
- Příloha 4 - Testing the level of social desirability during job interview on white-collar professions
- Příloha 5 - Big Five Inventory: Základní psychometrické charakteristiky české verze BFI-44 a BFI-10
- Příloha 6 - Česká validizační studie škály Krátká temná trojice (Short Dark Triad, SD3)
- Příloha 7 - Měření simulace – Test mince v ruce
- Příloha 8 - Měření úsilí a simulace – Reyův 15položkový paměťový test
- Příloha 9 - Aktuální stav invalidity z příčin duševního onemocnění v České republice a zmapování vývoje od roku 2010
- Příloha 10 - Vztahy mezi morální integritou osobnosti a invaliditou z příčin duševního onemocnění
- Příloha 11 - The relationship between work integrity and other variables and behaviors
- Příloha 12 - Integrita a spiritualita – Výsledky empirické studie u běžné populace a kontrastních souborů
- Příloha 13 - Dotazník intenzity náboženské víry – Psychometrické výsledky u českých a slovenských vysokoškolských studentů
- Příloha 14 - Integrita osobnosti a související osobnostní charakteristiky
- Příloha 15 - Zralá, optimální a harmonická osobnost – Pohled z hlediska integrace a integrity osobnosti
- Příloha 16 - Teorie plánovaného chování a její využití ve výzkumu