

Univerzita Palackého v Olomouci

Filozofická fakulta

Katedra psychologie

**TESTY INTEGRITY A JEJICH VALIDITA**

**INTEGRITY TESTS AND THEIR VALIDITY**



**Bakalářská diplomová práce**

Autor práce: Mgr. et Mgr. et Mgr. Simona Bojková

Vedoucí práce: PhDr. Martin Seitl, PhD.

Olomouc

**2017**

### **Prohlášení**

Místopřísežně prohlašuji, že jsem bakalářskou diplomovou práci na téma „Testy integrity a jejich validita“ vypracovala samostatně pod odborným dohledem vedoucího diplomové práce a uvedla jsem všechny použité podklady a literaturu.

V Olomouci dne .....

Podpis:.....

## **Poděkování**

Zde bych ráda poděkovala PhDr. Martinu Seitlovi, PhD. za trpělivé vedení mé práce, profesionální přístup, podnětné rady a připomínky, které jsem během psaní práce od něj získala. Dále bych chtěla poděkovat všem respondentům, kteří mi věnovali čas a poskytli osobní data a v neposlední řadě děkuji mým nejbližším i kolegům z práce, kteří mě během psaní této práce i po celou dobu studia podporovali. Touto cestou bych také velice ráda poděkovala Mgr. Tomáši Dominikovi za odborné rady a Mgr. Filipu Hrkalovi, MBA ze společnosti Cut-e za vstřícnost a ochotu podílet se na tomto výzkumu.

# OBSAH

<b>ÚVOD</b> .....	<b>5</b>
<b>TEORETICKÁ ČÁST</b> .....	<b>6</b>
<b>1 Integrita</b> .....	<b>6</b>
1.1 Teoretické ukotvení morální integrity.....	6
1.2 Kontraproduktivní pracovní chování .....	10
1.3 Integrita a svědomitost .....	14
1.4 Specifické kontexty integrity .....	15
<b>2 Testy integrity</b> .....	<b>19</b>
2.1 Definice testů integrity.....	19
2.2 Historický kontext testování integrity .....	20
2.3 Zjevné a skryté testy integrity .....	22
2.4 Výhody a nevýhody testování integrity .....	23
<b>3 Validita</b> .....	<b>27</b>
3.1 Typy validity .....	27
3.2 Kriteriaální validita testů integrity.....	29
<b>4 Realizované výzkumy</b> .....	<b>32</b>
4.1 Testy integrity v kontextu zahraničních studií .....	32
4.2 Testy integrity v českém kontextu .....	35
<b>VÝZKUMNÁ ČÁST</b> .....	<b>38</b>
<b>5 Výzkumný problém, cíle, hypotézy</b> .....	<b>38</b>
<b>6 Výzkumný design</b> .....	<b>40</b>
6.1 Základní a výběrový soubor.....	40
6.2 Použité metody.....	40
6.3 Sběr dat .....	50
6.4 Etické aspekty výzkumu .....	51
6.5 Vyhodnocení dat .....	51
<b>7 Výsledky výzkumu</b> .....	<b>52</b>
7.1 Validita škály Svědomitost v rámci Squares.....	52

7.2 Svědomitost generace Y .....	54
7.3 K platnosti hypotéz .....	55
<b>8 Diskuze .....</b>	<b>56</b>
<b>9 Závěr .....</b>	<b>62</b>
<b>SOUHRN.....</b>	<b>63</b>
<b>SEZNAM LITERATURY A POUŽITÝCH ZDROJŮ.....</b>	<b>67</b>
<b>PŘÍLOHY</b>	
<b>Příloha 1: Zadání bakalářské diplomové práce</b>	
<b>Příloha 2: Abstrakt v českém a v anglickém jazyce</b>	
<b>Příloha 3: Výňatky z testu Squares</b>	

## ÚVOD

Náborový proces je záležitost značně náročná jak na čas a psychiku uchazečů, tak na finance a energii potencionálních zaměstnavatelů, kteří chtějí vybírat vhodné uchazeče do svých společností a podpořit tak zejména vlastní stabilitu, růst a celkovou konkurenceschopnost. V rámci náboru se mnohdy porovnávají životopisy uchazečů, ověřují se pracovní reference a velkou váhu mají pro zaměstnavatele také samotné výsledky osobních pohovorů a testové psychodiagnostiky, které jsou mnohdy klíčovou součástí náborového procesu. Pochybení díky špatné selekci může vyústit ve větší míře absentismu, agresivity a krádeží, v rovině klesající produktivity nebo i zhoršené morálky na pracovišti (Cascio, 1991). Jak uvádí Dunn (1995), kontraproduktivní chování na pracovišti, způsobené zejména zaměstnanci s nízkou integritou v rovině behaviorální (kterou se nepodařilo v rámci náborového procesu odhalit), se dá vyčíslit na ztráty v řádech biliónů amerických dolarů – v rámci přímých i nepřímých nákladů (Billings, 2002; Murphy & Lee, 1994b; Penney, Spector, & Fox, 2003).

Integrita, o které pojednává tato práce, se váže na efektivitu organizací (Penney & Borman, 2005) a pozitivně se projevuje např. v rovině práce nad rámec povinností, v oblasti kooperativního a pomáhajícího chování, ve sféře následování pravidel a procedur, entusiasmů a extra úsilí. Protipólem výše uvedeného produktivního pracovního chování jsou naopak absence v práci, krádeže a mnohé jiné formy kontraproduktivního pracovního chování u jedinců s nízkou integritou. Podle Cooka (2004) odvádějí tzv. dobří zaměstnanci dvakrát tolik práce ve srovnání s těmi s nízkou integritou, proto je tolik důležité mít o integritě těch, kteří jsou do společností nabíráni, co největší povědomí a přehled – a to je i hlavním důvodem zkoumání testů integrity a jejich validity v rámci této práce. V kontextu českého prostředí oblasti psychologie práce dosud nejde o příliš prozkoumané téma – to mu ale neubírá na důležitosti, ba naopak. Dalším motivem, který autorku práce vedl k volbě tohoto tématu je fakt, že v rámci českého pracovního prostředí je aktuálně poptávka po představitelích tzv. generace Y, kteří mají i z psychologického hlediska svoje specifika oproti předchozím generacím – což se může projevit v kontextu jejich integrity, která je v rámci tohoto výzkumu také „nepřímou“ podrobena testování a to skrze zkoumání svědomitosti (coby dodržování pravidel) u této generace.

# TEORETICKÁ ČÁST

Teoretická část práce se snaží přiblížit téma validity testů integrity skrze několik kapitol, které napomáhají k lepšímu pochopení této problematiky v celé její komplexnosti a diverzitě. První kapitola se věnuje definici integrity, druhá kapitola se zaměřuje na testy integrity, třetí stručně nastiňuje validitu ve výzkumu a čtvrtá kapitola pojednává o dosud realizovaných výzkumech, které mají souvislost s testováním integrity a jeho validitou.

## 1 INTEGRITA

Pojem integrita pochází z latinského adjektiva celý nebo úplný (integer) a v tomto smyslu znamená „celistvost“ – v rovině vnitřní celistvosti a konzistentnosti hodnotového systému. Perspektivou druhé osoby tak integritou oplývá ten, kdo se chová v souladu se svými hodnotami, přesvědčeními a principy (Branden, 1995; Kouzes & Posner, 1993; Shaw, 1997). Míru integrity jedince lze hodnotit podle jeho vnějších projevů, tedy nakolik daná osoba jedná podle deklarovaných hodnot a principů. Opakem integrity je vnitřní rozpolcenost a pokrytectví (Jansa & Bureš, 2011). Integritu je ale možné definovat i z etického hlediska a to jako čestnost, důvěryhodnost a uchovávaní morálních principů – jde o tzv. morální korektnost a správnost (Shaw, 1997). S integritou se proto pojí vlastnosti jako jsou poctivost, důvěryhodnost, spolehlivost, svědomitost nebo stálost. Morální integrita zaměstnance je považována za velice komplexní fenomén, přesahující tradiční vnímání poctivosti v návaznosti na odpovědnost a chování v práci, které se projevuje v docházce, v pracovních postojích, ve stabilitě a pracovní stálosti nebo v poslušnosti zaměstnance.

### 1.1 Teoretické ukotvení morální integrity

Jednou z důležitých oblastí integrity (v kontextu čestnosti, poctivosti a důvěryhodnosti), na kterou je zaměřena řada zahraničních testů, je integrita morální (Preiss, Krámský, & Příhodová, 2014), která přesahuje tradiční pojetí poctivosti a dá se definovat jako jednota mezi morálním usuzováním a morálním jednáním. Seknička a Putnová (2016), kteří dávají integritu do kontextu s morálkou, tvrdí, že integritu

morálky vnímáme jako celistvost morálního charakteru a s tím souvisí zejména rovina hodnotová (ctnostní). Jedná se hlavně o důvěru a důvěryhodnost v mezilidských vztazích. Morální integrita ale souvisí i s poctivostí, čestností, férovostí a s povinností.

Hodnoty (ctnosti) neodmyslitelně patří k integritě a jsou tzv. kulturně relativizované. V praxi to znamená, že člověka a jeho rozhodování ovlivňují jeho vazby v rovině kulturní, sociální, rodinné, politické nebo ekonomické. S tímto se shoduje i tvrzení Martina Seligmana (2003), který je jednou z vůdčích osobností pozitivní psychologie a řadí integritu mezi silné stránky a ctnosti, ovlivněné kulturním kontextem (na integritu člověka působí mimo jiné i kulturní instituce, rituály a produkty – pohádky, lidová pořekadla). V jeho pojetí je integrovaná osoba považována za tzv. dobrou, tedy takovou, která oplývá poctivostí a opravdovostí.

Integrita v morálce neodělitelně souvisí s určitým nárokem a závazností, s teorií ctností. Podle Williamse (1981) je integrita spojena se vztahem Já k sobě samému. V řecké filozofii bývá spojována jako ctnost se sebeovládáním a s odvahou. Aristoteles mluví o tzv. zlaté střední cestě. Osoba morálně ctnostná přebírá odpovědnost za svá rozhodnutí a každý její čin je součástí toho, zda člověk obstojí/obstál sám před sebou (Sokol, 2008). Je to také otázka motivací, které mohou být rozvinuty např. v rámci utilitarismu nebo na bázi etiky povinnosti. Uskutečnění morální integrity je spjata s tzv. morálním jednáním v rovině behaviorální (viz níže) a to s ohledem na odvalu a statečnost. Rozhodování, které se vztahuje vždy k nějakému konkrétnímu kontextu, má povahu vznikajících rozporů mezi racionalitou, city a konkrétními podmínkami, které se mohou stát překážkou integrity. Pro odstranění rozporů je mnohdy nutná právě odvaha, jako jedna z podmínek morálního jednání.

Základním konceptem pro definování morálního usuzování a jednání je morálka, která v minulosti označovala povinnost člověka plnit vůli autority (boha, panovníka) skrze dodržování hodnot, norem a zákonů. Ideálem je i dnes být v rámci daného kulturního prostředí považován za dobrého člověka. Morálka, založená na citech, rozumu a vůli, se vztahuje k morálnímu usuzování (smyslu pro morálku) a morálnímu jednání (Seknička & Putnová, 2016). V souladu s křesťanskou tradicí je principem morálky tzv. zlaté pravidlo, které zní „Co nechceš, aby jiní činili Tobě, nečiň ani Ty jim.“.



Pohled evolučních teorií dává morálku ještě do jiného kontextu a to tak, že morální člověka ovlivňuje geneticky předávané sobectví, upřednostňující vlastní zájem (kdy přežívá ten silnější). Opačnou tendencí v tomto smyslu je naopak mechanismus spolupráce, jehož podstatou je altruismus. Tendence k altruismu může vznikat přirozeně (například skrze fenomén přátelství) nebo uměle (například v rámci pracovního prostředí, kdy je potřeba tzv. táhnout za jeden provaz a společně dosahovat výsledků, které mají týmový charakter).

V kontextu morálky se jeví jako důležité jmenovat i dva mocné fenomény, kterými jsou vina a stud. Podle Sekničky a Putnové (2016) se v rámci židovsko – křesťanské tradice objevuje v popředí spíše pocit viny, než studu. Vina je považována za vysoce individualizovanou emoci, která souvisí se sebeuposuzováním a sebezpytováním. Naproti tomu stud je považován za sociální emoci, která vyplývá z pocitu porušení obecné víry. Stud se váže k samotnému jednotlivci a vymezuje jeho hranice k niternosti, intimitě. Vina je spojena s újmou, kterou může jednání jedince způsobit druhým lidem.

Z morálky vycházející morální usuzování, které je širším pojmem pro integritu, zřetelně predikuje odpor vůči podvádění (což úzce souvisí s nepříjemnými pocity viny) a lze očekávat vysokou prediktivní validitu pro morální chování, pro které je typická zodpovědnost vůči druhému (Krebs & Kohlberg, 1973; Preiss, 2014). Pro psychologickou reflexi morálního usuzování má význam chápání morálky jako kognitivní reflexe. Mezi dvě stěžní teorie z této oblasti patří konstrukty od Lawrence Kohlberga a Jeana Piageta. Zatímco Kohlberg (Kohlberg & Hersh, 2001) charakterizuje tři úrovně vývoje morálního myšlení, tj. předkonvenční (odměna – trest), konvenční (shoda s druhými lidmi, být tzv. dobrý člověk) a postkonvenční (možnost volby), tak Piaget mluví o heteronomní a autonomní morálce. Jak uvádí Heidbrink (1997), tzv. situační podmíněnost morálního usuzování podle Kohlberga klesá směrem k vyšším stádiím (nejvyšším stádiem je to postkonvenční, konkrétně stádium univerzální etiky). Piagetovu heteronomní morálku Heidbrink (1997) popisuje jako řízenou autoritami a pokyny typu „smíš/nesmíš“. Od cca 8 let věku se ale začíná rozvíjet morálka autonomní, která je základem pro integritu jedince a tzv. morální chování. Se zajímavou kritikou Kohlbergovy teorie přišla psycholožka Carol Gilliganová, která ji označila za teorii čistě mužské morálky. Zatímco muži se podle Gilliganové řídí hlavně morálkou spravedlnosti, která je více rigidní a situačně nezávislá, tak ženy se řídí morálkou péče,

kteřá je flexibilnějši a citlivějši k dané situaci. Jak píše Gilliganová (in Heidbrink, 1997), muži se zaměřují více na abstraktní pravidla, práva a povinnosti. Ženy při morálně zásadní situaci považují za klíčové hlavně udržení přátelských vztahů. I přes tyto informace o rozdílech v chování a v rozhodování obou pohlaví další výzkumy nepotvrdily, že by měl právě gender tak zásadní vliv na morální rozhodování, jako se kdysi domnívala právě Carol Gilliganová (Preiss et al., 2014).

Seknička a Putnová (2016) uvádějí jako základní komponenty morálního jednání, které se odvíjí od morálního usuzování daného jedince, tyto složky: empaticko-soucitný vztah, teoretickou rozvahu a osobní odvahu, stejně tak i určitá rizika a nejistoty, mezi které se řadí především konformismus a dehumanizace. Pro morální jednání je důležitá statečnost v kontextu angažovanosti a odpovědnosti spojená s vědomím, že člověk může v dané konkrétní situaci i hodně ztratit.

Kromě vlastní interpretace toho, jak jedincovo morální jednání ovlivňuje blaho druhých a formulace ve smyslu „co by mohlo být morálním jednáním“, je potřeba mít na paměti i důležitou úlohu volby mezi různými dilematy a následné provedení úmyslu (Rest, 1986). White (2002) rozepisuje dva hlavní převládající názory ohledně toho, zda morální jedinci zároveň morálně jednají. Podle prvního názoru ovlivňuje etické chování tzv. vnitřní smysl pro morálku a ta je tak výsledkem dlouhodobého nezvratného kognitivního vývoje. Vysoce morální jedinec se tedy chová eticky a je rezistentní vůči krátkodobým tlakům okolí k neetickému chování. Důležitý je ale zejména druhý Whiteův názor, který koresponduje i s názorovou základnou společnosti Cut-e, která je tvůrcem a vlastníkem testu „Squares“, určeného pro testování integrity. Tento druhý úhel pohledu je takový, že samotný morální vývoj nehraje jedinou klíčovou roli s ohledem na „etičnost“ jedince. Etické chování je ovlivněno i prostředím a situačním kontextem. Jak uvádí Kotásková (1987), chování v konkrétní situaci může ovlivnit řada faktorů, mezi nimi např. naléhavost dané situace, míra odpovědnosti, vlastní nastavení jedince nebo rozsah vyžadované pomoci. Milgramův experiment s elektrošoky nebo Zimbardův Stanfordský experiment toto potvrzují. Jsou tedy minimálně důkazem toho, že i morální jedinec je schopen chovat se amorálně v konfrontaci s autoritou, která vyžaduje poslušnost (Milgram) nebo s ohledem na zodpovědné plnění svěřené role (Zimbardo). Podle Philipa Zimbarda (2007) tedy i vysoce integritní jedinci mohou jednat amorálně (tj. kontraproduktivně) a neintegritní jedinci zase morálně/produktivně (vlivem tréninku, potřebné dávky motivace aj.). Zimbardo (2007) v tomto kontextu

zmiňuje několik situací/potřeb/pocitů, které k amorálnímu (kontraproduktivnímu) chování jinak integritních jedinců (zaměstnanců) přispívají. Jsou jimi: potřeba rozptýlení, pocity nudy, naskýtající se příležitost, pocity lhostejnosti a povrchnosti nebo také neurčitost/dvoznačnost dané situace/role. V pracovním kontextu se tak objevuje prostor pro velké množství forem, ve kterých se kontraproduktivní chování může vyskytovat a to i s ohledem na výše zmíněné situace, potřeby a pocity. S odkazem na dříve uváděné vývojové pojetí Kohlberga je ale potřeba dodat, že zřejmě může existovat nepatrná část populace, která přestává být situací ovlivnitelná a je vůči ní imunní (dospěla totiž do postkonvenční fáze).

## **1.2 Kontraproduktivní pracovní chování**

S ohledem na definování integrity zaměstnanců a její míry se objevuje několik trendů, které někteří autoři (mezi nimi i Murphy, 1993) popisují tak, že jedinci s nízkou mírou integrity vykazují nečestné chování, které často také omlouvají u ostatních a snaží se nacházet důvody, kterými ospravedlňují toto své chování. Zároveň jsou přesvědčeni, že u ostatních lidí je větší pravděpodobnost, že spáchají zločin (např. krádež). Tito lidé vykazují impulzivní chování a směrem k ostatním vykazují více trestného chování.

Co se týká konstruktů, který je základem pro definování „neintegrity“ (opak integrity) po stránce behaviorální, dalo by se tedy mluvit o (mírné) tendenci jedince k antisociálnímu chování (Hogan & Hogan, 1989). Syndrom antisociálního chování se v realitě nejčastěji projevuje hostilitou směrem k autoritám, impulzivností, sociální necitlivostí a pocity odcizení. Všechny tyto zmíněné charakteristiky jsou pro jedince s nízkou integritou predispozicí pro ignorování a popírání sociálních norem a očekávání, pro celkové vyhýbání se závazkům. S ohledem na negativní pracovní chování, které např. Hogan a Hogan (1989) nazývají organizační delikvencí (obecně se ale mluví o kontraproduktivním chování), se tito neintegritní jedinci jeví jako zaměstnanci s limitovaným pracovním výkonem, kteří jsou v práci nespokojeni a často i zaměstnání střídají (Babiak & Hare, 2006). Negativní vliv kontraproduktivního chování se podepisuje i na celkové negativní motivaci zaměstnanců ve firmách. Autoři Sagie, Stashevsky a Koslowsky (2003) tvrdí, že kontraproduktivní pracovní chování, spojené s nízkou mírou integrity daného jedince, se týká až 70 % všech zaměstnanců. Tímto

kontraproduktivním chováním, které je záměrné a poškozující, však nejsou jenom krádeže nebo pozdní příchody a absence, ale i agrese na pracovišti, dále sexuální harašení, sociální zahálení nebo syndrom vyhoření (Sagie et al., 2003; Wood, 2011).

Jak tvrdí Okanovic et al. (2012), dostupná historická analýza ukazuje, že kontraproduktivní chování v práci existovalo vždy, přesto ale moderní životní styl a s tím spojený technologický rozvoj lidstva přispívá k rozvoji dalších forem kontraproduktivního chování, které dříve známy nebyly (např. krádeže softwaru firmami nevyčísitelné hodnoty, kyberšikana a mnohé další). Mezi některé dnes obecně známé podoby kontraproduktivního chování patří tyto:

- **Krádeže**

Shulman (2012) uvádí, že 75 % zaměstnanců na pracovišti krade a většina z nich tak činí opakovaně, což je pro zaměstnavatele nepříjemná zpráva, protože krádeže ze strany zaměstnanců společnosti (historicky) okrádají o biliony amerických dolarů ročně (Garbutt & Stallworth, 1989). Opatření, která firmy činí, jsou různá. Kromě zaměření pozornosti na pečlivost při náborovém procesu je důležité, aby byly firmy vždy o krok napřed než jejich zaměstnanci, tj. aby ochranná opatření proti krádežím byla pro zaměstnance nepředvídatelná. Dalším možným opatřením ze strany firem je nastavení mezd a zohlednění odměny za skutečný výkon, v praxi jde o tzv. pohyblivou složku mzdy. Neméně důležité je brát v potaz i chování managementu společnosti, které by pro ostatní ve firmě mělo sloužit jako vzor – vycházejíc z toho, že chování podřízených zaměstnanců je často obrazem chování jejich vedoucích.

- **Pozdní příchody a absentismus**

Podle Senel a Senel (2012) nebo Clark, Peters a Tomlinson (2003) stojí zaměstnavatele i absence jejich zaměstnanců v práci další biliony amerických dolarů ročně. Finanční stránka věci ale není jediný problém, se kterým se zaměstnavatelé potýkají. Značně problematické jsou i dopady absentismu na motivaci a morálku zaměstnanců a neméně poškozující bývají i zpoždění rozpracovaných projektů, negativně ovlivňující vztahy se zákazníky (Kautish & Kautish, 2009).

Většina studií, mezi nimi i ta od Senel a Senel (2012), nahlíží na absentismus v práci optikou různých proměnných, mezi které patří osobnost, demografické charakteristiky, postoje k práci, sociální kontext a rozhodovací mechanismy. Ukazuje se například, že lidé s dětmi mladšími 18 let absentují v práci častěji než ti, co mají děti starší nebo jsou bezdětní – a to z objektivních důvodů, spojených s péčí o tyto děti a bez ohledu na integritu těchto zaměstnanců. Faktorem, který ale naopak funguje v opozici vůči absentismu, je vyšší vzdělanost zaměstnanců nebo výše příjmu.

- **Agrese na pracovišti**

Podle Graysona (2010) je násilí (agrese) na pracovišti zcela specifickou a nebezpečnou formou kontraproduktivního pracovního chování a můžeme ji rozdělit do tří kategorií, kterými jsou: kriminální chování (např. loupežné přepadení, kdy je zaměstnanec obětí ze strany cizího kriminálního), násilí ze strany zaměstnance směrem ke klientovi (taktéž k pacientovi, ke studentovi a podobně) a v neposlední řadě i násilí mezi kolegy. Kromě přímé fyzické agrese se tento typ agrese na pracovišti může projevat různě. Mezi dnes značně diskutovaná témata patří tzv. mobbing, kdy je více jak jeden „pachatel“ nebo šikana na pracovišti obecně (Fisher-Blando, 2008). Společným jmenovatelem agresivních projevů na pracovišti je nerovnoměrné rozdělení moci, pravidelnost a dlouhodobost, šíření pomluv, hostilní komunikace, emoční a psychický teror, často projevovaný skrze verbální agresi (Namie & Namie, 2003). Jednou ze specifických podob zmiňované šikany, která se ale uplatňuje v rámci online prostředí a také díky moderním technologiím (mobilní telefony, počítače), je tzv. kyberšikana (Macháčková, Černá, Dědková, Ševčíková, & Blažková, 2012).

Další kategorií interpersonální agrese představuje domácí násilí (Bojková, 2012), kterému je zaměstnanec vystaven doma (nebo v práci) a také se může nepřímo (leč významně) kontraproduktivně podepsat na jeho pracovním výkonu (Swanberg & Logan, 2005). Nehledě na to, že v nejkrajnějším případě může být i příčinou smrti zaměstnance (stejně jako první jmenovaný druh násilí na pracovišti, kterým je kriminální chování). Výsledky výzkumu od Swanberg a Logan (2005) ukazují, že ač všechny formy (domácího) násilí, které je páchané tzv. před prací, během ní i po ní, mají na zaměstnanost/zaměstnanecký poměr negativní vliv, tak jako nejvíce devastující se jeví násilí, které pachatelé konají v rámci pracovní doby zaměstnance/kyně. Velkým

stresorem, negativně ovlivňujícím pracovní výkon zaměstnance/kyně, se v tomto ohledu jeví zejména jeho nepředvídatelnost.

- **Sexuální harašení**

Pojem sexuálního harašení je znám již od 70. let 20. století a jeho podstatou je diskriminace na základě pohlaví, která je manifestem nerovnoměrného rozložení síly (rozdílný společenský status, jiné sociální role, odlišné vnímání sexuality) mezi muži a ženami (Aware, 2008; McLaughlin, Uggen, & Blackstone, 2012). Ačkoliv se přímé negativní důsledky sexuálního harašení na pracovišti projevují zejména na zaměstnancích, tak jejich nepřímé působení negativně ovlivňuje i samotné organizace jako celky (horší pracovní výkon, absentismus, nižší produktivita, negativní image společnosti na veřejnosti, výlohy na soudní spory).

- **Nízká kvalita/kvantita práce v kontextu sociálního zahálení a syndromu vyhoření**

Důležitost tématu sociálního zahálení a syndromu vyhoření s ohledem na pracovní prostředí a kontraproduktivní chování zaměstnanců není možné opomenout a to i přesto, že se samotnou integritou jedince přímo souviset nemusí. Podle teorie sociálního zahálení, jejímž autorem je Bipp Latané (1979), pracovní výkon jedince ve skupině klesá (Shepperd & Taylor, 1999). Faktorů, které ovlivňují pracovní nasazení jedince v rámci větší skupiny je celá řada a jsou předmětem mnoha studií. Podle jedné z průkopnických studií na toto téma (Latané, Williams, & Harkins, 1979) se dá tato problematika nahlížet např. jako efekt nevhodného řízení a vedení, nebo jako důsledek špatné spolupráce v rámci skupiny, vedoucí k neefektivitě nebo jako efekt rozptýlení zodpovědnosti za skupinový výkon, oproti tomu individuálnímu.

Syndrom vyhoření se spojuje s celkovým emocionálním vyčerpáním, cynismem a pocitu nekompetentnosti (nároky převyšují zdroje) a často se objevuje u jedinců pracujících s lidmi (Costa et al., 2012; Schaufeli, Leiter, & Maslach, 2009). Jeho provázanost s vysokou hladinou psychotismu a neuroticismu a s nízkou hladinou extravertze u jeho obětí je zřejmá (Serec, Bajec, Petek, Švab, & Selič, 2012). Spojitost s nízkou kvalitou práce má také svoje opodstatnění (vlivem nízké motivace, nechuti,

pasivity, lhostejnosti, averze). Ne vždy je však zaměstnavatel schopen detekovat syndrom vyhoření jako příčinu horšího pracovního výkonu zaměstnance.

### 1.3 Integrita a svědomitost

V rámci psychometrické analýzy je integrita chápána jako faktor druhého řádu. Mezi faktory prvního řádu patří Svědomitost, Zájem o druhé, Emoční kontrola a Poctivost (Green, 2003; Blatný, 2010). Výzkumy se často zaměřují právě na souvislost mezi integritou a svědomitostí, která je součástí teorie Big Five (Ones, Viswesvaran, & Schmidt, 2003). Výzkum od Byleho a Holtgravese (2008) tuto souvislost potvrzuje. Z jejich závěrů vyplývá, že s integritou nejvíce koreluje právě svědomitost, dále přívětivost a také neuroticismus. Zatímco svědomitost s přívětivostí spolu koreluji pozitivně (čím více je člověk svědomitý/přívětivý, tím je jeho integrita vyšší), tak korelace s neuroticismem je negativní. S tím, že propojení svědomitosti a integrity je poměrně logické – definice integrity v sobě totiž zahrnuje aspekt svědomitosti, coby přístupu k práci a povinností (tj. proaktivní přístup, píle, sebekontrola, potřeba dobrého výkonu, opatrnost, sklon respektovat stanovený řád). Opakem svědomitosti je nedisciplinovanost, nezodpovědnost.

Murphy a Lee (1994a) nebo Sackett a Wanek (1996) testovali hypotézu, že svědomitost vysvětluje korelaci mezi pracovním výkonem a integritou. Dle jejich slov a i v souladu s tvrzením mnoha dalších autorů (Barrick & Mount, 1991; Kroeck & Brown, 2004; Warr, Bartram, & Martin, 2005) zjevné i skryté testy integrity a výsledky v nich pozitivně koreluji se svědomitostí a proto lidé, kteří vysoce skórují v testech integrity, se často vyhýbají kontraproduktivnímu pracovnímu chování a zapojují se spíše v rámci produktivního pracovního chování. Zatímco testy osobnosti obecně zkoumají pozitivní aspekty svědomitosti (zodpovědnost, opatrnost, následování pravidel), tak testy integrity ověřují negativní chování spojené se svědomitostí a je vysledována souvislost mezi svědomitostí a výsledky jedince v testech integrity – což se odráží i na jeho/jejím pracovním výkonu (Murphy, 1993). Tj. ti lidé, kteří vykazují nízkou hladinu svědomitosti, skórují poměrně nízko v testech integrity a v pracovním prostředí se podle výzkumu od Murphy (1993) mnohdy vyhýbají extra práci, nedá se na ně spolehnout a vyžadují neustálou supervizi.

Svědomitost, coby jeden z pěti faktorů „Big Five“, často reflektuje jedincovu opatrnost a pečlivost, sebekontrolu, závislost a odpovědnost (Digman, 1990; Barrick & Mount, 1991). Svědomitost je prediktorem kontextuálního výkonu v rovině pracovního zápalu a oddání se práci (Lad & Henry, 2000) a její vliv na pracovní výkon se projevuje různě, s ohledem na fázi zaměstnaneckého poměru. Podle Stewarta (1999) svědomitost koreluje nejvíce s pracovním výkonem v tzv. „udržovacím stádiu“ – tj. v případě pracovního poměru u dlouhodobých zaměstnanců. Svědomitost má zároveň odlišné roviny/subkomponenty. Zatímco Hogan a Ones (1997) píší o konformitě, sebekontrolě, houževnatosti a smyslu pro pořádek, tak Costa a McCrae (1985) mluví o obratnosti, dosahování úspěchu, sebedisciplíně, smyslu pro povinnost a pro pořádek. Se zajímavým poznatkem dále přicházejí i obě studie od Waneka (1995; 1999), podle kterých se svědomitost váže hlavně na pořádek, vytrvalost a konformitu – méně však na sebekontrolu, která je nejvíce zdůrazňována právě v testech integrity.

Podle Stormera a Fahra (2010), kteří zkoumali pracovní ne/přítomnost v kontextu škály „Big Five“, existuje negativní korelace mezi absencí a svědomitostí. Důležitý vliv svědomitosti (dále také neuroticismu/emoční stability) na obecně vnímané pracovní chování potvrzují i autoři Murphy a Lee (1994a), Kalshoven, Den Hartog a De Hogh (2010) nebo Okanovic et al. (2012).

Analýza mnoha výše uvedených studií vede autorku této bakalářské diplomové práce k předpokladu, že svědomitost (v kontextu dodržování pravidel) je jedním z klíčových doprovodných aspektů integrity a z toho bude vycházeno i v rámci výzkumné části této práce.

#### **1.4 Specifické kontexty integrity**

V rámci této podkapitoly je integrita stručně zasazena do kontextu integrity českého obyvatelstva a generace Y. Důvodem je původ respondentů tohoto výzkumu, kdy jsou všichni z nich občany České republiky a zároveň představiteli generace Y a je proto důležité jejich integritu definovat s ohledem na unikátní životní kontext, související s místem a datem jejich narození.



- **Integrita obyvatel České republiky**

V roce 2011 přišla organizace Transparency International se Studií národní identity (Jansa & Bureš, 2011), která dává českou společnost do kontextu s mírou integrity. Jak autoři Jansa a Bureš (2011) uvádějí, v rámci české společnosti lze na jedné straně identifikovat poměrně vysoký kulturní standard spočívající ve slušné úrovni obecné vzdělanosti a kulturního rozhledu, včetně respektování morálních norem v rovině humanitní a sociální. Na stranu druhou se ale v České republice rozmohl trend, kdy jsou oficiální instituce vnímány jako cizí, zvnějšku vnucené a jakoby nepřátelské. Vysvětlení je možné hledat v kontextu historického ukotvení české národa, který býval v minulosti dlouhodobě podřízen vyšším celkům: Rakousko-Uhersko (do roku 1918), německá okupace (1938-1945), komunismus (1948-1989). Hluboká nedůvěra k pravidlům a k oficiálním institucím vede k tomu, že oficiální pravidla bývají ignorována a nahrazována individuálním morálním přesvědčením, kdy převládá tendence neškodit druhým a neubližovat, přesto ale vzniká velký prostor ke zneužívání postavení a společenských institucí k vlastnímu prospěchu. Mnozí čeští občané, stále pod vlivem bývalého komunistického režimu, mohou razit pravidlo, že „kdo neokrádá stát, okrádá rodinu“ (Jansa & Bureš, 2011). Společenský život většinové české společnosti je založený na porušování pravidel, která nejsou brána jako vyloženě závazná. Často tak dochází k porušování pravidel silničního provozu, daňových povinností, pracovněprávních předpisů a vztahů a dodržování smluv obecně. Bagatelizace pravidel je vyvažována tzv. individuální morálkou, kdy je většinový český občan přesvědčen, že sám nejlépe ví, co je správné a potřebné.

Co se týká integrity Čechů v kontextu pracovních vztahů a pracovního chování, situace se má tak, že mnohé společnosti sice mají vlastní etické kodexy, praktický důraz na integritu zaměstnanců je ale spíše okrajový a neetické chování je tak časté. V ukazateli „etické chování firem“ v žebříčku Světového ekonomického fóra obsadila Česká republika až 90. místo ze 139 zemí. Jak uvádí Jansa a Bureš (2011), etické kodexy korporací fungují spíše „na oko“ a zájem o ně je nízký. Problémy s integritou firem se často týkají například nákupních nebo prodejních oddělení. Obecně známé je rozšíření korupce v českém zdravotnictví, politice a ve stavebnictví.

- **Integrita predstaviteľů generace Y**

Stručná zmínka o Generaci Y je v kontextu kapitoly o integritě důležitou podkapitolou a to zejména s ohledem na fakt, že většina ekonomicky aktivních jedinců jsou právě lidé z této věkové kategorie, na trhu práce dnes velice žádaní. Otázka tedy zní, co tyto lidi charakterizuje. Klíčovým rozlišovacím kritériem je datum narození. Podle Tolbize (2008) se představitelé generace Y narodili v období let 1978 až 2002 a jsou tedy nástupníky starší generace X. Názory se ale v tomto ohledu značně liší, kdy dostupná literatura (např. Kersten, 2002; Martin, 2005) mluví i o letech 1980 – 1999, 1978 – 1995, 1980 – 2002. Pro účely této práce je vycházeno z koncepce Mier, Austin, Crocker a Austin (2010), kteří uvádějí rozpětí let narození představitelů generace Y mezi roky 1980 – 2000.

Zajímavá jsou i samotná neformální označení této generace, kterých je bezpočet. Za zmínku stojí například Generace www, anglické označení Millenials, Digitální generace, Generace E, anglický název Echo Boomers (děti narozené poválečné generaci Boom Generation/Baby Boomers) nebo Net generace (první generace, která od dětství používá internet). Tolbize (2008) přichází i s dalšími názvy pro tuto skupinu lidí: „Generace nenukleární rodiny“, „Generace, které nic není posvátné“, „Kyber děti“, „Generace hledající svoji identitu“.

Charakteristik této skupiny je celá řada. Zatímco pro generaci X je typická tvrdá práce a důraz na vzdělání a hodnotu peněz (Mier et al., 2010), tak pro generaci Y je klíčovou charakteristikou zejména pozitivní vztah k novým technologiím obecně (Kersten, 2002; Niemiec, 2000), ocenění týmové práce (Zemke et al., 2000), diverzita, dosažené vysokoškolské vzdělání a potřeba neustálého rozvoje a učení, častější střídání práce (Bova & Kroth, 2001), optimismus a sebejistota (Kersten, 2002; Glass, 2007), vnímání peněz jako prostředku, nikoliv hodnoty jako takové (Deloitte, 2009), rovnost pohlaví a příležitostí (Orrell, 2007), flexibilita a adaptabilita (Jenkins, 2007; Martin, 2005), nezávislost, multitasking (soubežné vykonávání několika úkolů) a touha po vyváženosti v rovině pracovního versus soukromého života (Crampton & Hogde, 2006). Tolbize (2008) zmiňuje, že oproti starší generaci X, která je procesně orientovaná, tak představitelé generace Y jsou spíše orientovaní na pracovní výsledky.

Co se týká jejich integrity, ta se podle Tolbize (2008) nevztahuje na příslušnost k té či oné skupině, ale závisí na jedinečnosti každého člověka a s tím spojené odlišné

úrovně morality. Generace Y ale očividně vykazuje nižší stupeň loajality vůči svému zaměstnavateli a je pro ni typické častější střídání práce. V kontextu integrity představitelů generace Y proti ostatním generacím Tolbize (2008) uvádí, že pro generaci Y je požadavek dodržování pravidel férovosti a etičnosti v práci důležitý zhruba z 66 %, což je o dost níže než u předchozích generací. Generace X se v tomto ohledu pohybuje mnohem výše, tj. mezi 83 až 87 %. S podobným názorem jako Tolbize (2008) přichází i Twenge a Campbell (2008), kteří tvrdí, že integrita a pracovní etika představitelů generace Y je nižší než u předchozích generací. Hypoteticky se dá předpokládat, že to může mít co do činění i s jejich specifickou loajalitou vůči svému zaměstnavateli – její unikátnost spočívá v tom, že loajalita k firmě není danost, ale zaměstnavatel si ji musí tzv. zasloužit (PrincetonOne). To je i z hlediska manažerského (zejména pro ekonomicky aktivní generaci X) velká výzva.

## 2 TESTY INTEGRITY

Jak název kapitoly napovídá, následující stránky jsou věnovány samotnému testování integrity, coby ústřednímu tématu této práce. To je nahlíženo z několika perspektiv, které jsou zohledněny v rámci čtyř dílčích podkapitol, jež se zabývají definováním testů integrity, historickým kontextem testování, dělením testů integrity na zjevné a skryté testy a jejich výhodami a nevýhodami.

### 2.1 Definice testů integrity

Testy integrity jsou v psychologii práce určeny k tomu, aby u zaměstnanců pomohly odhalit negativní aspekty jejich behaviorálních projevů – v návaznosti na kriminalitu, psychiatrickou léčbu nebo zneužívání drog a návykových látek. Zaměstnavatel si od detabuizace dané problematiky slibuje prevenci v rovině potencionálních problémů, způsobených na straně zaměstnanců, které se ale zásadně promítají do jeho vlastních ztrát. Důvodem jejich užití je tedy zejména ekonomické hledisko: společnosti chtějí ušetřit ekonomické ztráty na svojí straně v případě, kdy zvolí nevhodného kandidáta s nízkou integritou. Co se týká nákladů na tzv. opětovný nábor zaměstnanců (kdy je nutnost opakovaně obsadit stejnou pozici vhodnějším kandidátem), ty jsou až příliš vysoké a pro firmy kontraproduktivní (Richards a Feenstra ve své studii z roku 2014 píší o 40 bilionech amerických dolarů ročně).

Jiní autoři (např. Camara & Schneider, 1994; Mehrabian, 2000) popisují potenciál testů integrity v rovině detekce kontraproduktivity, nečestnosti, pracovního výkonu, postojů, nespolehlivosti, absencí, zneužívání drog a návykových látek, kredibility, závislosti a svědomitosti, neuroticismu, potenciálu v oblasti prodeje/administrativy/vedení lidí, předvídatelnosti, orientace na zákazníka a také odolnosti vůči stresu. Jak z výše uvedených řádků nepřímo vyplývá, testy integrity nejsou určeny pro jedince s psychopatologií, ale pro běžnou zdravou populaci (Wanek, 1993).

## 2.2 Historický kontext testování integrity

Co se týká obecné historie psychologického testování v rámci psychologie práce (tzn. ne jenom samotného testování integrity), tak lze odkazovat na testování Huga Munstenberga a následně na počátky testování uchazečů o práci v American Tobacco Company a Boston Elevated Company (USA). Důležitým milníkem však bylo období první a druhé světové války a meziválečné období (Seitl, 2015), kdy se rozmohl rozvoj všech forem psychologického testování s cílem evaluace vojáků a armádních činitelů. Díky propuknutí 1. světové války se začala testovat celá škála behaviorálních projevů – od tzv. „zamrznutí“ během bitvy přes testování vojáků určených pro speciální mise. Testování byla podrobena i rovina submisivity nebo oblast radikálních politických přesvědčení a postojů. Dalšími milníky byla 20. a 30. léta 20. století, kdy se nejprve objevily tzv. projektivní testy (k prvním tehdy patřila Rorschachova metoda; Seitl & Vtípil, 2013) a následně performativní a situační testy (30. léta 20. století). Cílem bylo zejména testování schopností v rovině vedení lidí. Dalším vynořujícím se trendem však bylo i testování integrity zaměstnanců (cca 40. léta 20. století; Ones, Viswesvaran, & Schmidt, 2003), ze kterého vychází i tato bakalářská diplomová práce.

Integrita jako taková (v kontextu poctivosti) se tedy měří od 40. let 20. století a původním záměrem využití testů integrity byla hlavně predikce individuálních rozdílů v pracovním chování, zejména s ohledem na krádeže na pracovišti, potažmo na lhaní a podvádění (Ones & Viswevaran, 1998a).

První testy integrity, vznikající v USA, měly podle Waneka (1993) nedostatečné výzkumné ukotvení a chyběla jim odborná úroveň. Jak ale rostla jejich využitelnost v praxi, tak jich přibývalo a cílem bylo ošetřit i validitu. Navíc byly přidávány některé další škály, které byly pro zaměstnavatele důležité (např. orientace na služby zákazníkům, tendence k násilí, k předčasným odchodům ze zaměstnání a k užívání návykových látek). Dnes jsou tyto testy dostupné ve formě tužka – papír nebo elektronicky a jejich hlavním cílem je ověření a zjišťování morální integrity, obecného přístupu k práci (včetně vytrvalosti a zaujetí prací), etického cítění, důvěryhodnosti, spolehlivosti, poctivosti a kontraproduktivního pracovního chování – kam patří krádeže, poškozování majetku, neposlušnost, neproduktivní práce, porušování pracovních pravidel, zneužití času/informací, nedochvilnost, nízká kvalita práce, užívání drog a

alkoholu, chování neslučitelné s pravidly bezpečnosti práce, podvody, neoprávněná odškodnění nebo absence (Ones, Dilchert, & Viswesvaran, 2012).

Kdysi populární využívání polygrafu, jenž zažíval slávu do 90. letech 20. století (Ones & Viswesvaran, 1998a), je dnes minulostí (Richards & Feenstra, 2014). Jedním z hlavních důvodů pro zrušení polygrafu byla zejména snaha uchránit zaměstnance (Byle & Holtgraves, 2008). Tento zákaz vedl ke značnému rozšíření používání formy tužka – papír při testování integrity. Validizace prvních testů integrity byla prováděna tak, že uchazeči o zaměstnání byli přijati bez ohledu na výsledek v testu a v rámci výkonu práce se jejich chování sledovalo a dávalo do souvislosti s výsledky testů integrity. Tento způsob měl ale nevýhodu v tom, že zřejmě ne všechna nepoctivá jednání v kontextu kontraproduktivního pracovního chování byla odhalena (Preiss et al., 2014).

Co se týká situace v České republice, kde byl realizován i tento výzkum, testy integrity uchazečů o zaměstnání se dnes masověji používají stále spíše za hranicemi a proto u nás dosud není o těchto metodách příliš velké povědomí. V kontextu psychologie práce a podle společnosti Cut-e GmbH (2014) je pro Českou republiku sice charakteristické, že se zde stále více uplatňuje online psychodiagnostika<sup>1</sup>, kdy ji firmy používají pro pozice manažerů a specialistů, přesto jsme ale i v tomto ohledu stále pod mezinárodním průměrem, který je 67 % (Cut-e GmbH, 2014). V případě testů integrity je situace ještě více podprůměrná. Ač je v současnosti na zahraničním trhu k dispozici velké množství testů integrity, v rámci České republiky to dosud neplatí (více viz podkapitola 4.2). Většina českých zaměstnavatelů, kteří v rámci nábory chtějí ověřit integritu kandidátů pomocí testových metod, se tak dosud stále uchyluje k jiným

---

<sup>1</sup> Online testování je předmětem mnoha zahraničních studií (Naglieri et al., 2000; Farr & Tippins, 2010; Lievens & Harris, 2003; Evers, Anderson, & Voskuijl, 2005; Hroník, 2007; Edenborough, 2005), které uvádějí jak jejich pozitiva, tak negativa. Mezi výhody proti testování ve formě tužka – papír patří podle Hroníka (2007) a Rothsteina a Goffina (2006) to, že: uchazeče lze opakovaně testovat v jakémkoliv lokalitě/denní době se stabilním přístupem k internetu; interpretace odborníkem může proběhnout kdykoliv; metoda nezastarává; díky nepřítomnosti administrátora je větší otevřenost k odpovědím; je prokázáno pozitivnější přijetí ze strany uchazečů. Autoři Hroník (2007), Slováčková, Horáková a Rendoš (2014), Koubek (2014), Naglieri et al. (2010) nebo Rottstein a Goffin (2006) ale současně upozorňují na možná rizika (proti formě tužka – papír), kdy je obtížné kontrolovat dodržení pokynů k administraci, což má vliv na validitu (viz kapitola 3); online diagnostika nezahrnuje pozorování nebo rozhovor, proto je nutné zahrnout je v rámci jiné části výběrového řízení; je obtížné zjistit, zda na metodách pracoval skutečně uchazeč – riziko testování jiné osoby, než samotného uchazeče, platí zejména v případě testů výkonových.

metodám, mezi které se řadí např. osobnostní dotazníky (BIP, NEO, HPI, HDS, SPARO) nebo skryté testy integrity (ROR, TAT, HT). Podle Seitla (2015) je ale prediktivní validita těchto metod nižší, protože jimi sledované osobnosti rysy korelují s chováním v práci jen částečně.

### 2.3 Zjevné a skryté testy integrity

Testy integrity se běžně dělí na zjevné a skryté (Sackett, Burris, & Callahan, 1989). Murphy (1993) mluví o testech integrity s jasným a skrytým záměrem. Dále existují i klasické klinické nástroje, využívané pro tyto účely (např. MMPI), které u mnoha autorů korespondují se skrytým testováním.

Zjevné testy integrity se opírají o teorii plánovaného chování a konzistence chování, jež tvrdí, že lidé, kteří mají pozitivnější postoje k podvádění a kteří věří, že většina lidí se chová částečně nepoctivě a sami se již nečestně chovali, budou mít tendenci v budoucnu spíše podvádět. Otázky, kladené ve zjevných testech integrity, se snaží zjistit pravděpodobnost výskytu kontraproduktivního jednání v práci a jsou zaměřené na posouzení myšlenek a pocitů, které se zaměřují na očekávané jednání jedince, na reflexi selhání v minulosti, na jeho upřímnost a poctivost (Byle & Holtgraves, 2008).

Běžně se dělí na dvě části, kdy v první části jsou respondenti dotazováni na jejich postoje a vnímání určitého kontraproduktivního pracovního chování a ve druhé jsou otázky směřovány k vlastním zkušenostem respondenta s těmito typy jednání. V některých zjevných testech integrity je možné setkat se i s položkami, jež jsou zaměřeny na užívání drog a tendence k násilnému chování (Preiss et al., 2014). Důležitou součástí zjevných testů integrity jsou i otázky týkající se toho, co si respondent myslí o lidském jednání v různých situacích a co si myslí o sobě samém v tomto kontextu.

Mezi známé zjevné testy integrity patří např. Personnel Selection Inventory, Stanton Survey nebo Reid Report. Někteří autoři, jako např. Ones et al. (2003), se domnívají, že tyto zjevné testy integrity jsou dobrým prediktorem celkového pracovního výkonu, ne však absencí – protože k predikci absencí nebyly zamýšleny. Dle Alligera a

Dwighta (2000) je pro zjevné testy integrity typický sklon testovaného jevit se v pozitivním světle (pro skryté testy toto údajně tolik neplatí)<sup>2</sup>.

Na základě 104 studií, na které ve svém článku odkazují autoři Richards a Feenstra (2014), však nemají zjevné testy integrity vysokou validitu, tzn. že nejsou silným prediktorem chování, které mají měřit. V případě testování integrity uchazečů o zaměstnání může být nízká validita testu pro úspěch kandidáta zásadní a devastující, protože integrita je značně citlivé téma a je tedy dobré věnovat se této oblasti s velkou opatrností a značně obezřetně (jak při volbě testu, tak při samotné interpretaci výsledků a jejich aplikaci v rámci rozhodování o přijetí či nepřijetí testovaného uchazeče do konkrétního pracovního poměru). Na druhou stranu ale tento kritický názor Richardse a Feenstry (2014) zase mnozí jiní autoři zásadně popírají. Mezi nimi například Sackett, Burris a Callahan (1989), Schmidt a Hunter (1998), Drost (2011), Ones a Viswesvaran (2001) nebo Wanek (1999).

V případě skrytých (osobnostních) testů integrity jde o testy typu 16 PF (Cattell) nebo BIP, jejichž zameření a úhel pohledu je proti zjevným testům integrity širší. Tyto testy se primárně nezaměřují jen na kontraproduktivní pracovní chování. V centru jejich pozornosti jsou oblasti vázající se na svědomitost, závislost, sociální konformitu, hostilitu, hledání vzrušení a problémy s autoritou (Sackett & Wanek, 1996).

Výhodou skrytých testů integrity oproti zjevným je to, že jsou zřejmě více odolné vůči sociální desirabilitě, coby stylizaci testované osoby žádoucím směrem (názory odborníků se ale v tomto rozcházejí) – to platí zejména v náborové situaci, kdy se kandidát snaží udělat co nejlepší dojem. Tato možná stylizace a lhaní je pro tvůrce testů výzvou (viz podkapitola 2.4).

## **2.4 Výhody a nevýhody testování integrity**

Co se týká výhod testů integrity a jejich použití ve firemním prostředí, mezi ně patří hlavně pozitivní vliv na pracovní výkon, na náklady určené na nábor a na adaptaci zaměstnanců, na škody způsobené na majetku společnosti (Becker, 2005; Ones & Viswesvaran, 2001). Zároveň je směrem k zaměstnancům vysílána zpráva, že integrita

---

<sup>2</sup> V psychologii se pro tuto behaviorální tendenci ujal pojem sociální desirabilita (Lelkes, Krosnick, Marx, Judd, & Park, 2011).



je v dané společnosti vysoce důležitá a ceněná hodnota a to má dále zásadní vliv na celkovou atmosféru v organizaci a i na její firemní kulturu a chování mnohých zaměstnanců.

Mezi nevýhody testů integrity patří následující: potencionálně negativní reakce testovaných ohledně hodnocení jejich morality a predikce zaměřená především na chování, nikoliv na morální uvažování (Ones, 1993).

Mnoho výzkumů se již zabývalo i problematikou ovlivnitelnosti testů integrity, kterou lze chápat jako jejich další nevýhodu. Podle Preisse et al. (2014) jsou více ovlivnitelné testy zjevné – jedinci mají větší sklon jevit se v nich v příznivějším světle. Jiní autoři, mezi nimi i Byle a Holtgraves (2008), ale zastávají odlišný názor, tj. že podobně ovlivnitelné jsou i testy skryté (dá se tedy klamat v těch i těch). Ovlivnitelnost testů integrity je výzkumníky ověřována z mnoha hledisek. Zajímá je, jestli může respondent odpovídat na testové položky tak, aby se jevil v lepším světle, bez ohledu na reálné charakteristiky/rysy, které jsou v testu hodnoceny. Klíčové je pro ně i to, zda jsou někteří respondenti schopni v testech integrity klamat více, než jiní. Výzkumu je zároveň podrobena i otázka, zda jsou některé osobnostní rysy spojeny s větší schopností klamat (Byle & Holtgraves, 2008). Viswesvaran a Ones (1999) například zjistili, že jedinci jsou schopni zvýšit skóre v testech založených na Big Five teorii, o které byla zmínka v první kapitole. Zajímavé jsou i poznatky ohledně zkreslování spojeného s inteligencí, kdy může platit, že ač je integrita jako konstrukt (ověřovaný testy integrity) zřejmě stabilní napříč různými kulturami (Fortmann, Leslie, & Cunningham, 2002) a podle mnoha autorů nemá co do činění s inteligencí, jak by se mohlo na první pohled zdát – tak s inteligencí mohou souviset samotné aspekty testování, kdy se více inteligentní jedinci dokáží v případě (zjevných) testů integrity efektivně stylizovat v kontextu požadovaného profilu konkrétní pracovní pozice či specifické firemní kultury a jejich hodnot (Cullen & Sackett, 2004; Ones & Viswesvaran, 1998a; Sackett & Wanek, 1996; Okanovic et al., 2012).

Jak tedy z výše uvedených řádků vyplývá, testy integrity mají přes všechna svoje pozitiva i několik nedostatků, kdy onen výše zmiňovaný, tj. zkreslování výsledků uchazeči (sociální desirabilita), patří mezi ty poměrně zásadní (Rothstein & Goffin, 2006). Cílem tohoto záměrného zkreslování ze strany účastníků výběrového řízení je zvýšení jejich šancí uspět ve výběrovém procesu.

V praxi mají ale odborníci sociální desirabilitu pod kontrolou několika způsoby, mezi kteří patří: a) odrazování uchazeče od „zkreslování instrukcí v metodách“ skrze osobní sdělení, že tyto tendence budou odhaleny (Donovan, Dwight, & Hurtz, 2003), b) vyřazení uchazeče v duchu uplatnění tzv. negativního výběru, jenž je v souladu s pravidlem, že cílem výběru je volba nejvhodnějšího uchazeče, nikoliv toho nejlepšího (Mueller-Hanson, Heggstad, & Thornton III, 2003).

S ohledem na výše uvedená zjištění, kdy respondenti mohou výsledky zjevných i skrytých testů integrity zkreslovat, jsou ale vytvářeny i nové konkrétní metody, jejichž záměrem je odhalit míru zkreslení ze strany respondenta. Jednou z takových metod je například Dotazník žádoucího stylu odpovídání (BIDR-CZ) od Marka Preisse a Galiny Mačudové, kteří do češtiny přeložili anglický originál s názvem Balanced Inventory of Desirable Responding od Delroy Paulhuse. Tento dotazník zahrnuje i tzv. škálu dobrého dojmu, která se podobá klasickým lži škálám. V případě, že se v rámci výběrového řízení pracuje s testy integrity, je tedy na místě zvážit i zařazení BIDR do testování (zejména tehdy, pokud test integrity neobsahuje lži škály nebo když jsou pochyby o jeho validitě). Další možností je také zakomponování dotazníku Big Five do testování.

Podstatnou informací ale zůstává, že v případě vylepšování výsledků ze strany uchazečů jsou mezi nimi individuální rozdíly (Donovan, Dwight, & Hurtz, 2003), přesto ale, jak tvrdí Hogan, Barrett a Hogan (2007) nebo Johnson a Hogan (2006), drtivá většina zkreslení nepoškozuje výsledky osobnostních dotazníků způsobem, který by snižoval kritériální validitu.

V kontextu zkreslování hrají roli zejména fenomény typu sebeklamání (vyskytující se pod vlivem narcisistních tendencí nebo snížené schopnosti sebereflexe) a vytváření dobrého dojmu (Preiss & Mačudová, 2013). V případě vytváření dobrého dojmu jde o vědomou snahu uchazeče přizpůsobit sebeobraz sociálnímu očekávání, jak již bylo rozváděno v textu dříve. Ač to může znít překvapivě, podle autorů Johnson a Hogan (2006) lze tuto tendenci hodnotit i pozitivně, protože indikuje lepší sociální schopnosti uchazeče a schopnost sebereflexe, které jsou součástí vyšší sociální inteligence.

Kromě možné ovlivnitelnosti testů integrity respondentem je klíčové mít na paměti i to, že testy integrity zjišťují od uchazečů velice citlivé informace a při práci s nimi je proto potřeba zvýšená opatrnost. Jednak jde o adekvátní proškolení

administrátora, dále i o samotnou interpretaci výsledků a jejich sdílení se zadavatelem výběrového řízení v rámci firmy. Osoba, která je tak ve firmě pověřená administrací a vyhodnocováním testů integrity, by s výsledky měla nakládat eticky a to hlavně v tom ohledu, že bude zaměstnavateli poskytovat pouze výstupy z daného testu a nikoliv test celý, kdy by se daly dohledat konkrétní položky a odpovědi daného uchazeče.

### 3 VALIDITA

Důležitým aspektem implementace testů integrity do náborového procesu je důkladná znalost jejich validity, která prakticky znamená jejich schopnost měřit skutečný stav studovaného jevu, kterým je právě integrita. Za validní test integrity tedy považujeme takový test, který skutečně měří právě integritu.

Praktické užití testů integrity má dnes sice často charakter jejich užití coby pouhých doplňkových metod v kombinaci s jinými nástroji (v úvodní screeningové fázi/v závěrečné fázi náboru), není ale vyloučeno, že nežádoucí skóre v testu integrity má značný vliv na rozhodování o přijetí nebo nepřijetí uchazeče o zaměstnání. O to víc musí mít kladen apel na validitu takového testu, včetně jeho profesionálního užití a interpretace výsledků.

#### 3.1 Typy validity

V případě validity se často setkáváme s pojmy jako jsou obsahová validita, kritériální validita a konstruktová validita. Hojně se užívá také pojmosloví validita interní nebo externí. Následující řádky stručně demonstrují, jaké jsou mezi nimi rozdíly. Obecně ale danou validitu definuje to, s čím je porovnáván výsledek.

Teoretickými aspekty měřeného konstruktů se zabývá konstruktová validita (a), která vyjadřuje shodu mezi metodou a teoretickým konstruktem, ze kterého vzešla nebo ke kterému se hlásí (Seitl, 2015; Brown, 2000; Drost, 2011) – tj. zda daná metoda onen konstrukt skutečně měří (Felder & Spurlin, 2005). V případě této práce je tímto konstruktem právě integrita (v návaznosti na svědomitost, coby dodržování pravidel). Důkazy o této validitě jsou dvojího typu, tj. konvergentní (metoda vykazuje vztah k teorii, kde to bylo očekáváno) nebo diskriminační/divergentní (metoda nevykazuje vztah k teorii v oblasti, kde to nebylo ani očekáváno). Podle Seitla (2015) nebo Drosta (2011) je v rámci testování uchazečů o zaměstnání za použití psychodiagnostických metod velice důležitá validita zjevná, která je jedním z podtypů konstruktové validity a Seitl (2015) ji definuje jako rozpoznatelnou souvislost mezi výsledkem měření a nároky obsazované pozice, kdy míra souvislosti je výsledkem posouzení expertů nebo uchazečů. Odpovědnost za zprostředkování zjevné validity pro uchazeče nese uživatel

metody (před testováním by tak měl zadavatel testování přiměřeně osvětlit připravené baterie uchazeči – nesmí být ale prozrazen testovací princip).

Skrze obsahovou validitu (b) zjišťujeme, do jaké míry obsah metody skutečně odpovídá vlastnosti osobnosti, jež má být měřena (Heale & Twycross, 2016; Seitl, 2015; Brown, 2000; Patrick et al., 2011; Drost, 2011). Podle Seitla (2015) i Browna (2000) by jednotlivé části (položky, otázky) měly reprezentovat projevy vlastností, které jsou sledovány. V případě testových metod pro výběr zaměstnanců se ale s hodnotami obsahové validity setkáváme jen zřídka (Seitl, 2015).

Na prokázání skutečnosti, že daný test měří znalost, kterou měřit chceme, ale samotná obsahová validita nepostačí. Ta může jenom prokázat skutečnost, že byla vyvinuta snaha pokrýt obsah daného kurikula. Pro doložení validity testu je tedy nutné mít ještě nějaké další kritérium měřeného atributu, které je nezávislé na posuzovaném testu. Z toho důvodu existuje validita kritériální (c), která je založená na empirii a znamená, že posuzujeme shodu výsledku testu s nějakým nezávislým kritériem („zlatý standard“; Brown, 2000; Drost, 2011). Toto vhodné nezávislé kritérium ale bývá mnohdy obtížné najít. Obecně se kritériální validita dělí na validitu souběžnou (při sestavování testové baterie dochází ke kombinaci metod tak, aby vzájemně ověřovaly svá zjištění), prediktivní (výsledek metody je srovnáván s kritériem v budoucnu), která je pro metody užívané ve výběrovém řízení klíčová (Brown, 2000) a inkrementální. Máme-li tedy k dispozici jiný, než ověřený test, můžeme zjišťovat závislost mezi naším testem a zmíněným ověřeným testem a tehdy se jedná o validitu souběžnou kritériální. V obecné praxi i v rámci tohoto výzkumu se odhaduje tak, že se respondentům zadá test nový (v našem případě je to Squares) i ověřený (v rámci této práce je jím Bochumský osobnostní dotazník/BIP) a měří se závislost mezi dvěma celkovými skóre (například pomocí korelačního koeficientu).

V případě prediktivní kritériální validity je možné získat představu o tom, do jaké míry test předpovídá budoucí hodnoty nějakého kritéria. U testu integrity by šlo o predikci budoucího kontraproduktivního/produktivního chování zaměstnance. Informaci, zda daný test přináší novou informaci nad tu, kterou získáme jiným prováděným testem, obdržíme skrze validitu inkrementální (přírůstkovou). V praxi se tedy personalista nebo psycholog může rozhodovat, zda je vhodné zařadit test integrity v rámci výběrového řízení a co užitečného (v kontextu nových relevantních poznatků)

to přinese. V tomto ohledu ale mnozí zahraniční autoři (Wanek, 1999; Schmidt & Hunter, 1998) prokázali, že testy integrity mají vysokou inkrementální validitu vzhledem k tradičním nástrojům, které se při náboru používají. Je to dáno zejména jejich nízkou korelací s nástroji měřícími kognici a jejich nevýrazným vztahem k tradičním osobnostním dotazníkům (Fine, 2013). Na základě těchto tvrzení se tedy dá tvrdit, že testy integrity jsou vhodným a přínosným doplněním dosavadních metod a mohou zaměstnavateli poskytnout zcela nové informace o uchazečích, než dosud užívané nástroje.

Co se týká externí validity (d), ta se zabývá přenositelností výsledků na jiné situace, jejich zobecnitelností (Steckler & Mcleroy, 2008; Elridge, Ashby, Bennett, Wakelin, & Feder, 2008; Drost, 2011). Ta se dále dělí na validitu populační a ekologickou.

Validita interní (e) je předpokladem pro hodnověrnost závěrů z výsledků experimentu. Interní validita je narušena, když dojde k nesprávnému výběru jedinců do testovaných skupin. Je to tedy záležitostí selekce. Další variantou narušení interní validity je tzv. maturace, kdy během studie může jedna skupina prodělat změny bez vztahu k programu rychleji nebo pomaleji, než druhá. Mezi další ohrožení interní validity patří historie, mortalita a regrese k průměru. Když se během studie stane něco, co nemá s vlastním programem nic společného a ovlivní to jednu ze skupin, mluvíme o historii. Když z nějaké příčiny skupinu opustí více lidí, hovoříme o mortalitě. Vliv mají i testování a použité měřicí postupy (Steckler & Mcleroy, 2008; Elridge et al., 2008).

### **3.2 Kriteriaální validita testů integrity**

Obecně platí, že testy integrity přispívají k predikci pracovního výkonu a kontraproduktivního chování (typu krádeží nebo absencí). Společným jmenovatelem testů integrity by mohla být svědomitost (Big Five, viz první kapitola) a jejich výsledky se neliší mezi minoritami. Podle některých autorů nebyl zjištěn ani vliv intelektu (Ones et al., 1993), ale názory nejsou v tomto ohledu jednotné – zejména s ohledem na sociální desirabilitu (viz druhá kapitola). Podle studie od Alliget a Dwigth (2000) byl hlavně u zjevných testů integrity zjištěn vliv sklonu jevit se v příznivějším světle (d - 0,90). Naopak u skrytých testů integrity byla tendence jevit se v příznivějším světle nižší. Obecně lze ale shrnout, že odborně prověřené testy integrity mají dobrou validitu i

reliabilitu a jsou dobrým prediktorem produktivních a kontraproduktivních měřítek pracovního výkonu (Wanek, 1999).

Co se týká prediktivní validity testů integrity, ta se ukazuje jako poměrně vysoká. Tomuto tématu se historicky věnuje nemalé množství odborníků, mezi které patří i Sackett, Burris a Callahan (1989), Schmidt a Hunter (1998), Drost (2011) nebo Ones a Viswesvaran (2001). Jak uvádí Seidl (2015), existuje tolik kritériálních validit, kolik kritérií bylo pro souběžnou či prediktivní validitu zvoleno. Kritériální validita je vypočtena prostřednictvím Pearsonova korelačního koeficientu (koeficient validity), který nabývá hodnoty od  $-1,0$  (neúspěch v kritériu) do  $1,0$  (úspěch v kritériu). Podle Schmidta a Huntera (1998) dosahuje prediktivní validita testů integrity ve vztahu k celkovému pracovnímu výkonu středně silné hodnoty. Průměrná prediktivní validita zjevných i skrytých testů integrity byla v rámci výzkumu od Ones et al. (1993), kterého se účastnilo 576 000 osob, taktéž středně silná, tj.  $0,41$  (vnějším kritériem bylo pozdější hodnocení pracovního výkonu).

Obecně ale statistické metody, používané k odhadu kritériální validity testu, závisí hlavně na typu proměnné, která vystupuje jako kritérium. Lze-li tuto proměnnou chápat jako spojitou (např. počet bodů v jiném testu), dá se použít tzv. Pearsonův nebo jiný korelační koeficient, který měří lineární sílu mezi dvěma veličinami (například jak silná je vazba mezi výsledky dvou testů integrity u daného kritéria). Aby se mohla prediktivní validita testů integrity projevit, základem je profesionalita uplatnění (obecně mluvíme o odborné kvalifikaci toho, kdo uchazeče o zaměstnání testuje). Klíčová je také dobrá znalost společnosti a její firemní kultury, kolegů a potažmo i vedoucího zaměstnance, kterému se hledá člověk do týmu. Důležitou úlohu v kontextu náboru a prediktivní validity testů integrity sehrávají i proměnné na straně situace a uchazeče. Mezi proměnné na straně situace patří podle Seidla (2015) zejména vlivy prostředí (světlo, teplo, hluk). Mezi proměnné na straně uchazeče patří osobnost uchazeče, jeho bezprostřední psychický stav a schopnost sebereflexe. Zásadní je také neetické chování uchazeče, který získal informace o skladbě testových metod a dopředu si je natrénoval (Seidl, 2015). Protože kritériální prediktivní validita testů integrity vyjadřuje míru shody mezi výsledkem testu a úspěchem/neúspěchem v zaměstnání v kontextu produktivního/kontraproduktivního pracovního chování, následující odstavec rozebere prediktivní validitu z několika úhlů pohledu, s ohledem na tzv. limity prediktorů (Seidl, 2015).

V kontextu validity zjevných testů integrity stojí za zmínku čtyři faktory, které se dají považovat za validitu potencionálně ohrožující. Přehledně tyto limity prediktorů shrnují autoři Richards a Feenstra (2014). V první řadě je to tzv. labelling nečestnosti, kdy na základě výsledků testu integrity vyjde jinak čestnému jedinci nízké skóre a naopak obecně nečestnému jedinci se objeví výsledek opačný. Příčinou však může být pouze fakt, že čestný člověk odpovídá upřímně, zatímco nečestný při testování nereaguje upřímně (viz sociální desirabilita, kapitola druhá).

Druhým problematickým aspektem užití zjevných testů integrity je také popření individuálního morálního vývoje každého jedince, který je jedinečný (tzn. že jedinec, který se v minulosti v nějaké situaci zachoval nečestně, tak nemusí toto svoje nečestné chování v podobné situaci již opakovat, protože se poučil z chyb).

Třetím argumentem, hovořícím proti zjevným testům integrity je ten, že mnoho z oněch testů integritu chápe jako vrozenou vlastnost a opomíjí tak vliv situačního kontextu a prostředí (tj. že i morálně dobrý člověk je schopen vlivem kontextu konat zlo – Philip Zimbardo mluví o tzv. Luciferově efektu, 2007). Nutno podotknout, že v testech integrity se ale opomíjí i úroveň morálního vývoje, které daný jedinec dosáhl. Podle Kohlberga by tedy jedinci s vyšší úrovní morálního vývoje měli mít nižší tendenci podlehnout podnětům situace než ti s nižším stupněm, kterých je obecně více.

Čtvrtým, posledním argumentem ze strany Richardse a Feenstry (2014) je ten, že integrita, kterou testy integrity uchopují jako něco pozitivního, nemusí vždy pozitivní být, protože mnoho jedinců, jenž vykazují vysokou míru integrity, má zároveň bezpočet vlastností, které nemusí být pro danou pracovní pozici ty nejvhodnější (jedním příkladem z mnoha může být neflexibilita, nízká míra rozhodnosti, inovativnosti a spontaneity u prodejce s až příliš vysokou mírou integrity, která je v tomto směru spíše nežádoucí).



## 4 REALIZOVANÉ VÝZKUMY

### 4.1 Testy integrity v kontextu zahraničních studií

Metaanalýza od Sackett a Wanek<sup>3</sup> z roku 1996 přehledně mapuje zjištění důležitých výzkumů na téma integrity, které uvádí, že: existuje silná korelace testů integrity se svědomitostí (coby dodržováním pravidel, pílí, sebekontrolou) a v rámci této práce bude tomuto tématu věnována pozornost; možnost ze strany testované osoby podvádět při odpovídání je patrná zejména u zjevných testů integrity; zjevné testy integrity mají lepší schopnost predikovat kontraproduktivní pracovní chování než skryté testy integrity (Ones, Viswesvaran, & Schmidt, 1993). Podle této metaanalýzy z roku 1993 mají výsledky testů integrity vynikající validitu v souvislosti s predikcí kontraproduktivního chování, popsaného v teoretické části práce. Korelaci mezi testy integrity a svědomitostí o hodnotě 0,42 uvádí metaanalýza od Ones a Viswesvaran z roku 1998, která se věnuje vztahu mezi integritou osobnosti měřenou skrytými testy integrity a faktory Big Five (přívětivost, emoční stabilita, otevřenost vůči zkušenosti a extravertze).

Aktuálnější metanalýzu týkající se testování integrity a zjištěných poznatků z období let 1995 – 2006 přináší studie od Berry, Sackett a Wiemann (2007)<sup>4</sup>, která upozorňuje na rostoucí množství konstruktů, které jsou základem pro testování integrity, včetně nárůstu počtu samotných testů integrity a zvýšené pozornosti věnované „obelhatelnosti“ testů integrity v souvislosti s tendencí probanda jevit se v lepším světle (v kontextu sociální žádoucnosti). V zájmu výzkumníků z daného období se objevují i témata úzce související s mezikulturními a genderovými rozdíly testovaných a jejich specifickými reakcemi na testování integrity. V kontextu této jejich revize z roku 2007 na téma dosavadních poznatků o testování integrity se objevuje několik zajímavých informací, které jsou přiblíženy v textu dále:

---

<sup>3</sup> Sackett a Wanek (1996) odkazují ve své metaanalýze mj. na tyto autory: Murphy a Lee (1994b); Alliger, Lilienfeld a Mitchel (1996) a Ones, Viswesvaran a Schmidt (1993). Murphy a Lee (1994b) testovali na vzorku 180 studentů vysokých škol hypotézu, že svědomitost je nejlepším ukazatelem skóre dvou uznávaných testů integrity, tj. PSI a PDI. Pro potřeby testování byl použit Hoganův osobnostní dotazník. Výsledky studie ukázaly, že osobnostní dimenze svědomitost souvisí s integritou více, než další osobnostní charakteristiky.

<sup>4</sup> Berry et al. (2007) zmiňuje mnohé autory, pro účely této práce se však dají považovat za klíčové hlavně poznatky od Mikulay a Goffin (1998), Nicol a Paunonen (2002), Ones, Viswesvaran a Schmidt (1993), Schmidt a Hunter (1998), Murphy a Lee (1994b), Sackett a Wanek (1996), Lee Ashton a DeVries (2005), Marcus, Lee a Ashton (2007), Mumford, Connelly, Helton, Strange a Osburn (2001), Schmit, Daum, Brutus, McCormick a Brodke (1997), Jackson, Wroblewski a Ashton (2000) a Van Idedekinge, Raymark, Eidson a Putka z roku 2003 (in Berry et al., 2007).

- Na jedné straně integrita koreluje s Big Five, hlavně v kontextu svědomitosti, přívětivosti a emoční stability, na straně druhé Big Five neobjasňuje všechny aspekty integrity – v tomto ohledu se tak objevuje zmínka o možném vlivu inteligence jedince nebo o šestifaktorovém modelu osobnosti s názvem HEXACO, jehož dimenze H – H (anglicky „honesty – huminity“, česky „čestnost – lidskost“) prokazatelně koreluje s integritou testovaného, zejména v kontextu kontraproduktivního pracovního chování. Integrita jedince je zároveň vnímána jako důsledek vzájemné interakce dispozičních faktorů (viz Big Five) i situačních vlivů na chování jedince, mezi které se řadí například změna situace/kontextu, společenský nátlak a tlak vrstevníků na určité chování.
- Výzkumníkům z oblasti integrity stále komplikuje jejich snažení o objasnění validity testů integrity zejména fakt, že kontraproduktivní pracovní chování je obtížně detekovatelné v celé jeho šíři, kvantitě a komplexnosti (spousta kontraproduktivního pracovního chování se totiž děje bez odhalení) – i to je jedním z důvodů, proč se integrita často zkoumá v kontrolovaném laboratorním prostředí. Berry et al. (2007) ve své metaanalýze zmiňuje laboratorní experimenty na integritu s puzzle. Participace na jednom takovém kontraproduktivním pracovním chování s velkou pravděpodobností znamená další takové chování jedince v budoucnu. Přesto, že testy integrity byly primárně vytvořeny za účelem predikce kontraproduktivního pracovního chování, tak se rovněž osvědčily v rovině predikce samotného pracovního výkonu. Jedním z velkých témat, spojených s testováním integrity, je podle Berry et al. (2007) absentismus v práci, kterému se věnuje mnoho autorů – jedním příkladem za všechny je studie od Ones, Viswesvarana a Schmidt z roku 2003 (in Berry et al., 2007).
- Caron (2003, in Berry et al., 2007) odkazuje na potřebu testovat integritu zaměstnanců nejen skrze hodnocení od nadřízených či skrze vlastní sebehodnocení, na kterém je většina testů integrity založena, ale také na posouzení ze strany kolegů.
- Dalším obširným tématem v souvislosti s testováním integrity, které stále neztratilo na aktuálnosti, je lhaní, které by zahraniční autoři řešili za pomoci nucené volby položek. Snaha obelhat test integrity ze strany testované osoby

je ústředním tématem i mnoha dalších zahraničních studií. Jedním příkladem za všechny je výzkum od Van Idedekinge, Raymark, Eidson a Putka z roku 2003 (in Berry et al., 2007).

Stejně jako v metaanalýze od Sackett a Wanek z roku 1996 se i v analýze od Ones a Viswesvaran (1998a) objevuje zmínka o genderové rozdílnosti při testování integrity a to ve stejném kontextu, jako ve studii z roku 1996, podle které ženy skórují v testech integrity výše, což by mohlo odkazovat i na známé výstupy C. Gilliganové, hovořící o rozdílech mezi mužskou a ženskou morálkou. Ones a Viswesvaran (1998a) tehdy zkoumali skrze tři testy (Reid Report, Stanton Survey, PSI) celkem 680 675 uchazečů o zaměstnání (mužů a žen). Dalšímu jejich zkoumání v rovině integrity bylo podrobeno celkem 78 220 uchazečů o práci z hlediska věku. Výše tehdy skórovali lidé nad 40 let. Rasa testovaného na výsledky v testu integrity ale vliv neměla.

A do třetice je potřeba ve stručnosti vzpomenout i éru soudobého testování integrity, kterou představují například výzkumy od Van Idedekinge a týmu jeho spolupracovníku z roku 2005. Mezi nejzajímavější výstupy jejich výzkumu patří zjištění, že některé země ve světě testují integritu extenzivně (Belgie, Kanada, Řecko atd.), zatímco jiné téměř vůbec (Francie, Německo aj.). Česká republika se řadí do druhé jmenované skupiny zemí spolu s Francií či Německem. Přitom právě Česká republika nemá pověst země s vysokou integritou zaměstnanců.

Studie z roku 2012, jejímž autorem je Van Idedekinge spolu s Roth, Raymark a Odle-Dusseau, přichází s moderními poznatky ohledně kriteriální validity testů integrity, získanými skrze metaanalýzu 104 soudobých výzkumů, kdy se opět potvrdilo, že testy integrity mají největší souvislost nejen s kontraproduktivním pracovním chováním, které detekují, ale také s pracovním výkonem. Jejich validita je však podmíněna mnoha proměnnými, které mohou nezkušeného zaměstnavatele (potažmo personalistu) snadno zmást, kdy platí, že: validita založená na výpovědích kandidáta o sobě samém vždy vychází vyšší, než v případě hodnocení ze strany druhých. Vyšší validita běžně vychází i v případě, kdy testovou metodu komunikují vydavatelé testů integrity proti těm, co vydavateli daného testu nejsou. V tomto kontextu je tedy potřeba určité opatrnosti a obezřetelnosti při interpretaci existujících poznatků o testování integrity.

## 4.2 Testy integrity v českém kontextu

Vzhledem k tomu, že (zjevné) testování integrity je v České republice stále ve svých počátcích<sup>5</sup>, tak i výzkumy na toto téma jdou stále ruku v ruce se zahraničními výstupy, uváděnými v podkapitole výše. Přesto ale přibývá snah o vytvoření vlastní české základny pro zjevné testování integrity a toto snažení má i svoje praktické implikace v rovině přejímání testů integrity ze zahraničí nebo v kontextu tvorby testů vlastních. Kromě zmiňovaného zjevného testu integrity Squares od Cut-e, který je pro účely této práce klíčový a jehož psychometrické kvality a jejich rozbor budou součástí vědecké části práce, tak se již v České republice objevily i další nové testy, zaměřené právě na integritu. Patří mezi ně například test Integrita, WORKtest, Olomoucká experimentální škála nebo Víceškálový dotazník osobnosti, o kterém informuje na svých webových stránkách Institut aplikované psychologie. První tři jmenované metody stručně přibližují následující řádky.

- **Test Integrita**

Test Squares, jehož psychometrické kvality budou přiblíženy v rámci vědecké části, už není jediným dostupným testem integrity v rámci České republiky. Což je ale pro odbornou veřejnost spíše pozitivní zpráva a to s ohledem na fakt, že testování integrity uchazečů o zaměstnání nemá v Česku přílišnou tradici a ryze české testy na integritu u nás dlouhodobě k dispozici nebyly. V tomto ohledu je proto zajímavé přiblížit i dnes dostupnou metodu, se kterou seznamuje ve svojí diplomové práci i absolventka Univerzity Karlovy Bc. Adéla Kozárová. Test Integrita, o kterém ve své práci z roku 2016 pojednává, je originálním českým testem, který ale našel svoji inspiraci v zahraničí u Employee Integrity Index (autory jsou S. L. Robinson a R. J. Bennett). Původní verze testu zahrnovala 83 otázek, ty byly ale během validizace zredukovány na počet 34. Kozárová (2016) uvádí, že na položky testu Integrita respondent odpovídá pomocí pětibodové stupnice, kdy většina otázek souvisí s chováním přímo na pracovišti. Zbylé otázky se vztahují k obecné poctivosti

---

<sup>5</sup> V České republice je testů integrity stále nedostatek. Zatím jsou zde většinou používány osobnostní testy integrity (skryté testy integrity), které obsahují některé osobnostní rysy spojované s nežádoucím pracovním chováním. Mezi takové metody můžeme zařadit BIP, NEO, HPI, HDS nebo SPARO (Svoboda, 2013). Jako testy integrity lze použít i některé projektivní metody typu ROR, TAT nebo letmo i Test ruky (Seitl, 2015).

respondenta a k poctivosti respondenta směrem ke společnosti a k druhým lidem. V testu jsou k nalezení ještě i tzv. otázky nesouvisející, které mají sloužit jako další validizační ukazatel a jejichž cílem je ukázat, do jaké míry je respondent ve svých odpovědích na otázky konzistentní. V rámci faktorové analýzy vzešlo osm faktorů, které lze řadit do třech hlavních oblastí integrity – tj. integrita osobní (Poctivost ve vztahu ke společnosti, Zásadovost, Obecná čestnost), pracovní (Využití času, Svědomitost v práci, Nezneužívání pracovních benefitů) a morální (Resistance krádeží, Resistance podvodu). Test-retestová reliabilita Integrity je pro celkový skóre silná ( $r = 0,821$ ) a autoři Tereza Majzlíková, MA a doc. PhDr. Marek Preiss, PhD. tímto propagují použití tohoto testu v praxi. Jak uvádí Kozárová (2016), nízký skóre u osobní integrity vypovídá o porušování společenských norem nebo klamání za účelem zisku, o tendenci zamlčovat fakta a o nemorálním chování v situacích, které jsou respondentem vnímány jako nepodstatné. Oblast pracovní integrity se zaměřuje na subjektivní hodnocení využití času a vlastní aktivity během pracovní doby, efektivitu práce, rizikové chování na pracovišti a tendence zneužívat pracovní benefity. Oblast morální integrity zase hodnotí tendence jedince k ospravedlňování krádeží nebo podvodů u druhých nebo u sebe samého.

- **WORKtest**

Projektivní WORKtest E. Urbanové, který je dostupný pouze ve formě online, se zaměřuje na poctivost, angažovanost a integritu jedinců v počátečním procesu výběrového řízení. Jeho cílem je odhalovat rizikové prvky chování v budoucí či stávající pozici. Jde zejména o detekci kontraproduktivního pracovního chování, které je v rozporu s oprávněnými zájmy firmy a může tak poškodit jak samotnou organizaci, tak její zaměstnance nebo klienty. WORKtest funguje na principech tvarové psychologie, kdy v testu dochází k výběru 9 obrazců z 51, na základě kterých lze popsat větší množství vlastností jedince. Reliabilita testu dosahuje hodnot 0,85 – 0,92. V České republice bylo dosud otestováno přes 30 000 lidí, sloužících jako norma.

- **Olomoucká experimentální škála**

Za zmínku bezpochyby stojí i Olomoucká experimentální škála, která je zaměřena na zjevné testování integrity a je součástí diplomové práce Kristýny Schneiderové (2017). Tato krátká experimentální škála, vytvořená v Olomouci, obsahuje 35 položek, z toho 21 položek týkajících se morální integrity a 14 položek týkajících se vybraných projevů kontraproduktivního pracovního chování, které jsou opakem integrity. Škála obsahuje celkem 11 reverzních položek. Při tvorbě škály byla brána v potaz především definice morální integrity. Položky týkající se této morální integrity jsou zaměřeny na oblast morálních hodnot respondenta (držení slova, jeho důvěryhodnost, spolehlivost, neochotu porušit vlastní stanovené zásady, víru v obecná pravidla). Položky týkající se sebeuposouzení vlastního kontraproduktivního pracovního chování cílí na pozdní příchody do práce, kvalitu vykonávané práce a vztahy s kolegy v práci. Doba administrace je cca 15 minut.

# VÝZKUMNÁ ČÁST

## 5 VÝZKUMNÝ PROBLÉM, CÍLE, HYPOTÉZY

Výzkumným problémem je validita (zjevných) testů integrity. Jak dokládají zahraniční studie, zjevné testy integrity, které nejsou v České republice zatím příliš rozšířené, se mnohdy potýkají s problémem stylizace respondentů během testování (když se někteří z nich snaží jevit v lepším světle). V České republice je testování integrity uchazečů o zaměstnání dosud ve svých počátcích a s tím koresponduje i fakt, že zde zatím existuje jenom pár těchto testů. Test Squares od společnosti Cut-e se dá označit za jeden z prvních zjevných testů integrity, který se v českém prostředí psychologie práce objevil a v rámci této bakalářské diplomové práce je podroben detailnějšímu zkoumání. Tento test byl dosud ověřován zejména mimo Českou republiku a to na německy a anglicky hovořících jedincích.

Obecněji se dá říci, že téma integrity zaměstnanců a její testování se dá považovat za natolik zásadní, že je vhodné mít do budoucna k dispozici validní zjevné testy integrity, které se budou prakticky využívat. Cílem této práce je dále posouzení integrity u pracujících obyvatel České republiky, představitelů generace Y, kteří jsou dnes na trhu práce velice žádanou skupinou zaměstnanců.

Hlavním cílem této bakalářské diplomové práce je ověření validity testů integrity a to na jednom konkrétním případě, kterým je několikrát zmiňovaný zjevný test integrity Squares od společnosti Cut-e. Skrze tento výzkum a za pomoci Bochumského osobnostního dotazníku (BIP) je ověřována (souběžná kriteriální) validita škály Svědomitost testu Squares.

Dalším cílem této práce je nepřímé zmapování integrity pracujících představitelů generace Y a to skrze zkoumání jejich svědomitosti (coby dodržování pravidel). Konkrétně jde tedy o jedince narozené v letech 1980 – 1996 na území České republiky (kteří zde vyrostli a dnes tu také žijí a pracují).

Oba výzkumné cíle byly stanoveny na základě analýzy odborných textů týkajících se této problematiky a popsané v teoretické části práce. Tímto výzkumem bych chtěla přispět zejména k dalšímu porozumění validity testů integrity a jejich

potenciálu odhalit (v rámci náborového procesu) nevhodné kandidáty s nízkou integritou, kteří představují pro zaměstnavatele hrozbu v kontextu kontraproduktivního chování a s tím spojených ztrát (ekonomických a jiných).

Na základě předchozích výsledků výzkumů byly specificky formulovány tyto dvě jednostranné hypotézy:

1. H1: Existuje pozitivní korelace mezi Svědomitostí podle BIP a Svědomitostí podle Squares.
2. H2: Svědomitost generace Y je nižší než populační průměr.



## 6 VÝZKUMNÝ DESIGN

V případě této práce se jedná o tzv. kvantitativní výzkum, jehož záměrem je ověření souběžné kriteriální validity škály Svědomitost u vybraného testu integrity optikou čísel. Tímto vybraným zjevným testem integrity je Squares od Cut-e.

### 6.1 Základní a výběrový soubor

Základním souborem výzkumu jsou zaměstnanci (muži i ženy), pracující v České republice. Výběrový soubor čítá 60 představitelů generace Y, kteří se narodili na území České republiky v letech 1980 – 1994 a dosud zde žijí a pracují. Vzorek respondentů se skládá z 27 mužů a 34 žen ve věku 22 – 36 let, kdy průměrný věk respondentů je 29,87 let a směrodatná odchylka  $SD = 3,07$ . Celkem 5 respondentů je vyučených v různých profesích, 7 z nich má absolvované středoškolské vzdělání s maturitou a 49 je vysokoškolsky vzdělaných. Respondenti pracují v administrativě (28), ve školství (3), v pomáhajících profesích (8), v prodeji (6), v IT (4), ve stavebnictví (3), ve strojařských oborech (3) a několik z nich působí na dělnických pozicích (5). Důvody pro volbu výběrového souboru, stejně jako jeho oslovení, jsou blíže popsány v kapitole 6.3 (Sběr dat).

Tab. 1: Charakteristiky výběrového souboru

Proměnná	Popisné statistiky				
	N platných	Průměr	Minimum	Maximum	Sm.odch.
Věk	60	29,87	22	36	3,07
SQUARES staniny	60	2,07	1	6	1,25
BIP steny	60	3,53	1	10	2,26

### 6.2 Použité metody

Kvantitativní výzkum byl realizován pomocí zjevného testu integrity Squares a Bochumského osobnostního dotazníku, který je považován za validní.

- **Bochumský osobnostní dotazník (BIP)**

Jak uvádí Seitzl (2015), autorem metody jsou autoři R. Hossiep, M. Paschen, S. Hoskovcová a A. Vybíralová a jejím distributorem je Hogrefe – Testcentrum, s.r.o. Jedná se o profilový dotazník, který je orientován na charakteristiky, jež jsou rozhodující pro úspěch v zaměstnání. Administrace probíhá na úrovni individuální i skupinové a BIP je dostupný jako tužka – papír, na PC nebo ve formě online. V případě online/PC testování probíhá administrace následovně: uchazeči jsou počítačovým programem předkládány položky z jednotlivých dimenzí. Uchazeč hodnotí jejich přiléhavost pro svou osobu na šestistupňové škále. Předpokladem pro použití metody je program HTS, kdy každá administrace spotřebovává kredity, které je nutné dokupovat. Výstupem je rozsáhlá výstupní zpráva určená k revizi uživatelem. Zpráva zahrnuje slovní a grafické vyhodnocení jednotlivých škál, kterých je celkem 14. Tyto škály jsou přiřazeny ke 4 různým oblastem profesních předpokladů: Profesní orientace (Motivace k výkonu, Motivace k utváření, Motivace k vedení), Pracovní chování (Svědomitost, Flexibilita, Rozhodnost), Sociální kompetence (Senzitivita, Schopnost kontaktů, Sociabilita, Orientace na tým, Schopnost prosadit se), Psychická konstituce (Emocionální stabilita, Odolnost vůči zátěži, Sebevědomí). Jak uvádí Seitzl (2015), jednotlivé škály jsou syceny rozdílným počtem položek. Obsah dotazníku vzešel z analýzy požadavků na úspěch v různých pracovních pozicích. Z recenze, jejímž autorem je Jan Kuba (2014), vyplývá, že plastický obraz atributů osobnosti, který z BIP plyne, je vždy potřeba vztáhnout ke konkrétní pozici a její pracovní náplni. Tento dotazník neobsahuje lži-škálu. Koeficient vnitřní konzistence (Cronbachovo alfa) 14 dimenzí se pohybuje po  $\alpha = 0,75$  a  $\alpha = 0,92$ . Stabilita v čase (retest po 8-10 týdnech) je mezi  $r = 0,77$  a  $r = 0,89$ . Výzkumy validity ukázaly, že škály BIP mají významný vztah k výši příjmu, k postavení v zaměstnání, k vlastnímu hodnocení úspěšnosti v zaměstnání a ke spokojenosti s vykonávanou činností. Tento dotazník je vhodné využívat zejména v situacích, kdy je respondent motivován sebepoznáním. Jmenovitě může jít například o situace, kdy student volí zaměření vysoké školy, pracovník uvažuje o změně kariéry nebo je potřeba identifikovat potenciál daného pracovníka a nastavit jeho profesní rozvoj. Užití BIP je doporučeno v kombinaci s ostatními metodami a pozor je potřeba dávat na tendenci testovaného jevit se v lepším světle – z čehož nepřímo vyplývá, že BIP je náchylný ke zkreslování ze strany uchazeče v kontextu sociální žádoucnosti (Kuba, 2014).

K dispozici jsou kromě původních norem pro českou populaci a původních německých norem nové percentilové a stenové normy pro všechny osoby celkem ( $N = 1053$ ), normy pro střední a vrcholový management. Kuba (2014) detailně popisuje tyto normy. Německé normy obsahují 1307 studentů a absolventů VŠ, dále 3005 zaměstnaných probandů a 1042 probandů, které nebylo možné jednoznačně zařadit (probandi, kteří současně pracují i studují). Výběr tohoto početného souboru probíhal nahodile. Normy nejsou vyrovnané ani z hlediska věku, ani z hlediska pohlaví, což odpovídá nahodilosti sběru dat. Německý standardizační vzorek nabízí normy pro všechny osoby dohromady, dále normy dle věkových pásem, normy pro muže a ženy zvlášť a normy pro studenty a zaměstnané osoby zvlášť. Normy citlivě diferencují dle zvolené osobnostní dimenze a populace. Od souhrnných norem jsou odchylky často až na úrovni jednoho stenu (Kuba, 2014).

Druhým standardizačním vzorkem je soubor, který byl vytvořen během prvního vydání BIP v České republice a to v roce 2003. Tento soubor obsahuje 205 blíže nespécifických respondentů a nabízí souhrnné normy a normy zvlášť pro muže a pro ženy (Kuba, 2014). Určité nedostatky tohoto prvního českého standardizačního vzorku částečně eliminuje druhý vzorek, který byl vytvořen ke druhému vydání mezi lety 2008 až 2010. Celkem obsahuje 1053 respondentů a kromě celkových norem pro všechny respondenty nabízí i „jemnější“ normy pro specifické skupiny. Těmito skupinami jsou zaměstnanci z řad středního a vrcholového (muži a ženy zvlášť) a uchazeči o pozice ve středním a vrcholovém managementu (opět je pro muže a ženy zvlášť). Druhý český standardizační vzorek nabízí ke všem normám stenové i percentilové hodnoty. Nenabízí však normy pro studenty VŠ a absolventy, což je vzhledem k zaměření BIP kritický nedostatek. Rovněž zaměření norem pouze na zaměstnance a uchazeče o pozice ve středním a vrcholovém managementu není zcela šťastné, neboť tento soubor představuje pouze nepatrnou část potenciálních respondentů BIP.

Kuba (2014) ve svém popisu BIP hodnotí i jeho psychometrické kvality. Následující řádky jsou stručným zhodnocením pozitivních i negativních aspektů testu v kontextu psychometrie. Dle jeho slov některé studie nenalezly vztahy žádné (např. studie srovnávající výsledky BIP a školní výkon). Jiné až překvapivě silné vztahy (společenská angažovanost,  $r = 0,56$ ). Kupříkladu ve studii, kde Kuba (2014) s pomocí strukturního modelování ověřoval konstruktovou validitu BIP ve škálách Motivace k výkonu, Motivace k vedení a Motivace k utváření, vyšlo zřetelně najevo, že škála

Motivace k vedení je silně spjata se Svědomitostí (NEO-FF-I). Škály Motivace k vedení a Motivace k utváření jsou podle něj silně spjaty s Dominancí (16 PF). Kuba (2014) se domnívá, že podobné vztahy lze očekávat i v dalších dimenzích BIP a lze doporučit tyto vztahy zkoumat, protože otevírají BIP cestu do oblasti výzkumu, pomáhají ověřovat jeho funkčnost a zároveň napomáhají smysluplně interpretovat výsledky pro praktické využití. V kontextu reliability BIP jsou Kubovy (2014) komentáře velice pozitivní, kdy ve shodě se Seitlem (2015) udává vysoké hodnoty Cronbachova alfa v rozmezí 0,75 až 0,92. Tato vnitřní konzistence byla vypočítána na celkovém vzorku čítajícím více než 5300 respondentů. Druhou provedenou studií bylo ověření test-retestové reliability, která byla provedena na 108 respondentech v odstupu osmi až deseti týdnů. Výsledky test-retestové reliability jsou vzhledem k povaze metody výborné (0,77 – 0,89), což lze brát jako důkaz o její funkčnosti.

- **Squares**

Squares od společnosti Cut-e je prvním zjevným testem integrity, který se objevil na českém trhu. Jedná se o online metodu zaměřenou na odhalení i predikci příčin kontraproduktivního chování prostřednictvím důvěryhodnosti. Squares obsahuje 36 položek a uchazeč na škále posuzuje, jak se chová ve specifických situacích ve srovnání s ostatními osobami. Sledovány jsou dva faktory, z nichž každý je sycen třemi škálami: faktor Kontrola impulzů (škála Disciplinovanost, Svědomitost, Opatrnost) a faktor Etické povědomí (škála Empatie, Čestnost, Hloubavost). Dva faktory finálně konstituují skóre výsledné důvěryhodnosti (Cut-e, 2013). Nízká důvěryhodnost znamená zvýšené riziko kontraproduktivního pracovního chování. Administrace tohoto testu je cca 10 minut. Interní konzistence položek byla ověřena s dobrým výsledkem ( $N = 335$ ) při  $\alpha = 0,9$ .

Společnost Cut-e vytvořila zjevný test integrity Squares s cílem detekce potenciálu konkrétního člověka ke kontraproduktivnímu chování na pracovišti, za které Cut-e považuje tyto jeho formy: absenci, fluktuaci, sabotáž, zneužívání informací, krádeže, ničení firemního majetku, korupci, nebezpečné chování na pracovišti, šikanu, zneužívání návykových látek, zneužívání zdrojů (obecně viz první kapitola práce). Podstatou pro definování tohoto chování, tak jak jej chápe Cut-e, je záměrnost a negativní důsledky pro zaměstnavatele. Za kontraproduktivní pracovní chování ale v

Cut-e (a v souladu s odbornou literaturou) nepovažují neschopnost zaměstnance plnit svěřenou roli (například vlivem nedostatečných kognitivních nebo fyzických schopností).

Při tvorbě testu Squares jeho autoři ze společnosti Cut-e vycházeli z definice integrity v kontextu 4 důležitých aspektů, mezi které řadí důvěryhodnost, etické uvědomění, kontrolu impulsů a situační kontext. Následující řádky tyto psychologické kvality stručně popisují.

Cut-e vychází z toho, že důvěryhodnost člověka znamená, že se mu dá jednoduše věřit. Důvěryhodný člověk je tedy veskrze zodpovědný jedinec a je na něj spoleh. Podle mnoha autorů (mezi nimi jsou i Rezlescu et al., 2012 nebo Todorov et al., 2008) patří důvěryhodnost mezi nejdůležitější atributy pro sociální a ekonomické interakce mezi lidmi a její detekce v kontextu interpersonální komunikace probíhá jak na úrovni fyzického vzhledu, tak s ohledem na chování konkrétního jedince. Důležitou roli ve zhodnocení „důvěryhodnosti“ druhého člověka hraje i neverbální komunikace (úsměv, podání ruky), předsudky a stereotypy a jejich fungování na nevědomé úrovni.

Etické uvědomění, coby další z důležitých konceptů pro chápání integrity v takové rovině, v jaké ji pojmají autoři testu Squares, se odvolává na logické myšlení jako základ pro morální usuzování a jednání. Cut-e odkazuje v teoretické části svého výzkumu z roku 2013 na Kohlberga a jeho teorii morálního vývoje z roku 1974, o které již padla stručná zmínka i v rámci první kapitoly této práce. Podle něj se morální uvědomění rozvíjí u všech lidí v několika stádiích a vždy ve stejném pořadí těchto stupňů – přesto ale ne všichni jedinci dosáhnou jeho vyšších stádií (někteří lidé jsou zkrátka morálně dál, než jiní). Autoři testu Squares, kteří se na toto stanovisko Kohlberga odvolávají, jsou taktéž jako on názoru, že aby se člověk vůbec mohl stát morálně uvědoměným, musí se rozvinout ve třech oblastech, tj.: 1. sociální perspektiva člověka musí expandovat z čistě egocentrické roviny směrem ke druhým lidem, 2. morální uvědomění jedince se potřebuje zlepšit, člověk si musí osvojit jisté morální standardy, 3. daná osoba musí povýšit svoje morální usuzování/jednání (zprvu založené na touze nebo plnění příkazů) směrem k osvojení si abstraktnějších morálních principů, mezi které se řadí například respekt ke druhým lidem.

Kromě toho, že se společnost Cut-e při tvorbě testu Squares teoreticky odkazovala na Kohlberga, tak jejich chápání integrity vychází i z psychologického

modelu od Rest (1979). Tento model zahrnuje 4 komponenty, tj. za a) morální senzitivitu (etické chování s ohledem na blaho druhých lidí), b) morální usuzování (tedy jaké chování by v dané situaci bylo morálně správné), c) morální motivaci (kterou z alternativ volím, chci-li se chovat morálně korektně nebo nikoliv), d) morální charakter. V rámci kontraproduktivního pracovního chování se tyto složky projevují následujícím způsobem: ad a) když někdo nerozpozná morální aspekt situace, může se u něj objevit kontraproduktivní pracovní chování, ad b) pokud jedinec neví, jaké chování je v dané situaci morálně správné, může se v práci chovat kontraproduktivně, ad c) jedinec se rozhodne jednat v opozici proti morální alternativě.

Schopnost kontroly impulzů se u jedince promítá i do jeho důvěryhodnosti. Podle Gottfredson a Hirschi (1990) se pravděpodobnost kontraproduktivního pracovního chování spolu se snižující důvěryhodností navyšuje s tím, jak klesá sebekontrola jedince v rovině kontroly impulzů, coby schopnosti oddálení okamžitého uspokojení. Z této oblasti pochází i známý „Marshmallow experiment“ (Mischell, 1972), podle kterého se lidé s větší schopností sebekontroly více zaměřují při rozhodování na dlouhodobé důsledky činů a bývají tak v budoucím životě (v zaměstnání) často úspěšnější. Naopak lidé, kteří mají nižší sebekontrolu, mnohdy jednají impulzivně a mají tendence k rizikovějšímu chování (více riskují), což se může vztahovat i na kontraproduktivní pracovní chování.

Ohledně situačních aspektů kontraproduktivního pracovního chování již padla zmínka v rámci teoretické části této práce. Stanovisko tvůrců zjevného testu integrity Squares je takové, že i morální člověk je schopen chovat se kontraproduktivně za situace, kdy nastane ten správný kontext. Odvolávají se v tomto směru na Milgramův experiment s elektrošoky z roku 1961, který ukázal, že lidé, kteří jsou vystaveni působení autority, mají tendenci tuto autoritu následovat i přesto, že se zcela neztotožňují s tím, co je po nich autoritativně žádáno. Cut-e se při vytváření Squares inspirovalo i Standfordským experimentem z roku 1971 (P. Zimbardo), kdy se chování původně morálních jedinců změnilo vlivem hraní rolí na zcela amorální a druhé lidi potenciálně poškozující. Zásadní jeho otázkou v tomto směru tedy bylo, co vede dobré lidi k tomu, aby konali zlo? Zimbardo (2007) uvádí tyto proměnné: tlak z vnějšku, působení mnoha podnětů, nejasnost situace/role, nuda, nespolupráce nebo také povrchnost v kontextu myšlení.

Souvislost Etického uvědomění jedince a Kontroly impulzů (které dohromady tvoří jeho celkovou svědomitost) se situačním kontextem a jeho vnějšími proměnnými přehledně vystihuje tabulka 2.

Tab. 2: Vnější proměnné situačního kontextu versus etické uvědomění a kontrola impulzů

Situační aspekt	Měřený faktor	Oblast
Rozptýlení	<b>DISCIPLINOVANÝ</b> je ukázněný; je schopen dobře odolat pokušení; je pracovitý	<b>SEBEKONTROLA</b>
Nejednoznačnost	<b>SVĚDOMITÝ</b> <i>je přesný, precizní; je organizovaný; dodržuje pravidla</i>	
Nuda	<b>OPATRŇÝ</b> dokáže vycítit riziko; jedná velmi opatrně	
Lhostejnost	<b>EMPATICKÝ</b> je hodný a pozorný; dokáže se vcítit do ostatních; spolupracuje	<b>ETICKÉ UVĚDOMĚNÍ</b>
Oportunismus	<b>OTEVŘENÝ</b> je otevřený a upřímný; dodrží, co slíbí	
Povrchnost	<b>VNÍMAVÝ</b> není povrchní; promýšlí věci do hloubky	

Na základě výše uvedené tabulky je možné představit psychologický koncept testu Squares, kdy Důvěryhodnost má dva pilíře, kterými jsou Sebekontrola (Kontrola impulzů) a Etické uvědomění. S Kontrolou impulzů se pojí vlastnosti jako

„disciplinovanost, svědomitost a opatrnost“. Etické uvědomění charakterizují vlastnosti typu „empatičnost, čestnost a schopnost reflexe“ (taktéž empatičnost, otevřenost, vnímavost). Z tohoto konceptu nepřímou vyplývá, že čím je daná osoba důvěryhodnější, tím je u ní nižší tendence ke kontraproduktivnímu pracovnímu chování. Důvěryhodnost daného člověka je vyšší, čím vyšší je jeho schopnost kontroly impulzů a čím má lepší etické uvědomění. Když je jedinec více disciplinovaný, svědomitý a opatrný, tak vykazuje lepší schopnost kontroly impulzů a když je více empatický, čestný a má lepší schopnost reflexe, tak je u něj vyšší míra etického uvědomění.

### **Psychometrické aspekty Squares**

Psychometrické kvality testu integrity Squares byly ověřovány naposledy v roce 2013. Tehdy se společnost Cut-e (vlastník testu Squares) rozhodla uveřejnit jejich snahy o ověření reliability a validity testu Squares na vzorku německy a anglicky mluvících respondentů. Následující stránky jsou proto hlubším vhledem do psychometrických aspektů, které jsou podstatnou součástí testu Squares a jejichž pochopení je klíčové pro ověřování (souběžné kritériální) validity tohoto testu.

Kromě teoretického ukotvení, souvisejícího se samotnou integritou, se interní dokument společnosti Cut-e z roku 2013 zabývá zejména psychometrickými parametry testu Squares. Ověřována byla tehdy jeho reliabilita i validita.

### **Reliabilita**

Ověřování reliability Squares bylo založeno na datech sesbíraných v květnu 2013. Účast ze strany 335 respondentů byla dobrovolná a anonymní. Cca 50 % z nich bylo německy mluvících a 50 % bylo anglicky mluvících. S ohledem na jejich jazykovou znalost tak podstoupili i příslušnou jazykovou mutaci testu, tj. 50 % z nich měli online verzi testu Squares v německém jazyce a 50 % v anglickém jazyce.<sup>6</sup>

---

<sup>6</sup> Z daného výzkumu a jeho písemné dokumentace nevyplývá, zda výzkumníci tyto odlišně hovořící respondenty řešili zvlášť a nebo dohromady. V případě, že by vše bylo řešeno dohromady bez t-testu prokazujícího shodu obou souborů, šlo by o metodologicky nepřijatelné řešení. K této doplňující informaci se však bohužel nepodařilo dostat (znemožnila to probíhající restrukturalizace v rámci společnosti Cut-e).



V rámci tohoto testování se jevil jako průměrný čas administrace Squares cca 7,5 minut (průměrný čas pro vyplnění byl 7 minut, nejkratší testovací čas byl 4 minuty a nejdelší 25 minut). V případě, že test by byl vyplněn pod čtyři minuty, bylo nasnadě nebrat výstupy jako relevantní. To samé platilo i v opačném případě, tj. když administrace testu překročila 20 minut (například vlivem vyrušení v rámci administrace nebo díky pomalému procesu rozhodování na straně kognitivních procesů respondenta). Tabulka 3 svědčí o vysoké reliabilitě testu, s celkovou reliabilitou 0,924.

Tab. 3: Reliabilita Squares

	<b>Reliabilita</b>	<b>M</b>	<b>SD</b>
DŮVĚRYHODNOST	0,924	2170,9	341,7
KONTROLA IMPULZŮ	0,897	1039,7	208,6
ETICKÉ UVĚDOMĚNÍ	0,850	1131,2	183,2
Disciplinovanost	0,779	343,2	84,0
<b>Svědomitost</b>	<b>0,813</b>	360,4	87,5
Opatrnost	0,896	336,1	102,8
Empatičnost	0,708	382,2	68,6
Otevřenost	0,792	344,1	82,8
Vnímavost	0,747	404,9	75,7

### **Validita**

V případě ověřování validity testu Squares na vzorku německých respondentů se objevila otázka, zda tento test predikuje stejné nebo podobné výsledky jako výstupy od odborníků (psychologů, personalistů). Aby tato otázka mohla být zodpovězena, došlo ke spolupráci s katedrou psychologie v Hamburku. Nejprve participanti vyplnili test Squares v online podobě. Následně byli podrobeni rozhovorům, které trvaly cca 60 minut (čistý čas určený na jednoho participanta). Tyto rozhovory sestávaly ze šesti sekcí, které pokrývaly jednotlivé faktory testu Squares (Disciplína, Svědomitost, Opatrnost, Empatičnost, Čestnost, Reflexe). Nejprve šlo o sebehodnocení ze strany

participantů na škále od 0 do 10 (otázka mohla znít například takto: „Jak disciplinovaný jste ve srovnání s ostatními?“) a poté o kladení otevřených otázek ze strany odborníků směrem k participantovi (například: „Popište situaci, kdy se projevila Vaše nízká/průměrná/vysoká disciplína ve srovnání s ostatními?“). Těchto rozhovorů bylo realizováno celkem 33. Jejich účastníci dosahovali věku 21 až 65 let a většina z nich měla vysokoškolský diplom. Shoda v hodnocení dvou odborníků byla vysoká (korelace o hodnotě 0,93).

Následující tabulka (Tab. 4) uvádí korelace mezi faktory Squares a sebehodnocením participantů v rámci rozhovorů a stejně tak i korelaci mezi faktory Squares s hodnocením dvou náborových odborníků. Navzdory poměrně malému vzorku respondentů (pouhých 33 lidí) výsledky ukázaly vysoký soulad mezi výsledky Squares a rozhovory s odborníky. Korelace mezi Squares a hodnocením odborníků byla vyšší než korelace mezi Squares a vlastním hodnocením ze strany respondentů.

*Tab. 4: Korelace mezi Squares, sebehodnocením ze strany respondentů a hodnocením odborníky*

	<b>Sebehodnocení</b>	<b>Hodnocení odborníkem</b>
Disciplinovanost	0,67**	0,77**
<b>Svědomitost</b>	<b>0,58**</b>	<b>0,73**</b>
Opatrnost	0,40*	0,39*
Empatičnost	0,56**	0,58**
Otevřenost	0,42*	0,37*
Vnímavost	0,36*	0,49**
KONTROLA IMPULZŮ	0,58**	0,68**
ETICKÉ UVĚDOMĚNÍ	0,51**	0,62**
DŮVĚRYHODNOST	0,57**	0,69**

Pro každý faktor byl spočítán rozdíl mezi skórem participanta v testu Squares a průměrnými hodnoceními ze strany náborových odborníků. Čím menší byl rozdíl (mezera) mezi nimi, tím byla validita výsledků Squares vyšší. Ukázalo se, že u participantů docházelo k přeceňování ve srovnání s hodnocením ze strany expertů (Cut-e, 2013).

### 6.3 Sběr dat

V rámci realizovaného výzkumu a v kontextu získání respondentů bylo použito nepravděpodobnostní metody tzv. příležitostného výběru (kdo měl zájem a byl představitelem generace Y, tak se mohl stát participantem výzkumu), který garantoval dobrovolnost účasti. Další nepravděpodobnostní metoda, která byla v rámci tohoto výzkumu použita, se nazývá „technikou sněhové koule“ (prakticky šlo o sdílení na Facebooku a žádost o přeposlání dalším lidem). Vzhledem k tomu, že sběr dat probíhal v online prostředí Facebooku, dá se obě tyto metody sběru dat považovat za vhodné a efektivní. Díky příležitostnému výběru se podařilo získat 53 respondentů a technika sněhové koule napomohla k získání 7 účastníků výzkumu.

Co se týká sběru dat, tak ten vypadal prakticky tak, že skrze Facebook byla v prosinci roku 2016 rozeslána pozvánka 399 lidem (facebookovým „přátelům“ autorky práce) k výzkumu s informací, že účast na výzkumu je dobrovolná a že možnost zdarma se otestovat má 60 respondentů. Okamžitý zájem projevilo 68 lidí (šlo jak o blízké přátele autorky práce, tak o pouhé „známé“, se kterými výzkumnice neudrhuje osobní kontakt mimo Facebook).

Před samotným testováním, které bylo realizováno v rámci ledna až března 2017 (5.1. – 12.3. 2017) ve formě online, byl respondentům přiblížen výzkumný záměr a jeho cíle, vysvětlen podíl respondentů na výzkumu, objasněna jeho diskrétnost a časová náročnost testování (cca 60 – 80 minut, včetně přestávky mezi prvním a druhým testem). Po skončení testování všech 60 respondentů (ke dni 12. 3. 2017) byla každému participantovi v průběhu března 2017 elektronicky zaslána výstupní zpráva z testování zdarma (týkalo se to pouze výstupu z BIP). V případě nejasností ze strany testované osoby ohledně testových výstupů, týkajících se jeho/její osoby, byla autorka tohoto výzkumu k dispozici pro případné dotazy a připomínky (diskuze nad výsledky probíhala buď osobně, telefonicky nebo prostřednictvím Facebook chatu ve formě zpráv). Možnosti doptat se/ujasnit si výsledky využilo 47 respondentů.

V kontextu metod získávání samotných dat se v rámci tohoto výzkumu pracovalo se dvěma psychodiagnostickými nástroji. Prvním byl Bochumský osobnostní dotazník (BIP), druhým byl zjevný test integrity Squares od společnosti Cut-e. Testování uchazečů probíhalo v českém online prostředí a jeho cílem bylo ověřit (souběžnou kriteriální) validitu jedné ze škál testu Squares, kterou byla Svědomitost.

Pro tento účel se aktivně pracovalo s testem Squares i s BIP. Dalším cílem bylo prozkoumat svědomitost generace Y (tehdy byl využit jen BIP).

#### **6.4 Etické aspekty výzkumu**

Mezi základní etická pravidla, která provázela realizaci tohoto výzkumu, patřila zejména anonymita a diskrétnost v kontextu sběru dat, práce s nimi a interpretace a komunikace výsledků závěrečných zpráv směrem k participantům. Dalšími důležitými etickými pravidly byla dobrovolnost participace na výzkumu, možnost odstoupit od výzkumu a debriefing. Pozvánka k výzkumu byla sdílena na Facebooku (pro tento účel byla vytvořena tzv. „událost“) a bylo vždy na vůli daných jedinců, zda se budou chtít na výzkumu podílet nebo nikoliv. Výjimku představovali ti respondenti, kteří o účast na výzkumu projevili aktivně zájem a nezbylo na ně místo (to se týkalo 8 lidí, kteří byli evidováni tzv. „pod čarou“). V průvodním představení kontextu „události“ (výzkumu) v podobě „příspěvku“ (nahrazujícího průvodní dopis) došlo jak k představení samotného výzkumu a jeho autorky, tak byla zmíněna dostupnost výsledků testování v podobě podrobných výstupních zpráv z testu BIP, jež náleží každému participantovi zdarma jako odměna za podílení se na výzkumu. Zdůrazněna byla i etická stránka věci (viz výše).

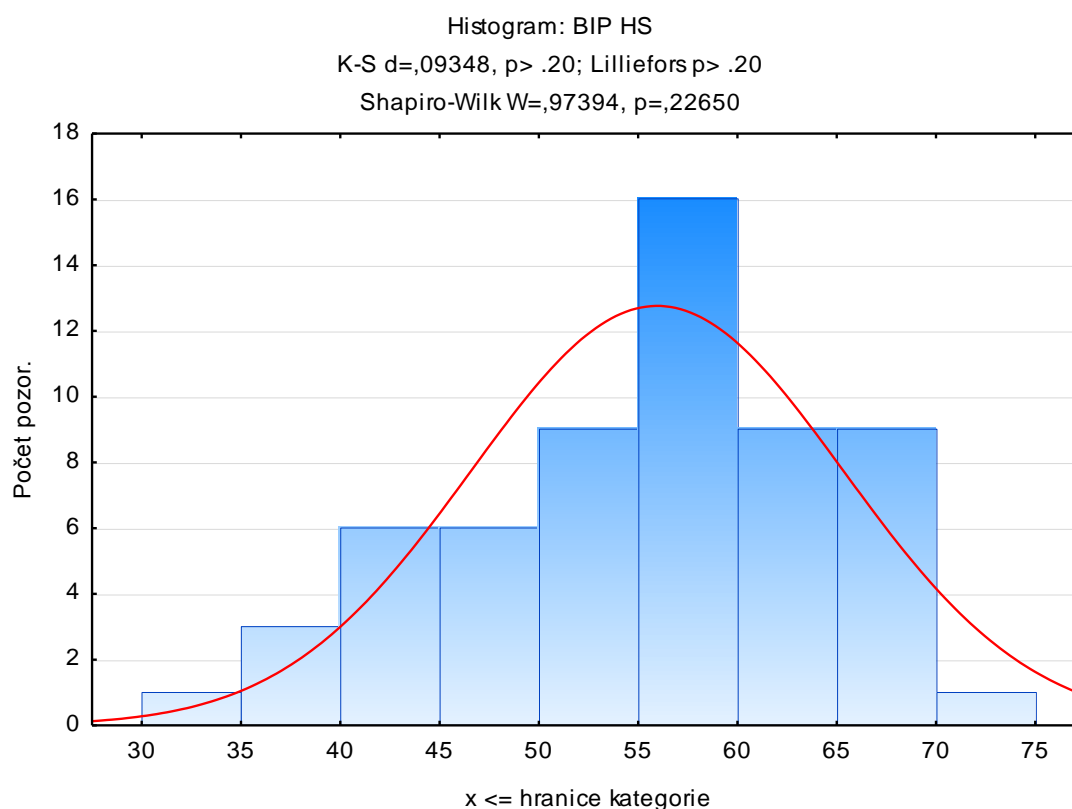
#### **6.5 Vyhodnocení dat**

Odpovědi ze Squares i BIP byly vygenerovány automaticky do programu Excel a to díky elektronickému přístupu, který byl v případě Squares společností Cut-e poskytnut zdarma, zatímco u BIP to bylo za poplatek (autorka práce nakoupila 60 „kreditů“ v celkové ceně 11 600,- Kč). Pro další statistické zpracování byly využity staniny (Squares). V rámci BIP byly použity jak hrubé skóry škály Svědomitost, tak stený. Data byla zpracována anonymně, bez možnosti zpětné identifikace respondentů. Ke statistickému zpracování dat byl využit program STATISTICA 12. Při statistickém zpracování byla u testů dodržena stanovená hladina významnosti 5 % (tj.  $\alpha = 0,05$ ).

## 7 VÝSLEDKY VÝZKUMU

Před vlastním testováním bylo nutné ověřit normalitu dat. Pro testování, zda data pochází z normalního rozdělení, byl použit Shapirův – Wilkův test, který pro hrubé skóry faktoru Svědomitost v rámci testu BIP nevyšel signifikantní ( $W = 0,974$ ,  $p = 0,227$ ). Nešlo tedy v tomto případě zamítnout normalitu dat. Avšak testování staninů u Squares ( $W = 0,808$ ,  $p = 0,000$ ) a stenů u BIP ( $W = 0,808$ ,  $p = 0,000$ ) normalitu zamítlo. Vzhledem k výsledkům těchto testů a povaze dat (viz Obr. 1) byl k ověřování hypotéz zvolen neparametrický přístup.

Obr. 1: Normalita rozdělení dat – faktor Svědomitost, BIP – hrubé skóry



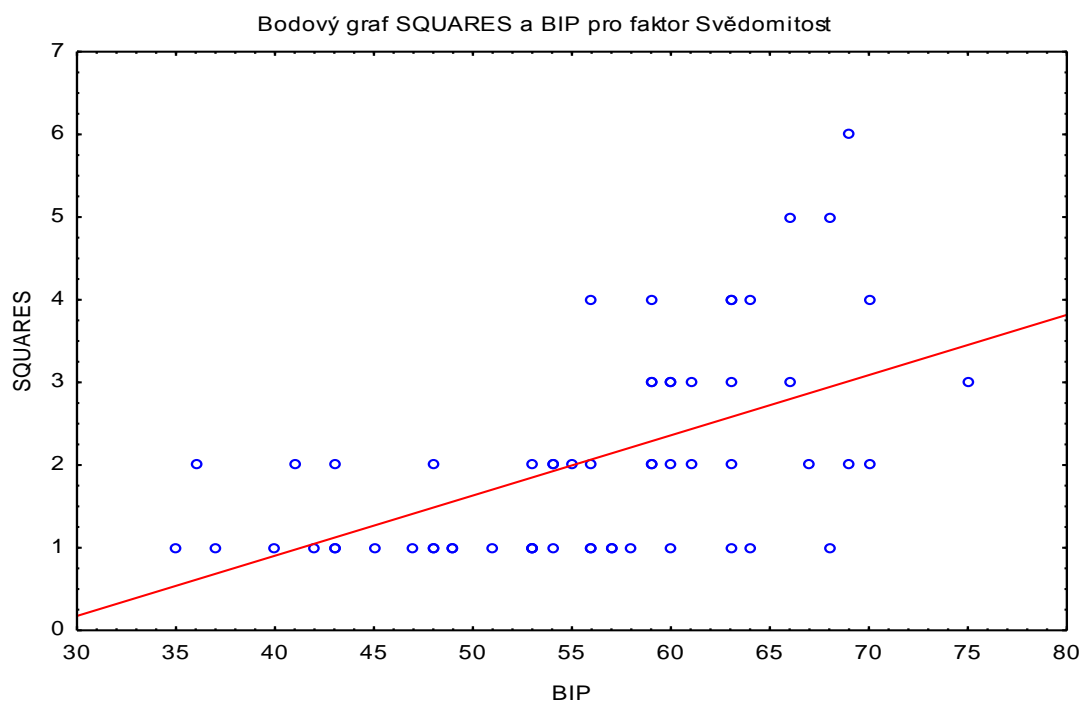
### 7.1 Validita škály Svědomitost v rámci testu Squares

Pro zodpovězení první výzkumné otázky týkající se validity škály Svědomitost v testu Squares byl na základě výše uvedených zjištění použit Spearmanův korelační

koeficient, který dosahuje hodnoty 0,584 ( $p = 0,000$ ). Což potvrzuje vzájemnou závislost mezi BIP a SQUARES.

Pozitivní korelaci mezi BIP a Squares podporuje i následující bodový graf (Obr. 2). Je vidět, že body se sdružují a mají rostoucí tendenci. Nelze s určitostí tvrdit, že závislost je lineární (přímka), avšak korelace mezi daty je statisticky významná a růst v grafu je zřejmý.

Obr. 2: Bodový graf korelace hrubých skóre BIP a staninů Squares



Hodnotu vztahu BIP a Squares měří koeficient determinace, což je druhá mocnina korelačního koeficientu, tj. 0,34. Oba testy spolu sdílejí 34 % rozptylu. Navzájem se ovlivňují z 34 %.

Z výše uvedených informací vyplývá, že: Z hlediska analýzy vztahu Svědomitosti v rámci testu Squares a BIP můžeme dle výsledků korelace statisticky významně na hladině  $\alpha = 0,05$  tvrdit, že existuje pozitivní závislost mezi Svědomitostí v testu Squares a Svědomitostí v testu BIP.

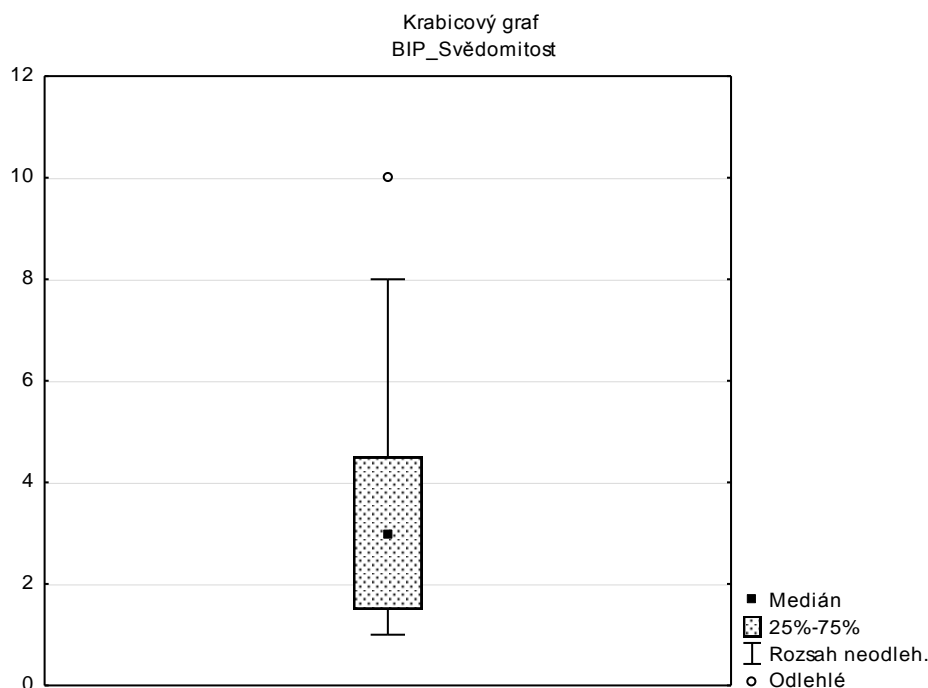
## 7.2 Svědomitost generace Y

K posouzení svědomitosti generace Y byl použit Wilcoxonův test, který je neparametrickou alternativou k t-testu. Postupováno bylo tak, že hodnoty hrubých skóre BIP byly převedeny na steny. Za použití českých norem (český standardizační vzorek, N = 205; Hoskocová & Vybíralová, 1998) byla tato data porovnávána s hodnotou populačního průměru pro steny, která je 5,5. Závěr Wilcoxonova testu ( $z = 5,061$ ) poukazuje na to, že existuje rozdíl mezi mnou získanými daty a hodnotou populačního průměru ( $p = 0,000$ ), což dokládá tabulka níže (Tab. 5).

Tab. 5: Wilcoxonův test

Dvojice proměnných	Wilcoxonův párový test			
	Označené testy jsou významné na hladině $p < ,05000$			
	Počet (platných)	T	Z	p-hodn.
BIP steny & 5,5	60	227,500	<b>5,061</b>	0,000

Obr. 3: Krabicový graf



Z tabulky 5 a krabicového grafu (3) vyplývá, že: Nulovou hypotézou v tomto případě bylo, že neexistuje rozdíl mezi naměřenými hodnotami a hodnotou 5,5. Rozdíl mediánu dat (medián = 3) na škále Svědomitost od referenční konstanty 5,500 (populační průměr) se ukazuje jako statisticky významný na hladině  $\alpha = 0,05$  ( $p = 0,000$ ), což vede k zamítnutí nulové hypotézy. Přijímáme tedy hypotézu alternativní a existuje rozdíl v rovině Svědomitosti měřené testem BIP oproti celkové populaci. Svědomitost generace Y je nižší než průměrná míra svědomitosti v populaci. Toto ilustruje výše uvedený krabicový graf (Obr. 3).

### 7.3 K platnosti hypotéz

Hypotéza H1: Existuje statisticky významná pozitivní korelace mezi *Svědomitostí* BIP a *Svědomitostí* Squares (0,584). Hypotézu H1 přijímáme.

Hypotéza H2: *Svědomitost* generace Y (5,061) je nižší než populační průměr (5,500). Hypotézu H2 přijímáme.



## 8 DISKUZE

Tato práce měla dva hlavní cíle. Prvním cílem bylo prozkoumat validitu testů integrity a to na jednom konkrétním případě, kterým byl zjevný test integrity Squares od společnosti Cut-e. Tato testová metoda byla prakticky podrobena zkoumání pouze mimo Českou republiku a bylo tedy více než vhodné ověřit její kvality skrze tento výzkum i na českém vzorku respondentů (na pracujících představitelích generace Y). Počáteční obavy kolegů ze společnosti Cut-e, která je autorem i vlastníkem testu Squares, směřovaly k možné snaze testovaných jevit se tzv. v lepším světle. Jak již ale víme, problematikou ovlivnitelnosti zjevných testů integrity se zabývá velké množství odborníků. Podle Preisse et al. (2014) jsou zjevné testy integrity více ovlivnitelné než skryté testy integrity – jedinci mají větší sklon jevit se v nich v příznivějším světle s cílem zvýšení jejich šancí uspět ve výběrovém procesu. Vzhledem ale k faktu, že dobrovolně se účastnícím respondentům tohoto výzkumu bylo testování umožněno primárně pro účely vlastního sebepoznání a výsledek testování pro ně neměl jinou, než informativní hodnotu, jejich snaha stylizovat se v lepším světle byla tímto podstatně zmírněna a možnost stylizace a záměrného zkreslení výsledků ze strany těchto respondentů proto nebyla v rámci testování podrobena detailnější analýze a obavám ze strany autorky bakalářské diplomové práce.

V kontextu ověření validity škály Svědomitost testu Squares brala autorka práce v úvahu i další rozmanité faktory, které validitu ohrožují. Kromě výše uváděné stylizace respondentů a jejich snahy jevit se v lepším světle vzala v potaz i možný „labelling nečestnosti“, kdy na základě výsledků testu integrity vyjde jinak čestnému jedinci nízké skóre a naopak obecně nečestnému jedinci se objeví výsledek opačný, což je dáno třeba jen tím, že čestný člověk odpovídá upřímně, zatímco nečestný jedinec při testování upřímně nereaguje. I po pečlivější analýze testových výsledků u jednotlivých respondentů však nedospěla autorka práce k žádným výraznějším odchylkám a nejasnostem a tuto hrozbu tedy z větší části zamítla.

Z hlediska prozkoumání onoho prvního cíle výzkumu bylo využito neparametrických statistických metod, konkrétně Spearmanova korelačního koeficientu (na základě testování staninů u Squares a stenů u BIP došlo k zamítnutí normality), který vyšel 0,584, což potvrdilo pozitivní závislost mezi Svědomitostí v BIP a Svědomitostí ve Squares. Ukázalo se, že oba testy spolu sdílejí 34 % rozptylu, což se dá vysvětlit tak, že se vzájemně ovlivňují z 34 %. Oblast tohoto vzájemného vlivu spadá

do sféry Svědomitosti (coby „dodržování pravidel“), jež se dá považovat za jeden z klíčových doprovodných aspektů integrity (Ones, Viswesvaran, & Schmidt, 2003; Byle & Holtgraves, 2008). Z pohledu dalších výzkumů by však bylo více než vhodné podrobit hlubšímu zkoumání i další oblasti testu Squares od Cut-e, tj. nejen škálu Svědomitost, ale také Disciplinovanost, Opatrnost, Empatičnost, Otevřenost nebo Vnímavost, které (podle Cut-e) přispívají k celkovému obrazu integrity/neintegrity daného jedince.

Testovat pouze Svědomitost, coby jednu ze škál testu Squares, je sice pro účely této bakalářské diplomové práce dostačující, nedá se však komplexně zhodnotit validitu Squares jako celku, neboť k tomu není k dispozici dostatečné množství informací. Dá se ale předpokládat, že by to bylo velice přínosné jak pro zaměstnavatele, tak pro společnost Cut-e, vlastníka této testové metody, jež zodpovídá za její validitu.

Co se dá naopak považovat za silnou stránku tohoto výzkumu je testování v online podobě, které bylo komfortní jak pro respondenty (flexibilita testování z pohodlí domova, ve vhodný čas), tak pro výzkumníka. Navíc to přidalo celému testování na vyšší profesionalitě a to zejména z pohledu vizuální stránky, včetně detailně zpracované grafické zprávy z testu BIP, která byla každému respondentovi zaslána elektronicky a zdarma jako odměna za účast na výzkumu. Jako jedinou zásadnější nevýhodu testování v online podobě lze spatřovat snad jen finanční stránku věci. Koupě testů BIP v online podobě a jejich zafinancování však leželo pouze na bedrech výzkumníka (autorky práce), který formu online dobrovolně upřednostnil proti formě tužka – papír a respondenty to tak nijak ekonomicky nezatížilo (ba naopak to bylo spíše k jejich prospěchu, protože kromě samotné flexibility testování z pohodlí jejich domova zároveň zdarma získali profesionální výstup z testu BIP ve formě několikastránkové výstupní zprávy, kterou s nimi v případě jejich zájmu autorka práce detailně rozebrala).

Druhým cílem práce bylo (nepřímé) zmapování integrity českých zaměstnanců, představitelů generace Y a to skrze průzkum jejich svědomitosti, coby dodržování pravidel. Výchozím předpokladem, opírajícím se o studium odborné literatury, byla myšlenka, že generace Y oplývá nižší svědomitostí než populační průměr. Obecně však byla předem zohledněna i širší úvaha, kdy samotná Česká republika nemá pověst země s vysokou mírou svědomitosti (v duchu dodržování pravidel), ba naopak – proto se dalo hypoteticky odhadovat, že představitelé generace Y a ještě k tomu českého původu nebudou patřit mezi příliš svědomité zaměstnance. Z hlediska tohoto druhého cíle práce a s odkazem na odbornou literaturu, dávající do souvislosti svědomitost a integritu, byla

tedy zkoumána svědomitost coby dodržování pravidel u pracujících představitelů generace Y, žijících na území České republiky. K jejímu posouzení byl použit neparametrický Wilcoxonův test, který prokázal statisticky významný rozdíl mezi daty získanými autorkou práce a hodnotou populačního průměru. Dá se proto tvrdit, že svědomitost generace Y je nižší (5,061) než průměrná svědomitost v populaci (5,500). Výsledky studie tak v tomto ohledu korespondují s dříve uváděnými výzkumy, které generaci Y charakterizují jako častěji střídající práci, více sebejistou, flexibilnější, nezávislejší (Bova & Kroth, 2001; Kersten, 2002; Glass, 2007; Jenkins, 2007; Martin, 2005) a především s nižší integritou a svědomitostí. Faktický výstup tohoto výzkumu se ve světle onoho druhého výzkumného cíle shoduje i s názorem Tolbize (2008) nebo Twenge a Campbell (2008), podle kterých je integrita představitelů generace Y nižší. Charakteristik generace Y je ale ve shodě se zahraničními psychology opravdu celá řada, kdy zatímco pro generaci X je typická tvrdá práce a důraz na vzdělání a hodnotu peněz (Mier et al., 2010), tak pro generaci Y je klíčovou charakteristikou zejména pozitivní vztah k novým technologiím obecně, ocenění týmové práce, diverzita, dosažené vysokoškolské vzdělání a potřeba neustálého rozvoje a učení, častější střídání práce, optimismus a sebejistota, vnímání peněz jako prostředku, nikoliv hodnoty jako takové, rovnost pohlaví a příležitostí, flexibilita a adaptabilita, nezávislost, multitasking (soubežné vykonávání několika úkolů) a touha po vyváženosti v rovině pracovního versus soukromého života. Na tomto se shodují mnozí zahraniční autoři (tj. Kersten, 2002; Niemiec, 2000; Bova & Kroth, 2001; Zemke et al., 2000; Kersten, 2002; Glass, 2007; Jenkins, 2007; Martin, 2005; Orrell, 2007; Crampton & Hogde, 2006). V žádném případě by tedy generace Y neměla být vnímána nikterak negativně jenom proto, že její svědomitost je ve světle tohoto výzkumu nižší než je populační průměr. Řádky výše jsou toho důkazem. Generace Y má spoustu kvalit a jak uvádí i Tolbize (2008), jde zkrátka o to, že je svým zaměřením a motivacemi odlišná než generace předchozí, což (dle názoru autorky práce) pozitivně přispívá k větší diverzitě na pracovišti. Oproti starší generaci X, která je procesně orientovaná, jsou představitelé generace Y spíše orientovaní na pracovní výsledky.

Prostor k zamyšlení nabízí samotný vzorek respondentů (z řad představitelů generace Y, kdy velká většina z nich jsou absolventi vysokých škol) ještě i z několika dalších důvodů, které budou podrobněji rozebrány v rámci následujících řádků. To, že tento výzkum poukazuje na nižší svědomitost generace Y může být dáno nejen tím, že se narodili v určitém období, které je pro generaci Y charakteristické, ale také tím, že

mnoho z nich je ekonomicky aktivních v pracovních činnostech z oblasti prodeje, IT nebo technických oborů (stavebních a jiných), kde je více ceněná jejich flexibilita, inteligence a kreativita než svědomitost v kontextu dodržování pravidel, potažmo integrita jako taková.

Na druhou stranu a v názorové shodě autorky práce s Cookem (2004) platí, že ač dobří zaměstnanci odvádějí (obrazně řečeno) dvakrát tolik práce ve srovnání s těmi s nízkou integritou (potažmo svědomitostí), tak to nemusí vždy nutně znamenat, že více svědomitý jedinec (ekonomicky aktivní) bude vhodnější pro danou pozici než ten méně svědomitý/s nižší integritou. Při tomto tvrzení autorky práce je možné odkazovat se na argumenty ze strany Richardse a Feenstry (2014), podle kterých integrita, kterou testy integrity uchopují jako něco pozitivního, nemusí vždy pozitivní být, protože mnoho jedinců, jenž vykazují vysokou míru integrity, má zároveň spoustu vlastností, které nemusí být pro danou pracovní pozici ty nejvhodnější (kdy neflexibilita, nízká míra rozhodnosti, inovativnosti a spontaneity u vysoce integritního prodejce se dá považovat za spíše nežádoucí).

Skrze zamyšlení se nad nižší svědomitostí generace Y, kterou tento výzkum prokazuje, je potřeba zohlednit i fakt, že všichni respondenti ze vzorku jsou představiteli generace, která je stále (leč již spíše nepřímo, skrze působení rodičů a jejich vyprávění) pod vlivem bývalého komunistického režimu, který v České republice zanechal stopy ve smyslu obcházení pravidel oficiálních a vytváření vlastních. Autoři Jansa a Bureš to v roce 2011 popsali ve svém pojednání jasně a s jejich názorem se lze bohužel snadno identifikovat: ač lze v rámci české společnosti na jedné straně identifikovat vysoký kulturní standard spočívající ve slušné úrovni obecné vzdělanosti a kulturního rozhledu, včetně respektování morálních norem v rovině humanitní a sociální, tak se zde zároveň rozmohl i negativní trend, kdy jsou oficiální instituce vnímány jako cizí, zvnějšku vnucené a nepřátelské. Hluboká nedůvěra k pravidlům a k oficiálním institucím vede k tomu, že oficiální pravidla bývají ignorována a nahrazována individuálním morálním přesvědčením, kdy převládá tendence neškodit druhým a neubližovat, přesto ale vzniká velký prostor ke zneužívání postavení a společenských institucí k vlastnímu prospěchu. Společenský život většinové české společnosti je založený na porušování pravidel, která nejsou brána jako vyloženě závazná. Bagatelizace pravidel je totiž vyvažována tzv. individuální morálkou, kdy je většinový český občan přesvědčen, že sám nejlépe ví, co je správné a potřebné.

V neposlední řadě je ale možné pozastavit se i nad samotným pracovním prostředím mnoha respondentů ze vzorku, které sice nebylo podrobeno detailnímu zkoumání, dá se však předpokládat, že i to může mít svůj vliv na to, že mí respondenti skórují na škále Svědomitost v testu BIP níže, než je populační průměr. Obecně se dá usuzovat spíše na jejich komerční pracovní prostředí, které je v tomto ohledu poměrně flexibilní jak z hlediska pracovní doby, tak nabízených benefitů a diverzity v kontextu ocenění vykonávané práce. Ač je tedy toto prostředí obecně spíše náročné na podávání výkonu z hlediska rychlosti doručení i jeho kvality a kvantity, tak cesta k cíli může být často poměrně flexibilní a ne vždy rigidně svázaná s dodržováním přesně stanovených pravidel. Jedním příkladem za všechny je možnost „home office“, coby práce z domu nebo pružná pracovní doba, které přispívají k rozvolnění dříve striktně daných pravidel pracovní doby z hlediska místa i času výkonu práce. Například v IT oborech je dnes zcela běžné, že tamní zaměstnanci pracují často v noci, nárazově a z prostředí svého domova. Oblast uzpůsobení pracovního prostředí a jeho větší flexibilita s ohledem na jedinečné potřeby zaměstnanců by tak mohla být v budoucnu podrobena detailnějšímu zkoumání. Dá se totiž předpokládat, že i toto může mít na svědomitost, potažmo celkovou integritu zaměstnanců poměrně zásadní vliv (pozitivní i negativní). Atmosféra na pracovišti, výše zmiňovaná firemní kultura a v neposlední řadě i vliv vrstevníků se přitom obecně řadí do kategorie tzv. situačních vlivů na chování jedince, které spolu s dispozičními faktory mají na integritu zaměstnance nesporný vliv i dle tvrzení expertů (Berry, Sackett, & Wiemann, 2007). Co se týká dispozičních vlivů, mezi ty je možné řadit například pohlaví, inteligenci nebo dimenzi H – H („honesty – huminity“/„čestnost – lidskost“), známou z šestifaktorového modelu osobnosti HEXACO. V rámci tohoto mého výzkumu však nebyly tyto dispoziční aspekty podrobeny hlubšímu zkoumání. Výsledky výzkumu nepoukázaly na zásadní genderovou rozdílnost při testování v kontextu svědomitosti/integrity a to i přes tvrzení Sackett a Wanek z roku 1996 nebo Ones a Viswesvaran (1998a), podle kterých mají ženy skórovat v testech integrity výše, než muži.

V globále je dále potřeba reflektovat a zohlednit i současný trh práce, kdy jsou ekonomicky aktivní obyvatelé České republiky a představitelé generace Y vystaveni velké poptávce ze strany firem a to v kontextu vysoké míry zaměstnanosti, která může těmto jedincům dávat pocit, že jsou pro firmy nepostradatelní a tudíž není potřeba to s dodržováním pravidel v pracovním procesu tzv. „tolik přehánět“. Současná doba,

doslova charakteristická „hladověním po chybějící pracovní síle“ v kontextu vysoké zaměstnanosti, tak v některých případech může přispívat k ještě většímu rozvolnění pravidel na pracovištích, než tomu bývalo v České republice dříve zvykem. Což se může významně promítat do roviny svědomitosti, potažmo i integrity zaměstnanců. I zde bych proto navrhovala podrobit danou oblast budoucímu zkoumání.

Co se týká praktických implikací tohoto výzkumu, tak jeho výsledky (a stejně tak i výsledky dalších výzkumů, věnujících se oblasti integrity) je možné primárně využít v oblasti psychologie práce. Mohou být cenným nástrojem zejména při náboru nebo rozvoji zaměstnanců. Integrita (potažmo svědomitost) zaměstnanců totiž nemůže být opomíjena, neboť tvoří celkovou integritu (svědomitost) organizace a zásadně tak přispívá k tomu, jak se daná společnost prezentuje uvnitř i navenek a tím pádem jak je celkově efektivní a výkonná. Perspektivou těchto úvah by tak mohlo být užitečné zaměřit se v budoucích výzkumech i na samotnou morální integritu představitelů generace Y, která byla v rámci této práce řešena jen okrajově, přesto je však důležitou součástí integrity jako takové a má vliv na uplatnitelnost a na celkové fungování generace Y na trhu práce, opět s přesahem do celkové efektivnosti a výkonnosti zaměstnavatelů.

## 9 ZÁVĚRY

Nejpodstatnější závěry mohou být popsány následovně. Byla potvrzena souvislost mezi Svědomitostí podle Squares a Svědomitostí podle BIP. Dá se tedy tvrdit, že v případě škály Svědomitost u Squares jde o validní oblast testu. Toto je pro společnost Cut-e, autora a zároveň i vlastníka zjevného testu integrity Squares, pozitivní zpráva. Dané tvrzení zároveň koresponduje s počáteční úvahou autorky bakalářské diplomové práce, tj. že svědomitost (v kontextu dodržování pravidel) je jedním z klíčových doprovodných aspektů integrity.

Byla zároveň ověřena teze, že integrita generace Y je nižší než průměrná integrita v populaci, což potvrdilo tvrzení předchozích výzkumů.

Na základě výše uvedených zjištění nezbyvá než shrnout, že (zjevné) testy integrity mají velké množství výhod a jejich použití ve firemním prostředí může být velkým přínosem. Česká psychologie práce by se měla proto tímto řídit a neustat ve svém snažení o jejich aktivnější zapojení v praxi. V zájmu každého zaměstnavatele by mělo být efektivně využívat jejich pozitivní vliv na pracovní výkon, na náklady určené na nábor a na adaptaci zaměstnanců (včetně zohlednění jedinečných projevů a motivací generace Y) a také na škody způsobené na majetku té které společnosti (s cílem eliminace těchto škod). Ve světle tohoto výzkumu je zároveň vhodné zamyslet se i nad dalšími praktickými aplikacemi integrity v kontextu ekonomicky aktivní generace Y a její specifičnosti. Optikou tohoto výzkumu sice generace Y neoplývá nejvyšší mírou svědomitosti, zato má ale bezpochyby jiné kvality, se kterými je potřeba aktivně pracovat a rozvíjet je pro blaho oněch jedinců, organizací i celé společnosti, jako celku.

## SOUHRN

Bakalářská diplomová práce se věnuje validitě testů integrity. Teoretická část popisuje hlavní poznatky z oblasti definice integrity a jejích specifíků, včetně validity jejího testování a dělení testů integrity na zjevné a skryté. Nechybí ani souvislost integrity se svědomitostí, která je pro účely této práce zásadní.

**První okruh teoretické části práce** se věnuje integritě, se kterou se pojí vlastnosti jako jsou svědomitost, poctivost, důvěryhodnost, spolehlivost nebo stálost. Opakem integrity je podle Jansy a Bareše vnitřní rozpolcenost a pokrytectví. Podle Richardse a Feenstry je ale důležité mít na paměti, že integrita, kterou testy uchopují jako něco pozitivního, nemusí vždy pozitivní být, protože mnoho jedinců, jenž vykazují vysokou míru integrity, má zároveň mnoho vlastností, které nemusí být pro danou pracovní pozici ty nejvhodnější. Integrita jako psychologický konstrukt je v rámci této bakalářské diplomové práce popsána z několika úhlů pohledu. V první řadě jde o teoretické ukotvení morální integrity. Morální integrita zaměstnance je považována za komplexní fenomén, přesahující tradiční vnímání poctivosti v návaznosti na odpovědnost a chování v práci, které se projevuje v docházce, v pracovních postojích, ve stabilitě a pracovní stálosti nebo v poslušnosti zaměstnance. Ve druhém případě je definováno kontraproduktivní pracovní chování (krádeže, absentismus, agrese, sexuální harašení, sociální zahálení), které je možným projevem tzv. neintegrity, coby opaku integrity. Jak se mnozí autoři shodují, mezi nimi i Murphy nebo Okanovic et al., jedinci s nízkou mírou integrity vykazují nečestné chování, které často také omlouvají u ostatních a snaží se nacházet důvody, kterými ospravedlňují toto své chování. Tito lidé vykazují impulzivní chování a směrem k ostatním projevují více trestného chování. Za třetí a za čtvrté je integrita vysvětlována v souvislosti se svědomitostí a také v rámci specifických kontextů, které jsou pro tuto práci klíčové (integrita obyvatel České republiky a integrita generace Y). Jak se domnívají například autoři Ones, Viswesvaran a Schmidt nebo Byle a Holtgraves, tak svědomitost a integrita spolu vzájemně pozitivně korelují. Zahraniční odborníci na tuto problematiku, mezi nimi i Tolbize nebo Twenge a Cambell zastávají názor, že integrita a pracovní etika představitelů generace Y je nižší než u předchozích generací. Podobně je to i s integritou obyvatel České republiky, která se dá považovat za obecně nižší. Podle Jansy a Bureše, autorů tohoto tvrzení, je totiž společenský život většinové české společnosti založený na porušování pravidel, která nejsou brána jako vyloženě závazná. Bagatelizace pravidel je vyvažována tzv.



individuální morálkou. Co se týká integrity Čechů v kontextu pracovních vztahů a pracovního chování, praktický důraz na integritu zaměstnanců je spíše okrajový a neetické chování je stále časté. **Druhý okruh teoretického rámce práce** se týká testů integrity, které jsou nejprve definovány a přiblíženy v historickém kontextu a posléze děleny na tzv. zjevné a skryté testy integrity. V souladu s tvrzením několika expertů (Barrick & Mount; Kroeck & Brown; Warr, Bartram, & Martin) zjevné i skryté testy integrity a výsledky v nich pozitivně korelují se svědomitostí a proto lidé, kteří vysoce skórují v testech integrity, se často vyhýbají kontraproduktivnímu pracovnímu chování a zapojují se spíše v rámci produktivního pracovního chování. Zatímco testy osobnosti (skryté testy integrity) obecně zkoumají pozitivní aspekty svědomitosti (zodpovědnost, opatrnost, následování pravidel), tak zjevné testy integrity ověřují negativní chování spojené se svědomitostí a je vysledována souvislost mezi svědomitostí a výsledky jedince v testech integrity – což se odráží i na jeho/jejím pracovním výkonu. V neposlední řadě jsou v této části práce zmiňovány obecné výhody i nevýhody testování integrity jako takového. Co se týká výhod testů integrity, mezi ně patří podle Beckera hlavně pozitivní vliv na pracovní výkon, na náklady určené na nábor a na adaptaci zaměstnanců, na škody způsobené na majetku společnosti. Jak uvádí Ones, mezi možné nevýhody testů integrity patří potencionálně negativní reakce testovaných ohledně hodnocení jejich morality a predikce zaměřená především na chování, nikoliv na morální uvažování. **Třetí teoretický okruh práce** má obecný charakter a jeho zaměření je na validitu, její typy (konstruková, obsahová, externí, interní), včetně podrobnější definice kriteriální validity u testů integrity. Kriteriální validita obecně znamená, že posuzujeme shodu výsledku testu s nějakým nezávislým kritériem (Brown; Drost). Dělí se na validitu souběžnou, prediktivní a inkrementální. V rámci této bakalářské diplomové práce byla ověřována validita souběžná kriteriální. **Realizované výzkumy jsou čtvrtým, tedy posledním okruhem teoretické části práce.** Skrze tuto teoretickou kapitolu se autorka práce pokouší přiblížit testy integrity nejen v kontextu zahraničních studií, ale také v českém kontextu, který je opěrným bodem pro výzkumnou část práce. Vzhledem k tomu, že (zjevné) testování integrity je v České republice stále ve svých počátcích, tak i výzkumy na toto téma jdou stále ruku v ruce se zahraničními výstupy. Přesto ale přibývá snah o vytvoření vlastní české základny pro zjevné testování integrity a toto snažení má i svoje praktické implikace v rovině přejímání testů integrity ze zahraničí nebo v kontextu tvorby testů vlastních. Kromě zmiňovaného zjevného testu integrity Squares od Cut-e (který byl pro účely této práce

použit) se již v České republice objevily i další nové testy, zaměřené právě na integritu. Patří mezi ně WORKtest, test Integrita, Olomoucká experimentální škála nebo Víceškálový dotazník osobnosti.

**Výzkumným problémem** této studie byla validita testů integrity. **Cíle práce** byly stanoveny jako (1) ověření validity testů integrity a to na jednom konkrétním případě, kterým byl zjevný test integrity Squares. Ověřována byla jeho souběžná kriteriální validita v rámci škály „Svědomitost“. Dalším cílem práce (2) bylo (nepřímé) zmapování integrity skrze svědomitost pracujících představitelů generace Y, narozených v letech 1980 – 1996 na území České republiky, kteří zde vyrostli a dnes tu také žijí a pracují. **Základním souborem** výzkumu byli zaměstnanci (muži i ženy), pracující v České republice. **Výběrový soubor** čítal 60 představitelů generace Y, kteří se narodili/vyrostli na území České republiky v letech 1980 – 1994 a dosud zde žijí a pracují. Vzorek respondentů se skládal z 27 mužů a 34 žen ve věku 22 – 36 let. Většina z nich (tj. 47 z 60) měla vysokoškolské vzdělání. Respondenti byli vybíráni skrze sociální síť Facebook pomocí tzv. příležitostného výběru a techniky sněhové koule. **Metody sběru dat.** Kvantitativní výzkum byl realizován pomocí zjevných a skrytých testů integrity. Jako skrytý test integrity byl využit BIP (Bochumský osobnostní dotazník) a jako zjevný test integrity Squares. V případě BIP se jedná o profilový dotazník, který je orientován na charakteristiky, jež jsou rozhodující pro úspěch v zaměstnání. Administrace probíhá různě. V rámci tohoto výzkumu došlo k testování na úrovni individuální a ve formě online, kdy byly participantovi výzkumu počítačovým programem předkládány položky z jednotlivých dimenzí. Uchazeč hodnotil jejich přiléhavost pro svou osobu na šestistupňové škále. Předpokladem pro použití metody byl placený přístup do programu HTS, kdy každá administrace spotřebovala autorce práce kredity, kterých bylo celkem 60. Výstupem byla i rozsáhlá výstupní zpráva určená k revizi uživatelem, která pro něj měla být benefitem za účast na výzkumu. Zpráva zahrnovala slovní a grafické vyhodnocení jednotlivých škál, kterých je v BIP celkem 14. Jednou z nich byla právě Svědomitost, která byla pro účely této práce klíčová a v rámci BIP tak jediná relevantní (tzn. že ostatním škálám autorka práce nevěnovala pozornost). Jako zjevný test integrity byl použit Squares od společnosti Cut-e. Jedná se o online metodu zaměřenou na odhalení i predikci příčin kontraproduktivního chování prostřednictvím důvěryhodnosti. Squares obsahuje 36 položek a uchazeč na škále posuzuje, jak se chová ve specifických situacích ve srovnání s ostatními osobami. Sledovány jsou dva faktory, z nichž každý je

sycen třemi škálami: faktor Kontrola impulzů (škála Disciplinovanost, Svědomitost, Opatrnost) a faktor Etické povědomí (škála Empatie, Čestnost, Hloubavost). Dva faktory finálně konstituují skóre výsledné Důvěryhodnosti. Nízká Důvěryhodnost znamená zvýšené riziko kontraproduktivního pracovního chování. Administrace tohoto testu je cca 10 minut. Pro účely této práce bylo pracováno i v rámci Squares pouze se škálou Svědomitost. Co se týká samotného testování, to probíhalo ve formě online a výzkumník tak nebyl u testování přítomen. Před samotným testováním byl však každý participant seznámen s průběhem testování, jeho anonymitou, cíli výzkumu a možnostmi konzultovat s autorkou práce výstupní zprávu z BIP, která byla každému respondentovi zaslána elektronicky po skončení testování. Konzultace využilo 47 respondentů.

**Zpracování dat.** Data byla zpracována v programech Microsoft Office Excel 2016 a STATISTICA 12. **Výsledky a závěry výzkumu.** Při analýze byly identifikovány dva klíčové výsledky. Za první byla objevena statisticky významná pozitivní korelace mezi škálou Svědomitost v testu Squares a škálou Svědomitost v testu BIP a za druhé se ukázalo, že svědomitost generace Y je nižší než průměrná míra svědomitosti v populaci.

## SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ A LITERATURY

- 1) Andelin, J., Carson, N., Feuer, M. J., Dougherty, D., Reagan, P., Fenn, M., & Jackson, G. (1990). *The use of Integrity Tests for Pre Employment Screening*. Washington, DC: OTA.
- 2) AWARE (2008). *Reserch Study on Workplace Sexual Harassment*. Dostupné z <https://www.scribd.com/document/324519032/AWARE-Research-Study-on-Workplace-Sexual-Harassment-2008>.
- 3) Babiak, P., & Hare, R. (2006). *Snakes in Suits: When Psychopaths Go To Work*. New York, NY: HaperCollins.
- 4) Bacha, R. R., (2003). Specifying Personality and Self-Monitoring Effects on Overall, Task, and Contextual Job Performance. *Dissertation Abstracts International*.
- 5) Barrett, P. (2001). Pre-Employment Integrity Testing: Current Methods, Problems, and Solutions. In *BSC-ISSG Conference*. Získáno 3. listopadu 2016 z Google Scholar Database.
- 6) Barrick, M. R., & Mount, M. K. (1991). The Big Five Personality Dimensions and Job Performance: A Meta-Analysis. *Personnel Psychology*, 44, 1-25.
- 7) Becker, T. (2005). Development and Validation of Situational Judgment Test of Employee Integrity. *International Journal of Selection and Assessment*, 13 (3), 225-232.
- 8) Berry, Ch. M., Lelchook, A. M., & Clark, M. A. (2012). A Meta-Analysis of the Interrelationships Between Employee Lateness, Absenteeism, and Turnover: Implications for Models of Withdrawal Behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 33, 678-699.
- 9) Berry, Ch. M., Sackett, P. R., & Wiemann, S. (2007). A Review of Recent Developments in Integrity Test Research. *Personnel Psychology*, 60, 271-301.
- 10) Billings, S. W. (2002). Clarifications of the Relationship Between Conscientiousness and Integrity. *Dissertation Abstracts International: Section B. The Sciences and Engineering*.
- 11) Blatný, M. (2010). *Psychologie osobnosti: hlavní témata, současné přístupy*. Vyd. 1. Praha: Grada.
- 12) Borsboom, D., Mellenbergh, G. J., & Van Heerden, J. (2004). The Concept of Validity. *Psychological Review*, 111(4), 1061-1071.

- 13) Bova, B. & Kroth, M. (2001). Workplace Learning and Generation X. *Journal of Workplace Learning, 13*, 57-65.
- 14) Brown, J. D. (2000). What Is Construct Validity? *JALT Testing & Evaluation SIG Newsletter, 4*(2), 8-12.
- 15) Byle, K. A., & Holtgraves, T. M. (2008). Integrity Testing, Personality, and Design: Interpreting the Personnel Reaction Blank. *Journal of Business & Psychology, 22*(4), 287-295.
- 16) Camara, W. J., & Schneider, D. I. (1994). Integrity Tests: Facts and Unresolved Issues. *American Psychologist, 49*, 112-119.
- 17) Cascio, W. F. (1991). *Applied Psychology in Personnel Management* (4th ed). Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- 18) Cassillas, A., Robbins, S., McKinniss, T., Postlethwaite, B., & Oh, In-Sue (2009). Using Narrow Facets of an Integrity Test to Predict Safety: A Test Validation Study. *International Journal of Selection and Assessment, 17*(1), 119-125.
- 19) Clark, K., Peters, S. A., & Tomlinson, M. (2003). *The Determinants of Lateness: Evidence from British Workers. Scottish Journal of Political Economy, 52*, 282-304.
- 20) Cook, M. (2004). *Personnel Selection: Adding Value Through People* (4th ed.). West Sussex, England: Wiley.
- 21) Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1988). Personality in Adulthood: A Six-Year Longitudinal Study of Self Reports and Spouse Ratings on the NEO Personality Inventory. *Journal of Personality and Social Psychology, 54*, 853-863.
- 22) Costa, E. F., Santos, S. A., Santos, A. T. R., De Melo, E. V., & De Andrade, T. M. (2012). Burnout Syndrome and Associated Factors Among Medical Students: A Cross-Sectional Study. *Clinics, 67*(6), 573-579.
- 23) Cullen, M. J., & Sackett, P. R. (2004). Integrity Testing in the Workplace. In J. C. Thomas (Eds.), *Comprehensive Handbook of Psychological Assessment* (149-165). Získáno 13. ledna 2017 z Google Scholar Database.
- 24) Cut-e Czech (2015d). *Squares*. Dostupné z <http://www.cut-e.cz/online-diagnostika/mereni-duveryhodnosti/>.
- 25) Cut-e GmbH (2014). *The cut-e Assessment Barometer Czech Chapter*. Získáno 18. října 2016 z Dostupné z [http://www.cute.cz/fileadmin/user\\_upload/cz/Assessment\\_Barometer\\_Czech\\_chapter.pdf](http://www.cute.cz/fileadmin/user_upload/cz/Assessment_Barometer_Czech_chapter.pdf).

- 26) Deloitte Development LLC (2009). *Generation Y: Powerhouse of the Global Economy Restless Generation is a Challenge and a huge Opportunity for Employers*.  
Dostupné z <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/us/Documents/human-capital/us-consulting-hc-generationy-snapshot-041509.pdf>.
- 27) Digman, J. M. (1990). Personality Structure: Emergence of the Five-Factor Model. *Annual Review of Psychology*, 41, 417-440.
- 28) Donovan, 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.
- 29) Drost, E. A. (2011). Validity nad Reliability in Social Science Research. *Educational Research and Perspectives*, 38(1), 105-123.
- 30) Edenborough, R. (2005). *Assessment Methods in Recruitment, Selection & Performance*. London: Kogan Page.
- 31) Evers, A., Anderson, N., & Voskuijl, O. (2005). *Handbook of Personnel Selection*. Malden: Blackwell Publishing.
- 32) Egberink, I. K. L., & Veldkamp, B. B. (2007). The Development of a Computerized Adaptive Test for Integrity. In *Conference of Computerized Adaptive Testing* (644-645). Získáno 15. února 2017 z PsycBOOKS database.
- 33) Elridge, S., Ashby, D., Bennett, C., Wakelin, M., & Feder, G. (2008). Internal and External Validity of Cluster Randomised Trials: Systematic Review of Recent Trials. Dostupné z <http://www.bmj.com/content/336/7649/876?variant=full>.
- 34) Farr, J. L., & Tippins, N. T. (2010). *Handbook of Employee Selection*. New York: Routledge.
- 35) Felder, R. M. & Spurlin, J. (2005). Applications, Reliability and Validity of the Index of Learning Styles. *International Journal of Engineering Education*, 21(1), 103-112.
- 36) Fine, S., Nevo, B., & Hemi, M. (2012). Pre-Employment Integrity Testing in Israel: A Validation Study. *Journal of Organizational Psychology*, 12(1), 79-92.
- 37) Fisher-Blando, J. L. (2008). *Workplace Bullying: Aggressive Behavior and its Effect on Job Satisfaction and Productivity*. (Disertační práce). Získáno 5. července 2016 z Google Scholar Database.

- 38) Fortmann, K., Leslie, K., & Cunningham, M. (2002). Cross-Cultural Comparisons of the Reid Integrity Scale in Latin America and South Africa. *International Journal of Selection and Assessment*, 10(1), 98-108.
- 39) Garbutt, C. H., & Stallworth, L. E. (1989). Theft in the Workplace: An Arbitrator's Perspective on Employee Discipline. *The Arbitration Journal*, 44(3), 48-57.
- 40) Glass, A. (2007). Understanding Generational Differences for Competitive Success. *Industrial and Commercial Training*, 39, 98-103.
- 41) Golafshani, N. (2003). Understanding Reliability and Validity in Qualitative Research. *The Qualitative Report*, 8(4), 597-606.
- 42) Gottfredson, M. R., & Hirschi, T. (1990). *A General Theory of Crime*. Stanford: Stanford University Press.
- 43) Grayson, J., L. (2010). *Know 4 Types of Workplace Violence. Employee Incidents Involving Criminal Outsiders, Clients, Co-Workers, and Significant Others Have Different Characteristics*.  
Dostupné z <http://www.campussafetymagazine.com/article/Know-the-4-Types-of-Workplace-Violence>.
- 44) Green, A. P. (2003). *Identifying the Dimension of Integrity: A Confirmatory and Discriminant Validity Analysis*. (Nepublikovaná disertační práce). Old Dominion University.
- 45) Heale, R., & Twycross, A. (2015). Validity and Reliability in Quantitative Studies. *Evidence-Based Nursing*, 18(3), 66-67.
- 46) Heidbrink, H. (1997). *Psychologie morálního vývoje*. Praha: Portál.
- 47) Hogan, J., Barrett, P., & Hogan, R. (2007). Personality Measurement, Faking, and Employment Selection. *Journal of Applied Psychology*, 92 (5), 1270-1285.
- 48) Hogan, J., & Hogan, R. (1989). How to Measure Employee Reliability. *Journal of Applied Psychology*, 74, 273-279.
- 49) Hogan, J., & Ones, D. S. (1997). Conscientiousness and Integrity at Work. In R. Hogan, J. A. Johnson, & S. R. Briggs (Eds.). *Handbook of Personality Psychology* (849-866). Získáno 2. září 2016 z Google Scholar.
- 50) Hroník, F. (2007). *Jak se nespálit podruhé*. Strategie a praxe výběrového řízení. Brno: MotivPress.
- 51) Jansa, P., & Bureš, R. (2011). *Studie národní identity*. Získáno 3. ledna 2017 z [https://www.transparency.cz/wpcontent/uploads/TIC\\_Studie\\_narodni\\_integrity\\_www.pdf](https://www.transparency.cz/wpcontent/uploads/TIC_Studie_narodni_integrity_www.pdf).

- 52) Jenkins, J. (2007). *Leading the Four Generations at Work*. Dostupné z <http://www.amanet.org/movingahead/editorial.cfm?Ed=452>.
- 53) Johnson, J. A., & Hogan, R. (2006). A Socioanalytic View on Faking. In R. L. Griffith, & M. H. Peterson, *A Closer Examination of Applicant Faking Behavior* (209–231). Získáno 12. září 2016 z Google Scholar Database.
- 54) Kalshoven, K., Den Hartog, D., N., & De Hoogh, A. H. (2010). Ethical Leader Behavior and Big Five Factors of Personality. *Journal of Business Ethics*, 100(2), 349-366.
- 55) Kautish, P., & Kautish, S. (2009). *Managing Employee Absenteeism*. India: Economic Challenger, Athena Information Solutions Pvt. Ltd.
- 56) Kohlberg, L., & Hersh, R. H. (1977). Moral Development: A Review of the Theory. Theory into Practice. *Moral Development*, 16(2), 53-59.
- 57) Koubek, L. (2014). *Praktická psychologie pro manažery a personalisty*. Brno: MotivPress.
- 58) Kouzes, J., M., & Posner, B. Z. (1993). *Credibility: How Leaders Gain and Lose It, Why People Demand It*. San Francisco: Jossey-Bass.
- 59) Kozárová, A. (2016). *Test-retestová reliabilita u vyšetření integrity* (Nepublikovaná diplomová práce). Univerzita Karlova v Praze.
- 60) Kuba, J. (2014). *Recenze Bochumského osobnostního dotazníku*. *TESTFÓRUM*, 4, 27-30.
- 61) Krebs, R., & Kohlberg, L. (1973). Moral Judgment and Ego Controls as Determinants of Resistance to Cheating. In L. Kohlberg (Ed.), *Moralization, the Cognitive Developmental Approach* (31-53). New York: Holt, Rinehart and Winston.
- 62) Kroeck, K. G., & Brown, K. W. (2004). Work Applications of the Big Five Model of Personality. In J. C. Thomas (Ed.), *Comprehensive Handbook of Psychological Assessment* (109-130). Mahwah, NJ: Wiley.
- 63) Ladd, D., & Henry, R. A. (2000). Helping Coworkes and Helping the Organization: The Role of Support Perceptions, Exchange Ideology, and Conscientiousness. *Journal of Applied Social Psychology*, 30, 2028-2049.
- 64) Latane, B., Kipling, W., & Harkins, S. (1979). Many Hands Make Light the Work: The Causes and Consequences of Social Loafing. *Journal of Personality and Social Psychology*, 37(6), 822-832.



- 65) Lelkes, Y., Krosnick, J. A., Marx, D. M., Judd, Ch. M. J., & Park, B. (2011). *Complete Anonymity Compromises the Accuracy of Self-Reports* (Disertační práce). Získáno 4. března 2017 z Google Scholar Database.
- 66) Lievens, F., & Harris, M. M. (2003). Research on Internet Recruiting and Testing: Current Status and Future Directions. *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 16, 131-165.
- 67) Linden, W., J., & Schnipke, D. L. (1999). Using Response-Time Constraints to Control for Differential Speededness in Computerized Adaptive Testing. *Applied Psychological Measurement*, 23(3), 195-210.
- 68) Macháčková, H., Černá, A., Dědková, L., Ševčíková, A., & Blažková, E. (2012). *Copingové strategie kyberšikany u adolescentů*. Získáno 8. července 2016 z <https://www.is.muni.cz>.
- 69) Martin, C. A. (2005). From High Maintenance to High Productivity. What Managers Need to Know About Generation Y. *Industrial and Commercial Training*, 37, 39-44.
- 70) McHenry, J. J., Hough, L. M., Toquam, J. L., Hanson, M. A., & Ashworth, S. (1990). Project A Validity Results: The Relationship Between Predictor and Criterion Domains. *Personnel Psychology*, 43, 335-354.
- 71) Mehrabian, A. (2000). Beyond IQ: Broad-based Measurement of Individual Success Potential or "Emotional Intelligence". *Genetic, Social, and General Psychological Monographs*, 126, 133-239.
- 72) Meier, J., Austin, S. F., Crocker, M., & Austin, S. F. (2010). Generation Y in the Workforce: Managerial Challenges. *The Journal of Human Resource and Adult Learning*, 6(1), 68-78.
- 73) Meier, R. R., & Nering, M. L. (1999). Computerized Adaptive Testing: Overview and Introduction. *Applied Psychological Measurement*, 23(3), 187-194.
- 74) Mischel, W., Ebbesen, E. B., & Zeiss, A. R. (1972). *Cognitive and Attentional Mechanisms in Delay of Gratification*. *Journal of Personality and Social Psychology*, 21(2), 204-218.
- 75) Mueller-Hanson, R., Heggstad, E. D., & Thornton III, G. C. (2003). Faking and Selection: Considering the Use of Personality From Select-In and Select-Out Perspectives. *Journal of Applied Psychology*, 88 (2), 348-355.
- 76) Murphy, K., R. (1993). *Honesty in the Workplace*. Pacific Grove, California: Brooks/Cole Publishing Company.

- 77) Murphy, K. R., & Lee, S. L. (1994a). Does Conscientiousness Explain the Relationship Between Integrity and Job Performance? *International Journal of Selection and Assessment*, 2, 226-233.
- 78) Murphy, K. R., & Lee, S. L. (1994b). Personality Variables Related to Integrity Scores: The Role of Conscientiousness. *Journal of Business and Psychology*, 8, 413-424.
- 79) Naglieri, J. A., Drasgow, F., Schmit, M., Handler, L., Prifitera, A., & Margolis, A. et al. (2004). Psychological Testing on the Internet: New Problems, Old Issues. *American Psychologist*, 59(3), 150-62.
- 80) Namie, G., & Namie, R. (2003). *The Bully at Work: What You Can Do to Stop Hurt and Reclaim Your Dignity on the Job*. Naperville, IL: Sourcebooks.
- 81) Niemiec, S. (2000). Finding common ground for all ages. *Security Distributing and Marketing*, 30(3), 81-84.
- 82) Okanovic, P., Okanovic, D., Mitrovic, D., & Majstorovic, N. (2013). Academic Integrity “Captured“ by a Personality-Based Test, *Psichologija*, 46(1), 61-75.
- 83) Ones, D. S., Chockalingam, V., & Schmidt, F. L. (2003). Personality and Absenteeism: A Meta-Analysis of Integrity Tests. *European Journal of Personality*, 17, 19-38.
- 84) Ones, D. S., Dilchert, S., & Viswesvaran, C. (2012). Cognitive Abilities. In N. Schmitt (Ed.), *The Oxford Handbook of Personnel Assessment and Selection* (179-224). Oxford: Oxford University Press.
- 85) Ones, D. S. & Viswesvaran, C. (1998a). Gender, Age, and Race Differences on Overt Integrity Tests: Results Across Four Large Scale Job Applicant Data Sets. *Journal of Applied Psychology*, 83, 35-42.
- 86) 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), 31-39.
- 87) Ones, D., Viswesvaran, C. & Schmidt, F. L. (2003). Comprehensive Meta – Analysis of Integrity Test Validities: Findings ad Implication for Personnel Selection and Theories of Job Performance. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 679-703.
- 88) Orrell, L. (2007). *Millennial Incorporated: The Big Business of Recruiting, Managing and Retaining the World’s New Generation of Young Professionals*. United States of America: Intelligent Women Publishing.

- 89) Patrick, D. L., Burke, L. B., Gwaltney, Ch., Leidy, N. K., Martin, M. L., & Molsen, E., et al. (2011). Content Validity: Establishing and Reporting the Evidence in Newly Developed Patient-Reported Outcomes (PRO) Instruments for Medical Product Evaluation. *Value in Health*, 14(8), 967-77.
- 90) Penney, L. M., & Borman, W. C. (2005). The Prediction of Contextual Performance. In A. Evers, N. Ander, & O. Voskuijl (Ed.), *The Blackwell Handbook of Personnel Selection* (377-396). Malden, MA: Blackwell Publishing.
- 91) Penney, L. M., Spector, P. E., & Fox, S. (2003). Stress, Personality and Counterproductive Work Behaviour. In A. Sagie, S. Stashevsky, & M. Koslowsky (Ed.), *Misbehavior and Dysfunctional Attitudes in Organizations* (194-210). Hampshire, UK: Palgrave/MacMillan.
- 92) Preiss, M., Krámský, D., & Příhodová, T. (2014). Morální usuzování a jednání jako součást integrity osobnosti. *E-psychologies*, 8(1), 11-28.
- 93) Preiss, M., & Mačudová, G. (2013). Dotazník žádoucího stylu odpovídání (BIDR-CZ). *Psychiatrie*, 17 (2), 59–64.
- 94) PrincetonOne. *Understanding Generation Y. What You Need to Know About the Millennials*. Dostupné z <http://www.princetonone.com/news/PrincetonOne%20White%20Paper2.pdf>.
- 95) Rest, J. (1986). *DIT: Manual for the Defining Issues Test*. Centre for the Study of Ethical Development, University of Minnesota. Získáno 15. listopadu 2016 z Google Scholar Database.
- 96) Rezsescu, C., Duchaine, B., Olivola, C. Y., & Chater, N. (2012). Unfakeable Facial Configurations Affect Strategic Choices in Trust Games With or Without Information about Past Behavior. Dostupné z [http://www.academia.edu/1869675/Unfakeable\\_facial\\_configurations\\_affect\\_strategic\\_choices\\_in\\_trust\\_games\\_with\\_or\\_without\\_information\\_about\\_past\\_behavior](http://www.academia.edu/1869675/Unfakeable_facial_configurations_affect_strategic_choices_in_trust_games_with_or_without_information_about_past_behavior).
- 96) Richards, B., & Feenstra, F. (2014). Telling the Truth about Integrity Tests. *Journal of Business and Psychology*, 3(49), 613-650.
- 97) Rothstein, M. G., & Goffin, R. D. (2006). The Use of Personality Measure in Personnel Selection: What Does Current Research Support? *Human Resources Management Review*, 16, 155-180.

- 99) Sackett, P. R., Burris, I. R., & Callahan, C. (1989). Integrity Testing for Personnel Selection: An Update. *Personnel Psychology*, 42, 491-529.
- 100) Sackett, P. R., & Harris, M. M. (1984). Honesty Testing for Personnel Selection: A Review and Critique. *Personnel Psychology*, 37, 221-245.
- 101) 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, 789-829.
- 102) Sagie, A., Stashevsky, S., & Koslowsky, M. (2003). *Misbehaviour and Dysfunctional Attitudes in Organizations*. NY: Palgrave MacMillan.
- 103) Sands, W. A., Waters, B. K., & McBride, J. R. (1999). *Computerized Adaptive Testing: From Inquiry to Operation*. Washington, DC: American Psychological Association.
- 104) Seitl, M. (2015). *Testové psychodiagnostické metody pro výběr zaměstnanců*. Olomouc: Univerzita Palackého, Filozofická fakulta.
- 105) Seitl, M., & Vtípil, Z. (2013). Otázky motivace a interpersonálních charakteristik osobnosti při výběru zaměstnanců s použitím Rorschachovy metody. In L. Lovaš (Ed.), *Psychológia práce a organizácie 2012* (59-68). Košice: UPJŠ.
- 106) Seknička, P., & Putnová, A. (2016). *Etika v podnikání a hodnoty trhu*. Praha: Grada Publishing. a.s.
- 107) Seligman, M. E. (2003). *Opravdové štěstí: pozitivní psychologie v praxi*. Vyd. 1. Praha: Ikar.
- 108) Senel, B., & Senel, M. (2012). The Cost of Absenteesim and the Effect of Demographic Characteristics and Tenure of Absenteeism. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 4(1), 1142-1151.
- 109) Serec, M., Bajec, B., Petek, D, Švab, I., & Selič, P. (2012). A Structural Model of Burnout Syndrome, Coping Behavior and Personality Traits in Professional Soldiers of the Slovene Armed Forces, *Zdrav Vestn*, 81, 326-336.
- 110) Shepperd, J. A., & Taylor, K. M. (1999). Social Loafing and Expectancy-Value Theory. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 25(9), 1147-1158.

- 111) Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Maslach, Ch. (2009). Burnout: 35 Years of Research and Practice. *Career Development International*, 14 (3), 631-647.
- 112) Schmidt, F. L., & Hunter, J. E. (1998). The Validity and Utility of Selection Methods in Personnel Psychology: Practical and Theoretical Implications of 85 Years of Research Findings. *Psychological Bulletin*. 124(2), 262-274.
- 113) Shaw, R. B. (1997). *Trust in the Balance: Building Successful Organizations on Results, Integrity, and Concern*. San Francisco: Jossey-Bass.
- 114) Shulman, T. (2012). *They Owe Me: The Workplace Dishonesty In The Changing World*. Dostupné z <http://www.theshulmancenter.com/pdf/ARVCEmployeeTheftArticle.pdf>.
- 115) Slováčková, Z., Horáková, P., & Rendoš, D. (2014). *Psychologická diagnostika v personální psychologii*. Dostupné z [http://is.muni.cz/do/rect/el/estud/ff/js14/pers\\_psych/web/pages/06-psychologica-diagnostika.html](http://is.muni.cz/do/rect/el/estud/ff/js14/pers_psych/web/pages/06-psychologica-diagnostika.html).
- 116) Sokol, J. (2008). *Filosofická antropologie*. Praha: Portál.
- 117) Stabile, S. J. (2007). The Use of Personality Tests as a Hiring Tool: Is the Benefit Worth the Cost? U. Pa. *Journal of Labor and Employment Law*, 4(2), 279-313.
- 118) Steckler, A., & McLeroy, K. (2008). The Importance of External Validity. *American Journal of Public Health*, 98(1), 9-10.
- 119) Stewart, G. L. (1999). Trait Bandwidth and Stages of Job Performance: Assessing Differential Effects for Conscientiousness and its Subtraits. *Journal of Applied Psychology*, 84, 959-968.
- 120) Stormer, F. & Fahr, R. (2010). Individual Determinants of Work Attendance: Evidence on the Role of Personality. *Applied Economics*, 45(19), 2863-2875.
- 121) Svoboda, M. (2013). *Psychologická diagnostika dospělých*. Praha: Portál.
- 122) Swanberg, J. E., & Logan, T. K. (2005). Domestic Violence and Employment: Qualitative Study. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(1), 3-17.
- 123) Thompson, N. A. (2013). *Reliability & Validity*. Získáno 10. září 2016 z <https://www.assess.com/docs/Test-reliability-and-validity.pdf>.

- 124) Todorov, A., Said, C., P., Engell, A. D., & Oosterhof, N. N. (2008). Understanding Evaluation of Faces and Social Dimensions. *Trends in Cognitive Sciences*, 12, 455-60.
- 125) Tolbize, A. (2008). *Generational Differences in the Workplace* (Nepublikovaná disertační práce). University of Minnesota.
- 126) Twenge, J. M., & Campbell, S. M. (2008). Generational Differences in Psychological Traits and Their Impact on the Workplace. *Journal of Managerial Psychology*, 23(8), 862-877.
- 127) Urbanová, E. *WORKtest*. Dostupné z [www.worktest.cz](http://www.worktest.cz).
- 128) Van Iddekinge, Ch. 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.
- 129) Wanek, J. E. (1995). The Construct of Integrity: Item Level Factor Analysis of the Dimensions Underlying Honesty Testing and Big-Five Measures of Personality. *Dissertation Abstracts International*.
- 130) Wanek, J. E. (1999). Integrity and Honesty Testing: What Do We Know? How Do We Use it? *International Journal of Selection and Assessment*, 7, 183-195.
- 131) Warr, P., Bartram, D., & Martin, T. (2005). Personality and Sales Performance: Situational Variation and Interactions Between Traits. *International Journal of Selection And Assessment*, 13, 87-91.
- 132) White, R. D. (2002). Do Employees Act Like They Think? Exploring the Dichotomy Between Moral Judgment and Ethical Behavior. *Public Administration Quarterly*, 25, 4, 391-412.
- 133) Williams, B. (1981). *Moral Luck: Philosophical Papers 1973-1980*. Cambridge: Cambridge University Press.
- 134) Wise, L. L., McHenry, J., & Campbell, J. P. (1990). Identifying Optimal Predictor Composites and Testig for Generalisability Across Jobs and Performance Factors. *Personnel Psychology*, 43, 347-355.

- 135) Zemke, R., Raines, C., & Filipczak, B. (1999). *Generations at Work: Managing the Clash of Veterans, Boomers, Xers, and Nexters in Your Workplace*. New York: AMACOM.
- 136) Zimbardo, P. (2007). *The Lucifer Effect*. New York: The Random House.

# PŘÍLOHY

## Příloha 1: Zadání bakalářské diplomové práce

Univerzita Palackého v Olomouci  
Filozofická fakulta  
Akademický rok: 2014/2015

Studijní program: Psychologie  
Forma: Kombinovaná  
Obor/komb.: Psychologie (PSYB)

### Podklad pro zadání BAKALÁŘSKÉ práce studenta

PŘEDKLÁDÁ:	ADRESA	OSOBNÍ ČÍSLO
BOJKOVÁ Simona	Temnická 145a, Šumperk	F120619

#### TÉMA ČESKY:

Testy integrity a jejich validita

#### NÁZEV ANGLICKY:

Integrity tests and their validity

#### VEDOUČÍ PRÁCE:

PhDr. Martin Seitl, Ph.D. - PCH

#### ZÁSADY PRO VYPRACOVÁNÍ:

1. Autorka diplomové práce provede rešerši dostupné relevantní literatury a elektronických zdrojů. Následně vypracuje přehled k dosavadnímu poznání v okruzích: a) Integrita b) Testy integrity c) Svědomitost
2. Na základě odborné literatury, zpracovaných výpisků a kopií autorka diplomové práce zformuluje osnovu a zpracuje teoretickou část práce, tj. metody a hypotézy. Postupuje od základního problému a výchozí hypotézy ke stanovení orientační osnovy práce, metodiky a cíle práce.
3. Autorka diplomové práce provede analýzu odpovědí získaných prostřednictvím Bochumského osobnostního dotazníku (BIP) a vybraného testu integrity. Data budou získána na souboru minimálně 60 dospělých respondentů.
4. Cílem práce je posouzení validity vybraného testu integrity.
5. Metodikou výzkumu je kvantitativní výzkum prostřednictvím BIP a vybraného testu integrity.
6. Výběrovým souborem bude minimálně 60 respondentů.
7. Statistické a technické zpracování dat z výzkumného šetření bude provedeno podle svého kvantitativního charakteru příslušnými statistickými metodami.
8. Parametry práce budou v souladu s metodickými pokyny katedry psychologie.

#### SEZNAM DOPORUČENÉ LITERATURY:

- Alliger, G., M., Lilienfeld, S., O., & Mitchell, K., E. (1996). The Susceptibility of Overt and Covert Integrity Tests to Coaching and Faking. *Psychological Science*, 7(1).
- Andelin, J., Carson, N., Feuer, M., J., Dougherty, D., Reagan, P., Fenn, M., & Jackson, G. (1990). The Use of Integrity Tests for Pre Employment Screening. OTA.
- Barrett, P. (2001). Pre-Employment Integrity Testing: Current Methods, Problems, and Solutions. BSC-ISSG Conference, 29th-30th March, 2001. Oxford.
- Berry, Ch., M., Sackett, P., R., & Wiemann, S. (2007). A Review of Recent Developments in Integrity Test Research. *Personnel Psychology*, 60, 271-301.
- Cassillas, A., Robbins, S., McKinniss, T., Postlethwaite, B., & Oh, In-Sue (2009). Using Narrow Facets of an Integrity Test to Predict Safety: A Test Validation Study. *International Journal of Selection and Assessment*, 17(1).



Egberink, I., K., L., & Veldkamp, B., B. (2007). The Development of a Computerized Adaptive Test for Integrity. Conference of Computerized Adaptive Testing.

Fine, S., Nevo, B., & Hemi, M. (2012). Pre-Employment Integrity Testing in Israel: A Validation Study. Journal of Organizational Psychology, 12(1).

Hurtz, G., M., & Alliger, G., M. (2002). Influence of Coaching on Integrity Test Performance and Unlikely Virtues Scale Scores. Human Performance, 15(3).

Jackson, D., N., Wroblewski, V., R., & Ashton, M., C. (2000). The Impact of Faking on Employment Tests: Does Forced Choice Offer a Solution? Human Performance, 13(4), 371-388.

Marcus, B., Höft, S., & Riediger, M. (2006). Integrity Tests and the Five Factor Model of Personality: A Review and Empirical Test of Two Alternative Positions. International Journal of Selection and Assessment, 14(2).

Martini, M. (2012). Overview of Integrity Assessment Tools. Transparency International.

Ones, D., S., Chockalingam, V., & Schmidt, F., L. (2003). Personality and Absenteeism: A Meta-Analysis of Integrity Tests. European Journal of Personality, 17, 19-38.

Preiss, M., Krámský, D., & Pflhodová, T. (2014). Morální usuzování a jednání jako součást integrity osobnosti. E-psychologie, 8(1).

Stabile, S., J. (2007). The Use of Personality Tests as a Hiring Tool: Is the Benefit Worth the Cost? U. Pa. Journal of Labor and Employment Law, 4(2).

Podpis studenta:

Datum:

20.5.2015

Podpis vedoucího práce:

Datum:

20.5.2015

## **Příloha 2: Abstrakt v českém a v anglickém jazyce**

### **ABSTRAKT BAKALÁŘSKÉ DIPLOMOVÉ PRÁCE**

**Název práce:** Testy integrity a jejich validita

**Autor práce:** Mgr. et Mgr. et Mgr. Simona Bojková

**Vedoucí práce:** PhDr. Martin Seitl, Ph.D.

**Počet stran a znaků:** 78 stran, 153 025 znaků

**Počet příloh:** 3

**Počet titulů použité literatury:** 136

#### **Abstrakt (800 – 1200 znaků):**

Cílem této bakalářské diplomové práce bylo prozkoumat validitu škály Svědomitost u zjevného testu integrity Squares. Dalším cílem bylo ověřit integritu generace Y (1980 – 1994) a to v kontextu její svědomitosti. Teoretická část práce se věnovala tématu integrity a jejího testování jak v diskurzu historickém, tak skrze aktuálně realizované výzkumy, pocházející z českého i mezinárodního prostředí psychologie práce. Data ve výzkumu byla sbírána prostřednictvím BIP a zjevného testu integrity Squares. Výzkumným souborem bylo celkem 60 respondentů ve věku mezi 22 – 36 lety, kteří v České republice vyrostli a v současnosti zde žijí i pracují. Výběrový soubor byl vytvořen prostřednictvím příležitostného výběru a techniky sněhové koule. Škála Svědomitost testu Squares byla shledána validní a to díky pozitivní korelaci Squares s BIP. Svědomitost (potažmo integrita) generace Y vyšla nižší než je populační průměr.

**Klíčová slova:** integrita, testy integrity, validita, BIP, Squares

## **THESIS ABSTRACT**

**Title:** Integrity tests and their validity

**Autor:** Mgr. et Mgr. et Mgr. Simona Bojková

**Supervisor:** PhDr. Martin Seitl, Ph.D.

**Number of pages and characters:** 78 pages, 153 025 characters

**Number of appendices:** 3

**Number of references:** 136

### **Abstract (800 – 1200 characters):**

The main goal of this thesis was to explore validity of one of the integrity test scales, which was Conscientiousness of Squares test. Another goal was to check integrity of Czech working members of the generation Y (1980 – 1994). Theoretical part was delegated to the topic of integrity and its testing not just in the historical discourse, but also through the currently realised research from the field of Czech and international working psychology. Datas within the research were selected via BIP and Squares. Research sample was made of 60 respondents in the age of 22 – 36 years who were born and also live and work in the Czech republic. Occasional sampling method and Law ball technique were used. Scale Conscientiousness has been found valid and Conscientiousness (integrity) of the generation Y lower than the population mean.

**Key words:** integrity, integrity tests, validity, BIP, Squares

### Příloha 3: Výňatky z testu Squares

V rámci této přílohy jsou pro ilustraci uvedeny drobné výňatky z české verze testu Squares, které jsou vizuálním přiblížením tohoto testu pro ty, kdo jej neznají. Protože však test Squares podléhá duševnímu vlastnictví společnosti Cut-e, nemůže zde být uvedena tato testová metoda v celé její komplexnosti (při uvedení všech položek).

#### Profil testovaného (výstup z testu)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	S
Disciplinovaný			○							3
Svědomitý					○					5
Opatrný		○								2
Kontrola impulzů			●							3
Empatický								○		8
Čestný						○				6
Reflektující								○		8
Etické uvědomění							●			7
Důvěryhodný				○						4

Norma: dospělí

Konzistentnost: 8

Doba testování: 6 min

## Konkrétní příklady položek pro jednotlivé škály

### Disciplinovaný

Vždy si zachovávám vysokou úroveň sebekontroly.  
Úkoly dotahuji do konce.

### Svědomitý

Jsem pokaždé včas.  
Vždy následuji pravidla.

### Opatrný

Vyhýbám se rizikům.  
Potřebuji vzrušení, abych se nezačal nudit.

### Empatický

Snadno se vžiji do perspektivy druhého člověka.  
Ke každému jsem zdvořilý a přátelský.

### Čestný

Vždy držím sliby.  
Pokaždé říkám pravdu, i když je to pro ostatní nevýhodné.

### Reflektující

Často přemýšlím o tom, jak mé chování ovlivňuje druhé lidi.  
Je pro mě důležité, že skrze svoje chování ostatním neublížuji.



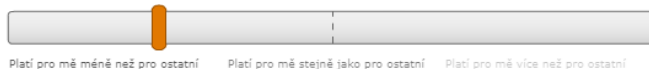
## Situační chování

### Jak byste ohodnotili vaše chování v porovnání s ostatními?

Prosím klikněte na ukazatel v místě, které nejlépe odráží vaše chování v porovnání s lidmi kolem vás. Po kliknutí na ukazatel můžete libovolně kurzorem pohybovat.

1 / 36

### Čas od času se stane, že práci nechám nedokončenou.



další

pokyny