

UNIVERZITA PALACKÉHO V OLMOUCI
FILOZOFICKÁ FAKULTA
KATEDRA PSYCHOLOGIE

**VZTAH INTEGRITY OSOBNOSTI
A ZÁMĚRNÉHO ZKRESLOVÁNÍ**



Magisterská diplomová práce

Autor: Bc. Tomáš Krám
Vedoucí práce: PhDr. Martin Seitl, Ph.D.

Olomouc
2018

Prohlášení

Místopřísežně prohlašuji, že jsem magisterskou diplomovou práci na téma: „*Vztah integrity osobnosti a záměrného zkreslování*“ vypracoval samostatně pod odborným dohledem vedoucího diplomové práce a uvedl jsem všechny použité podklady a literaturu.

Vdne

Podpis

Poděkování

Na tomto místě bych rád poděkoval svému vedoucímu diplomové práce, PhDr. Martinu Seitlovi, Ph.D. za jeho cenné rady, postřehy, připomínky a trpělivost při plánování výzkumu a samotném vedení diplomové práce. Dále bych chtěl poděkovat Mgr. Tomáši Dominikovi za jeho ochotu a rady týkající se postupů statistické analýzy dat a Mgr. Evě Stupavské za trpělivost a cenné podněty ke stylistické a gramatické stránce textu. V neposlední řadě bych rád poděkoval i všem členům pracovní skupiny Psychologie práce a organizace a dopravní psychologie za jejich postřehy a připomínky při plánování designu výzkumu.

Obsah

Úvod.....	7
TEORETICKÁ ČÁST.....	8
1 Osobnost v kontextu psychologie práce.....	8
1.1 Definice osobnosti	8
1.1.1 Historický vývoj zkoumání osobnosti.....	8
1.1.2 Současné pojetí osobnosti.....	10
1.2 Pětifaktorový model osobnosti	11
1.3 Hodnoty	14
1.4 Morálka.....	17
1.4.1 Morální jednání	18
2 Integrita	20
2.1 Vymezení pojmu.....	20
2.1.1 Integrita a Big Five	22
2.2 Metody měření integrity	23
2.3 Význam integrity osobnosti v pracovním chování	25
3 Záměrné zkreslování	28
3.1 Schopnost záměrně zkreslovat.....	28
3.2 Faktory ovlivňující záměrné zkreslování.....	29
3.3 Situační faktory záměrného zkreslování a jejich vnímání	31
3.3.1 Soutěživost jako faktor záměrného zkreslování	32
3.3.2 Metody identifikace záměrného zkreslování.....	34
3.3.3 Sociální desirabilita	36
3.4 Dopad zkreslování na validitu získaných dat	38
EMPIRICKÁ ČÁST.....	40
4 Výzkumný problém, cíle, hypotézy	40
4.1 Výzkumný cíl práce	40

4.2	Formulace proměnných a hypotézy	40
5	Aplikovaná metodika	42
5.1	Výzkumný design	42
5.2	Základní a výběrový soubor	44
5.3	Použité metody	45
5.4	Etické aspekty	47
5.5	Vyhodnocení dat	48
6	Výsledky	49
6.1	K platnosti hypotéz	55
7	Diskuze.....	57
8	Závěry	63
9	Souhrn	64
	Seznam použitých zdrojů a literatury.....	68
	Seznam příloh.....	89

Úvod

Otázka záměrného zkreslování je stále předmětem intenzivního výzkumu, o čemž svědčí nově vznikající teoretické modely usilující o lepší pochopení samotného fenoménu. Tyto modely se čím dál více zaměřují na dynamické a strukturální prvky osobnosti, které vedou k záměrnému zkreslování. Předkládaná diplomová práce je reakcí na model záměrného zkreslování Roulina, Kringse a Binggelie (2016) a klade si za cíl ověřit autory navržený vztah mezi vnímanou soutěživostí, integritou osobnosti a mírou záměrného zkreslování.

Teoretická část práce je rozdělena do tří sekcí. Kapitola Osobnost v kontextu psychologie práce přináší v ucelené formě základní vymezení osobnosti s důrazem na pětifaktorový model, který slouží jako základní vztažný rámec soudobého vymezení integrity a způsobu jejího měření. Současně je zde věnován prostor otázce hodnot, jejichž soulad s chováním jedince je základním postulátem integrity osobnosti, a otázce morálky, prostřednictvím které lze integritu objektivizovat a hodnotit i po obsahové stránce. Druhá kapitola je věnována samotné integritě, jejímu vymezení, způsobům měření a přidané hodnotě v oblasti psychologie práce a organizace. Poslední kapitola se zabývá faktory vedoucími k záměrnému zkreslování s důrazem na faktor soutěživosti, který je v současných modelech považován za prediktor záměrného zkreslování.

Empirická část práce se pak věnuje ověření postulovaného vztahu mezi třemi uvedenými proměnnými prostřednictvím experimentálního designu výzkumu.

TEORETICKÁ ČÁST

1 Osobnost v kontextu psychologie práce

Osobnost člověka se jeví jako klíčový faktor pro porozumění lidskému chování. Stejně tak tomu platí i v pracovním procesu, kde se osobnostní profil jedince zkoumá zejména v souvislosti s pracovním výkonem, postoji, styly vedení a stresem (Christiansen & Tett, 2014).

Rozvoj psychologie osobnosti jako samostatné disciplíny probíhal však jednotně, specifické aplikace pro účely psychologie práce a organizace se vyčlenily až v průběhu. V následujících podkapitolách proto uvádím stručný vývoj psychologie osobnosti až k aktuálně dominantnímu integrativnímu přístupu v oblasti psychologie práce, pětifaktorovému modelu. Následně se věnuji problematice morálky a osobních hodnot.

1.1 Definice osobnosti

To, jakým způsobem se dnes díváme na osobnost člověka, úzce souvisí s procesem, kterým si celá disciplína v období po vzniku samostatné psychologie prošla. V následující podkapitole stručně přibližuji historický vývoj psychologie osobnosti s důrazem na dílo Gordona Allporta, jehož práce dala za vznik současnému dominantnímu pohledu na strukturu osobnosti. V druhé podkapitole pak shrnuji současný přístup k definování osobnosti.

1.1.1 Historický vývoj zkoumání osobnosti

Lidé se už od pradávna zajímali o to, v čem se liší a jak se typicky chovají. Důkazem může být nesčetné množství dochované literatury z antického Řecka, kde ve svých hrách barvitě a do posledního detailu vykreslovali charakteristiky všech postav (Weiner & Greene, 2017). V následujících stoletích byla pak osobnost předmětem řady filozofických debat a diskuzí. Zatímco za vznik samostatné psychologie považujeme už založení 1. psychologické laboratoře Wilhelmem Wundtem v roce 1879, formování samostatné psychologie osobnosti, která byla dlouho součástí tzv. abnormální psychologie či psychologie sociální, byl dlouhotrvající proces, který byl završen zejména zásluhou Gordona Allporta a Henryho Murrayho (John, Robins, & Pervin, 2008). V průběhu

dvacátých a třicátých let minulého století byla patrná velká snaha o prosazení psychologie osobnosti jako samostatné disciplíny, která vyústila v publikaci tří monografií, které považujeme za mezník vzniku psychologie osobnosti, Allport (1937), Murray (1938) a Stagner (1937). Stagnerova publikace behavioristického směru neměla z historického pohledu na směřování oboru, v porovnání se dvěma výše zmíněnými, tak velký vliv (Hogan, Johnson, & Briggs, 1997).

V průběhu první poloviny 20. století převládly dvě strategie explorační osobnosti. První strategií je přístup nomotetický, který usiluje o hledání obecných psychologických vlastností lidí a následnou tvorbu norem, typů a kategorií (Cakirpaloglu, 2012). S nadsázkou jej definuje citace: „*Věda... se nezajímá o unikátní události, unikátnosti patří historii, nikoliv vědě*“ (Guilford, 1936, 676). Druhou strategií je přístup idiografický, který se dívá na osobnost jako na individuální fenomén a soustředí se na zkoumání jednotlivce jako individua (Cakirpaloglu, 2012).

Allport patří mezi představitele idiografického přístupu, který se zabývá člověkem jako celkem. Osobnost definoval jako „*dynamickou organizaci těch psychofyziologických systémů jedince, které determinují jeho jedinečné přizpůsobení jeho prostředí*“ (Allport, 1937, 48). O 24 let později svou definici obměnil a část „*jeho jedinečné přizpůsobení jeho prostředí*“ přeformuloval na „*charakteristické chování a myšlení*“ (Allport, 1961). Podle Allporta (1961) je základním principem osobnosti její plynutí, které souvisí s motivací. Struktura osobnosti má pak svou konstantní a variabilní složku, osobnost má tedy jakési jádro, které je v čase poměrně stálé. Konstantní složku Allport popisuje prostřednictvím rysů, variabilní pak prostřednictvím tzv. funkční autonomie. Jak rysy, tak funkční autonomie pak velmi úzce souvisí s motivací (Hall, Lindzey, Loehlin, & Manosevitz, 1985). Funkční autonomií Allport (1961) rozumí schopnost konkrétních aktivit a chování stát se cílem pro sebe sama – nezávisle na zdroji spuštění. Rysy Allport (1961) rozumí trvalou charakteristiku člověka, která jej odlišuje od jiného člověka a která se projevuje nezávisle na čase a situaci. Rozlišuje rysy obecné, které zjednodušeně definuje jako „*obecnou dispozici, na základě které lze lidi vhodně srovnávat*“ (Allport, 1961, 349), a osobnostní dispozice. Ty jsou pak dle Allporta (1961, 347) „*zobecněný a soustředěný individuální neuropsychologický systém se schopností činit mnohé podněty funkčně rovnocenné, iniciovat a vést soudržné a rovnocenné způsoby jednání a výrazy a řídit jejich průběh*“. Obecný rys je tedy stejný pro více lidí, zatímco osobnostní dispozice je u každého člověka jedinečná. Osobnostní dispozice pak dále dělí na kardinální, centrální

a sekundární (Allport, 1961). Allport ve své teorii usiluje o dva na první pohled protichůdné cíle, měřit osobnost prostřednictvím rysů – tedy nomoteticky a současně nahlížet na osobnost jako na jedinečnou spirituální esenci (Nicholson, 2003).

Murray, ovlivněný Freudem a Jungem, zaměřoval svou pozornost v porovnání s Allportem více na iracionalitu, vášně, emoce a konflikty (Hogan, Johnson, & Briggs, 1997). Murray se zabýval zejména problematikou motivace, ústředními prvky jeho díla jsou napětí, potřeba a tlak. Tyto tři prvky jsou součástí procesu, kdy vzniklá potřeba uvede jedince do stavu napětí, které je redukováno uspokojením dané potřeby (Hall et al., 1985). Největším přínosem H. Murrayho je pravděpodobně klasifikace 20 základních potřeb, tvorba Tematického apercepčního testu a začlenění psychodynamického pohledu do soudobé akademické sféry (John et al., 2008).

V následujících letech se objevila celá řada dalších přístupů k osobnosti. Cattellův (1950) rysový přístup, kterým navázal na práci Allporta a pomocí faktorové analýzy dospěl ke dvanácti faktorům, prostřednictvím kterých nahlíží na osobnost. Osobnost jako takovou pak definoval jednoduše jako to, co umožňuje předpovídat budoucí chování člověka v dané situaci (Cattell, 1950). Podobně Eysenck, který považuje osobnost za složité ústrojí jednotlivých psychických vlastností, na základě faktorové analýzy dospěl k hierarchicky uspořádaným dispozicím. Současně v porovnání s Cattellem zúžil počet faktorů na tři – extraverci neuroticismus a psychoticismus (Eysenck, 1990).

V 50. a 60. letech se začala prosazovat Kellyho teorie personálních konstruktů, která nahlíží na osobnost jako na skladbu jednotlivých mentálních konstruktů, prostřednictvím kterých člověk vnímá realitu (Kelly, 1991). Se vznikem řady dalších teorií vznikaly přirozeně konfrontace jednotlivých směrů, zejména zastánců idiografického a nomotetického přístupu, které v konečném důsledku vedly ke snaze integrovat současné poznatky do jednoho celku a vyvíjet multidisciplinární přístupy k měření osobnosti. (John et al., 2008).

1.1.2 Současné pojetí osobnosti

Dle Mayera (2007) jsou v současnosti definice osobnosti poměrně jednoznačné a ve vzájemném souladu. Většina definic osobnosti se vyznačuje tím, že považuje osobnost za psychologický systém, který se skládá ze skupiny částí, které spolu vzájemně interagují, vyvíjí se a tím ovlivňují jedincovo expresivní chování. Současná psychologie osobnosti

tedy integruje jak pohled na člověka jako jedinečný unikát, tak pohled zkoumající vzájemné rozdíly (Pervin, Corvone, & John, 2005).

Larsen a Buss (2005, 4) definují osobnost v souladu Mayerovou sumarizací následovně: „*Osobnost je množina psychologických rysů a mechanismů uvnitř jednotlivce, které jsou organizované, relativně trvalé, ovlivňují jeho interakce s intrapsychickým, fyzickým a sociálním prostředím a zároveň mají vliv také na přizpůsobování se tomuto prostředí*“.

Furry (2010) sumarizuje rysy osobnosti obdobně jako Mayer. Jako charakteristiky osobnosti uvádí individuálně charakteristické myšlenkové vzorce, emoce a chování spolu s psychologickým mechanismem působícím na pozadí těchto vzorců.

Osobnost je považována za hnací motor chování jedince (Schmitt, Highhouse, & Weiner, 2013). Popis osobnosti prostřednictvím rysů je vhodný jak pro popis individuálních tendencí člověka chovat se určitým způsobem, tak i k porovnávání jedinců mezi sebou. Důležité je zmínit vzájemné vztahy a interakce jednotlivých rysů, se kterými lze v rámci zkoumání osobnosti poměrně dobře pracovat. Například dominance obvykle souvisí se svárlivostí a emoční labilitou. Podobně můžeme sledováním dvou rysů dospět k odhadu rysu třetího, např. člověk s vysokou přívětivostí a otevřeností vůči zkušenostem (škály Big Five) je pravděpodobně také asertivní. Osobnostní rysy jsou současně úzce spjaty s osobními hodnotami, potřebami, individuálními cíli jedince a podobnými konstrukty (Christiansen & Tett, 2013).

1.2 Pětifaktorový model osobnosti

V současnosti dominantním přístupem k popisu osobnosti u běžné populace je pětifaktorový model osobnosti (Big Five), který svou koncepcí vychází zejména z teorie rysů Gordona Allporta a faktorového pojetí osobnosti Raymonda Cattella a Hanse Eysencka. Základem tohoto přístupu je tzv. lexikální hypotéza, která říká, že ty nejpodstatnější individuální odlišnosti jsou zakódovány v samotném jazyce (Voskuijl, Anderson, & Evers, 2005). Na základě původního Allportova a Odbertova (1936) seznamu 17 953 přídavných jmen popisujících osobnost, později zredukovaných na 4500, identifikoval Cattell (1945a, 1945b) 35 faktorů, které následně zredukoval na 12 tvořících současný základ osobnostního dotazníku 16 PF (Cattell, Eber, & Tatsuoka, 1970). Cattellovy faktory (1945a, 1945b) se staly o několik let později předmětem další redukce,

kteřá vedla k formulaci finálních pěti faktorů (Fiske, 1949; Tupes & Christal, 1961; Norman 1963). Díky Normanově (1963) práci došlo k terminologickému pojmenování jednotlivých faktorů – extraverte, přívětivost, svědomitost, emoční stabilita a kultura. Druhým přístupem byla práce H. Eysencka, který analýzou dotazníků identifikoval faktory neuroticismu a extraverti jako hlavní složky osobnosti. Ty byly následně Costou a McCraem (1980, 1985, 1989) rozšířeny o další tři faktory – otevřenost vůči zkušenosti, přívětivost a svědomitost.

Costa a McCrae (1998) považují rysy za základní tendence individua, které v průběhu života ovlivňují uspořádání charakteristických způsobů adaptace. Tímto procesem se biologické dispozice projevují v kulturně podmíněných formách. Dimenze Big Five jsou stejné napříč různými zeměmi, lidé tedy popisují osobnost člověka stejnými jmény navzdory odlišnému jazyku (McCrae & Costa, 1997). Definované faktory jsou současně stabilní v čase (McCrae & Costa, 2003) a z velké části dědičné (Jang, McCrae, Angleitner, Riemann, & Livesley, 1998).

Faktor neuroticismu sleduje individuální rozdíly v emocionální stabilitě/labilitě. Emočně labilnější jedinci uvádějí častější prožitky strachu, sklíčenosti a rozpaků. Takové lidi je snadné přivést do rozpaků, často se cítí provinile, zahanbeně, úzkostně a nejistě, obtížně zvládají stresové situace. Emočně stabilní jedinci jsou naopak klidní, vyrovnaní a odolnější vůči stresu. Faktor extraverte popisuje interpersonální chování ve směru k lidem. Extraverti jsou více sebejistí, hovorní a energičtí, introverti naopak spíše zdrženlivější, samostatnější a vyrovnanější. Otevřenost vůči zkušenosti sleduje míru zaujetí pro nové zážitky. Jedinci skórující vysoko disponují větší fantazií, jsou vnímavější vůči svým prožitkům a emocím, berou v úvahu nové myšlenky, nekonvenční postupy a jsou obvykle ochotni experimentovat. Osoby s nižším skórem dávají přednost konvenčnímu chování, konzervativnějším postojům a osvědčeným způsobům chování. Přívětivost popisuje chování k druhým lidem. Jedince skórující vysoko můžeme nazývat též altruisty. Mají velké porozumění a pochopení pro druhé lidi, tendenci pomáhat a chovat se láskyplně. Osoby s nízkým skórem se popisují jako egocentričtější a ochotní bojovat za své zájmy. Poslední faktor, faktor svědomitosti, se vztahuje k procesu plánování, organizování a realizaci úkolů. Osoby skórující vysoko jsou obvykle cílevědomé, ctižádostivé, pilné, spolehlivé a systematické – jedná se vesměs o sociálně žádoucí charakteristiky. V extrému se pak vysoká svědomitost projevuje jako pedantičnost či workoholické chování. Osoby

s nízkým skórem se popisují jako nedbalé, lhostejné, naplňující své cíle s malým zaujetím (Hřebíčková & Urbánek, 2001).

Zajímavé je, že jednotlivé dimenze spolu slabě korelují (Davies, Connelly, Ones & Birkland, 2015). Tato skutečnost naznačuje přítomnost faktorů vyššího řádu, tedy faktorů, které stojí nad základními dimenzemi Big Five. Za nejvyšší faktor je považován obecný faktor osobnosti. Na další úrovni jsou pak dle DeYounga, Petersona a Higginse (2002) tzv. metarysy. Konkrétně se jedná o metarys stabilita/socializace, který zahrnuje kovariance dimenzí svědomitosti, přívětivosti a emoční stability, a metarys plasticita, který zahrnuje kovariance dimenze extraverte a otevřenosti vůči zkušenosti.

V oblasti psychologie práce je přidána hodnota pětifaktorového modelu osobnosti hned v několika oblastech. Jedná se již o preferenci konkrétního povolání (Dye, 1990), predikci pracovního výkonu – zejména škála svědomitosti vykazuje vysokou (30,3 %) inkrementální validitu k obecné inteligenci (general mental ability – GMA), následovaná škálou přívětivosti (20,1 %), v oblasti efektivitý tréninku a zaškolení je pak inkrementální validita ke GMA o něco nižší, svědomitost (24,2 %), otevřenost vůči zkušenosti (22,24 %) a extraverte (18%) (Salgado & De Fruyt, 2005). Faktory Big Five dále korelují i se spokojeností v práci, nejvyšší korelace vykazují emoční stabilita (0,29) a extraverte (0,25) (Judge, Heller, & Mount, 2002). Podobně silné korelace byly nalezeny ve vztahu k leadershipu, kde je sledována zejména škála přívětivosti, která udává rozdíl mezi charakteristikami člověka, který je za lídra považován svým okolím, a samotným výkonem (Judge, Bono, Ilies, & Gerhardt, 2002). Dále byla zjištěna poměrně vysoká prediktivní validita faktoru svědomitosti na kontraproduktivní chování na pracovišti (Ones, Viswesvaran, & Schmidt, 2003).

Model Big Five bývá někdy kritizován za nedostatečnou komprehenzivnost a vysokou heterogenost (Block, 1995; Hough & Schneider, 1996). Na tuto kritiku reagovali Saucier a Ostendorf (1999), kteří definovali 18 subfaktorů pětifaktorového modelu, které umožňují sledovat osobnost více specificky (tzv. narrow přístup). Stále však existuje celá řada rysů, které se základními rysy Big Five zdánlivě nespojují. Jedná se např. o locus of control (Hough, 1992), narcismus (Lee, Ogunfowora, & Ashton, 2005), integritu, egoismus, smysl pro humor (Paunonen & Jackson, 2000) a další. V současnosti intenzivně zkoumanou alternativou je rekonstrukce „narrow“ rysů na základě pěti základních. Tedy „narrow“ rys X může být rekonstruován prostřednictvím obecných rysů A, B, C za předpokladu, že obecné rysy obsahují prvky rysu X, ale nesdílejí jiné společné prvky (Credé, Harms,

Wood, & Blacksmith, 2016). Takovým rysům říkáme rysy složené (compound traits) a patří mezi ně právě integrita osobnosti (Ones, Viswesvaran, & Schmidt, 2003) nebo prozákaznická orientace (Ones & Viswesvaran, 1996). Hough a Ones (2001) prezentovali vlastní taxonomii rysů, které vznikají složením dvou až čtyř obecných rysů Big Five, a přináší tak další potenciální přidanou hodnotu současného dominantního přístupu ke zkoumání osobnosti. Empirické ověřování je však stále předmětem výzkumu (Credé et al., 2016).

Pětifaktorová teorie tak slouží jako hlavní vztažný rámec pro porozumění integritě osobnosti jako celku a zejména způsobu jejího měření. Právě na blízkost integrity s faktory Big Five a jednotlivými subfaktory (facetami) odkazují v průběhu celé práce.

1.3 Hodnoty

Vedle osobnostních rysů, které jsou odvozeny z pozorovatelného chování, můžeme na osobnost nahlížet prostřednictvím hodnotového systému člověka. Hodnoty jedince tvoří ústřední prvek integrity osobnosti a při posuzování integrity sledujeme zejména soulad individuálních hodnot jedince a jeho chování (Palanski & Yammarino, 2007).

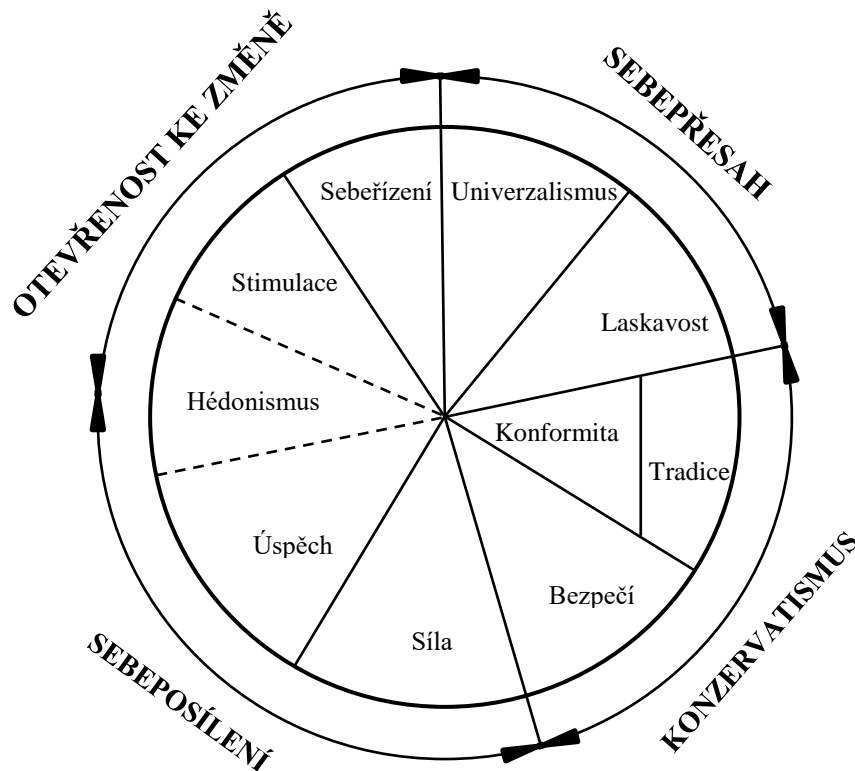
Hodnotu můžeme definovat jako kognitivní reprezentaci vztahu mezi poznávajícím a poznávaným, která vzniká prostřednictvím poznávacích procesů. Podněty získané poznávacími procesy jsou předmětem výběru, který na základě přijatých informací posuzuje případnou pozitivní osobnostní a sociální výhodnost. Výstup z výběrového procesu ve formě poznání je pak formován do bipolární dimenze (pozitivní/negativní), kdy pozitivní pól nazýváme hodnotou (Bilsky & Schwartz, 1994; Rokeach, 1968; Seitzl, 2012).

Za průkopníka ve výzkumu hodnot považujeme Milтона Rokeacha (1968), který přispěl zejména k terminologickému ustálení jednotlivých pojmů a později vytvořil dodnes využívanou škálu hodnot. Hodnotu definoval jako: „...*přetrvávající přesvědčení jedince, že určité specifické jednání nebo cílový stav existence je osobnostně a sociálně výhodnější než alternativní způsob jednání nebo cílový stav existence*“ (Rokeach, 1968, 16). Rozlišuje mezi hodnotami instrumentálními, které chápe jako prostředky k dosažení něčeho subjektivně významného, a hodnotami terminálními, které představují žádoucí konečný stav (Rokeach, 1973). Pro ujasnění pojmu hodnota je vhodné vymezit jej vůči podobným konstruktům, jakými jsou postoje a motivy. Postoj je dle Rokeacha (1968) mnohem specifitější než hodnota a vždy se vztahuje ke konkrétnímu objektu nebo osobě. Postoj

reprezentuje množství přesvědčení vázaných k určitému objektu a předurčuje tak chování a jednání daného jedince. Postoje vázané k objektům tedy podléhají konkrétním terminálním a instrumentálním hodnotám. Společně pak determinují lidské chování (Rokeach, 1968).

Z hlediska motivu je překryv mnohem výraznější, Bilsky a Schwartz (1994) přišli v návaznosti na práci Rokeacha s kruhovým uspořádáním motivačních typů hodnot. Motivační typy jsou tvořeny hodnotami, které iniciují jednání konkrétním směrem. Propojují tak samotné hodnoty s motivovaným jednáním. Hodnoty podle autorů vyjadřují tři základní požadavky lidské existence: biologické potřeby organismu, požadavky sociální interakce a instituční požadavky pro blaho skupiny a přežití. V průběhu kognitivního vývoje je člověk schopen tyto univerzální požadavky zpracovat a vyjadřovat je skrze cíle a hodnoty. Schwartz a Bilsky (1987) uvádí názorné příklady pro každý univerzální požadavek: sexuální potřeby mohou být přeměněny na hodnoty jako jsou důvěrnost nebo láska, požadavky na směřování zdrojů na hodnoty rovnosti či čestnosti a požadavky na přežití skupiny na hodnoty národní bezpečnosti nebo světového míru. Autoři ve svém uspořádání vytvořili 10 motivačních typů lišících se od sebe typem cíle. Tyto motivační typy jsou uspořádány do dvou bipolárních dimenzí: otevřenost ke změně – konzervatismus a sebeposílení – sebezpřesah (Bilsky & Schwartz, 1994). První z uvedených dimenzí popisuje míru, do jaké člověk sleduje své intelektuální a emoční zájmy ve smyslu stimulace a sebeřízení, v kontrastu se snahou o uchování statusu quo a související jistoty a bezpečí. Druhá dimenze řadí hodnoty podle míry, do jaké lidé prosazují svůj vlastní zájem (včetně prosazování zájmu na úkor druhých), a dává je do kontrastu s mírou, do jaké vedou člověka k překonání sobeckých zájmů a orientaci na blaho druhých lidí (Bilsky & Schwartz, 1992).

Obr. 1: Teoretická struktura vztahů motivačních typů hodnot (Bilsky & Schwartz, 1994; Seitl, 2012).



Jak již bylo uvedeno výše, jednotlivé motivační typy se skládají z konkrétních hodnot, které iniciují jednání stejným směrem (vzhledem k tématu práce nepovažuji za nutné jejich výčet uvádět). Bilsky a Schwartz (1987) uvádí, že vlivu hodnot na postoje a jednání může být lépe porozuměno právě prostřednictvím hodnotových oblastí než prostřednictvím hodnot samotných. Stejně tomu je i ve snaze porozumět vlivu sociálních proměnných na individuální hodnoty.

Cílem výše uvedeného je představit čtenáři pohled na vybraná teoretická ukotvení hodnot jakožto na další proměnné ovlivňující chování a jednání člověka a současně upozornit na způsob jejich shlukování do motivačních typů, které lépe vysvětlují konkrétní chování.

Jak jsem již zmínil v druhém odstavci této kapitoly, za hodnotu považujeme něco žádoucího, pomyslné „dobro“ hodnoty je však dle Cakirpaloglu (2004) konstituováno jako jedinečné a individuální pro každého člověka. Hofstede & Hofstede (2007) vytvořili 8 univerzálních bipolárních dimenzí, na základě kterých se vytváří žádoucnost/nežádoucnost

hodnot. Dimenze nazvali: zlé vs. dobré, špinavé vs. čisté, nebezpečné vs. bezpečné, zakázané vs. povolené, slušné vs. neslušné, ošklivé vs. krásné, iracionální vs. racionální a morální vs. nemorální. Pro účely práce se budeme blíže zabývat dimenzí morální vs. nemorální.

1.4 Morálka

Pokud bychom se chtěli vyjadřovat k hodnotám druhých lidí na dimenzi morální vs. nemorální, dostáváme se k problematice morálky a nutnosti definovat, co je a co není morální. Morálka je předmětem zájmu celé řady oborů včetně filozofie, sociologie, etiky a teologie. Každá disciplína nahlíží na morálku z odlišného úhlu pohledu. Z psychologického hlediska se setkáváme se směrem morálního relativismu, který přisuzuje význam společenským a kulturním determinantám. Takové morální normy jsou pak udržovány, jelikož je sdílí ostatní členové společnosti. Pokud si člověk myslí, že je něco morálně špatné, je to výsledek jeho výchovy, nikoliv kognitivně racionálního procesu s daným závěrem (Emler, 1998). V kontrastu k relativitismu stojí konstruktivismus předpokládající, že je morální usuzování silně závislé na vývoji myšlení. Z tohoto proudu vzešly nejznámější kognitivně zaměřené teorie morálního úsudku – Piagetova, Kohlbergova a jejich následovníků (Dvořáková, 2007).

Piaget, autor teorie myšlení, ve svých výzkumech v oblasti morálky zastával názor, že podmínkou morálního chování je porozumění pravidlům, kterým se učíme už od dětství. Ve svých známých experimentech s kuličkami se zabýval právě pravidly této hry a zformuloval čtyři stádia postupného chápání pravidel. O morálce říká, že *„veškerá morálka spočívá v systému pravidel a je třeba hledat podstatu veškeré morálky v respektu, který jednotlivec získává pro tato pravidla“* (Piaget, 1932, 1). Piaget předčítal dětem různého věku dvojice podobných příběhů a zjistil, že děti do devíti let nejsou schopny vnímat záměr člověka vykonávajícího danou činnost. Následně zformuloval teorii heteronomní morálky, která je postavena na přijímání vnějších příkazů a norem nehledě na individuální záměr, a teorii morálky autonomní, která se již projevuje vyspělejší formou morálního usuzování, schopností ohodnotit sociální kontext a anticipovat případné následky (Piaget, 1932).

Na Piagetovu práci navázal Kohlberg, jehož přístup je v současných teoriích morálky základním východiskem. Na základě sady příběhů prezentovaných dětem zformuloval tři

stádia vývoje morálky, z nichž každé se skládá ze dvou vývojových fází. Vývoj probíhá ve stanoveném sledu a formou skoků mezi jednotlivými stádii.

Dle Kohlberga (1973) začíná morální vývoj v prekonvenčním stádiu, kdy dítě reaguje na kulturní normy, jeho morálka se však řídí obavami z trestu či touhou po osobním zisku.

Konvenční morálka se projevuje konformitou dítěte k očekávání druhých lidí a řádu. Mezi vývojové fáze patří morálka hodného dítěte – dítě se chová dle nároků druhých a usiluje o jejich přízeň, a morálka vyššího řádu – dítě se začíná přednostně řídit vyšší autoritou a pevnými pravidly.

Postkonvenční morálka se projevuje snahou vytvořit si vlastní morální principy, které jsou aplikovatelné nehledě na autoritu a osobní vztahy. První vývojovou fází je morálka společenské dohody, kdy člověk posuzuje morálnost na základě práv každého individua, druhou vývojovou fází je morálka individuálního svědomí, která je tvořena na základě osobního svědomí a abstraktních etických principů, které nejsou vázány na vnější normy a očekávání společnosti.

Na Kohlbergovu práci navázali další výzkumníci orientovaní kognitivním směrem. Thoma (2006), zástupce tzv. neokohlbergiánského přístupu, rozporuje stadiální vývoj, prosazuje vývoj pozvolný a současně upravuje kritéria pro posuzování postkonvenčního stádia morálky.

1.4.1 Morální jednání

Morální usuzování je nezbytnou (nikoli však dostatečnou) podmínkou pro morální jednání. Jednotlivá morální stádia můžeme považovat za filtry, které poukazují na různé znaky morální situace (Preiss, Krámský, & Příhodová, 2014). S vyšším morálním stádiem současně ustupují do pozadí situační proměnné (Heidbrink, 1997). Kohlberg (1977) popisuje dvoufázový proces morálního usuzování. Nejprve je ověřována správnost úsudku v porovnání s konkrétním pravidlem/normou, až následně je brána v potaz konkrétní situace, jednání aktéra a potenciální zodpovědnost za provedené činy. Podobně Nisan (2004) rozlišuje mezi situací, kdy úsudek hodnotíme, a situací, kdy si volíme z možností. Proces hodnocení je identický s první fází Kohlbergova dvoufázového procesu, v procesu volby se již rozhodujeme pro konkrétní jednání, které má individuální dopad na život jedince. Právě individuální dopad na život aktéra, tj. reálnost situace, bývá na Kohlbergových stádiích kritizována. Krebs, Denton a Wark (1997) argumentují, že ve vlastním životě si klademe otázku „Co bych měl udělat já“. Měření úrovně morálky na

modelových příkladech pak dle autorů ztrácí potřebnou vypovídající hodnotu. V modelových situacích tedy lidé přikládají vlivům prostředí a souvisejícím emočním dopadům menší význam.

Odlišnou metodu k měření morálního vývoje zvolili zástupci neokohlbergiánského přístupu: metodu DIT (Defining Issues Test), u které respondenti čtou morální dilemata a hodnotí nabídnuté položky. Pokud respondent vyjádří s položkou výrazný souhlas, předpokládá se, že textu rozumí a obsah koresponduje s preferovaným schématem (Dvořáková, 2007). Rest (1984) rozšířil původní dvoufázový proces morálního jednání na 4 fáze vnitřních kognitivně-afektivních procesů. Jedinec musí nejprve danou situaci interpretovat, dále zformulovat morální ideál (tedy to, jak by se měl v ideálním případě zachovat), rozhodnout se, zda tento ideál naplní či nenaplní, a následně úmysl zrealizovat.

V neposlední řadě můžeme na morální jednání dle Blasiho (1980) pohlížet jako na rys nebo jako na proces. Rysový přístup předpokládá u jedince určitou míru konzistence v rámci rysu samotného i napříč ostatními rysy. Podle tohoto přístupu mají lidé obecnou tendenci chovat se určitým způsobem. Alternativní funkční přístup zdůrazňuje specifickou prostředí a roli individuálních postojů ke konkrétním předmětům/situacím. Morální/nemorální jednání člověka tedy variuje s ohledem na situační proměnné (Preiss, Krámský, & Příhodová, 2014).

2 Integrita

V této kapitole se věnuji pojmu integrita. V první části kapitoly představuji teoretické koncepty a přístupy k tomuto konstrukt, společné charakteristiky, terminologické rozdíly a vztah integrity vůči pětifaktorové teorii osobnosti. Následně uvádím přístupy k měření integrity, druhy diagnostických nástrojů a související výhody a nevýhody jednotlivých přístupů. V závěru kapitoly se zaměřuji na empirické výzkumy a přidanou hodnotu testů integrity k měření a predikování pracovního chování.

2.1 Vymezení pojmu

Teoretickému vymezení integrity je, v porovnání se snahou tento konstrukt měřit, věnováno výrazně méně pozornosti, příhodně tuto situaci popsal Carter (1996, 6) slovy: „*integrita je jako počasí, všichni o ní mluví, ale nikdo neví, co s ní dělat*“. V rámci zjednodušování se často setkáváme s definováním integrity prostřednictvím synonym, která vnáší do definic pojmu ještě větší nejasnosti. Cílem této podkapitoly je tedy pokusit se vymežit pojem integrita v souladu se soudobým teoretickým poznáním.

Napříč pracemi z oblasti integrity se setkáváme s různými definicemi. Pojem integrita pochází z latinského *integer*, což můžeme přeložit jako celistvost. V souladu s přímým významem zdůrazňují Lowe, Cordery a Morrison (2004) právě celistvost jakožto základní element integrity, Furrow (2005, 136) pak ve stejném duchu definuje integritu jako „*míru, do jaké naše osobní závazky tvoří harmonický a neporušený celek*“. Koehn (2005) definuje integritu ještě obecněji, považuje ji za předpoklad stát se člověkem.

Významným znakem integrity je externí a interní konzistence. Externí konzistence se vyznačuje vnímaným souladem mezi tím, co člověk říká, a tím, co dělá (Palanski & Yammarino, 2007). Této oblasti se intenzivně věnuje oblast leadershipu, předmětem zájmu je zde zkoumání vlivu externí konzistence na efektivitu manažera a způsobu, jakým jej vidí podřízení. Názorným příkladem může být např. dodržování slibů (Simons, 2002). Interní konzistence jde ještě o krok dál. Označuje soulad mezi individuálními hodnotami, postoji a chováním. Palanski a Yammarino (2007) popisují interní konzistenci jako jednání v souladu s vlastním svědomím, tedy tendenci jednat v souladu se svými osobními hodnotami. Tento typ konzistence se značně překrývá s pojmem autenticita. Otázkou zůstává, zda nahlížet na interní konzistenci a soulad hodnot napříč všemi rolemi, ve

kterých se člověk nachází, či hodnotit soulad a konzistenci v konkrétních rolích (Muschenga, 2001).

Specifickým příkladem konzistence je konzistence v nepříznivých situacích. Worden (2003) řadí mezi znaky integrity právě tendenci jednat v souladu se svými principy v nepříznivých situacích či pokušení, kde hrozí jedinci za takové chování potenciální újma.

Dle výše uvedených kritérií můžeme snadno o integritě uvažovat spíše ve smyslu procesu než obsahu. Z tohoto pohledu nijak nezáleží na výsledném chování, důležitý je zejména soulad s osobními hodnotami a konzistence napříč různými situacemi (Furrow, 2005). Za osoby s integritou můžeme v tomto pojetí snadno považovat i násilníky. Celkový přínos tohoto pojetí je tedy poměrně omezený, orientuje se zejména na proces vedoucí k předvídatelnosti konkrétního chování, nijak nehodnotí samotný obsah. Ve společnosti se však často setkáváme s pozitivní konotací pojmu integrita vztahující se k obsahu. Abychom jej mohli posoudit, je nutné vztáhnout jej k definovanému vnějšmu kritériu, v případě integrity k morálce a morálnímu jednání. Dopracováváme se tak k pojmu morální integrita.

Morální integrita osobnosti kromě výše uvedených kritérií klade důraz na soulad osobních hodnot s hodnotami společnosti, tedy soulad mezi tím, jak vnímá dobro jedinec a jak společnost. Morálka společnosti není bohužel jasně definována, v téměř každém případě jsou opodstatnitelné příklady chování nebo hodnot, které jsou na první pohled společností považovány za negativní (Palanski & Yammarino, 2007). Morální integrita tak do značné míry souvisí se společensky akceptovatelným chováním.

Morální integrita je středem zájmu v situacích, ve kterých lidé vědí, jak by se měli správně zachovat, ale v kontextu situace, potenciálního zisku či ohrožení se mohou rozhodovat jinak. Z pohledu Restova (1984) čtyř fázového procesu morálního jednání se tedy jedná o předěl mezi druhým a třetím krokem. Příkladem mohou být drobné krádeže na pracovišti, podvody a další. V předchozí kapitole jsem zmínil také Blasiho (1980) pohled na morální jednání – v jeho pojetí je morální integrita složka rysová, kdy jsou morální hodnoty zvnitřněny a utváří identitu jedince. Takový člověk se pak chová morálně napříč situacemi. Průměrně morální člověk uznává morální hodnoty a má morální závazky, tyto závazky však nejsou centrem jeho identity (Muschenga, 2001). Muschengovo pojetí je statické, nezohledňuje tak dynamické pojetí Piageta či Kohlberga a jejich dělení do jednotlivých vývojových stádií.

Vybraná pojetí integrity pojmají tento konstrukt dichotomicky, člověk integritu má nebo nemá, v současnosti již převládá modernější pojetí zastávající postoj, že člověk jedná v souladu s integritou do větší či menší míry, nejedná se tedy o dichotomii, ale škálu (Williston, 2006).

Pro účely diplomové práce se identifikuji s definicí morální integrity Dunna (2009, 109), který popisuje integritu jako: „časově konzistentní soulad mezi morálními hodnotami, společenskými hodnotami a chováním jedince nezávisle na sociálním kontextu“. Upřednostnil jsem tedy posuzování interní konzistence napříč všemi rolemi.

2.1.1 Integrita a Big Five

Vzhledem k dominanci pětifaktorového modelu jako přístupu, prostřednictvím kterého v současnosti nahlížíme na osobnost jedince, považuji za nutné definovat integritu také ve vztahu k této teorii. Napříč testy integrity byla nalezena obecná dimenze integrity (Ones, 1993), vymezení vztahu integrity a Big Five tak řadím již do kapitoly vymezení pojmů, jelikož srovnáváme empiricky ověřené konstrukty, nikoliv jen škály a dimenze jednotlivých testových metod. V literatuře se setkáváme se třemi základními pojetími, která propojují integritu s pětifaktorovou teorií osobnosti.

První pojetí přirovnává integritu k faktoru svědomitosti. Hogan a Ones (1989) na základě metaanalýz naměřili celkovou korelaci integrity a svědomitosti $r = 0,42$. Viswesvaran a Ones (2016) uvádí, že korelace napříč metaanalýzami nepřesahuje $r = 0,60$. Jedná se o poměrně silný vztah, obsahový překryv spočívá zejména v oblasti spolehlivosti, pečlivosti, zodpovědnosti a nižší míře riskování (Murphy & Lee, 1994). Současně faktor svědomitosti sleduje i negativní charakteristiky jako bezohlednost, nezodpovědnost, tendenci porušovat pravidla (Ones, 1993). Zahrnuje i řadu charakteristik, které s integritou nesouvisí, např. touha po úspěchu. Integrita na druhou stranu zahrnuje např. i tendenci potrestat ty, kteří se nějakým způsobem provinili (Viswesvaran & Ones, 2016). Nejedná se tedy o totožné konstrukty, dle Onese (1993) je svědomitost či její vybrané facety (faktory nižšího řádu) složkou integrity.

Ashton et al. (2004) usuzují, že je pro zkoumání struktury osobnosti lepší sledovat šest faktorů proti základním pěti. Pětifaktorovou teorii tak rozšiřují o faktor poctivost-pokora, kterému přisuzují podobné charakteristiky jako konstrukt integrity. Viswesvaran a Ones (2016) poukazují na skutečnost, že v současnosti existuje pouze jediný způsob, jak faktor poctivost-pokora měřit, a tím je dotazník osobnosti HEXACO. Je tak nemožné ověřit jeho

existenci v porovnání s další metodou. Zatímco u integrity existuje silná korelace s faktorem svědomitosti, u faktoru poctivost-pokora je nejsilnější korelace s přívětivostí (Lee, Ashton, & Shin, 2005). Viswesvaran a Ones (2016) absenci vztahu ke svědomitosti považují za důkaz, že faktor poctivost-pokora není přímým prediktorem integrity.

V současnosti dominantním pojetím je vnímání integrity jako faktoru vyššího řádu zahrnujícího svědomitost, přívětivost a emoční stabilitu (Ones, 1993). Dle terminologie DeYounga, Petersona a Higginse (2002) jej můžeme vztáhnout k metarysu stabilita/socializace. V tomto pojetí pak můžeme o integritě uvažovat jako o nejlepším možném prediktoru pracovního výkonu po obecné inteligenci. Tomu nasvědčují i empirická data. Podrobněji se této otázce věnuji v podkapitole 2.3 Význam integrity osobnosti v pracovním chování.

2.2 Metody měření integrity

Způsobům měření integrity je v porovnání s teoretickým ukotvením věnována mnohem větší pozornost. Přispívá k tomu také řada komerčních subjektů, které testy konstruují a prodávají.

Testy integrity existují již více než 70 let, počátek je datován ke konci druhé světové války, kdy bylo třeba sledovat charakteristiky jedinců s kriminální historií, posuzovat jejich čestnost, poctivost a hodnotit jejich vhodnost k zapojení do armády (Ash & Maurice, 1988). Hlavním stimulem pro konstrukci klasických testů integrity ve formátu tužka-papír byl až zákaz využívání polygrafu v roce 1989 v USA jakožto indikátoru poctivosti a čestnosti při výběru zaměstnanců (Ones, Viswesvaran, & Schmidt, 2012). V rámci rozlišování mezi jednotlivými typy testů můžeme identifikovat 3 kategorie.

První kategorií jsou testy zjevné, které jsou obvykle složeny ze dvou sekcí. První sekce sleduje postoje ke krádežím a dalším druhům kontraproduktivního chování, jejich prevalenci, rozsah a závažnost, dále tendenci racionalizovat si běžné krádeže a hodnotit vlastní čestnost. Druhá sekce je zaměřena na doznání se k vlastním morálním prohřeškům, krádežím a neproduktivnímu chování. Při administraci těchto testů je zřejmé, že je sledována právě integrita osobnosti (Berry, Sackett, & Wiemann, 2007; Ones & Viswesvaran, 2001).

Druhá kategorie zahrnuje tzv. skryté testy integrity, které se orientují na širší popis osobnosti, nikoliv jen na konkrétní vzorce chování. Sledovanými charakteristikami jsou

mimo jiné svědomitost, hostilita, konformita a potřeba vzrušení (Preiss, Krámský, & Příhodová, 2014). Znění položek často vychází z klasických osobnostních inventářů, není tak na první pohled zřejmé, jaká charakteristika osobnosti je metodou sledována.

Třetí kategorií jsou tzv. zkoušky spolehlivosti, které jsou nástrojem Inspekce policie ČR. Samotná zkouška spočívá v umělém navození situace v reálném prostředí, kterou je daná osoba povinná řešit. Z reakcí zkoušeného je pak uchováván zvukový i obrazový záznam. Cílem zkoušky je ověřit integritu jedince a předcházet tak potenciálnímu protiprávnímu jednání. Za své chování v navozené situaci může být zkoušený trestněprávně či kázeňsky stíhán. Tento test integrity má svou oporu v zák. č. 341/2011 Sb., zkoušky mohou být podrobeni pouze příslušníci Policie ČR, Vězeňské služby ČR, Celní správy ČR a příslušníci Generální inspekce bezpečnostních sborů (Hrudka & Vengeli, nedat.). Z etického hlediska není tento způsob měření integrity v oblasti výzkumu na běžné populaci akceptovatelný.

V oblasti měření integrity se v současnosti stále potýkáme s několika problémy. Prvním je již zmíněné nedostatečné koncepční uchopení samotného pojmu. Testy integrity vznikly (zejména v komerční sféře v USA) velmi rychle a tyto subjekty přirozeně neposkytují kompletní datasety k ověření validity jednotlivých nástrojů. Ačkoliv souhrnné metaanalýzy naznačují poměrně velkou validitu testů integrity jak k pracovnímu chování, absentismu či kontraproduktivnímu chování (Salgado & De Fruyt, 2005), Van Iddekinge, Roth, Raymark a Odle-Dusseau (2012) poukazují na možnou pozitivní zaujatost právě komerčních nástrojů. Argumentují výsledky vlastní metaanalýzy za vyloučení dle jejich standardů nekvalitních komerčních subjektů. Tímto postupem došli k výrazně nižší validitě integrity ve vztahu k externím kritériím. I jejich postup je však předmětem kritiky, Viswesvaran a Ones (2016) obhajují důvody nezveřejňování datasetů soukromých firem, jelikož se jedná o velmi cenný materiál a značnou konkurenční výhodu. Tato praxe je u komerčních subjektů běžná. Metodologický postup metaanalýzy Van Iddekingeho et al. (2012) vytykají také Harris, Jones, Klion, Arnold, Camara a Cunningham (2012). Ústředním bodem sporů jsou právě kritéria pro zařazení do jednotlivých metaanalýz, která nejsou napříč výzkumnými týmy sjednocena. Většina výzkumných týmů se však přiklání k začlenění výsledků komerčních metod do metaanalytických studií.

Druhým problémem v měření integrity je snadná ovlivnitelnost testů integrity, která platí jak pro ty zjevné, tak ty skryté. Alliger a Dwight (2000) zjistili porovnáním výsledků při instrukci „odpovídejte jako uchazeči“ a „odpovídejte co nejlépe“ rozdíl vlivu instrukcí

ve prospěch „odpovídejte co nejlépe“, rozdíl byl výraznější u zjevných testů integrity ($d = 0,9b$ než u testů skrytých ($d = 0,38$). Jsou-li k tomu respondenti motivováni, jsou schopni výrazně ovlivnit výsledky zjevných testů integrity, tento výsledek můžeme interpretovat v duchu známého pojmu „will-do“, tedy co respondent dokáže. Při porovnání instrukcí „odpovídejte upřímně“ a „odpovídejte jako uchazeč“, tedy v duchu anglického „can-do“, jsou dle Hurtze a Alligeryho (2002) rozdíly mezi zjevnými a skrytými testy minimální, konkrétně $d = 0,78$ pro zjevné a $d = 0,68$ pro skryté testy integrity. U zjevných testů integrity jsou sociálně žádoucí odpovědi respondentům více zřetelné, což je vzhledem k typu otázek logické. Respondenti však i v situacích jako je výběr, tedy situaci, kde existuje určitý tlak na profilování se v žádoucím světle, plně nevyužívají možnosti zkreslovat a zkreslují v podobné míře jako u testů skrytých (Alliger & Dwight, 2000).

Ones a Viswesvaran (1998a) analyzovali data ze zjevných testů integrity za účelem ověření vlivu pohlaví, věku a rasy. Na vzorku uchazečů o zaměstnání (316 tisíc žen a 364 tisíc mužů) zjistili, že ženy skórují ve zjevných testech integrity o 0,16 standardní odchylky výše než muži. Na základě více než 78 tisíc uchazečů došli k závěru, že uchazeči starší 40 let skórují o 0,08 standardní odchylky výše než uchazeči mladší 40 let. Při porovnání rasové příslušnosti nenalezli žádné extrémní rozdíly.

Testy integrity, zejména ty zjevné, se svým pojetím odklání od dominantního pozitivního přístupu k psychologickému testování. Tyto testy jsou koncipovány z převážně záporných tvrzení, která mohou působit na respondenta negativním dojmem. Sackett a Wanek (1996) ve své metaanalýze sledovali mimo jiné reakce respondentů na předložení testů integrity. Uvádí, že testy integrity obecně nevzbuzují mezi respondenty negativní reakce a v porovnání s ostatními využívanými metodami jsou ve středním pásmu. Velký vliv na reakci respondenta má dle autorů vysvětlení účelu, za kterým je právě tento typ diagnostické metody administrován.

2.3 Význam integrity osobnosti v pracovním chování

Testy integrity byly vyvinuty zejména za účelem predikce pracovního chování. Empirické výzkumy našly souvislosti s celou řadou pracovních kritérií, konkrétně kontraproduktivním pracovním chováním, počtem absencí v práci, pracovním výkonem a efektivitou tréninku (Ones, 2016). Mezi zkoumané souvislosti patří i ochota záměrně zkreslovat. V následujících odstavcích uvádím empirické podklady pro vybraná externí

kritéria integrity. Vzhledem k rozmanitosti jednotlivých testů vycházím zejména z metaanalýz jakožto robustnějšího ukazatele napříč testy a prostředím.

Kontraproduktivní pracovní chování (CWB) patří k nejčastěji ověřovaným kritériím prostřednictvím testů integrity. Nejobecněji jej lze definovat jako „*jakékoliv úmyslné chování člena organizace, které je v rozporu se zájmy organizace*“ (Sackett & DeVore, 2001, p. 145). Řadíme sem krádeže, ničení majetku, zneužití informací, zneužití času a zdrojů, porušování pracovních norem a postupů, nadměrné množství absencí, nízkou kvalitu práce, konzumaci alkoholu a drog v pracovní době, nevhodné verbální projevy a nevhodné chování (Gruys, 1999). Dle metaanalýzy Ones, Viswesvarana a Schmidta (1993) je prediktivní validita zjevných testů integrity na kontraproduktivní chování prostřednictvím externích kritérií u uchazečů o zaměstnání $p = 0,39$, u zaměstnanců pak $p = 0,09$. U skrytých testů integrity jsou výsledky obdobné, $p = 0,29$ u uchazečů a $p = 0,26$ u zaměstnanců. Pokud do analýzy zahrneme i výzkumy srovnávající kromě externích kritérií i jedincem doznané skutky, prediktivní validita pro zjevné testy integrity činí $p = 0,39$, pro skryté pak $p = 0,29$ (Ones, Viswesvaran, & Schmidt, 1993).

Dalším kritériem sledovaným prostřednictvím testů integrity je samotný pracovní výkon. V posledních letech proběhl velký rozvoj v oblasti teoretického ukotvení pojmu pracovní výkon. Setkáváme se s úkolovým výkonem, kontextuálním výkonem, adaptivním výkonem, (Cortina & Luchman, 2013). Dostupné zdroje z oblasti kritériové validity integrity však s touto terminologií nepracují, níže uvedená data se tedy vztahují k celkovému pracovnímu výkonu, který Motowidlo a Kell (2013, 77) definují jako „*celkovou očekávanou hodnotu pro organizaci skládající se z jednotlivých epizod chování, které jedinec vykoná za určenou dobu*“. Existují dvě základní determinanty výkonu: can-do (schopnost vykonat) a will-do (vůle vykonat). Integritu osobnosti řadíme do kategorie will-do. Tato kategorie vyjadřuje vnitřní motivaci jako celek, zdrojem této motivace jsou vnitřní dispozice člověka (Seitl, 2012). Prediktivní validita zjevných testů integrity na pracovní výkon operacionalizovaný formou hodnocení přímých nadřízených je dle metaanalýzy Ones, Viswesvarana a Schmidta (1993) $p = 0,3$, prediktivní validita skrytých testů integrity pak $p = 0,37$. Celkově testy integrity predikují pracovní výkon u uchazečů formou hodnocení nadřízených $p = 0,41$, u zaměstnanců pak $p = 0,26$.

Nesporným přínosem testů integrity je jejich téměř nulová korelace s GMA, $r = 0,01$ (Ones, 1993). GMA je nejsilnějším prediktorem výkonu, konkrétně sytí determinant can-do, tedy schopnost řešit problémy, průběžné úkoly a další. Právě vzájemná nezávislost

umožňuje efektivně obě metody kombinovat s minimální ztrátou validity způsobenou společně vysvětleným rozptylem. Kombinovaná validita testů GMA a integrity v predikci pracovního výkonu pak dosahuje hodnoty až 0,67. (Ones, Dilchert, & Viswesvaran, 2012).

Výše uvedená data jsou zajímavá a přínosná zejména pro výběr vhodných kandidátů na pracovní pozice. Míra integrity má však potenciálně i jiné uplatnění než je predikce kontraproduktivního chování a pracovního výkonu. Integritou deklarovaný časový soulad mezi morálními hodnotami, společenskými hodnotami a chováním jedince napříč sociálním kontextem vyvolává otázku vztahu integrity osobnosti a ochoty záměrně zkreslovat. Míra záměrného zkreslování může prediktivní validitu obou nástrojů znehodnotit. Tomuto tématu se věnuji v následující kapitole této práce.

3 Záměrné zkreslování

V kontextu nekognitivních diagnostických metod je v současnosti stále aktuálním tématem schopnost respondentů záměrně zkreslovat a ovlivňovat výsledky těchto metod. Tato problematika je úzce spojena s využitím osobnostních dotazníků a dalších metod při výběru zaměstnanců, z tohoto pohledu je tedy žádoucí takovému chování porozumět a umět jej identifikovat.

Záměrné zkreslování můžeme definovat jako tendenci respondenta záměrně poskytovat nepřesné odpovědi takovým způsobem, o kterém se domnívá, že povede ke zvýšení šance dosáhnout tíženého cíle (Goffin & Boyd, 2009). Komar, Brown, Komarová, a Robie (2008) definují záměrné zkreslování jako tendenci zkreslovat své odpovědi, kdy jedinec vědomě manipuluje vlastní odpovědi ve snaze vytvořit pozitivní dojem.

Problematika záměrného zkreslování je velmi komplexní, v literatuře můžeme nalézt řadu modelů (Goffin & Boyd, 2009; Levashina & Campion, 2006; McFarland & Ryan, 2006; Roulin, Krings, & Binggeli, 2016; Ziegler, 2011). Napříč modely se setkáváme s přístupem, kdy je záměrné zkreslování založeno jak na dispozičních, tak na situačních faktorech. Konkrétně můžeme identifikovat 3 hlavní faktory, které vedou k záměrnému zkreslování. Jedná se o schopnost záměrně zkreslovat, osobnostní charakteristiky související se záměrným zkreslováním a vnímanou příležitostí k takovému jednání (Goffin & Boyd, 2009; McFarland & Ryan, 2006; Roulin, Krings, & Binggeli, 2016).

3.1 Schopnost záměrně zkreslovat

V současnosti teoreticky nejpodrobněji zpracovaným faktorem je schopnost záměrně zkreslovat. Obecně můžeme říci, že při instrukci k záměrnému zkreslování jsou u nekognitivních metod respondenti schopni výsledky zkreslit žádoucím směrem (Alliger & Dwight, 2000; Viswesvaran & Ones, 1999). Schopnost záměrně zkreslovat označuje míru, do jaké jedinec úspěšně zkresluje své odpovědi žádoucím směrem za předpokladu, že se k takovému jednání rozhodne. Mezi klíčové faktory patří znalost měřeného konstruktů; čím více jsou respondenti obeznámeni s měřeným konstruktem, tím spíše jsou schopni zkreslit své odpovědi žádoucím směrem (McFarland & Ryan, 2006).

Dle modelů Goffina a Boyda (2009) a Roulina, Kringse a Binggeliho (2016) je dalším důležitým faktorem schopnost sebeřízení. Sebeřízení můžeme definovat jako schopnost kontrolovat vlastní expresivní projevy a hodnotit reakce okolí na ně za účelem dosažení

žádoucího dojmu (Snyder, 1974). Jedinci s vyšší schopností sebeřízení jsou si pak dle Goffina a Boyda (2009) více vědomi způsobu jejich prezentace v jednotlivých položkách dotazníku. Empirické studie však zatím neprokázaly jasný vztah schopnosti sebeřízení a míry zkreslování (Hogue, Levashina & Hang, 2013; McFarland & Ryan, 2000). Tento předpoklad zůstává stále na úrovni teorie.

Roulin, Krings a Binggeli (2016) přisuzují ve svém modelu záměrného zkreslování hlavní význam schopnosti identifikovat kritéria a konstrukty, které jsou posuzovány. Tato schopnost úzce souvisí s kognitivními schopnostmi jedince (Kleinmann et al., 2011; Levashina, Morgeson, & Campion, 2009).

Řada výzkumů propojuje schopnost zkreslovat s dalšími osobnostními rysy. Grubb a McDaniel (2007) identifikovali faktor GMA a přívětivosti jako pozitivní prediktory schopnosti zkreslovat. V tomto případě bylo záměrné zkreslování operacionalizováno rozdílem mezi upřímnými odpověďmi a hodnotami získanými při představě žádosti o zaměstnání. Jak poznamenávají sami autoři, prediktivní validita faktoru přívětivosti na schopnost zkreslovat však může být způsobena designem výzkumu. Jedinci s vyšší mírou přívětivosti jsou ochotnější držet se pokynů a instrukcí určujících okolnosti administrace konkrétní metody. Schopnost zkreslovat nelze tedy jednoznačně oddělit od samotné motivace k záměrnému zkreslování. Dostáváme se tak k otázce motivace k záměrnému zkreslování. Samotný fakt, že jedinec zvládne manipulovat své odpovědi automaticky neznamena, že se o takové jednání pokusí. Uchýlení se ke zkreslování je také výsledkem motivačních činitelů a individuálních charakteristik.

3.2 Faktory ovlivňující záměrné zkreslování

Prozkoumáme-li blíže interindividuální rozdíly, najdeme několik charakteristik, které signifikantně ovlivňují míru motivace k záměrnému zkreslování. McFarland a Ryan (2000) zjistili na vzorku 224 vysokoškolských studentů signifikantní prediktivní validitu integrity (operacionalizované formou testu integrity) na míru zkreslování v dotazníku NEO Big Five (rozdíl mezi daty z administrace dotazníku za pobídky k upřímným a záměrně zkreslujícím odpovědím). Nalezli pozitivní korelaci s mírou zkreslení ve škále neuroticismu ($r = 0,21$) a negativní korelace s mírou zkreslení na škálách extraverte ($r = -0,19$), přívětivosti ($r = -,22$) a svědomitosti ($r = -0,27$). Toto zjištění je v souladu s teoretickým ukotvením. Jedinci, jejichž hodnoty jsou v souladu s hodnotami společensky morálními, mají k podvádění negativnější postoj a uchylují se k němu v menší míře než lidé, kteří skórují

v testech integrity níže (Roulin, Krings, & Binggeli, 2016). Negativní postoj k podvádění u jedinců s vyšší mírou svědomitosti (škály Big Five úzce spjaté s integritou) empiricky potvrdila i Yu (2008). Dle Tonkoviče (2012) jsou negativní korelace jednotlivých facet svědomitosti (kromě facet rozvážnosti) k míře zkreslování v Goldbergově dotazníku osobnosti v rozmezí $r = -0,37$ až $r = -0,12$. I v tomto případě bylo zkreslování operacionalizováno jako rozdíl hodnot mezi administrací za upřímných podmínek a při představě žádosti o stipendijní program.

V rozporu s výše uvedeným našli Ones, Viswesvaran a Reiss (1996) důkazy o pozitivním vztahu škály svědomitosti s mírou zkreslování a sociální desirabilitou. Ve vztahu k jednotlivým osobnostním charakteristikám přisuzují Goffin a Boyd (2009) větší význam faktorům třetího řádu. Například u škály svědomitosti, skládající se dle Costy a McCrea (1992) z facet způsobilost, pořádkumilovnost, zodpovědnost, cílevědomost, disciplinovanost a rozvážnost, předpokládají lepší prediktivní validitu záměrného zkreslování u jednotlivých facet, než u celého faktoru. Dle autorů mají jedinci skórující vysoko v zodpovědnosti (dodržování pravidel a spolehlivost) menší tendenci zkreslovat, stejně jako jedinci skórující vysoko v rozvážnosti (promyšlení si věcí dopředu). Tito jedinci mohou mít větší obavy z odhalení a negativních důsledků. Cílevědomost na druhou stranu pozitivně souvisí s mírou záměrného zkreslování. Jedinci skórující vysoko mají větší motivaci dělat se lepšími, než skutečně jsou (Goffin & Boyd, 2009). Goffin a Anderson (2007) částečně empiricky podložili tendenci jedinců s vysokou mírou cílevědomosti uměle nadhodnocovat svůj pracovní výkon, výzkum byl realizován na managementu finančního sektoru. Z výše uvedeného je zřejmá rozpolcenost jednotlivých facet svědomitosti ve vztahu k záměrnému zkreslování. V současnosti je nejčastěji uplatňován vnitrosbujektový výzkumný design záměrného zkreslování realizovaný na studentech, kdy je administrována stejná metoda za instrukce „administrujte poctivě“ a za instrukce „záměrně zkresluje“. Může tak docházet k umělému zkreslení. V takto umělých situacích odpadá např. strach z dopadení, velkou roli může hrát také snaha vyhovět zadavateli, jak zmiňují již Grubb a McDaniel (2007).

Empirických důkazů o vztahu integrity nebo svědomitosti a míry zkreslování je poměrně málo, tento vztah je kromě výše uvedeného zahrnut zejména v teoretických modelech jednotlivých autorů. Jedná se o aktuální téma, které je třeba empiricky ověřit, jak poukazují sami autoři daných modelů (Goffin & Boyd, 2009; Levashina & Campion, 2006; McFarland & Ryan, 2006; Roulin, Krings, & Binggeli, 2016).

Mezi další interindividuální rozdíly ovlivňující míru záměrného zkreslování bývá řazen machiavelismus. Machiavelismus je rys, který odráží individuální snahu dosahovat vlastních zájmů za každou cenu (Christie & Geis, 1970). Tento rys je empiricky spojen s tendencí lhát a podvádět (Snell, Sydel, & Lueke, 1999). Současně je pro tyto jedince typická snaha strategicky se prezentovat. Jedinci s vyšším skórem machiavelismu mají větší tendenci skrývat své neatraktivní osobnostní vlastnosti (Hogue, Levashina, & Hang, 2013).

McFarland a Ryan (2000) empiricky potvrdili souvislost míry zkreslování a neuroticismu. Jedinci s vyšší mírou neuroticismu se více zajímají o vhodnost svého chování ve vztahu k sociálním normám a názoru druhých lidí (Costa & McCrae, 1992). Právě vzhledem k jejich zájmu o názory druhých mají tito lidé dle McFarlanda a Ryana (2000) větší tendenci vytvářet lepší dojem a záměrně zkreslovat.

3.3 Situační faktory záměrného zkreslování a jejich vnímání

Důležitým faktorem při realizaci záměrného zkreslování je dle Goffina a Boyda (2009) vnímaná míra potenciálních negativních následků takového chování. Jedinci, kteří jsou schopní a motivovaní, tíhnou ke zkreslování více v případě, že k takovému jednání vidí příležitost a šance na odhalení či míra negativních následků je minimální (Roulin, Krings, & Binggeli, 2016). Minimalizaci příležitostí k záměrnému zkreslování je věnována velká pozornost. Jako poměrně efektivní nástroj se jeví informování tom, že test obsahuje otázky a škály, které jsou na záměrné zkreslování citlivé, a že zjištění takového chování bude mít pro respondenta/uchazeče negativní následky. Efekt účinku obou varování současně je dle práce Dwighta a Donovanana (2003) $d = 0,23$. K podobným výsledkům dospěla i metaanalýza Hougha (1998), na celkovém vzorku téměř 15 000 uchazečů a zaměstnanců dospěl k závěru, že varování před záměrným zkreslováním a zdůraznění negativních následků vede k minimalizaci záměrného zkreslování.

Dalším důležitým faktorem je dle modelů Goffina a Boyda (2009) a McFarlanda a Ryana (2000) potřeba zkreslovat. Tato potřeba se dle autorů skládá ze dvou faktorů. Prvním faktorem je touha po dosažení žádoucího výsledku, v případě žádosti o zaměstnání např. touha získat danou pozici, tedy ve smyslu individuální potřeby uspět. Druhým faktorem je míra vnímaného rozdílu mezi skutečnými vlastnostmi a dovednostmi jedince a vnímaným ideálním způsobem odpovídání. V případě, že je vnímaný rozdíl příliš velký, existuje dle Goffina a Boyda (2009) větší pravděpodobnost k záměrnému zkreslování.

Jedinci, kteří skórují v dané charakteristice či znalosti přirozeně vysoko nemají motivaci si ještě více přilepšovat (McFarland & Ryan, 2000). Třetím zmiňovaným faktorem je míra soutěživosti.

3.3.1 Soutěživost jako faktor záměrného zkreslování

Faktor soutěživosti je dle Roulina, Kringse a Binggelie (2016) a Tetta a Simoneta (2011) dalším prediktorem záměrného zkreslování. Soutěživost je osobnostní rys, který se aktivuje v porovnání self a druhých lidí v situacích orientovaných na výhru či prohru (Tett & Simonet, 2011). Jenkins, Zyzanski a Rosenman (1979) definují soutěživost jednoduše jako touhu zvítězit v interpersonálních situacích. Dle Spence a Helmreicha (1983, 41) zahrnuje soutěživost „... *potěšení z interpersonální soutěže, touhu vyhrát a být lepší než ostatní*“.

Kohn (1992) rozlišuje mezi dvěma základními druhy soutěživosti. Popisuje soutěživost strukturální, která se váže ke konkrétní situaci a je silně orientována na výsledek v podobě výhry. Tento typ soutěživosti je uplatňován zejména v situacích, kdy výhra jedince znamená prohru ostatních. Strukturální soutěživost může být přítomna i za situace, kdy spolu jednotliví soutěžící neinteragují, pouhé vědomí o jejich existenci může vést k aktivaci soutěživosti. Názorným příkladem může být informace stážistům v organizaci, že pouze polovina z nich získá nabídku stálého zaměstnání. Horneyová (1937) popisuje extrémní míru tohoto druhou soutěživosti, kterou nazývá hypersoutěživost. Hypersoutěživost v jejím pojetí reprezentuje extrémní potřebu jedince soutěžit za každou cenu za účelem zachování vlastní hodnoty (Horney, 1937).

Dalším druhem soutěživosti je dle Kohna (1992) soutěživost záměrná (intentional), zahrnující vnitřní potřebu jedince být nejlepší. V tomto případě se jedná o vlastní proaktivitu jedince být lepší než ostatní. V porovnání se strukturální soutěživostí tak není nutná přítomnost odměny, výhry či vědomí o dalších „soutěžících“. Kohnovo (1992) pojetí záměrné soutěživosti je totožné s definicí soutěživosti dle Spence a Helmreicha (1983).

Sampson (1989) rozlišuje podobně jako Kohn (1992) mezi dvěma druhy soutěživosti, hypersoutěživostí definovanou v souladu s Horney (1937) jako potřebou vyhrát za každou cenu a soutěživostí za účelem osobního rozvoje. Jedinci s vyšší mírou soutěživosti za účelem osobního rozvoje se nesoustředí na porážku ostatních, je pro ně typický respekt k soupeřům a orientace na hledání příležitostí k novým zkušenostem a rozvoji.

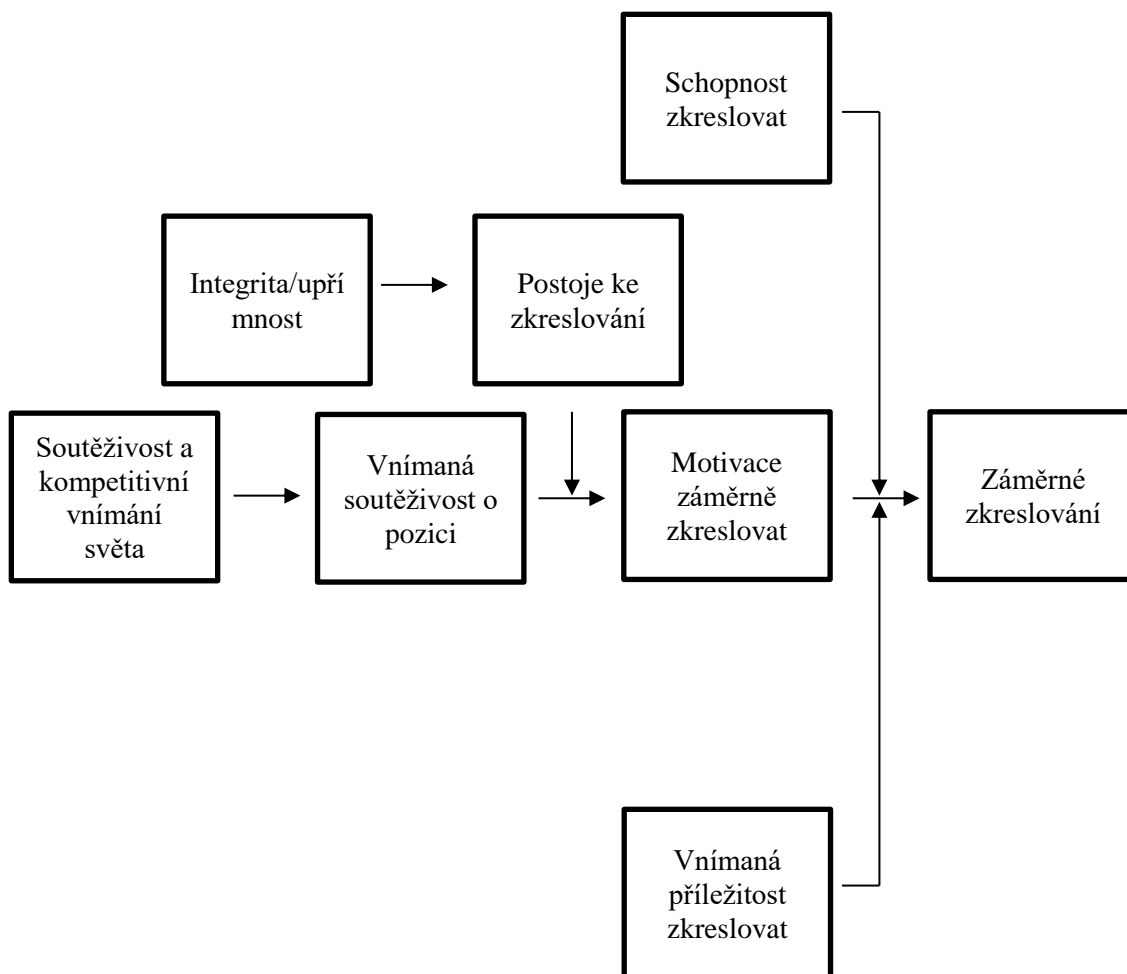
Ross, Rausch a Canada (2003) se blíže věnovali vztahu hypersoutěživosti a jednotlivých faktorů pětifaktorové teorie. Nalezli negativní korelaci hypersoutěživosti a škály přívětivosti, pozitivní vztah se škálou neuroticismu a žádný vztah se škálou svědomitosti. Při bližší analýze jednotlivých faktorů našli u facetu cílevědomost pozitivní korelaci s hypersoutěživosti. Stejný vztah cílevědomosti byl autory nalezen i u soutěživosti za účelem osobního rozvoje. Goffin a Boyd (2009) tak na základě těchto informací předpokládají vztah soutěživosti a záměrného zkreslování.

Roulin, Krings a Binggeli (2016) přisuzují ve vztahu k soutěživosti a záměrnému zkreslování význam lidské tendenci vnímat svět jako nemilosrdnou džungli charakterizovanou amorálním bojem o moc a zdroje. Tuto tendenci nazývají kompetitivní vnímání světa. Kompetitivní vnímání světa vychází z kombinace osobnostních charakteristik (např. machiavelismu) a vystavení se sociálnímu prostředí zahrnujícímu dominanci, nerovnost a soutěživost (Duckitt & Sibley, 2010). Tato charakteristika je výraznější u jedinců s nižší mírou přívětivosti a poctivosti (Sibley & Duckitt, 2009) a je stabilní v čase (Perry, Sibley, & Duckitt, 2013).

Jedinci s vysokou mírou této charakteristiky mají dle autorů větší motivaci záměrně zkreslovat, jelikož jsou více orientováni na chování ostatních. Podobně Sibley a Duckitt (2013) usuzují, že kompetitivní vnímání světa je uplatňováno zejména v situacích, kde je významná přítomnost dalších soutěžících. Ve vysoce kompetitivních situacích, jako je výběr zaměstnanců, je míra vnímání soutěživosti ještě vyšší, English, Griffith, Graseck a Steelman (2005, in Griffith & Converse, 2012) ve své studii zjistili, že 74 % uchazečů se domnívá, že jejich konkurenti záměrně zkreslují.

Roulin, Krings a Binggeli (2016) považují ve svém modelu záměrného zkreslování v procesu výběru zaměstnanců kompetitivní vnímání světa za jeden z faktorů, který ovlivňuje míru vnímané soutěživosti. Vnímaná soutěživost ovlivňuje spolu s postoji k záměrnému zkreslování motivaci jedince záměrně zkreslovat, tato motivace v kombinaci se samotnou schopností jedince záměrně zkreslovat a vnímanou příležitostí k takovému jednání vede ke konečnému zkreslování/nezkreslování, jak názorně ukazuje obrázek č. 2: Výseč z Dynamického modelu záměrného zkreslování.

Obr. 2: Výšeč z Dynamického modelu záměrného zkreslování (Roulin, Krings, & Binggeli, 2016).



3.3.2 Metody identifikace záměrného zkreslování

Napříč studii se setkáváme s celou řadou metodologických postupů, škál a metod, prostřednictvím kterých identifikujeme míru záměrného zkreslování. Každá metoda má své klady i zápory, v této podkapitole se stručně věnuji vybraným přístupům.

V oblasti výzkumu záměrného zkreslování se nejčastěji setkáváme s vnitrosubjektovými designy, kdy je respondentům administrována stejná metoda za různých podmínek ve stanoveném časovém odstupu jednotlivých měření. Míra záměrného zkreslování je pak operacionalizována jako rozdíl naměřených hodnot (Arthur, Glaze, Villado, & Taylor, 2010; McFarland & Ryan, 2000; Tonkovič, 2012). Tyto výzkumy jsou obvykle realizovány v experimentálním prostředí, nejčastěji na studentech vysokých škol. Podobný design v reálném prostředí zrealizovali Hogan, Barrett a Hogan (2007) na vzorku přes 5000 odmítnutých uchazečů o zaměstnání, kteří se hlásili o zaměstnání znovu. Často se pak také setkáváme se srovnáváním skóre za podmínek výběrového řízení a následného

testování ex post u přijatých kandidátů. Výše zmíněné designy mají své nevýhody, laboratorní výzkumy či výzkumy na studentech za instrukce „představte si, že jste na výběrovém řízení“ mají svou omezenou ekologickou validitu, jelikož v takových případech hrají roli další proměnné. Testování v reálném výběrovém řízení a následně ex-post po nástupu jedince do zaměstnání je z pohledu ekologické validity kvalitnější, ztrácíme zde však většinu výzkumného vzorku a současně stojí testování na předpokladu, že přijatý uchazeč již nemá motivaci zkreslovat (Donovan, Dwight, & Schneider, 2013).

Nutnost opakovaného měření je v reálném prostředí technicky velmi náročná. Alternativou je mezisubjektový design výzkumu. V tomto případě jsou srovnávány dvě nezávislé skupiny (např. uchazeči a zaměstnanci) a identifikovány rozdíly (Hogan, Barrett, & Hogan, 2007). Slabinou takových designů je ztráta individuální variability v záměrném zkreslování a častá nemožnost randomizovat skupiny (Ellingson, Sackett, & Connelly, 2007).

Alternativou je také využití falešných položek, z angl. bogus items. Jedná se o položky, které se na první pohled tváří jako položky vztahující se k dané oblasti, obsahují však neexistující předmět, ať už je to postup, proces, program a další. Takovou položku by pak měl každý zodpovědět negací (Burns & Christiansen, 2011). Respondenti však reagují na tyto položky poměrně často pozitivně, až ve 45 % případů odpoví pozitivně alespoň na jednu (Anderson, 1984). Ve 20 % případů vyjádří znalost neexistujícího předmětu, postupu, procesu či programu i za upřímných podmínek, tato skutečnost může být způsobena nevědomou záměnou za podobný pojem, který je obsahem otázky (Dwight & Donovan, 2003). Nevýhodou falešných položek je kromě výše uvedeného také zaměření na vybranou oblast, v otázce výzkumu je lze tedy uplatnit pouze na velmi úzkou skupinu. Tuto nevýhodu se pokusili vyřešit Paulhus, Harms, Bruce, a Lysy (2003) metodou nazvanou overclaiming, v překladu přehánění. Jedná se o set obecných znalostních otázek, mezi kterými jsou zakomponovány otázky falešné. Univerzalita je značnou výhodou, nevýhodou je však znalostní povaha a nepřilnavost ke konkrétní oblasti.

Jako slibná metoda k identifikaci záměrného zkreslování se jeví tzv. idiosynkratické položky autorů Kuncela a Bornemana (2007). Tato metoda pracuje s položkami, které mají za upřímných podmínek normální rozložení, ale za podmínek záměrně zkreslujících rozložení bimodální. Autoři usuzují, že se jedná o položky, kdy respondent nezná žádoucí odpověď a rozhodne se pro jeden nebo druhý extrém. Na základě statistické analýzy pak byli schopni identifikovat správně typ administrace za instrukce záměrného zkreslování až

ve 37 % případů, a to pouze s 1 % falešně pozitivních výsledků. Původní práce byla však realizována na vzorku studentů a je třeba vyřešit celou řadu dalších otázek před její aplikací v praxi (Kuncel, Borneman, & Kiger, 2011).

3.3.3 Sociální desirabilita

Nejpoužívanějším přístupem k identifikaci záměrného zkreslování jsou dle Kuncela, Bornemana a Kigera (2011) právě škály sociální desirability. Dle Zerba a Paulhuse (1987) mají lidé větší tendenci jevit se více altruisticky a společensky, než ve skutečnosti jsou. Definují sociální desirabilitu jako „*tendenci jedinců prezentovat se v lepším světle s ohledem na současné sociální normy a standardy*“ (Zerb & Paulhus, 1987, 250). Chung a Monroe (2003, 292) popisují sociální desirabilitu ve stejném duchu jako „*obecnou tendenci jedince prezentovat se takovým způsobem, díky kterému bude vypadat dobře s ohledem na kulturní normy a standardy chování*“. Paulhus (2002) definuje sociální desirabilitu jednoduše jako tendenci uvádět přehnaně pozitivní sebepopis. Sociální desirabilita je tak mimo jiné považována za zdroj potenciálního zkreslení odpovědí v dotazníkových metodách (Zerb & Paulhus, 1987).

Začátkem druhé poloviny minulého století byly identifikovány dva hlavní faktory sociální desirability (Messick, 1962), které byly následně popsány jako faktor nevědomého zkreslování a faktor záměrného, vědomého zkreslování (Damarin & Messick, 1965). Paulhus (1984) v návaznosti na své předchůdce přišel s terminologickým rozdělením na škálu vytváření dobrého dojmu (impression management) a škálu sebeklamání (self-deception).

Škála sebeklamání zahrnuje nevědomou tendenci jevit se v lepším světle. Jedná se způsob prezentace, kdy jedinec pozitivně nadhodnocuje své sociálně žádoucí charakteristiky a skutečně věří, že vypovídá pravdivě. Jedinci skórující vysoko na této škále odpovídají zvýšeně narcistně a vyjadřují nízkou znalost sebe sama (Clough, 2009). Tato škála je poměrně úzce spojená s osobností a je tedy méně náchylná na zkreslení ze situačních příčin. Důvodem mohou být i jednotlivé položky škály, které jsou hodnoceny jako méně sociálně žádoucí v porovnání se škálou vytváření dobrého dojmu. Položky této škály se týkají i otázek grandiozity a nadměrné sebedůvěry (Pauls & Crost, 2004). Škála sebeklamání koreluje nejsilněji s neuroticismem (-0,54) a dále středně silně se škálou svědomitosti (0,42) a extravertí (0,31) (Li & Bagger, 2006).

Škála vytváření dobrého dojmu představuje míru záměrného zkreslování odpovědí za účelem vytváření dobrého dojmu. Jedinci skórující vysoko se snaží odhadnout žádoucí odpověď vzbuzující pozitivní dopad a pro takovou odpověď se rozhodují (Paulhus, 1988). Dle Paulhuse (1991) je tato škála více ovlivnitelná situačními okolnostmi a motivačními pohnutkami, které mohou znehodnotit validitu získaných dat. Vytváření dobrého dojmu je tedy více založeno na stylu odpovídání než na osobnostních charakteristikách. Situační variabilitu škály vytváření dobrého dojmu potvrdili Lönnqvist, Verkasalo, Tuulio-Henriksson, Lönnqvist a Paunonen (2007). Zatímco ve škále sebeklamání není mezi uchazeči a zaměstnanci rozdíl, ve škále vytváření záměrného dojmu již tento rozdíl najdeme. Škála vytváření dobrého dojmu však stejně jako škála sebeklamání koreluje se škálou svědomitosti ($r = 0,42$) a neuroticismu ($r = -0,35$) (Li & Bagger, 2016).

Paulhus (1988) později rozdělil škálu sebeklamání dle tendence vyzdvihovat své dobré charakteristiky a popírat charakteristiky negativní. Následně rozpracoval koncept ještě podrobněji, každý ze dvou základních faktorů rozdělil na další dva faktory nižšího řádu (Paulhus, 2002). Otázkou je, zda podrobnější rozdělení přináší adekvátní přidanou hodnotu (Gładyszová, 2015). V oblasti záměrného zkreslování se však nejčastěji setkáváme právě s rozdělením na škálu sebeklamání a škálu vytváření dobrého dojmu (Kuncel, Borneman, & Kiger, 2011).

Využití škály sociální desirability k identifikaci záměrného zkreslování je však předmětem kritiky. Míra zkreslení na škálách sociální desirability totiž neodpovídá míře zkreslení na dalších obsahových škálách. Na základě zkreslení na škále sociální desirability tedy nelze korigovat zkreslení na dalších škálách (Hough, 1998; Schmitt & Oswald, 2006). Sociální desirabilita také sleduje styl odpovědí, který se nevztahuje k obsahu jednotlivých položek, ale k jejich sociální žádoucnosti (Kuncel, Borneman, & Kiger, 2011). Položky sociální desirability často obsahují tvrzení, u kterého je minimální pravděpodobnost, že se takového chování člověk nikdy nedopustil, např. „nikdy jsem neodhodil žádné smetí na ulici“. Člověk, který s takovým tvrzením souhlasí, je pravděpodobně označen za zkreslujícího, ačkoliv může být tvrzení pravdivé (Griffith & Peterson, 2008). Rozdíl v míře sociální desirability napříč pohlavími je dle Paulhuse (1984) malý, ve škále vytváření žádoucího dojmu skórují muži níže, ve škále sebeklamání skórují naopak výše.

Škály sociální desirability jsou patrně velmi náchylné k záměrnému zkreslování, jelikož je poměrně snadné identifikovat žádoucí směr odpovídání. Viswesvaran a Ones (1999) zjistili, že při instrukci „fake good“, tedy „zkreslujte do maximální možné míry“,

činí rozdíl v porovnání s upřímnou administrací více než jednu standardní odchylku, téměř dvakrát více než u škály dotazníku NEO Big Five. Hough, Eaton, Dunnette, Kamp a McCloy (1990) uvádí míru účinku za stejných podmínek jako Viswesvaran a Ones (1999) $d = 0,87$. I při bližším prozkoumání na úrovni škál dochází při instrukci „fake good“ k podobné míře nadhodnocení v obou škálách (Pauls & Crost, 2004).

Každá z výše uvedených metod detekce záměrného zkreslování má své výhody a nevýhody. V současnosti neexistuje univerzálně platná metoda identifikace záměrného zkreslování, která by spolehlivě v reálném prostředí určovala, zda k takovému chování došlo či nedošlo. Ačkoliv existuje několik poměrně nových metod, jako jsou idiosynkratické položky, které si kladou za cíl na základě statistické analýzy záměrné zkreslování identifikovat, stále nedosahují takových kvalit, aby mohly být užity v praxi. Současný výzkum spoléhá stále na vnitrosubjektový a mezisubjektový design a využití sociální desirability, a to navzdory metodologickým problémům.

3.4 Dopad zkreslování na validitu získaných dat

Problematika záměrného zkreslování je stále aktuálním tématem, zejména v kontextu zkreslování nekognitivních diagnostických metod. Celkový vliv záměrného zkreslování na validitu jednotlivých nástrojů a samotná prevalence zkreslování jsou stále předmětem výzkumů a debat.

Jak jsem uvedl již v předchozích odstavcích, respondenti dokáží pozitivně i negativně zkreslit své odpovědi, jsou-li k tomu instruováni v experimentální situaci. U škál NEO Big Five je efekt v průměru o 0,5 standardní odchylky, u škály sociální desirability je efekt ještě větší, až 1 standardní odchylka (Hough et al., 1990; Viswesvaran & Ones, 1999). Toto zkreslení má přirozeně vliv na interpretaci individuálních protokolů (Holden, 2006). V případě takto vyvolaného záměrného zkreslování dochází ke snížení validity nástroje (Holden, 2007; Holden & Jackson, 1985).

Efekt a prevalence záměrného zkreslování v přirozených podmínkách není stále kompletně objasněn. Prevalence záměrného zkreslování, ať již přímo u výběrového pohovoru či během zveřejňování osobních informací na internetových platformách burz práce, se v rámci výzkumů pohybuje kolem 30 % v závislosti na metodě detekce záměrného zkreslování. Na základě vyjádření souhlasu s falešnou položkou identifikoval Anderson, Warner a Spencer (1984) 45 % zkreslujících kandidátů. McDaniel, Douglas

a Snell (1997, in Donovan, Dwight, & Hurtz, 2003) se přímo dotazovali na záměrné zkreslování v předchozích žádostech o zaměstnání. 42 % respondentů přiznalo uvádění nepravdivých údajů za účelem vytvoření lepšího dojmu. U vnitrosubjektových designů se shodně pohybujeme kolem 30 %, Arthur, Glaze, Villado a Taylor (2010) uvádí, že 36 % respondentů ve výběrové situaci záměrně zkreslovalo na škále přívětivosti, 34 % na škále svědomitosti, 33 % na škále emoční stability, 36 % na škále extravertze a 19 % na škále otevřenost vůči zkušenosti. Ellingson, Sackett a Connelly (2007) na druhou stranu neidentifikovali v aplikovaném vnitrosubjektovém designu na uchazečích a zaměstnancích výrazné rozdíly v jednotlivých škálách a argumentují, že záměrné zkreslování není v reálných situacích až tak rozšířené.

Komar et al. (2008) uvádí, že záměrné zkreslování má vliv na konstruktovou validitu škály svědomitosti a experimentálně identifikovali řadu parametrů, které validitu negativně ovlivňují. Griffin, Hesketh a Grayson (2004) a Stark, Chernyshenko, Chan, Lee a Drasgow (2001) našli porovnáním odpovědí uchazečů a zaměstnanců v nekognitivních diagnostických metodách výrazný rozdíl v psychometrických vlastnostech a faktorové struktuře daného nástroje. Robie, Zickar a Schmit (2001) a Smith, Hanges a Dickson (2001) však tyto rozdíly ve faktorové struktuře a psychometrických vlastnostech nepotvrdili. Hogan, Barrett a Hogan (2007) na druhou stranu považují dopad záměrného zkreslování na validitu měřících nástrojů za minimální. V rámci vnitrosubjektového designu výzkumu na 5266 opakovaných uchazečích nenašli výrazné systematické změny v jednotlivých škálách. Argumentují tak, že v reálném prostředí není záměrné zkreslování až takový problém.

Současný stav poznání tedy po empirické stránce dostatečně neobjasňuje jak problematiku záměrného zkreslování, tak jeho dopad na validitu jednotlivých nástrojů. Současné teoretické modely zdůrazňující osobnostní charakteristiky, motivaci a situační kontext se jeví jako dobrý start k porozumění této komplexní problematice. Vzhledem k extrémním individuálním rozdílům vedoucím k záměrnému zkreslování (Zickar, Gibby, & Robie, 2004) je třeba se soustředit na teoreticky definované prediktory a empiricky je ověřit. Právě empirickému ověření prediktorů záměrného zkreslování v podobě osobnostní integrity a míry vnímané soutěživosti se věnuje v empirické části této práce.

EMPIRICKÁ ČÁST

4 Výzkumný problém, cíle, hypotézy

Záměrné zkreslování respondentů v testových metodách může negativně ovlivnit validitu těchto metod (Holden, 2006). Navzdory mnohaleté snaze záměrnému zkreslování a jeho prediktorům porozumět se stále jedná o velmi živou oblast, a to jak po teoretické, tak empirické stránce. Ačkoliv je problematice záměrného zkreslování věnována pozornost zejména v oblasti výběru zaměstnanců, má tato problematika mnohem širší přesah.

Teoretické modely záměrného zkreslování definují řadu prediktorů, které mohou k takovému jednání vést. Mezi prediktory patří jak charakteristiky na straně respondenta, tak situační proměnné, které mohou mít na výsledné jednání vliv. Empirické ověření prediktorů je časově i technicky náročné, sami autoři tak vybízejí další výzkumníky k empirickému ověření jejich modelů.

V rámci předkládané práce ověřujeme vztah integrity osobnosti, vnímané soutěživosti a záměrného zkreslování v níže popsaném experimentálním designu tak, jak jej teoreticky popsali Roulin, Krings a Binggeli (2016).

4.1 Výzkumný cíl práce

Hlavním cílem předkládané práce je ověřit, zda vztah mezi integritou a sociální žádoucností je statisticky významně ovlivněn motivem soutěživosti vloženým mezi měření integrity a sociální žádoucnosti.

Sekundárním cílem je empirické ověření vybraných charakteristik Olomoucké škály zjevné integrity.

4.2 Formulace proměnných a hypotézy

V empirické části pracujeme s následujícími proměnnými:

- proměnná soutěživost je nezávislá, alternativní, dichotomická, experimentální proměnná nabývající dvou úrovní:

- experimentální skupina obdrží v průběhu administrace testové baterie instrukci upozorňující respondenty na srovnávání jejich výsledků s dalšími lidmi a profesemi
- kontrolní skupina obdrží testovou baterii bez instrukce
- rod je nezávislá, alternativní, dichotomická proměnná nabývající hodnot „mužský“ a „ženský“
- věk je metrická proměnná
- počet let praxe je kategoriální nezávislá proměnná
- skór v Olomoucké škále zjevné integrity je metrická závislá proměnná
- skór ve škále vytváření dobrého dojmu Dotazníku žádoucího stylu odpovídání BIDR-CZ je závislá metrická proměnná

Pro naplnění stanovených cílů výzkumu byly stanoveny 4 hypotézy:

H₁: Vystavení instrukci vyvolávající pocit soutěživosti u experimentální skupiny vede k vyšším skórum ve škále vytváření dobrého dojmu dotazníku BIDR-CZ než ve skupině kontrolní.

H₂: Interakce faktorů integrity a soutěživosti vede u respondentů s nižší mírou integrity k signifikantnímu nárůstu ve škále vytváření dobrého dojmu oproti skupině kontrolní, s narůstající integritou se tento rozdíl vytrácí.

H₃: Ženy skórují v Olomoucké škále zjevné integrity signifikantně výše než muži.

H₄: Věk pozitivně koreluje se skóry v Olomoucké škále zjevné integrity.

5 Aplikovaná metodika

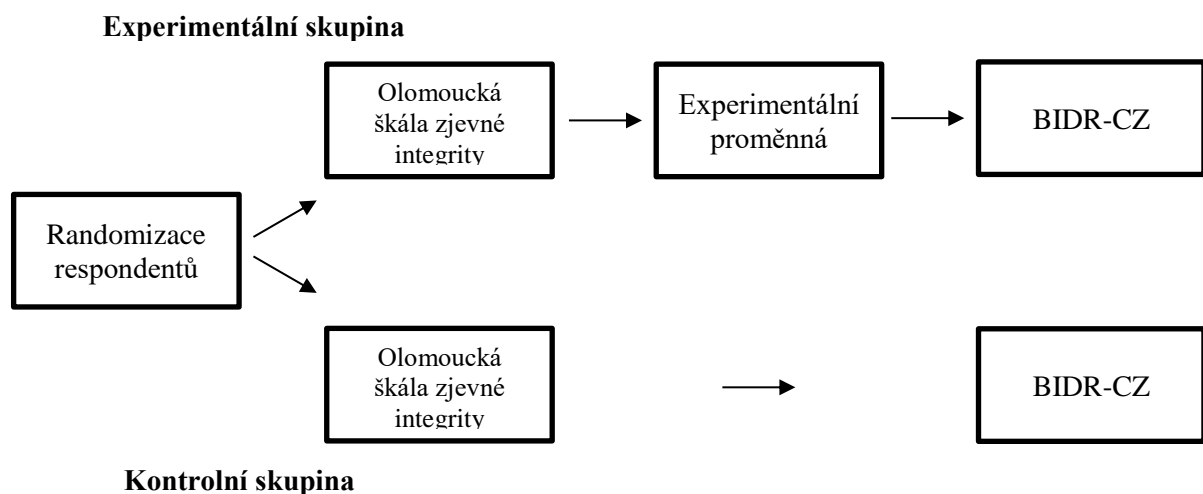
Cílem předkládaného výzkumu je empiricky ověřit teoreticky formulované vztahy mezi uvedenými proměnnými. Pro ověření stanovených hypotéz jsme zvolili kvantitativní experimentální design výzkumu.

5.1 Výzkumný design

Pro ověření vlivu interakce integrity a soutěživosti na záměrné zkruslování jsme zvolili experimentální mezisubjektový design realizovaný online. Za účelem sběru dat byla vytvořena online platforma skrze komerční službu Click4Survey, která umožňuje plnou modifikaci rozhraní dle potřeb uživatele jak po grafické, tak obsahové stránce.

Předkládaný výzkum splňuje základní požadavky na experimentální design, jak je znázorněno na obrázku č. 3.

Obr. 3: Experimentální design výzkumu



Jak je patrné z Obrázku č. 3 pro experimentální i kontrolní skupinu byla vytvořena jedinečná online platforma lišící se v přítomnosti/nepřítomnosti experimentální proměnné. Randomizace respondentů byla zajištěna prostřednictvím definovaného skriptu, který přesměroval respondenta na platformu experimentální či kontrolní skupiny po kliknutí na stanovený odkaz. Konkrétní znění skriptu:

```
<?php
if(mt_rand(0,1))
{
header("location:odkaz na online platformu pro experimentální skupinu");
```

```

    }
    else
    {
header("location:odkaz na platformu pro kontrolní skupinu");
    }
?>

```

Na základě skriptu byl respondent přeměrován do konkrétní platformy skládající se z několika stran. Nezávisle na přidělené skupině vyplní respondent na první straně platformy základní údaje (věk, rod, kraj, druh pracoviště a počet let praxe) a následně Olomouckou škálu zjevné integrity. Třetí strana obsahuje v experimentální skupině instrukci vyvolávající pocit soutěživosti zdůrazněním komparace údajů s výsledky dalších osob a profesí, konkrétní formulace instrukce zní:

„Na následující straně je připraven druhý dotazník, jehož výsledky budou srovnány s výsledky dalších profesí.

Cílem je zjistit, jakou pozici zastávají pedagogičtí pracovníci mezi zástupci ostatních sledovaných profesí v sociálně žádoucích charakteristikách.“

Kontrolní skupina tuto instrukci neobdrží. Záměrně byla zvolena taková platforma, kdy je instrukci věnována celá strana. Respondenti v obou skupinách následně vyplní dotazník BIDR-CZ. Závěrem jsou respondenti podrobně informováni o cílech výzkumu, způsobu informování respondentů o účelu výzkumu je věnována kapitola 5.4 Etické aspekty výzkumu.

Pro detekci míry záměrného zkreslování jsme zvolili Dotazník žádoucího stylu odpovídání BIDR-CZ. Škály sociální desirability jsou v otázce identifikace záměrného zkreslování předmětem kritiky, jak jsem zmínil v teoretické části práce. V našem designu však nevyužíváme dotazník sociální desirability jako nástroj detekce míry záměrného zkreslování v konkrétní metodě, pouze srovnáváme skóry mezi experimentální a kontrolní skupinou tak, jak je tomu v metodologii výzkumu záměrného zkreslování běžné. Využíváme tak vysoké náchylnosti těchto škál k záměrnému zkreslování (Viswesvaran & Ones, 1999). Sociální žádoucnost otázek dotazníku BIDR-CZ přiznáváme současně v experimentální instrukci.

5.2 Základní a výběrový soubor

Základní soubor předkládaného výzkumu tvoří pedagogičtí pracovníci základních škol v Karlovarském, Plzeňském, Ústeckém, Středočeském, Libereckém a Jihočeském kraji. Důvodem volby uvedeného vzorku je jeho vysoká homogenita, která je nezbytná pro co nejpodobnější interpretaci experimentální instrukce. Zároveň se jedná o skupinu zaměstnanců, tedy o skupinu, na kterou by měla být vyvíjena Olomoucká škála zjevné integrity v budoucnu aplikována. Skupina pedagogů je zároveň v porovnání s ostatními profesemi poměrně dobře dostupná, při realizaci výzkumu tak bylo možné oslovit velké množství pedagogů bez využití zprostředkovatele v podobě třetí strany. Velikost základního souboru popisují v tabulce níže.

Tab. 1: Základní soubor

Kraj	Počet pedagogů žen	Počet pedagogů mužů	Počet pedagogů celkem
Jihočeský	3578	781	4359
Karlovarský	1680	327	2007
Liberecký	2742	524	3266
Plzeňský	3357	586	3943
Středočeský	8334	1392	9726
Ústecký	4982	952	5934
Celkem	24673	4562	29235

Zdroj: Statistická ročenka školství – výkonové ukazatele 2016/2017

Z povahy výzkumu však nebylo možné získat kontakty na všechny pedagogické pracovníky. Výzvu k zapojení do výzkumu tak e-mailovou cestou obdrželi všichni pedagogičtí pracovníci ve výše uvedených krajích, kteří mají na webových stránkách svého pracoviště uvedenou e-mailovou adresu. Webové stránky jednotlivých základních škol byly získány z: <https://www.seznamskol.cz/zakladni-skoly>. Počet oslovených naleznete v tabulce níže. Sběr dat probíhal od 14. listopadu 2017 do 20. prosince 2017.

Tab. 2. Oslovení pedagogové

Kraj	Počet oslovených pedagogů	% ze základního souboru
Jihočeský	1024	23,49 %
Karlovarský	827	41,21 %
Liberecký	783	23,97 %
Plzeňský	1160	29,42 %
Středočeský	2143	22,03 %
Ústecký	1430	24,10 %
Celkem	7367	25,20 %

Z celkem 7367 oslovených pedagogů základních škol otevřelo zasláný odkaz 1674 z nich (22,7 %). Kompletní administraci všech diagnostických metod dokončilo 922 respondentů (55,1 % ze všech započatých administrací). 48 respondentů se však rozhodlo z výzkumu odstoupit, 43 odstupujících respondentů bylo z výzkumu vyřazeno a 5 respondentů neuvedlo identifikační kód pro odstoupení. Tyto případy tedy nebylo možné dohledat a zůstávají v databázi. Z experimentální skupiny odstoupilo 26 respondentů, ze skupiny kontrolní 17 respondentů. Statistická analýza však neukázala signifikantní rozdíl $\chi^2(1, n = 43) = 1,88; p = 0,17$.

Konkrétní počty v jednotlivých krajích uvádím níže.

Tab. 3. Počty respondentů dle krajů

Kraj	Počet respondentů	Žen	Mužů	% z oslovených pedagogů
Jihočeský	177	85	9	17,29 %
Karlovarský	95	67	19	11,49 %
Liberecký	285	92	9	36,40 %
Plzeňský	86	118	18	7,41 %
Středočeský	135	256	28	6,30 %
Ústecký	101	155	23	7,06 %
Celkem	879	773	106	11,96 %

Dále bylo 75 respondentů vyřazeno, jelikož se nejednalo o pedagogické pracovníky základní školy. Data byla pročištěna a dodatečně byli odstraněni 3 respondenti uvádějící nereálný věk (0, 2, 106). Konečný výběrový soubor tvoří 801 pedagogických pracovníků (403 v experimentální skupině a 398 ve skupině kontrolní). Ve výzkumném vzorku převažují pedagogové z druhého stupně ZŠ (440) proti pedagogům prvního stupně (361), nejpočetnější skupinou jsou pedagogové s více než 16 lety zkušeností.

5.3 Použité metody

Olomoucká škála zjevné integrity je v současnosti stále experimentální škála vyvinuta Kristýnou Schneiderovou (2017) v rámci její diplomové práce. Jedná se o 35 položkový inventář, kde se respondenti vyjadřují k jednotlivým tvrzením na pětistupňové škále, 1 – úplně souhlasím, 5 – vůbec nesouhlasím. Nízké skóry v Olomoucké škále zjevné integrity značí vysokou mírou integrity a naopak. 21 položek dotazníku je zaměřeno na morální integritu, 14 položek sleduje ukazatele kontraproduktivního chování. Z celkového počtu 35 položek je 11 položek inverzních. Konceptně vychází položky zaměřené na morální

integritu z Dunnovy (2009) definice integrity. Mezi sledované charakteristiky patří víra v obecná pravidla, spolehlivost, důvěryhodnost, neochota porušit vlastní zásady a další. Položky zaměřené na posouzení vlastního kontraproduktivního chování sledují méně závažné projevy, jakými jsou například kvalita odváděné práce, pozdní příchody do zaměstnání, vztahy s kolegy a další (Schneiderová, 2007). Psychometrické vlastnosti dotazníku byly zatím ověřeny pouze v rámci citované diplomové práce. Byla nalezena pozitivní korelace zjevné integrity a škálou svědomitosti NEO Big Five ($r = 0,44$), negativní korelace ($r = - 0,20$) mezi zjevnou integritou a skórem kontraproduktivního chování pozorovaného supervizorem a středně silná pozitivní korelace se škálou přívětivosti NEO Big Five ($r = 0,50$).

Dotazník žádoucího stylu odpovídání (BIDR-CZ) je česká verze Paulhusova dotazníku Balanced Inventory of Desirable Responses z roku 1988, který do české podoby převedli Preiss a Mačudová (2013). Jedná se o přeloženou šestou verzi dotazníku obsahující 40 položek rozložených do dvou škál, škály sebeklamání a škály vytváření dobrého dojmu. Prvních 20 položek se vztahuje ke škále sebeklamání, dalších 20 položek ke škále vytváření dobrého dojmu. Popis obou škál je již uveden v kapitole 3.4.1 Sociální desirabilita. Všechny sudé položky dotazníku jsou formulovány inverzně. Respondenti se k jednotlivým výroky vyjadřují na sedmistupňové škále ohraničené sémantickým diferenciálem „není to pravda“ a „naprostá pravda“. Existují dva způsoby vyhodnocení, způsob kontinuální zahrnující součet jednotlivých škál pro konkrétní škálu, nebo způsob dichotomický pracující pouze s extrémními skóry. V rámci naší práce jsme se rozhodli pro přístup kontinuální, který vykazuje vyšší Cronbachovu alfu v porovnání s dichotomickým přístupem hodnocení (Paulhus, 1994 in Stöber, Dette, & Musch, 2002). Pro účely prezentovaného výzkumu bylo ze znění dotazníku vyřazeno po jedné položce z každé škály. Konkrétně se jednalo o položku č. 18. „Někdy pochybuji o svých mileneckých schopnostech“ a položku č. 34 „Nikdy nečtu pornografické knihy nebo časopisy“. Důvodem pro vyřazení byl předpokládaný negativní postoj respondentů ke znění těchto položek (Gladyszová, 2015; Preiss & Mačudová, 2013).

Autoři české verze naměřili Cronbachovu alfu pro škálu sebeklamání 0,70 a pro škálu vytváření dobrého dojmu 0,80. Uvedené hodnoty považují autoři za dostatečné pro využití v základní výzkumné praxi. Škály dotazníku spolu slabě korelují $r = 0,15$, celkově hodnotí autoři psychometrické vlastnosti dotazníku jako dostačující pro výzkumnou praxi (Preiss & Mačudová, 2013).

5.4 Etické aspekty

V rámci experimentálního designu výzkumu jsme se operacionalizací experimentální proměnné formou instrukce dopustili klamání respondentů v experimentální skupině. Této skupině byla sdělena nepravdivá informace v podobě výše uvedené instrukce. Výsledky dotazníku BIDR-CZ nebyly ve skutečnosti s jinými profesemi porovnávány. Důvodem uvedeného klamání je snaha ověřit předpokládaný vztah soutěživosti jakožto situační proměnné Olomoucké škály zjevné integrity a škály vytváření dobrého dojmu. Z povahy cíle práce tak bylo nutné manipulovat situační kontext administrace dotazníků. Etické náležitosti předkládaného výzkumu byly projednány a schváleny Etickou komisí Katedry psychologie UP. Konkrétně byly ošetřeny následovně:

- respondenti byli osloveni na veřejně dostupné e-mailové adresy,
- účast ve výzkumu byla dobrovolná,
- ve výzkumu byla zachována anonymita respondentů, není možné propojit e-mailovou adresu s administrovanými daty,
- respondenti měli možnost administraci v průběhu ukončit,
- před ukončením administrace zadávali respondenti do platformy individuální kód pro účely případného odstoupení z výzkumu,
- ihned po ukončení administrace byli respondenti přesměrováni na text objasňující výzkumný design včetně experimentální proměnné, znění textu naleznete v Příloze č. 2.,
- v závěrečném vysvětlení výzkumu byla respondentům dána možnost z výzkumu odstoupit prostřednictvím individuálně zvoleného kódu, výzkumný tým se zavázal tyto údaje z databáze smazat,
- respondenti měli k dispozici kontaktní údaje na výzkumníka, kterého mohli v případě dotazů kontaktovat.

Jak je již uvedeno výše, odstoupit z výzkumu se rozhodlo 48 respondentů, 43 z nich bylo úspěšně dohledáno a v souladu se závazkem odstraněno z výzkumu. Možnosti kontaktovat výzkumníka využilo minimální množství respondentů v řádu jednotek. V rámci zpětné vazby respondenti obecně oceňovali originální design výzkumu, se kterým se dosud ještě nesetkali, ve třech případech nebyli respondenti s výzkumem spokojeni. Předmětem jejich výtek však nebylo experimentální klamání, ale znění položek.

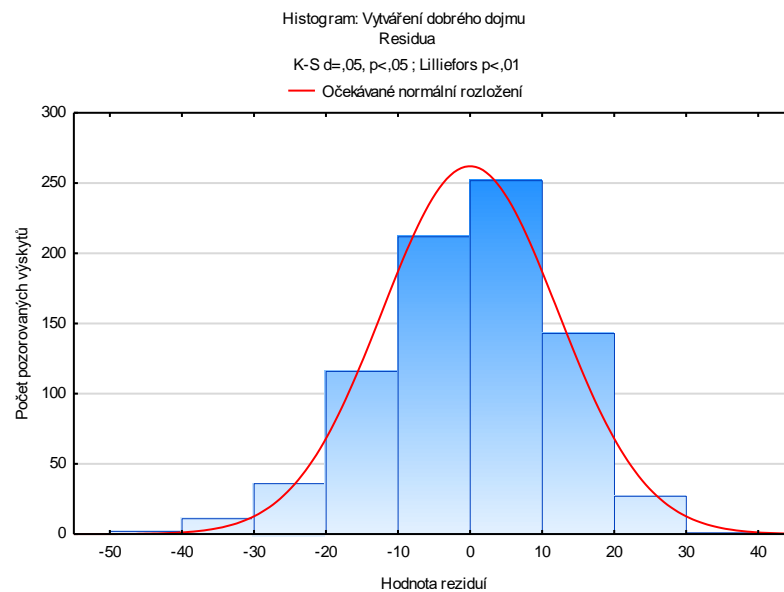
5.5 Vyhodnocení dat

Vyexportovaná data byla zpracována v programu MS Excel a Statistica 12. V případě Olomoucké škály zjevné integrity byla v porovnání s výzkumem Schneiderové (2017) pro účely snazší interpretace interakčních vztahů modelu převrácena autory nastavená interpretační rovina, vysoký skór v Olomoucké škále zjevné integrity v předkládané práci značí vyšší míru integrity, nižší skór v Olomoucké škále zjevné integrity značí nižší míru integrity. Data z dotazníku BIDR-CZ byla zpracována kontinuálním postupem do dvou škál dle manuálu metody.

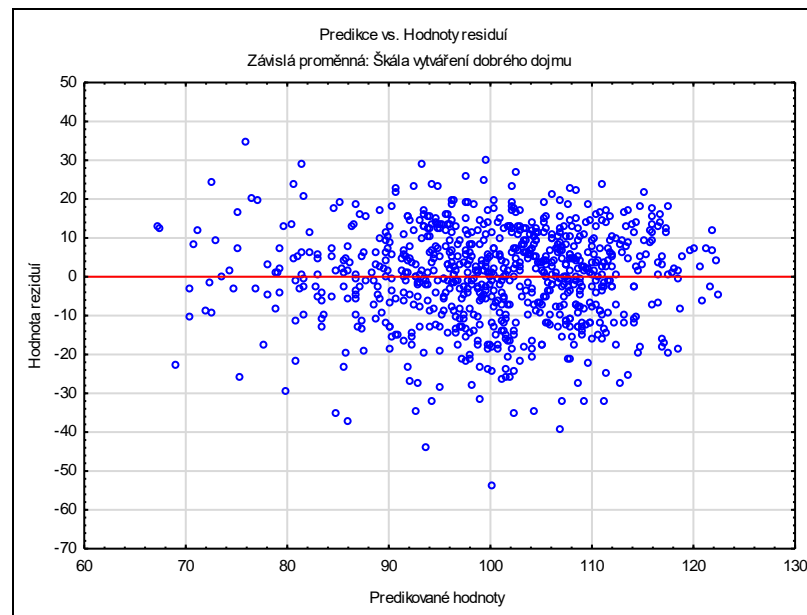
6 Výsledky

Vzhledem k cílům práce bylo využito následujících statistických postupů. Pro ověření hypotéz H_1 a H_2 byl spočítán obecný lineární model. Podmínkou validity modelu je normální rozložení reziduí, které bylo ověřeno Kolmogorovovým–Smirnovovým testem. Kritická hodnota Kolmogorova-Smirnova testu je pro vzorek $N = 801$, $D_{1\max} = 0,05$. Výsledná hodnota K-S testu pro rozložení reziduí spočítaného modelu je $d = 0,05$, $p < 0,05$. Histogram reziduí je znázorněn na Obrázku č. 4: Rozložení reziduí. Druhá podmínka validity modelu se týká rozptylu reziduí. Prezantovaný rozptyl reziduí na Obrázku č. 5: Rozptyl reziduí nenese známky heteroskedasticity. Rozložení tedy nebrání validní interpretaci modelu. I vzhledem k citlivosti testů normality na minimální odchylky u větších souborů tak považujeme podmínku normality modelu za splněnou.

Obr. 4: Rozložení reziduí

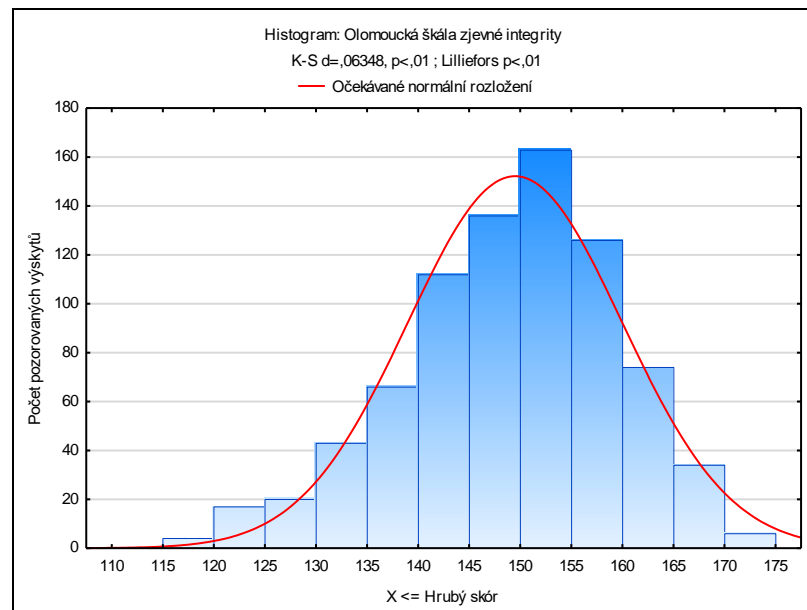


Obr. 5: Rozptyl reziduí

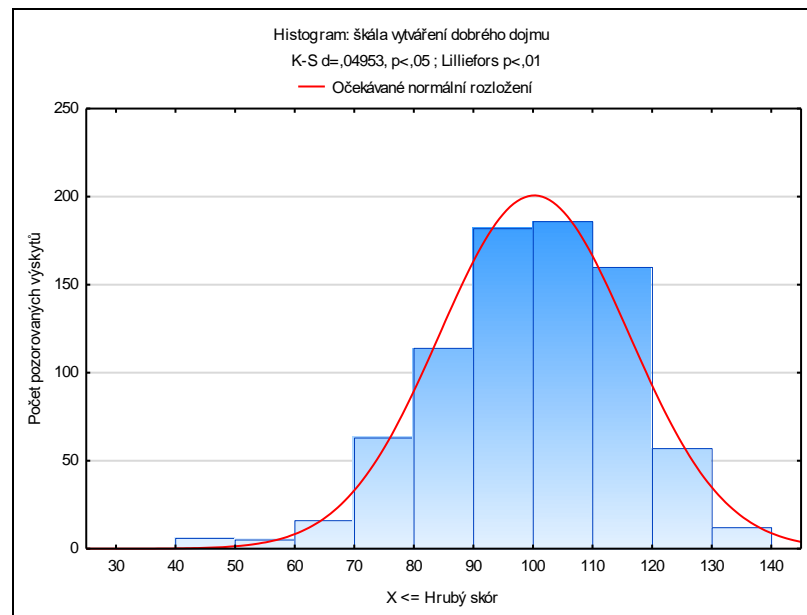


Níže pro úplnost uvádím histogramy rozložení všech sledovaných proměnných.

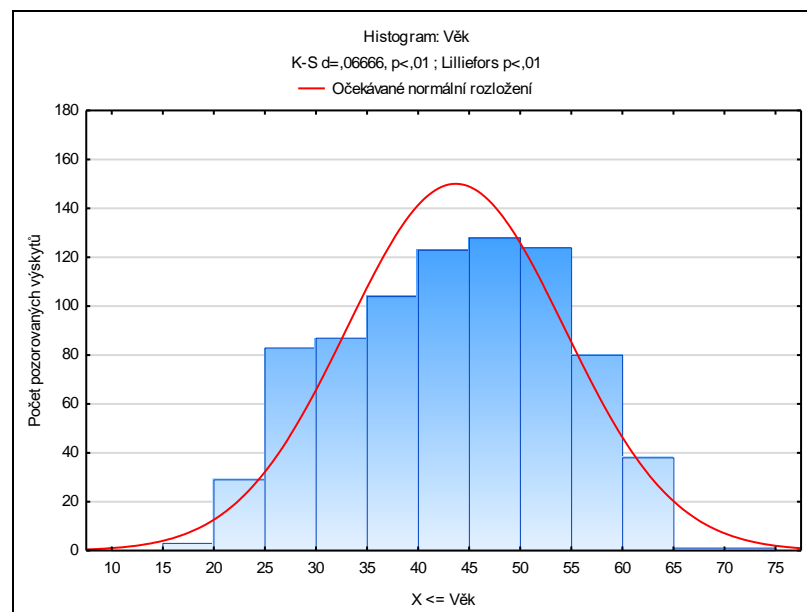
Obr. 6: Histogram rozložení HS Olomoucké škály zjevné integrity



Obr. 7: Histogram rozložení HS škály vytváření dobrého dojmu dotazníku BIDR-CZ



Obr. 8: Histogram rozložení proměnné věku



Sestavený lineární model se skládá z pěti proměnných:

- Závislá proměnná: HS škály vytváření dobrého dojmu
- Kategoriální proměnné: skupina, rod
- Metrické proměnné: HS Olomoucké škály zjevné integrity, věk

Tab. 4: Test součtu čtverců celého modelu vs. součtu čtverců reziduí

Závislá proměnná	Vícenásobné R	Vícenásobné R ²	Upravené R ²	F	p
Vytváření dobrého dojmu	0,63	0,40	0,39	106,33	0,00

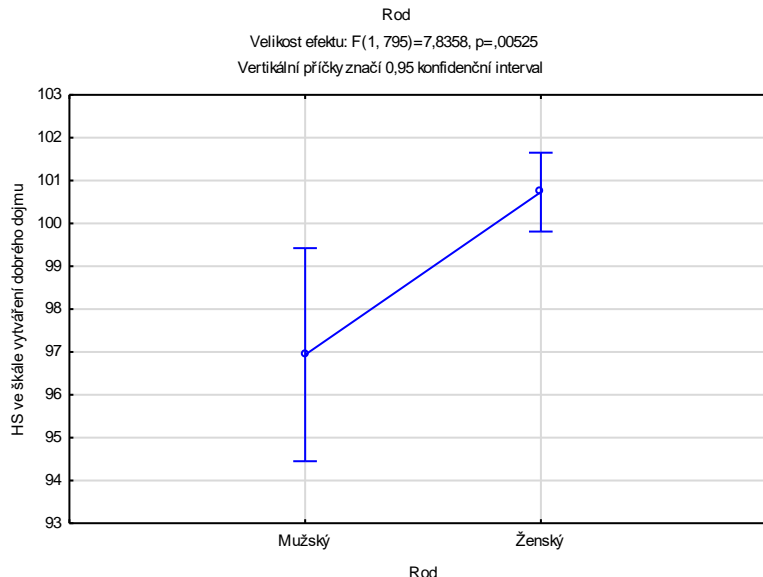
Sestavený model složený z proměnných uvedených výše vysvětluje 40 % rozptylu škály vytváření dobrého dojmu dotazníku BIDR-CZ.

Tab. 5: Signifikance jednotlivých faktorů

Faktor	Úroveň efektu	Koeficient b	Sm. odch.	t	p
Absolutní člen		-45,38	8,62	-5,26	0,00
Rod	Mužský	-3,80	1,36	-2,80	0,01
Rod	Ženský	0,00			
Věk		0,17	0,04	3,94	0,00
Skupina	Exp	16,44	12,56	1,31	0,19
Skupina	Kon	0,00			
Integrita		0,92	0,06	15,89	0,00
Skupina*Integrita	1	-0,10	0,08	-1,15	0,25

Výsledky lineárního modelu ukazují, že muži skórují ve škále vytváření dobrého dojmu dotazníku BIDR-CZ signifikantně níže než ženy, $t = -2,80$; $p = 0,01$).

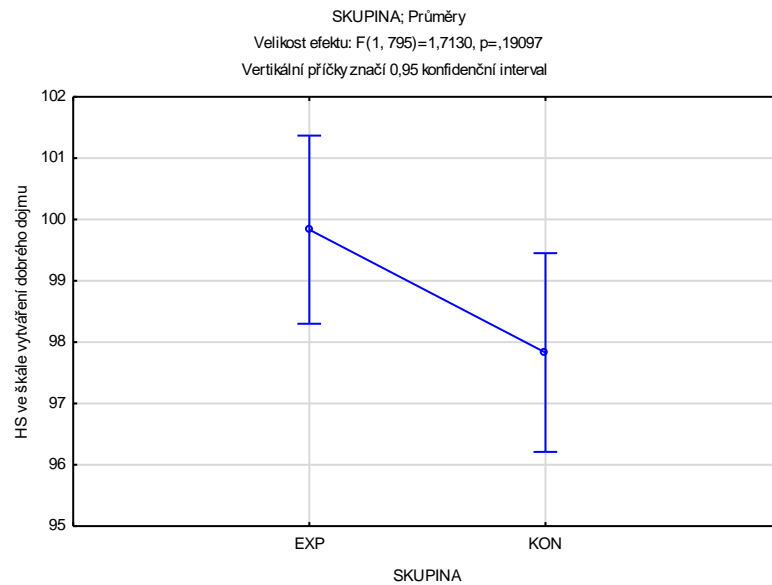
Obr. 9: Vztah rodu a škály vytváření dobrého dojmu dotazníku BIDR-CZ



Jako další signifikantní faktor vysvětlovaného rozptylu škály vytváření dobrého dojmu dotazníku BIDR-CZ se ukázal věk. S každým přibývajícím rokem skórují respondenti ve škále vytváření dobrého dojmu o 0,17 bodu výše.

Faktor skupiny, tedy přítomnosti či nepřítomnosti experimentální proměnné formou instrukce, se neukázal jako signifikantní $t = 1,31$; $p = 0,19$.

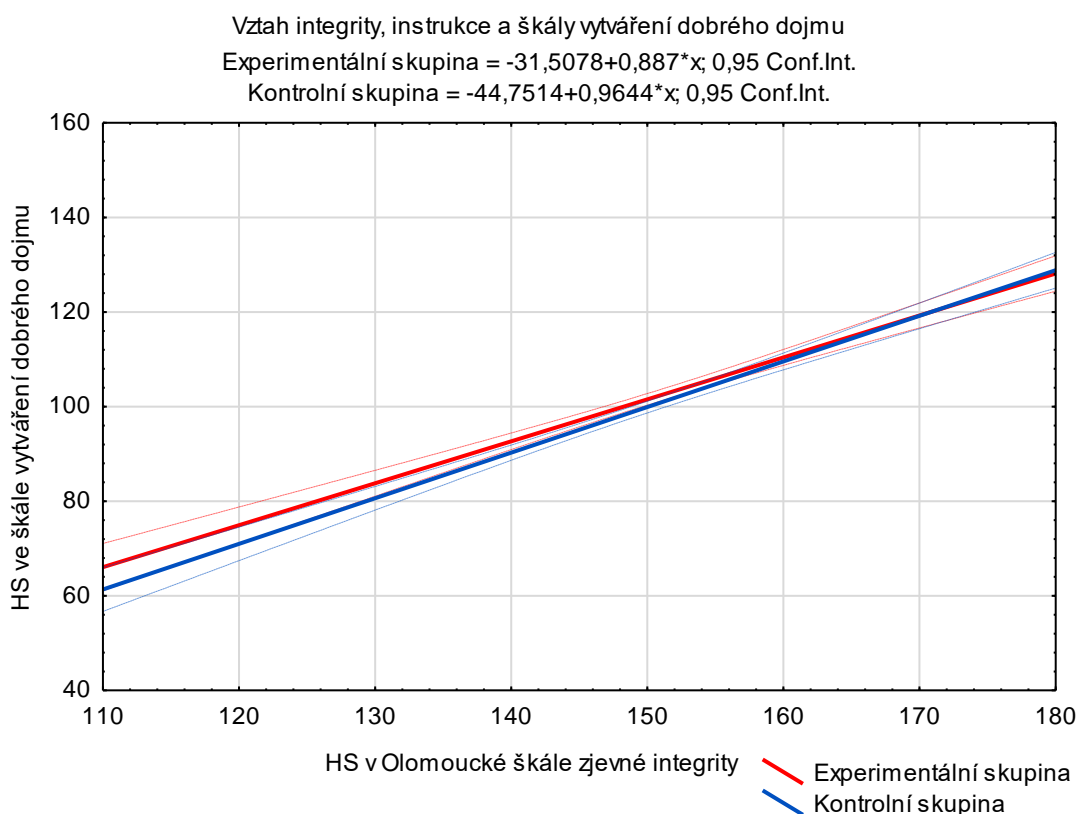
Obr. 10: Vztah skupiny a škály vytváření dobrého dojmu dotazníku BIDR-CZ



Z modelu vyplynula úzká souvislost mezi Olomouckou škálou zjevné integrity a škálou vytváření dobrého dojmu. S každým přibývajícím bodem v Olomoucké škále zjevné integrity roste škála vytváření dobrého dojmu dle modelu v průměru o 0,92 bodu, $t = 15,89$; $p = 0,00$. Korelace obou proměnných pro kontrolní skupinu nezatíženou instrukcí soutěživosti je $r(398) = 0,64$; $p = 0,00$.

Výsledkem modelu je taktéž nesignifikantní vliv interakce faktorů integrity a skupina na hrubý skóre škály vytváření dobrého dojmu, $t = -1,15$; $p = 0,25$. Respondenti s nízkou mírou integrity v experimentální skupině neskórovali po vystavení instrukci k soutěživosti ve škále vytváření dobrého dojmu výše než respondenti s nízkou mírou integrity ve skupině kontrolní, kteří instrukci vystavení nebyli.

Obr. 11: Lineární znázornění interakce skupina*integrita a škály vytváření dobrého dojmu



Z grafu je zřejmý pouze malý rozdíl ve škále vytváření dobrého dojmu dotazníku BIDR-CZ mezi experimentální skupinou, která obdržela instrukci soutěživosti, a skupinou kontrolní. Se zvyšující se mírou integrity se rozdíl mezi skupinami ve škále vytváření dobrého dojmu postupně stírá.

Hypotéza o rozdílu skóre v Olomoucké škále zjevné integrity podle rodu byla ověřena prostřednictvím T- testu. Kritická hodnota Kolmogorovova-Smirnovova testu je pro vzorek $N = 801$, $D_{1max} = 0,05$. Výsledná hodnota K-S testu pro rozložení hrubých skóre Olomoucké škály zjevné integrity je $d = 0,06$, $p < 0,05$. Vzhledem k velikosti vzorku $N = 801$ a platnosti centrálního limitního teorému byl navzdory výše uvedenému zvolen parametrický přístup. „Centrální limitní teorém říká obecně to, že když vezmeme n nezávislých náhodných veličin, které můžou mít bezmála libovolné rozdělení pravděpodobnosti, pak jejich součet se bude normálnímu rozdělení přibližovat o poznání více, než se přibližovala rozdělení jednotlivých náhodných veličin. S rostoucím n tato podobnost poroste a při jeho obrovských hodnotách bude vzniklé rozdělení pravděpodobnosti k nerozeznání od normálního rozdělení“ (Dostál, 2016, 119).

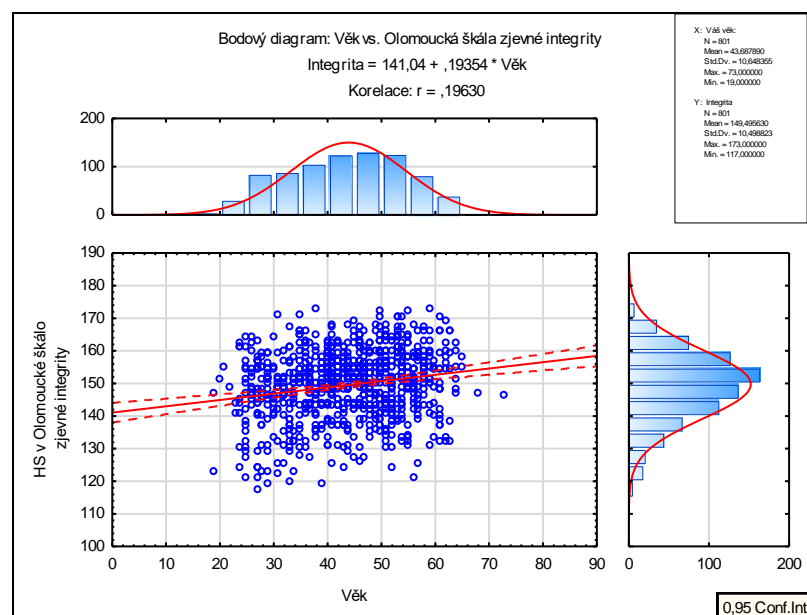
Tab. 6. Rozdíly mezi rody v Olomoucké škále integrity

Proměnná	Průměr ženy	Průměr muži	T-hodnota	SV	p	Počet žen	Počet mužů	F-ratio	p	d
Integrita	150,06	145,44	4,12	799,00	0,00	703,00	98,00	1,24	0,15	0,04

Ženy skórují v Olomoucké škále zjevné integrity signifikantně výše než muži $t(799) = 4,12$; $p = 0,00$. Rozdíl je však poměrně malý, 0,44 směrodatné odchylky.

Pro ověření hypotézy H_4 byla s ohledem na výše uvedená kritéria spočítána Pearsonova korelace věku a hrubých skóre Olomoucké škály zjevné integrity.

Obr. č. 12: Korelace věku a HS Olomoucké škály zjevné integrity



Na vzorku 801 respondentů byla nalezena slabá pozitivní korelace věku a Olomoucké škály zjevné integrity $r(799) = 0,20$; $p = 0,00$.

6.1 K platnosti hypotéz

H_1 : Vystavení instrukci vyvolávající pocit soutěživosti u experimentální skupiny vede k vyšším skóreům ve škále vytváření dobrého dojmu dotazníku BIDR-CZ než ve skupině kontrolní.

- Na základě lineárního modelu nebyl zjištěn pozitivní vliv instrukce na skóre ve škále vytváření dobrého dojmu dotazníku BIDR-CZ, $t = 1,31$; $p = 0,19$, hypotézu H_1 tedy **zamítáme**.

H₂: Interakce faktorů integrity a soutěživosti vede u respondentů s nižší mírou integrity k signifikantnímu nárůstu ve škále vytváření dobrého dojmu oproti skupině kontrolní, s narůstající integritou se tento rozdíl vytrácí.

- Na základě lineárního modelu nebyl zjištěn signifikantní vliv interakce faktorů skupina*integrity, $t = -1,15$; $p = 0,25$, hypotézu H₂ tedy **zamítáme**.

H₃: Ženy skórují v Olomoucké škále zjevné integrity signifikantně výše než muži.

- Na základě spočítaného T-testu bylo zjištěno, že ženy skórují v Olomoucké škále integrity výše než muži, $t(799) = 4,12$; $p = 0,00$, hypotézu H₃ tedy **přijímáme**.

H₄: Věk pozitivně koreluje se skóry v Olomoucké škále zjevné integrity.

- Na základě Pearsonovy korelace byla nalezena pozitivní souvislost mezi věkem a skóry v Olomoucké škále integrity, $r(799) = 0,20$; $p = 0,00$, hypotézu H₄ tedy **přijímáme**.

7 Diskuze

Hlavním cílem předkládané diplomové práce bylo ověřit, zda vztah mezi integritou a sociální žádoucností je statisticky významně ovlivněn motivem soutěživosti vloženým mezi měření integrity a sociální žádoucnosti. Sekundárním cílem práce bylo pak empirické ověření vybraných charakteristik Olomoucké škály zjevné integrity.

Zvolený výzkumný design je vzhledem ke zkoumané problematice poměrně originální. Dominantním přístupem k výzkumu záměrného zkreslování je párové testování v simulovaných situacích či sběr dat v reálném prostředí (Hogan, Barrett; & Hogan, 2007; McFarland & Ryan, 2000; Tonkovič, 2012). Vzhledem k realizovanému online experimentálnímu pojetí tak není mnoho příležitostí pro porovnání realizovaného designu s obdobnými výzkumy. Díky online desingu výzkumu bylo možné oslovit více než 25 % základního souboru a získat poměrně velký a homogenní výzkumný vzorek. Současně s sebou zvolený design nese i řadu nevýhod, největší z nich spatřuji v absenci osobního kontaktu a situačních okolností dotvářejících kontext situace. Odlišujícím prvkem je také zachování anonymity respondentů. Efekt anonymity není však dle Bagiliho (2009) v porovnání s integritou tak velký, jak by se mohlo zdát. Bagili (2009) ve svém výzkumu sledoval vztah integrity a míry přiznané počítačové kriminality. Současně experimentálně manipuloval se třemi úrovněmi anonymity, efekt anonymity však po přidání faktoru integrity do modelu ztratil signifikanci.

Výzkumný vzorek složený z pedagogů základních škol vybraných krajů je ze své podstaty vysoce homogenní. Jedná se o respondenty, kteří dosáhli stejné úrovně vzdělání, vykonávají velmi podobnou práci a pohybují se v podobných kolektivech. Způsob dobrovolného zapojení do výzkumu může být však teoreticky zkreslený samotnými osobnostními charakteristikami pedagogů, kteří měli zájem se výzkumu zúčastnit. Halešová (2015) ve své práci sledovala osobnostní charakteristiky českých pedagogů, kteří se dobrovolně zapojili do realizovaného výzkumu. Výzkum však nebyl realizován online, ale v klasickém formátu tužka-papír. Ve své studii nenalezla na vzorku 405 pedagogů výrazné odchylky od normy, největší rozdíl byl zjištěn ve škále svědomitosti, kde pedagogové skórují v průměru o 2 body výše než populace. Vzhledem k totožnému vzorku získanému za podobných podmínek se domnívám, že se výzkumný vzorek svými osobnostními charakteristikami v dimenzích Big Five výrazně neliší od populační normy. Dalším možným zkreslením vzorku je 48 respondentů, kteří se z výzkumu rozhodli

odstoupit. V souladu s etickými aspekty nebyla tato data nijak analyzována a byla z výzkumného vzorku odstraněna. Není tedy zřejmé, zda se tato skupina výrazně lišila od zbytku vzorku.

Pro dosažení stanovených cílů jsme zvolili Olomouckou škálu zjevné integrity a Dotazník žádoucího stylu odpovídání BIDR-CZ. Olomoucká škála zjevné integrity patří mezi velmi malý počet zjevných testů integrity dostupných v České republice. Na základě práce Schneiderové (2017) se škála jeví jako slibný nástroj měření integrity osobnosti, sekundárním cílem této práce je proto samotné ověření vybraných charakteristik škály a získání potřebných dat pro její další rozvoj. Dotazník BIDR-CZ byl (navzdory kritice týkající se identifikace záměrného zkreslování prostřednictvím škál sociální desirability) zvolen vzhledem ke koncepci realizovaného designu. Presentovaný design nevyužívá skór sociální desirability za účelem korekce skóru jiných metod, samotné skóry v BIDR-CZ jsou srovnávány mezi experimentální a kontrolní skupinou. Důvodem volby BIDR-CZ byla zejména vysoká náchylnost škály vytváření dobrého dojmu k záměrnému zkreslování (Lönnqvist et al., 2007).

První cíl, ke kterému se vztahují hypotézy H_1 a H_2 , byl ověřován prostřednictvím sestaveného lineárního modelu o 5 faktorech, z nichž se 3 faktory ukázaly jako signifikantní. Model vysvětluje 40 % rozptylu škály vytváření dobrého dojmu, což považují za poměrně vysokou hodnotu. Klíčové faktory pro ověření hlavního cíle práce, tedy efekt instrukce a interakce integrity*skupina, se ukázaly jako nesignifikantní. Skupina vystavená instrukci podněcující soutěživost nevykazovala vyšší míru sociální žádoucnosti než skupina, která instrukci vystavena nebyla, $t = 1,31$; $p = 0,19$. Tento výsledek naznačuje, že za podmínky platnosti teoretického postulátu dle modelu Roulina, Kringse a Binggelie (2016) nebyla instrukce dost silná na to, aby v respondentech vzbudila touhu jevit se v lepším světle. Využitá instrukce soutěživosti byla formulována v souladu s Kohnovým (1992) pojetím záměrné soutěživosti orientované na potřebu jedince být lepší než ostatní. V presentovaném designu ale chyběla konkrétní odměna za projevení takového chování, jako je nabídka pracovního místa při absolvování pracovního pohovoru. Ačkoliv byl tento vztah sledován na poměrně velkém vzorku $n = 801$, mohl k negativnímu výsledku přispět i zvolený online design výzkumu, který postrádá osobní kontakt a související efekt situace. Výzkumy záměrného zkreslování jsou obvykle realizovány na uchazečích či při navozené experimentální situaci výběru, Ellingson, Sackett a Connelly (2007) referují o těchto situacích jako o tzv. „high stakes“, tedy o situacích, kde je v sázce

vysoká subjektivní hodnota. Jako možné vysvětlení se tedy jeví nízká schopnost online designu navodit takový dojem. Mezi další možná zkresení patří sdělování podstaty výzkumu mezi pedagogy na daném pracovišti, v takových případech ztrácí experimentální proměnná význam a dochází ke zkresení vzorku. Tato nežádoucí proměnná nebyla ve výzkumu sledována.

Interakce skupina*integrita se taktéž v lineárním modelu neukázala jako signifikantní, $t = -1,15$; $p = 0,25$. Náš předpoklad, že jedinci s nižší mírou integrity, tedy jedinci, jejichž osobní hodnoty jsou více odlišné od hodnot morálních a společenských a kteří častěji přizpůsobují své chování situačnímu kontextu podle definice Dunna (2009), budou instrukcí k soutěživosti ovlivněni více než jedinci s vyšší mírou integrity, nebyl potvrzen. Tento výsledek můžeme z části přisuzovat již nesignifikanci samotné instrukce, o které jsem pojednával v předcházejícím odstavci. Z obrázku č. 11: Lineární znázornění interakce skupina*integrita a škály vytváření dobrého dojmu a z údajů k signifikanci faktoru můžeme usuzovat, že získaná data jsou v souladu s teoreticky stanoveným směrem, tížený efekt však není dost silný. U nižších skóre integrity zde můžeme vidět náznak rozdílu ve škále vytváření dobrého dojmu, který se s narůstající mírou integrity ztrácí. Svou roli zde mohla sehrát i délka administrace, někteří respondenti vyplňovali dotazníky velmi rychle, jiným trvala administrace i 40 minut. V takových případech můžeme polemizovat o tom, zda respondent administraci v průběhu nepřerušil a nevrátil se k ní po delším čase, efekt instrukce by tak v experimentální skupině ztrácel na významu.

Na základě lineárního modelu můžeme tedy říci, že role soutěživosti operacionalizované v souladu s Kohnovým (1992) pojetím záměrné soutěživosti neměla na míru vytváření dobrého dojmu dotazníku BIDR-CZ signifikantní vliv. Domnívám se, že výše uvedené limity online designu výzkumu mohly do určité míry přispět k nesignifikanci výsledků. Tento předpoklad je tak třeba v budoucnu blíže prozkoumat, jako vhodný design se jeví využití reálné „high stake“ situace a alternativní vymezení soutěživosti v souladu s Kohnovou (1992) strukturální soutěživostí.

Za překvapivý výsledek považuji nalezenou souvislost mezi integritou a škálou vytváření dobrého dojmu. Z lineárního modelu vyplývá, že s každým bodem integrity roste škála vytváření dobrého dojmu o 0,91 bodu, $t = 15,87$; $p = 0,00$. Tento trend je patrný již z obrázku č. 11. Samotná korelace proměnných pro kontrolní skupinu nezatíženou instrukcí je taktéž velmi vysoká, $r(398) = 0,64$; $p = 0,00$. Toto zjištění je v protikladu s metaanalýzou Onese a Viswesvaran (1998b), kteří na vzorku 3973 respondentů našli

korelaci $r = 0,08$. Data pochází převážně z výběrových situací, tedy tzv. „high stakes“ situací, u kterých bychom efekt sociální desirability předpokládali ještě vyšší. Podobná souvislost je i mezi skóry v zjevném dotazníku integrity London House Personnel Selection Inventory (PSI), který patří k jednom z nejvyužívanějších v zahraničí, a škálou vytváření dobrého dojmu z Hoganova osobnostního dotazníku. Murphy a Lee (1994), autoři zkoumající souvislosti PSI a vytváření dobrého dojmu, nenalezli signifikantní korelaci mezi vytvářením dobrého dojmu a škálou přiznání krádeže v PSI, pro škálu poctivosti našli dokonce negativní korelaci s integritou $r = - 0,22$. Tyto výsledky jsou v souladu s teoretickým ukotvením vztahu integrity a mírou vytváření dobrého dojmu. Takto silná pozitivní korelace evokuje otázku o předmětu měření obou metod. Zdrojem této nežádoucí korelace může být řada příčin.

Prvním možným vysvětlením této skutečnosti je vysoká náchylnost Olomoucké škály zjevné integrity k sociálně žádoucímu zkreslování. Jedinci, kteří měli potřebu se profilovat sociálně žádoucím směrem, tak mohli do stejné míry činit v obou metodách. Síla korelace tak může být částečně způsobena stejnou mírou zkreslení v obou metodách. Samotná informace o účelu výzkumu ve smyslu sledování osobnostních charakteristik pedagogů by v našem případě vedla ke snaze jevit se v lepším světle v obou metodách.

Další potenciální vysvětlení je to, že Olomoucká škála integrity a dotazník BIDR-CZ měří velmi podobné konstrukty. Empirické podklady zahraničních výzkumů však svědčí o rozdílnosti obou konstruktů, zejména co se týče prediktivních validit, zjevné testy integrity jsou považovány za kvalitní prediktor pracovního výkonu $p = 0,3$ (Ones, Viswesvarana & Schmidt, 1993). Pozitivní souvislost našla i Schneiderová (2017) s využitím Olomoucké škály zjevné integrity. Škála vytváření dobrého dojmu naopak pracovní výkon nepredikuje (Ones, Viswesvaran, & Reiss, 1996; Viswesvaran, Ones, & Hough, 2001). Jak Schneiderová (2017), tak Viswesvaran, Ones a Hough (2001) měřili pracovní výkon prostřednictvím hodnocení nadřízených, ale ani samotná interpersonální povaha hodnocení nevede k signifikantnímu vlivu škály vytváření dobrého dojmu na výkon. Výše uvedené nasvědčuje příčině v samotné Olomoucké škále zjevné integrity.

Za možný zdroj zmíněné vysoké korelace považují také vysokou korelaci Olomoucké škály zjevné integrity a škály přívětivosti $r = 0,5$, která je v případě ostatních testů integrity nižší, nejsilnějším faktorem z Big Five bývá obvykle svědomitost (Schneiderová 2017). Graziano a Tobin (2002) poukazují na pozitivní vztah přívětivosti a škály vytváření dobrého dojmu. Tento vztah může být způsobený povahou přívětivosti, lidé s vysokou

mírou přívětivosti obecně disponují vysokou mírou sociálně žádoucích charakteristik. Ačkoliv Halešová (2015) nenašla ve své práci s pedagogickými pracovníky odlišnosti ve škále přívětivosti v porovnání s normou, vyšší míra přívětivosti v získaném výběrovém souboru by mohla částečně tento vztah vysvětlovat. Právě jedinci s vyšší mírou přívětivosti jsou ochotnější zapojit se do výzkumu.

Výsledky práce ukazují, že jedinci s vysokou integritou skórují vysoko také ve škále vytváření dobrého dojmu dotazníku BIDR-CZ a jsou tak označeni jako potenciálně zkreslující. Toto zjištění vysvětluje i avizovaná necitlivost sociální desirability a možnost jejího zkreslování u jedinců, kteří do vysoké míry poctiví jsou (Griffith & Peterson, 2008). Člověk s vysokou mírou integrity a vysokými morálními hodnotami tak může na škále sociální desirability skórovat vysoko a jevit se jako zkreslující. Vzhledem k metaanalýze Onese a Viswesvarana (1998b) a studii Murphyho a Leeové (1994) se jako pravděpodobnější jeví náchylnost Olomoucké škály zjevné integrity k sociálně žádoucímu zkreslování, která není u standardizovaných metod měření integrity běžná.

Sledovaný efekt instrukce pak může být vzhledem k silné korelaci zkreslen samotnou skutečností, že jedinci skórující nízko v Olomoucké škále zjevné integrity mají po obdržení instrukce velký prostor ke zvýšení svých skóreů v dotazníku BIDR-CZ a naopak.

Vztah integrity a vytváření dobrého dojmu se jeví jako poměrně komplikovaný. Zjevný test integrity PSI koreluje slabě negativně se škálou vytváření dobrého dojmu a pozitivně se škálou svědomitosti (Murphy & Lee, 1998). Olomoucká škála zjevné integrity taktéž pozitivně koreluje se škálou svědomitosti (Schneiderová, 2017), pozitivně však koreluje i se škálou vytváření dobrého dojmu. Na základě získaných dat není možné původ silné nežádoucí korelace s jistotou interpretovat.

Sekundárním cílem práce bylo empirické ověření vybraných charakteristik Olomoucké škály zjevné integrity. Předmětem ověřování byla role věku a rodu na hrubé skóre.

Ženy skórují v Olomoucké škále integrity signifikantně výše než muži, $t(799) = 4,12$; $p = 0,00$, s rozdílem 0,44 směrodatné odchylky, což je v souladu se zjištěním Onese a Viswesvarana (1998a), kteří ve své metaanalýze zjistili rozdíl 0,16 SD. Rozdíl ve směrodatných odchylkách může být způsoben nevyvážeností výzkumného vzorku předkládané studie, ve kterém dominují ženy.

V souladu s uvedenou metaanalýzou je i zjištění o roli věku, kde byla nalezena slabá korelace věku a integrity $r(799) = 0,20$; $p = 0,00$. Výše uvedené charakteristiky tedy odpovídají dalším testům měřícím stejný konstrukt.

V realizovaném výzkumu nebyly zjištěny důkazy o vlivu instrukce či interakce instrukce*skupina na míru vytváření dobrého dojmu. Ze získaných dat můžeme identifikovat trend, který je v souladu se současným teoretickým rámcem. Toto zjištění je limitováno designem studie a jeho prezentovanými nedostatky. Zjištěné informace považují za dobrý vstup pro zkoumání vztahu integrity, soutěživosti a záměrného zkreslování, vztah těchto proměnných je však třeba ověřit v reálném prostředí a reálných situacích na úkor nižší míry kontroly výzkumníka. Jsem přesvědčen, že výzkumný design v reálných situacích výběru umožní kvalitnější a současně přesnější srovnávání se zahraničními metodami využívanými ve stejné situaci a zároveň umožní aplikovat instrukci ve formě odpovídající teorii strukturální soutěživosti. Výsledky týkající se role rodu a věku v Olomoucké škále zjevné integrity přinášejí pozitivní výsledky, které jsou v souladu s vlastnostmi zahraničních testů integrity. Vzhledem k neočekávaně silnému vztahu Olomoucké škály zjevné integrity a škály vytváření dobrého dojmu, který nejsme v současnosti schopni uspokojivě vysvětlit, se jeví jako nezbytné i podrobné prozkoumání struktury Olomoucké škály zjevné integrity.

8 Závěry

Níže jsou uvedeny nejpodstatnější závěry prezentované práce. Nebyl prokázán efekt instrukce soutěživosti vnořené mezi administraci Olomoucké škály zjevné integrity a administraci dotazníku žádoucího stylu odpovídání BIDR-CZ. Respondenti, kteří byli vystaveni instrukci, neskórovali ve škále vytváření dobrého dojmu výše než respondenti, kteří instrukci vystaveni nebyli.

Nebyl potvrzen vliv interakční povahy integrity a soutěživosti na míru sociální žádoucnosti. Respondenti s nižší mírou integrity nebyli instrukcí k soutěživosti ovlivněni více než respondenti s vyšší mírou integrity. V získaných datech můžeme identifikovat určitý trend, který je v souladu s teoreticky navrženým vztahem. Jsme přesvědčeni o nutnosti prozkoumání vztahu integrity, soutěživosti a míry záměrného zkreslování v dalších výzkumech v aplikovaném prostředí.

Byly potvrzeny základní předpoklady o roli rodu a věku na skóry Olomoucké škály zjevné integrity. Získaná data jsou v souladu s údaji obdobných testů integrity v zahraničí. Olomoucká škála zjevné integrity tak neupřednostňuje konkrétní rod do výrazně vyšší míry, než je tomu u testů integrity běžné. Stejně tak je tomu v případě věku.

Byla nalezena silná pozitivní (a nežádoucí) korelace mezi Olomouckou škálou zjevné integrity a škálou vytváření dobrého dojmu Dotazníku žádoucího stylu odpovídání BIDR-CZ. Tuto skutečnost je nutné dále podrobně prozkoumat s ohledem na možný dopad na interpretaci skóru Olomoucké škály zjevné integrity.

Práce poukazuje na potenciální nedostatky online designu výzkumu a příležitostného výběru respondentů pro realizaci experimentálního designu. Pro ověření sledovaných témat je pravděpodobně nutné zaměřit se na sběr dat v reálném prostředí za nesimulovaných situací.

9 Souhrn

Předkládaná práce se zabývá problematikou integrity osobnosti a jejího vztahu k záměrnému zkreslování. Primárním cílem práce bylo prozkoumat vliv vztahu integrity osobnosti a soutěživosti na míru záměrného zkreslování a dále empirické ověření vybraných charakteristik Olomoucké škály zjevné integrity. Tato práce je reakcí na model záměrného zkreslování Roulina, Kringse a Binggelie (2016), který na teoretické rovině popisuje vliv osobnostních charakteristik, motivace, schopností a situačních okolností na záměrné zkreslování.

První kapitola teoretické části je věnována osobnosti, shrnuje ve stručnosti historický vývoj s důrazem na práce Allporta, který nahlížel na osobnost prostřednictvím rysů a osobnostních charakteristik, a jeho pokračovatelů, Raymonda Cattella a Hanse Eysencka, kteří položili základ současnému dominantnímu přístupu k popisu osobnosti u neklinické populace – Big Five. Právě z pětifaktorové teorie vychází současné pojetí integrity osobnosti jako tzv. složeného rysu zahrnujícího faktor svědomitosti, přívětivosti a emoční stability. Pro porozumění konstruktů integrity byly do této části začleněny podkapitoly pojednávající o hodnotách a morálce. Hodnoty ve smyslu přetrvávajícího přesvědčení jedince o sociální výhodnosti určitého chování jsou v kontextu integrity srovnávány právě s pozorovaným či popisovaným chováním, a to za účelem zjištění míry jejich konzistence. Morálka a morálnost jednání pak slouží jako podklad pro obsahové hodnocení integrity jedince.

Druhá kapitola práce je věnována samotné integritě osobnosti. Pojednává o rozdílných přístupech k vymezení daného konstruktů. Soustředí se na základní prvky integrity – externí a interní konzistenci. Externí konzistence vyjadřuje soulad mezi tím, co člověk říká a co dělá, interní konzistence pak označuje soulad mezi individuálními hodnotami, postoji a chováním. V druhé části se pak věnuje konstruktů morální integrity, který kromě interní a externí konzistence zahrnuje také morální faktor v podobě morálky společnosti. V podkapitole Integrita a Big Five je věnován prostor pro vymezení tří základních pohledů na integritu prostřednictvím dimenzí pětifaktorové teorie. Jedná se o přirovnání integrity k faktoru svědomitosti, srovnání integrity s faktorem poctivost-pokora dotazníku HEXACO a v současnosti nejuznávanějším pohledem na integritu osobnosti jako na faktor vyššího řádu složený z faktorů svědomitosti, přívětivosti a emoční stability (seřazeno od faktoru s nejvyšším společným rozptylem). V podkapitole 2. 2 shrnuji základní přístupy k

měření integrity. Věnuji se zde dvěma psychologickým přístupům v podobě zjevných a skrytých testů integrity, u kterých jsou přiblíženy výhody a nevýhody jednotlivých způsobů měření. Prostor je zde věnován i ryze aplikovanému způsobu měření integrity v podobě zkoušek spolehlivosti, kterých je využíváno pro ověření integrity u specifických pozic u Policie ČR, Vězeňské služby a dalšch. Závěrečná část je pak věnována významu integrity pro praxi, prediktivní validitě testů integrity a jejich přidané hodnotě. Testy integrity jsou po obecném intelektu nejlepším prediktorem pracovního výkonu, v podkapitole jsou prezentovány i přesahy integrity do predikce kontraproduktivního chování, efektivity tréninku, leadershipu a dalších oblastí.

Třetí kapitola se zabývá faktory záměrného zkreslování, možnostmi identifikace takového chování a samotným dopadem na validitu získaných dat. Věnuji se zde předpokladům pro samotné zvládnutí záměrného zkreslování v oblasti schopností, osobnostních dispozic a jejich vztahu k situačním proměnným. Mezi hlavní uváděné schopnosti jedince vedoucí k záměrném zkreslování patří obecná inteligence, znalost měřeného konstruktů a schopnost sebeřízení. Z osobních dispozic je pozornost věnována zejména integritě jako negativnímu prediktoru záměrného zkreslování, svědomitosti a dalším dimenzím Big Five. Vzhledem k realizovanému výzkumnému designu jsou v kapitole 3.3 popsány situační proměnné ovlivňující míru záměrného zkreslování. Jedná se o závažnost potenciálních následků při odhalení, subjektivní důležitost žádoucího cíle a úroveň vnímané soutěživosti, která je současně předmětem předkládaného výzkumu. V podkapitole 3.3.1 se tedy soustředím na roli soutěživosti a kompetitivního vnímání světa jakožto potenciálního prediktoru záměrného zkreslování. V závěru jsou popsány základní metody zjišťování a měření záměrného zkreslování a souhrn současného stavu poznání v oblasti dopadu záměrného zkreslování na validitu získaných dat.

V empirické části je prezentován realizovaný výzkumný design ověřující interakční povahu vztahu integrity a soutěživosti na míru záměrného zkreslování spolu s ověřením základních charakteristik vyvíjené Olomoucké škály zjevné integrity. Základní soubor tvoří pedagogičtí pracovníci Jihočeského, Karlovarského, Libereckého, Plzeňského, Středočeského a Ústeckého kraje. Výzvu k zapojení do výzkumu obdrželi všichni pedagogičtí pracovníci z uvedených krajů, jejichž zaměstnavatel je uveden ve volně dostupné databázi základních škol a kteří měli na webových stránkách zaměstnavatele uveden e-mailový kontakt. Celkem bylo osloveno 7367 pedagogů, 25,2 % základního souboru. Samotný výzkumný vzorek tvoří 801 pedagogů z výše uvedených krajů.

Pro ověření stanovených cílů byl zvolen mezisubjektový experimentální design, respondenti byli po kliknutí na zasláný odkaz náhodně přesměrováni do platformy pro kontrolní či experimentální skupinu. Obě platformy obsahovaly stejné psychodiagnostické metody, Olomouckou škálu zjevné integrity a Dotazník žádoucího stylu odpovídání – BIDR-CZ. Experimentální skupina obdržela mezi administrací Olomoucké škály zjevné integrity a dotazníku BIDR-CZ instrukci evokující soutěživost, upozorňující na srovnání výsledků nadcházejícího dotazníku s dalšími profesemi. Právě soutěživost a kompetitivní vnímání světa, na které instrukce cílí, jsou Roulinem, Kringsem a Binggeliem (2016) považovány za prediktory záměrného zkreslování. Testovaným předpokladem tak v našem případě bylo, že jedinci s nižší mírou integrity budou instrukcí ovlivněni více než jedinci s vyšší integritou a budou tak skórovat výše i v Dotazníku žádoucího stylu odpovídání BIDR-CZ. Olomoucká škála zjevné integrity je nově vyvíjený test zjevné integrity skládající se z 35 položek, 21 položek sleduje morální integritu, 14 položek je zaměřeno na vybrané druhy kontraproduktivního chování na pracovišti. Dotazník BIDR-CZ je česká verze Paulhusova dotazníku Balanced Inventory of Desirable Responses z roku 1988, který do české podoby převedli Preiss a Mačudová (2013). Dotazník se skládá ze škály sebeklamání zahrnující nevědomou tendenci jevit se v lepším světle a škály vytváření dobrého dojmu, která zachycuje vědomou tendenci jedince projevovat se sociálně žádoucím stylem. Škála vytváření dobrého dojmu je dle Paulhuse (1991) více náchylná na zkreslení situačními vlivy a je tak vzhledem k designu výzkumu ústředním prvkem této práce. Vzhledem k experimentálnímu designu výzkumu a klamání respondentů byl design výzkumu před jeho realizací schválen Etickou komisí Katedry psychologie FF UP.

Sestavený lineární model skládající se z pěti faktorů vysvětluje 40 % rozptylu škály vytváření dobrého dojmu. Náš předpoklad, že jedinci s nižší mírou integrity budou instrukcí k soutěživosti ovlivněni více než jedinci s vyšší mírou integrity, nebyl potvrzen. Jako nesignifikantní se ukázal i efekt samotné instrukce nezávisle na míře integrity. Ze získaných dat můžeme vyčíst trend, který je v souladu s teoreticky předpokládaným vztahem. V oblasti ověřovaných charakteristik vyvíjené Olomoucké škály zjevné integrity byly nalezeny souvislosti mezi rodem a věkem, které odpovídají charakteristikám obdobných zahraničních metod. Překvapivým zjištěním je velmi silná (nežádoucí) pozitivní korelace Olomoucké škály zjevné integrity a škály vytváření dobrého dojmu dotazníku BIDR-CZ, $r(398) = 0,64$, která není u zjevných testů integrity běžná. Takto silná souvislost (naznačující vysokou míru podobnosti konstruktů měřených oběma

metodami) vzbuzuje otázku náchylnosti Olomoucké škály zjevné integrity ke zkreslování sociálně žádoucím směrem.

Vzhledem ke koncepci online designu na specifické populaci je třeba interpretovat výsledky s ohledem na omezení výzkumu, mezi které patří samotný online design znemožňující osobní kontakt, omezený situační kontext a příležitostný výběr respondentů; poslední uvedený může částečně vysvětlovat vysokou nežádoucí korelaci vlivem vyšší míry přívětivosti vzorku, než je běžné.

Ačkoliv se nepodařilo potvrdit teoreticky stanovené předpoklady týkající se vztahu integrity, záměrného zkreslování a soutěživosti, realizovaná studie přináší na poměrně velkém a homogenním vzorku nová data a poznatky k vyvíjené Olomoucké škále zjevné integrity, která poslouží ke zdokonalení této metody pro její užití v praxi.

Seznam použitých zdrojů a literatury

- Alliger, G., Dwight, S. (2000). A meta-analytic investigation of the susceptibility of integrity tests to faking and coaching. *Educational and Psychological Measurement*, 60, 59–72. doi:10.1177/00131640021970367
- Allport, G. W. (1937). *Personality: a psychological interpretation*. Oxford, England: Holt.
- Allport, G. W. (1961). *Pattern and growth in personality*. New York: Holt, Rinehart and Winston, 1961.
- Allport, G. W.; Odbert, H. S. (1936). *Trait-names: A psycho-lexical study*. Albany, NY: Psychological Review Company.
- Anderson, C. D., Warner, J. L., & Spencer, C. C. (1984). Inflation bias in self-assessment examinations: Implications for valid employee selection. *Journal of Applied Psychology*, 69, 574–580. doi: 10.1037/0021-9010.69.4.574
- Arthur, W., Glaze, R., Villado, A., & Taylor, J. (2010). The magnitude and extent of cheating and response distortion effects on unproctored internet-based tests of cognitive ability and personality. *International Journal Of Selection And Assessment*, 18(1), 1-16. doi:10.1111/j.1468-2389.2010.00476.x
- Ash, P., & Maurice, S. J. (1988). Rediscovering the first clear purpose honesty test. *Journal of Business and Psychology*, 2, 378–382. doi: 10.1007/BF01013769
- Ashton, M.C., Lee, K., Perugini, M., Szarota, P., De Vries, R.E., Di Bias, L., ...
- Boele, D.R. (2004). A six-factor structure of personality-descriptive adjectives: Solutions from psycholexical studies in seven languages. *Journal of Personality and Social Psychology*, 86 (2), 356–366. doi: 10.1037/0022-3514.86.2.356
- Baggili, I. M. (2009). *Effects of anonymity, pre-employment integrity and antisocial*

behavior on self-reported cyber crime engagement: An exploratory study. Disertační práce, 70, 6984.

Berry, C. M., Sackett, P. R., & Wiemann, S. (2007). A review of recent developments in integrity test research. *Personnel Psychology*, 60(2), 271. doi:10.1111/j.1744-6570.2007.00074.x

Bilsky, W., & Schwartz, S. (1994). Values and personality. *European Journal of Personality*, 8, pp. 163-181. doi 10.1002/per.2410080303

Blasi, A. (1980). Bridging moral cognition and moral action: A critical review of the literature. *Psychological Bulletin*, 88, 1, 1-45. doi: 10.1037/0033-2909.88.1.1

Block, J. (1995). A contrarian view of the five-factor approach to personality description. *Psychological Bulletin*, 117, 187–215. doi: 10.1037/0033-2909.117.2.187

Burns, G. N., & Christiansen, N. D. (2011). Methods of Measuring Faking Behavior. *Human Performance*, 24(4), 358-372. doi: 10.1080/08959285.2011.597473

Cakirpaloglu, P. (2004). *Psychologie hodnot. Přehled pro humanitní obory*. Olomouc: Votobia.

Cakirpaloglu, P. (2012). *Úvod do psychologie osobnosti*. Praha: Grada Publishing, 2012.

Carter, S.L. (1996) *Integrity*. Harper Collins, New York

Cattell, R. B. (1945a). The description of personality: Principles and findings in a factor analysis. *American Journal of Psychology*, 58, 69–90. doi: 10.2307/1417576

Cattell, R. B. (1945b). The principal trait clusters for describing personality. *Psychological Bulletin*, 42, 129–161. doi: 10.1037/h0060679

Cattell, R. B. (1950). *Personality: A systematic theoretical and factual study*, 1st ed.

Cattell, R. B., Eber, H. W., & Tatsuoka, M. M. (1970). *Handbook for the Sixteen Personality Factor Questionnaire (16PF)*. Champaign, IL: IPAT.

- Clough, S. J. (2009). Computerized versus paper-and-pencil assessment of socially desirable responding: Score congruence, completion time, and respondent preferences. *Dissertation Abstracts International Section A*, 69, 4700.
- Cortina, J. M., & Luchman, J. N. (2013). Personnel selection and employee performance. In N. W. Schmitt, S. Highhouse, I. B. Weiner, N. W. Schmitt, S. Highhouse, I. B. Weiner (Eds.), *Handbook of psychology: Industrial and organizational psychology*, Vol. 12, 2nd ed (pp. 143-183). Hoboken, NJ, US: John Wiley & Sons Inc.
- Costa, P. T. & McCrae, R. R. (1992). NEO PI-R professional manual. Odessa, FL: *Psychological Assessment Resources*.
- Costa, P. T. Jr., & McCrae, R. R. (1998). *Trait theories of personality*. In D. F. Barone, M. Hersen, & V. B. Van Hasselt (Eds.), *Advanced personality* (pp. 103–121). New York: Plenum Press.
- Costa, P. T., Jr., & McCrae, R. R. (1985). The NEO Personality Inventory manual. Odessa, FL: *Psychological Assessment Resources*.
- Costa, P. T., Jr., & McCrae, R. R. (1989). The NEO-PI/NEO-FFI manual supplement. Odessa, FL: *Psychological Assessment Resources*.
- Costa, P. T., Jr., & McCrae, R. R. (1980). *Still stable after all these years: Personality as a key to some issues in adulthood and old age*. In P. B. Baltes & O. G. Brim, Jr. (Eds.), *Life span development and behavior* (Vol. 3. pp. 65-102). New York: Academic Press.
- Credé, M., Harms, P., Wood, & Blacksmith. (2016). Assessing the Utility of Compound Trait Estimates of Narrow Personality Traits. *Journal Of Personality Assessment*, 98(5), 503-513. doi:10.1080/00223891.2016.1170023
- Damarin, F., & Messick S. (1965). Response Styles as Personality Variables:

A Theoretical Integration of Multivariate Research. Princeton: *Educational Testing Service*. doi: 10.1002/j.2333-8504.1965.tb00967.x

Davies, S., Connelly, B., Ones, D.S., & Birkland, A. (2015). The General Factor of Personality: The “Big One,” a self-evaluative trait, or a methodological gnat that won’t go away? *Personality and Individual Differences*, 81, 13–22. doi: 10.1016/j.paid.2015.01.006

DeYoung, C.G., Peterson, J.B., & Higgins, D.M. (2002). Higher-order factors of the Big Five predict conformity: Are there neuroses of health? *Personality and Individual Differences*, 33 (4), 533–552. doi: 10.1016/S0191-8869(01)00171-4

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. doi: 10.1207/S15327043HUP1601_4

Donovan, J. J., Dwight, S. A., & Schneider, D. (2013). The Impact of Applicant Faking on Selection Measures, Hiring Decisions, and Employee Performance. *Journal Of Business And Psychology*, 29(3), 479-493. doi: 10.1007/s10869-013-9318-5

Dostál, D. (2016). *Statistické metody v psychologii. Nepublikovaná skripta*. Olomouc: Univerzita Palackého

Duckitt, J., & Sibley, C.G. (2010). Personality, ideology, prejudice, and politics: A dual-process motivational model. *Journal of Personality*, 78, 1861–1894. doi: 10.1111/j.1467-6494.2010.00672.x

Dunn, C. P. (2009). Integrity matters. *International Journal of Leadership Studies*, 5 (2).

Dvořáková, J. (2007): Morální usuzování: vliv hodnot, osobnostních charakteristik

a morální identity na řešení a zdůvodnění morálních situací. *Disertační práce*, Brno, Masarykova univerzita.

Dwight, S. A., Donovan, J. J. (2003). Do warnings not to fake reduce faking? *Human Performance*, 16(1), 1–23. doi:10.1207/S15327043HUP1601_1

Dye, D. A. (1990). Construct Validity of the Individual Achievement Record: Phase I--Development of a Confirmatory Factor Model.

Ellingson, J. E., Sackett, P. R., & Connelly, B. S. (2007). Personality assessment across selection and development contexts: Insights into response distortion. *Journal of Applied Psychology*, 92, 386–395. doi: 10.1037/0021-9010.92.2.386

Emler, N. (1998). Sociomoral understanding. In A. Campbell & S. Muncer (Eds.), *The Social Child* (pp. 293-323). East Sussex: Psychology Press.

Eysenck, H. J. (1990). Biological dimensions of personality. In L. A. Pervin (Ed.), *Handbook of personality: Theory and research* (pp. 244–276). New York: Guilford Press.

Fiske, D. W. (1949). Consistency of the factorial structures of personality ratings from different sources. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 44, 329–344. doi: 10.1037/h0057198

Funder, D. C. (2010) *The personality puzzle (5th ed.)*. New York: W. W. Norton

Furrow, D. (2005) *Ethics: Key concepts in philosophy*, New York, New York: Continuum International Publishing Group.

Gladyszová, E. (2015). Sociální desirabilita u výběrového pohovoru. (*Nepublikovaná diplomová práce*). Univerzita Palackého v Olomouci.

Goffin, R. D., & Anderson, D. W. (2007). The self-rater's personality and self-other disagreement in multi-source performance ratings: Is disagreement healthy? *Journal of Managerial Psychology*, 22, 271–289. doi: 10.1108/02683940710733098

- Goffin, R. D., & Boyd, A. C. (2009). Faking and Personality Assessment in Personnel Selection: Advancing Models of Faking. *Canadian Psychology*, 50(3), 151-160. doi: 10.1037/a0015946
- Graziano, W., & Tobin, R. (2002). Agreeableness: Dimension of personality or social desirability artifact?. *Journal Of Personality*, 70(5), 694-727. doi: 10.1111/1467-6494.05021
- Griffin, B., Hesketh, B., & Grayson, D. (2004). Applicants faking good: Evidence of item bias in the NEO PI-R. *Personality and Individual Differences*, 36, 1545–1558. doi: 10.1016/j.paid.2003.06.004
- Griffith, R. L., & Converse, P. D. (2012). The rules of evidence and the prevalence of applicant faking. In M. Ziegler, C. MacCann, & R. D. Roberts (Eds.), *New perspectives on faking in personality assessment* (pp. 34-52). New York: Oxford University Press.
- Griffith, R. L., & Peterson, M. H. (2008). The Failure of Social Desirability Measures to Capture Applicant Faking Behavior. *Industrial And Organizational Psychology-Perspectives On Science And Practice*, 1(3), 308-311. doi: 10.1111/j.1754-9434.2008.00053.x
- Grubb, W. L., & McDaniel, M. A. (2007). The Fakability of Bar-On's Emotional Quotient Inventory Short Form: Catch Me if You Can. *Human Performance*, 20(1), 43-59. doi: 10.1080/08959280709336928
- Gruys, M.L. (1999). The dimensionality of deviant employee performance in the workplace. *Unpublished doctoral dissertation*, University of Minnesota, Minneapolis, MN.
- Guilford, J. P. (1936). Unitary Traits of Personality and Factor Theory. *The American Journal of Psychology*, 48(4), 673. doi: 10.2307/1416522

- Halešová, L. (2015). *Osobnostní charakteristiky a životní spokojenost učitelů ZŠ a SŠ (diplomová práce)*. Získáno: 1. 3. 2018 z: <https://theses.cz/id/sx6rr0?furl=%2Fid%2Fsx6rr0;so=nx;lang=en>
- Hall, C. S. (1985). *Introduction to theories of personality*. New York, N.Y.: John Wiley & Sons, 1985.
- Harris, W. G., Jones, J. W., Klion, R., Arnold, D. W., Camara, W., & Cunningham, M. R. (2012). Test publishers' perspective on 'An updated meta-analysis': Comment on Van Iddekinge, Roth, Raymark, and Odle-Dusseau (2012). *Journal Of Applied Psychology*, 97(3), 531-536. doi: 10.1037/a0024767
- Heidbrink, H. (1997). *Psychologie morálního vývoje*. Praha: Portál
- Hofstede, G., & Hofstede, G. (2007). *Kultury a organizace. Software lidské mysli*. Praha: Linde.
- 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* (pp. 849-870). doi: 10.1016/B978-012134645-4/50033-0
- Hogan, J., Barrett, P., & Hogan, R. (2007). Personality measurement, faking, and employment selection. *Journal Of Applied Psychology*, 92(5), 1270-1285. doi:10.1037/0021-9010.92.5.1270
- Hogan, R., Johnson, J., & Briggs, S. R. (Ed.). (1997). *Handbook of personality psychology*. San Diego: Academic Press.
- Hogue, M., Levashina, J., & Hang, H. (2013). Will I fake it? The interplay of gender, Machiavellianism, and self-monitoring on strategies for honesty in job interviews. *Journal of Business Ethics*, 117, 399–411. doi:10.1007/s10551-012-1525-x
- Holden, R. R. (2006). Faking on noncognitive self-report: Seven primary questions. Paper presented to the Educational Testing Services (ETS) Technical Advisory Group

- (TAG) Conference on Faking in Non-cognitive Assessment, Princeton, NJ.
- Holden, R. R. (2007). Socially desirable responding does moderate scale validity both in experimental and in nonexperimental contexts. *Canadian Journal of Behavioural Science*, 39, 184–201. doi: 10.1037/cjbs2007015
- Holden, R. R., & Jackson, D. N. (1985). Disguise and the structured self-report assessment of psychopathology: I. An analogue investigation. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 53, 211–222. doi: 10.1037/0022-006X.53.2.211
- Holden, R. R., Wood, L. L., & Tomashewski, L. (2001). Do response time limitations counteract the effect of faking on personality inventory validity?. *Journal Of Personality And Social Psychology*, 81(1), 160-169. doi:10.1037/0022-3514.81.1.160
- Horney, K. (1937). *The neurotic personality of our time*. New York: W.W. Norton.
- Hough, L. M. (1992). The "Big Five" personality variables - construct confusion: Description versus prediction. *Human Performance*, 5, 139–155. doi: 10.1207/s15327043hup0501&2_8
- Hough, L. M. (1998). Effects of Intentional Distortion in Personality Measurement and evaluation of Suggested Palliatives. *Human Performance*, 11(2/3), 209. doi: 10.1207/s15327043hup1102&3_6
- Hough, L. M., & Ones, D. S. (2001). The structure, measurement, validity, and use of personality variables in industrial, work, and organizational psychology. In N. Anderson, D. S. Ones, H. K. Sinangil, & C. Viswesvaran (Eds.), *Handbook of industrial, work, and organizational psychology: Vol. 1* (pp. 233–277). London, England: Sage.
- Hough, L. M., & Schneider, R. J. (1996). Personality traits, taxonomies, and applications in organizations. In K. R. Murphy (Ed.), *Individual differences and behavior in organizations* (pp. 31–88). San Francisco, CA: Jossey-Bass.

- Hough, L. M., Eaton, N. K., Dunnette, M. D., Kamp, J. D., & McCloy, R. A. (1990). Criterion-related validities of personality constructs and the effect of response distortion on those validities [Monograph]. *Journal of Applied Psychology*, 75, 581–595. doi: 10.1037/0021-9010.75.5.581
- Hrudka, J., Vengeli, B. (nedat.). *Česká podoba testu integrity - zkoušky spolehlivosti*. Získáno z: http://www.teorieib.cz/pbi/files/198-02_HRUDKA.pdf
- Hřebíčková, M., & Urbánek, T. (2001). *Neo pětifaktorový osobnostní inventář*. Testcentrum Praha, 2001.
- Hurtz GM, Alliger GM. (2002). Influence of coaching on integrity test performance and unlikely virtue scale scores. *Human Performance*, 15, 255–273. doi: 10.1207/S15327043HUP1503_02
- Christiansen, N., & Tett, R. (2014). *Handbook of personality at work*. New York, NY: Brunner-Routledge.
- Christie, R., & Geis, F. (1970). *Studies in Machiavellianism*. New York: Academic Press.
- Chung, J. C., & Monroe, G. S. (2003). Exploring Social Desirability Bias. *Journal Of Business Ethics*, (4), 291. doi: 10.1023/A:1023648703356
- Jang, K. L., McCrae, R. R., Angleitner, A., Rieman, R., & Livesley, W. J. (1998). Heritability of facet-level traits in a cross-cultural twin sample: support for a hierarchical model of personality. *Journal of Personality traits and Social Psychology*, 74, 1556–1565.
- Jenkins, C. D., Zyzanski, S. J., & Rosenman, R. H. (1979). *Jenkins Activity Survey*. New York: The Psychological Corporation. doi: 10.1037/0022-3514.74.6.1556
- John, O. P., Robins, R. W., & Pervin, L. A. (2008). *Handbook of personality: Theory and research., 3rd ed.* New York, NY, US: Guilford Press.

- Judge, T. A., Bono, J. E., Ilies, R., & Gerhardt, M. W. (2002). Personality and leadership: A qualitative and quantitative review. *Journal of Applied Psychology*, 87, 765–780. doi: 10.1037/0021-9010.87.4.7
- Judge, T. A., Heller, D., & Mount, M. K. (2002). Five-factor model of personality and job satisfaction: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87, 530–541. doi: 10.1037/0021-9010.87.3.530
- Kelly, G. (1991). *The psychology of personal constructs*. London; New York: Routledge in association with the Centre for Personal Construct Psychology. Ziskáno z <http://public.ebib.com/choice/publicfullrecord.aspx?p=166341>
- Kleinmann, M., Ingold, P. V., Lievens, F., Jansen, A., Melchers, K. G., & König, C. J. (2011). A different look at why selection procedures work: The role of candidates' ability to identify criteria. *Organizational Psychology Review* 6(2) selection procedures work: The role of candidates' ability to identify criteria. *Organizational Psychology Review*, 1, 128–146. doi:10.1177/2041386610387000
- Koehn, D. (2005) Integrity as a business asset. *Journal of Business Ethics*, 58, 125–136. doi: doi.org/10.1007/s10551-005-1391-x
- Kohlberg, L. (1973). The Claim to Moral Adequacy of Highest Stage of Moral Judgement. *The Journal of Philosophy*, 70, 630-646. doi: 10.2307/2025030
- Kohn, A. (1992). No contest: *The case against competition*. Boston, MA: Houghton Mifflin Harcourt.
- Komar, S., Brown, D. J., Komar, J. A., & Robie, C. (2008). Faking and the validity of conscientiousness: A Monte Carlo investigation. *Journal of Applied Psychology*, 93, 140–154. doi:10.1037/0021-9010.93.1.140
- Koubek, J. (2010). *Řízení lidských zdrojů. Základy moderní personalistiky* (4th ed.). Praha: Management press.

- Krámský, D., & Preiss, M. (2014). Filosofická a psychologická východiska studia morálního usuzování. *Ceskoslovenska Psychologie*, 58(2), 107-119.
- Krebs, D.L., Denton, K., & Wark, G. (1997). The Forms and Functions of Real-Life Moral Decision-Making. *Journal of Moral Education*, 26, 131-145. doi: 10.1080/0305724970260202
- Kuncel, N. R., & Borneman, M. J. (2007). Toward a new method of detecting deliberately faked personality tests: The use of idiosyncratic item responses. *International Journal of Selection and Assessment*, 15, 220–231. doi: 10.1111/j.1468-2389.2007.00383.x
- Kuncel, N. R., Borneman, M., & Kiger, T. (2011). Innovative Item Response Process and Bayesian Faking Detection Methods: More Questions Than Answers. *Oxford University Press*. doi:10.1093/acprof:oso/9780195387476.003.0036
- Larsen, R. J., & Buss, D. M. (2005). *Personality psychology: Domains of knowledge about human nature (2nd Ed.)*. New York: McGraw Hill.
- Lee, K., Ashton, M.C., & Shin, K.H. (2005). Personality correlates of workplace anti-social behavior. *Applied Psychology: An International Review*, 54 (1), 81–98. doi: 10.1111/j.1464-0597.2005.00197.x
- Lee, K., Ogunfowora, B., & Ashton, M. C. (2005). Personality traits beyond the Big Five: Are they within the HEXACO space? *Journal of Personality*, 73, 1437–1463. doi: 10.1111/j.1467-6494.2005.00354.x
- Levashina, J., & Campion, M. A. (2006). A model of faking likelihood in the employment interview. *International Journal of Selection and Assessment*, 14, 299–316. doi: 10.1111/j.1468-2389.2006.00353.x
- Levashina, J., Morgeson, F. P., & Campion, M. A. (2009). They don't do it often, but they do it well: Exploring the relationship between applicant mental abilities and

- faking. *International Journal of Selection and Assessment*, 17, 271–281. doi: 10.1111/j.1468-2389.2009.00469.x
- Li., A., & Bagger, J. (2006). Using the BIDR to Distinguish the Effects of Impression Management and Self-Deception on the Criterion Validity of Personality Measures: A Meta-Analysis. *International Journal of Selection and Assessment*. 14 (2), 131 - 141. doi: 10.1111/j.1468-2389.2006.00339.x
- Lönnqvist, J., Verkasalo, M., Tuulio-Henriksson, A., Lönnqvist, J., & Paunonen, S. (2007). Substance and style in socially desirable responding. *Journal Of Personality*, 75(2), 291-322. doi:10.1111/j.1467-6494.2006.00440.x
- Lowe, K. B., Cordery, J. and Morrison, D. (2004) A model for the attribution of leader integrity: Peeking inside the black box of authentic leadership.
- Mayer, J. D. (2007). Asserting the definition of personality. *The online newsletter for personality science*, 1, 1–4.
- McCrae, R. R., & Costa, P. T., Jr. (1997b). Personality trait structure as a human universal. *American Psychologist*, 52, 509–516. doi: 10.1037/0003-066X.52.5.509
- McCrae, R. R., & Costa, P. T., Jr. (2003). *Personality in adulthood: A five-factor theory perspective (2nd ed.)*. New York: Guilford Press.
- McCrae, R. R., & John, O. P. (1992). An introduction to the five-factor model and its applications. *Journal Of Personality*, 60(2), 175-215. doi: 10.1111/j.1467-6494.1992.tb00970.x
- McFarland, L. A., & Ryan, A. M. (2000). Variance in faking across noncognitive measures. *Journal Of Applied Psychology*, 85(5), 812-821. doi:10.1037/0021-9010.85.5.812
- McFarland, L. A., & Ryan, A. M. (2006). Toward an integrated model of applicant faking behavior. *Journal of Applied Social Psychology*, 36, 979–1016.

doi:10.1111/j.0021-9029.2006.00052.x

Messick, S. (1962). Response style and content measures from personality inventories. *Educational and Psychological Measurement*, 22, 41-56.

Motowidlo, S. J., & Keil, H. J. (2013). Job performance. In N. W. Schmitt, S. Highhouse, I. B. Weiner, N. W. Schmitt, S. Highhouse, I. B. Weiner (Eds.), *Handbook of psychology: Industrial and organizational psychology* (pp. 82-103). Hoboken, NJ, US: John Wiley & Sons Inc.

Murphy K., & Lee S. (1994). Personality Variables Related to Integrity Test Scores: The Role of Conscientiousness. *Journal Of Business And Psychology*, (4), 413. doi: <http://dx.doi.org/10.1007/BF02230957>

Murray, H. A., & McAdams, D. P. (2007). *Explorations in Personality*. Oxford University Press. doi:10.1093/acprof:oso/9780195305067.001.0001

Musschenga, A. W. (2001). Education for moral integrity. *Journal of Philosophy of Education*, Vol. 35 No 2: 219-235. doi: 10.1111/1467-9752.00222

Nicholson, I. M. (2003). Inventing personality: Gordon Allport and the science of selfhood. Washington, DC, US: *American Psychological Association*. doi:10.1037/10514-000

Nisan, M. (2004). Judgment and Choice in Moral Functioning. In D. K. Lapsley & D. Narvaez (Eds.), *Moral Development, Self, and Identity* (pp. 133-160). Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum.

Norman, W. T. (1963). Toward an adequate taxonomy of personality attributes: Replicated factor structure in peer nomination personality ratings. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 66, 574–583. doi: 10.1037/h0040291

Ones DS, Viswesvaran C, Schmidt F. (1993). Comprehensive meta-analysis of integrity test validities: Findings and implications for personnel selection and theories

of job performance. *Journal of Applied Psychology Monograph*, 78, 679– 703. doi: 10.1037/0021-9010.78.4.679

Ones, D. & Viswesvaran, C. (2001). Integrity Tests and Other Criterion-Focused Occupational Personality Scales (COPS) Used in Personnel Selection. *International Journal Of Selection And Assessment*, 9(1-2), 31-39. doi: 10.1111/1468-2389.0016

Ones, D. S. & Viswesvaran, Ch. (1998b) The Effects of Social Desirability and Faking on Personality and Integrity Assessment for Personnel Selection, *Human Performance*, 11:2-3, 245-269, Doi: 10.1080/08959285.1998.9668033

Ones, D. S., & Viswesvaran C. (1996). What do pre-employment customer service scales measure? Explorations in construct validity and implications for personnel selection.

Ones, D. S., & Viswesvaran, C. (1998a). Gender, age, and race differences on overt integrity tests: Results across four large-scale job applicant datasets. *Journal Of Applied Psychology*, 83(1), 35-42. doi:10.1037/0021-9010.83.1.35

Ones, D. S., Viswesvaran, C., & Reiss, A. D. (1996). Role of social desirability in personality testing for personnel selection: The red herring. *Journal of Applied Psychology*, 81, 660–679. doi: 10.1037/0021-9010.81.6.660

Ones, D. S., Viswesvaran, C., & Schmidt, F. L. (2003). Personality and absenteeism: A meta-analysis of integrity tests. *European Journal of Personality*, 17, 19–38. doi: 10.1002/per.487

Ones, D. S., Viswesvaran, C., & Schmidt, F. L. (2012). Integrity tests predict counterproductive work behaviors and job performance well: Comment on Van Iddekinge, Roth, Raymark, and Odle-Dusseau (2012). *Journal Of Applied Psychology*, 97(3), 537-542. doi:10.1037/a0024825

Ones, D., Dilchert, S., & Viswesvaran, C. (2012). *Cognitive Abilities*. Oxford

University Press. doi:10.1093/oxfordhb/9780199732579.013.0010

Ones, D.S. (1993). *The construct validity of integrity tests*. University of Iowa, Iowa City.

Palanski, M. E. & Yammarino, F. J. (June 2007). Integrity and Leadership: Clearing the Conceptual Confusion. *European Management Journal*. Vol. 25 No. 3: 171-184. doi: 10.1016/j.emj.2007.04.006

Paulhus, D. (1984). Two-component models of socially desirable responding. *Journal Of Personality And Social Psychology*, 46(3), 598-609. doi:10.1037/0022-3514.46.3.598

Paulhus, D. L. (1988). Assessing Self-deception and Impression Management in Self-reports: The Balanced Inventory of Desirable Responding. Nepublikovaný manuál, University of British Columbia, Vancouver, Canada.

Paulhus, D. L. (1991). Measurement and control of response bias. In J. P. Robinson, P. R. Shaver, L. S. Wrightsman, J. P. Robinson, P. R. Shaver, L. S. Wrightsman (Eds.), *Measures of personality and social psychological attitudes* (pp. 17-59). San Diego, CA, US: Academic Press. doi:10.1016/B978-0-12-590241-0.50006-X

Paulhus, D. L. (2002). Socially desirable responding: The evolution of a construct. In H. I. Braun, D. N. Jackson, D. E. Wiley, H. I. Braun, D. N. Jackson, D. E. Wiley (Eds.), *The role of constructs in psychological and educational measurement* (pp. 49-69). Mahwah, NJ, US: Lawrence Erlbaum Associates Publishers.

Paulhus, D. L., Harms, P. D., Bruce, M. N., & Lysy, D. C. (2003). The over-claiming technique: Measuring self-enhancement independent of ability. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84, 890–904. doi: 10.1037/0022-3514.84.4.890

Pauls, C. A., & Crost, N. W. (2004). Effects of faking on self-deception and impression management scales. *Personality And Individual Differences*, 371137-

1151. doi:10.1016/j.paid.2003.11.018

Paunonen, S. V., & Jackson, D. N. (2000). What is beyond the Big Five? Plenty! *Journal of Personality*, 68, 821–835. doi: 10.1111/1467-6494.00117

Perry, R., Sibley, C.G., & Duckitt, J. (2013). Dangerous and competitive worldviews: A meta-analysis of their associations with Social Dominance Orientation and Right-Wing Authoritarianism. *Journal of Research in Personality*, 47, 116– 127. doi:10.1016/j.jrp.2012.10.004

Pervin, L. A., Cervone, D., & John, O. P. (2005). *Personality: Theory and Research (9th ed.)*. Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.

Piaget, J. (1932) *The Moral Judgment of the Child*. The Free Press

Preiss, M., & Mačudová, G. (2013). Dotazník žádoacího stylu odpovídání (BIDR-CZ). *Psychiatrie*, 17(2), 59-64.

Preiss, M., Krámský, D., & Příhodová, T. (2014). Morální usuzování a jednání jako součást integrity osobnosti. *E-Psychologie*, 8(2), 11-28.

Rest, J. R. (1984). The Major Components of Morality. In W. M. Kurtiness & J. L. Gewirtz (Eds.), *Morality, moral behavior, and moral development* (pp. 24-38). New York: John Wiley & Sons.

Robie, C., Zickar, M. J., & Schmit, M. J. (2001). Measurement equivalence between applicant and incumbent groups: An IRT analysis of personality scales. *Human Performance*, 14, 187–207. doi: 10.1207/S15327043HUP1402_04

Rokeach, M. (1968). *Beliefs, Attitudes, and Values: A Theory of Organization and Change*. San Francisco: Jossey-Bass.

Rokeach, M. (1973). *The nature of human values*. New York: Free press.

Ross, S. R., Rausch, M. K., & Canada, K. E. (2003). Competition and cooperation in the five-factor model: Individual differences in achievement orientation. *Journal of*

Psychology, 137, 323–337. doi: 10.1080/00223980309600617

Roulin, N., Krings, F. & Binggeli, S. (2016). A dynamic model of applicant faking. *Organizational Psychology Review*, 6(2), 145-170. doi:10.1177/2041386615580875

Sackett PR, Wanek JE. (1996). New developments in the use of measures of honesty, integrity, Conscientiousness, dependability, trustworthiness, and reliability for personnel selection. *Personnel Psychology*, 49, 787–829. doi: 10.1111/j.1744-6570.1996.tb02450.x

Sackett, P. R., & DeVore, C. J. (2001). Counterproductive behaviors at work. In N. Anderson, D. S. Ones, H. Sinangil Kepir & C. Viswesvaran (Eds.), *Handbook of industrial, work and organizational psychology (Vol. 1: Personnel psychology, pp. 145-164)*. London: Sage.

Salgado, J. F., & De Fruyt, F. (2005). Personality in Personnel Selection. *Blackwell Handbook Of Personnel Selection*, 174.

Sampson, E. E. (1988). The debate on individualism: Indigenous psychologies of the individual and their role in personal and societal functioning. *American Psychologist*, 43, 15-22. doi: 10.1037/0003-066X.43.1.15a

Saucier, G., & Ostendorf, F. (1999). Hierarchical subcomponents of the Big Five personality factors: A cross-language replication. *Journal of Personality and Social Psychology*, 76, 613–627. doi: 10.1037/0003-066X.43.1.15

Seitl, M. (2012). *Význam hodnot v interpersonálních vztazích*. (nepublikovaná dizertační práce). Univerzita Palackého v Olomouci.

Schmitt, N. W., Highhouse, S., & Weiner, I. B. (2013). *Handbook of psychology: Industrial and organizational psychology*, Vol. 12, 2nd ed. Hoboken, NJ, US: John Wiley & Sons Inc.

Schmitt, N., & Oswald, F. L. (2006). The impact of corrections for faking on the

validity of noncognitive measures in selection settings. *Journal of Applied Psychology*, 91, 613–621. doi: 10.1037/0021-9010.91.3.613

Schneiderová, K. (2017). *Integrita osobnosti a pracovní chování (diplomová práce)*. Získáno 29. ledna 2018 z: https://theses.cz/id/zphkjw/DP_Kristna_Schneiderov_2017.pdf

Schwartz, S. (1992). *Universals in the Content and Structure of Values: Theoretical Advances and Empirical Tests in 20 Countries*. doi:10.1016/S0065-2601(08)60281-6

Schwartz, S., & Bilsky, W. (1987). Toward A Universal Psychological Structure of Human Values. *Journal Of Personality And Social Psychology*, 53(3), 550-562. doi: 10.1037/0022-3514.53.3.550

Sibley, C.G., & Duckitt, J. (2009). Big-Five personality, social worldviews, and ideological attitudes: Further tests of a dual process cognitive-motivational model. *Journal of Social Psychology*, 149, 545–561. doi:10.1080/00224540903232308

Sibley, C.G., & Duckitt, J. H. (2013). The dual process model of ideology and prejudice: A longitudinal test during a global recession. *Journal of Social Psychology*, 153, 448–466. doi:10.1080/00224545.2012.757544

Simons, T.L. (2002) Behavioral integrity: The perceived alignment between managers' words and deeds as a research focus. *Organization Science* 13, 18–35. doi: 10.1287/orsc.13.1.18.543

Smith, D. B., Hanges, P. J., & Dickson, M. W. (2001). Personnel selection and the five-factor model: Reexamining the effects of applicant's frame of reference. *Journal of Applied Psychology*, 86, 304–315. doi: 10.1037//0021-9010.86.2.304

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

- Snyder, M. (1974). Self-monitoring of expressive behaviour. *Journal of Personality and Social Psychology*, 30, 526–537. doi: 10.1037/h0037039
- Spence, Janet T. and Robert L. Helmreich (1983), "Achievement- Related Motives and Behavior," in *Achievement and Achievement Motives: Psychological and Sociological Dimensions*, Janet T. Spence, ed. San Francisco, CA: Freeman, 7-74.
- Stagner, R. (1937). *Psychology of personality*. New York: McGraw-Hill.
- Stark, S., Chernyshenko, O. S., Chan, K., Lee, W. C., & Drasgow, F. (2001). Effects of the testing situations on item responding: Cause for concern. *Journal of Applied Psychology*, 86, 943–953. doi: 10.1037/0021-9010.86.5.943
- Statistická ročenka školství – výkonové ukazatele 2016/2017 (nedat.), získáno z: <http://toiler.uiv.cz/rocenka/rocenka.asp>
- Stöber, J., Dette D. E., & Musch, J. (2002). Comparing Continuous and Dichotomous Scoring of the Balanced Inventory of Desirable Responding. *Journal of Personality Assessment*, 78 (2), 370 – 389. doi: 10.1207/S15327752JPA7802_10
- Tett, R. P., & Simonet, D. V. (2011). Faking in personality assessment: A “multisaturation” perspective on faking as performance. *Human Performance*, 24, 302–321. doi:10.1080/08959285.2011.597472
- Thoma, S. J. (2006). Research on the Defining Issues Test. In M. Killen & J. G. Smetana (Eds.), *Handbook of Moral Development* (pp. 67-91). Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Tonković, M. (2012). *Are there personality traits that predispose applicants to fake noncognitive measures in personnel selection?* Naklada Slap, 2012.
- Tupes, E. C., & Christal, R. C. (1961). Recurrent personality factors based on trait ratings. Technical Report, *U.S. Air Force*, Lackland Air Force Base, TX. doi: 10.1111/j.1467-6494.1992.tb00973.x

- Van Iddekinge, C.H., Roth, P.L., Raymark, P.H., & Odle-Dusseau, H.N. (2012). The criterion related validity of integrity tests: An updated meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 97 (3), 499–530. doi: 10.1037/a0021196
- Viswesvaran, C., & Ones, D. S. (1999). Meta-analyses of fakability estimates: Implications for personality measurement. *Educational and Psychological Measurement*, 59, 197–210.
- Viswesvaran, C., & Ones, D. S. (2016). Integrity tests: A review of alternate conceptualizations and some measurement and practical issues. In U. Kumar, U. Kumar (Eds.), *The Wiley handbook of personality assessment* (pp. 59-73). Wiley-Blackwell. doi:10.1002/9781119173489.ch5
- Viswesvaran, C., & Ones, D.S. (1999). Meta-analysis of fakability estimates: Implications for personality measurement. *Educational and Psychological Measurement*, 59, 197–210
- Viswesvaran, C., Ones, D., & Hough, L. (2001). Do Impression Management Scales in Personality Inventories Predict Managerial Job Performance Ratings?. *International Journal Of Selection And Assessment*, 9(4), 277-289. doi: 10.1177/00131649921969802
- Voskuijl, O., Anderson, N., & Evers, A. (2005). *The Blackwell handbook of personnel selection*. Malden, Mass.: Blackwell Publishing, 2005.
- Weiner, I., & Greene, R. (2017). *Handbook of Personality Assessment: Second edition*. wiley. doi:10.1002/9781119311263
- Williston, B. (2006). Blaming agents in moral dilemmas. *Ethical Theory and Moral Practice*, Vol. 9: 563-576.
- Worden, S. (2003) The role of integrity as a mediator in strategic leadership: A recipe for reputational capital. *Journal of Business Ethics* 46, 31–44.

Yu, J. (2008). *A process model of applicant faking on overt integrity tests*. (dizertační práce). Texas A&M University.

Zerbe, W. J. & Paulhus, D. L. (1987). Socially Desirable Responding in Organizational Behavior: A Reconception. *The Academy Of Management Review*, (2), 250. doi: 10.2307/258533

Ziegler, M. (2011). Applicant Faking: A Look Into the Black Box. *The Industrial-Organizational Psychologist*, 49(1), 29-36.

Seznam příloh

Příloha č. 1: Český a cizojazyčný abstrakt diplomové práce

Příloha č. 2: Objasnění podstaty výzkumu

Příloha č. 1: Český a cizojazyčný abstrakt diplomové práce

ABSTRAKT DIPLOMOVÉ PRÁCE

Název práce: Vztah integrity osobnosti a záměrného zkreslování

Autor práce: Bc. Tomáš Krám

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

Počet stran a znaků: 89 stran, 155 769 znaků

Počet příloh: 2

Počet titulů použité literatury: 186

Abstrakt

Primárním cílem diplomové práce bylo prozkoumat vliv vztahu integrity osobnosti a soutěživosti na míru záměrného zkreslování, který je teoreticky popsán v modelu záměrného zkreslování Roulina, Kringse a Bingellie (2016). Sekundárním cílem bylo empiricky ověřit vybrané charakteristiky Olomoucké škály zjevné integrity. Online experimentální design byl realizován na vzorku pedagogů základních škol vybraných krajů, $N = 801$. Experimentální skupina byla v průběhu administrace Olomoucké škály zjevné integrity a Dotazníku žádoucího stylu odpovídání (BIDR-CZ) vystavena instrukci vzbuzující soutěživost, kontrolní skupina instrukci vystavena nebyla. Efekt instrukce se v rámci vytvořeného lineárního modelu neukázal jako signifikantní. Stejně tak se nepotvrdilo, že jsou jedinci s nižší mírou integrity instrukcí k soutěživosti ovlivněni více než jedinci s vyšší mírou integrity. Dále byly potvrzeny předpoklady o vztahu věku a pohlaví na skóry v Olomoucké škále zjevné integrity, tato zjištění jsou v souladu s výsledky testů zjevné integrity v zahraničí. Ve vztahu integrity se škálou vytáření dobrého dojmu (BIDR-CZ) byla zjištěna silná nežádoucí korelace $r = 0,64$, která vzbuzuje otázku o předmětu měření obou metod.

ABSTRACT OF THESES

Title: Integrity and faking

Author: Bc. Tomáš Krám

Supervisor: PhDr. Martin Seitl, Ph.D.

Number of pages and characters: 89 pages, 155 769 characters

Number of appendices: 2

Number of references: 186

Abstract

The primary aim of the diploma thesis was to investigate the influence of personal integrity and competition on intentional distortion, which is theoretically described in a model of faking proposed by Roulin, Kringse and Bingellie (2016). The secondary aim was to empirically verify the selected characteristics of the Olomouc Integrity Scale. The online experimental design was carried out on a sample of teachers from elementary schools of selected regions, $N = 801$. The experimental group was subjected to a competition-inducing instruction during the administration of the Olomouc Integrity Scale and Balanced Inventory of Desirable Responding (BIDR-CZ). The instructional effect did not appear to be significant within a linear model. Similarly, it has not been established that individuals with a lower degree of personal integrity are affected by the instruction more than individuals with a higher degree of integrity. Furthermore, assumptions about age and gender relation to scores in the Olomouc Integrity Scale were confirmed, these findings are consistent with the results of overt integrity tests abroad. We have found a strong undesirable correlation $r = 0.64$ between Olomouc Integrity Scale and the Impression management scale (BIDR-CZ), this result raises a question of the subjects of measurement of both methods.

Příloha č. 2: Objasnění podstaty výzkumu

Děkujeme Vám, že jste došli až sem. Na této straně pro Vás máme připravený konkrétní popis realizovaného výzkumu a vytyčených cílů. V rámci projektu vyvíjíme metodu k měření osobnostní integrity (soulad morálních hodnot a jednání napříč sociálním kontextem). Vývoj nové metody je náročný proces, který vyžaduje mimo jiné ověřování její validity ve vztahu k dalším metodám, konstruktům a očekávaným výsledkům na základě současného teoretického poznání. Praktické využití testů integrity se nachází zejména v oblasti výběru zaměstnanců a predikování kontraproduktivního pracovního chování na pracovišti.

Nejprve se Vám musím za výzkumný tým omluvit. Z povahy realizovaného výzkumu jsme Vám v průvodním e-mailu nemohli poskytnout plné informace o stanovených cílech, konkrétně o našem záměru ověřit vztah osobnostní integrity k záměrnému zkreslování pod vlivem sociálního kontextu - v našem případě vnímané soutěživosti. Zamlčením této informace jsme se Vás nechtěli v žádném případě dotknout či Vás urazit, tento postup byl z metodologického hlediska jediný možný pro získání tolik potřebných a vzácných dat, bez kterých není možné kvalitní metodu vytvořit. Pokud byste byli s tímto cílem seznámeni již v úvodu, získaná data by byla zkreslená a nebylo by je možné v analýze využít.

Po kliknutí na odkaz dotazníku v e-mailu jste byl/a náhodně přiřazen/a do experimentální nebo kontrolní skupiny. Obě skupiny administrují stejné otázky, experimentální skupina však v průběhu administrace obdrží informaci o tom, že jedním z cílů výzkumu je srovnání sociálně žádoucích charakteristik pedagogů napříč povoláními – instrukci evokující soutěživost. Následně srovnáváme odpovědi obou skupin a sledujeme, zda skóry v dotazníku integrity dokáží tyto odpovědi predikovat. Získaná data od pedagogů s dalšími profesemi ve skutečnosti nesrovnáváme. Získané informace poslouží zejména k tvorbě kvalitní psychodiagnostické metody pro české prostředí včetně zjišťování její faktorové struktury – zda se otázky shlukují dle teoretického ukotvení.

Výzkum zůstává naprosto anonymní, výzkumný tým není schopen spárovat odpovědi s e-mailem, na který byl dotazník zaslán, stejně tak není výzkumný tým schopný dohledat školu, ve které pracujete.

Uvědomujeme si, že jste při zapojení do výzkumu nebyli plně seznámeni s jeho účelem, máte tedy plné právo z výzkumu odstoupit. Jelikož je výzkum anonymní a výzkumný tým nemůže konkrétního respondenta zpětně dohledat, rozhodli jsme se pro využití Vámi definovaných osmimístných kódů. V případě odstoupení se výzkumný tým zavazuje, že vyplněné údaje náležící k danému osmimístnému kódu budou z výzkumu odstraněny a nebude s nimi žádným jiným způsobem nakládáno.

Pro odstoupení prosím klikněte (odkaz na odstoupení z výzkumu)

Ať už se rozhodnete pro setrvání ve výzkumu či odstoupení, dovoluji Vám ještě jednou poděkovat za úsilí a čas, který jste administraci dotazníků věnovali. Za získaná data jsme Vám velmi vděční, věříme, že nám pomohou posunout se ve vývoji zase o kus dál.

Děkujeme!

Na Vaše dotazy, otázky či výtky rád odpovím na e-mailu: (e-mailový kontakt na výzkumníka), neváhejte se na mne proto obracet, jsem Vám v otázkách výzkumu plně k dispozici.