

# Vprašalnik o integriteti



Center za psihodiagnostična  
sredstva, d.o.o, Ljubljana

Dušica Boben



# Namen:

Predstaviti razvoj merjenja integritete v svetu in  
priredbo Vprašalnika o integriteti pri nas




# Vsebina:

- Opredelitev *integritete*
- Merjenje *integritete*
- Predstavitev *Vprašalnika o integriteti*
  - struktura
  - slovenska priredba
  - prvi podatki




# OPREDELITEV *INTEGRITETE*

- V vsakodnevnem jeziku je INTEGRITETA sinonim za **poštenost**.
- V bolj splošnem kontekstu ima INTEGRITETA širši pomen in je sinonim za **posameznikovo etiko**, kot npr. v Longmanovi opredelitvi: *The integrity is the quality of being honest and strong about what you believe to be right.*  
Opredelitev v SSKJ: popolnost, skladnost; figurativno: poštenost, neoporečnost.
- V kontekstu organizacije je INTEGRITETA sinonim za **zanesljivost in zaupanje**.

- 
- Pri ocenjevanju (assessmentu) je INTEGRITETA največkrat **nasprotje antiproduktivnega vedenja.**
  - **V psihologiji dela** lahko INTEGRITETO opredelimo kot odsotnost težnje po dejanjih, ki so z vidika interesa organizacije neupravičena.
  - INTEGRITETA, ki jo meri naš vprašalnik je pojem, ki vključuje množico različnih vidikov, kot so iskrenost, poštenost, nagnjenost h kraji in zlorabi, težave z disciplino, nagnjenost k nasprotovanju avtoriteti, spremenljivost delovne motivacije, agresivnost, nagnjenost k zlorabi alkohola in drog, egoizem in sebičnost.


# MERJENJE *INTEGRITETE*

- Prvi testi za preverjanje iskrenosti so se pojavili malo pred prvo svetovno vojno, ko sta Münsterberg in Marsten razvijala ideje Lambroza in zasnovala **prve detektorje laži** (izraz je uvedel Münsterberg).
- **Izpopolnjeni poligrafi** so bili osnovni pripomoček za preverjanje iskrenosti (ZDA) do decembra **1988**, ko je Kongres **ZDA omejil uporabo detektorjev laži** pri izboru kandidatov v zasebnem in javnem sektorju.
- Istočasno (60 leta prejšnjega stoletja) so se pojavili **prvi vprašalniki za preverjanje integritete** kot pomožni pripomoček. Eden takih prvih vprašalnik je bil **Reidovo poročilo** (angl. *Reid Report*), ki je temeljil na spoznanjih Johna Reida (Reid, 1951), enega najbolj znanih poligrafistov 20. stoletja. Izhajal je iz intervjuja pred merjenjem s poligrafom. Sledilo mu je veliko podobnih orodij, kot sta npr. *Stanton Survey*, *The Trustworthiness Attitude Survey*, vendar so bili ti brez dokazil o zanesljivosti in veljavnosti (Ash, 1991).
- **Prvi uveljavljen in preverjen vprašalnik za preverjanje integritete s psihometričnega vidika** je bil vprašalnikom *Personnel Selection Inventory* – PSI znane založbe London House (sredina 70 let prejšnjega stoletja).

- 
- Pravi **razcvet** uporabe vprašalnikov za preverjanje integritete se je začel šele po letu 1988 (v ZDA so bili v kratkem času uvedeni v nekaj milijonov upravah letno (Schmidt, Ones in Hunter, 1992; Miner in Capps, 1996)):
    - ker se je število preverjanj s poligrafom znižalo za 75 %,
    - ker se je pokazalo, da so vprašalniki o integriteti obetavni tam, kjer navadni osebni vprašalniki pogosto kažejo nizko prognostično moč glede iskrenosti, poštenosti, korektnosti ter motivacije kandidatov za delo (Tenopyr in Oeltjen, 1982),
    - ker so te osebne značilnosti pri sprejemanju odločitve o zaposlitvi določenega kandidata med najpomembnejšimi,
    - ker so uspeli dovolj prepričljivo prikazati gospodarsko koristnost uporabe vprašalnikov (npr. Jones, 1988; Joy in Jones, 1989, Werner, 1988).

Za ilustracijo ena od raziskav:


- v nekaterih velikih verigah trgovin in restavracij s hitro prehrano v ZDA so najprej izračunali povprečno vrednost primanjkljaja
- nato so izbrali trgovine in restavracije s povprečnimi vrednostmi in opravili sistematična testiranja osebja; ostale trgovine in restavracije so imeli kot kontrolno skupino
- na koncu leta so primanjkljaje obeh skupin primerjali in ugotovili, da se je obseg, ki je na začetku leta nihal med 2,4 in 4,1 % celotnega prometa, na koncu istega leta v eksperimentalni skupini znižal na 1,9 in 2,4 %, medtem kot je v kontrolni skupini ostal nespremenjen.
- Znižanje primanjkljaja za 16-30 % je obsegalo več deset milijonov dolarjev.

- 
- V ZDA se je takoj po prepovedi proste uporabe detektorja laži pri selekciji kadrov začela **razprava o prepovedi vprašalnikov za preverjanje integritete**. Temeljni argumenti nasprotnikov so bili, da:
    - vprašalniki **preveč posegajo v zasebnost**,
    - so **podvrženi zavestni manipulaciji s strani testiranih oseb** in
    - **niso dovolj veljavni**.

*Služba za oceno tehnologij* v ameriškem kongresu je 1990 pripravila **poročilo, v katerem je vztrajala pri omejitvi uporabe vprašalnikov za preverjanje integritete** → strokovnjaki kritizirali → kongres je mnenje poiskal pri **Ameriškem psihološkem združenju** (1991 so ustanovil posebno delovno skupino, ki jo je vodil Goldberg). Ugotovili so:

- (1) Da je **dobro zasnovane vprašalnice za preverjanje iskrenosti in poštenosti odlikovala zadostna veljavnost v primerjavi z ostalimi sredstvi za izbiranje strokovnega kadra**.
- (2) Zaključek je bil tudi ta, da bi v primeru njihove morebitne prepovedi to privedlo do pomanjkanja objektivnosti in veljavnosti postopkov za izbiranje kadra, kar bi **škodovalo državljanskim pravicam** enakih možnosti za zaposlitev in poštenu konkurenci na trgu dela.
- (3) **Odkrili tudi niso empiričnega dokaza za trditve, da vprašalniki za preverjanje integritete preveč posegajo v zasebnost**. Ravno nasprotno, večina kandidatov, ki je bila izbrana s pomočjo vprašalnikov, je menila, da so sprejemljivi in da ima delodajalec pravico poznati tovrstne podatke o kandidatih za delo (Miner in Capps, 1996).





## Leta 1993 so izšli rezultati (do sedaj) **NAJVEČJE METAANALIZE VPRAŠALNIKOV ZA PREVERJANJE INTEGRITETE** (Ones, Viswesvaran in Landy):

Raziskovali so **veljavnost 25 vprašalnikov za preverjanje integritete** in vse najbolj priljubljene in pogosto uporabljene tovrstne pripomočke (izbranih izmed 34 do takrat znanih vprašalnikov). Zbranih je bilo **665 koeficientov veljavnosti**, izračunanih na osnovi rezultatov testiranj **576.460 oseb**. Uporabili so metodologijo Hunterja in Schmidta.

Odvisne spremenljivke (napovedne) so bile razvrščene v dve obširni kategoriji – **strokovna učinkovitost** (subjektivne ocene nadrejenih in objektivni poslovni kazalci) in **antiproduktivno vedenje** (subjektivne ocene in objektivni zapisi o disciplinskih prekrških, krajah, odpovedih, odpuščanju...).

Po predlogu Sacketta, Burrisa in Callahana (1989) so uporabili delitev vprašalnikov na **odprte** (pri katerih je ocenjevanje očitno (angl. *overt* = javen, očiten, odprt) in **zaprte ali osebnostno zasnovane** vprašalnike za integriteto

## REZULTATI meta-analize:

- Korelacija med vprašalniki za integriteto in strokovno učinkovitostjo znaša 0,34 (0,21 nepopravljena), medtem ko korelacija med temi vprašalniki in antiproduktivnim vedenjem znaša 0,47 (0,33 nepopravljena)
- *Osebnostno zasnovani vprašalniki* za integriteto nekoliko bolje napovedujejo strokovno učinkovitost. Povprečna korelacija pri osebnostno zasnovanih vprašalnikih namreč znaša 0,37 (0,22 nepopravljena), pri *odprtih* vprašalnikih pa 0,30 (0,18 nepopravljena).
- *Odprti* vprašalniki so občutno boljši od osebnostno zasnovanih glede sposobnosti napovedovanja antiproduktivnega vedenja, saj njihova povprečna korelacija znaša 0,55 (0,39 nepopravljena) v primerjavi z *osebnostno zasnovanimi vprašalniki*, kjer ta znaša le 0,32 (0,22 nepopravljena).
- Vprašalniki za preverjanje integritete bolje napovedujejo subjektivne ocene nadrejenih v primerjavi z objektivnimi zapisi ter poslovnimi kazalci, pri čemer ni pomembno, ali gre za ocene strokovne učinkovitosti ali za ocene antiproduktivnega vedenja. Razlike v natančnosti napovedovanja so pri obeh vrstah kazalcev vseeno majhne in podatki kažejo, da vprašalniki za integriteto dovolj dobro napovedujejo tako subjektivne kot tudi objektivne kazalce.

## REZULTATI meta-analize (nadaljevanje):

- Ugotovili so, da lahko vprašalniki za integriteto napovedujejo tako strokovno učinkovitost kot tudi antiproduktivno vedenje **ne glede na raven zahtevnosti strokovne dejavnosti**.
- Rezultati meta-analize razkrivajo dejstvo, da je **veljavnost vprašalnikov za integriteto skoraj primerljiva z veljavnostjo vprašalnikov za preverjanje kompetentnosti**. Ker vprašalniki za integriteto niso v pomembni korelaciji z vprašalniki za ocenjevanje kompetentnosti, jih lahko uporabljamo v splošnih testnih baterijah ter na ta način omogočimo **pomembno in celostno izboljšanje napovedljivosti izbiranja strokovnega kadra**.

V različnih raziskavah so ocenili, da se je splošna veljavnost vprašalnikov za integriteto povečala za 20 do 24 odstotkov od veljavnosti vprašalnikov za preverjanje strokovnih kompetentnosti, kar nedvomno predstavlja izjemen napredek na področju pripomočkov in tehnologij za izbiranje strokovnega kadra (Ones idr., 1993; Wanek, 1999; Hough in Oswald, 2000).

- Avtorji so s to meta-analizo postavili tudi **teoretične hipoteze, povezane z bistvom samega konstrukta integritete**. Ugotovili so, da so razlike med vprašalniki za integriteto predvsem površinske in da se konstrukti, kot so *zanesljivost, stalnost, vztrajnost, ustrežljivost, sposobnost moralnega razmišljanja, strokovna etika, delovna zmogljivost* idr., v bistvu preoblikujejo v en skupen prikrit dejavnik, ki ga lahko poimenujemo "integriteta".

# KONSTRUKT INTEGRITETE

(različni avtorji, npr. Wanek, 1999; Hough in Oswald, 2000; Coyen in Bartram, 2002, Hogan in Ones, 1997)

Korelacije v približni vrednosti **0,85** med tremi najbolj priljubljenimi *odprtimi* vprašalniki za integriteto, **0,75** med štirimi najbolj priljubljenimi osebno zasnovanimi vprašalniki za integriteto ter korelacijo v vrednosti **0,66** med dvema vrstama vprašalnikov (odprtih in osebno zasnovanih) **prepričljivo dokazujejo, da se za njimi nahaja določen stabilen in latenten konstrukt.**

Ta je v izjemno visoki korelaciji z dimenzijo *vestnosti* iz Velikih pet (**0,91**), vendar pa kaže občutno korelacijo tudi z dvema drugima dimenzijama – s *sodelovanjem* (**0,61**) in *čustveno stabilnostjo* (**0,50**).


Poleg prikazane visoke konvergentne veljavnosti se je izkazalo, da imajo vprašalniki za integriteto tudi dovolj stabilno nomotetično mrežo, ki se kaže v podobnem vzorcu korelacije z ostalimi psihološkimi konstrukti.

Vse to dokazuje znanstveno primernost in daje odgovor, kaj je INTEGRITETA: **osebno dimenzijo *vestnosti*, ki se uporablja v kontekstu strokovne in organizacijske stvarnosti.**



# PREDSTAVITEV VPRAŠALNIKA O INTEGRITETI (Nikolov, Zanev, 2007)

- Vprašalnik o integriteti (VI) je vprašalnik objektivnega tipa namenjen za ocenjevanje korektnosti, poštenosti in iskrenosti pri izbiranju kandidatov za delo ter pri ponovnem ocenjevanju zaposlenih v podjetjih in organizacijah.
- Je kombinacija odprtega in zaprtega (osebnostno zasnovanega) vprašalnika.
- Sestavljen je iz 4 sklopov (situacije, ocene, izmišljeni primeri in mnenja) glede na obliko postavk. Primeri:

- 
- Ima 95 postavk, ki nam dajo:
    - 4 FUNKCIJSKE LESTVICE (antiproduktivno vedenje, oceno iskrenosti, etični primeri-moralno zrelost, naravnosti-mnenja)
    - 8 VSEBINSKIH LESTVIC:
      - nagnjenje h kraji in zlorabi
      - iskrenost
      - korektnost in poštenost
      - egoizem in sebičnost
      - stabilnost motivacije za delo
      - disciplina
      - agresivnost
      - nagnjenost k zlorabi alkohola in drog
      - potencial za nasprotovanje avtoritetam
    - LESTVICO SOCIALNE ZAŽELENOSTI OZ. LESTVICO LAŽI (kontrolna lestvica) in
    - SKUPEN POKAZATELJ *INTEGRITETE*.

---

## **Funkcijske lestvice**

---

Antiproduktivno vedenje (AP)

Zagrešena nemoralna, nekorektna ali protidružbena dejanja v preteklosti, kršenje norm in pravil, egoistična ali neiskrena početja.

Ocene iskrenosti (OI)

Ocene o razširjenosti protidružbenega ali nemoralnega vedenja.

Etični primeri (EP)

Hipotetične moralne situacije v službi ali v prostem času, v katerih mora testirana oseba izbrati najprimernejšo alternativo kot rešitev iz že vnaprej podanega seznama z možnostmi.

Mnenja (MN)

Trditve o načinih reakcij, razmišljanju ali doživljanjih, s katerimi testiranec soglaša, ali ne soglaša.

---

## Vsebinske lestvice

Nagnjenost h kraji in zlorabi (KZ)	Vprašanja, ocene, situacije in trditve, s katerimi prepoznamo nagnjenost h krajam, zlorabam ali izkrivljanju resnice.
Iskrenost, korektnost in poštenost (IP)	Vprašanja, ocene, situacije in trditve, s katerimi prepoznamo nagnjenost k nekorektnosti, nemoralnosti in pomanjkanju zadržkov.
Egoizem in sebičnost (ES)	Vprašanja, ocene, situacije in trditve, s katerimi prepoznamo osebnostno naravnost k nepoštenosti – egoizem, narcisizem in sebičnost.
Stalna motivacija za delo (MO)	Vprašanja, ocene, situacije in trditve, s katerimi merimo strokovno motivacijo in odnos testirancev do njihove službe.
Disciplina (DS)	Vprašanja, ocene, situacije in trditve, s katerimi merimo discipliniranost.
Agresivnost (AG)	Vprašanja, ocene, situacije in trditve, s katerimi merimo nagnjenost k fizični ali verbalni agresiji.
Nasprotovanje avtoritetam (NA)	Vprašanja, ocene, situacije in trditve, s katerimi merimo nagnjenost k nasprotovanju formalnim avtoritetam.
Nagnjenost k zlorabi alkohola in/ali drog (AD)	Vprašanja, ocene, situacije in trditve, s katerimi prepoznavamo nagnjenost k zlorabi alkohola ali drog.





# Slovenska priredba

- **PREVOD** - neodvisno bolgarska prevajalka iz bolgarščine in tri psihologinje iz angleščine.
- **PILOTSKA študija (2011)** na študentih različnih smeri ljubljanske in primorske univerze. Poleg analize postavk, ki je bil glavni cilj študije, smo preverjali tudi hipotezo, da so slovenski študenti različnih smeri enaki glede poštenosti, iskrenosti, motivacije za delo, discipline, nagnjenosti h kraji in zlorabi, nasprotovanja avtoritetam in podobnim lastnostim, ki se skrivajo v naši opredelitvi integritete.
- Za slovenski standardizacijski **VZOREC** smo načrtovali **600 zaposlenih odraslih** (ali z izkušnjami z delovnega mesta), starih od 20 do 65 let. Elementi vzorčenja so bili: regija, starost, spol in izobrazba. Zbiranje podatkov smo izvedli v juliju in avgustu 2011: imamo **450 oseb**. Vzorec še dopolnjujemo. Del oseb v vzorcu je izpolnjeval tudi BFQ.
- Posebna homogena skupina v delovni sredini je reševala VI in BFQ.
- Načrtujemo še preverjanje veljavnosti z zunanjim kriterijem (npr. disciplinskimi kršitvami, ocena nadrejenih ...).

# Prvi podatki o zanesljivosti

NOTRANJA ZANESLJIVOST (Cronbachov alfa)	Bolgarija	Slovenski pilotski vzorec študentov
Laž	0,70	0,43
Antiproduktivno vedenje	0,85	0,84
Ocene iskrenosti	0,84	0,85
Etični primeri (moralna zrelost)	0,70	0,52 → izboljšave
Mnenja	0,61	0,58
Nagnjenost h kraji in zlorabi	0,82	0,78
Egoizem in sebičnost (narcisizem)	0,86	0,82
Iskrenost, korektnost in poštenost	0,76	0,70
Disciplina	0,70	0,70
Stalna motivacija za delo	0,80	0,71
Agresivnost	0,68	0,64
Nagnjenost k zlorabi alkohola in/ali drog	0,42	0,41 → dodane postavke
Nasprotovanje avtoritetam	0,76	0,75
Integriteta (skupaj)	0,89	

## Viri:

- Coyne, I. in Bartram, D. (2002). Assessing effectiveness of integrity tests: A review. *International journal of testing*, 2 (1): 15–34.
- Hogan, J. in Ones, D. (1997). Conscientiousness and integrity at work. In: R.Hogan, J. Johnson, & St. Briggs (Eds.) *Handbook of personality psychology*. New York: Academic Press.
- Hough, L. in Oswald, F. (2000). Personnel selection: Looking toward the future – remembering the past. *Annual Review of Psychology*, 51: 631–64.
- Jones, J. (1988). *Impact of the Personnel Selection Inventory on department store shrinkage. Technical report*. Park Ridge, IL: London House.
- Joy, D. in Jones, J. (1989). *Relationship between the use of the Personnel Selection Inventory and company shrinkage rates. Technical report*. Park Ridge, IL: London House.
- Miner, J. in Capps, M. (1996). *How honesty testing works*. New York: Quorum books.
- Nikolov, N. in Zanev, S. (2007). *HCS Integrity Check*. Sofija: OS Bulgaria.
- Ones, D., Viswesvaran, C. in Schmidt, F. (1993). Meta-analysis of integrity test validities: findings and implication for personnel selection and theories of job performance. *Journal of Applied Psychology*, 78(4): 679–703.
- Sackett, P., Burris, L. in Callahan, C. (1989). Integrity testing for personnel selection: An update. *Personnel Psychology*, 42,(3): 491–529.
- Schmidt, F., Ones, D. in Hunter, J. (1992). Personnel Selection. *Annual Review of Psychology*, 43: 627–70.
- Tenopyr, M. in Oeltjen, P. (1982). Personnel selection and classification. *Annual Review of Psychology*, 33: 581–618.
- Wanek, J. (1999). Integrity and honesty testing: What do we know? How do we use it? *International journal of selection and assessment*, 7(4): 183–195.
- Werner, S. (1988). *Utility analysis for the use of the Personnel Selection Inventory with a major fast food chain. Technical report*. Park Ridge, IL: London House.