

## Testele de integritate în selecția profesională

Claudia L. Rus<sup>1,2</sup>, Horia D. Pitariu  
Universitatea Babeș-Bolyai, Cluj-Napoca

### Abstract

*This paper presents integrity tests in the context of personnel selection, and provides information about their purpose, typology, and their validity. Whether overt or covert, integrity tests allow to identify the applicants who might be involved with a high probability in various counterproductive behaviors, harmful to their employing organizations. The validity of these psychological tests is supported by data from studies designed to test their relative validity, the structure of responses to their items or linking test scores of overt integrity tests with the measurements of individual characteristics or situational factors. The use of such tests in personnel selection contributes significantly to the estimation of prospective professional performance and provides an additional validity to the procedure of personnel selection.*

**Key words:** integrity tests, overt integrity tests, covert integrity tests, validity

### Résumé

*Cette étude présente les tests d'intégrité dans le contexte de la sélection professionnelle, fournissant des informations sur l'objet, la typologie et leur validité. Qu'elles soient directes ou cachées, les tests d'intégrité permettent d'identifier les candidats qui pourraient être impliqués, avec une probabilité élevée dans divers comportements contre-productifs, nocifs pour l'organisation employant. La validité de ces tests psychologiques est soutenue par des données provenant d'études visant à tester la validité relative, la structure de leurs réponses aux items, liant les résultats aux tests d'intégrité directes avec des mesures des caractéristiques individuelles ou des facteurs situationnels. L'utilisation de tels tests dans la sélection professionnelle contribue significativement à l'estimation des performances professionnelles des futurs employés et fournit une validité supplémentaire pour la procédure de sélection professionnelle.*

**Mots clés:** tests d'intégrité, tests d'intégrité ouvertes, tests d'intégrité couvertes, validité

### Rezumat

*Lucrarea de față prezintă testele de integritate în cadrul procesului de selecție profesională și oferă informații despre scopul, tipologia și validitatea acestora. Fie că sunt directe sau mascate, testele de integritate permit identificarea aplicanților care s-ar putea implica, cu o probabilitate mare, în variate comportamente contraproductive, dăunătoare organizației angajatoare. Validitatea acestor teste psihologice este susținută de date oferite de studii care vizează validitatea relativă la criteriu, structura răspunsurilor la itemii acestora, și relaționarea scorurilor la testele de integritate directe cu măsurători ale unor caracteristici individuale sau factori situaționali. Utilizarea unor astfel de teste în cadrul selecției profesionale contribuie la estimarea semnificativă a performanțelor profesionale ale viitorilor angajați și oferă un plus de validitate procedurii de selecție profesională.*

**Cuvinte cheie:** teste de integritate, teste de integritate directe, teste de integritate mascate, validitate

<sup>1</sup> Adresa de corespondență: claudiarus@psychology.ro

<sup>2</sup> Autorii doresc să mulțumească pentru suportul financiar din Programul co-finanțat de Operațional Sectorial pentru Dezvoltarea Resurselor Umane 2007 – 2013, Contract **POSDRU 6/1.5/S/4** – „STUDII DOCTORALE, FACTOR MAJOR DE DEZVOLTARE AL CERCETĂRILOR SOCIO-ECONOMICE ȘI UMANISTE”.

## Introducere

Una dintre cele mai dificile sarcini cu care se confruntă organizațiile constă în găsirea unor candidați calificați care să posedă cunoștințe, deprinderi, aptitudini care să le permită obținerea unor performanțe superioare în muncă, precum și trăsături de personalitate care să le asigure etica muncii și valori morale solide. Specialiștii în resurse umane au făcut acest proces de selecție profesională mai ușor de administrat prin utilizarea variatelor teste de selecție cu capacitate de predicție diferită a performanței în muncă. Prin utilizarea testelor de selecție, organizațiile devin mai încrezătoare în predicția performanței profesionale a viitorilor angajați. Însă, în ciuda succesului relativ al capacității de predicție a acestor teste, există o discuție aprinsă privind gradul lor de adecvare în cadrul procesului de selecție. În timp ce unii autori susțin utilizarea testelor care examinează potențialul succes profesional în termeni de cunoștințe, deprinderi și aptitudini, utilizarea testelor de personalitate și a celor de integritate este chestionată

deoarece acestea măsoară factori care nu sunt foarte strâns relaționați cu munca și cu succesul profesional. Din acest motiv, aceste teste sunt etape ale procedurilor de selecție profesională care stârnesc întrebări din partea aplicanților, fiind adesea contestate în instanță (Woods & Savino, 2007).

Meta-analiza efectuată de Schmidt și Hunter (1989) oferă o ierarhie a contribuției pe care o aduc cele mai uzuale teste psihologice în studiile care s-au derulat de-a lungul anilor privind validitatea predictivă în raport cu performanța profesională. Din acest studiu aflăm că, dintre cele 19 teste psihologice utilizate în predicția performanțelor profesionale, valoarea predictivă cea mai consistentă o prezintă probele de muncă (.54), urmate de testele de inteligență sau testele de aptitudini cognitive generale (.51) și de interviurile de angajare structurate (.51). Rezultatele acestei meta-analize sub aspectul validității, coeficientului de corelație multiplu, validității incrementale sunt prezentate în Tabelul 1.

**Tabelul 1.** Validitatea predictivă a testelor de aptitudini generale mentale combinate cu un al doilea predictor în raport cu performanța profesională globală

Testul psihologic	Validitate (r)	R <sup>2</sup>	Câștig în validitate rezultat din adăugarea celui de al doilea predictor	% de creștere a validității
Testele de aptitudini mentale generale	.51	-.?	-.?	-.?%
Probele de lucru	.54	.63	.12	24%
Testele de integritate	.41	.65	.14	27%
Testele de conștiinciozitate	.31	.60	.09	18%
Interviuri de angajare (structurate)	.51	.63	.12	24%
Interviuri de angajare (nestructurate)	.38	.55	.04	8%
Teste de cunoștințe relaționate cu munca	.48	.58	.07	14%
Încercări de executare a muncii	.44	.58	.07	14%
Evaluarea performanței globale în muncă de către colegi	.49	.58	.07	14%
Metoda consistenței comportamentale a evaluării instruirii și experienței în muncă	.45	.58	.07	14%
Referințe	.26	.57	.06	12%
Experiența exprimată în ani	.18	.54	.03	6%
Date biografice	.35	.52	.01	2%
Centre de evaluare	.37	.53	.02	4%
Metoda acordării punctelor pentru instruire și experiență profesională	.11	.52	.01	2%
Anii de educație	.10	.52	.01	2%
Interese	.10	.52	.01	2%
Grafologia	.02	.51	.00	0%
Vârsta	-.01	.51	.00	0%

Din acest tabel se poate observa că cel mai mare câștig în ceea ce privește validitatea testelor de aptitudini generale, în combinație cu un alt test psihologic, este adus de către testele de integritate (.14).

### Ce sunt testele de integritate?

Testele de integritate au început să fie utilizate în anii 1940 (Woods & Savino, 2007). Utilizarea acestora în selecția aplicanților a cunoscut o intensificare odată cu interzicerea, în Statele Unite ale Americii, în 1988, a tehnicii poligraf cu scopul de a distinge între candidații pentru un post de muncă (Byle & Holtgraves, 2008). Tehnica poligraf a fost considerată ca fiind foarte intruzivă, cu o validitate chestionabilă și care genera un număr semnificativ de falși pozitivi (Woods & Savino, 2007). Primele teste de integritate aplicate în selecția profesională vizau onestitatea, integritatea și capacitatea aplicanților de a fi demni de încredere (Byle & Holtgraves, 2008). Piotrowski și Armstrong (2006), investigând metodele de selecție a aplicanților din cadrul a 151 de companii, au evidențiat faptul că majoritatea companiilor se bazează pe metode de recrutare și selecție tradiționale și mai puțin pe cele de evaluare on-line. Printre metodele tradiționale, considerate populare în cadrul selecției profesionale, au fost menționate și testele de onestitate-integritate (28.5%).

Aceste teste sunt utilizate deoarece ele pot proteja organizația să nu angajeze persoane care să se implice în variate comportamente contraproductive și să se focalizeze pe candidați care pot permite organizației beneficii considerabile. Scopul acestor teste este de a identifica acei aplicanți care, dacă ar fi angajați, s-ar putea angaja în comportamente dăunătoare organizației (Brown, Jones, Terris & Steffy, 1987; Dalton & Metzger, 1993; Mastrangelo & Jolton, 2001). Testele de onestitate și integritate sunt proiectate ca să prezică cine va putea să acționeze neonest în viitor, mai mult decât cine este, în prezent, responsabil pentru un act contraproductiv (Landy & Conte, 2010). Cu toate că integritatea este un aspect important în toată gama de ocupații, testele de integritate sunt utilizate cu precădere pentru slujbe slab plătite, din prima treaptă în ierhia organizațională, unde angajații au acces la bani sau la produse scoase la vânzare. Kirkpatrick și Locke (1991) notează, printre alte calități ale liderilor, cum ar fi: dorința de a conduce, încrederea în sine, aptitudinile și

abilitățile cognitive și alte calități care diferențiază liderii de non-lideri, și onestitatea și integritatea.

### Tipuri de teste de integritate

Testele de integritate pot fi grupate în măsurători:

1. **directe/deschise/cu scop bine definit**, care evaluează probabilitatea de manifestare a comportamentului contraproductiv pe baza răspunsurilor la întrebări create pentru a evalua cogniții, emoții și comportamente așteptate, care implică onestitate și recunoașterea conduitelor inadecvate din trecut. De obicei, aceste teste conțin două secțiuni. Prima măsoară atitudinile față de furt și include întrebări referitoare la convingerile despre frecvența și severitatea furtului și a altor comportamente contraproductive, pedepsirea furtului, ruminările privind furtul, ușurința percepută de a fura, raționalizările furtului. Cea de-a doua secțiune cere aplicanților să relateze frecvența și măsura în care au fost implicați în activități contraproductive (Sackett, Burris & Callahan, 1989; Sackett, 1994; Sackett & Wanek, 1996). Întrebările acestor teste sunt explicite, din conținutul lor fiind foarte ușor de identificat constructul pe care îl evaluează. În această categorie sunt cuprinse teste precum: London House Personnel Selection Inventory (PSI, Moretti & Terris, 1983), The Stanton Survey (Harris & Gentry, 1992) și The Reid Report (Reid Psychological System, 1951). Un exemplu de itemi: Sunteți o persoană onestă? Există vreo diferență între consumul de marijuana și cel de alcool? V-ați gândit vreodată să furați bani de la locul dvs. de muncă, fără a face acest lucru în realitate? (Marcus, Höftand & Riediger, 2006).
2. **mascate/închise/orientate pe personalitate**, care sunt create pentru a se plia pe caracteristici și trăsături psihologice generale, ce pot fi utilizate pentru a identifica persoanele care au o probabilitate mare de a se angaja în comportamente contraproductive (Sackett, Burris & Callahan, 1989; Sackett & Wanek, 1996). Aceste teste

conțin itemi de tip autodeclarativ care îngreunează identificarea constructului pe care îl măsoară, fiind dezvoltate de obicei de către psihologi (Sackett, 1994). Din acest motiv, aplicanții care completează teste de integritate închise conștientizează mai greu faptul că li se evaluează integritatea, onestitatea, în comparație cu cei care completează teste de integritate directe (Byle & Holtgraves, 2008). De obicei, aceste teste măsoară conștiinciozitatea, conformitatea socială, probleme cu autoritatea, ostilitatea (Sackett, 1994). În această categorie de teste de integritate pot fi incluse: Personnel Reaction Blank (PRB, Gough, 1972), The Employment Inventory (EI, Paajanen, 1985) și Scala de fidelitate din Inventarul de Personalitate Hogan (Hogan & Hogan, 1986). Un exemplu de itemi: Vă aranjați patul? Credeți că managementul și angajații vor fi întotdeauna în conflict datorită faptului că au seturi de obiective diferite?

Sackett (1994, 1996) consideră că la aceste două categorii de teste pot fi adăugate și măsurătorile clinice care pot fi utilizate de către psihologul clinician pentru a evalua integritatea unui aplicant pentru un post de muncă.

Aceste teste pot fi aplicate individual sau în cadrul unei baterii de evaluare multidimensională (Wiley & Rudley, 1991).

### Validitatea testelor de integritate

Validitatea testelor de integritate în predicția diverselor criterii relaționate cu munca este puternic susținută empiric (Marcus, Lee & Ashton, 2007), cu toate că inițial au fost intens criticate pentru lipsa de susținere empirică (Cammara & Schneider, 1994; Sackett & Harris, 1984, apud. Mumford, Connelly, Helton, Strange & Osburn, 2001).

În prezent, există trei mari direcții de cercetare care susțin empiric validitatea testelor de integritate:

1. **validitatea relativă la criteriu.** Există studii care au evidențiat faptul că testele de integritate aduc un plus de validitate testelor care măsoară aptitudinile cognitive (Schmidt & Hunter, 1998). Ones, Viswesvaran și Schmidt (2003), în cadrul unui studiu meta-analitic în care au inclus 28 de

studii, au investigat capacitatea predictivă a testelor de integritate în relație cu absenteismul voluntar. Datele obținute au evidențiat faptul că validitatea predictivă medie a testelor de integritate închise este de 0.33. Testele de integritate mascate prezintă o validitate predictivă mai mare și o variabilitate mai redusă în comparație cu cele de tip direct. Rezultatele obținute în cadrul acestui studiu evidențiază faptul că o selecție profesională cu scopul de a reduce absenteismul voluntar poate fi o strategie utilă, în special dacă se utilizează teste de integritate de tip mascat.

2. **structura răspunsurilor la itemii testelor de integritate.** Ones și colaboratorii (1993) au evidențiat faptul că testele de integritate Reid Report și London House Personnel Selection Inventory manifestă o oarecare convergență, cu toate că validitatea convergentă a acestora cu testele de integritate bazate pe personalitate este mult mai complexă (Mumford, Connelly, Helton, Strange & Osburn, 2001).
3. **relaționarea scorurilor la testele de integritate directe cu măsurători ale unor caracteristici individuale** (de exemplu, conștiinciozitate) sau **factori situaționali** (de exemplu, expunerea la grupuri de aceeași vârstă cu influență negativă asupra aplicantului) (Mumford, Connelly, Helton, Strange & Osburn, 2001).

În cadrul unui studiu care a vizat distorsionarea scorurilor la testul Personnel Reaction Blank, Byle și Holtgraves (2008) au evidențiat faptul că acest test poate fi distorsionat cu ușurință. În plus, scoruri mari la dimensiuni de personalitate, precum conștiinciozitate, agreabilitate și stabilitate emoțională corelează semnificativ cu scorurile la testul de integritate. În schimb, cu cât nivelul de conștiinciozitate ca trăsătură de personalitate este mai mic, cu atât crește magnitudinea distorsiunii. Alte teste au evidențiat faptul că aplicanții care au fost instruiți cum să creeze o impresie favorabilă au distorsionat destul de puțin scorurile la testul de integritate (Hurtz & Alliger, 2002).

În concluzie, informațiile prezentate cu privire la testele situaționale susțin utilizarea acestora cu succes în cadrul unei proceduri de

selecție profesională, indiferent de postul de muncă pentru care se realizează selecția.

### Bibliografie

- Brown, T. S., Jones, J. W., Terris, W. & Steffy, B. D. (1987). The impact of pre-employment integrity testing on employee turnover and inventory shrinkage loss. *Journal of Business and Psychology*, 2, 2, 136-149.
- Byle, K. A. & Holtgraves, T. M. (2008). Integrity testing, personality, and design: Interpreting the Personnel Reaction Blank. *Journal of Business Psychology*, 22, 287-295.
- Dalton, D. R. & Metzger, M. B. (1993). „Integrity testing” for personnel selection: An unsparing perspective. *Journal of Business Ethics*, 12, 147-156.
- Hurtz, G. M. & Alliger, G. M. (2002). Influence of coaching on integrity test performance and unlikely virtues scale scores. *Human Performance*, 15, 3, 255-273.
- Kirkpatrick, S.A. & Locke, E.A. (1991). Leadership: Do traits matter? *Academy of Management Executive*, 5, 48-60.
- Landy, F.J, Conte, J.M. (2010). *Work in the 21<sup>st</sup> century. An introduction to industrial and organizational psychology.*(3<sup>rd</sup> Ed.) New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Marcus, B., Lee, K. & Ashton, M. C. (2007). Personality dimensions explaining relationships between integrity tests and counterproductive behavior: big five or one in addition? *Personnel Psychology*, 60, 1-34.
- Marcus, B., Höft, S. & Riediger, M. (2006). Integrity test and the five-factor model of personality: A review and empirical test of two alternative positions. *International Journal of Selection and Assessment*, 14, 2, 113-130.
- Mastragelo, P. M. & Jolton, J. A. (2001). Predicting on-the-job substance abuse with a written integrity test. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 13, 2, 95-106.
- Mumford, M. D., Connelly, M. S., Helton, W., Strange, J. M. & Osburn, H. K. (2001). On the construct validity of integrity tests: Individual and situational factors as predictors of test performance. *International Journal of Selection and Assessment*, 9, 3, 240-257.
- Ones, D. S., Wiswesvaran, C. & Schmidt, F. L. (2003). Personality and Absenteeism: A meta-analysis of integrity tests. *European Journal of Personality*, 17, S19-S38.
- Piotrowski, C. & Armstrong, T. (2006). Current recruitment and selection practices: A national survey of Fortune 1000 Firms. *North American Journal of Psychology*, 8, 3, 489-496.
- Sackett, P. R., Burris, L. R. & Callahan, C. (1989). Integrity testing for personnel selection: An update. *Personnel Psychology*, 42, 491-529.
- Sackett, P. R. (1994). Integrity testing for personnel selection. Current directions in *Psychology Science*, 3, 3, 73-76.
- Sackett, P. R. & Wanek, J. E. (1996). New developments in the use of measures of honesty, integrity, conscientiousness, dependability, trustworthiness, and reliability for personnel selection. *Personnel Psychology*, 49, 787-829.
- Schmidt, F.L. and Hunter, J.E. (1998). The validity and utility of personnel selection methods in personnel psychology: Practical and theoretical implications of 85 years of research findings. *Psychological Bulletin*, 124, 262-274.
- Wiley, C. & Rudley, D. L. (1991). Managerial issues and responsibilities in the use of integrity test. *Labor Law Journal*, 152-159.
- Woods, D. R. & Savino, D. M. (2007). Do you blush often? Questions on integrity and personality tests that legally embarrass employers. *Employee Relations Law Journal*, 33, 1, 1-31.



Organizational Diagnosis & Development  
Brand Research  
Academic & Institutional Evaluation  
Organizational Simulation & Gaming

Focus on people and opportunities.  
For reliable outcomes  
contact@aphorme.ro; www.aphorme.ro