

# The psychometric characteristics of the Hexaco-100 questionnaire used in the selection and non-selection situation

## Psychometrické charakteristiky dotazníka Hexaco-100 použitého vo výberovej a nevýberovej situácii

Elena Lisá<sup>1</sup>, Mojmír Kališ<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Fakulta psychológie, Paneurópska vysoká škola, Slovensko

<sup>2</sup>Asociácia psychológov práce a organizácie Slovenska, Slovensko

### Abstract

**Objective.** To compare some psychometric characteristics of the Hexaco-100 questionnaire by K. Lee and M. C. Ashton used in the selection situation and for comparison in the non-selective situation.

**Method.** The sample of candidates in the selection situation ( $N = 173$ ) and the non-selection hospital staff ( $N = 63$ ).

**Results.** Applicants in the selection scored higher in the dimensions of extraversion, conscientiousness and lower in the emotionality. They achieved lower Cronbach  $\alpha$  scores in emotionality and conscientiousness. Overall, internal consistency of both samples was lower than Cronbach  $\alpha$  in the foreign comparison samples. Cronbach  $\alpha$  for Altruism was very low.

**Conclusions.** In the selection situation, we recommend except the Hexaco-100 to check the conscientiousness and emotional stability by another method; interpretation of altruism is not recommended; data in the honesty-humility factor are applicable for selection situation. For the next research, we recommend verifying the internal consistency and factor structure of the Slovak translation. The benefit of the study lies in real field data.

**Limitations.** The limits of the research study are in the difference between selection and non-selection sample.

**Keywords.** Hexaco-100; IM; selection situation

<https://doi.org/10.5817/CZ.MUNI.P210-9488-2019-15>

## Abstrakt

**Cieľ.** V príspevku rozoberáme niektoré psychometrické vlastnosti dotazníka Hexaco-100 autorov K. Lee a M. C. Ashtona použitého v situácii výberu a pre porovnanie v nevýberovej situácii.

**Metóda.** V štúdiu analyzujeme súbor uchádzačov z výberovej situácie (N=173) a nevýberovú vzorku zamestnancov nemocnice (N=63).

**Výsledky.** Uchádzači vo výbere skórovali vyššie v dimenziách extraverzia, svedomitosť a nižšie vo faktore emocionalita. Dosiahli nižšie skóre Cronbach  $\alpha$  v dimenziách emocionalita a svedomitosť. Celkovo sú hodnoty vnútornej konzistencie nižšie ako v zahraničných porovnávacích súboroch. Vnútoraná konzistencia faktora altruizmus bola veľmi nízka.

**Záver.** Vo výberovej situácii odporúčame overiť svedomitosť a emocionálnu stabilitu aj inou metódou ako je Hexaco-100; interpretáciu výsledkov pre faktor altruizmus neodporúčame; údaje vo faktore poctivosť-pokora sú použiteľné pre výber. V ďalšom výskume odporúčame overiť vnútornú konzistenciu a faktorové sýtenie dotazníka HEXACO v slovenskom preklade. Prínos štúdie spočíva v reálnych dátach z terénu.

**Limity** výskumnej štúdie spočívajú v odlišnosti vzorky výberovej a nevýberovej.

**Kľúčové slová.** Hexaco-100; IM; výberová situácia

## Úvod

Dotazníkom Hexaco sa v psychodiagnostike osobnosti začína na začiatku tohto storočia písať nová kapitola faktorových modelov osobnosti založených na lexikálnej analýze. Šesťfaktorový model je schopný zmerať prítomnosť antisociálnych čŕt osobnosti (Visser, et. al., 2016). Táto skutočnosť bola zistená na základe výsledkov mnohých empirických štúdií (Hodson, Book, Visser, Volk, Ashton, Lee, 2018; Djeriouat, Trémolière, 2014; Aghababaei, Mohammadtabar, Saffarinia, 2014; Lee, Ashton, Wiltshire, Bourdage, Visser, Gallucci, 2013; Gaughan, Miller, Lynam, 2012; Bresin, Gordon, 2011; De Vries, Van Kampen, 2010), zvlášť šiesty faktor poctivosť-pokora dopĺňa štandardné pohľady na osobnosť. Z tohto dôvodu je Hexaco aj zaujímavou príležitosťou pre psychodiagnostiku v oblasti psychológie práce a organizácie – manažéri požadujú informácie o charakterových vlastnostiach uchádzačov o zamestnanie. Dotazník Hexaco je v posledných rokoch podrobovaný množstvu štúdií v rozdielnych kultúrach s cieľom identifikovať jeho psychometrické charakteristiky a ďalšie psychosociálne súvislosti (zoznam štúdií je uvedený na stránke <http://www.hexaco.org/references>). Špecifické použitie Hexaca v situácii výberu bolo skúmané najmä v súvislosti s impression management (IM) pri výberových rozhovoroch (Roulin, Bourdage, 2017; Bourdage, Wiltshire, Lee, 2015; Buehl, Melchers, 2017). Výberová situácia je špecifická tým, že respondenti môžu mať tendenciu falšovať výpovede, aby dosiahli lepšie výsledky. Metaanalýza ukázala, že falošné odpovede pri psychometrickom testovaní vo výberovej situácii majú za následok vyššie hodnoty priemerného skóre, nižšie hodnoty štandardných odchýlok a nižšie hodnoty vnútornej konzistencie (Salgado, 2016). Aj Cattell a Shuerger (2003) upozorňujú na skresľujúce vplyvy výberovej situácie pôsobiace na výpovede

o sebe. Validitu posudzovania osobnostných vlastností vo vzťahu k rozhodovaniu o prijatí tak znižuje prirodzený sklon ľudí posudzovať sa v súlade s ich predstavou o vhodnom type osobnosti pre prácu. Levashina a Campion (2007) rozlišujú úprimný a klamlivý IM. Uchádzači s taktikou úprimného IM sa snažia vytvoriť zdieľanie kompetencie, zvyrazňujú pozitívnu pravdu o minulých skúsenostiach a podobnosti s organizáciou. Naopak, klamlivý IM je typický tým, že uchádzači uvádzajú nepravdivé informácie o svojich skúsenostiach a kompetenciách. Podľa výsledkov Roulin, Bourdage (2017) uchádzači s taktikou úprimný IM skórujú vyššie v extravertzii a jadrovom sebahodnotení. Uchádzači s taktikou klamlivý IM majú menej skúseností, skórujú nižšie v poctivosti-pokore, svedomitosti, no vyššie v extravertzii a v dimenziách temnej triády.

V súlade s tvrdeniami niektorých autorov (Salgado, 2016) predpokladáme, že výskumný súbor uchádzačov o zamestnanie bude skórovať vyššie v sledovaných premenných, s nižšími hodnotami štandardných odchýlok a nižšími hodnotami vnútornej konzistencie, než súbor zamestnancov.

## Metódy

Použili sme 100 položkový dotazník Hexaco-PI-R (Lee, Ashton, 2018) zo stránky <http://hexaco.org/> v slovenskom preklade. Dotazník bol experimentálne administrovaný 173 uchádzačom o zamestnanie (obchodné, manažérske a administratívne pozície) ako prvý v batérii výberových testov a dotazníkov. Skupinu uchádzačov o zamestnanie tvorilo 77 žien a 96 mužov v priemernom veku 32,46 (SD = 8,29). Vysokoškolské vzdelanie malo 90 %, úplné stredné vzdelanie 10 % uchádzačov. Porovnávacía nevýberová skupina pozostávala zo 63 zdravotníckych pracovníkov (sestry, lekári, administratíva a manažment). Zamestnanci vyplňali dotazník na princípe dobrovoľnosti, výmenou za výsledky. Manažment organizácie k výsledkom nemal prístup. Výskumný súbor „zdravotníci“ tvorilo 63 osôb, 11 mužov a 52 žien v priemernom veku 45 rokov, v rozmedzí od 22 do 72 rokov. Vysokoškolské vzdelanie ukončilo 44 % a stredoškolské 56 % zamestnancov.

## Výsledky

V tabuľke 1 uvádzame výsledky vnútornej konzistencie výskumného súboru a pre porovnanie aj údaje o vnútornej konzistencie z nevýberových výskumných súborov iných krajín (Lee, Ashton, 2018; Babarović, Šverko, 2013; Burtáverde, 2015). V súbore uchádzačov sa hodnoty Cronbach  $\alpha$  pohybujú od 0,62 do 0,73, v súbore zamestnancov od 0,65 do 0,81. Porovnateľné sú hodnoty Cronbach alfa pre škálu poctivosť pokora (0,62 vs. 0,65), pričom mierne vyššia alfa je v súbore nevýberovom. Vo faktore emocionalita sú hodnoty vnútornej konzistencie vyššie v nevýberovom súbore (0,73 vs. 0,81). Vo faktore extravertzia sú hodnoty vnútornej konzistencie rovnaké v oboch výskumných súboroch (0,72 vs. 0,72). Vo faktore prívetivosť bola nameraná vyššia hodnota vnútornej konzistencie v súbore nevýberovom (0,67 vs. 0,70), tak isto vo faktoroch svedomitosť (0,65 vs. 0,78), otvorenosť ku skúsenosti (0,71 vs. 0,72) a altruizmus (0,16 vs. 0,49). Celkovo sa hodnoty Cronbach alfa odlišovali v oboch výskumných súboroch v rozpätí od 0 v prípade extravertzie do 0,13 v prípade

**Tabuľka 1. Vnútoraná konzistencia výsledkov**

Hexaco škály	1	2	3	4	5
I. Čestnosť a pokora	0,62	0,65	0,89	0,83	0,74
Úprimnosť	0,54	0,37	0,78		
Férovosť	0,58	0,63	0,83		
Nechamtivosť	0,64	0,74	0,83		
Skromnosť	0,44	0,21	0,79		
II. Emocionalita	0,73	0,81	0,84	0,78	0,83
Bojazlivosť	0,53	0,56	0,78		
Úzkosť	0,31	0,57	0,83		
Závislosť	0,62	0,72	0,83		
Precitlivenosť	0,57	0,65	0,79		
III. Extraverzia	0,72	0,72	0,86	0,82	0,87
Sociálne sebavedomie	0,53	0,59	0,70		
Sociálna odvaha	0,24	0,30	0,72		
Sociabilita	0,41	0,47	0,77		
Živosť	0,64	0,61	0,78		
IV. Prívetivosť	0,67	0,70	0,86	0,85	0,82
Odpustenie	0,49	0,53	0,78		
Miernosť, plachosť	0,48	0,66	0,72		
Flexibilita	0,37	0,47	0,64		
Trpezlivosť	0,55	0,63	0,80		
V. Svedomitosť	0,65	0,78	0,82	0,83	0,85
Organizovanosť	0,62	0,68	0,73		
Pracovitosť	0,45	0,70	0,71		
Perfekcionizmus	0,45	0,55	0,69		
Opatrnosť	0,47	0,55	0,70		
VI. Otvorenosť k skúsenosti	0,71	0,72	0,82	0,83	0,61
Estetická orientácia	0,62	0,69	0,65		
Zvedavosť	0,66	0,59	0,70		
Inovativnosť	0,37	0,45	0,73		
Nekonvenčnosť	0,17	0,00	0,79		
VII. Altruizmus	0,16	0,49	0,57		

Vysvetlivky. 1 = uchádzači o zamestnanie; 2 = zdravotnícki pracovníci; 3 = USA (Lee, Ashton, 2018); 4 = Chorvátsko (Babarović, Šverko, 2013); 5 = Rumunsko (Burtăverde, 2015)

svedomitosti. V šiestich veľkých faktoroch je hodnota Cronbach alfa spornej až dobrej úrovni (Bailey, 2017), v rozmedzí od 0,6 po 0,81. Veľmi nízky koeficient je však v prípade škály

altruizmus, pričom je nižší v súbore uchádzačov o prácu. Analýza vnútornej konzistencie navyše preukázala nižšie hodnoty v súboroch slovenských respondentov v porovnaní s údajmi z USA, Chorvátska a Rumunska.

V analýze sme ďalej pokračovali testovaním rozdielov medzi výskumným súborom výberovej a nevýberovej vzorky. Pretože sa hodnoty Cronbach alfa v subškálach pohybovali často na slabej úrovni, v ďalšej analýze budeme interpretovať len rozdiely v šiestich faktoroch dotazníka Hexaco-100. Hodnoty priemerov, štandardných odchýlok ako aj hodnoty štatistickej a vecnej významnosti rozdielov uvádzame v tabuľke 2. Budeme opisovať len faktorové rozdiely vysoko štatisticky ( $p \leq 0,001$ ) a silne vecne významné (Cohenovo  $d \geq 0,8$ ). V tomto zmysle sa nepreukázali rozdiely vo faktore poctivosť-pokora, prívetivosť a otvorenosť. Vo faktore emocionalita prejavovali uchádzači o zamestnanie nižšie skóre a hodnotili sa tak, že sa menej obávajú cestovať za zlého počasia a fyzického nebezpečenstva, odlúčenia na dlhšie od blízkej osoby, sú menej ovplyvnitelní negatívnymi alebo sentimentálnymi emóciami iných, menej prepadajú panike, prežívajú nižšiu úzkosťou pred dôležitými rozhodnutiami. V rámci faktora extravézia dosiahli uchádzači o zamestnanie vyššie skóre a hodnotili sa ako spokojnejší sami so sebou, nevyhýbajúci sa nezáväzným debatám o počasí s inými ľuďmi, ako skoro stále plní energie, obľúbenejší u iných, obľubujúci množstvo ľudí okolo seba, s ktorými sa dá rozprávať, veselší, optimistickejší, dynamickejší, schopnejší a hodnotnejší. Vo svedomitosti sa hodnotili uchádzači vyššie, čiže ako osoby, ktoré si kladú ambicióznejšie ciele, sú snaživejší a nevzdávajú sa pri dosahovaní cieľov, majú vyššiu pracovnú morálku a sú ochotnejší vynakladať vysoké pracovné úsilie, zároveň ako starostlivejšie zvažujúci svoje možnosti a pracovné plány, s vyššou tendenciou ovládať svoje impulzy.

Porovnanie štandardných odchýlok preukázalo rozdiely medzi uchádzačmi o prácu a zamestnancami v rozpätí od -0,01 do 0,07. Keďže sa tieto hodnoty pohybujú okolo nuly, môžeme povedať, že rozdiely v štandardných odchýlkach neevidujeme.

### **Diskusia**

Rozdiely medzi skupinou uchádzačov o zamestnanie a zamestnancami nemocnice ukazujú, že celkovo sa uchádzači hodnotili ako emočne stabilnejší, extravertovanejší a svedomitejší. Od nevýberovej vzorky zamestnancov sa nelíšili vo faktore poctivosť-pokora, prívetivosť a otvorenosť. Za predpokladu, že sa uchádzači o prácu vykresľujú v lepšom svetle, môžeme povedať, že uchádzači sa prikrášľovali najmä v postoji k práci, v profesionálnom odstupe od emócií, v usilovnosti, rozvážnosti a v pripravenosti k sociálnym kontaktom. Pôsobili ako za každých okolností spoľahliví pracovníci a profesionáli. Neštylizovali sa v dimenziách kvality sociálnych vzťahov v zmysle poctivosti-pokory a prívetivosti. Rozdiely medzi výberovou a nevýberovou vzorkou neboli významné vo faktore poctivosť-pokora, no naopak, boli významné v dimenzii extravézia a svedomitosť, preto sa možno domnievať, že uchádzači o výber prejavovali skôr tzv. úprimného IM (Roulin, Bourdage, 2017). Nepotvrdil sa predpoklad, že uchádzači skórujú vyššie vo všetkých premenných (Salgado, 2016).

**Tabuľka 2.** Opisné štatistiky a rozdiely v súbore uchádzačov o zamestnanie a zdravotníckych pracovníkov

	Group	Mean	SD	SE	t	p	Cohen's d
Poctivosť-pokora	1	3.766	0.399	0.030	1.320	0.188	0.194
	2	3.689	0.385	0.048			
Emocionalita	1	2.782	0.449	0.034	-7.674	< .001	-1.129
	2	3.307	0.503	0.063			
Extraverzia	1	3.893	0.352	0.027	10.252	< .001	1.509
	2	3.348	0.389	0.049			
Prívetivosť	1	3.295	0.395	0.030	3.173	0.002	0.467
	2	3.103	0.455	0.057			
Svedomitosť	1	3.995	0.390	0.030	9.307	< .001	1.370
	2	3.432	0.464	0.058			
Otvorenosť ku skúsenosti	1	3.472	0.454	0.035	4.807	< .001	0.707
	2	3.150	0.459	0.058			

Vysvetlivky. 1 = uchádzači o zamestnanie; 2 = zamestnanci

Tieto výsledky mohli byť ovplyvnené nerovnakým zložením výskumnej vzorky. Je pravdepodobné, že zdravotnícki pracovníci by mohli skórovať v škále poctivosť-pokora vyššie, než je priemer dospeléj populácie, zvlášť v porovnaní so zamestnancami na primárne obchodníckych a manažérskych pozíciách. V takom prípade, aj keby sa uchádzači o zamestnanie štylizovali do poctivejšej podoby, tento rozdiel by kvôli prirodzene vyššej úrovni v prípade zdravotníckych zamestnancov zanikol. Takisto vyššie skóre extravertzie mohlo byť spôsobené pracovným zameraním výskumného súboru uchádzačov o prácu za predpokladu, že uchádzači na obchodnícke a manažérské pozície sú prirodzene extravertovanejší. Tieto interpretácie by však bolo treba overiť na výskumných súboroch zamestnancov z iného profesionálneho prostredia, poprípade na reprezentatívnejších výskumných súboroch, alebo ideálne na rovnakom výskumnom súbore ľudí v oboch situáciách (výberovej aj nevýberovej). Zaujímavým výsledkom je vyššie skóre emočnej lability v prípade zdravotníckych zamestnancov, než v prípade uchádzačov o prácu. Zdravotnícke prostredie vyžaduje vysokú úroveň emočnej stability, preto sa možno domnievať, že v prípade uchádzačov o zamestnanie išlo naozaj o štylizovanie sa do ideálneho obrazu pokojného profesionála. Podobne by sme interpretovali vyššie skóre svedomitosti u uchádzačov o prácu v porovnaní so zdravotníckymi zamestnancami.

Rozdiely v štandardných odchýlkach oboch súborov sa pohybovali okolo hodnoty nula, čo vyvracia predpoklad, že uchádzači o prácu dosiahnu klamlivými výpoveďami nižšie hodnoty štandardných odchýlok (Salgado, 2016).

Takisto sa nepotvrdil predpoklad, že hodnoty Cronbach alfa budú nižšie vo výberovom súbore uchádzačov o prácu (Salgado, 2016). Uchádzači o prácu však dosiahli nižšiu vnútornú konzistenciu v porovnaní so zamestnancami najmä vo faktoroch emocionalita a svedomitosť. Za predpokladu, že vo výberovom konaní sa človek vykresľuje v lepšom svetle a podáva klamlivé výpovede, vyššie hodnoty stability a svedomitosti, zároveň s nižšími hodnotami vnútornej konzistencie by mohli hovoriť o prilepšovaní sa najmä v dimenziách svedomitosť a emocionalita. Lepšie priemerné skóre emocionality a svedomitosti, ako aj nižšie hodnoty Cronbach alfa v týchto škálach potvrdzujú teoretický model Salgada (2016) o klamlivých výpovediach. Celkovo však boli v oboch výskumných súboroch zo Slovenska dosiahnuté nižšie hodnoty Cronbach alfa, než v zahraničných štúdiách (Lee, Ashton, 2018; Babarović, Šverko, 2013; Burtäverde, 2015). Dôvody týchto nízkych hodnôt môžu spočívať v reálnej vzorke dospelých pracujúcich z terénu, v protiklade so zvyčajnými výskumnými vzorkami tvorenými študentmi. No keďže dotazník Hexaco-100 nie je psychometricky overený v slovenskom jazyku, je ťažké usudzovať na to, aké hodnoty sú v slovenskom preklade normálne.

Na základe dosiahnutých výsledkov sme formulovali odporúčania do praxe výberových konaní, ako aj odporúčania pre ďalší výskum.

### **Odporúčania do praxe pre výberové konania**

Ak chceme overiť uchádzačovú úroveň svedomitosti a emocionálnej stability, je vhodné tieto vlastnosti overiť aj inou doplnkovou metódou a nespoliehať sa len na výsledky dotazníka Hexaco-100.

Kvôli nízkym hodnotám vnútornej konzistencie neodporúčame v praxi vyhodnocovať a interpretovať výsledky pre škálu altruizmus.

Odporúčame, v súlade s výsledkami aj iných výskumných štúdií (Roulin, Bourdage, 2017; Bourdage, Wiltshire, Lee, 2015; Buehl, Melchers, 2017) vyhodnocovať a interpretovať výsledky pre faktor poctivosť-pokora, ako prediktora etického a morálneho správania. Tento faktor poskytuje relatívne spoľahlivé informácie pre výber v kontexte, že vyberáme vhodného uchádzača/ov spomedzi viacerých kandidátov.

Z dôvodu sporných hodnôt vnútornej konzistencie (Cronbach alfa medzi 0,6 až 0,7) neodporúčame používať faktor poctivosť-pokora pre individuálne hodnotenie pracovníkov.

### **Odporúčania pre ďalší výskum**

V ďalšom výskume považujeme za potrebné overiť vnútornú konzistenciu a faktorové sýtenie dotazníka Hexaco-100 v slovenskom preklade na početnejšej alebo reprezentatívnej vzorke respondentov. Štandardizácia dotazníka Hexaco 100 by mala prebehnúť nielen v bežnej populácii, ale aj v populácii v situácii výberu. Pretože ponúka možnosť predikovať etické a morálne správanie pracovníkov, môže byť dotazník Hexaco-100 pre zamestnávateľov veľmi atraktívny. Na potrebu osobitnej štandardizácie pre situácie výberu upozorňujú aj Sedláková a Knapová (2017) v súvislosti s dotazníkom LMI.

Takisto odporúčame, v zhode so Záškodnou a Dostálom (2016) revidovať preklad jednotlivých položiek. Na Slovensku napríklad nie je bežné študovať encyklopédie v takom meradle, ako v USA. Nie je bežné, že by Vám na dvere zaklopal predajca encyklopédií. Otázka na čítanie encyklopédií nemusí u slovenského respondenta rezonovať rovnako ako u respondenta zo severoamerického kontinentu.

Pretože podľa nás hlavný limit štúdie spočíva v rozličnom zložení porovnávacích súborov, do budúceho výskumu odporúčame realizovať analýzu na vzorkách rovnocenných v základných demografických premenných, akými sú vek, pohlavie, vzdelanie, prípadne pracovné zaradenie. Ideálne by bolo samozrejme realizovať porovnanie na rovnakom výberovom súbore, raz v situácii výberu a druhý raz už v situácii na pozícii zamestnanca.

Za prínos štúdie považujeme dáta získané dotazníkom Hexaco-100 v reálnych podmienkach výberového konania a zamestnaneckého pomeru. Domnievame sa, že takto získané výsledky sa môžu odlišovať od výsledkov získaných na vzorkách vysokoškolských študentov. Za ďalší prínos považujeme zistenie, že škála poctivosť-pokora sa javí ako intaktná v kontexte výberovej situácie. Pre závažnejšie závery je však potrebné metódu Hexaco-100 v slovenskom preklade ešte bližšie preskúmať.

## Literatúra

- Aghababaei, N., Mohammadtabar, S., Saffarinia, M. (2014). DirtyDozenvs. the H factor: Comparison of the Dark Triad and Honesty–Humility in prosociality, religiosity, and happiness. *Personality and Individual Differences*, 67, 6–10.  
<http://doi.org/10.1016/j.paid.2014.03.026>
- Bailey, R. (2017). HR Applications of psychometrics. In: B. Cripps, *Psychometric Testing: Critical Perspectives* (pp. 87–111). Hoboken: Wiley.  
<http://doi.org/10.1002/9781119183020.ch7>
- Babarović, T., Šverko, I. (2013). The Hexaco Personality Domains in The Croatian Sample. *Journal for General Social Issues*, 22(3), 397–411. <http://doi.org/10.5559/di.22.3.01>
- Bourdage, J.S., Wiltshire, J., Lee, K. (2015). Personality and workplace impression management: Correlates and implications. *Journal of Applied Psychology*, 100(2), 537–546. <http://doi.org/10.1037/a0037942>
- Bresin, K., Gordon, K.H. (2011). Characterizing pathological narcissism in terms of the HEXACO model of personality. *Journal of Psychopathology and Behavioral Assessment*, 33, 228–235. <http://doi.org/10.1007/s10862-010-9210-9>
- Buehl, A-K, Melchers, K.G. (2017). Individual Difference Variables and the Occurrence and Effectiveness of Faking Behavior in Interviews. *Frontiers in Psychology*, 8, 686.  
<http://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.00686>
- Burtăverde, V. (2015) Psychometric Properties of The Hexaco Pi-R on a Romanian Sample. The Relationship with Work Outcomes and General Outcomes. *Romanian Journal of Experimental Applied Psychology*, 6(1), 31–58.



- Cattell, H.E.P., Schreueger, J.M. (2003). *Essentials of 16 PF Assessment*. John Wiley & Sons.
- De Vries, R.E., Van Kampen, D. (2010). The HEXACO and 5DPT models of personality: A comparison and their relationships with psychopathy, egoism, pretentiousness, immorality, and machiavellianism. *Journal of Personality Disorders*, 24, 244–257.  
<http://doi.org/10.1521/pedi.2010.24.2.244>
- Djeriouat, H., Trémolière, B. (2014). The Dark Triad of personality and utilitarian moral judgment: The mediating role of Honesty/Humility and Harm/Care. *Personality and Individual Differences*, 67, 11–16. <http://doi.org/10.1016/j.paid.2013.12.026>
- Gaughan, E.T., Miller, J. D., Lynam, D. R. (2012). Examining the utility of general models of personality in the study of psychopathy: A comparison of the HEXACO-PI-R and NEO PI-R. *Journal of Personality Disorders*, 26, 513–523.  
<http://doi.org/10.1521/pedi.2012.26.4.513>
- Hodson, G., Book, A., Visser, B. A., Volk, A. A., Ashton, M. C., & Lee, K. (2018). Is the dark triad common factor distinct from low honesty-humility? *Journal of Research in Personality*, 73, 123–129. <http://doi.org/10.1016/j.jrp.2017.11.012>
- Lee, K., Ashton, M. C. (2018). Psychometric Properties of the HEXACO-100. *Assessment*, 25(5), 543–556. <http://doi.org/10.1177/1073191116659134>
- Lee, K., Ashton, M. C., Wiltshire, J., Bourdage, J. S., Visser, B. A., Gallucci, A. (2013). Sex, power, and money: Prediction from the Dark Triad and Honesty-Humility. *European Journal of Personality*, 27, 169–184. <http://doi.org/10.1002/per.1860>
- Levashina, J., Campion, M.A. (2007). Measuring faking in the employment interview: development and validation of an interview faking behaviour scale. *Journal of Applied Psychology*, 92, 1638–1656. <http://doi.org/10.1037/0021-9010.92.6.1638>
- Roulin, N., Bourdage, J.S. (2017). Once an Impression Manager, Always an Impression Manager? Antecedents of Honest and Deceptive Impression Management Use and Variability across Multiple Job Interviews. *Frontiers in Psychology*, 8(29).  
<http://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.00029>.
- Salgado, J.F. (2016). A theoretical model of psychometric effects of faking on assessment procedures: Empirical findings and implications for personality psychology at work. *International Journal of Selection and Assessment*, 24, 209–228.  
<http://doi.org/10.1111/ijsa.12142>.
- Sedláková, J., Knapová, L. (2017). Dotazník motivace k výkonu – Recenze metody. *Testforum*, 8, 19–24. <http://doi.org/10.5817/TF2017-8-132>
- Visser, B. A., Book, A. S., Volk, A. A. (2016). Is Hillary dishonest and Donald narcissistic? A HEXACO analysis of the presidential candidates' public personas. *Personality and Individual Differences*, 106, 281–286. <http://doi.org/10.1016/j.paid.2016.10.053>
- Zášková T., Dostál D. (2016). Šestifaktorový model osobnosti a psychometrické vlastnosti revidovaného osobnostního inventáře HEXACO, *Psychologie a její kontexty*, 7(2), 31–42.

**Korespondující autor**

doc. Mgr. Elena Lisá, PhD.

Faculty of Psychology, Pan-European University

Tomasikova 20, 820 09 Bratislava, Slovakia

[elena.lisa@paneurouni.com](mailto:elena.lisa@paneurouni.com)