



KOMUNIKACE STATISTIKY V MÉDIÍCH

STATISTICKÁ ANALÝZA DAT, PSY 117

Marie Hejlová

439702, psychologie

Vyučující: Mgr. Stanislav Ježek, PhD.

Datum odevzdání: 1.5.2015

Fakulta sociálních studií MU, 2014/2015

Pro svou práci jsem si vybrala článek *Job interviews reward narcissists, punish applicants from modest cultures*, který vyšel 13. června 2014 na stránkách internetového portálu Phys.org. Phys.org upozorňuje na nové poznatky ze světa přírodních a sociálních věd. Z článku vyplývá, že při přijímacím pohovoru byli shledáni atraktivnějšími narcisté. Článek odkazuje na výzkum Delroye L. Paulhuse z University of British Columbia z roku 2013, který se zabýval sebe prezentací během pracovního rozhovoru a jejího vlivu na získání zaměstnání.

Studie byla provedena na 72 studentech (36 z Evropy a 36 z východní Asie). Jejich úkolem bylo simulovat pohovor na pozici asistenta v psychologické laboratoři. Před pohovorem vyplňovali dotazník, který měl určit míru narcismu a znalostní dotazník z oboru psychologie, aby byla zjištěna kvalifikace účastníků. Výzkumníci vycházeli z toho, že v přijímacích pohovorech je sebevědomí všeobecně podporováno. Ve studii je za narcistické chování označována sebevědomá sebe prezentace, sebehvála, vtipkování, pokládání dotazů atd. Výzkumníci také sledovali, jestli uchazeče ovlivní, když budou vědět, zda bude jejich tazatel odborník z oboru nebo ne. Zjistilo se, že u narcistů se míra sebe prezentace zvyšovala, když věděli, že tazatel je odborník, u skromných účastníků tomu bylo naopak. Rozhovor byl natáčen. Nahrávky byly zkoumány 222 hodnotiteli vyškolenými v hodnocení lidí a 8 experty věnujícími se oblasti hodnocení lidí. Při hodnocení byly nastaveny různé podmínky (záznam z videokamery a přepisy rozhovorů nebo přepisy rozhovorů obsahující i informace výsledků dotazníků), aby nemohl být například vzhled či hlas nežádoucí proměnnou. Interkorelace mezi těmito 3 podmínkami se pohybovaly od .70 do .83. Hodnotitelé pocházeli z Evropy a východní Asie. Všechny výsledky zkoumání ve všech nastavených podmínkách mluvily ve prospěch narcistů. Narcisté v porovnání se skromnými uchazeči se stejnou kvalifikací byli ohodnoceni jako více „hireable“, tzn. více schopni být zaměstnání.

Samotný název popularizačního článku může čtenáře slovy „odměňuje“ a „trestá“ vyděsit. Autor zřejmě zvolil takto silná slova, aby přiměl čtenáře přečíst si článek a dozvědět se, co tím přesně myslel. V článku je uvedeno, že byli zkoumáni mj. uchazeči východoasijského původu. Nezmiňuje, že druhým protipólem byli Evropané. Dozvídáme se, že byli znevýhodněni skromnější uchazeči pocházející z východní Asie se stejnou kvalifikací oproti narcistům, kteří měli během pohovoru lepší sebe prezentaci. Z článku víme, jak se narcistické chování projevovalo (oční kontakt, vtipkování...). Nedožíváme se ale, o jakou práci šlo (domnívám se, že sebe prezentace hraje rozdílnou roli při ucházení se o práci pokladače betonu, či o práci marketingového ředitele – ve výzkumu šlo o post asistenta). V článku správně citují Paulhuse, že: „a job interview is one of the few social situations where narcissistic behaviours such as boasting actually create a positive impression.“ (Paulhus et al., 2013)

Z článku jsem nabyla dojmu, že novinář pouze přečetl abstrakty a závěry studie. Neuvádí žádné konkrétní výsledky (např. korelaci mezi jednotlivými proměnnými). Domnívám se, že v tomto případě to není tolik na závadu. Abstrakt i závěr studie byl napsán dobře, srozumitelně a odpovídá výsledkům, takže je lepší, pokud novinář vycházel z těchto údajů, než kdyby studoval výsledky a dopustil se špatné interpretace.

V článku jsem postrádala popsání metody. Je tam zmíněno: „Before placing participants in job interview scenarios, researchers used questionnaires to measure their levels of narcissism.“ (Phys.org, 2014) Z výzkumu ale víme, že účastníci ještě vyplnili znalostní test z psychologie, který měl určit jejich kvalifikaci. Také se nedozíváme poměrně důležitou informaci, že účastníky byli západní Evropané a východní Asiaté a dále že hodnotitelé také pocházeli z těchto dvou oblastí. Článek pak už

dobře interpretuje celkové výsledky: „people rated narcissists as more attractive candidates for the position.“ (Phys.org, 2014)

Některého zvědavého čtenáře by možná mohla napadnout otázka, zda-li neovlivnila výzkum nějaká nežádoucí proměnná, např. sympatičnost či oblečení uchazeče. V článku se totiž uvádí, že uchazeči byli hodnoceni podle videonahrávek. Z výzkumu ale víme, že uchazeči byli hodnoceni i podle přepisů, aby výsledek nemohl ovlivňovat např. vzhled či hlas.

Domnívám se, že si popularizační internetový článek může dovolit jisté zjednodušení, obzvlášť v případě, kdy všechny situace vypovídaly ve prospěch narcistů. Nejvýraznějším zobecněním ve článku je pro mne absence informace o jaký pracovní post jde. Na závěr studie i článku se snaží autoři uklidnit čtenáře, kteří by mohli nabýt dojmu, že nejsou-li narcisté, tak mají mizivou šanci na získání práce. Autor článku cituje Paulhusovo doporučení pro zaměstnavatele: „Instead of superficial charm, interviewers must analyze candidates' potential long-term fit in the organization.“ (Paulhus et al., 2013) To je známkou dobré studie.

ZDROJE:

Paulhus, D. L., Westlake, B. G., Calvez, S. S., & Harms, P. D. (2013). Self-presentation style in job interviews: the role of personality and culture. *Journal of Applied Social Psychology*, 43(10), 2042-2059. **DOI: 10.1111/jasp.12157**

Job interviews reward narcissists, punish applicants from modest cultures. (2014). *Phys.org*. Retrieved from: <http://phys.org/news/2014-06-job-reward-narcissists-applicants-modest.html>

Tak jsem se podíval na ten novinový článek. Není v něm jediná statistika. Vzhledem k tomu, že mělo jít o zamyšlení o prezentaci statistik, mohl být závěr jen jeden – novinář selhal v prezentaci statistik. To není „jisté zjednodušení“, to je selhání, které by vám mělo být v tuto chvíli zřejmé.

Myslím, že jste si ne zvolila moc dobrý článek – nebylo se v něm z hlediska zadání moc nad čím zamýšlet.

Práci nepřijímám.

SJ