

PSYCHODIAGNOSTIKA V PRACOVNÍ PSYCHOLOGII

12.11.2018

Petr Matoušek

Poradenské centrum VUT

Poradenské centrum MU

BODY

1. Základní zarámování
2. Kdy sáhnout po PSDG?
3. Co měřit a proč?
4. Nejpoužívanější PSDG metody v ČR
5. Výhody a nevýhody PSDG
6. Praktikum pracovní psychologie

BOD I – ZÁKLADNÍ ZARÁMOVÁNÍ

- Dělení psychodiagnostických metod (Svoboda, Humpolíček, Šnorek, 2013)
 1. Klinické metody
 1. Pozorování
 2. Rozhovor
 3. Anamnéza
 4. Analýza spontánních produktů
 2. **Testové metody**
 1. **Výkonové testy**
 2. **Testy osobnosti**
 3. Přístrojové metody

BOD 2 – KDY SÁHNOUT PO PSDG?

- Popsat, vysvětlit nebo predikovat pracovní výkonnost a chování jedinců
- Výběr zaměstnanců
- Rozvoj zaměstnanců
- Řízené propouštění zaměstnanců
- Kariérní a profesní poradenství

BOD 2 – KDY SÁHNOUT PO PSDG?
VÝBĚR ZAMĚSTNANCŮ

- Máme popis pozice (ideálně i kompetenční model)
- Definujeme si základní předpoklady, které musí uchazeč splňovat
- Navrhujeme si strategii, jak který předpoklad ověříme
- Snažíme se s co nejmenší chybou najít člověka, který splňuje to, co hledáme

- Výsledky PSDG slouží jako třídící kritérium

BOD 2 – KDY SÁHNOUT PO PSDG? ROZVOJ ZAMĚSTNANCŮ

- PSDG jako součást plánování rozvoje
 - Něco nefunguje
 - Zefektivňování
 - Práce se zaměstnanci
 - ...
- Analýza pozic → analýza osob
- Současný stav → požadovaný stav



BOD 2 – KDY SÁHNOUT PO PSDG?
ŘÍZENÉ PROPOUŠTĚNÍ ZAMĚSTNANCŮ
KARIÉRNÍ A PROFESNÍ PORADENSTVÍ

- Vybírání těch, které si chceme v organizaci nechat
- Výsledky jako podklad pro poradenství a outplacement

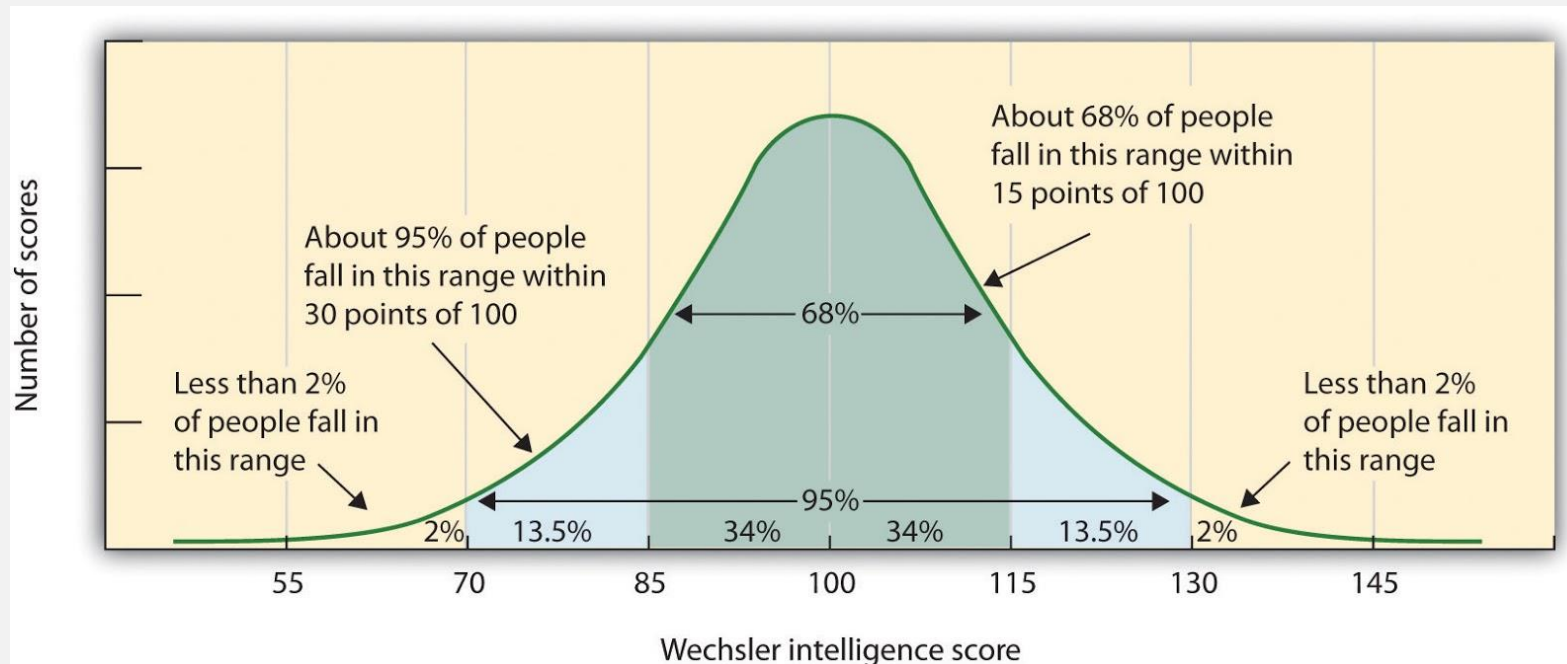
- Výsledky jako poklad pro rozhodování, plánování a řízení kariéry

BOD 3 – CO MĚŘIT A PROČ?

- IQ
- Osobnost
- Zájmy
- Testy parciálních schopností a další
 - Odolnost vůči stresu
 - Paměť
 - Pozornost
 - Interpersonální chování (týmové role)
 - Profesní orientace
 - Psychomotorické tempo
 - Motivace

BOD 3 – CO MĚŘIT A PROČ? IQ

- = schopnost rychle si osvojit a zvládat komplexní úlohy



Předpokládaná úroveň rozumových schopností pro vykonávání jednotlivých profesí dle Wonderlic

IQ	Profese
IQ 130-116	Advokát, výzkumný analytik, reklamní manažer, editor, chemik, inženýr, executive manager, systémový analytik, auditor
IQ 115-110	Copywriter, účetní, vedoucí/supervizor, manažer prodeje, obchodník, programátor - analytik, učitel, generální ředitel, manažer nákupu, hlavní sestra
IQ 108-103	Administrativní asistent, vedoucí obchodu, účetní asistent, úvěrový úředník, designér, laboratorní asistent, asistent manažera, prodejce, sekretářka, zákaznický servis, technik, prodejce automobilů, úředník, písař
IQ 102-100	Dispečer, policejní pochůzkář, recepční, pokladní, kancelářské práce, meter reader, pracovník u kopírky, data entry, pomocník elektrikáře
IQ 98-95	Obsluha stroje, kontrola kvality, řidič, dovážková služba, hlídač, nekvalifikovaná práce, údržbář, svářeč, mechanik
IQ 93-87	Poslíček, tovární výroba, montáž, pracovník ve stravování, podpora sestřiček, skladník, školník, vrátný, stěhovák, balič

BOD 3 – CO MĚŘIT A PROČ? OSOBNOST

- = vrozené nebo získané připravenosti chovat se, jednat nebo prožívat situace určitým způsobem (Hřebíčková, 2012)
- Souvisí s profesními zájmy (Costa, McCrae, Holland, 1984)
- Predikuje pracovní výkonnost (Dye, 1991; Piedmont, McCrae, Costa, 1991)
- Různé osobnostní rysy (či jejich kombinace) jsou více či méně důležité v různých povoláních a různých prostředích (kolektivech, organizacích)

NEO
„BIG 5“
Costa, McCrae

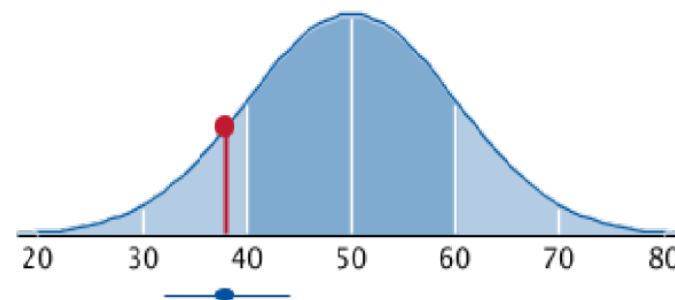
BOD 3 – CO MĚŘIT A PROČ? OSOBNOST

- Neuroticismus
 - Do jaké míry se vyrovnáváme s psychickou zátěží
- Extraverze
 - Do jaké míry jsme společenší, aktivní a energičtí
- Otevřenost vůči zkušenosti
 - Do jaké míry jsme otevření novým zkušenostem
- Přívětivost
 - Do jaké míry jsme přívětiví k druhým lidem
- Svědomitost
 - Do jaké míry plníme povinnosti

N Neuroticismus

Český standardizační soubor, bez uvedení pohlaví do 30 let - T-hodnoty (50+10z) (Původní: Percentily)

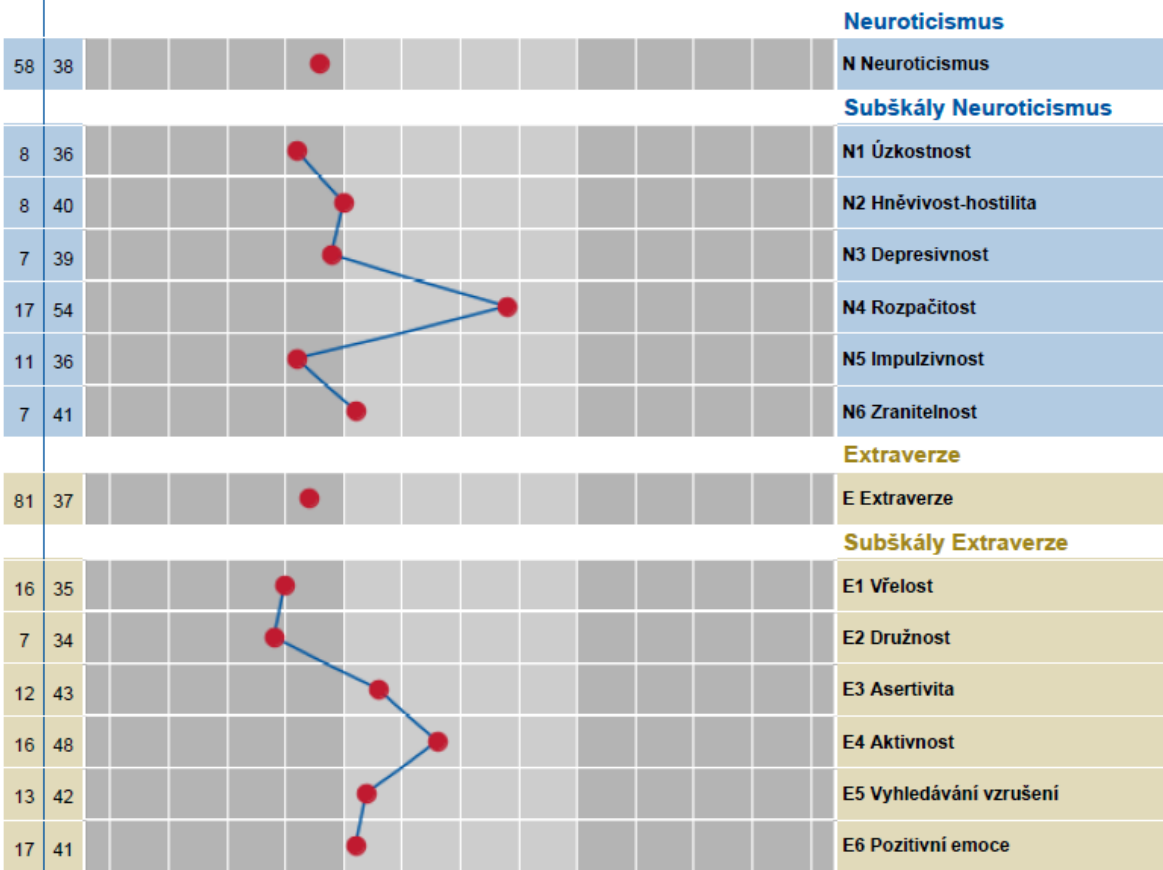
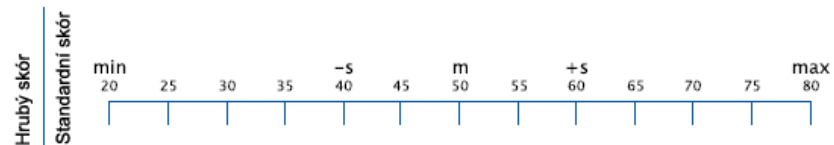
Hrubý skór	58
Standardní skór	38
Bez odpovědi	0
Konfidenční interval	[32 - 44]



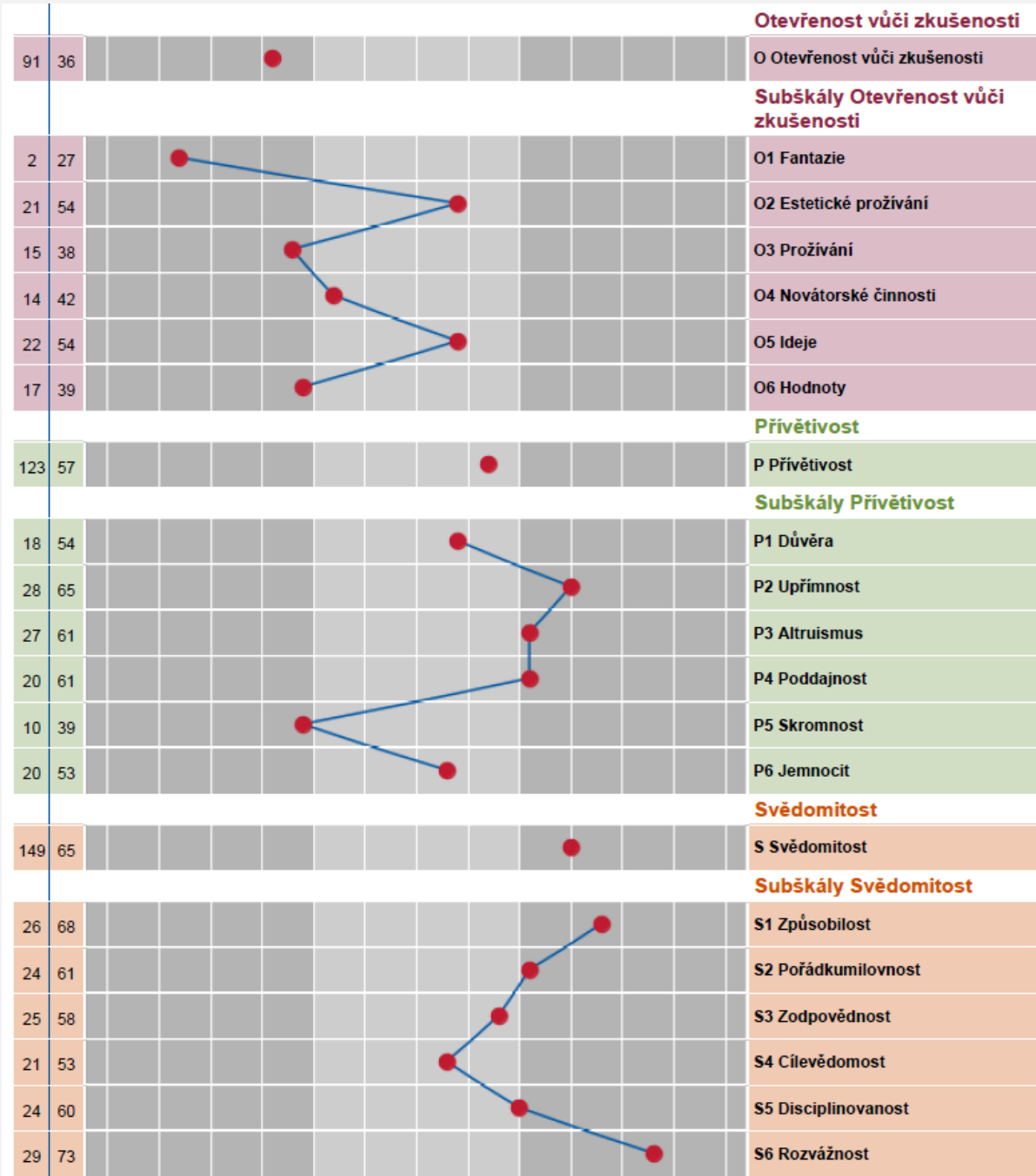
TESTOVÝ PROFIL

NEO osobnostní inventář | Standard

Český standardizační soubor, bez uvedení pohlaví do 30 let - T-hodnoty (50+10z) (Původní: Percentily)



S2, S5, S6 – Efektivita organizačního myšlení
 O5, O1, O3, O4 – Otevřená mysl a originalita
 E3, S1 – Odvaha v řešení problému
 E4, S4, N2, P4 – Směřování jednání
 S5, S3, N5 – Svědomitost
 O5, O1, O2, O6 – Otevřenost možnostem a alternativám



BOD 3 - CO MĚŘIT A PROČ?

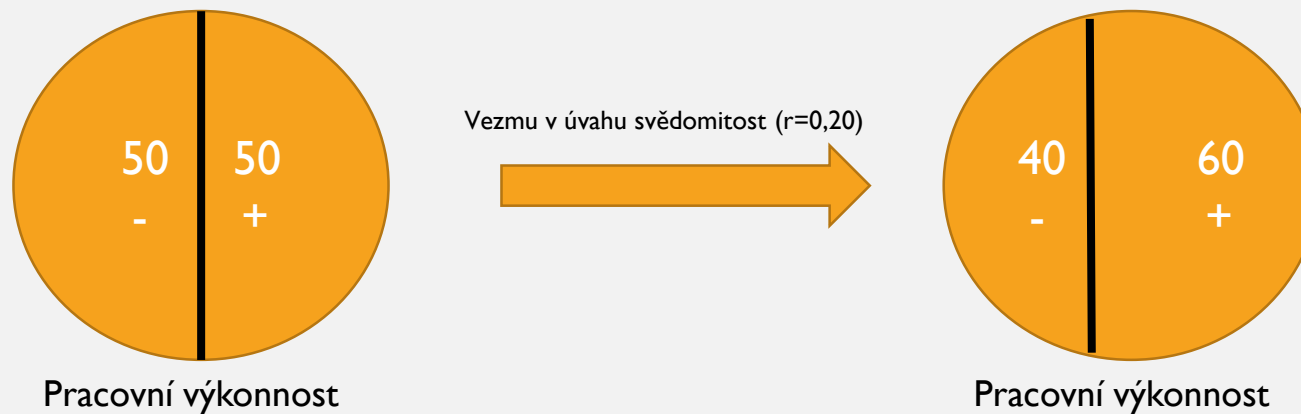
- Testy parciálních schopností a další
 - Odolnost vůči stresu, strategie zvládání stresu
 - Paměť
 - Pozornost
 - Interpersonální chování (týmové role)
 - Profesní orientace
 - Psychomotorické tempo
 - Motivace
- Vždy je nutné kombinovat PSDG s další metodou
 - Zhodnocení osobních dokumentů (CV, MD)
 - Pohovor
 - Zhodnocení referencí
 - Pozorování

BOD 3 – CO MĚŘIT A PROČ?
COOL STATISTICKÁ VLOŽKA

- OTÁZKA:
 - Do jaké míry můžeme pomocí psychodiagnostiky vysvětlovat a predikovat?
 - Výzkum říká, že svědomitost koreluje s pracovní výkonností $r=0,20$
 - Co to znamená?
 - Jak tuhle informaci mohu využít?

BOD 3 – CO MĚŘIT A PROČ?
COOL STATISTICKÁ VLOŽKA
KORELACE

- Korelace neříká nic o směru příčinné souvislosti, jen to, že pokud se vyskytuje jev A, tak se zároveň vyskytuje jev B
 - Když svědomitost, tak pracovní výkonnost $r=0,20$
 - Když má člověk v kapse sirky, tak má rakovinu plic (příklad)
- Binomial Effect Size Display (BESD)



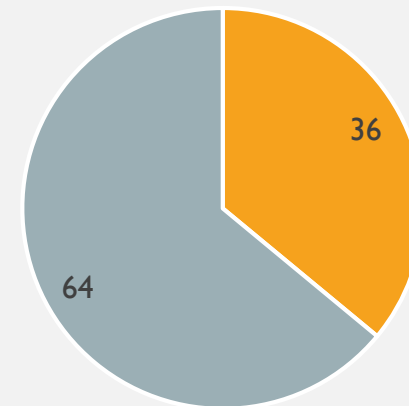
BOD 3 – CO MĚŘIT A PROČ? COOL STATISTICKÁ VLOŽKA REGRESNÍ ANALÝZA

- Na rozdíl od korelace, regresní analýza umožňuje predikovat
- Pokud nemáme chybu v datech, můžeme pomocí RA zjistit, kolik % z reálného jevu predikuje náš teoretický model

- **Příklad:**

- $r=0,60$ (korelace)
- $r^2=0,36$ (koeficient determinace)

Pracovní výkonnost



■ IQ+svědomitost ■ Nevysvětlené faktory

IQ +
svědomitost

$r=0,60$

Pracovní
výkonnost

BOD 3 – CO MĚŘIT A PROČ?
COOL STATISTICKÁ VLOŽKA
KORELACE - CELKOVÝ PRACOVNÍ VÝKON

Ones, Dilchert a Viewesvaran (2012), převzato z Seitl, M. (2015)

TYP METODY	Typ souboru/škála/specifický typ metody	Celková velikost souboru (N)	VALIDITA (r)	TYP METODY	Typ souboru/škála/specifický typ metody	Celková velikost souboru (N)	VALIDITA (r)
GMA	Zaměstnanci v různých povoláních	65 080	0,41–0,62	Interview	Strukturované	12 847	0,44
	Zaměstnání s nízkou komplexitou	47 548	0,20–0,55		Nestrukturované	9 330	0,33
	Zaměstnání se střední komplexitou	23 450	0,28–0,64		Zaměřené na popis chování	20 957	0,39
	Zaměstnání s vysokou komplexitou	9 273	0,17–0,64	Dotazníky Pětifaktorové teorie	Všechny faktory dohromady	35 067	0,27
Znalostní testy	Civilní a vojenské	19 760	0,45		Svědomitost	48 100	0,23
	Civilní	1 790	0,56		Otevřenost	23 225	0,05
Assessment centra	Manažeři – úlohy řešení problémů	17 581	0,39	Testy integrity	Smíšený soubor	7 550	0,41
	Smíšený soubor – úlohy pro řešení problémů	39 190	0,31	Škály zvládnání zátěže	Smíšený soubor	1 010	0,41
	Smíšený soubor – celkové hodnocení	10 030	0,31	Emoční inteligence	Sebeposouzení smíšeným souborem	1 110	0,42

BOD 4 – NEJPOUŽÍVANĚJŠÍ PSDG METODY V ČR

- 2 výzkumy
 - Svoboda a kol (2004)
 - Mňuková (2016)

Název metody	% N
IST (Test struktury inteligence)	78,3
16PF (Cattellův šestnáctifaktorový osobnostní dotazník)	52,2
IHAVEZ (Mikšíkův vícedimenzionální dotazník)	41,3
FIRO (Dotazník interpersonální orientace)	39,1
Eysenck	37,0
Raven (Ravenovy progresivní matrice pro pokročilé)	34,8
Bourdon (Bourdonova zkouška)	30,4
Lüscher (Lüscherův test)	26,1
Číselný obdélník	23,9
ICL (Dotazník interpersonální diagnózy)	21,7
Kresba postavy	21,7
ROR (Rorschachův test)	21,7
Číselný čtverec	19,6
TIP (Test intelektového potenciálu)	19,6
TKP (Test koncentrace pozornosti)	19,6
BDI (inventář agrese Busse a Durkeeové)	17,4
Handtest	17,4
SPIDO (Mikšíkův vícedimenzionální dotazník)	17,4
BTTR (Belbinův test týmových rolí)	13,0
SPARO (Mikšíkův vícedimenzionální dotazník)	13,0
WMS (Wechsler Memory Scale)	13,0
Baumtest	10,9
d2 (Test pozornosti d2)	10,9
DOPEN (Ruiselův a Müllnerův vícedimenzionální dotazník)	10,9
DRČ (Disjunkční reakční čas)	10,9
GPP-1 (Gordonův osobnostní profil)	10,9
KUD (Osobnostní inventář KUD)	10,9
MBTI (Myers-Briggs Type Indicator)	10,9

Svoboda a kol. 2004

Nejčastěji v pracovní oblasti psychologové v roce 2004 zjišťovali:

- 95,7 % osobnost
- 93,5 % intelekt
- 73,9 % komunikační dovednosti
- 67,4 % odolnost vůči stresu
- 56,5 % paměť

Nejméně se v roce 2004 zabývali:

- 17,4 % neuropsychologické jevy
- 17,4 % psychickým vývojem

Test	% N
IST	20,3
d2	18,6
Raven	15,3
*TR (Testy rozhodování)	13,6
Bourdon	11,9
*BIP (Bochumský osobnostní dotazník)	25,4
SPARO	22
*NEO-PI-R (NEO osobnostní inventář)	22
*LMI (Dotazník motivace k výkonu)	15,3
*SVF78 (Strategie zvládnání stresu)	15,3
Baumtest	13,6
BTTR	11,9
ICL	11,9

*v porovnání s rokem 2004 jsou nové v seznamu

- Mňuková (2016)
- N=59
 - Soukromý sektor
 - Personální agentury
 - OSVČ
 - Státní sektor
- Průměrně se psychodiagnostikou zabývají 8 hodin týdně (státní sektor 23 hodin týdně)

TVORBA BATERIÍ

- Vždy je dobré zadat takové testy, které se navzájem doplňují (vytvoření baterie)
- Příklad baterie
 - d2 (test pozornosti) 10 minut
 - IST-2000-R (IQ) 180 minut
 - NEO-PI-3 (osobnost) 35 minut
 - BTTR (test týmových rolí) 10 minut
 - LMI (test výkonové motivace) 30 minut
- Celkem: cca 4,5 hodiny

BOD 5 – VÝHODY A NEVÝHODY PSDG

- Výhody
 - zvyšují pravděpodobnost výběru vhodného kandidáta
 - poslouží k teoretickému ukotvení reality
 - pokud dobře udělané, jsou diagnostické metody reliabilnější a validnější než člověk
 - jsou objektivní (nemají předsudky a chyby usuzování)
 - poskytují kvalitativní data, díky kterým je možné porovnávat jednotlivé testované osoby mezi sebou navzájem a také vzhledem k populaci
 - získaná data se neztratí a mohou být použita pro výzkum (predikce)
 - ...
- Nevýhody
 - finančně nákladné (vývoj testu, normy, nákup, zaškolení)
 - v době nízké nezaměstnanosti manažery považovány za zbytečné
 - ovlivnění testovou situací, záměrné či mimovolné zkreslování sebe sama (vytvoření “ideálního Já”, face-validita)
 - kulturní a socioekonomická nerovnost (lidi zvyklí na vyplňování věcí na počítači..)
 - ...

BOD 6 – PRAKTIKUM

- Představte si, že hledáte nového člověka na pracovní pozici **koordinátor vystavovatelů veletrhu JobChallenge**. Už máte vypracovanou analýzu pracovní pozice.
- Zamyslete se nad:
 - Jaké jsou základní předpoklady pro výkon pozice?
 - Proč zrovna toto?
 - Jak by se to dalo zjistit/měřit?

ZDROJE

- Svoboda, M., Humpolíček, P. & Šnorek, V. (2013). *Psychodiagnostika dospělých*. Praha: Portál.
- Hřebíčková, M. (2012). Nové přístupy ke zkoumání rysů: Pětifaktorový model osobnosti. In M. Blatný a kol. (Eds.), *Psychologie osobnosti*. Praha: Grada Publishing.
- Mňuková, M. (2016). *Analýza aktuálního stavu psychodiagnostiky v pracovní psychologii*. Diplomová práce, Psychologický ústav FF MU.
- Costa, P.T., McCrae, R.R. & Holland, J. L. (1984). Personality and vocational interests in an adult sample. *Journal of Applied Psychology*, 63, 3, S. 390-400.
- Dye, D.A. (1991) *Construct validity of the Individual Achievement record. Phase II – A clarification of the underlying factors*. Washington, DC: Office of Personnel Management.
- Piedmont, R. L., McCrae, R.R., Costa, P. T. (1991). Adjective check list scales and the five factor model. *Journal of Personality and Social Psychology*, 60, 4, s. 630 – 637
- Seitl, M. (2015). *Testové psychodiagnostické metody pro výběr zaměstnanců*. Olomouc: UPOL