

Prediktívna validita psychodiagnostického posudzovania uchádzačov o prácu

•

PhDr. Mojmír Kališ, PhD.

Asociácia psychológov práce a organizácie Slovenska

Situácia

- V ekonomike 4.0 sa menia požiadavky na pracovnú silu v dôsledku digitalizácie a automatizácie, globalizácie, pokračujúcej neoliberálnej praxe podnikania a znižovania nezamestnanosti.
- Tieto faktory vedú k vyšším nárokom na náročnejšie profesie, pričom v priemysle klesá predpovedaná hodnota minulej kariéry.
- Objavujú sa signály kritického posudzovania psychodiagnostiky zo strany verejnosti – závery sa dotýkajú aj základných práv ľudí

Faktory ovplyvňujúce validitu

1. Testové metódy
 - i. Druh testu/tov
 - ii. Ich psychometrické charakteristiky v zmysle reliability a validity
2. Kvalifikácia psychológa – schopnosť interpretovať výsledky v zmysle požiadaviek klienta a odborne primerane administrovať testovú batériu.
3. Nastavenie a postoje posudzovaného v zmysle intenzity sklonov k skresľovaniu

Požiadavky klienta ako kritérium pre validitu

Spoločnou požiadavkou klientov je predikovať spoľahlivosť uchádzača.

V prípade spoľahlivosti hovoríme o troch jej typoch

1. Ako o spoľahlivosti z hľadiska výkonu – ide o rovnomernosť kvantity a o kvalitu výkonu uchádzača.
2. Ako o sociálnej spoľahlivosti, ktorá súvisí so schopnosťou uchádzačov fungovať v sociálnom prostredí firmy. Ide o mieru kooperatívnosti, schopnosti spolupracovať a o schopnosť dodržiavať dohody.
3. Ako o morálnej spoľahlivosti vyjadrenú pravdepodobnosťou výskytu nečestného konania v najširšom zmysle slova – vyhýbanie sa práci, klamanie, podvody ap.

Posudzovanie výkonovej spoľahlivosti

- Schmidt a Hunter, (1998) na čelo prehľadu metód výberu podľa úrovne prediktívnej validity zaraďujú General Mental Ability (GMA), ktorá sa tiež nazýva general cognition ability alebo general intelligence.
- **V období Ekonomiky 4.0 narastá potreba tvorivých ľudí, ktorí sú schopní analyticky myslieť a kvalitne sa rozhodovať.**
- Existuje kritická úroveň intelektových schopností z hľadiska ich všeobecnej úrovne aj štruktúry, ktoré určujú kvalitu práce na konkrétnom pracovnom mieste.

Posudzovanie výkonovej spoľahlivosti

– schopnosti ako relatívne lineárny indikátor výkonnosti

- Potreba používať validný nástroj – to znamená štandardizovaný na domáce pomery a v situáciách výberu a
- Identifikujúci štruktúru schopností uchádzača
 - V našej praxi používame ISA-S s vlastnými normami získanými na vzorke 492 osôb
 - Medzi prijatými a neprijatými uchádzačmi o prácu je štatisticky významný rozdiel v celkovom hrubom skóre
 - Medzi odídenými v skúšobnej dobe a ďalej pracujúcimi nie je významný rozdiel v dosiahnutej úrovni hrubého skóre v ISA-S
- Identifikujúci vlastnosti kognitívnych procesov (pozornosť, reakčný čas ap.)

Posudzovanie výkonovej a sociálnej spoľahlivosti z hľadiska vlastností osobnosti

- Vlastnosti osobnosti sa prejavujú ako tzv. osobné spôsobilosti pre prácu na konkrétnom pracovnom mieste
- Predikcia ich vplyvu na úspešnosť je **nelineárnym** úsudkom psychológa, pretože ich pôsobenie závisí:
 - Od motivácie (aktuálnej)
 - Od sociálnej situácie
 - Od firemnej kultúry
 - Od spôsobu riadenia (leadership)
- Pri interpretácii hodnotíme úroveň vlastnosti a interakcie (kombinácie) vlastností vo vzťahu k požiadavkám pozície

Posudzovanie výkonovej a sociálnej spoľahlivosti z hľadiska vlastností osobnosti

- Sociálna spoľahlivosť súvisí so schopnosťou uchádzačov fungovať v sociálnom prostredí firmy. Ide o mieru kooperatívnosti, sociálnej prispôsobivosti a charakteristík interakcie.
- Hodnotíme ju na základe interpretácie osobnostných vlastností v ich interakcii:
 - Sociálna dominancia
 - Individuallizmus
 - Empatia emočná aj racionálna
 - Frustračná tolerancia
 - Schopnosť zvládať stres
 - Vzťah k sebe – vyrovnanosť so sebou
 - Sociálna ostražitosť

Posudzovanie výkonovej a sociálnej spoľahlivosti z hľadiska vlastností osobnosti – požiadavky na metódu

1. Štandardizácia osobnostných testov na kultúrne podmienky a na situácie výberu – naša štandardizácia 16 PF V. vydanie sa štatisticky významne líši od noriem USA v 13 zo 16 faktorov.
2. Posudzovanie osobnosti batériou testov – dotazník/y a projektívna metóda.
3. Používanie relevantných metód na posudzovanie vlastností osobnosti, ktoré reálne súvisia s vykonávaním práce na danej pozícii
4. Posudzovanie charakteristík motivácie („motivačný profil“) uchádzača charakterizovaný v procese interview.

Posudzovanie výkonovej a sociálnej spoľahlivosti z hľadiska vlastností osobnosti - obmedzenia

- Prezentované osobnostné vlastnosti v dotazníkových metódach podliehajú skresleniu odvodenému od účelu posudzovania – uchádzači sa prezentujú v zmysle svojej predstavy o požadovaných vlastnostiach osobnosti na danej pozícii (napr. Cattell a Shuerger, 2003)
- Položky dotazníka sú konštruované tak, že provokujú uchádzača dávať skreslené odpovede (napr. rôzne dotazníky integrity alebo agresivity – Kopp, 2017)
- Interpretácie vychádzajú z neadekvátnej teórie (predpokladajú napr. linearitu medzi odpoveďami a správaním sa)
- Ide o všeobecné slabé stránky dotazníkov, ktoré slabšie čelia impression managementu.

Posudzovanie morálnej spoľahlivosti

1. Morálna spoľahlivosť – najzložitejšie identifikovateľná vlastnosť kvôli svojej komplexite.
 - Pokusy o lineárne meranie tejto vlastnosti sú nevalidné.
 - V prípade morálnej spoľahlivosti – nespoľahlivosti ide o jav, ktorý podlieha situačným vplyvom, čo komplikuje predikciu morálneho správania.
2. Polygraf a testy integrity nie sú spoľahlivým prediktorom morálnej spoľahlivosti.
3. V osobnostných testoch je možné hodnotiť túto charakterovú vlastnosť iba nepriamo – miera egocentrizmu, vzťah k sebe, opozičné tendencie, úroveň predpokladov pre sebakontrolu (zásadovosť a perfekcionizmus).

Posudzovanie morálnej spoľahlivosti

Individuálne príčiny morálne nespoľahlivého konania identifikovateľné v psychodiagnostike:

1. Zvýšená miera egocentrizmu.
2. Psychopatické a sociopatické črty osobnosti.
3. Málo rozvinutý individuálny etický kódex.
4. Silná motivácia získať.
5. Zvýšená ovplyvniteľnosť.
6. Emočné problémy.
7. Problematický sebaobraz.
8. Závislosť na návykových látkach.
9. Závislosť na hazardných hrách (gambling).
10. Nerealistické životné ambície.

Impression management

- Problém predstierania, klamania vedomého alebo podvedomého, je aktuálnou témou psychodiagnostiky v personálnom výbere.
- Snaha urobiť čo najlepší dojem je prirodzenou interakčnou taktikou.
- Úlohou psychológa je rozoznať, kedy je táto taktika nadužívaná a skresľuje výsledok nežiadúcim smerom.
- V našom výskume hľadáme vzťah medzi škálou Impression Managementu, ktorá je súčasťou dotazníka 16 PF, a jednotlivými sekundárnymi faktormi 16 PF: Anxieta, Extroverzia, Sebakontrola, Nezávislosť a Otvorenosť a medzi jednotlivými faktormi 16 PF.

ANX	EXT	SBKNTRL	NEZAV	PRIST
-0,4176	0,1150	0,2534	-0,0138	0,0595

Impression management a jednotlivé faktory osobnosti 16 PF

A Vrelosť	0,0975
B Uvažovanie	-0,0794
C Emočná stabilita	0,3150
E Dominancia	-0,0281
F Živosť	-0,0419
G Zásadovosť	0,3254
H Sociálna trufalosť	0,1142
I Senzitivita	-0,0157
L Ostražitosť	0,1142
M Snivosť	-0,3246
N Uzavretosť	-0,0956
O Ustráchanosť	-0,2401
Q1 Otvorenosť k zmenám	0,0008
Q2 Sebestačnosť	-0,2315
Q3 Perfekcionizmus	0,2385
Q4 Tenzia	-0,3261

Impression management

- Naše výsledky sú v zhode s výsledkami výskumov iných autorov, o tom, že skreslenie sa najviac (alebo výlučne) týka emocionálnych charakteristík a spoľahlivosti - Ones, Visweswaran, Reiss 1996, Barrick, Mount (1996); Cattell a Shuerger (2003) upozorňujú na skresľujúce vplyvy výberovej situácie.
- Čeliť predstieraniu môže podľa McFarlanda (2003) a Dwighta, Donovanana (2003) a Kuroyamu et al. (2010) upozornenie na odhalenie klamaní v testoch s negatívnymi konzekvenciami pre uchádzača.
- V našej praxi používame limitovanie časovým rozsahom a krížovým porovnávaním výsledkov s projektívnymi testami (ZTT a HAND).

On-line alebo ceruza – papier?

- Digitalizácia priniesla do sveta psychodiagnostiky testy vyplňané on-line, kde poskytovatelia ponúkajú komfortné spôsoby ich administrácie, spracovania a dodania výsledkov, ktoré spracúva počítač.
- Výsledná správa je dodaná okamžite a v jazyku, aký klient požaduje a za mimoriadne nízku cenu.
- Výsledky môže interpretovať zaškolený nepsyhológ.

On-line alebo ceruza – papier – argumenty „pre“.

- On-line testovanie má svoj význam v racionalizácii administrácie a vyhodnotenia osobnostných testov.
- On-line testovať je vhodné v prípade merania kognitívnych vlastností (pozornosť, reakčný čas, schopnosť diskriminácie či krátkodobej pamäte).
- Výskumy potvrdzujú, že skreslenie pri on-line psychodiagnostike je zanedbateľné (Grieve a Hayes, 2016 Naglieri et al. 2004).

On-line alebo ceruza – papier – argumenty „proti“.

- On-line diagnostika predpokladá linearitu vzťahu medzi testovými výsledkami a povahovými vlastnosťami, ktorá v skutočnosti neexistuje... Ide o vzťah na princípe komplexity.
- Námietka voči on-line testovaniu je zmena „podnetových pomerov“ (Širůček 2010), čo môže skresliť odpovede na jednotlivé položky.
- Existujú problémy etického, právneho ale aj metodologického charakteru (Naglieri et al. 2004, Barak a Buchanan, 2010, Gálová, 2015).
- V prípadoch testovania uchádzačov o prácu ide o závažné rozhodnutie tak pre uchádzača, ako aj pre klienta. To psychológa zaväzuje, aby podal čo najobjektívnejší pohľad na osobnosť uchádzača, čo on-line diagnostika limituje.

On-line alebo ceruza – papier – argumenty „proti“.

- Internetové testovanie znemožňuje použitie projektívnych testov.
- Neumožňuje kontrolu podmienok testovania, pozorovanie uchádzača pri vyplňaní testov.
- Rutinnou súčasťou psychodiagnostického vyšetrenia má byť diagnostické interview, do vyhodnotenia ktorého výrazne vstupuje schopnosť empatického posúdenia osoby diagnostikovaného. On-line testovanie príliš nepočíta s týmto diagnostickým nástrojom.
- Neurofyziologickým základom empatie sú zrkadlové neuróny (napr. Rizzolatti, Craighero, 2004), ktoré sa aktivujú v osobnom kontakte.

On-line alebo ceruza – papier – argumenty „proti“.

- V procese interview verifikujeme výsledky testov a ukazuje sa ako nevyhnutnosť, objasniť si ich súvislosti (analógia inquiry v ROR a ZTT).
- Dôležitými informáciami o osobnosti uchádzača je jeho motivačný profil – motiváciu identifikujeme v interview...

Spätná väzba k testovaniu – zlepšovanie prediktivity

1. Kvantitatívne údaje – porovnanie skupín – pracujú – odišli – skupina obchodníci:
 1. Tí čo zotrvali sú mladší (29,5 vs. 37,5 odídení)
 2. Tí čo zostali sú sociabilnejší, priateľskejší, sociálne ostražitejší (spoločnosť preferuje vzťahový obchod)
 3. Majú lepšie výsledky v subtestoch doplňovanie číselných radov, odhaľovanie vzťahov a tvorenie pojmov a v celkovom skóre v ISA – S.

Spätná väzba k testovaniu – zlepšovanie prediktivity

1. Kvantitatívne údaje – porovnanie skupín –pracujú – odišli – skupina výrobní a projektoví manažéri:
 - Tí čo pracujú sú sociálne dominantnejší, otvorenejší voči zmenám.

Spoločnosť vo výrobe preferuje autoritatívne riadenie, ale zároveň aj schopnosť prispôbovať sa zmenám.

Spätná väzba k testovaniu – zlepšovanie prediktivity

- Pre spresňovanie psychodiagnostiky je kvantitatívna spätná väzba potrebná, nie však dostačujúca. Okrem občasného porovnávania skupín používame:
 - Kvalitatívne hodnotenie jednotlivcov ich nadriadenými po troch mesiacoch práce v rozsahu do dvoch rokov
 - Hodnotenie odchodov – umožňuje potvrdiť rizikové vlastnosti pracovníka (všeobecne vychádza zvýšená senzitivita ako vysoko riziková vlastnosť na obchode)
 - Hodnotenie zlyhaní alebo pracovnej nevýkonnosti

Záver

1. Stojíme pred problémom zmeny paradigmy – z lineárneho posudzovania osobnosti človeka je potrebné začať vnímať problém psychodiagnostiky ako problém komplexity.
2. Aktuálnou otázkou je vývoj/aktualizácia komplexných testov osobnosti a kognitívnych schopností.
3. Osobitným problémom je vzdelávanie a výcvik v používaní testových metód.
4. Súčasná psychológia pôsobí v komerčnom prostredí – za posledných dvadsať rokov sa psychologické služby mimoriadne komercializovali. Vidíme problém vyváženosti komerčných záujmov psychológov s potrebou kvalifikovanej a validnej služby klientovi. Reakcie laikov – klientov týchto služieb často poukazujú na povrchnosť poskytovaných služieb, alebo priamo pochybujú o ich odbornosti.
5. V oboch krajinách chýba všeobecne záväzná legislatívna norma či už vo forme „technickej normy“ ako to majú v Nemecku alebo etických štandardov psychodiagnostiky tak ako je to napr. v USA.