



# **KOMUNIKACE STATISTIKY V MÉDIÍCH**

STATISTICKÁ ANALÝZA DAT, PSY 117

**Marie Hejlová**

439702, psychologie

Vyučující: Mgr. Stanislav Ježek, PhD.

Datum odevzdání: 29.5.2015

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. Portál 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 jejím vlivem 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 studenti vyplňovali dotazník, který měl určit míru. Výzkumníci vycházeli z toho, že v přijímacích pohovorech je sebevědomí všeobecně podporováno. Ve studii je za narcistické chování označována sebevědomá sebe prezentace, sebechvála, vtipkování, pokládání dotazů atd. Výzkumníci také sledovali, zda uchazeče ovlivní, když budou vědět, bude-li jejich tazatel odborník z oboru nebo ne.

Zjistilo se, že u narcistů se míra sebe prezentace zvyšovala ( $t=1.95$ ), když věděli, že tazatel je odborník, u skromných účastníků tomu bylo naopak – jejich sebe prezentace se zvyšovala při nízké odpovědnosti ( $t=2.45$ ). Při hodnocení schopnosti být zaměstnán 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. Korelace 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. Ve studii byly pro vyhodnocení souvislosti narcismu a schopností být zaměstnán využity F-testy. V první podmínce (hodnocení celého rozhovoru) vyšlo  $F(1,48) = 45.5$ , v druhé podmínce (pouze přepis) vyšlo  $F(1,81) = 78.1$ , a ve třetí podmínce (přepisy rozhovorů obsahující i informace výsledků dotazníků)  $F(1,86) = .68$ . Je tedy zřejmé, že měl narcismus významný vliv (kromě poslední podmínky, kde narcisté a nenarcisté dopadli podobně). 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. Z článku se dozvíme, že byli znevýhodněni skromnější uchazeči pocházející z východní Asie se stejnou kvalifikací oproti narcistům, kteří měli během pohovoru lepší sebe prezentaci, nedozvíme se ale o kolik. Z článku víme, jak se narcistické chování projevovalo (oční kontakt, vtipkování...). Nedozvíme 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 – ostatně i v samotné studii upozorňují na fakt, že výsledky jsou relevantní pouze při situacích, kdy se uchazeči hlásí na vysoké pracovní posty).

Z článku jsem nabyla dojmu, že novinář pouze přečetl abstrakty a závěry studie. Neuvádí žádné konkrétní výsledky (např. korelaci mezi jednotlivými proměnnými). Novinář v prezentaci statistik selhal. Statistiku interpretoval pouze pomocí slov „více“, nepoužil žádná čísla. „A University of British Columbia study finds that narcissistic applicants are more successful in job interviews than equally qualified candidates who act more modestly. As a result, the study found that people rated narcissists as more attractive candidates for the position.“ (Phys.org, 2014) V původní studii jsou výsledky zpracované do grafů. V grafech se vždy porovnává míra narcismus uchazeče s jeho schopností být zaměstnán. Z grafů se můžeme dozvědět, že ve všech případech byly narcisté hodnoceni jako více „zaměstnání schopní“. The researchers also found that participants of Japanese,

Chinese and Korean heritage exhibited lower levels of narcissism, and were less likely to receive "definitely hire" ratings as a result." (Phys.org, 2014) Výsledky těchto porovnání odkazují na grafy z původní studie uvedené v Příloze. Čtenář ale v článku žádná data k dispozici nemá, takže se při jeho čtení nedozví přesné rozdíly mezi narcisty a osobami s nízkým sebevědomím. Domnívám se, že pokud by novinář využil grafy ve svém článku nebo je lépe interpretoval, dokázal by si čtenář vytvořit jasnější představu o vztahu mezi schopností být zaměstnán a narcismem.

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. Náročnějšímu čtenáři, který chce znát přesné výstupy z uvedené studie, ale nezbývá nic jiného, než se s ní sám seznámit. Její název uvádí novinář pod svým článkem.

*Opravu přijímám.*

*SJ*

#### ZDROJE:

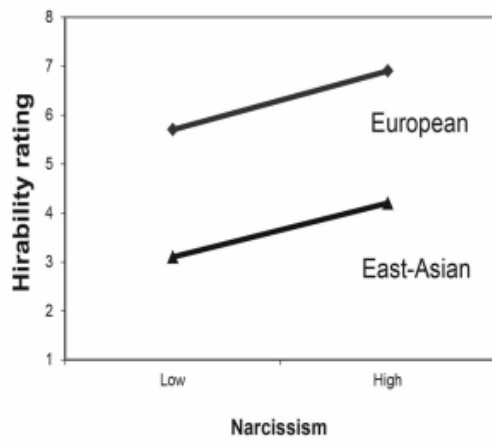
Paulhus, D. L., Westlake, B. G., Calvez, S. S., & Harms, P. D. (2013). Self-presentation style in job interviews: the role of personality and culture. *Journal of Applied Social Psychology, 43*(10), 2042-2059. **DOI: [10.1111/jasp.12157](https://doi.org/10.1111/jasp.12157)**

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>

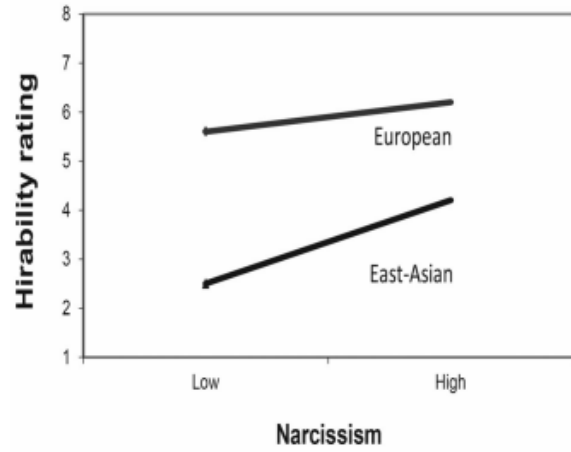
#### Příloha



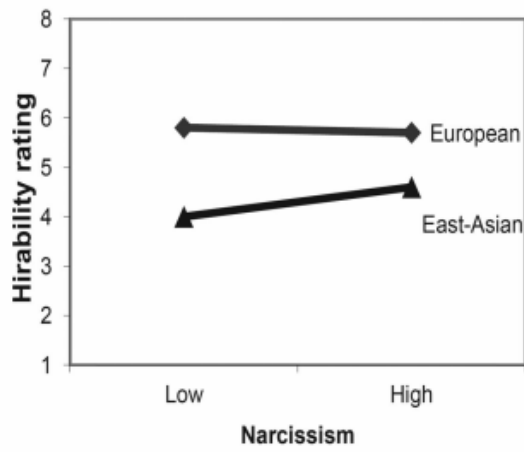
Condition 2: transcripts only



A. European raters



Condition 3: equal-length transcripts



B. East-Asian raters

