

Předvídatelná hodnota psychologických testů

“Změřitelný člověk”

Kdo se s nimi ještě nesetkal? Testy v časopisech, které nám dávají odpovědi na otázky jako: Který partner se ke mně nejvíc hodí? Jak dosáhnou svých ambicí? Jaká je ale vlastně hodnota těchto testů a psychologických testů všeobecně?

“Při měření ‘myšlení’ člověka hned napadne měření inteligence. Testy inteligence se začaly objevovat už na konci devatenáctého století a také dnes jsou inteligenční testy v různých formách důležitým přínosem při vytváření prognóz pracovních výkonů, a to zejména u vyšších pracovních funkcí. Poté je tu ještě mnoho dalších prostředků, s jejichž pomocí se dají měřit některé další lidské znaky jako povaha či temperament.

Předpovědní hodnota psychologických testů

Měřitelný člověk

Kdo ještě nikdy nevyplnil testy, které se nachází v časopisech a odpoví vám na otázky typu: Jaký partner se k vám nejvíce hodí? Jak dosáhnout svých ambicí? Jaké jsou hodnoty těchto testů a psychologických testů obecně? Jsi lump nebo chytrolín: který obličej se ti nejvíce zamlouvá? Muž uprostřed tohoto Szondy - testu je Rendel de Jong.

Při měření našeho myšlení vycházíme často z měření naší inteligence. Testy inteligence byly využívány už od konce devatenáctého století. Také v dnešní době nabízejí testy inteligence různé přínosy, právě pro měření pracovních výkonů u vyšších funkcí. Pro měření i jiných vlastností, jako je třeba osobnost a temperament, byly vytvořeny speciální nástroje.

Hodnota výsledků psychologických testů

Odmerateľný človek

Kto nikdy v živote nevyplnil testy v časopisoch a neodpovedal na naliehavé otázky typu: Aký typ partnera sa k vám hodí? Ako naplniť svoje ambície? Aká je vlastne hodnota takýchto testov a psychologických testov vo všeobecnosti?

„Od merania myslenia prechádzame k meraniu inteligencie. Inteligenčné testy používame už od konca devätnásteho storočia a aj v dnešnej dobe predstavujú tieto testy, vo všetkých svojich formách, dôležitý prínos pri určovaní pracovných predpokladov. A to predovšetkým vo vysokých pracovných pozíciách. Okrem toho sme vyvinuli rôzne metódy na meranie ostatných vlastností ako sú ľudská osobnosť alebo temperament.“

- *Si záškodník alebo chytrák: ktorá z tváří ťa oslovila najviac? Muž nachádzajúci sa uprostred tohto Szondyho testu je Rendel de Jong.*

Sociální inteligence

Inteligence změřená pomocí inteligenčního testu není to jediné, co se počítá. Jde také o to, jak dobře vycházíte s ostatními a jestli se do nich dokážete vžít: vlastnosti, které mohou vysoce ovlivnit váš úspěch v mezilidských vztazích či kariéře. Téměř každý vysoce vzdělaný člověk se při hledání práce někdy zúčastnil výběrového řízení. Takováto výběrová řízení se odlišují od jiných "výběrových testů" tím, že kandidát v rámci testování musí simulovat praxi (něco jako hraní rolí). Takováto simulace ale už podle De Jonga nemá tak předvídatelné výsledky, jako například inteligenční test nebo test osobnosti, které také často bývají součástí výběrových řízení.

Sociální inteligence

Inteligence, změřená testem inteligence, není jediná, co se počítá. Záleží také na tom, v jakém sociálním jednání se právě nacházíte a také, jak se dokážete vcítit do ostatních: vlastnosti, které vám pomáhají při úspěchu ve vztazích i v kariéře. Posudek při ucházení se o práci byl součástí skoro každého vysoce vzdělaného. Podobný vyhodnocující program se od ostatních výběrových testů liší tím, že se v něm vždy vyskytuje simulace praxe, jako je například hraní rolí/charakterových her. Podle pana De Jonga nemá ovšem takováto simulace vždy předpovědní hodnotu vzhledem k inteligenčním testům a testům osobnosti, které jsou také často součástí tohoto hodnocení.

Sociálna inteligencia

Nie je dôležitá iba tá inteligencia, ktorú dokážeme odmerať inteligenčným testom. Podstatné je aj to, ako dokážeme vychádzať s ostatnými ľuďmi, a či sme schopní vžiť sa do situácie v akej sa práve nachádzajú. A práve spomínané vlastnosti nám môžu zabezpečiť úspech či už vo vzťahoch alebo v kariére. Takmer každý vysokokvalifikovaný človek musí podstúpiť hodnotiace testy vo svojej snahe o zamestnanie. Takýto kontrolný program sa líši od ostatných výberových testov tým, že pozostáva zo simulácie reálnych situácií vyskytujúcich sa v praxi. K týmto simuláciám patria napríklad rolové hry. Podľa De Jonga už podobné simulácie neposkytujú dostatočný odhad oproti inteligenčným testom a testovaniu osobnosti, ktoré sú oboje súčasťou vyhodnocovania.

"Také současná psychologie se neustále potýká s důvěryhodností testů."

To vyplývá například z jednoho výzkumu z roku 1995. V rámci tohoto výzkumu se sto manažerů zúčastnilo kurzu osobního rozvoje. Testovalo se osm schopností, mimo jiné např. odolnost vůči stresu, ctižádost, schopnost plánovat a organizovat. O deset let později bylo prozkoumáno, zda existuje souvislost mezi výsledky onoho kurzu osobního rozvoje na straně jedné a dosažením pozice v nejvyšším vedení (a efektivním výkonu v této pozici) na straně druhé. Ukázalo se, že výsledek souvisí pouze s (ne)dosažením oné vysoké pracovní pozice a že celkový efekt se zdá být založen pouze na jediné schopnosti: ctižádost kandidáta.

'Také současná psychologie stále zápasí se spolehlivostí testů.'

Tohle dokazuje například výzkum z roku 1995, ve kterém se přes sto manažerů zúčastnilo vývojového hodnocení. Bylo testováno jejich osm schopností a mezi nimi odolnost vůči stresu, ambice, plánování a organizace. Po deseti letech bylo zkoumáno, jestli existovala souvislost jednak mezi výsledky hodnocení a jednak dosažením pozice u senior manažerů a jejich efektivního fungování v dané pozici. Výsledek ukazuje pouze odpověď na otázku, jestli bylo nebo nebylo dosaženo vyšších funkcí. A celkový efekt se zdál být ve vztahu s jednou schopností: ambice u subjektu hodnocení.

„Súčasná psychológia ešte stále bojuje s mierou dôveryhodnosti testov.“

Toto vyplynulo z výskumu z roku 1995, v ktorom 100 manažérov podstúpilo vyhodnotenie osobného rozvoja. Test bol zameraný na osem kompetencií, ku ktorým patrila napríklad odolnosť voči stresu, vlastné ambície, plány a organizácia. O desať rokov neskôr vznikol výskum, ktorý sa zaoberal súvislosťami medzi výsledkami hodnotenia, dosiahnutí funkcie senior manažéra a efektivitou vykonávania tejto pozície. Výsledok korešpondoval iba s tým, či osoba dosiahla alebo nedosiahla vykonávanie spomínanej funkcie. Toto záviselo iba na jednej kompetencii a to na ambíciách testovanej osoby.

