

Oponentský posudek

Bakalářská práce:

Extraverze, neuroticismus a svědomitost jako prediktory výkonu v situaci personálního výběru

Vypracovala: Mgr. Markéta Nekužová

FSS MU, obor psychologie, Brno 2010

Předkládaná práce se zaměřuje na vztah mezi vybranými osobnostními dimenzemi pětifaktorového inventáře NEO-PI-R s výkonem při řešení jednoduchých kognitivních úloh v podmínkách situace personálního výběru.

Zvolené téma je aktuální vzhledem k potenciálnímu přínosu pro aplikaci získaných poznatků v pracovní psychologii, a doplňkově také pro validizaci využití populárního osobnostního inventáře NEO-PI-R při personálních výběrech.

Práce rozsahově mírně překračuje požadavky. Je členěna na teoretickou a empirickou část, které mají obdobnou délku (18 a 17 stran). Seznam literatury obsahuje 37 zdrojů, z nichž 17 je v anglickém jazyce. Členění práce do dílčích kapitol odpovídá obvyklému úzu. Práce je doplněna o 20 stran příloh, obsahujících podrobné výsledky statistických výpočtů.

Teoretická část práce se těsně vztahuje k provedenému výzkumu, autorka prokázala schopnost práce s literaturou a kritický nadhled. Jako velmi zdařilé vnímám shrnutí teoretické části na str. 21-22, které účelně sumarizuje podstatná tvrzení a představuje logický krok pro stanovení hypotéz.

Osobnostní dimenze, zahrnuté do analýzy, tak byly důsledně zvoleny na základě zhodnocení informací z relevantní odborné literatury. Zvolená metodika odpovídá povaze výzkumné otázky. Výsledků výzkumu, o kterém pojednává empirická část práce, bylo dosaženo prostřednictvím výpočtu korelací (byly ověřovány také parciální korelace pro věk), a doplňkově také prostřednictvím využití mnohonásobné lineární regrese. Popis vzorku, prezentace kvantitativních výsledků, i následná diskuze jsou zpracovány dostatečně podrobně. Především diskuzi lze charakterizovat jako fundovanou i po psychometrické stránce a zároveň čtivou. Oceňuji uvedení korelací subškál měřených osobnostních dimenzí pro výzkumný soubor v poznámkách v rámci diskuze a jejich srovnání s hodnotami z manuálu, což čtenáři umožňuje vytvořit si konkrétnější představu, nakolik jsou tyto hodnoty odlišné.

K práci mám dílčí formální i obsahové výtky. Z formálního hlediska se mi zdá vhodné uvádět i u obecně známějších tvrzení alespoň přesnou citaci sekundárního pramene, ačkoliv to samozřejmě může rušit plynulost textu (např. výroky o Eysenckově vysvětlení podstaty rozdílů mezi extraverty a introverty na str. 20; jistá nedůslednost v sekundárních citacích je patrná i na jiných místech práce – např. předěl stran 7/8). Práce není zcela prosta drobných překlepů (např. ve jméně Atkinsonové v přehledu literatury), tyto jsou však ojedinělé. Jako nedůsledná mi přijde příliš kategorická formulace ze shrnutí na str. 22: „*Extraverti jsou méně odolní vůči rušení a nepříznivým vlivům*“, která byla autorkou použita přesto, že sama uvádí na straně 18 takřka protichůdné tvrzení, vycházející z výsledků konkrétní studie.

Doporučoval bych v rámci teoretické části uvést krátkou kapitolu o situaci personálního výběru a jejího vlivu na výkon a sebeposouzení. Autorka v diskuzi operuje vysvětlením výsledků poukazováním na snahu respondentů jevit se v co nejlepším světle (s ohledem na sociální desirabilitu odpovědí), která výrazně ovlivnila jejich sebeposouzení. Domnívám se, že by bylo elegantní se o této tendenci v kontextu personálního výběru zmínit již v teoretické části práce, jedná se o skutečnost, která je v literatuře často zmiňována.

Práci celkově hodnotím přes dílčí výtky jako zdařilou a doporučuji ji k obhajobě. Navrhované hodnocení: C.

V případě kvalitní obhajoby je možné i lepší hodnocení.

Otázky k obhajobě:

- 1) Odůvodněte, proč byli do výzkumného souboru zařazeni i respondenti, kteří podstupovali testování v rámci rozvojově zaměřené metodiky DC (Development Centre), a nikoliv tedy v situaci personálního výběru?
- 2) Stručně shrňte rozdíly mezi introverty a extraverty s ohledem na odolnost vůči rušivým vlivům při kognitivním výkonu, jak je popisuje relevantní literatura.
- 3) Zkuste vysvětlit, jak je možné, že se ve Vašem výzkumu nepotvrdil efekt věku, ačkoliv je tento z jiných výzkumů prokázán pro všechny použité testové metody?
- 4) Jak se s přihlédnutím k vlastním výzkumným výsledkům stavíte k používání osobnostního inventáře NEO-PI-R v oblasti pracovní a personální psychologie? Co byste doporučila psychologům z této oblasti?

V Brně, 29.12.2010

Mgr. Petr Cagaš