

TESTOVANIE OSOBNOSTI A INTELIGENCIE V PRÁCI

ELENA LISÁ

Cieľom príspevku je poukázať na aktuálnosť testovania osobnosti a inteligencie v pracovnom kontexte a na niektoré otázky spojené s touto témou. Ide o opodstatnenosť využitia psychodiagnostiky pre účely predikcie výkonu a možné príčiny jej sponchybnovania, prepojenie inteligencie a osobnostných vlastností v pracovnom kontexte ako aj priestor na rozvoj osobnosti v súvislosti s diagnostikou stálych vlastností.

Kľúčové slová: osobnosť, 5 faktorov osobnosti, inteligencia, G-faktor, psychodiagnostika, predikcia výkonu v práci, psychodiagnostika pre účely výberu a rozvoja

Úvodom

Meranie kognitívnych schopností, najmä inteligencie stálo priamo pri zrode psychodiagnostiky a dlhú dobu bolo všeobecne rešpektovaným nástrojom pre výber pracovníkov (Scroggins, Thomas, Morris, 2008). V 70. rokoch 20. stor. začalo toto testovanie strácať na popularite, keďže ako sa ukázalo, klasické testy intelligenčných schopností sú kultúrne závislé. G-faktor ako ukazovateľ všeobecnej inteligencie sa napriek tomu považuje za univerzálny prediktor pracovného a školského výkonu.

Testovanie osobnosti v pracovnej psychodiagnostike sa začalo naplno rozmáhať v 70. rokoch 20. stor. Spoločnosť trápili otázky, či je vôbec dôležité testovať osobnosť, či je osobnosť stabilná počas života a či teda výsledky majú výpovednú hodnotu. Koncom 80. a začiatkom 90. rokov vznikla 5-faktorová teória osobnosti a model veľkej päťky sa stal akceptovaným nielen teoretikmi, ale aj empirikmi. V pracovnej oblasti sa využíval napríklad na predikciu schopnosti učiť sa, alebo obchodovať. Model sa ukázal byť kultúrne univerzálnym, jeho predpoklady sa potvrdili v mnohých krajinách sveta (Hoffman, 2002).

Osobnosť a inteligencia v práci sú zaujímavé z hľadiska interpersonálnych rozdielov. Sú spojené so vznikom psychometrie a psychodiagnostiky, so značným príspevkom klinickej, sociálnej psychológie a psychológie osobnosti. V posledných rokoch došlo k zdokonaleniu sledovania vzťahov inteligencie a osobnosti s výkonnosťou a efektívnosťou pracovníka. Ukazuje sa, že rozdiel z hľadiska produktivity medzi najviac a najmenej produktívnym pracovníkom je v priemere 2,5násobný (Furnham, 2007). Otázka, ktorá zaujíma odborníkov znie: „Ktoré zo stálych individuálnych rozdielov hrajú kľúčovú úlohu a ako súvisia s prácou?“ Medzi tieto stále vlastnosti počítame práve osobnosť a inteligenciu. V psychológii organizácie a práce tieto dva pojmy vo všeobecnosti reprezentuje

g-faktor a 5-faktorová teória osobnosti. Výskumy ukazujú, že osobnosť a inteligencia sa týkajú všetkých dôležitých kritérií v organizácii (Judge, 2007), ako sú pracovný výkon, postoje k práci, ukončenie pracovného pomeru, vodcovstvo, adaptácia na zmenu atď.

Testovanie osobnosti a inteligencie

Na vývin diagnostiky osobnosti a inteligencie v pracovnom kontexte mali významný vplyv 4 obdobia:

1. prvá a druhá svetová vojna spôsobila hromadné testovanie inteligencie a osobnostných predpokladov špecialistov, najmä z radov vojakov;
2. veľká ekonomická kríza prispela k ďalšiemu rozšíreniu testovania z dôvodu ekonomickej a časovej efektívnosti výberu z veľkého množstva uchádzačov o prácu;
3. nástup manažmentu rozšíril aplikáciu testovania v oblasti tréningu a rozvoja;
4. kríza testovania (v 60.–80. rokoch), ktorá prispela k zdokonaleniu psychometrických a teoretických predpokladov používania testov.

V 90. rokoch 20. stor. zdolali inteligencia aj osobnosť v práci krízové obdobie. V prípade inteligencie išlo najmä o otázku spravodlivosti testovania, keďže sa ukázalo, že klasicky definovaný g-faktor a spôsoby jeho merania sú silne kultúrne podmienené. Vznik 5-faktorovej teórie osobnosti ukončil polemiky o tom, ako je osobnosť definovaná a či je dostatočným prediktorom výkonu (pozri napríklad Ones, Dilchert, Viswesvaran, Judge, 2007). Metaanalytické štúdie posledných rokov potvrdzujú adekvátnosť testovania inteligencie (pozri v Furnham, 2008; Chamoro-Premuzic, Furnham, 2005) a osobnosti (Hogan, Holland, 2003; Salgado, 1998; Barrick, Mount, 1991) a ich význam pre prácu.

Kritika a riziká prediktívnej validity

Odborníci pracovnej a organizačnej psychológie hovoria o tom, že psychologické testovanie sa stáva v pracovnej oblasti dominantným (Furnham, 2008; Hoffman, 2002). Počítače a nové mediálne technológie umožňujú zníženie finančných nákladov, čo napríklad výrazne uľahčuje zber údajov pri výberových procesoch (Schmitt, Cortina, Ingerick, Wiechmann, 2003).

Hoci sa vo svete hovorí o renesancii testovania v pracovnej a organizačnej oblasti, na Slovensku je otázka diagnostiky osobnosti a inteligencie spochybňovaná. Do veľkej miery k tomu prispelo násilné prerušenie psychotechnickej praxe v 50. rokoch 20. storočia a tvrdé legislatívne úpravy psychodiagnostiky v psychologickej činnosti. Otázka inteligencie a osobnosti bola rozvíjaná najmä vo výskumnej oblasti. Vďaka výskumu a psychodiagnostickej tradícii na Slovensku môžeme dnes nadviazať na aplikačné svetové trendy v organizačnej a pracovnej oblasti. Aplikačná oblasť na Slovensku však stále naráža na nedostatok poznania a problematické dodržiavanie etických a môžeme povedať aj právnych princípov. Príkladom je čerstvá prípadová štúdia assessment centra (AC) spoločnosti XY. Študentka B. Kollárová (2010, s. 33) uvádza z výpovedí realizátorov psychodiagnostiky v rámci AC:

„Dokonca teraz sa nám stal jeden taký prípad, že človek vyšiel z tých testov ako dominantný, razantný a že pôjde si za svojim... a ten človek po štyroch mesiacoch dal výpoveď,

s tým, že pri každom probléme plakal, proste nezvládol to, úplne inak sa ten človek prejavil ... čiže preto tie testy nemôžeme brať ako smerodajné, skôr je to o tom, že keď vidíte toho človeka na pohovore a potom na assessment centre a v tých testoch vám vyjde niečo úplne iné, tak je tam otázne nakoľko sa ten človek vidí reálne a či napísal pravdu alebo napísal tam to, čo chceme vyčítať.“

Z uvedených dôvodov realizátori AC napriek „štandardizácii a medzinárodnému používaniu dotazníkov“ nepovažujú psychodiagnostické metódy za „objektívne“ a „smerodajné...“ Otázka potom je, čo považujú odborníci z praxe za objektivitu a štandardizáciu, nakoľko z troch konkrétnych použitých metodík nebola na Slovensku štandardizovaná ani jedna, nehovoriac o otázke adekvátnosti výberu metodík (napríklad použitie testu kresby stromu), absencii normalizačných vzoriek a o pravdepodobnom neautorizovanom použití testov.

K neodbornej aplikácii psychodiagnostiky, možno povedať že k zneužívaniu dochádza aj v prípadoch, keď sa používajú „psychologické“ testy prístupné na internete, alebo prevzaté testy bez národnej úpravy či výskumného overenia. Získať prehľad o nekompetentnom zneužívaní psychodiagnostiky pri absencii verejnej diskusie je takmer nemožné. Nedostatok informovanosti o štandardoch psychologickej diagnostiky a testovania spočíva aj v malom rozsahu publikovanej literatúry. Neexistuje napríklad žiaden psychologický časopis, ktorý by sa venoval špeciálne problematike psychologického testovania.¹ Rozšírené monografie venované psychodiagnostike sa zaoberajú prevažne prehľadom psychodiagnostických metód, pričom tieto knihy môžu byť pre bežného čitateľa ťažko zrozumiteľné, keďže predpokladajú istý rozsah odborných poznatkov. Ďalším činiteľom je prísna legislatíva na Slovensku: psychodiagnostiku môžu vykonávať len absolventi 5-ročného jednodoborového štúdia psychológie, ktorí navyše disponujú licenciou pre vykonávanie psychologickej činnosti. Ide o náročný proces kvalifikácie, pričom sa stáva, že prázdne miesta na trhu obsadzujú ne-psychológovia, ktorí nie vždy dodržiavajú štandard psychologickej diagnostiky. Malá dostupnosť štandardizovaných psychodiagnostických metód v nedávnej minulosti však iste ovplyvnila i prax psychológov. Zvlášť nedostatok metodík z oblasti organizačnej psychológie a stále veľké množstvo metodík bez národnej úpravy, teda len preložených.²

Samozrejme, napätie medzi vedou a praxou nevysvetľuje len neznalosť a nedostatočná odbornosť. A. Furnham (2008) uvádza 5 najdôležitejších dôvodov vzniku nedôvery praxe v prediktívne možnosti testov osobnosti:

1. Situačnosť – viera v to, že interindividuálne rozdiely v osobnosti málo prispievajú k rozdielom v správaní, pričom dochádza k vyzdvihovaniu externých, situačných faktorov a podceňovaniu biologickej podmienosti.
2. Neistota v definovaní osobnosti, jej prirodzenosti, štruktúry a procesov. Konštruktivisti napríklad argumentujú, že osobnosť je len konštrukt pozorovateľa. Napriek tomu sa hromadia dôkazy o všeobecnej akceptácii piatich faktorov osobnosti a jej biologickej determinácii.
3. Meranie osobnosti a kritéria – chyby merania a variability mohli negatívne ovplyvniť silu zistených vzťahov medzi osobnosťou a kritériom výkonu (postupné skvalitňovanie štatistických postupov a prínos metaanalýzy hovorí v prospech veľkosti a sily vzťahu).
4. Konzistencia výkonu – nie každá práca sa vyznačuje konzistentnosťou výkonu. Výkonová krivka nemusí byť v každej práci pravidelná (napr. produktivita vedeckého

¹ Dobrou správou je vznik českého internetového časopisu Testforum (testforum.cz).

² V súčasnosti sa tento stav mení, čo vidieť napríklad v produkcii psychodiagnostického vydavateľstva Testcentrum-Hogrefe.

pracovníka alebo produktivita nováčika a pracovníka s dlhšou praxou ap.), s čím súvisia i možnosti merania výkonu. Vystávajú otázky a potreba zdokumentovať kedy, kde a prečo sa vyskytuje/nevyskytuje konzistencia v správaní.

5. Čas – kritériá, ktoré sú viac či menej validnými prediktormi výkonu, závisia aj na čase ich merania. Nováčik bude vždy dosahovať nižšie hodnoty kritéria ako skúsený pracovník.

Vhodnosť posudzovania osobnosti a inteligencie v práci

Posudzovanie inteligencie a osobnosti v práci sa využíva najmä pre účely výberu, približne o polovicu menej pre účely rozvoja. Kedy je vhodné použiť testovanie osobnosti a inteligencie? Je samozrejmé, že testovanie stálych vlastností je vhodné najmä pre účely výberu. S. Urbina (2004) píše, že testovanie stálych vlastností je efektívne vtedy, ak je splnená požiadavka validity zistení (s dôrazom na prediktívnu validitu), ak je prirodzená schopnosť odhadnúť výber päťdesiatpercentná (základný pomer) a ak počet uchádzačov o miesto významne prevyšuje počet možných umiestnení (výberový pomer). A. Furnham (2008) uvádza medzi vhodnými podmienkami pre využitie testovania situácie, ktoré sa vyznačujú veľkým počtom uchádzačov, vysokými nákladmi na realizáciu interview, nedostatočnou reliabilitou interview, potrebou objektívnych a porovnateľných údajov a potrebou ochrany pred korupciou a podvádzaním. O tom, že osobnosť a inteligencia hrajú kľúčovú rolu v organizačnej a pracovnej diagnostike, hovoria okrem výskumných zistení aj príklady z praxe: do skríningovej batérie pre pracovnú a organizačnú psychológiu radí česká pobočka medzinárodného vydavateľstva Hogrefe-Testcentrum v Prahe základné metodiky testovania osobnosti (reprezentované NEO-FFI) a testy všeobecných mentálnych schopností (reprezentované VMT).

Osobnosť a inteligencia v práci – dva svety?

O inteligencii a osobnosti sa hovorí už od staroveku. Staroveké teórie o poznávaní, myslení a temperamentových typoch ovplyvnili súčasné metodiky testovania inteligencie a osobnosti. Psychodiagnostika v práci hovorí o tzv. testoch schopností, alebo sily (inteligencia) a o testoch preferencií (osobnosť). A. Furnham (2008) píše, že téma integrácie osobnosti a inteligencie je v psychológii zatiaľ nepovšimnutá, dodajme, že najmä v empirickej oblasti – v realizácii výskumných štúdií. V našich podmienkach je však táto téma pomerne dosť rozpracovaná (aj keď nie čisto v pracovnom kontexte) zásluhou I. Ruisela (1999) a v Čechách K. Balcara (1983). Čo majú teda osobnosť a inteligencia v práci spoločné? Obe vlastnosti sú:

- latentné psychologické premenné;
- dajú sa pozorovať na základe rozdielov v správaní jednotlivcov;
- tieto interindividuálne rozdiely môžu byť kvantifikované pomocou štandardizovaných psychometrických nástrojov;
- obe premenné tvoria centrálné pojmy histórie diferenciálnej psychológie;
- sú do veľkej miery geneticky determinované;
- individuálne skóre ukazuje relatívne malú variabilitu počas života;

- sú prediktormi individuálnych rozdielov v mnohých oblastiach, vrátane výkonu v škole a v práci.

T. Chamoro-Premuzic a A. Furnham (2006) v rámci integrácie osobnosti a inteligencie hovoria o koncepte intelektových kompetencií alebo inteligentnej osobnosti, ktorý označuje individuálnu kapacitu získať a upevniť znalosti počas života. Táto kapacita závisí na schopnosti, osobnosti a porozumení sebe samému.

Potreba integrácie osobnosti a inteligencie

Testy inteligencie sú považované za výkonové testy, pri ktorých sa predpokladá vysoká motivácia pracovníka a maximálne podaný výkon. V osobnostných testoch sa predpokladá, že výsledkom bude typický profil klienta. Obyčajne však bežné nasadenie pracovníka nie je také intenzívne ako nasadenie pri vyplňaní intelligenčného testu. Neexistuje záruka, že ak pracovník prejde výberovým procesom, bude jeho typický výkon zároveň aj jeho maximálnym výkonom. Logicky nám napadne otázka: „Nakoľko možno usudzovať z výsledkov testovania na typický výkon pracovníka?“ A teda sa prirodzene dostávame k osobnostným vlastnostiam. O osobnostných testoch (o tých, ktoré sú skonštruované na princípe sebaopisovania) zase platí, že podliehajú sociálnej žiaducosti odpovedí, že ľudia pri vyplňaní dotazníkov sa snažia zapôsobiť v lepšom svetle. Ďalšia otázka teda znie: „Nakoľko existuje záruka, že „prikrášený“ profil osobnostného dotazníka bude typickým profilom pracovníka v práci?“ Výskumy na celom svete ukazujú, že napriek maximálnemu výkonu a prikrášlenej osobnosti existujú súvislosti so všeobecným výkonom v práci. Zaujímavejšou je teda otázka: „Nakoľko inteligencia súvisí s osobnosťou – a s celkovým výkonom?“ Ako uvádza A. Furnham (2008, s. 22) výsledky metaanalýz všeobecnej mentálnej schopnosti a piatich faktorov osobnosti za posledných 10–15 rokov ukazujú, že „inteligentní, stabilní, otvorení a svedomití ľudia sú v práci najúspešnejší“.

Sebapoznanie a dlhodobý potenciál

Klasické meranie inteligencie a osobnostných prejavov hovorí zväčša o stálych charakteristikách, ktoré sa s vekom menia len málo. Po odznení adolescencie je však výraznejšia zmena prakticky nemožná. Aj napriek tomu, že klasické poňatie osobnosti a inteligencie sa chápe v zmysle relatívne stálych vlastností človeka, súčasnosť a najmä prax kladie dôraz na zmenu a potenciál, čo sa odráža aj vo vnímaní osobnosti a inteligencie. Ako možno využiť psychodiagnostiku osobnosti a inteligencie pre účely rozvoja?

Za reálne cesty rozvoja osobnosti v zmysle osobnostných vlastností považujeme faktory:

- sebahodnotenia a presvedčenia o vlastných schopnostiach;
- sebapoznania a poznania kontextu.

Ako hovorí I. Ruisel (2008), myšlienka dôležitosti presvedčenia o vlastnej inteligencii bola dlhodobo v kontexte merania inteligencie zanedbávaná, hoci už A. Binet pri tvorbe svojho intelligenčného testu vyžadoval aj hodnotenie vlastného výkonu. Hoci sa táto požiadavka prevažne dôsledkom behaviorizmu zanedbala, o tom, že hodnotenie vlastného výkonu je relevantné, presvedčajú nielen výskumné štúdie (Ferjenčík, 2008), ale aj vznik sebaopisovacích techník na meranie obľúbených „hot intelligences“ (sociálna, emočná

a praktická inteligencia – Chamorro-Premuzic, Furnham, 2005, s. 37), ktoré sa psychometricky úspešne dajú merať práve škálami zostrojenými na princípe sebahodnotenia. Koncepty sebahodnotenia, presvedčenia o vlastných schopnostiach a vlastnostiach majú vplyv aj na výkon pracovníka, kladenie si cieľov a ich dosahovanie. Príkladom je koncept sebaefektívnosti (self-efficacy), ktorý sa nespája s tým čo človek dokáže, ale s tým v čo verí, že by mohol dokázať (Bandura, 1994).³ Už len dodáme, že sebahodnotenie a presvedčenie o vlastných schopnostiach nevyhnutne súvisí s adekvátnou mierou sebapoznania, prípadne sebapoznania v rôznorodých kontextoch. Preto považujeme sebahodnotenie, presvedčenie o sebe, ako aj sebapoznanie za dôležité oblasti rozvoja inteligencie a osobnosti.

Veľkou výzvou nadchádzajúcej doby je testovanie potenciálu. Hovorí sa o tzv. dlhodobom potenciáli, o schopnosti učiť sa a byť flexibilný. Potenciál v osobnostných charakteristikách predpokladá flexibilitu, otvorenosť voči skúsenosti, ochotu učiť sa... Potenciál v zmysle inteligencie znamená schopnosť učiť sa, dostatočnú úroveň g-faktora na to, aby mohol prebiehať proces učenia. Z hľadiska rozvoja v pracovnej oblasti sa v súčasnosti hovorí aj o rozvoji v zmysle identifikovania tzv. dlhodobého potenciálu pracovníkov. Rozlišujeme dva spôsoby vnímania diagnostiky dlhodobého potenciálu v širšom i užšom význame osobnosti a inteligencie v práci:

1. Klasické teórie osobnosti a inteligencie v práci sa rozširujú o koncepty meniteľných vlastností. Dôraz sa kladie na presvedčenia ľudí o vlastnom výkone a na poznanie samého seba. Záujem sa obracia k sebahodnoteniu konceptov sebaúčinnosti, sociálnej a emočnej inteligencie. V oblasti poznávania sa dostávajú do popredia kognitívne štýly a rozhodovacie procesy. Tu dominuje potreba poznania situačných faktorov, prípadne emócií, ktoré ovplyvňujú proces rozhodovania. Zdôrazňuje sa potreba poznať seba samého vo variabilných kontextoch.
2. Jednou z dominujúcich tém diagnostiky sa v súčasnosti stáva identifikácia tzv. High Flyers, High Potential pracovníkov. Napríklad Ch. Ram (2008) definuje ako zásadné vlastnosti vysoko potenciálneho manažéra tzv. ľudský a podnikateľský dôvtip. V definícií týchto vlastností možno sledovať dva základné princípy:
 - a. Prepájanie osobnosti a inteligencie v rámci novo-definovaných dôležitých vlastností manažérov. V tzv. ľudskom a podnikateľskom dôvtipe sa miešajú vlastnosti ako svedomitosť, stabilita, otvorenosť, flexibilita, schopnosť analýzy, syntézy, zovšeobecňovania, schopnosť rýchlo sa rozhodovať na základe poznania dôležitých skutočností.
 - b. Obe tieto vlastnosti definuje Ch. Ram (2008) ako silne biologicky podmienené. Hovorí, že ľudský a podnikateľský dôvtip možno identifikovať nezávisle od veku. Nemusia sa vždy prejavovať, jedno je však isté, buď jednotlivec potenciál má, alebo nemá. Nedajú sa naučiť.

Tento príklad ukazuje, že výzva, ktorú prax osobnosti a inteligencii kladie, je v požiadavke integrácie osobnosti a inteligencie a poznania ich vzájomných vzťahov. Už teraz je jasné, že nepôjde o vzťahy lineárne. Identifikácia dlhodobého potenciálu pracovníkov a potreba integrácie osobnosti a inteligencie v práci naznačujú nové trendy v psychodiagnostike. Na záver už len dodáme, že tieto trendy sú v súlade s perspektívami psychológie osobnosti. Ako píše M. Blatný (2010), pre súčasný vývin psychológie je príznačné znovuoživenie záujmu o osobnosť ako integrovaný celok.

³ Významný aspekt sebaefektívnosti (v kontexte práce hovoríme o kariérovej sebaefektívnosti – O'Brien, 2003) je v tom, že sa dá rozvíjať.

LITERATÚRA

- Balcar, K. (1983). *Úvod do studia psychologie osobnosti*. Praha: SPN.
- Bandura, A. (1994). Self-efficacy. In: V. S. Ramachandran (ed.), *Encyclopedia of human behavior* (71–81). New York: Academic Press.
- Barrick, M. R., Mount, M. K. (1991). The Big Five Personality Dimensions and Job Performance: A Meta-Analysis. *Personnel Psychology*, 44, 1–26.
- Blatný, M. (2010). 100 let výzkumu osobnosti v psychologii. In: M. Blatný a kol., *Psychologie osobnosti, hlavní témata, současné přístupy*. Praha: Grada.
- Ferjenčík, J. (2008). Skresľovanie odpovedí vo výkonových testoch. *Československá psychologie*, 52(1), 20–31.
- Furnham, A. (2007). Preface. In: Furnham, A. (2008). *Personality and Intelligence At Work Exploring And Explaining Individual Differences At Work* (XIV–XVI). Hove, East Sussex: Routledge, Psychology Press.
- Furnham, A. (2008). *Personality and Intelligence At Work Exploring And Explaining Individual Differences At Work*. Hove, East Sussex: Routledge, Psychology Press.
- Hoffman, E. (2002). *Psychological Testing at Work*. New York: McGraw-Hill.
- Hogan, J., Holland, B. (2003). Using Theory to Evaluate Personality and Job-Performance Relations: A Socio-analytic Perspective. *Journal of Applied Psychology*, 88(1), 100–112.
- Chammoro-Premuzic, T., Furnham, A. (2006). Intellectual competence and the intelligent personality. *Review of General Psychology*, 10, 251–267.
- Chammoro-Premuzic, T., Furnham, A. (2005). *Personality and Intellectual Competence*. London: LEA.
- Judge, T. A. (2007). Foreword. In: Furnham, A. (2008). *Personality and Intelligence At Work Exploring And Explaining Individual Differences At Work*. Hove, East Sussex: Routledge, Psychology Press.
- Kollárová, B. (2010). *Analýza praktik assessment centra v slovenskom kontexte. Prípadová štúdia (Bakalárska práca)*. Univerzita Komenského v Bratislave. Fakulta sociálnych a ekonomických vied; Ústav aplikovanej psychológie. Vedúci: Mgr. Eva Vavráková, MSc. Bratislava.
- O'Brien, K. M. (2003). Measuring career self-efficacy: Promoting confidence and happiness at work. In: C. R. Snyder, (Ed.); S. J. Lopez, (Ed.), *Positive psychological assessment: A handbook of models and measures* (109–126). Washington: APA.
- Ones, D. S., Dilchert, S., Viswesvaran, C., Judge, T. A. (2007). In Support of Personality Assessment In Organizational Settings. *Personnel Psychology*, 60, 995–1027.
- Ram, Ch. (2008). *Leaders at all levels: deepening your talent pool to solve the succession crisis*. USA: John Wiley.
- Ruisel, I. (1999). *Inteligencia a osobnosť*. Bratislava: VEDA.
- Ruisel, I. (2008). *Osobnosť a poznávanie*. Bratislava: IKAR.
- Salgado, J. F. (1998). Big Five Personality Dimensions and Job Performance in Army and Civil Occupations: A European Perspective. *Human Performance*, 11(2/3), 271–288.
- Scroggins, W. A., Thomas, S. L., Morris, J. A. (2008). Psychological Testing in Personnel Selection, Part II: The Refinement of Methods and Standards in Employee Selection. *Public Personnel Management*, 37(2), 185–198.
- Schmitt, N., Cortina, J. M., Ingerick, M. J., Wiechmann, D. (2003). Personnel Selection And Employee Performance. In: W. C. Borman, D. R. Ilgen, R. J. Klimoski (Eds.), *Handbook of Psychology. Volume 12. Industrial And Organizational Psychology* (77–106). USA: John Wiley.
- Urbina, S. (2004). *Essential of Psychological Testing*. Hoboken, New Jersey: John Wiley.

PERSONALITY AND INTELLIGENCE ASSESSMENT AT WORK

E. LISÁ

ABSTRACT

The paper aims to emphasize the urgency of personality and intelligence assessment in the context of employment. It shows the legitimacy of psychological assessment when predicting achievement level and/or possible failures of a worker. It further focuses on links between intelligence, personality traits and career and suggests possible personality development in the context of still personality traits assessment.

Key words: personality, 5 factors of personality, intelligence, G-factor, psychological assessment, work achievement predictions, psychological assessment for selection and development purposes

PERSÖNLICHKEITS- UND INTELLIGENZDIAGNOSTIK IN DER ARBEITSWELT

E. LISÁ

ABSTRAKT

Ziel des Beitrages ist der Hinweis auf Fragen der Persönlichkeits- und Intelligenzmessung im Kontext der Arbeitswelt und auf Fragen, die mit diesem Thema verbunden sind. Es geht um die Rechtfertigung der Benutzung von psychodiagnostischen Methoden zum Zweck der Vorhersage der Arbeitsleistung und um die Ursachen der Infragestellung dieser Testmethoden. Wir behandeln die Verbundenheit der Intelligenz und der Persönlichkeit in der Arbeitswelt, sowie den Raum zur Persönlichkeitsentwicklung im Zusammenhang mit der Diagnostik von ständigen Eigenschaften.

Schlüsselwörter: Persönlichkeit, 5 Faktoren der Persönlichkeit, Intelligenz, G-Faktor, Psychodiagnostik, Vorhersage der Arbeitsleistung, Diagnostik zur Auswahl und Förderung

Doc. Mgr: Elena Lisá, PhD., Ústav aplikovanej psychológie Fakulty sociálnych a ekonomických vied Univerzity Komenského v Bratislave, elena.lisa@fses.uniba.sk