

# Souvislost mezi inteligencí a úspěchem v zaměstnání<sup>1</sup>

Mnoho lidí si spojuje úspěch v životě či úspěch v zaměstnání s hodnotou inteligence. Inteligence se dá měřit pomocí inteligenčních testů jako je Wechslerův inteligenční test pro dospělé (existuje i obdoba Wechslerova testu pro děti), Adenbroogský kognitivní test, Stanford-Binetův test inteligence, Ravenovy matice a jiné. Ukazatel inteligence se jmenuje inteligenční kvocient, známý tako jako IQ.

Inteligence se v širším pojetí dá definovat jako schopnost přizpůsobit se a hledat řešení v měnících se životních podmínkách. Nebo, lépe řečeno, nacházet logické řešení v nejasných podmínkách. IQ testy se dnes používají ve většině případů jako ukazatel schopnosti logického uvažování a technické inteligence.

Podle psychologa a kouče Tomáše Vašáka (2005) však samotná inteligence nemusí být pro úspěch v zaměstnání tak klíčová. Například pro pozici manažera je kromě inteligence potřebná také schopnost dominance. Pokud se u obě tyto schopnosti nepotkají, pak je samotná vysoká inteligence pro výkon manažerské pozice nepodstatná. Velký význam také mají zkušenost a moudrost, kterou člověk získává věkem.

Kromě inteligenčního kvocientu se můžeme setkat s dalšími druhy inteligence. S emoční inteligencí (EQ), osobním kvocientem nepřízně osudu (AQ), kvocient sociální inteligence (SiC), kvocientem řeči těla (BQ), morálním kvocientem (MQ) a též spirituálním kvocientem (SQ). Pokud přijde na „předpověď“, jak dosažitelný je Váš profesní úspěch, inteligenční kvocient většinou vítězí (Průša, 2014).

Mezi zahraniční zdroje, které se zabývají tématem inteligence a pracovního úspěchu, patří například meta-analýza provedená Hunterem a Hunterovou (1984), která ukázala, že inteligence je silným prediktorem pracovního úspěchu, ať už se jedná o kognitivní práci nebo práci vyžadující manuální zručnost.

Další významnou studií je například práce Gottfredsona (1997), který navrhuje teorii "Inteligence a třída pracovních míst" (Intelligence and Job Class Theory), která vysvětluje, proč jsou některá povolání významně více náročná než jiná a proč jsou určité profese více vyhledávané než jiné.

Samotnou otázkou zůstává, co je to být úspěšný ve filozofickém pojetí, což je ale téma, které tato práce není schopná obsáhnout.

## **BINOMICKÁ LOGISTICKÉ REGRESE**

### **Závislé proměnná (cílová proměnná):**

Subjektivně pocíťovaný úspěch v zaměstnání

### **Nezávislá proměnná (regresor):**

Hodnota inteligence měřená pomocí Wechslerova inteligenčního testu pro dospělé-WAIS III

<sup>1</sup> Data a další informace o této zprávě jsou dostupné na adrese <https://dostal.vyzkum-psychologie.cz/stat4?i=109>

## TABULKA LVÝSLEDKŮ LOGISTICKÉ REGRESE

Proměnná	Koeficient	Standardní chyba	Waldova statistika	P-hodnota	Poměr šancí
Intercept	-26.1969	6.0734	119.1874	< 0.001	-
Intelligence	0.2318	0.0586	15.9391	< 0.001	1.26

### INTERPRETACE VÝSLEDKŮ

P-hodnota u obou ukazatelů je menší než 0,001, což mimo jiné znamená, že inteligence má statistický významný vliv na úspěch v zaměstnání.

Poměr šancí nám ukazuje, jaký je poměr šancí úspěchu v práci pro každou jednotkovou změnu inteligence. Z výsledků logistické regrese můžeme vyvodit, že každý jednotkový nárůst inteligence zvyšuje poměr šancí úspěchu v práci o 1.26. To znamená, že osoba s vyšší inteligencí má asi 26% vyšší šanci na úspěch v práci než osoba s nižší inteligencí.

Výsledky logistické regrese naznačují, že inteligence má významný vliv na úspěch v práci. Zvýšení inteligence o jednu jednotku zvyšuje pravděpodobnost úspěchu v práci 1.26krát. Výsledky logistické regrese také můžeme vyčíst, že pro osoby s průměrnou inteligencí je pravděpodobnost úspěchu v práci nižší než pro osoby s vyšší inteligencí.

Nicméně výsledky této logistické regrese nelze brát jako platnou normu. Podle odborných zdrojů se na úspěchu v zaměstnání podílejí i jiné druhy inteligence než inteligence měřená v podobě inteligenčního kvocientu. Aby byl výzkum relevantní a obecně platný, je potřeba brát v úvahu proměnné jako je např. emoční inteligence, sociální schopnosti, pracovní a životní zkušenosti, typ osobnosti a jiné proměnné. Ke kvalitně provedenému výzkumu je také potřeba daleko větší výzkumný vzorek populace.

### ZDROJE:

Vašák, T. (2005). *Vysoká inteligence nemusí k úspěch stačit*. Získáno dne 22. 4. 2023 z <https://archiv.hn.cz/c1-16048490-vysoka-inteligence-nemusi-k-uspechu-stacit>

Průša, J. (2014). *IQ je přeceňované: Co doopravdy potřebujete k úspěchu a k vyššímu platu?* Získáno 22. 4. 2023 z <https://www.businessanimals.cz/iq-je-precenovane-co-dopravdy-potrebuje-k-uspechu-a-k-vyssimu-platu/>

Hunter, J. E., & Hunter, R. F. (1984). Validity and utility of alternative predictors of job performance. *Psychological Bulletin*, 96(1), 72-98. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.96.1.72>

Gottfredson, L. S. (1997). Why g matters: The complexity of everyday life. *Intelligence*, 24(1), 79-132. [https://doi.org/10.1016/S0160-2896\(97\)90014-3](https://doi.org/10.1016/S0160-2896(97)90014-3)

