

# Prediktory jádrových sebehodnocení: vliv osobnostních rysů Velké pětky a psychologického kapitálu na sebehodnocení v pracovní sféře

## Úvod

Jádrová sebehodnocení (z anglického originálu *core self-evaluations: CSE*) představují hodnotící rámec, kterým jedinec vnímá sebe a svou schopnost zvládat pracovní a životní výzvy. Tento konstrukt vychází ze sebeúcty, sebedůvěry, neuroticismu a místa kontroly, a je spojen s pracovní výkonností, spokojeností a motivací (Judge et al., 1997). Jedinci s vysokým CSE pozitivně hodnotí své schopnosti, jsou odolnější vůči stresu a jsou aktivnější při dosahování svých cílů, zatímco nízké CSE je spojeno s nižší motivací a náchylností k negativním pracovním zkušenostem (Chang et al., 2012).

Vzhledem k významu konstruktů CSE pro práci a život je důležité porozumět faktorům, které predikují jeho přítomnost. Mezi potenciální prediktory patří osobnostní rysy Velké pětky a psychologický kapitál, které mohou souviset s tím, jak jedinec hodnotí sám sebe. Velká pětka, měřená pomocí Big Five Inventory (Soto a John, 2017), zahrnuje dimenze extravertze, negativní emocionality (neuroticismu), svědomitosti, otevřenosti a přívětivosti, které byly v předchozích studiích spojovány s CSE (Judge et al., 2003). Psychologický kapitál (Dudášová et al., 2021), zahrnující naději, self-efficacy, odolnost a optimismus, může svým vymezením též souviset se způsobem, jakým jedinec hodnotí sám sebe a své schopnosti.

## Výzkumný soubor

Tento výzkum využívá data ze studie zaměřené na adaptaci dotazníku měřícího CSE do českého prostředí (Hafoudh, 2024)<sup>1</sup>. Původní studie se soustředila na ověření psychometrických vlastností tohoto nástroje, přičemž v našem výzkumu se zaměřujeme na analýzu faktorů, které mohou predikovat individuální rozdíly v CSE, zejména s ohledem na osobnostní rysy Velké pětky a psychologický kapitál.

Výzkumný soubor tvoří 538 respondentů, kteří vyplnili českou verzi dotazníku jádrového sebehodnocení (CSES-CZ), českou verzi souhrnného dotazníku psychologického kapitálu (CPC-12R, Dudášová et al., 2021) a osobnostní inventář BFI-2-S (Hřebíčková et al., 2020).

Soubor 538 respondentů tvořilo 153 mužů (28,4 %) a 385 žen (71,6 %). Průměrný věk činil 34 let (SD = 10,6). Vzděláním převažovali respondenti s vysokoškolským titulem (62,7 %), následovaní středoškolsky vzdělanými respondenty s maturitou (32,7 %). Nejvíce respondentů pocházelo z Prahy (62,6 %) a Středočeského kraje (15,9 %). Věková skupina do 35 let tvořila 50,8 % souboru, 35–44 let 35,6 % a nejméně zastoupenou skupinou byli respondenti 45+ (13,6 %).

## Metodologie

Tento výzkum využívá lineární regresní analýzu k posouzení vztahu mezi osobnostními rysy Velké pětky, psychologickým kapitálem a CSE. Závislou proměnnou v modelu představuje míra CSE, měřená dotazníkem CSES-CZ. Prediktory tvoří extravertze, negativní emocionalita, svědomitost, otevřenost a

---

<sup>1</sup> Data a další informace o této zprávě jsou dostupné na adrese <https://dostal.vyzkum-psychologie.cz/stat4/zprava.php?id=497>

přívětivost, měřené pomocí metody BFI-2-S, a psychologický kapitál, měřený dotazníkem CPC-12R. K výpočtu modelu byl použit software Jamovi 2.3.28.

## Výsledky

Náš regresní model, který predikuje CSE na základě faktorů Velké pětky a psychologického kapitálu, vykazuje vysokou míru shody s koeficientem determinace  $R^2 = 0,632$  (Tabulka 1). Vzhledem k vyššímu počtu prediktorů uvádíme také upravenou hodnotu koeficientu determinace  $R^2_{adj} = 0,628$ . Z výsledků vyplývá, že model vysvětluje 63,2 % rozptylu CSE.

Tabulka 1: Koeficienty determinace regresního modelu

	$R^2$	$R^2_{adj}$
<b>Model</b>	0,632	0,628

V Tabulce 2 uvádíme regresní koeficienty jednotlivých prediktorů, jejich standardizované hodnoty, reziduální rozptyl, testovou statistiku a p-hodnoty. Výsledky ukazují, že nejsilnějšími prediktory CSE jsou negativní emocionalita ( $t = -11,642$ ;  $p < 0,001$ ), psychologický kapitál ( $t = 8,301$ ;  $p < 0,001$ ) a svědomitost ( $t = 3,980$ ;  $p < 0,001$ ). Slabším, avšak stále významným prediktorem CSE je extraverte ( $t = 2,493$ ;  $p = 0,013$ ). Otevřenost a přívětivost v našem modelu nevykazují statisticky významnou prediktivní sílu ( $t = -1,221$ ;  $p = 0,223$ ; respektive  $t = 0,975$ ;  $p = 0,330$ ).

Tabulka 2: Koeficienty modelu

Prediktor	Beta	SE	t	p	Std. Beta
<b>Absolutní člen</b>	2,75034	0,24470	11,240	< ,001	
<b>PC-AV</b>	0,28898	0,03481	8,301	< ,001	0,3311
<b>E</b>	0,00458	0,00184	2,493	0,013	0,0798
<b>N</b>	-0,02541	0,00218	-11,642	< ,001	-0,4344
<b>O</b>	-0,00200	0,00164	-1,221	0,223	-0,0343
<b>P</b>	0,00155	0,00159	0,975	0,330	0,0271
<b>S</b>	0,00687	0,00173	3,980	< ,001	0,1126

Pozn.: PC-AV – průměrná hodnota psychologického kapitálu, E – extraverte, N – negativní emocionalita, O – otevřenost, P – přívětivost, S – svědomitost.

Ze standardizovaných regresních koeficientů vyplývá, že nejsilnějším prediktorem CSE je negativní emocionalita (Std. Beta = -0,4344), následovaná psychologickým kapitálem (Std. Beta = 0,3311) a svědomitostí (Std. Beta = 0,1126). Extraverte má nejslabší, ale stále významný efekt (Std. Beta = 0,0798).

## Závěr

Výsledky ukazují, že jádrové sebehodnocení jsou částečně predikovatelné psychologickým kapitálem, negativní emocionalitou, svědomitostí a extravertí. Tyto závěry nám mohou pomoci při náboru a rozvoji zaměstnanců například tím, že rozšíří interpretační sílu výsledkům velké pětky a psychologického kapitálu, respektive BFI-2 a CPC-12R.

## Literatura:

Hafoudh, Shumran (2024). *Validace česko-jazyčného dotazníku pro jádrové sebehodnocení*. Bakalářská práce. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, Filozofická fakulta. 2024. Dostupné z: <https://theses.cz/id/4oum4x/>

Chang, C.-H. (D.), Ferris, D. L., Johnson, R. E., Rosen, C. C., & Tan, J. A. (2012). Core self-evaluations: A review and evaluation of the literature. *Journal of Management*, 38(1), 81–128. <https://doi.org/10.1177/0149206311419661>

Judge, T. A., Locke, E. A., Durham, C. C. (1997). The dispositional causes of job satisfaction: A Core Evaluations Approach. *Research in Organizational Behavior*, 19, 151-188.

Judge, T. A., Erez, A., Bono, J. E., & Thoresen, C. J. (2003). The Core Self-Evaluations Scale: Development of a measure. *Personnel Psychology*, 56(2), 303–331. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2003.tb00152.x>

Soto, C. J., & John, O. P. (2017). The next Big Five Inventory (BFI-2): Developing and assessing a hierarchical model with 15 facets to enhance bandwidth, fidelity, and predictive power. *Journal of Personality and Social Psychology*, 113(1), 117–143. <https://doi.org/10.1037/pspp0000096>

Dudášová, L., Procházka, J., Vaculík, M., & Lorenz, T. (2021). Measuring psychological capital: Revision of the Compound Psychological Capital Scale (CPC-12). *PLOS ONE*, 16(3), e0247114. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0247114>

Hřebíčková, M., Jelínek, M., Květon, P., Benkovič, A., Botek, M., Sudzina, F., Soto, C. J., & John, O. P. (2020). *Big Five Inventory 2 (BFI-2): Hierarchický model s 15 subškálami*. 64(4). <https://www.muni.cz/vyzkum/publikace/1834748>