



Worktest a psychometrické standardy validita, reliabilita a objektivita v HR diagnostice

Výběr validizačních studií v čase

Psychodiagnostické nástroje, které mají ambici být považovány za validní a vědecky uznatelné, musí splňovat tři základní psychometrické charakteristiky: **objektivitu**, **reliabilitu** a **validitu**. Tyto vlastnosti tvoří základ každého profesionálního psychodiagnostického systému a jsou rozhodující pro jeho použití v HR praxi, výběrových řízeních i osobnostní diagnostice.

WORKtest, jako pokročilý projektivní diagnostický nástroj, byl vyvíjen v souladu s těmito psychometrickými standardy a podroben rozsáhlé validizaci a standardizaci. Níže uvádíme teoretické vymezení těchto klíčových vlastností a konkrétní aplikaci v systému WORKtest.

1. Objektivita

- Objektivita zajišťuje, že výsledky testu jsou nezávislé na osobě administrátora a nejsou ovlivněny vnějším prostředím.
- WORKtest využívá jednotnou administraci a plně automatizované vyhodnocení, čímž eliminuje subjektivní zásah hodnotitele.
- Projektivní charakter nástroje WORKtest navíc brání stylizaci odpovědí – respondent nemá možnost předvídat „správné“ odpovědi.

2. Reliabilita (spolehlivost)

- Reliabilita označuje konzistenci a přesnost měření – test poskytuje stabilní výsledky při opakovaném měření.
- U WORKtestu byla ověřena:
 - **test-retest reliabilita**,
 - **mezipoložková spolehlivost** (Cronbachova alfa nad 0,80),
 - **inter-rater a intra-rater spolehlivost** pro metody zahrnující více hodnotitelů.

3. Validita (platnost měření)

- Validita vyjadřuje, zda test skutečně měří psychologický konstrukt, který měřit má.
- WORKtest prokázal:
 - **konstruktovou validitu** (srovnání s obdobnými nástroji),
 - **diskriminační validitu** (rozdíly mezi známými skupinami),
 - **prediktivní validitu** (shoda výsledků s reálným chováním),
 - **konvergentní validitu** (soulad s teoretickými modely),
 - a zahrnuje i **face a obsahovou validitu** v rámci expertního posouzení.

Standardizace WORKtestu – přehled použitých metod

Pro zajištění validní a spolehlivé funkce systému WORKtest byl aplikován široký soubor statistických a metodologických technik:

- kategorizace slovních asociací,
- analýza kontrastních skupin,

- metoda shody (respondent – posuzovatel),
- zpětná vazba od respondentů,
- test-retest srovnání,
- korelační, regresní a shluková analýza,
- výpočet Cronbachova alfa,
- kontingenční tabulky (2x2) a testy chí-kvadrát,
- Mann-Whitney U test, Kruskal-Wallis H test,
- Kappa koeficient shody,
- Studentův t-test.

Všechny statistické výpočty byly realizovány v prostředích MS Excel, Statistica a další.

Tři úrovně standardizace psychodiagnostického nástroje

Proces ověřování a standardizace psychodiagnostického testu zahrnuje tři klíčové úrovně (Urbánek, 2011):

1. **Přesný popis testu, způsobu použití a jeho administrace** – zajišťuje objektivitu ve smyslu konzistentního sběru dat.
2. **Tvorba norem** – umožňuje porovnávání mezi jednotlivými respondenty v rámci populačního rámce.
3. **Dokladování validity, reliability a teoretického zakotvení** – test musí být empiricky svázán s psychologickými konstrukty, které měří.

Tento úvodní rámec poskytuje teoretické i praktické zázemí pro porozumění validizačním studiím systému WORKtest. Díky své psychometrické robustnosti, projektivní povaze a schopnosti měřit implicitní dimenze chování představuje WORKtest nástroj moderní psychodiagnostiky – vhodný nejen pro personalistiku a HR management, ale i pro akademickou a klinickou oblast.

WORKtest je validní, reliabilní a objektivní psychodiagnostický nástroj, který odpovídá důležitým psychometrickým kritériím a představuje preferovanou volbu při výběru diagnostických metod v oblasti práce s lidským potenciálem.

V průběhu celého vývoje psychometrie WORKtest, byly prováděny nejrůznější studie pro standardizaci metody WORKtest. Níže uvádíme souhrnný přehled podle jednotlivých let pro vybrané druhy studií. Na nových studiích se průběžně pracuje. WORKtest byl spuštěn na trh v září 2024, studie však probíhali od začátku jeho vývoje v roce 1996. **Níže je přehled vybraných studií v čase.**

2009, 2011 - Validizace

V období 2009 a 2011 byla zjišťována spolehlivost výsledků WORKtestu v rámci zkoumání test-retestové reliability (**intra – rater reliability**). Spolehlivost jsme testovali pro 300 kritérií z 8 auditů: Morální stabilita, Interpersonální schopnosti a dovednosti, Obchodní schopnosti a dovednosti, Výkonové předpoklady, Psychická stabilita, Styly myšlení, Motivace, Rizika a limity. Celkem bylo zahrnuto 1678 respondentů. Opětovný průzkum byl proveden za 6 týdnů. **Korelační koeficient** mezi prvním a druhým testováním u různých stupnic **byl v rámci 0,86-0,94**.

Výsledkem je, že pokud opakovaně měříme spolehlivým nástrojem stabilní a neměnné hodnoty, pak dosažené výsledky jsou relativně stabilní a neměnné, pokud se stav testovaného výrazně nezměnil.

2011-2012 - Validizace

Validizace metody WORKtestu pomocí metody shody (sebe-posuzovatele s WORKtestem a mezi sebe-posuzovatelem a posuzovatelem navzájem). Validizace byla provedena pro výsledky diagnostiky WORKtestu, které

byly využity pro sestavení kompetenčních modelů a obsahovaly 245 kritérií na vzorku 79 lidí pracujících v jedné organizaci.

Výsledkem je, že průměrná shoda skupiny všech hodnotitelů **s výsledky WORKtestu činila 88 %**. Nebyly zjištěny statisticky významné rozdíly mezi rozptyly a průměry těchto skupin, což znamená, že se při určování míry shody účastníci výsledků neodlišovali. Zároveň celková korelace výsledků činila 0,51 ($p < 0,05$). Výsledky spolu vzájemně korelují a je potvrzen vzájemný vztah míry shody mezi skupinami hodnotitelů. Kappa koeficient také potvrdil významnost shody u skupin hodnocení. Tato validizační studie prokázala, že WORKtest je v měření spolehlivý.

2012 – Výzkumný projekt

1. Výzkum společnosti. Výzkum proběhl na vzorku 700 respondentů na základě dobrovolné a otevřené aplikace www.testy-korupce.cz se zájmem zjistit o sobě míru korupční odolnosti. Výsledkem byla zpětná vazba respondentů, zda se s výsledky ztotožňují, v jaké míře a zda rizikové faktory chování odpovídají skutečností. Dílčím cílem výzkumu byla deskriptivní analýza rizikového potenciálu různých skupin zaměstnanců se zaměřením na spolehlivost a korupční odolnost. Okruhy auditu korupční odolnosti jsou: 1) korupční odolnost, spekulace, manipulace, klientelismus, úplatkářství, 2) morální stabilita, etika, důvěryhodnost, 3) psychická stabilita, 4) motivace. Základní podoba auditu korupční odolnosti obsahuje 32 kritérií.

Výsledkem zjištění je, že více inklinují k rizikovému chování muži a ženy ze středního managementu, a nejméně muži TOP managementu.

2. Výzkum zjištění míry shody se samotnými výsledky WORKtestu. Výzkumnému šetření bylo podrobeno na 240 zaměstnancích působících na klíčových pracovních pozicích středního a TOP managementu. Výzkum obsahoval dvě fáze: 1) Psychometrické šetření pomocí metody WORKtest ($N = 240$), 2) 360° zpětnou vazbu ($N = 89$). Dílčím cílem výzkumu byla deskriptivní analýza rizikového potenciálu zaměstnanců se zaměřením na spolehlivost a korupční odolnost, dále na zjištění míry shody se samotnými výsledky WORKtestu.

Výsledkem je, že celková shoda mezi skupinami hodnotitelů **činí 94,2 %**, což je údaj, kdy výsledky považujeme za validní a můžeme z výsledků usuzovat na jednotlivé kvality.

2014-2015 - Studie

Psycholingvistické studie verbální asociace ($N = 8072$). Cílem studie bylo vybrat soubor vysokofrekvenční slovních asociací (základ) mezi všechny skupiny slovních asociací na obrázky, které tvoří podněty testu. Tento základ, při plnění některých kritérií, je validním souborem skupinových sémanticky univerzálních asociací obrázků.

Vzorek studie se skládal z 8072 respondentů. Celkový počet slovních asociací je 50.090. Poté, co jsme udělali kategorizaci slovních asociací, dostali jsme validní slovní asociace popisů každého tvaru z testu a mohli je porovnat s popisy tvarů, které jsme na začátku připravili s odborníky. Zpráva čítá 229 standardních stránek a slouží pro vnitřní potřebu a použití při standardizaci WORKtestu a vytváření nových profilů či auditů.

Výsledkem je zjištění, že popisy jednotlivých tvarů z testu **se shodují se slovními asociacemi**.

2016 – Výzkumný projekt – ochodníci a jejich předpoklady

1. Nálezy ke vztahu mezi obchodníky a obchodními a prodejními kompetencemi ($N = 1322$).

Audit obchodních a prodejních dovedností a schopností (ucelený soubor 36 měřených kritérií) se jeví **jako dostatečně validní pro diferencování obchodníků** a předvídání, kdo má výborné, a kdo naopak nedostatečné předpoklady k úspěšnému výkonu povolání v obchodním oboru.

2. Nálezy ke vztahu mezi TOP managementem a administrativními pracovníky a manažerskými a administrativními schopnostmi a dovednostmi (N = 894).

Ne všechny položky jsou významné pouze pro výkon manažerské funkce. Manažeři skórují významně výše v jim určených položkách týkajících se plánování aktivit a komunikačních schopností. Při studiu položky Patnáctero asistentky ale zjistíme, že hlavním indikátorem jsou organizační dovednosti a koncepční přístup k práci, což se řadí mezi manažerské kompetence.

Výsledkem je zjištění, že studie prokázala, že zkoumané položky jsou **dostatečným diskriminujícím nástrojem** rámcového diagnostikování klíčových manažerských schopností a dovedností.

3. Nálezy ke vztahu mezi humanitním a technickým zaměřením a vybranými položkami prosociálního chování a na klienta orientovaný přístup (N = 1066).

Ze zjištěných nálezů lze vyvodit značnou odlišnost skupiny humanitně zaměřených oborů a povolání od technicky zaměřených oborů vysokou dovedností navázat kontakt, emoční inteligencí, empatií, zákaznickou orientací a vstřícným přístupem k druhým, ochotou pomoci a uměním efektivně motivovat druhé, sociální zralostí, kolegií, nestranností, ohleduplností a přátelskostí a schopností koučování. Humanitně zaměření jedinci také dokážou lépe argumentovat. Položky Emocionální zralost a Věcná a konstruktivní komunikace nevykazují signifikantní rozdíly.

Výsledkem je zjištění, že studie prokázala, že zkoumané položky jsou **dostatečným diskriminujícím nástrojem** rámcového diagnostikování klíčových manažerských schopností a dovedností.

2017 - Validizační studie WORKtest – SPARO – D2

1. Shluková analýza. V této studii jsme analyzovali údaje **WORKtestu, testu SPARO a testu D-2** u 214 řidičů (profesionální, vyhodovaný a se zákazem řízení). Shluková metoda byla realizována ve dvou fázích: Wardova metoda, a pak metoda K-průměr s předem stanoveným počtem shluků. Shluková analýza byla provedena pro pětishlukové řešení. Analýza umožňuje rozlišit 5 clusteru, což poukazuje na schopnost testu rozlišovat mezi problémovými řidiči.

Shluk 1 lze interpretovat jako Psychická a emoční stabilita, odolnost a zralost. Shluk 2 popisují Integritu osobnosti. Shluk 3 popisuje zvláštnosti chování problémových řidičů, Agresivitu. Shluk 4 se týká Abnormální osobnosti problémových řidičů. Shluk 5 poukazuje na zvláštnosti chování Lehkomyslnost řidiče.

Výsledkem je zjištění, že WORKtest umožňuje rozlišit různé skupiny řidičů k projevům rizikového chování na silnici.

2. Audit bezpečnosti a rizikových faktorů u řidičů (N = 214).

Byl analyzován vztah mezi typem řidiče a jeho rizikovostí. Výsledky profesionálních a rizikových řidičů jsme porovnávali mezi sebou pomocí t – testů. Smyslem bylo zjistit predikční validitu zjišťovaných rizikových faktorů.

Z nálezů jsou evidentní výrazné signifikantní rozdíly mezi profesionálními a rizikovými řidiči v rizikových faktorech Impulzivita, Intenzivní prožívání a záliba v adrenalinu, Lehkomyslnost a neodpovědnost, Roztěkanost, roztržitost a nesoustředěnost, Sklon k užívání návykových a psychotropních látek, Spoléhání na náhodu a nedbalost, Tendence se předvádět a Únavový syndrom, syndrom vyhoření. Lze tedy vyvodit příznačnou odlišnost rizikových řidičů od profesionálních ve výše vyjmenovaných položkách, což jsou právě rizika, kvůli kterým řidiči ztrácí o svá řidičská oprávnění.

Výsledkem je zjištění, že WORKtest umožňuje cíleně rozlišovat rizikové řidiče od profesionálních.

1. Studie příležitosti využití WORKtestu jako zástupce Dotazníkových metod (řidiči, N = 175).

Cílem bylo na základě statistických metod (Mann-Whitney, korelační analýza a regresní analýza) vytvořit algoritmy výběru obrazců, které by popisovali (odpovídaly) na tu či onu stupnici dotazníku. Aplikace námi vyvinutých algoritmů umožňuje dosáhnout korelace mezi primárními škálami v dotazníku SPARO a jich "klony" v "Auditu WORKtest – SPARO", která má hodnotu 0,56–0,98.

Získané výsledky poukazují na možnost využití WORKtestu jako zástupce dotazníkových metod.

Výsledkem je zjištění, že WORKtest lze spolehlivě používat místo dotazníku SPARO pro skupinu řidičů.

2. V rámci studie byli rozšířené popisy tvarů, které jsou zahrnuty v testu. Do popisu byly přidány významné korelace mezi tvary WORKtest a měřítka s testy MMPI–2, d2–R, SPARO. **Závěrem lze konstatovat WORKtest umožňuje vytvářet nové personální profily či audity na základě spojení výše uvedených metodik.**

2018- Validizační studie

1. Validizační studie testu "Partnerské vztahy" (N = 5 789). Test se zaměřuje na kombinaci 5 základních rovin (Osobnost, Psychika, Vztahy, Sexuální chování a Rizikové faktory chování), které jsou seřazeny do 24 různých kritérií.

Výsledkem je zjištění, že v první verzi metodiky korelace mezi položkami testu nejsou mezi sebou v rozporu, a rovněž se prokázalo, že nejsou v rozporu ani s teoretickým modelem, který je základem testu. Korelace mezi jednotlivými položkami a základními rovinami jsou v rozmezí 0,55–0,87.

2. Psychometrické vlastnosti škál Auditů korupční odolnosti, loajality a spolehlivosti (N = 9 827).

Cronbachova alfa (α) bylo stanoveno v rozmezí 0,86 (Bezpečnost), 0,85 (Morální stabilita), 0,83 (Motivace a ostatní volní vlastnosti) a 0,76 (Psychická stabilita), což svědčí pro velmi dobrou vnitřní konzistenci metodiky.

Všechny korelace mezi položkami jsou kladné a statisticky významné, přičemž se pohybují v rozmezí 0,23–0,85 (N = 9 827). Z toho je zřejmé, že všechny položky zapadají do daného konceptu.

Výsledkem bylo zjištění že: Audit korupční odolnosti, loajality a spolehlivosti (TKO) prokázal celkově dobré psychometrické vlastnosti – dobrou míru vnitřní konzistence.

3. Psychometrické vlastnosti škál PartnersTestu (N = 10 078).

Použitím Cronbachova alfa (α) bylo stanoveno v rozmezí od 0,77 (Osobnost v sexuálním chování), 0,78 (Vztahy), 0,81 (Rizikové faktory chování) a 0,92 (Psychika), což svědčí pro velmi dobrou vnitřní konzistenci metodiky.

Všechny korelace mezi položkami jsou kladné a statisticky významné, přičemž se pohybují v rozmezí 0,36–0,87 (N = 10 078). Z toho je zřejmé, že všechny položky zapadají do daného konceptu a není nutné žádnou z nich vypustit či nahradit.

Test retest reliabilita byla určena pomocí koeficientu korelace mezi dvěma testování na vzorku 326 respondentů. Výsledná hodnota korelačního koeficientu mezi celkovými součty z testu a re-testu byla: Psychika $r = 0,59$, Vztahy $r = 0,61$. Rizikové faktory chování $r = 0,51$, Osobnost v sexuálním chování $r = 0,60$.

Závěrem lze konstatovat, že PartnersTest prokázal celkově velmi dobré psychometrické vlastnosti a míru vnitřní konzistence a test retest reliability.

4. Validizační studie pro škály Úzkost a Depresi (N = 190).

Cílem bylo prozkoumat kritériální souběžnou validitu položek WORKtestu, které popisují různé aspekty problémového až rizikového chování jedince.

Soubor a metodika: Výzkumný soubor tvořilo 190 probandů. Výzkumné šetření probíhalo od září 2016 do listopadu 2018. **V této studii byla analyzována kritériální souběžná validita, která je stupněm shody mezi výsledky testování v systému WORKtest s testem MMPI-2** již ověřeným a adaptovaným na české populaci skupinou pod vedením Karla Netíka. Aby se minimalizovat rozlišení kritérií dvou různých testů, použili jsme kritéria WORKtestu, které mají jednoznačný popis a jsou v souladu s kritérii testu MMPI-2, a to: Úzkost a Depresi.

Výsledkem je zjištění, že

1) Úzkost ve WORKtestu koreluje s MMPI téměř stejně jako "Úzkostní" stupnice testu MMPI (A, ANX a Pt). Je zřejmé, že hodnoty korelace se liší, ale ve prospěch validity říkají, že všechny tyto korelace jsou dostatečně silné. Pozitivní a negativní korelace WORKtestu a MMPI nejsou navzájem v rozporu. 2) Hodnotící kritérium – položka Deprese ve WORKtestu koreluje s MMPI téměř stejně jako na hodnotách položky Deprese v testu MMPI (D a D-O). Všechny tyto korelace jsou dostatečně silné a korelace WORKtestu a MMPI nejsou navzájem v rozporu.

Závěrem lze konstatovat, že touto studií **byla prokázána vysoká míra korespondence škál Úzkosti a Depresi WORKtestu s škálami testu MMPI-2**. Co znamená, že WORKtest prokázal celkově dobrou kritériální souběžnou validitu na těchto škálách.

2019, 2020 – výzkumné projekty a studie

1. Vlastnosti sexuálního chování uživatelů sociálních sítí Facebook (N = 376).

Cílem bylo provést studii sexuálního chování uživatelů sociální sítě Facebook. V rámci našeho výzkumného programu od 12. do 31. 10. 2018 námi byla provedena krátká studie o sexuálním chování mezi uživateli sociální sítě Facebook. Celkem bylo dotazováno 376 lidí ve věku od 18 do 47 let (Průměr – 25, Směrodatná odchylka – 6.12), z nichž bylo 97 mužů a 279 žen. Vzhledem k složení vzorku lidí lze říci, že data mohou být reprezentativní poměrné skupiny uživatelů sítě Facebook, kteří se zajímají o téma sexuality.

Součástí výzkumu byla provedená srovnávací analýza rozdílů mezi těmito skupinami: muži-ženy, rodinný stav (svobodný/svobodná, ve vztahu, ženatý/vdaná) a věk. Pro srovnání výsledků podle věku jsme použili koncept „Generace“, který navrhli William Strauss a Neil Howe (Generace X, Generace Y, Generace Z). Pro analýzu významu rozdílů mezi skupinami respondentů jsme použili neparametrická kritéria: MannWhitney U Test (pro 2 skupiny) a Kruskal-Wallis H test (pro 3 skupiny). Výsledky, které jsou dále prezentovány, jsou smysluplné na úrovni $p < 0,05$.

Výsledkem je zjištění, že statisticky významní jsou muži, kteří více než ženy hodnotí postoje sexuálního chování, kdy si více připisují vyšší míru sexuální aktivity a ztotožňují se s lidmi vyhledávající virtuální sex, a ten vnímají jako každodenní potřebu života.

1. Rodinný stav má vliv na sexuální aktivitu. Nejvyšší sexuální aktivitu označují osoby ve vztahu, menší při registrovaném vztahu a nejméně u ženatých, vdaných.
2. U mužů je statisticky významný genitální typ chování vyšší než u žen.
3. V rámci skupin mužů a žen se preferované typy motivace sexuálního chování nacházejí v stejném pořadí:
 - kreativní typ, genitální typ, stabilizační typ, konzervativní typ.
 - **Muži preferují** dva typy motivace sexuálního chování, kreativní a genitální, přičemž stabilizační a konzervativní typy chování nedosahují vysokých hodnot.
 - **Ženy preferují** jeden typ motivace sexuálního chování, kreativní.
4. S věkem se snižuje vnímání sexuální věrnosti jako jedné z nejdůležitějších hodnot a sex jedinci vnímají jako každodenní potřebu k životu.
5. Jedinci vyhledávající virtuální sex si připisují vyšší míru sexuální aktivity a sex berou jako prostředek eliminace napětí či frustrace; řadí se do skupiny se sklony flirtujícího svůdce a provokatéra. Neztotožňují se s jedinci monogamie, sexuální věrnost nevnímají jako důležitou hodnotu ve vztahu.

2. Energetické aspekty – srovnávací analýza pracujících se studenty (N = 758).

Cílem studie bylo porovnat dvě skupiny probandů ve věku 21-26 let, studenti a pracující populace, zda existují rozdíly a pokud ano, tak jaké a v jakém rozsahu. Srovnávací analýza byla provedená na vzorku 758 probandů systémem psychodiagnostiky WORKtest, která proběhla v letech 2018-2019. Porovnali jsme dvě skupiny: 1) studenti (N = 274), 2) pracující populace ve stejném věku jako studenti (N = 484).

Výsledkem je zjištění, že neexistují statistické rozdíly mezi skupinami pracujících a studující populace v měřeném kritériu rizikových faktorů – "Obavy z učitele (strach z autorit)".

1. Energetická, motivační a výkonná výkonnost skupiny studentů je vyšší než míra stejné věkové skupiny pracující populace.
2. U skupiny studentů studie zaznamenala vyšší ukazatele u všech hodnocených kritérií v oblasti rizikových faktorů, způsobující limity výkonu a jejich omezení.

3. Diskriminační možnosti geometrických tvarů při diagnostice individuálních zvláštností.

Cílem bylo upřesnění popisů tvarů získaných ve studii z roku 2017 na větším vzorku lidí, kteří provedli dotazník MMPI_2 a prošli systémem psychodiagnostiky WORKtest.

V naší studii byly použity dotazníky NEO-Pi-R (N = 201) a MMPI-2 (N = 190). Ověření validity jsme provedli pomocí algoritmu čtyř buněčné korelace. Pro každou položku WORKtestu a výsledky testu NEO-Pi-R a MMPI-2 byla sestavena kontingenční matice 2x2 a kritéria Chi-kvadrát.

Závěrem lze konstatovat, že výsledky WORKtestu potvrzují nízkou diskriminační validitu pouze u jednoho tvaru. Algoritmus vložený do WORKtestu, při kterém proband vybere 9 tvarů z 51, má dostatečnou diskriminaci.

4. Rozšíření teoretických základů diagnostiky WORKtest podle nových studií v psychologii.

Cílem bylo analyzovat nové studie v oblasti psychodiagnostiky a studií, které se zabývají oborem psychogeometrie a tvarové psychologie. **Výsledky jsou** shrnuty v tabulce [zde](#).

5. Upřesnění popisů tvarů WORKtestu na rozšířeném vzorku dotazníků MMPI-2.

Cílem bylo upřesnění popisů tvarů získaných ve studii z roku 2017 na větším vzorku probandu, kteří byli testováni diagnostikou WORKtest a současně zpracovali dotazník MMPI_2 (N = 230).

Závěrem lze konstatovat, že výsledky ukazují, že WORKtest umožňuje vytvářet nové psychodiagnostické profily na základě statisticky významných korelací mezi škálami WORKtestu a položkami testů MMPI-2.

2021–2024 – výzkumné projekty, analýzy, studie

V roce 2020-2021 byl proveden a dokončen velký upgrade na Vysoké školy, kde byla provedena revize stávajících vysokých škol a doplnění vysokých škol o nově vzniklé, či současné s rozšířením oborů a fakult.

V roce 2020-2021 byl proveden a dokončen upgrade Katalogu pracovních pozic v designu STANDARD. Katalog pracovních pozic byl zredukován na počet 2000 pracovních pozic zařazených do 21 pracovních oborů. Katalogy pracovních pozic tvoří významnou část psychodiagnostiky WORKtest, které složí pro měření vhodnosti uchazečů o zaměstnání (kandidátů) či stávajících zaměstnanců na pracovní pozice. Uživatel tak zjistí, zda bude kandidát či zaměstnanec plnit očekávání firmy plynoucí z popisu pracovní pozice.

V roce 2020–2022 byla provedena srovnávací analýza – **Diferenciální schopnosti WORKtestu a dotazníku TVP** (inventář dopravně relevantních charakteristik osobnosti) při diagnostice řidičů, která byla prováděná na vzorku 306 probandů.

Cílem této studie bylo prozkoumat kritériální validitu nejrůznějších hodnotících položek WORKtestu, které popisují různé aspekty rizikového chování řidičů. V této studii jsme provedli srovnávání výsledků zkoumaných osob (řidičů) dosažených ve WORKtestu **s výsledky dosaženými v dotazníku TVP.** Tento dotazník je poměrně nový, zaměřený na diagnostiku chování řidičů v dopravních situacích. V naší studii jsme použili psychodiagnostiku

WORKtest a Inventář dopravně relevantních charakteristik osobnosti (TVP), adaptovaný na českou populaci, vydaný Hogrefe-Testcentrum.

Výsledkem je zjištění, že:

1. Řidiči, kteří mají větší počet přestupků zapsaných v Evidenční kartě řidiče mají nižší výsledky u dopravně specifické emocionální lability, svědomitosti a bagatelizace (zjišťované WORKtestem).
2. Počet přestupků, uvedených v Evidenční kartě řidiče, koreluje negativně s výsledky u zjišťovaných položek ve WORKtestu, jako jsou: Kolegialita; Předcházení a zvládání konfliktů; Pozornost a koncentrace; Přizpůsobivost a tolerance; Reakční a pohybové schopnosti; Sociální zralost.
3. Počet bodů, uvedených v Evidenční kartě řidiče koreluje negativně se zájmem o profesi řidiče, pozitivně s položkou Systematičností.
4. Podle dotazníku TVP profesionální řidiči mají statisticky významné vyšší hodnoty na stupnicích – Extroverze; Vysoká otevřenost ke zkušenosti; Vysoká dopravně specifická otevřenost ke zkušenosti; Vysoká dopravně specifická přívětivost.
5. Podle metody WORKtest vyhodnocení řidiči a řidiči se zákazem řízení mají statisticky významné hodnoty u položky Agresivita.

Závěrem, lze na základě výzkumu konstatovat, že:

Získané výsledky poukazují na rozdíl mezi diagnostickou citlivostí inventáře TVP a WORKtestem v různých aspektech zjištěných výsledků chování řidičů.

Z toho lze usoudit, že obě metody je možné použít jako vzájemně se doplňující, komplementární.

Závěrem lze konstatovat, že výsledky WORKtestu ukazují na fakt, že zájem jedince o profesi řidiče z povolání a ztotožnění se s rolí řidiče profesionála, nemá vliv na to, že bude mít nižší počet dopravních přestupků, jak by se zdálo být logické. Naopak zde vidíme pozitivní korelaci, což nevylučuje, že řidič profesionál bude mít nižší četnost dopravních přestupků. Navíc zde hraje roli skutečnost, že řidič profesionál obvykle najede velký počet kilometrů, na silnicích stráví mnoho času, a tak je větší pravděpodobnost, že se častěji dostane "do hledáčku" dopravní policie než řidič amatér. [Studie zde.](#)

2023-2024 Studie – Stres a jeho vliv na motivaci zaměstnanců

V rámci této studie bylo analyzováno chování a pocity více než **N=1300 respondentů** napříč 21 různými obory a pracovními pozicemi. Hlavním cílem bylo prozkoumat, **jak škodlivý stres (distres) a pozitivní stres (eustres) souvisí s motivačními faktory a jak se tyto vztahy liší mezi muži a ženami.** Studie přináší hlubší porozumění dynamice pracovního prostředí a nabízí cenné přehledy pro management a HR oddělení. Cílem studie bylo **prozkoumat vztahy** mezi škodlivým a pozitivním stresem (distrese a eustres) a vybranými motivačními faktory dále **identifikovat klíčové motivační faktory** ovlivňující výkon ve vztahu ke stresu a **rozlišit**, jak se tyto vztahy liší mezi muži a ženami. **Studie odhalila, že vztah mezi škodlivým a pozitivním stresem na vybrané motivační faktory nebyl výrazně silný.** To naznačuje, že přímý vliv stresu na motivaci a pracovní výkon je komplexnější a závislý na dalších faktorech. To nás vedlo k rozšíření studie o další ukazatele motivačních faktorů s cílem najít další vzájemné korelace – shody, což se nám povedlo zjistit. Ve studii se rovněž dozvíte genderové rozdíly mezi muži a ženami versus **distres** (škodlivý stres) a **eustres** (pozitivní stres). [Studie zde.](#)

Závěrem, lze na základě výzkumu konstatovat, že získané výsledky psychometrikou WORKtest jasně prokazují, že stres má na pracovní výkon složitý vliv, který nelze zredukovat pouze na jeho dopad na motivaci. Ačkoli korelace mezi stresem a některými motivačními faktory mohou být slabé, stres (jak distres, tak eustres) ovlivňuje pracovní výkon mnoha dalšími způsoby, včetně:

1. **Psychické a fyzické zdraví:** Dlouhodobý **distres** může mít negativní dopady na psychické a fyzické zdraví, což může vést ke snížení pracovního výkonu. **Eustres**, naopak, může stimulovat a zlepšit výkon díky jeho pozitivnímu vzrušení a zvýšení pozornosti.
2. **Rozhodování a řešení problémů:** Stres může ovlivnit schopnost jednotlivce efektivně se rozhodovat a řešit problémy. Zatímco mírné úrovně stresu mohou zlepšit schopnost rychle reagovat na výzvy, vysoké úrovně distresu mohou vést k rozhodovací paralýze nebo chybám v úsudku.

3. **Týmová dynamika:** Stres může ovlivnit interakce mezi členy týmu, komunikaci a spolupráci. Pozitivní stres může podporovat týmovou soudržnost při společném překonávání výzev, zatímco negativní stres může vést k konfliktům a narušení týmové práce.
4. **Angažovanost a odhodlání:** Stres může ovlivnit úroveň angažovanosti a odhodlání k práci. Distres může vést k vyhoření a snížené angažovanosti, zatímco eustres může posílit odhodlání a odolnost při čelení výzvám.
5. **Distres má silný dopad i na motivační faktory.**

Ze zdrojů strategického benchmarku⁺ dat psychometrie WORKtest data jasně ukazují vztahy stresu mezi muži a ženami.

Muži:	Ženy:
- Stres – Eustres (pozitivní stres) 54.5 % - Stres – Distres (škodlivý stres) 50.02 %	- Stres – Eustres (pozitivní stres) 56.7 % - Stres – Distres (škodlivý stres) 51.7 %

Závěrem lze konstatovat, že z výše uvedené studie plyne klíčové uvědomění, že složité vztahy mezi stresem a výkonem existují a mají významné důsledky pro pracovní prostředí. **Pro management a HR** je podstatné najít správnou rovnováhu ve vytváření výzev a podporujícího prostředí, aby se maximalizoval pozitivní dopad stresu a minimalizovaly jeho negativní důsledky. Implementace strategií pro zvládání stresu, podpora zdravého pracovního prostředí a rozvoj odolnosti mezi zaměstnanci jsou zásadní pro udržení a zlepšení pracovního výkonu.

2024 Studie – angažovanost zaměstnanců

Validizační studie na vzorku N = 160 zaměstnanců analyzovala vztah mezi angažovaností a klíčovými psychometrickými proměnnými měřenými pomocí WORKtestu. Nejvýraznější vztah vykazuje angažovanost s perspektivou růstu ($r = 0,75$), zatímco s loajalitou je korelace slabá ($r = 0,23$) a s denní pracovní energií prakticky nulová ($r = -0,007$).

Klíčová zjištění

- **Angažovanost a perspektiva:** silná korelace ($r = 0,75$)
- **Angažovanost a loajalita:** slabá korelace ($r = 0,23$)
- **Loajalita a denní energie (produktivita):** žádný vztah ($r = -0,007$)
- **Angažovanost je podpořena:** iniciativou, kolegií, uznáním, profesním růstem, flexibilitou prostředí

Psychometrická relevance a standardní proces

- WORKtest měří angažovanost projektivně bez sebe-hodnotícího zkreslení.
- Data potvrzují, že angažovanost odráží dynamické faktory růstu, ne statickou loajalitu.
- Korelační analýza posiluje validitu interpretace angažovanosti jako samostatného konstruktového prvku.

Doporučení pro HR

- Řídit angažovanost přes perspektivu, ne přes loajalitu.
- Investovat do růstu, uznání a rozvojových nástrojů.
- Angažovanost měřit a vyhodnocovat odděleně od jiných HR ukazatelů.

Závěrem lze konstatovat, že tato studie potvrzuje, že angažovanost je psychometricky odlišná od loajality a vyžaduje specifický přístup v řízení lidí. [Studie zde.](#)

2024 - Validizační studie – Lhaní ve firmách a psychometrické prediktory WORKtestu

Cílem validizační studie bylo analyzovat psychometrické faktory ovlivňující tendenci k lhaní v pracovním prostředí, s důrazem na škály projektu WORKtest®. Na výzkumném souboru N = 7 980 respondentů napříč 22

pracovními obory byly identifikovány faktory s vysokou prediktivní silou pro sklon ke zkreslení reality, neetickému chování a manipulaci s informacemi.

Použitá metodologie

- Korelační analýza pomocí Pearsonova koeficientu
- Projektivní metoda bez možnosti sebereprezentace
- Průřezový vzorek napříč sektory a profesemi (22 oborů, 2 500+ rolí)
- Metodologický rámec dle Urbánka (2011): přesný popis testu, normy a dokladování validity a reliability

Výsledky ukazují, že

Silné korelace ($r > 0,50$):

- Dual sitting ($r = 0,68$) – Konfliktní role zvyšují sklon k manipulaci s pravdou
- Úzkostné stavy ($r = 0,66$) – Emoční nestabilita jako katalyzátor úhybného chování
- Zkreslování výsledků ($r = 0,66$) – Vysoká míra stylizace a přizpůsobování
- Nedotahování úkolů ($r = 0,65$) – Zakrývání nedostatečné výkonnosti
- Ovlivnitelnost okolím ($r = 0,65$) – Konformita a podléhání sociálnímu tlaku
- ADHD ($r = 0,56$) – Impulzivita a snížená sebekontrola
- Vyhybání se odpovědnosti ($r = 0,56$) – Únik před důsledky vlastního chování
- Indiskrétnost ($r = 0,53$) – Neopatrnost v zacházení s informacemi
- Prokrastinace ($r = 0,52$) – Tendence krýt vlastní neefektivitu
- Krádeže ($r = 0,51$) – Porušování norem jako součást širšího vzorce chování

Středně silné korelace ($r = 0,30-0,50$):

- Chybovost ($r = 0,48$) – Obranné lhaní kvůli opakovaným chybám
- Ponechávání věcem volný průběh ($r = 0,48$) – Pasivní vyhybání se zodpovědnosti
- Pasivita ($r = 0,42$) – Nečelí realitě, raději se skrývá za nepravdu
- Úplatkářství, korupce ($r = 0,41$) – Využití lži pro osobní prospěch
- Únava ($r = 0,41$) – Snížená kapacita řešit situace pravdivě

Slabé a záporné korelace ($r < 0,30$):

- Konfliktnost ($r = -0,13$) – Přímé chování snižuje tendenci k manipulaci
- Hostilita ($r = -0,10$) – Agresivní jedinci méně skrývají záměry
- Spolehlivost ($r = -0,10$) – Důslednost a etická integrita brání lhaní

Interpretace výsledků Heatmapa korelací potvrzuje, že sklon k lhaní je silně predikován faktory spojenými s impulzivitou, emoční labilitou, konfliktními rolemi, nízkou seberegulací a sociální konformitou. Negativní vztahy byly zjištěny u osobností, které projevují přímé a transparentní chování (např. konfliktnost, spolehlivost).

Doporučení pro HR a management

1. Zařadit screening důvěryhodnosti do náboru a rozvoje zaměstnanců
2. Pracovat s faktory jako úzkost, ovlivnitelnost, ADHD, nedotahování, které prokazatelně predikují rizikové chování
3. Podporovat etiku, otevřenost a bezpečné vyjadřování názorů ve firemní kultuře

Závěrem, lze na základě výzkumu konstatovat, že sklon k lhaní ve firmách není náhodný ani čistě situační – je měřitelný a spojený s konkrétními psychologickými charakteristikami. WORKtest dokáže tyto faktory identifikovat díky své projektivní metodice bez možnosti stylizace. Korelace nad $r = 0,50$ u klíčových škál dokládají vysokou prediktivní hodnotu testu.

WORKtest je psychometricky validní nástroj pro prevenci, screening a včasnou detekci rizikového chování v pracovním prostředí. Studie rozšiřuje důkazní základnu o psychometrické robustnosti systému a potvrzuje jeho využitelnost v HR praxi, compliance i řízení integrity. [Více studie zde.](#)

2024 - Validizační studie: Rizikové faktory ve výrobním prostředí

Cílem validizační studie bylo identifikovat a analyzovat rizikové faktory, které ovlivňují stabilitu, produktivitu a mezilidskou dynamiku v prostředí výrobních společností. Zpracovaná data pocházejí ze vzorku 746 zaměstnanců

a byla analyzována pomocí projektivní metodiky WORKtestu. Cílem bylo zmapovat souvislosti mezi klíčovými rysy chování a odhalit, které faktory predikují rizika ve výrobě.

Použitá metodologie

- Hodnocení 746 zaměstnanců pomocí WORKtestu
- Korelační analýza vztahů mezi psychometrickými škálami
- Projektivní metoda eliminující stylizaci respondentů
- Metodický rámec dle Urbánka (2011): validita, reliabilita, objektivita

Klíčové korelace a jejich interpretace

Silné vztahy ($r \geq 0,50$):

- Prokrastinace a Konfliktnost ($r = 0,61$) – Prokrastinující zaměstnanci často vyvolávají konflikty; důležitý prediktor pro poruchy týmové dynamiky
- Nevyzpytatelnost a Prokrastinace ($r = 0,55$) – Vztah mezi neorganizovaným chováním a odkládáním povinností
- Nevyzpytatelnost a Konfliktnost ($r = 0,52$)
- Prokrastinace a Manipulativní prospěchářství ($r = 0,53$)
- Konfliktnost a Manipulativní prospěchářství ($r = 0,53$)

Středně silné vztahy ($r = 0,40-0,50$):

- Nevyzpytatelnost a Manipulativní prospěchářství ($r = 0,48$)
- Prokrastinace a Zpronevěra know-how ($r = 0,46$)
- Nevyzpytatelnost a Zpronevěra know-how ($r = 0,42$)
- Sarkasmus a Fluktuace ($r = 0,44$)

Zjištěné vzorce chování Identifikované korelace naznačují, že kombinace prokrastinace, konfliktnosti a manipulativního chování tvoří klíčový vzorec nestabilního pracovníka. Zvláště rizikový je vliv nevyzpytatelnosti, která se opakovaně objevuje v kombinaci s destruktivními vzorci chování. Sarkasmus a zpronevěra se jeví jako projevy dlouhodobé frustrace a narušení loajality.

Doporučení pro management

1. Monitorovat a intervenovat v oblastech prokrastinace, konfliktnosti a manipulace
2. Posilovat spolehlivost a predikovat fluktuaci pomocí analýzy sarkasmu a loajality
3. Implementovat podpůrné mechanismy pro prevenci zneužití know-how
4. Věnovat pozornost kombinovaným vzorcům chování – např. prokrastinace + konfliktnost

Závěrem lze konstatovat, že tato studie potvrdila, že rizikové faktory výrazně ovlivňují stabilitu a efektivitu týmů ve výrobě. Nejsilnějším prediktorem narušených vztahů a snížené produktivity se ukázala kombinace prokrastinace a konfliktnosti. WORKtest se ukazuje jako efektivní nástroj pro identifikaci těchto vzorců a včasné zásahy před eskalací problémů. Zavedení opatření dle těchto zjištění může podstatně posílit efektivitu a stabilitu ve výrobních týmech. **Studie je chráněna autorskými právy firmy.*

2024 - Validizační studie – Agilita ve výrobní společnosti

Agilita v oblasti lidských zdrojů představuje schopnost firmy a jejích zaměstnanců rychle reagovat na změny, adaptovat se na nové podmínky a efektivně zvládat nepředvídané výzvy. Tato studie se zaměřuje na analýzu vztahu mezi agilitou a dalšími psychometrickými faktory ve výrobní společnosti.

Cílem studie bylo identifikovat silné i slabší souvislosti a formulovat doporučení pro zvyšování výkonnosti a udržitelnosti výrobních týmů.

Použitá metodologie

- Interní průzkum mezi zaměstnanci výrobní firmy
- Dotazníkové šetření zjišťující psychologické aspekty, styl práce a wellbeing
- Korelační analýza vztahů mezi proměnnými pomocí statistických nástrojů
- Vizualizace výsledků formou korelační matice

Výsledky ukazují, že:

Středně silné korelace ($r = 0,40-0,60$):

- Mentální a emoční únava ($r = 0,57$) – Vysoká agilita je spojena s vyššími mentálními nároky
- Sebmotivace ($r = 0,54$) – Agilní zaměstnanci mají větší tendenci dosahovat cílů
- Management priorit ($r = 0,48$) – Lepší schopnost řídit čas a účelně pracovat
- Wellbeing ($r = 0,43$) – Agilita koreluje s vyšší subjektivní pohodou
- Pracovní nasazení ($r = 0,39$)

Slabší korelace ($r = 0,30-0,39$):

- Fyzická a psychická únava ($r = 0,38$)
- Kritické myšlení ($r = 0,32$)
- Adaptabilita ($r = 0,32$)

Zjištěné vzorce chování Agilita posiluje výkonnost a subjektivní wellbeing, ale zároveň zvyšuje riziko mentální a emoční únavy. Nejvíce výtěžnými oblastmi jsou sebmotivace a řízení priorit, zatímco upozornění si zaslouží dopad na psychický komfort. Adaptabilita a kritické myšlení vykazují nižší, ale pozitivní souvislosti.

Doporučení pro HR a vedení firmy

1. Podporovat sebmotivaci skrze agilní výcvikové programy
2. Rozvíjet systémy řízení priorit jako součást firemní kultury
3. Sledovat mentální a emoční únavu a zavádět preventivní opatření
4. Posilovat wellbeing pomocí cílených intervencí v oblasti adaptabilit a pracovního rytmu

Závěrem lze konstatovat, že tato studie potvrzuje, že agilita má pozitivní dopad na klíčové psychologické faktory spojené s výkonností a subjektivní spokojeností. Zároveň je nutné sledovat mentální zatížení, které může s agilitou růst. WORKtest se i v této oblasti ukazuje jako vhodný nástroj pro komplexní psychodiagnostiku a podporu rozhodování ve výrobních společnostech. [Více studie zde.](#)

2025 – Studie – Firemní kultura, DNA firmy a generační kompatibilita generace „Z“

Tato validizační studie analyzuje vliv kulturní shody mezi zaměstnancem a organizací na klíčové HR ukazatele – adaptaci, fluktuaci a generační udržitelnost. Cílem bylo ověřit, jak kulturní shoda mezi jednotlivci a organizací ovlivňuje míru adaptace, fluktuaci a generační udržitelnost zaměstnanců, zejména generace Z.

Použitá metodologie

- Výzkumný soubor: $N = 2853$ respondentů napříč sektory a věkovými skupinami (Gen Z, Gen Y, Gen X)
- Nástroj: Projektivní diagnostika WORKtest, měřící podvědomé kulturní vzorce
- Dimenze: adaptabilita, výkon, vztahové klima, stabilita, inovační energie, hodnotová integrita
- Statistické metody: Pearsonovy korelace, regresní analýzy, ANOVA, Cronbachova alfa

Výsledky ukazují, že

- Kulturní shoda má středně silný až silný vztah s adaptací ($r = +0,42$), retencí ($r = +0,39$) a nízkou fluktuací ($r = -0,46$)
- Regresní model predikuje 38 % rozptylu v retenci zaměstnanců na základě kulturní kompatibility ($R^2 = 0,38$, $p < 0,001$)
- Cronbachova alfa škál se pohybuje v rozmezí 0,81–0,91, což potvrzuje vysokou reliabilitu
- Generace Z preferuje dimenze jako otevřenost, vztahové klima a hodnotovou integritu; Gen X preferuje stabilitu a výkonovou orientaci

Zjištěné vzorce chování WORKtest odhaluje podvědomé kulturní vzorce, které nejsou dostupné tradičními dotazníky. Kulturní shoda je silným prediktorem adaptace, výkonnosti a retence. Významné mezigenerační rozdíly ukazují, že preference hodnot a stylu řízení se liší podle věkových skupin. Studie potvrzuje vysokou prediktivní validitu a využitelnost WORKtestu pro strategické řízení lidských zdrojů.

Doporučení pro HR a vedení firem

- Měřit kulturní kompatibilitu již při náboru a adaptaci s využitím projektivní metody místo dotazníků [stylizace dotazníků zde](#)
- Pravidelně sledovat kulturní profil a jeho soulad s generacemi
- Využívat výstupy WORKtestu pro rozvoj týmů a řízení engagementu
- Vnímat kulturní profil jako strategický nástroj pro snížení fluktuace a zvýšení výkonnosti
- Implementovat WORKtest jako součást strategického HR rozhodování.

Závěrem lze konstatovat, že tato studie potvrzuje, že kulturní shoda mezi zaměstnancem a organizací významně ovlivňuje adaptaci, fluktuaci i generační stabilitu. WORKtest se ukazuje jako robustní psychometrický nástroj, který díky vysoké validitě a reliabilitě umožňuje strategicky řídit kulturní dynamiku firmy. Regresní modely potvrzují, že kulturní kompatibilita vysvětluje až 38 % variance v retenci, což představuje nadstandardní hodnotu v rámci HR výzkumu. ***Studie pouze na vyžádání.**

2025 Studie – kompetenční audit – finanční sektor

Tato validizační studie analyzuje kompetenční profil zaměstnanců v pojišťovacím sektoru (N = 114) pomocí WORKtestu. Zaměřuje se na klíčové kompetence, jejich vliv na výkon, adaptabilitu a vzdělatelnost. Studie potvrzuje, že výraznými prediktory rizik a slabých výkonů jsou únava, slabá obchodní odpovědnost a nedostatečná prioritizace. Doporučení zahrnují selektivní rozvojové programy, vitality programy a koučink. Validita modelu je podpořena benchmarkovým srovnáním a vztahovou analýzou mezi kompetencemi.

Shrnutí klíčových zjištění

- Výrazný podíl zaměstnanců se nachází v pásmu "schopnosti" (60,13 %), nikoliv způsobilostí.
- Největší slabiny: únava (67,84 %), prokrastinace, obchodní odpovědnost (51,40 %), management priorit (53,26 %).
- Silné kompetence tvoří stabilizační osu: charisma, zvládání zátěže, manažerské dovednosti.
- Vzdělatelnost (60,24 %) a chuť ke vzdělávání (63,47 %) ukazují na nutnost praktických, koučovacích metod.
- Benchmark vhodnosti metod: vitality programy, agility rozvoj, koučink = velmi vhodné.

Psychometrická kvalita a význam

Validita nástroje WORKtest je podložena:

- **Reliabilitou dimenzí:** Interní konzistence (Cronbachova alfa) se ve většině případů pohybuje mezi 0,82–0,91.
- **Behaviorální predikcí:** Projektivní charakter testu odhaluje implicitní postoje a pracovní vzorce, které nejsou ovlivněny stylizací.
- **Konstruktovou validitou:** Kompetenční struktura odpovídá metadimenzím klíčovým pro výkonnost a adaptabilitu v měnícím se prostředí.
- **Benchmarkovou relevancí:** Hodnoty kompetencí byly porovnány s populačním průměrem a oborovým standardem v pojišťovníctví.
- **Analýzou vztahových vazeb:** Např. negativní korelace mezi únavou a obchodní odpovědností (pozorovaná v 86 % případů) ukazuje praktickou použitelnost dat pro predikci výkonu.

WORKtest jako nástroj nabízí kombinaci:

- projektivní metodiky (měření bez vědomé manipulace)
- situačních podnětů (realistické scénáře chování)
- metadimenzionálního rámce (8 auditů výkonových a rizikových oblastí, celkem 300 kritérií)

Tato psychometrická báze činí z WORKtestu validní nástroj nejen pro diagnostiku, ale i predikci, výběr a rozvoj zaměstnanců s vysokou mírou generalizovatelnosti výsledků.

- WORKtest pracuje s projektivními a situačními komponentami, nikoli se sebehodnocením.
- Model zahrnuje 8 hladin (metadimenze) a 20 kompetencí.
- Data validována proti populační normě.
- Vazby mezi kompetencemi byly analyzovány kvalitativně (např. únava → prokrastinace, charisma → přesvědčivost).

Doporučení pro HR a management

- Selektivně investovat do vzdělání podle vzdělatelnosti a motivace.
- Upřednostnit koučink, peer-learning, vitality programy.
- Zaměřit se na snižování únavy a podporu prioritizace.
- Vyhnout se plošným e-learningovým programům bez validace absorpční kapacity.

Tato studie slouží jako podklad pro strategické rozhodování v oblasti rozvoje lidských zdrojů v pojišťovacím sektoru. Její závěry jsou plně podloženy psychometrickými daty a benchmarkovými vztahy.

**Studie je chráněna autorskými právy firmy.*

V Praze, 2025, Mgr. Eva Urbanová, a tým psychometriků společnosti Assessment Technology, s.r.o.