

## PSYCHODIGANOSTIKA WORKtest<sup>®</sup> v kostce



**WORKtest<sup>®</sup>** – test integrity (TI) je navržen tak, aby Vám pomohl se zorientovat v **angažovanosti**, **výkonnosti**, a **spokojenosti** Vašich **zaměstnanců**. Toto jsou v lidských zdrojích tři klíčové oblasti zdraví a prosperity každé organizace.

Klíčové oblasti psychodiagnostického softwaru WORKtest® .....	4
OTÁZKY, ODPOVĚDI A FAKTA .....	5
Na základě čeho diagnostika funguje? .....	5
Nejznámější použití psycho geometrie ve světě .....	6
Jaké jsou principy a charakteristiky diagnostiky WT? V čem je odlišná od dotazníků? .....	7
Jak je tedy možné, že z testu můžeme zjistit tak podrobné výsledky? .....	10
Co je validita/reliabilita? Jak se počítá validita a kdy se naposledy měřila? .....	10
Na jakém vzorku a kolik lidí slouží jako norma? .....	11

**WORKtest® – test integrity (TI)** je způsob, jak si ve firmě udržet angažované, výkonné a spokojené zaměstnance, a tím udržet organizaci zdravou a prosperující.

**WORKtest® – je specifický komplexní test osobnosti pro maximální zhodnocení jedince**, jeho chování, etiky a výkonu, upřímnosti, spolehlivosti, důvěryhodnosti, angažovanosti. Měří schopnost sdílet firemní hodnoty, a tím naplnit její očekávání. Napomáhá odhalit kontraproduktivní a rizikové chování (problematické chování v pracovním procesu, např. krádež, kázeňské problémy, absentérství, zpronevěru, úplatky, klientelismus, konfliktnost, odmítání autorit apod., viz seznam reálně měřených kritérií, který je k dispozici ke stažení), a tím eliminuje případná rizika. Výsledkem testu je skóre, které jednoznačně identifikuje tyto méně vhodné a méně produktivní zaměstnance.

**WORKtest® – testuje spolehlivost, angažovanost, výkonnost, rizikovost a integritu osob** v počátečním procesu výběrového řízení. Jeho cílem je odhalovat rizikové prvky chování v budoucí či stávající pozici. Výsledek testu je pak důležitý pro konečné personální rozhodnutí o přijetí nebo nápravném opatření. Cílem TI je předvídat kontraproduktivní pracovní chování (CWR), které je v rozporu s oprávněnými zájmy firmy, a které může poškodit jak samotnou organizaci, tak její zaměstnance či klienty.

1. **WORKtest®** – první on-line psychodiagnostický nástroj a software specificky vyvíjen pro potřeby pracovní psychologie. Klade důraz na komplexní přístup k osobnosti a praktickou aplikaci v prostředí HR (Human Resources). Zaměřuje se na aktuální rizikové a kontraproduktivní faktory v chování jedince jeho podvodná jednání, machinace, porušování etických kodexů a norem, korupční chování a další.
2. **WORKtest®** – díky dlouhodobému, pečlivému vývoji a 12 letům zkvalitňování implementace do firemního prostředí vykazuje vysokou míru spolehlivosti (reliability) a platnosti (validity). Samotná metoda pracuje na podvědomé úrovni, což vylučuje stylizaci ze strany testovaného jedince, a tím zkraslování výsledků. Pracuje na principu přirozeného výběru a selekce.
3. **WORKtest®** – komplexní psychodiagnostický nástroj 21. století, který jako jediný umožňuje z jednoho komplexně sestaveného projektivního testu vyhodnotit všechny potřebné informace pro práci HR. WORKtest® a má i důležitý společenský význam, a to zejména v oblasti prevence rizikového a kontraproduktivního chování. Zaměřuje se také na detekci a odhalování korupčního chování jedinců.
4. **WORKtest®** – pracuje na lokální i globální úrovni s normami pracující populace. Vytváří nejrůznější kompetenční modely, ad hoc analýzy, reporty SWOT a další výstupné zprávy, včetně rozvojových. Pracuje s měřením konkrétních výkonových, osobnostních, zátěžových, a rizikových faktorů chování jedince. Přináší výraznou časovou i finanční úsporu při nábořech a výběrových řízeních a při komplexní práci s lidským potenciálem ve firemním prostředí. Je určen pro malé, střední i velké společnosti. Umožňuje vytvářet výzkumy, benchmarkuje výstupy jednotlivců, týmů i firem na lokální i globální úrovni, měří a porovnává výsledky v čase, nabízí konkrétní opatření.
5. **WORKtest®** – je schopen měřit vhodnost člověka pro konkrétní pracovní pozici a bezpečně určit, zda kandidát či zaměstnanec na pozici vydrží nebo bude fluktuovat. WORKtest obsahuje jeden komplexní test, ve kterém je velice prakticky možné najednou zpracovat, měřit a porovnávat všechna nadefinovaná kritéria z řady 300 různých vlastností a 2500 konkrétních pracovních pozic zařazených do katalogů. Tato jsou podle užítku, potřeby a zaměření rozdělena do klíčových oblastí.
6. **WORKtest®** – jako nástroj i standard firemní komunikace pro výběrové řízení na pracovní pozice určené pracovníkům Recruitmentu. Jedná se o „Metodiku“ založenou na projektivním dotazování, zpracovanou na míru firmám pro tyto účely.

## Klíčové oblasti psychodiagnostického softwaru WORKtest®

**RECRUITMENT** – komplexní nástroj zaměřený na selekci, nábor, a výběrová řízení včetně komunikace s uchazeči (pozvánky na pohovor, odmítací dopisy). Nástroj obsahuje velmi sofistikované katalogy pracovních pozic, díky kterým uživatel přesně zjistí, jak kandidát vyhovuje dané pozici a jak splňuje očekávání na její výkon. **Součástí jsou doplňkové výstupy** jako například týmové role, angažovanost týmu i jednotlivců, odměňování a benefit management.

**SEGMENTY – VÝKONOVÉ AUDITY** – komplexní personální audity o rozsahu 30-40 hodnotících kritérií pokrývajících tyto stěžejní oblasti:

1. morální stabilita, zralost, důvěryhodnost, loajalita, odpovědnost a další,
2. psychická stabilita, zátěžová a stresová odolnost, psychická, emoční a sociální zralost a další,
3. myšlení, koncentrace, kreativita, učenlivost a další,
4. výkon, aktivita, angažovanost, agilita, manažerské dovednosti, time management a další,
5. obchodní a prodejní schopnosti a dovednosti, obchodní odpovědnost a další,
6. motivace, spokojenost, benefity a další,
7. interpersonální dovednosti, komunikace, argumentace, emoční inteligence, přesvědčivost, týmovost a další,
8. safety – rizikové chování, podvody, machinace, limity výkonu, spolehlivost a korupční odolnost a další.

**BPA®** (Benchmark Personal Audit) – BPA® je velmi účinný nástroj strategického managementu a řízení lidských zdrojů. Jádrem této komplexní studie je robustní Kompetenční model, což je zjednodušeně řečeno kostra přesně měřitelných klíčových ukazatelů mnoha škál. Změřené hodnoty těchto parametrů jsou následně klientovi prezentovány v přehledné a podrobné formě, která podává náhled na nejrůznější výkonové požadavky v HR. Tento výsledný, pečlivě zpracovaný materiál tak prezentuje velmi významná podkladová data, která lze poté efektivně a účelně využít jak pro rozvoj zaměstnanců tak firmy jako celku. Klient díky BPA® získává obraz o DNA firmy.

**ASSESSMENT** – soubor různorodých Kompetenčních modelů, ze kterých je možné si vybrat ten nejvhodnější. Alternativou, často preferovanou, je možnost si z nabídky kritérií hodnocení pracovního výkonu, standardního i nestandardního chování (včetně rizikového jednání) sestavit na míru ušitý vlastní Model. Kompetenční modely se zaměřují na výkon, chování, dovednosti a schopnosti, a tím přispívají k vyšší produktivitě, efektivitě, k zvýšení výkonu, motivace a angažovanosti jedince. Kompetenční model může být sestavený pro každou pozici ve firmě a může promítat najednou až 300 hodnotících kritérií. Nejfrekventovanější a firemně zaužívané jsou reporty o rozsahu 30, 55 a 75 kritériích, sestavené ze škál segmentů 1–8 podle potřeby.

**DEVELOPMENT** – zaměřuje se na metody a styly rozvoje testované osoby s ohledem na její motivaci, angažovanost, firemní hodnoty, agilitu, schopnost učit se a další parametry.

**SWOT A MANAGEMENT REPORT** – jsou souhrnné zprávy (reporty) pro rychlou analýzu silných a slabých stránek jednotlivců i firmy, a identifikaci potencionálních hrozeb a příležitostí.

**360° ZPĚTNÁ VAZBA** – poskytuje komplexní informace o kompetencích (způsobilostech a dovednostech) hodnoceného zaměstnance jeho nadřízeným, podřízeným a kolegou na základě výsledků testu. Hodnocený má šanci porovnávat hodnocení sebe sama s tím, jak ho vidí ostatní. Pozitivy tohoto způsobu hodnocení je mimo jiné účinnější vzdělávání a rozvoj zaměstnance, větší efektivita práce, či vyšší vnitřní motivace, angažovanost a agilita.

**ZVLÁŠTNÍ AUDITY PRO ŘIDIČE Z POVOLÁNÍ A VYBODOVANÉ ŘIDIČE** – test se zaměřuje na způsobilost řidičů vozidel, jak ji vyžaduje zákon. Obsahuje také prvky náhledu na charakter, psychickou a emoční zralost, reakční schopnosti a prostorovou orientaci, vnímání a zpracování podnětů, a dle posledních trendů a dobré praxe i náhled na riziková chování, jakými je například porušování norem, telefonování za jízdy, únava, únavový syndrom či užívání návykových a omamných látek.

**FRAUD MANAGEMENT, AUDITY SPOLEHLIVOSTI** – speciální audity spolehlivosti jsou zaměřené jak na prověření korupční odolnosti jedince, tak škály druhů rizikového a podvodného chování. Každá organizace, ať malá či velká, může fungovat dlouhodobě a kvalitně pouze za předpokladu, že je spravována zodpovědně. Náš audit dle jasných kritérií pomáhá ujistit se, že je Vaše firma v této velmi citlivé oblasti stavěna na silných základech.

## OTÁZKY, ODPOVĚDI A FAKTA

### Na základě čeho diagnostika funguje?

*Následující materiál byl připraven na základě požadavků klientů a uživatelů WORKtest®. Informace jsou důvěrného charakteru a budeme rádi, pokud budou použity pouze k jeho účelu vysvětlení a interpretace. Nesouhlasíme s jeho publikací, pořizováním kopií nebo šířením emailovou, či jinou korespondencí.*

*Děkujeme. Mgr. Eva Urbanová, majitel autorských práv*

WORKtest® patří mezi diagnostické metody takzvaného 'projektivního' typu. Projektivní metoda je zjednodušeně řečeno sestavena ze speciálních geometrických obrazců, které v lidech vyvolávají různé asociace. Člověk, který test prochází, tak přirozenou selekcí na základě podvědomého výběru vybírá ty obrazce (tvary), které ho podvědomě oslovují, a těmto pak připisuje asociace a zdůvodnění výběru. V tomto bodě dochází k prolnutí vzorců v testu na straně jedné a psychiky testované osoby na straně druhé, dochází k 'projekci'. Tato projekce je analyzovatelným obrazem psychiky testovaného, obrazem asocičních vzorců chování, motivační a emoční oblasti psychiky, výkonových předpokladů, a tak dále.

Neocenitelnou hodnotou této metody je, že klient vybírá z 'neurčitých' obrazců na základě vnitřního pocitu, pohledu, vhledu a podobně, a výsledek je v podstatě nemožné manipulovat. Výběr tvarů a asociace jsou pak matematickým přepočtem převáděny do tzv. vzorců, které umožňují měřit nejrůznější úrovně schopností, dovedností, předpokladů, zátěže, postojů, motivů, dispozic, limitů, rizikového chování, a podobně.

Metoda WORKtest® pracuje na principech celostní tvarové psychologie a psychogeometrie. Psychogeometrie vznikla v USA, kde Dr. Susan E. Dellinger<sup>1</sup>, PhD., analyzovala soubor geometrických tvarů a na základě svých analýz a rozsáhlých výzkumů patentovala testovací metodu založenou v té době na pěti geometrických tvarech. V dnešní době je psychogeometrie hojně využívána jak v řadě států USA<sup>2</sup>, tak ve světě (například v Rusku)<sup>3</sup>, či v Montessori pedagogice.

Pokud byste se rádi dozvěděli, jak celá metoda funguje a pracuje ve větším detailu, pak máte možnost si prohlédnout i naši obsáhlou validizační studii. Samotná metodika a výpočtové mechanismy nejsou z objektivních důvodů veřejnosti přístupny. Tento dokument je dostupný v uživatelském rozhraní SW PSG WORKtest® (software psychodiagnostiky WORKtest®), a to včetně recenzí, které neustále rozšiřujeme.

## Nejnámější použití psychogeometrie ve světě

- Francouzská cizinecká legie využívá psychogeometrii od roku 1996 ve formě 33-obrazcové metody za účelem výběru uchazečů. Automaticky jsou vyřazovány osoby s vražednými nebo sadistickými či pedofilními sklony nebo s náchylností k užívání drog.
- Velká Británie využívá víceobrazcovou psychometrii při výběru uchazečů pro službu u Scotland Yard a pro Námořní záchrannou službu již od 70. let minulého století.
- Německé námořnictvo vyhodnocuje od roku 1959 pomocí 9-obrazcové psychogeometrie všechny uchazeče na základě kritéria zátěže. Jedná se zejména o výběr uchazečů do služby v ponorkovém loďstvu.
- Námořnictvo Ruské federace, Baltská, Severní, a Tichomořská flotila - výběr uchazečů do služby v hladinovém a ponorkovém loďstvu.
- Ministerstvo vnitra Ruské federace - výběr uchazečů u služby Omon, Sobr, a Alfa.
- Ministerstvo pro mimořádné situace Ruské federace - výběr uchazečů u služby Mimořádné nasazení v kalamitních a záchranných situacích.
- Italské ministerstvo vnitra - výběr uchazečů u služby Carabinieri.
- Shell a BP/Conoco – užívá psychogeometrický systém pro výběr personálu ropných plošin.
- V roce 1978 psycholožka Susan Dellinger identifikovala osobnostní komunikační styl založený na výběru 5 geometrických tvarů. Svůj systém si patentovala a je tak označována za autorku psychogeometrie. Její psychodiagnostika je již 30 let používána v mezinárodních korporacích, ve vládních sektorech, na univerzitách, a v řadě dalších oblastí.
- Susan Dellinger také úspěšně spolupracuje s ruskými kolegy, zejména s Institutem praktické psychologie Tambovské státní univerzity. Zde působí např. psychologové L. Gromov a A. Alekseev, kteří

<sup>1</sup> <http://www.psychogeometrics.com/aboutdrsusan.php>

<sup>1</sup> <http://www.psychogeometrics.com/aboutdrsusan.php>

<sup>2</sup> [http://www.psychogeometrics.com/research\\_report.php](http://www.psychogeometrics.com/research_report.php)

<sup>3</sup> Institute of Practical Psychology of the Tambov State University of G. R. Derzhavin.



zrealizovali rozsáhlý výzkum ve firemním prostředí v Moskvě a v Petrohradě a své výsledky prezentovali v knize Psychogeometrie pro manažery.

- V současné době je české veřejnosti nejznámější Montessori pedagogika, která je založena na celostním přístupu v psychologii, na psychogeometrii, a na přirozeném chování a rozvoji jedince cestou poznání vlastního potenciálu a jeho rozvoje.

*Společnost Assesment, s.r.o. je držitelem licence Softwarového psychodiagnostického systému WORKtest®. Systém (WORKtest® – WT) využívá 51 obrazcovou matici pro hodnocení a měření potenciálu osobnosti v maximálně šíři pro lidské zdroje. Autorem systému WORKtest® je Mgr. Eva Urbanová. Psychodiagnostický systém a software WORKtest® byl od roku 2002 po dobu 12 let vyvíjen jako jediný svého druhu primárně na podmínky a potřeby pracovního trhu a HR. Systém WORKtest® (www.WORKtest.cz) byl vyvinut a testován v České republice, proto nejvíce odráží chování a výkon České a Slovenské populace.*

## Jaké jsou principy a charakteristiky diagnostiky WT? V čem je odlišná od dotazníků?

**PSG WORKtest® funguje na principech tvarové psychologie.** Pracuje se **strukturou osobnosti**, a to jak vnější, tak i vnitřní, bere v potaz i klíčové okolní vlivy působící na osobnost jako takovou. **Opírá se o tyto postuláty:**

- **Možek funguje jako počítač**, do kterého se po dobu celého dětství ukládají programy, které řídí naše emoční prožívání, chování a rozhodování. Tyto programy se nazývají asociační vzorce chování.
- **Asociační vzorce chování vznikají prvotním rozbořením situace.** To, jak jsme se v této situaci cítili (emoční náboj), jaké přesvědčení a postoj jsme zaujali, vše je obsaženo v asociačním vzorci chování, který aplikujeme na další situace. Jsou to tedy scénáře situací, které si podvědomě vytváříme a přitahujeme.
- **Asociační vzorce chování jsou uloženy v podvědomí a jejich přítomnost si neuvědomujeme.** Z tohoto důvodu jsou rezistentní vůči změně.
- **Výběr geometrických tvarů souvisí s naší psychikou, přesně řečeno s podvědomými asociačními vzorci.**
- **Preference určitých tvarů nesouvisí s vědomím rozhodnutím, ale jedná se o přirozenou odezvu podvědomí.**
- **Související asociace je pak výsledkem vědomého popisu daného podvědomého výběru.**
- **Pomocí projektivní metody jsme tedy schopni odhalit tzv. vzorce chování, vzorce motivace, vzorce vzdoru, vzorce reakce, vzorce kontraproduktivního, či rizikového chování a podobně.**

**Metoda PSG WORKtest® pracuje na odlišných principech než dotazníkové formy šetření.** Jedná se o projektivní metodu testu a neocenitelnou výhodou té je, že její hlavní a stěžejní část funguje na podvědomé úrovni. Oproti tomu dotazníky pracují na vědomé úrovni (sebehodnocení), což přispívá k většímu zkreslení výsledků.

**PSG Systém WORKtest® chápe člověka jako výjimečnou a ničím nenahraditelnou entitu.** Toto stanovisko zaujímá i v psychodiagnostice. Nevytváří proto typologii osobnosti, nýbrž **pracuje s vysokou variabilitou**, a tím respektuje jedinečné projevy, odlišnosti a zvláštnosti každé osobnosti. Je zde možnost nezávisle i v

kontextu vyhodnocovat velmi velké množství ukazatelů i dat samotných. Nezávisle měří a poměřuje 300 konkrétních hodnotících kritérií a 2500 pracovních pozic z jednoho testu.

Cílem psychodiagnostiky obecně je zvyšovat objektivitu testu, zamezit stylizování respondentů a neadekvátní interpretaci výsledků samotnými psychology. Usiluje o zjednodušení vyhodnocení a eliminuje zkreslující pohledy hodnotitelů. Tento cíl se odráží v PSG systému WORKtest®, který neustále **pracuje na zamezení stylizace respondenta, zkreslující interpretace hodnotitele, zvyšuje a testu validitu a reliabilitu testu.**

PSG Systém WORKtest® byl již od počátku roku 2000 vyvíjen jako komplexní moderní softwarové řešení – nástroj nové generace **primárně určen pro oblast psychologie práce a organizace.** Je tedy primárně určen personalistům a HR manažerům na všech úrovních, majitelům společností, vzdělávacím společnostem a psychologům nevýjimaje. Systém WORKtest® se zabývá měřením různých vlastností a jejich vzájemným poměřováním v souvislosti s demografickými údaji. Velmi cennou částí je výčet jednotlivých hodnotících kritérií, který popisuje vlastnosti v souvislosti s nároky na konkrétní profesi.

PSG WORKtest® byla také **vyvíjená pro školní populaci, pro rizikové chování dětí, dorostu i dospělé populace, nevýjimaje tzv. Fraud managementu a kariérního poradenství.** Dlouhodobý vývoj se zaměřoval a nadále se zaměřuje na komplexnost měření a vzájemné poměřování jednotlivých schopností, dovedností, vloh, předpokladů, limitů, motivů, zátěže, výkonu a podobně.

Systém je **po dobu dvanácti let ověřován v praxi** a na základě výsledků jsou zpracovávány výsledné zprávy, validizační a srovnávací studie, normy populace, korelační měření, odchylky a další. Okamžitým testem a re-testem zjistíme míru spolehlivosti testu, která je vyjádřena v procentech. Klient se pak rozhodne, zda výstupy otevře.

KOMPARACE	DOTAZNÍKY	WORKtest®
<b>Metoda</b>	Metoda dotazování založená na schopnosti introspekce.	Projektivní metoda, která nezkoumá, jak se subjekt vidí a co o sobě vypovídá, nýbrž jaké jsou jeho nevědomé asociační vzorce.
<b>Objektivita</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Do vyhodnocení zasahuje subjektivita testované osoby (nedostatečná schopnost sebekritiky)</li> <li>Instrukce a vyhodnocení se zásahem lidského faktoru – instrukce a vyhodnocení nemusí být jednotné a neměnné</li> <li>Míra závislosti metody na subjektu. Subjekt předpovídá adekvátní odpovědi, zkresluje data, aby získal žádoucí výsledky.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Do vyhodnocení nezasahuje subjektivita testované osoby</li> <li>Instrukce a vyhodnocení bez zásahu lidského faktoru (neustále vylepšovaná on-line softwarová verze na trhu od roku 2004)</li> <li>Subjekt nemá možnost odhadnout, které odpovědi jsou žádoucí, odpadá riziko stylizace.</li> </ul>



<b>Komplexní obraz testovaného</b>	Dotazníky se zabývají pouze určitými faktory/rysy/osobnostní dimenzí na základě sebeobrazu hodnoceného. Nepodávají komplexní obraz testovaného.	WT podává komplexní obraz hodnoceného (kognitivní, konativní a emocionální aspekty osobnosti, výkon, rizikové faktory chování, schopnosti, způsobilosti a dovednosti).
<b>Hloubka obrazu testovaného</b>	Dotazníky nejsou schopné proniknout do hlubších struktur osobnosti.	Projektivní metoda poskytuje hlubší pohled do vnitřních vrstev a struktur osobnosti účastníka testování.
<b>Měření rizikových faktorů</b>	Poněvadž jsou dotazníky založené na kritickém sebenáhledu a introspekci, vhodně a pravdivě neodhalují rizikové faktory chování a jednání testovaného.	Pomocí projektivní metody lze odhalit rizikové faktory jednání a chování, a to ze dvou důvodů: 1) testovaný si není vědom skrytých významů tvarů, 2) metoda dokáže odhalit podvědomé patologické asociační vzorce.
<b>Vhodnost použití u dětí</b>	Dotazníky jsou založeny na výpovědi dítěte, které nemusí být schopno verbalizovat motivační a emoční oblast psychiky.	Projekční metoda je u dětí nejpřirozenější cestou k odhalení motivační a emoční oblasti psychiky, které dítě není schopno verbálně vypovědět.
<b>Pracovní aplikace</b>	Mnohé dotazníky používané celosvětově nebyly vyvinuty pro personální výběr a pracující populaci. Výjimkou jsou testy Roberta Hogana, avšak nejsou již v dnešní době dostačující vzhledem ke komplexitě.	WT je primárně určen pro oblast psychologie práce a pracující populaci. Je specificky vyvíjen pro pracovní trh. Měří výkon, chování, rizikovost i vhodnost kandidáta na konkrétní pracovní pozici. Systém definuje na 2500 pracovních pozic ve 22 oborech činnosti.
<b>Test – retest reliabilita</b>	Nejvyšší u HPI 0,86	Pohybuje se od <b>0,86 - 0,91</b> (záleží na typu auditu).
<b>Normy</b>	Normy jsou zastaralé (např. 16PF) nebo jsou přejeté z jiných zemí.	WT disponuje aktuálními normami zaměřené na českou a slovenskou populaci s rozšířením na normy jiných zemí.
<b>Další</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nevýhody statického měření, které nepočítá s procesem změny a dynamickým vývojem.</li> <li>• Nevýhoda teorií typů – hovoří o preferencích typů jedinců nikoliv o schopnostech a chování.</li> <li>• Dlouhý seznam otázek, kde se některé opakují i několikrát, působí na lidskou</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dynamický přístup – počítá s procesem změny, sleduje vývoj jedince v čase, je vhodné rozebírání výsledků s jedincem.</li> <li>• WT nevytváří typologii lidí. Klade důraz na variabilitu a zaměřuje se na jedinečnost testovaného, a to nejen jeho preference, nýbrž i schopnosti, způsobilosti, dovednosti, a rizikové</li> </ul>

	psychiku únavně a není uživatelsky přívětivý.	faktory v chování. • Projektivní metody působí hravě a i díky tomuto jsou atraktivnější a uživatelsky příjemnější.
--	---	---

PSG WORKtest® **tedy neumožňuje testovaným stylizovat se do žádoucích výpovědí.** Celý systém diagnostiky má díky svému principu a své struktuře projektivního testu kapacitu měřit jednotlivě i najednou až 300 osobnostních a výkonových kritérií, a to v přímém kontextu s pracovními pozicemi, které jsou v systému zavedeny (2500 pracovních pozic ve 22 oborech).

## Jak je tedy možné, že z testu můžeme zjistit tak podrobné výsledky?

Každý obrazec v testu má určité významy (v knihovně detailně popsáné), a pokud ho zkombinujeme s dalším obrazcem, či dalšími obrazci, tak se jeho význam konkretizuje. WORKtest® používá devítiobrazcovou matici. V testu vybíráme 9 obrazců z 51, tudíž je tu obrovské množství kombinací, na základě kterých můžeme popsat až 300 vlastností jedince.

## Co je validita/reliabilita? Jak se počítá validita a kdy se naposledy měřila?

Hlavní cílem psychometrie je zajistit přesnost měření. Ani v přírodních vědách, natož v sociálních, nelze jednoznačně říci, že něco někam patří, že něco spolu souvisí apod. Vždy je přítomna určitá míra nahodilosti a náhodnosti (pravděpodobnosti), vždy také existuje problém v naprosto přesném definování daného jevu. Ve fyzice je evidentní, co vyjadřuje pojem rychlost, a je snadné jej změřit. Jak ale změřit například kvalitu vzdělání? Proto je v sociálních vědách nutné uvažovat vždy v mezích pravděpodobnosti a vyvíjet složité nástroje popisu jevů, stavů, a jejich relací. Aby totiž bylo měření smysluplné, musí být jednoznačné a musí být možné odhadnout jeho spolehlivost - a ona jednoznačnost je dána právě použitým statistickým konceptem. Proces, který takové smysluplné měření zajišťuje, se nazývá standardizace, a v jejím rámci se snaží výzkumník odhalit a kontrolovat všechny možné chyby v měření. Část z nich je prováděna kvalitativní cestou, část z nich využívá přímé statistické postupy.

Dva hlavní ukazatele objektivnosti měření (které kontrolují chyby měřícího nástroje) jsou **validita** a **reliabilita**.

**Validita** určuje shodu zaměření měřícího nástroje a účelu měření - znamená platnost testu, tedy zda měří to, co skutečně měřit má. Je tedy odpovědí na otázku, zda zkoumáme to, co jsme zkoumat chtěli. Určuje tedy shodu výsledku měření s empirickým kritériem (pomocí jiného testu, přímého pozorování atd.); schopnost predikce (např. zda hodnocení u přijímacích zkoušek na vysokou školu je schopno předpovědět následný prospěch studenta, či zda zvolená vhodnost studia odpovídá potenciálu jedince pro toto studium atd.

**Reliabilita**, česky občas předkládaná jako spolehlivost, udává přesnost měření, kvalitu měřícího nástroje, lze ji také definovat jako relativní nepřítomnost chyby při měření. Za její projevy lze považovat například to, že výsledky testu jednoho člověka jsou stabilní i při opakovaném testování s odstupem času; vnitřní konzistenci testu, tedy to, že položky, které spolu souvisí dle teorie spolu korelují i ve výsledcích testu; shodu paralelních forem testu v případech, kdy má test například dvě odlišné varianty; a mnoho dalších. Reliabilita též znamená odpověď na otázku, jak přesně zkoumáme to, co chceme zkoumat.

Validita se tedy dívá od výsledku měření směrem ven, k reálnému životu, kdežto reliabilita naopak dovnitř, do konstrukce testové metody. Reliabilitu a validitu je možné statisticky testovat rozličnými nástroji. Kromě nich je však ještě důležitým pojmem objektivita, označující chyby - například neschopnost správně vyhodnotit data nebo upravovat výsledky.

**V rámci fází vývoje WORKtestu® byla validita měřená korelací s vnějším kritériem** – nejdříve s výpovědí testovaných osob, tzv. pomocí self-report. Protože řada lidí svůj potenciál příliš nezná (měřitelně vzato pouze asi 42% se dokáže objektivně na svůj potenciál zaměřit bez zkresleného sebe-náhledu – „vidím se lépe, než skutečně jsem“), byla validita měřena jako korelace výsledku testu se skutečným projevem a chováním člověka ve firmě, v níž pracuje (pomocí pozorování a hodnocení nadřízených osob a kolegů v práci)<sup>4</sup>. Validizační studie tohoto typu designu proběhly třikrát, a to v roce 2009, 2011, a 2015. Všechny tři zprávy potvrdily vysokou shodu s výsledky. Tato shoda dosahovala hodnot od 75 % - 97 % (běžně však uvádíme nad 85 %).

Poslední studie jsou klientům k nahlédnutí nebo dostupné v administrativním rozhraní PSG WORKtest®. Jedná se o rozsáhlejší zprávy o délce přes 30 stran.

Další ověřování validity probíhá průběžně ve formě korelací položek mezi sebou. Zároveň neustále probíhá měření reliability, tedy přesnosti měření, kterou ověřujeme u každého testu zvlášť (test – retest). Reliabilita dosahuje hodnot 0,86 – 0,92.

## Na jakém vzorku a kolik lidí slouží jako norma?

Jen v Čechách jsme otestovali přes 30.000 lidí, které používáme jako normu, ale normy stále upravujeme a obnovujeme v souvislosti s dalšími testy. Pro validizační studii používáme minimálně vzorek od 500 – 3.000 respondentů na každou jednotlivou položku měření. Například pro validizaci korupčního jednání byl vybrán vzorek 700 vrcholových manažerů, pro validizaci syndromu vyhoření, syndromu manažerského stresu, prokrastinaci, a dalších souvisejících kritérií byl vzorek 5.000 respondentů. Všechny respondenty nemáme již v tzv. hlavním administrativním rozhraní, proto pro rozsáhlejší studie spolupracujeme i s našimi klienty, zejména pak podle tzv. oborových škál.

Vytváříme normy také pro jednotlivé firmy, pokud mají otestovaný dostatečný počet svých zaměstnanců. Zde je vhodných minimálně 100 respondentů a více opakovaných testů. Vzorek lidí je skutečně široký. Většina respondentů ve vzorku jsou pracující na oborově specializovaných nebo manažerských pozicích. Zahrnuti jsou také testy lidí z dělnických profesí a nezaměstnaných. Norma tak postihuje skutečně průměrného českého člověka, podle oborů, dále podle věku, vzdělání, a pohlaví.

Validizační studie WORKtest® je velmi nákladná záležitost a snažíme se jí provádět minimálně jednou za dva až tři roky. Upgrady se provádějí vždy, když do systému vkládáme nové hodnotící kritérium, které je předem korelováno se všemi ostatními kritérii. Časové rozpětí je takto rozvrženo záměrně, neboť nám tak umožňuje vyhodnocovat různá období a spolehlivě tak porovnávat jednotlivé výsledky na časové ose. Ostatně validita se dnes provádí na základě vzorců a je vyhodnocována pomocí softwarového nástroje. Více o psychometrii, metodologii – odborné publikace WORKtest®.

---

<sup>4</sup> Tato validita je ostatně měřená jednou za 2–5 let na velmi vysokém vzorku lidí, kdy nám již dnes i samotné firmy poskytují početné množství respondentů, zejména pokud se zaměříme na oborovou validitu, například strojírenský průmysl. V současné době je v softwaru zabudovaná nová funkce 360° zpětná vazba, která nám zpětně potvrzuje platnost a spolehlivost výsledků.

Mgr. Eva Urbanová, aplikovaná psychologie, majitel autorských práv WORKtest®

Mgr. Petra Majewská, psycholog, validizace a statistika

777 022 543, [ed@worktest.cz](mailto:ed@worktest.cz)

V Praze dne 1. 5. 2016

Mgr. E. Urbanová