PRACOVNÍ CYKLUS

Uživatelský manuál

1/2024

info@tcconline.cz
www.tcconline.cz

Obsah

ÚVOD 4

Charakteristiky pracovního cyklu 5

Popis škál pracovního cyklu a jejich teoretického rámce 6

Kontrolní škály 8

Možnosti využití inventáře v personální praxi 9

Administrace metody 10

Vhodné skupiny obyvatel 10

Jazykové mutace 10

Administrace Pracovního cyklu 11

Interpretace výsledků 13

Psychometrické charakteristiky Pracovního cyklu 17

Popis vzorku 17

ZPRACOVÁNÍ DAT A POUŽITÉ METODY 18

Psychometrické charakteristiky – obecné vysvětlení 18

Faktorová analýza 18

Položková analýza 18

Reliabilita 19

Validita 19

Konkrétní psychometrické charakteristiky 21

Položková analýza 21

Korelace položek s hrubými skóry faktorů 21

Reliabilita 23

Závěr a zdroje 24

Zdroje 25

ÚVOD

Práce je nedílnou součástí našich životů. Trávíme v ní velkou část dne a je pro nás více než zdrojem finančního zabezpečení. Ovlivňuje naše vnímání sebe sama, naše sebevědomí, mění naše návyky, v ideálním případě nás rozvíjí a posouvá dál. Do práce ale nevstupujeme jako tabula rasa – prázdná deska, na kterou začneme psát své pracovní zkušenosti. Když nastupujeme na novou pozici, máme už určité zkušenosti, osvědčené postupy a také vlastní relativně stabilní osobnost, která předurčuje, jak k různým pracovním úkolům budeme přistupovat.

Pracovní cyklus mapuje, jak velký důraz klade daný člověk na jednotlivé fáze pracovní činnosti. Při řešení většiny pracovních problémů či úkolů totiž procházíme v optimálním případě několika fázemi řešení – od identifikace problému po zhodnocení výsledku. Dotazník přináší informace o tom, co je pro člověka z hlediska pracovního cyklu typické, které fáze akcentuje nadměrně či které může naopak podceňovat.

CHARAKTERISTIKY PRACOVNÍHO CYKLU

Pracovní cyklus je inventář, který nabízí pohled na to, co je pro člověka typické při řešení většiny pracovních problémů či úkolů.

Část inventáře zaměřená na pracovní cyklus sleduje míru kladeného důrazu na jednotlivé fáze řešení problémů, které jsou součástí většiny pracovních činností. Pracovní cyklus je rozdělen do 4 základních fází a je sledováno, které fáze daný člověk akcentuje či které může naopak podceňovat.

Interpretace výsledného profilu je opět nutná s přihlédnutím k zastávané pracovní pozici, sebenáhledu a schopnosti na sobě pracovat.

Inventář je konstruován pro potřeby personalistické praxe. Je určen zejména pro využití při výběru nebo rozvoji kandidátů, jako podpůrný nástroj pro rozhodování či hlubší sebepoznání. Inventář je vhodné kombinovat s dalšími metodami.

Inventář poskytuje základní náhled na pracovní profil respondenta, přičemž nelze u výsledků určit bez kontextu žádný optimální profil. Interpretace, která jsou součástí výstupů, jsou pouze orientační. Výstupy dotazníku mohou upozorňovat na možné výhody a rizika v určitých oblastech. Vždy je však nezbytné výsledný profil interpretovat s ohledem na zastávanou pozici, s přihlédnutím k reálným projevům respondenta, jeho sebenáhledu a schopnosti a motivaci sám sebe rozvíjet a pracovat s případnými riziky.

Dotazník pracuje se sebenáhledem respondentů. Jeho výstupy tak mohou být zkresleny neúmyslně při špatném sebenáhledu nebo úmyslně. Úmyslné zkreslení minimalizuje konstrukce dotazníku, nicméně není vyloučené. Pro rozkrytí případného zkreslení výsledků dotazník obsahuje kontrolní škály upozorňující na případnou nižší platnost výstupů, ať už způsobenou menší konzistencí odpovědí, nebo snahou volit sociálně žádoucí odpovědi. Dotazník je určen pro individuální nebo hromadnou administraci. Jeho vyplnění trvá průměrně 20 minut.

POPIS ŠKÁL PRACOVNÍHO CYKLU A JEJICH TEORETICKÉHO RÁMCE

Škály Pracovního cyklu vycházejí do značné míry ze dvou základních oblastí:

1. teorie osobnosti;
2. teorie kognitivních stylů.

Výsledky dotazníku nesou informace o pracovním stylu z hlediska procesu a ukazují jednotlivé fáze typické pro většinu činností a řešení úkolů a důraz, jaký na ně daný člověk klade.

Škály jsou volně založeny na klasickém schématu řešení problémů, jak jej popisuje např. Sternberg (2008). Sternbergův cyklus byl upraven tak, aby co nejlépe odpovídal potřebám personální praxe. Výsledný cyklus sleduje proces od identifikace problému, orientaci v něm, hledání jeho vhodného řešení, přes samotnou realizaci řešení problému a vyhodnocení výstupů.

Při interpretaci výsledků dotazníku je vždy klíčové mít na paměti to, že všechny fáze mají optimální rozmezí, ve kterém jsou pro daného člověka užitečné. Pokud tedy respondent dosahuje 15. a nižšího percentilu, mluvíme o tom, že danou fázi má člověk tendenci spíše přeskakovat, nevěnovat jí pozornost. Naopak při 85. a vyšším percentilu člověk dané fázi věnuje mnohdy až příliš velkou pozornost (ať už je důvodem třeba strach z udělání chyby, strach udělat další krok a pustit se do realizace, nebo třeba zkrátka jen nepohlídání si některých důležitých kroků a mnohé další...). V obou případech tak ale řešení problému/úkolů může být méně efektivní. Ideální je tedy pohybovat se v pásmu optima, které je ve výstupní zprávě zřetelně vyznačeno modrou barvou. V optimální situaci bychom tak měli mít všechny fáze zastoupeny v tomto pásmu optima.

PRÁCE SE ZADÁNÍM

Práce se zadáním se vyznačuje potřebou mít jasno v zadání, aktivním doptáváním se, snahou porozumět očekáváním i tématu samotnému.

Nadměrné zastoupení (nad 85. percentil)

Velmi vysoká potřeba mít jasno v zadání. Aktivní doptávání a zjišťování si detailů, snaha porozumět jak očekáváním, tak tématu samotnému. Ověřování priorit, detailů, důkladná vstupní analýza.

Nízké zastoupení (pod 15. percentil)

Nízká potřeba aktivně si ověřovat zadání. Tendence udělat si rychle vlastní představu o tom, co má být cílem. Vysoké riziko špatného zacílení nebo zaměření se na jiný cíl bez ohledu na očekávání.

PLÁNOVÁNÍ A PŘÍPRAVA

Plánování a příprava se vyznačuje potřebou důkladného zmapování zdrojů, rizik a možností a tendencí rozvrhnout si řešení a dílčí kroky.

Nadměrné zastoupení (nad 85. percentil)

Velmi důkladné plánování a příprava včetně zmapování zdrojů, rizik a možností a současně tendence rozvrhnout si řešení v čase, definovat milníky, dílčí kroky a jejich posloupnost.

Nízké zastoupení (pod 15. percentil)

Malá potřeba předem činnosti promýšlet či plánovat nebo tendence plánování nechat na druhých. Vysoké riziko ad hoc postupu bez zajištění si zdrojů, zvážení jejich dostupnosti i bez jasné představy o dalším postupu a současně podcenění překážek a rizik.

REALIZACE

Realizace se vyznačuje akčností, potřebou rychle vidět jasné výsledky a mít řešení a rychlostí v jednání i rozhodování.

Nadměrné zastoupení (nad 85. percentil)

Akčnost, pracovitost, tendence věci řešit, a to i přes případné překážky, vysoká osobní angažovanost v realizaci úkolů. Potřeba rychle vidět jasné výsledky a mít řešení. Pohotovost a rychlost v jednání i rozhodování.

Nízké zastoupení (pod 15. percentil)

Nízká aktivita a nízká potřeba osobně se angažovat v řešení. Tendence vyhýbat se osobně aktivitám nebo řešení nechat na ostatních. Vysoké riziko pasivity a malé přidané hodnoty v činnostech.

KONTROLA A VYHODNOCENÍ

Kontrola a vyhodnocení se vyznačuje potřebou výsledky a postup vyhodnotit, zkontrolovat a zvážit jejich využitelnost a užitečnost i v jiných oblastech.

Nadměrné zastoupení (nad 85. percentil)

Vysoká potřeba výsledky a postup vyhodnotit, zkontrolovat a zvážit jejich využitelnost a užitečnost i v jiných oblastech. Tendence konfrontovat zadání s výsledným řešením, aktivní práce s hodnocením cílů i efektivity při jejich dosažení.

Nízké zastoupení (pod 15. percentil)

V závěru úkolů potřeba okamžitě se věnovat jiným věcem. Riziko absence kontroly, zda výsledek odpovídá zadání nebo zda zvolený postup byl vhodný a efektivní. Vysoké riziko opakování méně funkčních postupů nebo chyb bez učení se, stejně tak jako riziko dodání jiného řešení, než bylo požadováno.

Kontrolní škály

Dotazník pracuje s jednou kontrolní škálou. Výsledky škály jsou uvedeny v úvodu výstupní zprávy.

Potřeba uspět

První kontrolní škála sleduje tendenci volit sociálně žádoucí odpovědi, jedná se tedy o tzv. lži-skór. Je-li tato tendence zvýšena, jsou výstupy dotazníku méně relevantní a hrozí riziko, že respondent odpovídal tak, aby byl vnímán pozitivně. Je-li naopak tato tendence výrazně nízká svědčí o vysoké otevřenosti odpovědí respondenta, může se však také jednat o pochopení principu kontrolní škály.

MOŽNOSTI VYUŽITÍ INVENTÁŘE V PERSONÁLNÍ PRAXI

Pracovní cyklus je metodou, která najde široké využití prakticky ve všech oblastech personální praxe, protože se zaměřuje na základní popis stylů práce a přístupu k problémům, které jsou součástí širokého spektra pozic. Pracovní cyklus je komplexní metodou vhodnou pro nábor i rozvoj zaměstnanců.

Svým zaměřením je metoda vhodná k otestování jedincova přístupu k práci, díky čemuž můžeme snadno odhalit vhodnost na různé pozice či nutnost rozvoje již stávajících zaměstnanců. Zjistíme z ní nejen které fázi při práci na úkolu má člověk tendenci věnovat nejvíce času, ale i to, kterou fázi třeba nejvíce opomíjí, a v důsledku se tak stává méně efektivním.

Při rozvoji zaměstnanců lze metodu využít pro analýzu pracovního cyklu, kdy lze z výsledků usoudit, kterým fázím pracovní činnosti jedinec dává přednost či které podceňuje. To umožňuje cílený rozvoj a zpětnou vazbu tak, aby se omezila chybovost, zvýšila produktivita a výsledky práce byly adekvátně zužitkovány a vytěženy, což může v důsledku vést ke zlepšení výkonu zaměstnance i jeho spokojenosti.

ADMINISTRACE METODY

Vhodné skupiny obyvatel

Pracovní cyklus je zamýšlen především pro užití v personalistice. Z tohoto titulu je jeho validita nejsilnější u pracující populace kolem 20–55 let věku, ale není tímto rozsahem limitována.

Položky inventáře mají nehodnotící, neútočný a nevtíravý charakter. Inventář neobsahuje žádné položky zasahující nepřiměřeně do soukromí jedince – to se týká sexuálních preferencí, náboženství, rasových a etnických postojů apod. Inventář není určen k diagnostice duševních poruch.

Předpokladem k vyplnění inventáře je základní gramotnost (jazyková i počítačová) umožňující porozumění instrukcím a vyplnění položek inventáře. Tyto předpoklady lze v případě nutnosti naplnit, pokud má respondent osobního asistenta, který ho procesem provede. Základem k úspěšnému a validnímu vyplnění inventáře je intelektová úroveň dovolující pochopení obsahu otázek.

Inventář je uživatelský přívětivý i pro nevidomé. Barva pozadí a popředí je detekovatelná odečítači obrazovky NVDA a nejnovější verzí odečítače obrazovky Orca pro prostředí Gnome a jiná GTK prostředí v Linuxu.

Jazykové mutace

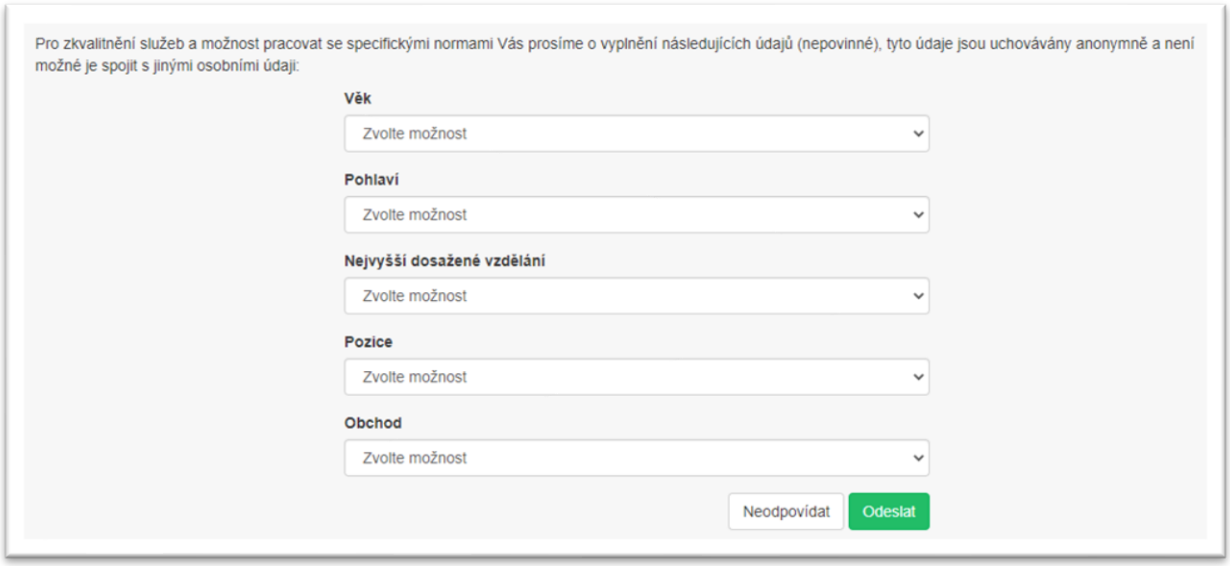
Pracovní cyklus je dostupný standardně v českém i slovenském jazyce a v angličtině včetně lokalizovaných instrukcí a výstupní zprávy. Anglické a slovenské verze dosud nemají vlastní normy a doporučujeme při interpretaci opatrnost, ačkoli v případě slovenské verze neočekáváme výrazné odchylky od české populace.

Administrace Pracovního cyklu

Inventář je určen pro individuální nebo hromadnou administraci. Administrace i vyhodnocení probíhají online.

Poté, co je respondentovi zaslán odkaz s přístupem k inventáři, ho již inventář sám provede celým procesem. Takto standardizovaný proces dotazování zajišťuje pro všechny probandy stejné podmínky a větší přesnost výsledků.

Respondent nejprve vyplní údaje o pohlaví, věku, vzdělání a dalších sociodemografických charakteristikách pro přesnější výsledky a výzkumné účely. Zároveň odsouhlasí zpracování výstupu.



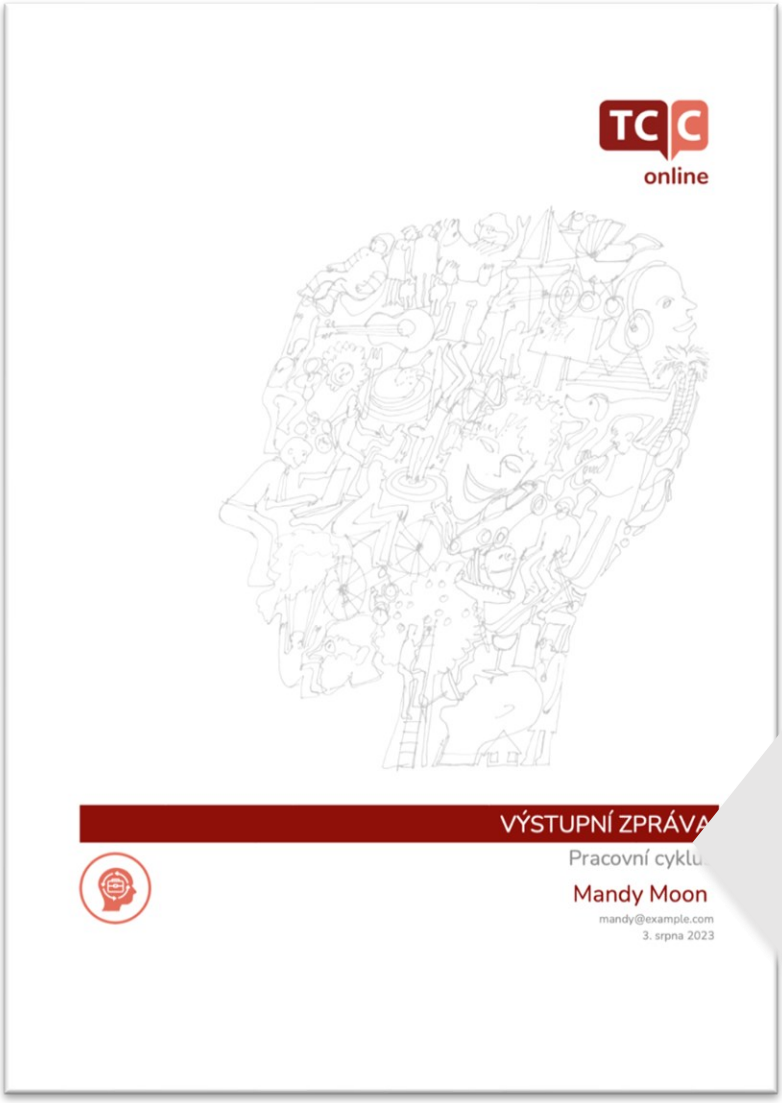
Poté již respondent přistoupí k samotnému vyplňování. Na úvodní obrazovce nalezne respondent základní informace k metodě.

Jednotlivé položky pak mají následující podobu:

Po vyplnění vytvoří systém výstupní zprávu.

INTERPRETACE VÝSLEDKŮ

Výstupní zpráva je složena z celkem 5 stran. Nyní si je postupně projdeme.



Úvodní strana obsahuje základní údaje testovaného: jméno, příjmení a e-mail (pokud byly uvedeny).

Mandy Moon - mandy@example.com důvěrné

Dostává se Vám do rukou výstup dotazníku Pracovní cyklus. Při řešení většiny pracovních problémů či úkolů procházíme v optimálním případě následujícími fázemi řešení. V praxi však každý z nás může akcentovat či naopak podceňovat až přeskakovat některé z níže uvedených fází, a v důsledku tak postupovat méně efektivně. Graf níže přináší informace o tom, co je pro nás z hlediska pracovního cyklu typické a může inspirovat, jak náš profil efektivněji využít či na které fáze se více zaměřit a zvýšit tak pracovní efektivitu.

KONTROLNÍ ŠKÁLY

Dotazník kromě hlavních škál měřících jednotlivé pracovní fáze také obsahuje kontrolní škálu TENDENCE KE STYLIZACI – upozorňující na možné zkreslení způsobené zvýšenou potřebou vypovídat o sobě pozitivně a volit sociálně žádoucí odpovědi, V případě, kdy je TENDENCE KE STYLIZACI nad hranicí 85 %, jsou výsledky dotazníku nevalidní a vypovídají spíše o přání respondenta, jak by chtěl být vnímán.

TENDENCE KE STYLIZACI

Odpovědi svědčí pro ochotu vypovídat o sobě velmi otevřeně bez snahy o pozitivní zkreslení.

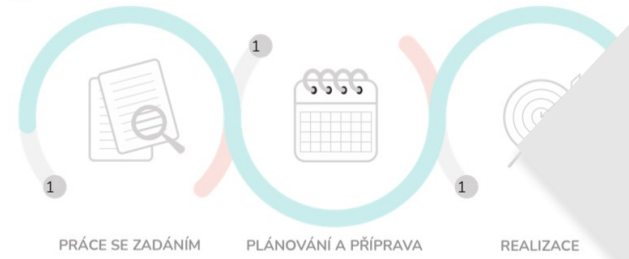
TCC online www.tcconline.cz 2

kontrolní škála
Tendence ke stylizaci
(lžiskór)

Výsledky jsou uvedeny v percentilech. Percentily říkají, kolik procent lidí v populaci se objevuje v daném intervalu a jak jsou výsledky vyhraněné. Je přirozené, že většina populace směřuje v jednotlivých sledovaných škálách k průměrným hodnotám, výrazné profilace jsou pak v populaci logicky vzácnější. Populace, vůči které je výsledek srovnáván, je tvořena více než 30 tisíci respondentů. Více informací o normách i dotazníku naleznete na https://www.tcconline.cz/psychodiagnostika/.

PRACOVNÍ CYKLUS

nízké zastoupení
optimální zastoupení
nadměrné zastoupení



jádro metody – hlavní fáze a výsledný percentil (modrá linie značí optimální zastoupení)

PRÁCE SE ZADÁNÍM 1

Nízká potřeba aktivně si ověřovat zadání. Tendence udělat si rychle vlastní předst[illegible]o tom, co má být cílem. Vysoké riziko špatného zacílení nebo zaměření se na jiný cíl bez ohledu na o[illegible]ekávání. Malý akcent na výkon a plnění zadání.

PLÁNOVÁNÍ A PŘÍPRAVA 1

Malá potřeba předem činnosti promýšlet či plánovat nebo tendence plánování nechat na druhých. Vysoké riziko ad hoc postupu bez zajištění si zdrojů, zvážení jejich dostupnosti i bez jasné [illegible]edstavy o dalším postupu a současně podcenění překážek a rizik. Tendence věnovat práci malou [illegible]nost a úsilí.

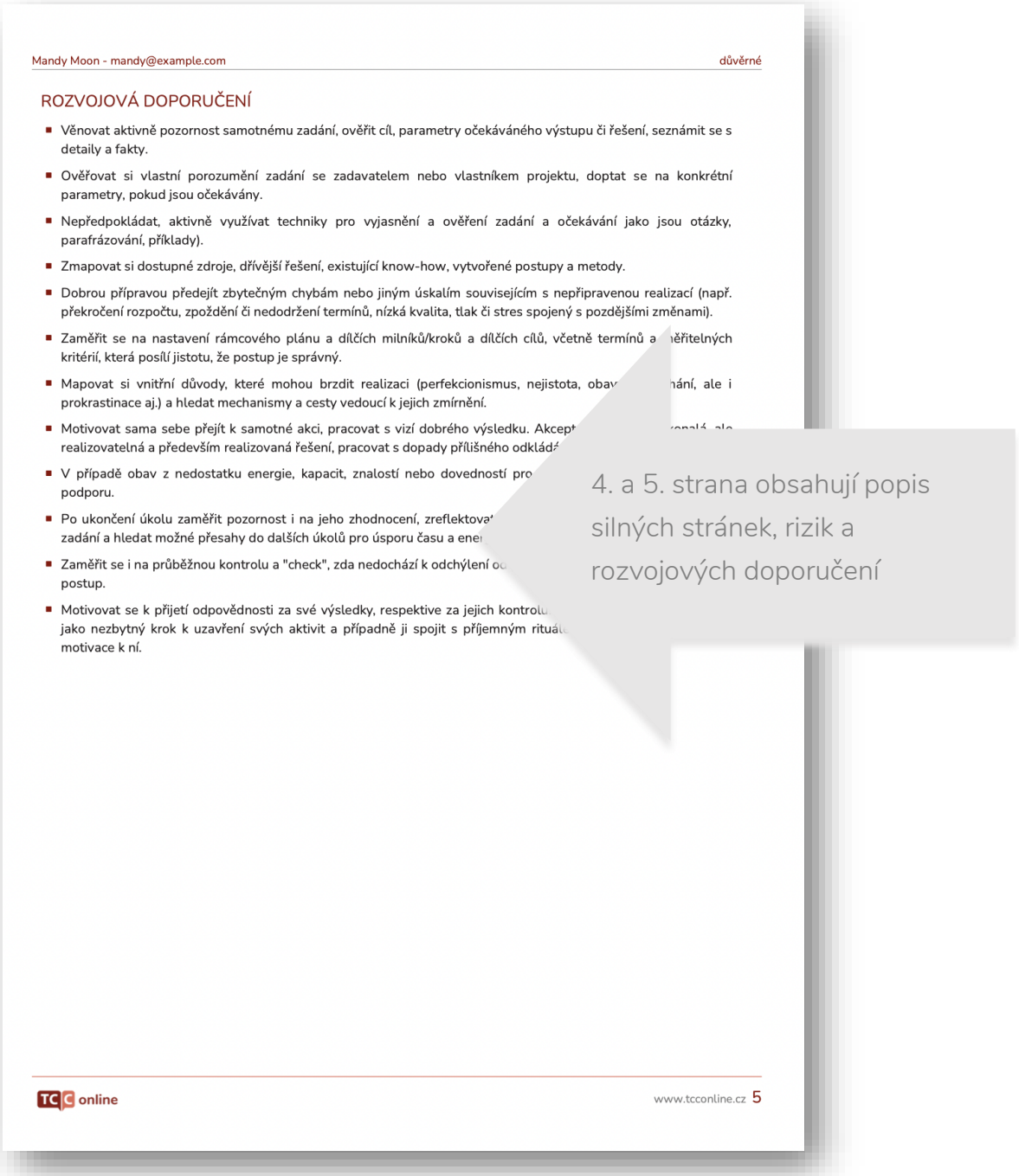
REALIZACE 1

Nízká aktivita a nízká potřeba osobně se angažovat v řešení. Tendence vy[illegible] nebo řešení nechat na ostatních. Vysoké riziko pasivity a malé přidané hodno[illegible] Neochota se úkoly a zadáním více zabývat.

interpretace výsledných percentilů

KONTROLA A VYHODNOCENÍ 3

V závěru úkolů potřeba okamžitě se věnovat jiným věcem. Riziko absence kontroly, zda výsledek odpovídá zadání nebo zda zvolený postup byl vhodný a efektivní. Vysoké riziko opakování méně funkčních postupů nebo chyb bez učení se, stejně tak jako riziko dodání jiného řešení, než bylo požadováno.



Mandy Moon - mandy@example.com důvěrné

ROZVOJOVÁ DOPORUČENÍ

- Věnovat aktivně pozornost samotnému zadání, ověřit cíl, parametry očekávaného výstupu či řešení, seznámit se s detaily a fakty.
- Ověřovat si vlastní porozumění zadání se zadavatelem nebo vlastníkem projektu, doptat se na konkrétní parametry, pokud jsou očekávány.
- Nepředpokládat, aktivně využívat techniky pro vyjasnění a ověření zadání a očekávání jako jsou otázky, parafrázování, příklady).
- Zmapovat si dostupné zdroje, dřívější řešení, existující know-how, vytvořené postupy a metody.
- Dobrou přípravou předejít zbytečným chybám nebo jiným úskalím souvisejícím s nepřipravenou realizací (např. překročení rozpočtu, zpoždění či nedodržení termínů, nízká kvalita, tlak či stres spojený s pozdějšími změnami).
- Zaměřit se na nastavení rámcového plánu a dílčích milníků/kroků a dílčích cílů, včetně termínů a ěřitelných kritérií, která posílí jistotu, že postup je správný.
- Mapovat si vnitřní důvody, které mohou brzdit realizaci (perfekcionismus, nejistota, obav nání, ale i prokrastinace aj.) a hledat mechanismy a cesty vedoucí k jejich zmírnění.
- Motivovat sama sebe přejít k samotné akci, pracovat s vizí dobrého výsledku. Akcept realizovatelná a především realizovaná řešení, pracovat s dopady přílišného odklád
- V případě obav z nedostatku energie, kapacit, znalostí nebo dovedností pro podporu.
- Po ukončení úkolu zaměřit pozornost i na jeho zhodnocení, zreflektova zadání a hledat možné přesahy do dalších úkolů pro úsporu času a ene
- Zaměřit se i na průběžnou kontrolu a "check", zda nedochází k odchýlení o postup.
- Motivovat se k přijetí odpovědnosti za své výsledky, respektive za jejich kontrol jako nezbytný krok k uzavření svých aktivit a případně ji spojit s příjemným ritu motivace k ní.

TC C online www.tcconline.cz 5

4. a 5. strana obsahují popis silných stránek, rizik a rozvojových doporučení

PSYCHOMETRICKÉ CHARAKTERISTIKY PRACOVNÍHO CYKLU

Popis vzorku

Aktuálně používané normy a dále uvedené psychometrické charakteristiky byly počítány na pilotním vzorku 101 členů dospělé populace ČR. Všechna data byla sbírána elektronicky při administraci inventáře v rámci druhé pilotní studie. Vzorek je demograficky členěn dle pohlaví, věku, vzdělání a pozice („mám podřízené“ –„nemám podřízené“). Někteří respondenti své demografické a pracovní charakteristiky neuvedli.

Pohlaví		Věk	
71 % ženy	N=72	15 % do 29	N=15
22 % muži	N=22	33,5 % 30–44 let	N=34
7 % nevyplněno	N=7	36,5 % nad 45 let	N=37
		15 % nevyplněno	N=15

Členění dle věku bylo stanoveno na základě diskuse s HR manažery a odborníky na vzdělávání a rozvoj. Věkové hranice odpovídají „životnímu cyklu“ zaměstnance. Do cca 30 let jsou zaměstnanci vnímáni jako „talenti“, učící se, s potenciálem pro rychlý růst dovedností a znalostí. Druhá kategorie, tj. 30 až 45 je skupina, ve které nejčastěji probíhá kariérový růst, ukotvení dovedností a znalostí, stabilizace a dozrání, a to i v osobní rovině (většina lidí v tomto věku má již rodinu, děti, je pro ně významnější než dříve vyváženost osobního a pracovního života). Skupina nad 45 let je pak vnímána jako zkušená, zralá, těžící ze svých znalostí a praxe s potenciálem předávat je dál.

Zároveň rozdělení odpovídá věkovému rozpětí lidí, se kterými se setkáváme v rámci pracovní diagnostiky. Kategorie také respektují nejčastější dělení zaměstnanců v rámci různých firemních průzkumů.

Vzdělání		Pozice	
0 % základní	N=0	35 % mám podřízené	N=35
11 % střední odborné	N=5	49 % nemám podřízené	N=50
5 % středoškolské	N=11	16 % nevyplnilo	N=16
60 % vysokoškolské	N=61		
8 % postgraduální	N=8		
16 % nevyplnilo	N=16		

ZPRACOVÁNÍ DAT A POUŽITÉ METODY

Psychometrické charakteristiky – obecné vysvětlení

Psychometrické charakteristiky jsou rozhodující vlastností každého účinného psychodiagnostického nástroje. Kvalita psychometrie určuje kvalitu nástroje a rozlišuje odborné a fungující nástroje od nefunkčních populárních dotazníků a „testů“ zaštiťujících se neprávem pojmy „psychometrické“ či „psychodiagnostické“.

Fungující test, dotazník či osobnostní inventář stojí vždy na třech základních pilířích, jejichž zevrubný popis si vypůjčíme od Urbánka, Denglerové a Širůčka (2011):

Faktorová analýza

Pracovní cyklus je metoda vyvinutá pomocí faktorové analýzy, kdy z původních 8 faktorů (56 položek) byly dle explorativní FA vyčleněny 4 hlavní faktory – tedy 4 hlavní fáze pracovního cyklu.

Položková analýza

Účelem položkové analýzy je ověření, zda položky jsou skutečně relevantní k tomu, co se snažíme zjistit. V tomto případě jsme tedy zjišťovali, zda použité položky odpovídají svou popularitou a korelací s hrubým skórem potřebám dotazníku.

Popularita. Jedná se o zjištění podílu osob, které na danou položku odpověděly kladně. Účelem tohoto indexu je zjistit, zda a nakolik daná položka má rozlišovací schopnost. Pokud by všichni probandi odpovědi na položku kladně nebo naopak záporně, tak je její přítomnost v dotazníku zcela zbytečná.

Z dotazníku vyřazujeme položky, které mají příliš nízkou či vysokou popularitu, protože na takové položky odpovídá převážná většina lidí stejně a nepřináší tedy v dotazníku žádné nové informace. Může nabývat hodnot 0–1, dle odborného konsenzu přijatelné hodnoty leží mezi 0,1–0,9.

Korelace s hrubým skórem. Jedná se o vyřazení položek, u kterých nalézáme jen velmi slabý vztah s výsledky ostatních položek měřících stejný atribut.

Tímto způsobem se opět zbavíme neefektivních položek, jejichž výsledky vychází silně jinak než výsledky ostatních položek a lze tedy předpokládat, že tyto položky neměří stejný psychologický konstrukt jako zbytek položek nebo ho měří nepřesně.

Může nabývat hodnot 0–1, dle odborného konsenzu je přijatelná hodnota od 0,2 výše.

Reliabilita

Definice reliability říká, že reliabilita je podíl variability pravých skórů k celkové variabilitě (Urbánek, Denglerová, & Širuček, 2011). Jedná se o odolnost testu vůči náhodným chybám. Reliabilní testy, dotazníky a inventáře dávají v čase konzistentní výsledky, protože jsou zkonstruovány tak, aby při jejich vyplňování vznikalo minimum náhodných chyb.

Rozlišujeme několik typů reliability, zde však uvádíme jen tu, která se týká konkrétního inventáře:

Cronbachovo alfa. Jedná se o statistický koeficient vyjadřující míru vnitřní konzistence testu. Vychází z předpokladu, že položky dotazníku by měly do dostatečně vysoké míry korelovat se svými faktory či s dotazníkem jako celkem. Probandi by měli mít tendenci na tyto položky odpovídat podobně. Velmi zjednodušeně řečeno nám udává, do jaké míry měří položky dotazníku stejný konstrukt.

Validita

Jde o širokou skupinu metrik určujících, do jaké míry test či dotazník měří konstrukt, k jehož měření byl vytvořen. Zahrnuje i metriky pro provázanost s praxí a praktickými výsledky. Zjednodušeně řečeno, do jaké míry test či dotazník měří to, co chceme, aby měřil.

Rozlišujeme několik typů validity (uvádíme nejdůležitější):

Konvergentní validita. Pokud škály našeho inventáře měří opravdu konstrukty, které chceme, aby měřily, tak by tyto škály měly dávat podobné výsledky jako obdobné škály jiných inventářů, u kterých již bylo praxí dokázáno, že daný konstrukt opravdu měří.

Měříme silou vztahu mezi výsledky našeho inventáře a výsledky inventáře, jehož validita byla již prokázána, které oba zadáme vyplnit stejné osobě. Zjednodušeně řečeno by

člověku, který vyplnil jiný zavedený inventář motivace, a vyšlo mu, že je spíše zaměřen na peníze, mělo i v našem inventáři vyjít to samé.

Samozřejmě vybíráme pro porovnání inventář, který měří podobný či stejný konstrukt, který také měříme naším inventářem.

Diskriminační validita. Pokud škály našeho inventáře měří opravdu konstrukty, které chceme, aby měřily, tak by tyto škály měly dávat rozdílné výsledky oproti rozdílným škálám jiných inventářů. Měříme porovnáním výsledků našeho inventáře a výsledky jiného inventáře, které oba zadáme vyplnit stejné osobě.

Pro porovnání vytváříme inventář, který měří konstrukt, který je podobný našemu konstruktu, ale u kterého chceme prokázat rozdíl v měření, a tedy potřebu samostatného měřícího nástroje. Případně vybíráme zcela odlišný konstrukt, pokud chceme dokázat, že jsou tyto dva konstrukty na sobě nezávislé (např. osobnostní vlastnosti a schopnost abstraktního myšlení).

KONKRÉTNÍ PSYCHOMETRICKÉ CHARAKTERISTIKY

Položková analýza

Při všeobecně přijímaném kritériu popularity položek mezi 0,1–0,9 obstály všechny položky Pracovního cyklu. Pro konkrétní hodnoty pro všechny položky viz tabulka níže.

Práce se zadáním							
PC1	PC2	PC3	PC4	PC5	PC6	PC7	PC8
0,43	0,56	0,52	0,43	0,45	0,41	0,50	0,58

Příprava a plánování							
PC21	PC22	PC23	PC24	PC25	PC26	PC27	PC28
0,55	0,35	0,43	0,47	0,41	0,51	0,41	0,43

Realizace							
PC31	PC32	PC33	PC34	PC35	PC36	PC37	PC38
0,51	0,54	0,47	0,59	0,53	0,51	0,43	0,47

Kontrola a vyhodnocení							
PC41	PC42	PC43	PC44	PC45	PC46	PC47	PC48
0,47	0,56	0,52	0,54	0,46	0,44	0,56	0,63

Korelace položek s hrubými skóry faktorů

Vzhledem rozdělení tohoto inventáře na faktory, které jsou na sobě relativně nezávislé, jsme použili korelace položek s hrubými skóry jednotlivých faktorů místo celkového hrubého skóru. Všechny položky daného faktoru by s ním měly korelovat se silou 0,2 a vyšší. Níže vidíme, že v této části položkové analýzy obstály všechny položky.

Práce se zadáním							
PC1	PC2	PC3	PC4	PC5	PC6	PC7	PC8
0,49	0,70	0,62	0,72	0,52	0,68	0,59	0,66

Příprava a plánování							
PC21	PC22	PC23	PC24	PC25	PC26	PC27	PC28
0,52	0,62	0,74	0,72	0,74	0,66	0,71	0,64

Realizace							
PC31	PC32	PC33	PC34	PC35	PC36	PC37	PC38
0,79	0,70	0,73	0,66	0,69	0,66	0,59	0,48

Kontrola a vyhodnocení							
PC41	PC42	PC43	PC44	PC45	PC46	PC47	PC48
0,65	0,56	0,65	0,46	0,75	0,43	0,58	0,32

Reliabilita

Cronbachovo alfa

- U inventářů by tato hodnota měla být celkově 0,6.
- Níže uvádíme hodnoty reliability pro jednotlivé faktory a vidíme, že všechny faktory toto kritérium splňují.

Práce se zadáním	Příprava a plánování	Realizace	Kontrola a vyhodnocení
0,77	0,82	0,81	0,67

ZÁVĚR A ZDROJE

Pracovní cyklus je unikátní metodou kombinují dohromady diagnostiku osobnosti a kognitivních stylů, které jsou silně relevantní vzhledem k pracovnímu procesu. Umožňuje tak odhadnout přístup jedince k pracovním úkolům a způsob, jakým řeší problémy. Toho lze využít nejen v náboru, kde lze s vysokou spolehlivostí identifikovat jedince, jejichž pracovní styl bude odpovídat nárokům obsazované pozice, ale i v rozvoji stávajících zaměstnanců tam, kde máme podezření, že efektivita a výkonnost zaměstnanců neodpovídá očekávání a podezření padá právě na způsob a styl práce daného pracovníka.

Přejeme Vám mnoho úspěchů a doufáme, že Vám Pracovní cyklus pomůže k tomu, abyste měli čas na to nejdůležitější – práci s lidmi!

ZDROJE

Guilford, J. P. (1967). The nature of human intelligence. New York, NY, US: McGraw-Hill.

Halim, F. W., Zainal, A., Khairudin, R., Shahrazad, W. W., Nasir, R., & Fatimah, O. (2011). Emotional stability and conscientiousness as predictors towards job performance. VOL. 19 (S) OCT. 2011, 139.

Kaufmann, G. (1979). The Explorer and the Assimilator: A Cognitive Style Distinction and Its Potential Implications for Innovative Problem Solving. Scandinavian Journal of Educational Research, 23(3), 101–108. http://doi.org/10.1080/0031383790230302

Kirton, M. J. (1994). Adaptors and Innovators : Styles of Creativity and Problem Solving (2nd edition). London ; New York: Routledge.

Le, H., Oh, I.-S., Robbins, S. B., Ilies, R., Holland, E., & Westrick, P. (2011). Too much of a good thing: Curvilinear relationships between personality traits and job performance. Journal of Applied Psychology, 96(1), 113–133. http://doi.org/10.1037/a0021016

Madanagopal, D., & Thenmozhi, S. (2015). Relationship between Job Autonomy and Job Satisfaction among male employees in the ITeS Sector from Chennai City. Annamalai International Journal of Business Studies & Research, 73–78.

McCrae, R. R., & Costa, P. T. (1987). Validation of the five-factor model of personality across instruments and observers. Journal of Personality and Social Psychology, 52(1), 81–90. http://doi.org/10.1037/0022-3514.52.1.81

Messer, S. B. (1976). Reflection-impulsivity: A review. Psychological Bulletin, 83(6), 1026–1052. http://doi.org/10.1037/0033-2909.83.6.1026

Messick, S., & Fritzky, F. J. (1963). Dimensions of analytic attitude in cognition and personality. Journal of Personality, 31(3), 346–370. http://doi.org/10.1111/j.1467-6494.1963.tb01304.x

Miller, A. (1987). Cognitive Styles: an integrated model. Educational Psychology, 7(4), 251–268. http://doi.org/10.1080/0144341870070401

Pagán, R. (2013). Job Satisfaction and Domains of Job Satisfaction for Older Workers with Disabilities in Europe. Journal of Happiness Studies, 14(3), 861–891. http://doi.org/10.1007/s10902-012-9359-x

Pauknerová, D. (2006). Psychologie pro ekonomy a manažery. Praha: Grada.

Pritzker, S. R. (1999). Encyclopedia of Creativity, Two-Volume Set. Academic Press.

Pustina, J., Sedloň, T., Daňková, B., Máchová, L., & Divišová, E. (2014). Multifaktorový osobnostní profil: Uživatelský manuál. (J. Pustina & B. Daňková, Eds.) (2. vyd.). Praha: T&CC online s.r.o. Retrieved from http://www.tcconline.cz/wp-content/uploads/files/MOP_manual.pdf

Riding, R., & Rayner, S. (2013). Cognitive Styles and Learning Strategies: Understanding Style Differences in Learning and Behavior. Routledge.

Sternberg, R. (2008). Cognitive Psychology. Cengage Learning.

Wang, H., Lu, C., & Siu, O. (2015). Job insecurity and job performance: The moderating role of organizational justice and the mediating role of work engagement. Journal of Applied Psychology, 100(4), 1249–1258. http://doi.org/10.1037/a0038330

Witkin, H. A. (1962). Psychological differentiation: studies of development. Wiley.

Zhang, L., & Sternberg, R. J. (2012). The Nature of Intellectual Styles. Routledge.

Zhang, L., Sternberg, R. J., & Rayner, S. (2012). Handbook of Intellectual Styles: Preferences in Cognition, Learning, and Thinking. Springer Publishing Company.

Zimbardo, P. G., & Boyd, J. N. (2014). Time perspective theory, review, research and application: essays in honor of Philip G. Zimbardo. New York: Springer.