



PRESS TEST

Uživatel'ský manuál

Tomáš Sedloň, Barbora Daňková

www.tconline.cz

OBSAH

ŠPECIFIKÁ ONLINE TESTOVANIA	3
VÝHODY ONLINE PSYCHODIAGNOSTIKY	4
LIMITÁCIA ONLINE PSYCHODIAGNOSTIKY	5
PREČO EŠTE EXISTUJÚ TESTY CERUZKA-PAPIER?	5
PRÍLIŠ VEĽA DIAGNOSTIKY	5
NEŠTANDARDIZOVANÉ TESTOVANIE	7
NEMOŽNOSŤ IDENTIFIKÁCIE	7
VYUŽITIE ONLINE METÓD U NÁS A VO SVETE	8
CHARAKTERISTIKA PRESS TESTU	10
POPIS VÝSTUPU	11
JAZYKOVÉ MUTÁCIE	13
ADMINISTRÁCIA PRESS TESTU	13
INFORMÁCIE O ZABEZPEČENÍ POČAS ADMINISTRÁCIE METÓDY	13
PSYCHOMETRICKÉ CHARAKTERISTIKY PRESS TESTU	14
PSYCHOMETRICKÉ CHARAKTERISTIKY – VŠEOBECNÉ VYSVETLENIE	16
<i>Položková analýza</i>	16
<i>Reliabilita</i>	16
<i>Validita</i>	17
KONKRÉTNE PSYCHOMETRICKÉ CHARAKTERISTIKY PRESS TESTU	19
<i>Položková analýza</i>	19
<i>Korelácia s hrubým skóre</i>	19
<i>Reliabilita</i>	19
<i>Cronbachovo alfa</i>	19
<i>Split – half reliabilita</i>	19

ŠPECIFIKÁ ONLINE TESTOVANIA

Väčšina metód online psychodiagnostiky bola ešte vo veľmi nedávnej minulosti prakticky len elektronickou verziou pôvodne ceruzka-papier dotazníkov (Bartram, 2000). Online psychologické testovanie je veľmi mladou oblasťou psychológie a rýchlo sa vyvíja. Počiatky tohto nového odboru sa datujú približne do 90. rokov minulého storočia, kedy internet dosiahol dostatočnú rozšírenosť a rýchlosť, aby spoločnostiam umožnil podobné nástroje efektívne využívať.

Bartram (2004) dokonca rozšírenie online testovania považuje za jednu z najväčších zmien v oblasti výberu zamestnancov počas posledných niekoľkých rokov, ktorá rapídne vytláča klasickú formu ceruzka-papier.

Po boome na prelome storočia, ktorý bol zároveň sprevádzaný množstvom pochybností nad validitou takýchto nástrojov, prišla studená sprcha v podobe finančnej krízy. Kvôli nej si začali firmy vyberať rôzne metódy s podstatne väčšou opatrnosťou. To viedlo k prečisteniu trhu s týmito metódami. To ale nutne neznamena, že prežili len firmy odvádzajúce kvalitnú prácu. Okrem nižšej ceny menej kvalitných služieb tu hrali úlohu aj Európske fondy, ktoré mali negatívny vplyv na konkurenciu.

VÝHODY ONLINE PSYCHODIAGNOSTIKY

Výhody online testovania osobnosti je možné zhrnúť do nasledujúcich bodov:

Online testovanie je všeobecne oveľa lacnejšie ako klasické testovanie ceruzka-papier. Uchádzač testy vyplňa sám, spoločnosť teda nemusí platiť špecialistu, ktorý mu bude testy administrovať. Ďalšou nákladovou položkou, ktorá tu odpadá, je čas administrátora, ktorý potom musí výsledky uchádzača vyhodnotiť. Výsledky sú pri online testovaní vypočítané takmer okamžite pomocou počítača (odpadá tu aj ľudský faktor chyby). Licencie na online testy bývajú tiež lacnejšie ako na testy ceruzka-papier.

Online testy je možné administrovať kdekoľvek a kedykoľvek bez nutnosti mať v počítači akýkoľvek program okrem webového prehliadača. Testovaný si môže test vyplniť kedykoľvek sa mu to hodí bez nutnosti fyzicky doraziť do spoločnosti. Toto pomáha prilákať kvalitnejších uchádzačov, ktorých čas je drahý a akákoľvek úspora času je teda pre nich veľkou výhodou.

Online testovanie a vyhodnotenie pomocou počítača umožňuje do testov zakomponovať oveľa zložitejšie lyžiskóry a oproti verzii ceruzka-papier tiež pridať algoritmy na detekciu snahy o zámerné skreslenie výsledkov.

Vďaka online testovaniu je možné uchádzača porovnávať so stále aktuálnymi normami a mať teda tak presný obraz o vzťahu výsledkov uchádzača a zvyšku pracujúcej populácie v SR. Oproti tomu v klasickom testovaní ceruzka-papier si bežne administrátor testu kúpi drahý tlačенý manuál s normami aktuálnymi v určitom roku a potom tento manuál s postupne zastarávajúcimi normami používa celú svoju profesijnú kariéru.

Spoločnosť TCC online normy pravidelne aktualizuje a zdarma publikuje v manuáloch na webu.

Online testovanie je prístupné širokému počtu špecialistov v náboře, zatiaľ čo pri verziách ceruzka-papier môže test administrovať len vyštudovaný psychológ, väčšinou ešte po nákladnom školení. Spoločnosť tak musí platiť špecialistu nielen na administráciu testov, ale zároveň aj na interpretáciu výsledkov a písanie výsledných správ. Oproti tomu s online diagnostikou môže po krátkom zaškolení pracovať ktokoľvek, pretože sama generuje kvalitné interpretácie a popis uchádzača. Komplexné školenie na prácu s týmito interpretáciami a spätnú väzbu uchádzačom je však veľmi odporúčané.

LIMITÁCIA ONLINE PSYCHODIAGNOSTIKY

Podobne ako je to vo všetkých odboroch, tak ani svet online psychodiagnostiky nie je čiernobiely. Aj tieto moderné metódy majú svoje slabé miesta. Je teda na mieste spomenúť aj niektoré výhody verzie ceruzka-papier oproti online testovaniu:

Prečo ešte existujú testy ceruzka-papier?

1. Je možné ich administrovať aj bez počítača a pripojenia k internetu, čo niekedy môže byť užitočné napríklad pri DC programe vo veľmi odľahlej lokalite.
2. Psychológ či administrátor testu má osobný kontakt s človekom, môže teda do výslednej správy poskytnúť ďalšie informácie nad rámec testu. Otázkou zostáva, nakoľko objektívne a relevantné tieto informácie sú a nakoľko ide o efekt prvého dojmu. Byť schopný poskytnúť nezávislé a objektívne pozorovania vyžaduje intenzívny tréning a mnohoročné skúsenosti.
3. Administrátor testu má istotu, že test daná osoba skutočne vyplní v pokojnom prostredí a podľa pokynov. Pri administrácii online za pokojné prostredie vhodné na vyplňanie testu zodpovedá testovaná osoba, ktorá sa tiež nemusí obťažovať ani starostlivým čítaním pokynov.
4. Poslednou výhodou papierovej verzie, silne špecifickou pre Českú republiku, je fakt, že po zakúpení papierovej verzie testu môže administrátor túto verziu testu nelegálne donekonečna kopírovať a používať bez ďalších nákladov. Okrem morálnej závadnosti tohto jednania je tu samozrejme aj problém s časom rýchlo zastarávajúcimi normami, test sa tak stáva neaktuálny a nepresný. Okrem toho, ak sa uchádzač, ktorý nebol prijatý na základe tohto kopírovaného testu, rozhodne výsledok výberového konania súdne rozporovať, má spoločnosť, kde je takáto prax zvykom, výrazný problém. Tieto prípady nie sú časté, ale už boli niekoľkokrát zaznamenané.

Príliš veľa diagnostiky

Pochybnosti nad kvalitou online psychodiagnostických metód stále pretrvávajú a to predovšetkým v akademických a expertných kruhoch. Online metódam býva často vyčítané, že sa roja na trhu ako huby po daždi, pričom ich psychometrické kvality bývajú nevalné. Chýbajú im manuály, kvalitné validizačné štúdie a sľubujú nemožné – že s ich využitím získajú klienti počas pár kliknutí ideálneho zamestnanca (Bates, 2002).

Neštandardizované testovanie

Ďalším problémom sú neštandardizované podmienky testovania. Testovaný môže inventár vyplňovať napríklad v rušnom prostredí, čo môže ovplyvniť výsledky. Absencia časového obmedzenia pri osobnostných testoch ale túto námietku do značnej miery vyvracia. Domnievame sa taktiež, že je zodpovednosťou každého jedinca, aké si vytvorí podmienky pre absolvovanie testu. V dôsledku sa tiež jedná o zaujímavú informáciu o testovanom. Pokiaľ sa rozhodne vyplňovať inventár v nevhodných podmienkach, jedná sa tiež o zaujímavú informáciu o jeho osobnosti, postoji k ponúkanej pozícii (popr. sebarozvoju) atď.

Nemožnosť identifikácie

Ďalšou oprávnenou námietkou proti online metódam je nemožnosť identifikácie respondenta. Preto je teoreticky možné, aby test za respondenta vyplnila iná osoba. V kontexte assessment a development centier to však nie je možné, pretože testy sú administrované pod dohľadom. V prípade vyplnenia inventára v domácom prostredí je teoreticky možné týmto spôsobom podvádzať, ale ak sú využité ďalšie metódy (napr. rozhovor), diskrepancia medzi výsledkami testu a uchádzačovým správaním sa prejaví.

Preto by mali byť výsledky inventára vždy overené výberovým pohovorom, prípadne ďalšími metódami využívanými v personálnej praxi, a nemali by byť jediným podkladom pre rozhodovanie, či je uchádzač vhodným kandidátom.

Společnost TCC online si je těchto problémů vědoma a reflektuje je. Naše testy i dotazníky splňují kritéria pro recenzi testů podle Evropské federace psychologických asociací (Bartram, 2005). Dotazník Multifaktorový osobnostní profil považujeme za pomocnou metodu při výběru zaměstnanců. Všechny relevantní materiály zveřejňujeme na našich webových stránkách včetně údajů o validitě a reliabilitě metody a normách

VYUŽITIE ONLINE METÓD U NÁS A VO SVETE

V roku 2006 len 9.3% firiem v USA používalo na zhodnotenie uchádzačov o miesto nejaký skrínigový test osobnosti online (Piotrowski & Armstrong, 2006). Iné zdroje hovoria až o 40% s narastajúcou tendenciou (Bates, 2002). U nás podobný výskum neprebehol. Z našich skúseností ale vyplýva, že online diagnostiku využívajú predovšetkým veľké korporácie, ktoré najímajú veľký počet ľudí. Malé a stredné firmy tieto metódy využívajú len zriedkavo.

Zaujímavé ale je, že podľa Piotrowského & Armstronga (2006) 21.9% spoločností v USA zvažuje využívanie týchto metód na nábor zamestnancov. Je tu teda vidieť jasný dopyt po kvalitných psychometrických nástrojoch.

Zo spoločností, ktoré používajú psychometrické nástroje na evaluáciu potenciálnych zamestnancov, potom len 20% z nich pracuje s osobnostnými inventármi aj napriek množstvu literatúry zaoberajúcej sa faktormi osobnosti v pracovnom prostredí (Hough & Oswald, 2000; Roberts & Hogan, 2001).

Situácia v oblasti online testovania uchádzačov vo výkonnej oblasti je už ale podstatne lepšia. Na nové technické možnosti zadávania, spracovania i interpretácie testov reagujú predovšetkým súkromné firmy, ktoré v online forme prescreeningu uchádzačov vidia možnosť ušetriť čas aj peniaze. V USA ale nezostáva pozadu ani štátna správa. V Riverside County v Kalifornii spočítali, že vďaka internetovému testovaniu znížili cenu za jeden test o takmer 40 % z \$28 na \$17 (Mooney, 2002).

V rámci recruitment procesov je možné online osobnostné testovanie veľmi dobre použiť ako prescreeningovú metódu. Pokiaľ si spoločnosť vytvorí kompetenčný model na danú pozíciu, ktorý je možné previesť do hodnotenia vo vzťahu k online diagnostike (napr. „*Nechceme na obchodného zástupcu človeka s veľmi nízkou aktivitou či veľmi nízkou pribojnosťou*“), možno potom uchádzačov testovať podľa tohto modelu.

Organizácia väčšinou vykonáva prvý kontakt s uchádzačom v troch krokoch:

1. Preselekcia podľa CV zistí, či má uchádzač zodpovedajúce skúsenosti, vzdelanie a ďalšie tzv. hard-skills.
2. Z uchádzačov, ktorí prejdú prvým krokom, potom selektujú pomocou online diagnostiky, či má uchádzač vhodnú osobnosť na danú pozíciu. Na tento účel môžu byť (a často bývajú) využité aj assessment centra.
3. Uchádzači, ktorí prejdú oboma krokmi, sa potom stretnú osobne so zástupcom spoločnosti na klasickom pohovore.

Tento postup spoločnostiam významne šetrí peniaze v tom ohľade, že vyselektovať uchádzačov v krokoch 1 a 2 je finančne aj časovo nenáročné a šetrí tak čas recruiterov v spoločnosti a tým aj peniaze spoločnosti. Recruiter má navyše z online diagnostiky cenné informácie o uchádzačovi a môže tak klásť cielené otázky na možné osobnostné „problémy“ vo vzťahu k danej pozícii. Výhodou je fakt, že pozná tieto oblasti vďaka online diagnostike vopred a môže sa na ne adekvátne pripraviť, než aby ich počas pohovoru zdĺhavo musel zisťovať behaviorálnymi otázkami.

Výhodou využitia online diagnostiky je aj fakt, že pokiaľ si spoločnosť pre nábor určitej pozície určí kompetenčný model vrátane osobnostných zložiek, nikdy nevie, či je tento kompetenčný model najefektívnejší možný, či tu niektoré dôležité kompetencie nechýbajú, alebo sa zbytočne nepripravuje o schopných uchádzačov, ktoré nevyhovujú nárokom kompetenčného modelu, ktorého niektoré zložky ani nemusia byť pre výkon práce dôležité. Výhodou využitia online diagnostiky je možnosť testovať model osobnosti na danú pozíciu s výkonmi zamestnancov na tejto pozícii.

Bežne sa takto testujú v spoločnostiach napríklad obchodní zástupcovia. Osobnostné rysy všetkých obchodných zástupcov, ktorí prešli online diagnostikou, sa potom porovnávajú s ich obchodnými a predajnými výsledkami a hľadajú sa štatisticky významné vzťahy medzi osobnosťou a výkonom. Často potom spoločnosti upravujú svoj kompetenčný model, pretože sa ukáže, že niektoré charakteristiky pôvodného modelu sú pre výkon na danej pozícii významnejšie, než sa pri jeho tvorbe myslelo, zatiaľ čo ďalšie, pôvodne v modeli obsiahnuté, nemajú žiadny vzťah s výkonom na danej pozícii.

Firmy, ktoré pracujú s online testovaním, môžu pôsobiť na potenciálnych zamestnancov progresívnejšie a inovatívnejšie, takže môžu ľahšie nalákať kvalifikovaných a vzdelaných mladých ľudí, ktorí chcú pracovať v modernom prostredí. Náborový proces je v prípade využitia online diagnostiky vnímaný ako kvalitný a moderný. Navyše aj v prípade neúspechu môže byť nábor stále vnímaný ako pre uchádzačov pozitívna rozvojová aktivita. To je dôležité aj pre celkový imidž firmy, pretože – ako píše Bartram (2004) – výber zamestnancov je zároveň aj oblasťou, kde sa organizácia veľmi odhaľuje, pretože proces náboru je tiež odrazom firemnej kultúry a hodnôt, ktoré všetci uchádzači o danú pozíciu pocítia na vlastnej koži a rozpráva o nich svojim známym. Nábor nových zamestnancov je tak pre firmy s trochou zveličenia niečo ako „deň otvorených dverí“.

CHARAKTERISTIKA PRESS TESTU

Press test stojí na pomedzí klasických inteligenčných testov, testov pozornosti a objektívnych testov osobnosti. Test je primárne zameraný na meranie myšlienkovvej kapacity, teda schopnosti pracovať súčasne s viacerými informáciami, podržať ich v mysli a operovať s nimi pri riešení a hľadani variantov. Test súčasne vyžaduje schopnosť adaptovať sa operatívne na nový typ informácií, systém práce a prechádzať medzi rôznymi štýlmi riešenia. Výsledky testu môžu diferencovať medzi ľuďmi, ktorým vyhovuje skôr pomalší, systematický a plynulý štýl práce a medzi ľuďmi riešiacimi úlohy rýchlo pomocou vhladu, niekedy na úkor chýb. Z tohto pohľadu test meria aj schopnosti a predpoklady, ktoré v praxi vnímame často ako rýchlosť rozhodovania pod časovým tlakom, bystrosť alebo všímavosť voči podnetom a informáciám. Vďaka umelo vytvorenému časovému tlaku test taktiež umožňuje predikovať schopnosť sústrediť sa na úlohy aj v náročných podmienkach a pod časovým tlakom.

Test obsahuje rôzne typy úloh sýtiace predpoklady z oblasti abstraktného, verbálneho, numerického myslenia a úloh zameraných na tzv. Stroopov efekt. Test je časovo limitovaný. V priebehu vyplňovania je na respondenta vyvíjať tlak upozorňovaním na bežiaci čas po vždy po jednej minúte. Popri časovom tlaku majú najmä úlohy založené na tzv. Stroopovom efekte charakter stresora. Respondent má možnosť ťažké otázky preskočiť a vrátiť sa k nim v prípade, že zostávajúci dokončil pred vypršaním časového limitu.

Press test je primárne určený pre diagnostiku na všetkých pozíciách bystrosť, pružnosť myslenia, všímavosť voči možnostiam a variantom a schopnosť rýchlo nachádzať riešenie aj v neštandardných situáciách, teda tzv. flexibilný kognitívny štýl. Veľmi dobre predikuje odolnosť voči krátkodobému psychickej aj perцепčnej záťaži. Cieľovou skupinou sú teda ľudia pohybujúci sa v dynamickom prostredí, kandidáti do tzv. skupín talentov a podobne.

Výstupom testu je zhodnotenie celkovej úspešnosti v teste a porovnanie celkového výsledku, rýchlosti i kvality riešenia s normovacou skupinou, vrátane interpretácií.

Test je určený pre individuálnu alebo hromadnú administráciu. Pre vyššiu vypovedaciu hodnotu testu odporúčame administráciu za kontrolovaných podmienok, tj prezenčne. Vyplnenie testu trvá maximálne 15 minút čistého času, tj bez zahrnutia času, počas ktorého sa respondent zoznamuje s inštrukciou. Celkový čas potrebný na vyplnenie testu je 20 minút.

POPIS VÝSTUPU

Press test meria z hľadiska výkonu daného človeka a jeho kognitívnej kapacity na prácu a rozhodovanie pod stresom 3 hlavné charakteristiky, ktoré zobrazuje vo forme percentilov:

VÝKON – hlavná škála s celkovým výsledkom, ktorá zohľadňuje, ako rýchlo a zároveň kvalitne dokázal človek riešiť dané úlohy, teda koľko úloh človek v časovom limite vyriešil správne.

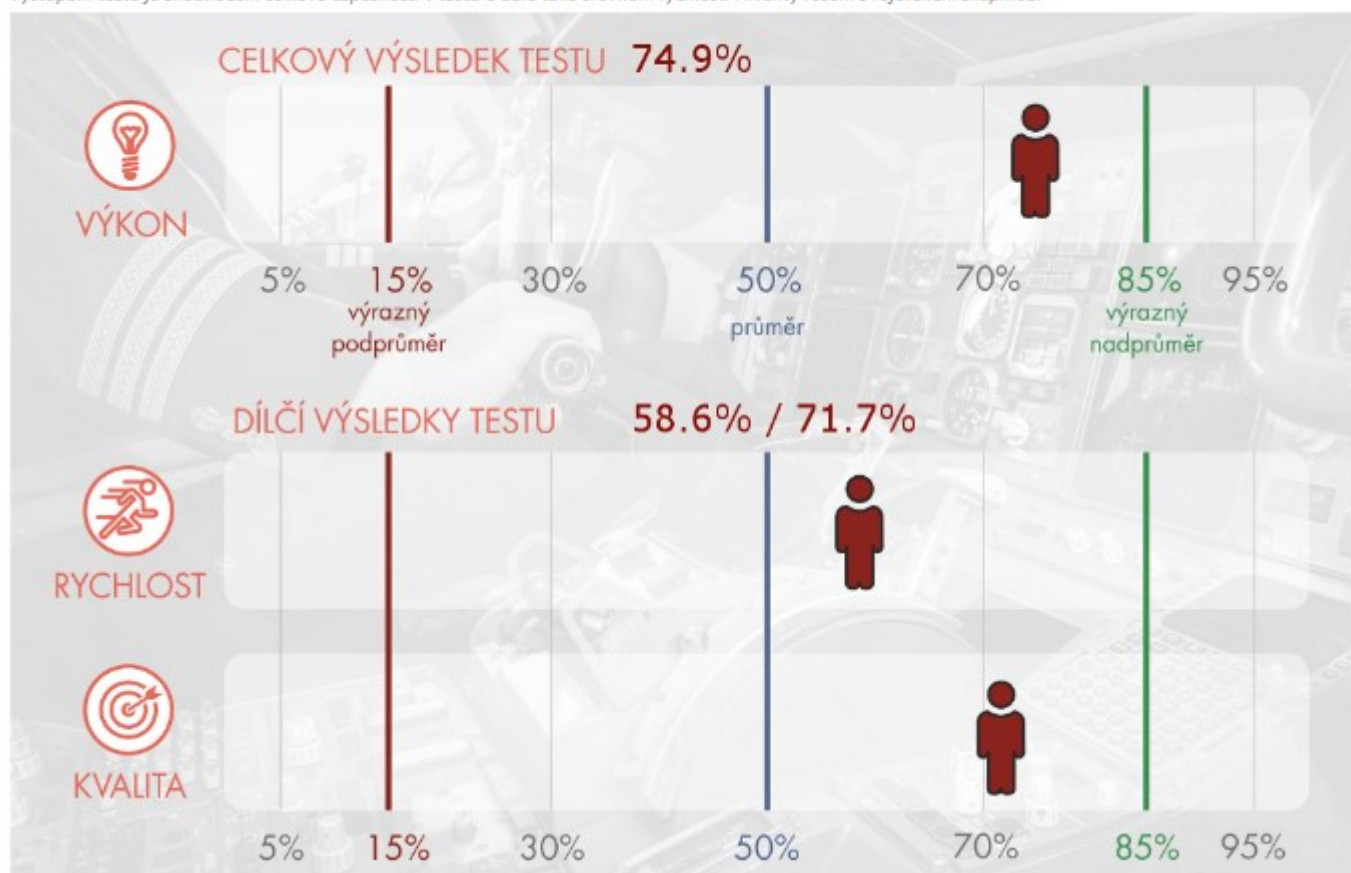
RÝCHLOSŤ – podškála ukazujúca, ako rýchlo človek dané úlohy riešil, teda koľko úloh celkom stihol zodpovedať, nezávisle od správnosti odpovedí.

KVALITA – podškála popisujúca kvalitu riešenia daného človeka, teda aká veľká časť z úloh na ktoré odpovedal, bola vyriešená správne.

Tieto tri výsledky sú vo výstupe prehľadne zobrazené v grafe:

CELKOVÝ VÝSLEDEK V TESTU

Výstupem testu je zhodnocení celkové úspěšnosti v testu a dále také srovnání rychlosti i kvality řešení s referenční skupinou.



Potom nasleduje pasáž so stručnou a cielenou interpretáciou na základe daného človeka, ktorá popisuje všetky tri spomínané škály:

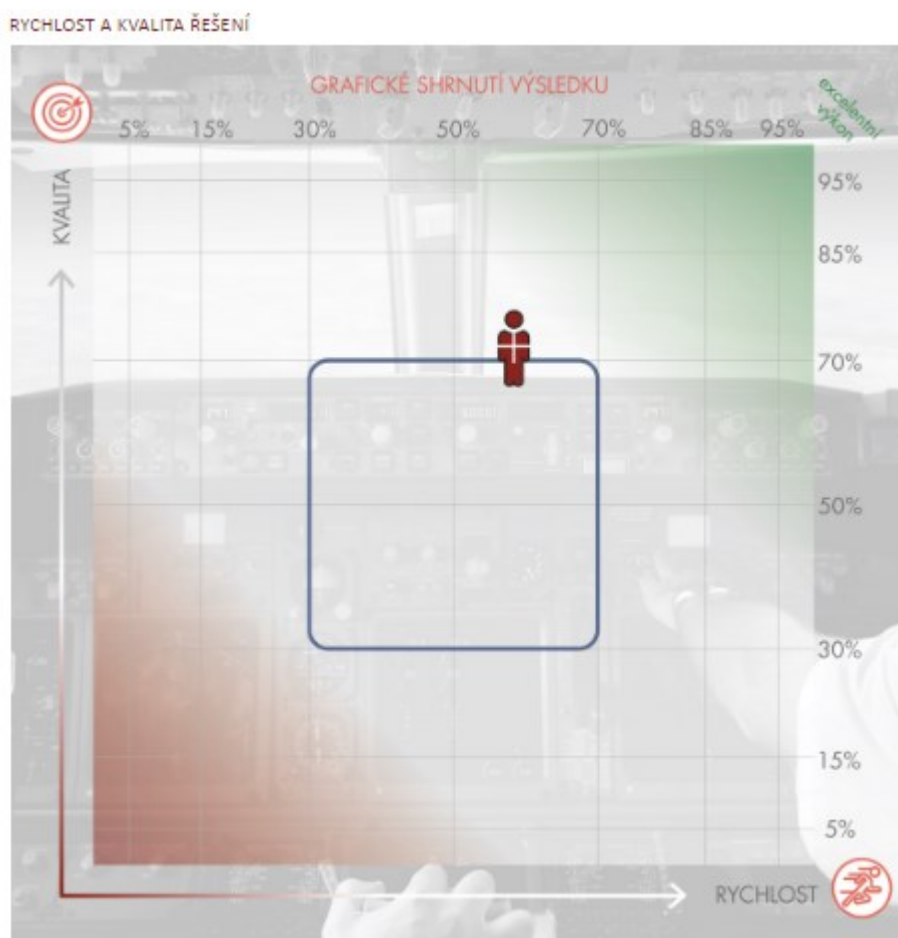
INTERPRETACE

Souhrnný celkový výsledek v tomto testu je v pásnu nadprůměrné úrovne.

Výsledná úroveň rychlosti řešení se vyznačuje tempem v pásnu vyššího průměru. Lidé s tímto výsledkem se v tlaku a rušivých podmínkách dokáží dobře soustředit a udržet si svižné pracovní tempo. Vyhovovat jim bude zřejmě systematictější a současně plynulý styl řešení úkolů.

Dosažené výsledky jsou v pásnu nadprůměrné kvality řešení. Lidé s těmito výsledky se dokáží zaměřit na podstatu věci i na důležité detaily, velmi přesně a pozorně vyhodnocují informace různého typu a nacházejí logicky správná řešení. Celkově mají předpoklady dosahovat vysoce kvalitního výkonu pod tlakem a v rušivých podmínkách.

Na konci správy potom nasleduje graf, ktorý zobrazuje porovnanie rýchlosti a kvality riešenia daného respondenta:



Jazykové mutácie

Press test je dostupný štandardne v slovenskom jazyku. Spoločnosť TCC online ponúka navyše aj slovenskú a anglickú verziu, vrátane lokalizovaných inštrukcií a výstupnej správy. Cudzojazyčné verzie zatiaľ nemajú vlastné normy. Predpokladáme, že v prípade slovenskej verzie budú základné vzorky relatívne podobné. Pri využití anglickej verzie však odporúčame opatrnosť pri interpretácii výsledkov.

Administrácia PRESS testu

Test je určený pre individuálnu alebo hromadnú administráciu. Testovanie a vyhodnocovanie prebieha iba online.

Potom, čo je respondentovi zaslaný odkaz s prístupom k testu, ho už inventár sám prevedie celým procesom. Takto štandardizovaný proces dopytovania zaisťuje pre všetky proband rovnaké podmienky a väčšiu presnosť výsledkov.

PRESS test je na administráciu veľmi nenáročný. Webové rozhranie obsahuje pre testovaného všetky potrebné informácie.

Informácie o zabezpečení počas administrácie metódy

Naše systémy sú hosťované v hostingovom centre Wedos, ktoré je držiteľom certifikátov ISO 9001 a ISO 14001 od TÜV SÜD s garanciou dostupnosti služieb minimálne 99,99%.

Systém je chránený firewallom s reštriktívnym nastavením pravidiel. Prevádzka v sieti je monitorovaná intrusion detection systémom a antivírusovým programom. Prístupy do siete sú podrobne logované a vykonáva sa pravidelný audit logov.

Bezpečnosť siete je pravidelne kontrolovaná prostredníctvom bezpečnostného scanneru. Všetka komunikácia so systémom je zabezpečená SSL certifikátom od certifikačnej authority.

PSYCHOMETRICKÉ CHARAKTERISTIKY PRESS TESTU

V tejto kapitole sa bližšie pozrieme na psychometrické charakteristiky PRESS testu. Vzorka použitá na výpočet položkovej analýzy a reliability čítala 1302 členov dospelaj pracujúcej populácie SR (započítavame do nej tých, ktorí aktuálne pracujú, alebo sú mimo práce menej ako 1 rok). Normovacia vzorka čítala taktiež 1302 členov dospelaj pracujúcej populácie.

Všetky dáta boli zbierané elektronicky pri administrácii metódy. Metóda bola použitá ako pri nábore a preselekcii zamestnancov, tak aj pri ich rozvoji.

Vzorka je demograficky členená podľa pohlavia, veku, vzdelania, pozície („mám podriadených“ — „nemám podriadených“) a kontaktu s klientmi („som v priamom kontakte s klientmi“ — „nie som v priamom kontakte s klientmi“).

Pohlavie		Vek	
✓ 41% ženy	(N = 1199)	✓ 33 % do 29 rokov	(N = 989)
✓ 45% muži	(N = 1325)	✓ 43 % 30 – 44 rokov	(N = 1254)
✓ 14 % nevyplnené	(N = 428)	✓ 10% nad 45 rokov	(N = 285)
		✓ 14 % nevyplnené	(N = 424)

Členenie podľa veku bolo stanovené na základe diskusie s HR manažérmi a odborníkmi na vzdelávanie a rozvoj. Vekové hranice zodpovedajú „životnému cyklu“ zamestnanca.

Do cca 30 rokov sú zamestnanci vnímaní ako „talenti“, učiaci sa, s potenciálom pre rýchly rast zručností a znalostí. Druhá kategória, tj 30 až 45 je skupina, v ktorej najčastejšie prebieha kariérový rast, ukotvenie zručností a znalostí, stabilizácia a dozretie, a to aj v osobnej rovine (väčšina ľudí v tomto veku má už rodinu, deti, je pre nich významnejšia ako predtým vyváženosť osobného a pracovného života). Skupina nad 45 rokov je potom vnímaná ako skúsená, zrelá, ťažiacca zo svojich znalostí a praxe, s potenciálom odovzdávať ich ďalej.

Zároveň rozdelenie zodpovedá vekovému rozpätiu ľudí, s ktorými sa stretávame v rámci pracovnej diagnostiky. Kategórie tiež rešpektujú najčastejšie delenie zamestnancov v rámci rôznych firemných prieskumov.

Vzdelanie		Pozícia	
✓ 1% základný	(N = 33)	✓ 31 % mám	(N = 915)
✓ 20 % strednej odbornej s maturitou	(N = 584)	podriadených	(N = 1473)
✓ 19% stredoškolské	(N = 558)	✓ 50 % nemám	(N = 564)
✓ 37% vysokoškolské	(N = 1107)	podriadených	
✓ 3% postgraduálne	(N = 93)	✓ 19 % nevyplnené	
✓ 20 % nevyplnené	(N = 577)		
Kontakt s klientmi	N		
✓ 48 % som v priamom kontakte s klientmi	(N = 1412)		
✓ 31 % nie som v priamom kontakte s klientmi	(N = 936)		
✓ 21 % nevyplnené	(N = 614)		

Psychometrické charakteristiky – všeobecné vysvetlenie

Psychometrické charakteristiky sú rozhodujúcou vlastnosťou každého účinného psychodiagnostického nástroja. Kvalita psychometrie určuje kvalitu nástroja a rozlišuje odborné a fungujúce nástroje od nefunkčných populárnych dotazníkov a „testov“ zaštieňujúcich sa neprávom pojmy „psychometrické“ či „psychodiagnostické“.

Fungujúci test, dotazník či osobnostný inventár stojí vždy na troch základných pilieroch, ktorých podrobný popis si vypožičiame od Urbánka, Denglerovej a Širůčka (2011):

Položková analýza

Účelom položkovej analýzy je overenie, či položky sú skutočne relevantné k tomu, čo sa snažíme zistiť. V tomto prípade sme teda zisťovali, či použité položky zodpovedajú svojou popularitou a koreláciou s hrubým skóre potrebám inventára.

Popularita/obtiažnosť položiek. Ide o zistenie podielu osôb, ktoré na danú položku odpovedali kladne. Účelom tohto indexu je zistiť, či a nakoľko daná položka má rozlišovaciu schopnosť. Ak by všetci probandi odpovede na položku kladne alebo naopak záporne, tak je jej prítomnosť v inventári úplne zbytočná.

Z inventára vyradíme položky, ktoré majú príliš nízku či vysokú popularitu, pretože na takéto položky odpovedá prevažná väčšina ľudí rovnako a neprináša teda v inventári žiadne nové informácie. Môže nadobúdať hodnoty 0 - 1, podľa odborného konsenzu prijateľné hodnoty leží medzi 0,1 - 0,9.

Korelácia s hrubým skóre. Ide o vyradenie položiek, pri ktorých nachádzame len veľmi slabý vzťah s výsledkami ostatných položiek merajúcich rovnaký atribút.

Týmto spôsobom sa opäť zbavíme neefektívnych položiek, ktorých výsledky vychádzajú silne inak ako výsledky ostatných položiek a možno teda predpokladať, že tieto položky nemeria rovnaký psychologický konštrukt ako zvyšok položiek alebo ho merajú nepresne.

Môže nadobúdať hodnoty 0 - 1, podľa odborného konsenzu je prijateľná hodnota od 0,2 vyššie.

Reliabilita

Definícia reliability hovorí, že reliabilita je podiel variability pravých skóre k celkovej variabilite (Urbánek, Denglerová, & Širůček, 2011). Ide o odolnosť testu voči náhodným chybám. Reliabilné testy, dotazníky a inventáre dávajú v čase konzistentné výsledky,

pretože sú skonštruované tak, aby pri ich vyplňovaní vznikalo minimum náhodných chýb.

Rozlišujeme niekoľko typov reliability (uvádzame len tie, ktoré sa týkajú predkladaného inventára):

Test – retest reliability. Ide o poňatie reliability, kde sa za zdroj chyby považuje čokoľvek, čo mení skór dvakrát alebo viackrát meraného atribútu. Základným predpokladom tu je, že osobnosť jedinca sa v čase príliš nemení. Pokiaľ z tohto predpokladu vyjdeme, tak ľahko dôjdeme k tomu, že inventár, ktorý meria osobnosť, by mal dávať vždy veľmi podobné výsledky. Tento typ reliability teda najlepšie zmeriame tým, že dáme inventár na vyplnenie opakovane rovnakej osobe.

Cronbachovo alfa. Ide o štatistický koeficient vyjadrujúci mieru vnútornej konzistencie testu. Vychádza z predpokladu, že položky dotazníka by mali do dostatočne vysokej miery korelovať so svojimi faktormi či s dotazníkom ako celkom. Probandi by mali mať tendenciu na tieto položky odpovedať podobne. Veľmi zjednodušene povedané nám udáva, do akej miery merajú položky dotazníka rovnaký konštrukt.

Podľa odborného konsenzu by táto hodnota mala byť pre inventár celkovo 0,7 a vyššie, v rámci jednotlivých faktorov sú prípustné aj drobné odchýlky smerom nižšie.

Meriame podľa variance jednotlivých položiek a variance celkového hrubého skóre.

Split - half reliability. Ide o ďalšiu formu merania vnútornej konzistencie testu. V tomto prípade sa ale nesnažíme overiť, či majú položky relevantnosť k testu ako celku, ale zisťujeme, či – ak rozdelíme test na dve polovice – tieto polovice spolu korelujú. Opäť tu vychádzame z rovnakého predpokladu ako v prípade výpočtu Cronbachovho alfa; nezávisle od toho, či test rozdelíme na dve polovice, by tieto dve polovice mali merať to isté a ich výsledky by spolu mali silne korelovať.

Split half reliability by mala dosahovať hodnoty 0,7 a vyššie, sú prípustné drobné odchýlky nižšie vzhľadom k nižšiemu počtu položiek vo výpočte.

Meriame rozdelením položiek inventára na dve rovnako veľké polovice podľa rôznych kritérií a vypočítaním sily korelácie medzi výsledkami týchto dvoch polovic.

Validita

Ide o širokú skupinu metrík určujúcich, do akej miery test, dotazník či inventár meria konštrukt, na ktorého meranie bol vytvorený. Zahŕňa aj metriky pre previazanosť s praxou a praktickými výsledkami. Zjednodušene povedané, do akej miery test, dotazník či inventár meria to, čo chceme, aby meral.

Rozlišujeme niekoľko typov validity (uvádzame len tie, ktoré sa týkajú predkladaného inventára):

Konvergentná validita. Pokiaľ škály nášho inventára merajú naozaj konštrukty, ktoré chceme, aby merali, tak by tieto škály mali dávať podobné výsledky ako obdobné škály iných metód, pri ktorých už bolo praxou dokázané, že daný konštrukt naozaj meria.

Meriame silu korelácie medzi výsledkami našej metódy a metódy, ktorej validita bola už preukázaná, ktoré obaja zadáme vyplniť rovnakej osobe. Samozrejme vyberáme na porovnanie inventár, ktorý meria podobný alebo rovnaký konštrukt ako náš inventár.

Diskriminačná validita. Pokiaľ škály nášho inventára merajú naozaj konštrukty, ktoré chceme, aby merali, tak by tieto škály mali dávať rozdielne výsledky oproti rozdielnym škálam iných inventárov.

Meriame porovnaním výsledkov nášho inventára a výsledky iného inventára, ktoré obidva zadáme vyplniť rovnakej osobe.

Na porovnanie používame metódu, ktorá meria úplne odlišný konštrukt, a chceme dokázať, že sú tieto dva konštrukty na sebe nezávislé (napr. osobnostné vlastnosti a schopnosť abstraktného myslenia).

Prediktívna validita. Udáva nám existenciu a silu korelácie medzi výsledkami testu a objektívnymi výsledkami iného hodnotiaceho kritéria (typicky vzťah k pracovnému výkonu, hodnotenie manažérom, výška obratu u obchodných zástupcov a pod.).

Má silný vplyv na využitie nástroja v praxi, preukazuje užitočnosť nástroja pri predpovedi (predikcii) výkonu a výsledkov zamestnanca.

Konkrétne psychometrické charakteristiky PRESS testu

Položková analýza

Pri všeobecne prijímanom kritériu obtiažnosti položiek medzi 0,1 - 0,9 obstáli všetky položky. Podrobne vid' tabuľka:

Obtiažnosť položiek											
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
0.56	0.80	0.57	0.23	0.77	0.82	0.75	0.53	0.68	0.57	0.90	0.48
13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
0.81	0.53	0.90	0.70	0.73	0.57	0.54	0.24	0.86	0.59	0.15	0.56

Korelácia s hrubým skóre

Vzhľadom rozdelenie tohto inventára na faktory, ktoré sú na sebe relatívne nezávislé, sme použili koreláciu položiek s celkovým hrubým skóre. Všetky položky daného faktora by s ním mali korelovať so silou 0,2 a vyššou. Nižšie vidíme, že v tejto časti položkovej analýzy neobstála iba jediná položka:

Korelácia s HS											
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
0.27	0.29	0.45	0.33	0.20	0.30	0.42	0.42	0.30	0.27	0.31	0.37
13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
0.25	0.40	0.28	0.41	0.47	0.38	0.49	0.41	0.18	0.48	0.30	0.45

Reliabilita

Cronbachovo alfa

- ✓ Pri testoch by táto hodnota mala byť celkovo 0,7 a vyššia.
- ✓ Celkovo vychádza Cronbachovo alfa pre tento test 0.80.

Split – half reliabilita

- ✓ Pri testoch by táto hodnota mala byť tiež celkovo 0,7 a vyššie.
- ✓ V našom prípade bola split-half reliabilita počítaná rozdelením testu na dve časti. Následne bol použitý Spearman-Brownov vzorec, pomocou ktorého sme odhadli reliabilitu testu v pôvodnej dĺžke.
- ✓ Celkovo vychádza Split-half pre tento test 0.78.

Týmito dvoma hlavnými psychometrickými charakteristikami zakončujeme manuál pre PRESS test. Pokiaľ by ste mali k metóde akékoľvek otázky, neváhajte nás prosím kontaktovať na info@tcconline.cz