

SEZNAM VALIDIZAČNÍCH STUDIÍ V ČASE

PŘEHLED JEDNOTLIVÝCH METOD V ČASE

V průběhu celého vývoje psychometrie WORKtest, byly prováděny nejrůznější studie pro standardizaci metody WORKtest. V níže popisaném uvádíme souhrnný přehled podle jednotlivých let pro vybrané druhy studií. Nadále se na studiích pracuje.

2009, 2011

V období 2009 a 2011 byla zjišťována spolehlivost výsledků WORKtestu[®] v rámci zkoumání test-retestové reliability (**intra - rater reliability**). Spolehlivost testovali jsme pro 300 stupnic 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 přes 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 metody WORKtestu[®] pomocí metody shody (sebe-posuzovatele s WORKtestem[®] a mezi sebe-posuzovatelem a posuzovateli navzájem). Validizace byla provedena pro výsledky diagnostiky WORKtestu[®], které byly využity pro sestavení kompetenčních modelů a obsahovaly 245 kritérií na vzorku 79 lidí který pracovali v jedné organizaci.

Výsledkem je, že průměrná shoda skupiny všech hodnotitelů se shodovaly 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 vzájemně spolu 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

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 skutečným. 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 byl průzkum, který ukázal, že nejvíce inklinující k rizikového 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

Psycho lingvistické 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 sémantické univerzální asociací obrázků.

Vzorek studie se skládá z 8072 respondentů. Celkový počet slovních asociací je 50090. Poté, co jsme udělali kategorizaci slovních asociací, dostali jsem validní slovní asociace popisy každého tvaru z testu a mohli je porovnat s popisy tvarů, které jsme na začátku udělali s odborníky. Zpráva čítá 229 standardních stránek a slouží pro vnitřní potřebu a použití při standardizaci WORKtestu a vytváření nových profilů či auditu.

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

2016

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 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, 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, kolegiální, nestranností, ohleduplností a přátelskostí, schopností koučování.

Humanitně zaměření jedince také dokážou lépe argumentovat. Položky Emocionální zralost a Věcná a konstruktivní komunikace nevykazují signifikantní rozdíly.

Výsledkem je, že studie prokázala to, že postižení tohoto profilu výsledků se jeví jako dostatečně validní pro předvídaní těch, kteří ovládají schopnosti a dovednosti signifikantní pro výkon pomáhajících profesí.

2017

1. Shluková analýza. V této studii jsme analyzovali údaje WORKtestu, testu SPARO a testu D-2 u 214 řidičů (profesionální, vybodovaný 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, co poukazuje na schopnost testu rozlišovat mezi problémových řidičů.

Shluk 1 lze interpretovat jako Psychická a emoční stabilita, odolnost a zralost. Shluk 2 popisují integrované osobnost. Shluk 3 popisují zvláštnosti chování problémových řidičů z Agresivity. Shluk 4 se týká Abnormální osobnosti problémových řidičů. Shluk 5 poukazuje na zvláštnosti chování Lehkomyšlnou totožnosti řidiče.

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

2. Audit bezpečnosti a rizikových faktorů u řidičů (N = 214). [Plánovaný výzkum pro rok 2017-2018 je 700 respondentů. Výzkum probíhá.](#)

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, Lehkomyšlnost 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. Rizikové faktory Impulzivita, Intenzivní prožívání a záliba v adrenalinu, Spoléhání na náhodu nedbalost a Tendence předvádět s únavovým syndromem a pocitem vyhoření. Lze tedy vyvodit příznačnou odlišnost rizikových řidičů od profesionálních ve výše vyjmenovaných položkách, což jsou právě rizika, kvůli kterým řidiči ztrácí svá řidičská oprávnění.

Výsledkem je, že schopnost WORKtestu umožňuje rozlišovat rizikové řidiče od profesionálních.

3. V současné době proběhlo nastavení stupnic Auditů Worktest SPARO. Aplikace námi vyvinutých algoritmů umožňuje dosáhnout korelace mezi položkami v Auditě Worktest SPARO a testem SPARO, která je 0,56–0,98.

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

4. V rámci studie byli rozšířené popisy tvarů, které jsou zahrnuty v testu. Do popisu byly přidány významné korelace s testy MMPI–2, d2–R, SPARO a Test apercpece ruky. Závěrem lze konstatovat možnost vytváření nových profilů či auditu na základě spojení výše uvedených metodik.

5. Audit WORKtest – Partnerský vztahy. 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 silné a jsou v rozmezí 0,55-0,87; pro studii jsme použili vzorek (N = 12000).

V Praze, říjen 2017, Mgr. Eva Urbanová, autor a Mgr. Viktor Pasnichenko, psychometrik.