UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA

BAKALÁŘSKÉ PREZENČNÍ STUDIUM

2012–2015

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Aneta Stašíková

Psychodiagnostika v praxi

Praha 2015

Vedoucí bakalářské práce: PhDr. Jan Mattioli, Ph.D.

JAN AMOS KOMENSKY UNIVERSITY PRAGUE

BACHELOR FULL-TIME STUDIES

2012-2015

BACHELOR THESIS

Aneta Stašíková

Psychodiagnostics in practice

Prague 2015

The bachelor Thesis Work Supervisor: PhDr. Jan Mattioli, Ph.D.

Prohlášení

Prohlašuji, že předložená bakalářská práce je mým původním autorským dílem, které jsem vypracovala samostatně. Veškerou literaturu a další zdroje, z nichž jsem při zpracování čerpala, v práci řádně cituji a jsou uvedeny v seznamu použitých zdrojů.

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v univerzitní knihovně.

V Praze dne 6. 3. 2015 *Aneta Stašíková .....*

Poděkování

Chtěla bych poděkovat panu PhDr. Janu Mattioli, Ph.D. za trpělivost a vedení mé bakalářské práce.

Anotace

V bakalářské práci se zabýváme psychodiagnostikou v praxi. Rozebíráme obsah, metody a možnosti jejího využití pro osobní i firemní potřebu. Práce je teoretická a je zaměřena na potřeby testování dospělých osob. V úvodní části vymezujeme pojem psychodiagnostika. Práce se zabývá etickým hlediskem psychodiagnostiky a jejím vývojovým trendem. Je zohledněna důležitost účastníků testování, jejich role a očekávaná náplň práce. V další části práce se zaměřujeme na online testování, kde zvažujeme jeho klady a nedostatky. Na závěr probíráme personalistickou činnost, která je znázorněna na konkrétním příkladu firmy HILL International. Tato společnost se zabývá online testováním a psychodiagnostikou. V bakalářské práci se dále seznamujeme s klasifikací jednotlivých metod a konkrétně s jejich významnými testy. Zaměřujeme se na nutnost zohlednění etické stránky testů a jejich úroveň standardizace. Závěr práce je věnován budoucnosti psychodiagnostiky a jejím aktuálním vývojovým pokrokem v online testování.

Klíčové pojmy

Etické zásady, klinické metody, online testování, pozorování, psychodiagnostika, rozhovor, testové metody, testy inteligence, standardizace, vlastnosti testů.

Annotation

The bachelor thesis deals with psychological assessment in practice. We discuss the content, method and its potential use for personal and business needs. The work is theoretical and focuses on the testing needs of adults. The first part defines the concept of psychological assessment. The work deals with the ethical aspect of Psychodiagnostics and its development trend. It reflected the importance of participants testing their expected role and job description. In the next section we focus on online testing, where we consider its strengths and weaknesses. Finally we discuss Personnel activity, which is shown in the specific example the company HILL International. This company is engaged in online testing and psychodiagnostics. In bachelor thesis we further get to know about the classification particular methods and specifically about their significant tests. We focus on the necessity of taking into account the ethical aspects of the tests and their level of standardization. The final part is about future Psychodiagnostics and its current development progress in online testing.

Key words

Clinical methods, ethical principles, intelligence tests, interviews, observations, online test, properties tests, psychodiagnostics, standardization, testing methods.

OBSAH

ÚVOD ... **8**
1 PSYCHODIAGNOSTIKA ... **10**
2 HISTORIE PSYCHODIAGNOSTIKY ... **11**
3 ETICKÉ ZÁSADY DIAGNOSTICKÉHO PROCESU ... **13**
4 DEFINICE POJMU TEST ... **14**
4.1 Vlastnosti testů ... 15
4.1.1 Standardizace ... 16
5 PSYCHODIAGNOSTICKÁ METODA ... **20**
6 KLINICKÉ METODY ... **21**
6.1 Pozorování ... 22
6.2 Rozhovor ... 23
6.2.1 Formování otázek ... 25
6.2.2 Fáze rozhovoru ... 25
6.2.3 Techniky vedení rozhovoru ... 26
6.3 Analýza výkonů a výtvorů ... 27
7 TESTOVÉ METODY ... **28**
7.1 Testy osobnosti ... 28
7.2 Výkonové testy ... 32
8 TESTY INTELIGENCE ... **34**
8.1 Jednodimenzionální testy inteligence ... 35
8.2 Komplexní testy inteligence ... 36
9 PROCES PSYCHOLOGICKÉHO VYŠETŘENÍ ... **39**
10 UŽITÍ PSYCHODIAGNOSTIKY V PRAXI ... **40**
11 TESTOVÁNÍ VE FIREMNÍM PROSTŘEDÍ ... **41**
12 PROCES VÝBĚROVÉHO ŘÍZENÍ S VYUŽITÍM DIAGNOSTIKY ... **44**
13 POČÍTAČOVÉ A INTERNETOVÉ TESTOVÁNÍ ... **47**
14 PSYCHODIAGNOSTIKA ONLINE ... **49**
15 SHRNUTÍ ONLINE PSYCHODIAGNOSTIKY ... **52**
ZÁVĚR ... **53**
SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ ... **55**
SEZNAM TABULEK A GRAFŮ ... **58**
SEZNAM PŘÍLOH ... **59**

ÚVOD

Bakalářská práce pojednává o psychodiagnostice, díky které můžeme měřit duševní vlastnosti a stavy v rámci populace i jedince. Práce obsahuje a vysvětluje teoretické a metodologické poznatky. Vzhledem k tomu, že autorku již samotný název „psychodiagnostika“ zaujal, rozhodla zvolit si práci právě na toto téma. Práce je teoretického charakteru a je zaměřena na testování především dospělých osob. V úvodní části je vymezen pojem psychodiagnostika její cíle a činnost. Krátce jsou zmíněny důležité historické mezníky vývoje a nástin situace v českém prostředí. Dále se věnujeme zohlednění etického hlediska, které se týká ochrany a práce se získanými daty. Jedním ze základních pojmů, se kterým je možné se v oblasti diagnostiky setkat, je test. Pro určení kvality testového materiálu je nezbytné obsáhnout jednotlivé vlastnosti testů. Momentální množství psychodiagnostických metod ve světě je natolik široké, že není možné se věnovat v práci všem. Dle osobního uvážení autorky byly vybrány takové metody, které se běžně využívají v praxi, a setkáme se s nimi například v personální oblasti.

Podle konkrétního cíle zkoumání je zvolena vhodná diagnostická metoda. Jednotlivé diagnostické nástroje lze klasifikovat dle jejich zaměření na klinické a testové. Bližší klasifikace jednotlivých metod a jejich podrobný popis je také obsahem práce. Správné užití nástrojů vede k úspěšnému výstupu a pomáhá osvětlit klientovi jeho potenciál a odhaluje individuální charakteristiky i případné odchylky od populační normy. Samostatným tématem jsou pak testy inteligence, které prověřují míru rozumových schopností. Vedení diagnostického šetření klade velký důraz na psychologovi odborné znalosti, zkušenosti a schopnost empatie. Diagnostiku by měla provádět pouze kompetentní osoba, tedy psycholog, případně u personální diagnostiky proškolený personalista nebo manažer. V neposlední řadě se v bakalářské práci zabýváme personalistickou činností, kde se diagnostika v praxi běžně užívá.

V závěrečné části na tuto problematiku navazujeme kapitolou online testování, které je v současnosti hodně probíraným tématem. Zhodnotíme jeho klady i úskalí a blíže se podíváme na konkrétní příklad nabízených psychodiagnostických služeb u specifikované firmy HILL International.

Cílem práce je analýza dosavadních poznatků z této dynamicky se rozvíjející oblasti a popis a využitelnost jednotlivých klasifikovaných metod. Dále upozornění na často neodborné zacházení a chybnou interpretaci výsledků, která vede ke zkreslení informací o vyšetřovaném a může ho poškodit. Posledním záměrem je seznámení se se stále zdokonalující se počítačovou diagnostikou, která vytlačuje tradiční testování ve formě tužka papír. Celou práci uzavírá seznam příloh, které obsahují názorné příklady zmíněných testů a testové ukázky, společnosti HILL International.

1 PSYCHODIAGNOSTIKA

„Psychodiagnostika je speciální aplikovaná psychologická disciplína (Svoboda a kol., 2013, s. 15)," která je zaměřená na měření duševních vlastností a stavů, případně dalších zvláštností jedince. Vychází především z diferenciální psychologie a psychologie osobnosti. Metody měření se používají za účelem prognózy, diagnózy a výzkumu. Diagnostická činnost je tvořena souhrnem úkonů, postupů a technik, umožňujících stanovit diagnózu psychického stavu, míru intelektu a potenciálu člověka, dle konkrétního cíle. (Svoboda a kol., 2013 s. 15) Pro zajištění kvalitního výstupu psychodiagnostiky, používáme licencované psychologické testy, které jsou vydány kvalifikovanými psychologickými institucemi.

Cílem psychologické diagnostiky je:

a) Určení psychického stupně vývoje jedince vzhledem k průměrnému kvocientu populace.

b) Prognóza vývoje.

c) Zjištění individuálních zvláštností a odchylek od normy populace.

Diagnostická činnost

Dle Šnýdrové (2008, s. 86) diagnóza v psychologii zjišťuje a rozpoznává úrovně a kvality individuálních zvláštností klienta a to staticky i v jejím vývoji. Z hlediska obsahu je tedy možné dělit diagnózu na statickou (popisující současný stav) a dynamickou (postihuje jevy ve vztazích a ve vývoji). Vytváření diagnózy zahrnuje zjištění všech důležitých informací z dostupných zdrojů.

Samotný diagnostický proces poté postupuje od souboru podnětů k sledovaným reakcím (tj. ke vzorku chování) *„a od reakcí k vlastnostem osobnosti nebo celkovému chování*". (Svoboda a kol., 2013, s. 15) První část tedy metoda reakce je tvořena pozorováním a měřením. Získaná data o vlastnostech osobnosti jsou následně interpretována a podrobena hodnocení.

2 HISTORIE PSYCHODIAGNOSTIKY

První historicky písemné zmínky o testování nalezneme již před více než 3000 lety. Například v Číně uchazeči o úřednickou službu museli prokazovat úspěšnost ve zkouškách v oblasti psaní, hudby, jezdeckého umění, aritmetiky a etiky. Systematické testování psychických a fyzických dovedností bylo hojně využíváno také v Řecku.

Další historický příklad testování se objevuje na evropských univerzitách. První známé testování probíhalo v Boloni roku 1219, kde se začaly používat ústní zkoušky. Přibližně o 300 let později převzal jezuitský řád formu ústního zkoušení a roku 1599 dokonce vydal i formální pravidla pro písemné zkoušky. V 19. století se stalo běžnou praxí používat písemné zkoušky i pro udělování univerzitních titulů. (Svoboda a kol., 2013, s. 17)

Od počátku 20. století se experimentální psychologové jako Cattel, Pearson, Galton podíleli na vývoji konstrukcí a evaluaci psychologických testů. Samotný pojem test poprvé použil v roce 1890 psycholog James McKeen Cattel. Označil jím tak *„soubor psychologických zkoušek, které měly za úkol zkoumat individuální rozdíly“* mezi studenty. (Svoboda a kol., 2013, s. 17)

První oblasti, kde se testování regulérně zavádělo, bylo poradenství a školství. V roce 1905 Binet a Simon vytvořili praktické testy pro změření *„intelektuální úrovně dětí školního věku*.“ (Svoboda, Humpolíček, Šnorek, 2013, s. 18) K dalšímu rozšíření testování došlo za druhé světové války. Vznikaly známé testy Army alfa, Army beta za účelem testování amerických vojáků. Později na ně navázal test (ASVAB) Armed Services Vocational Aptitude zaměřený na měření více schopností. Vývoj po roce 1945 je charakterizován výzkumem a vznikem metod, které jsou zpracovány v souladu s normalizační tendencí. Teorie představující moderní psychologické testování se vyznačuje zaváděním počítačového adaptivního testování (CAT[1]).

V samostatném Československu se psychologickou diagnostikou zabýval Československý ústav práce a Sociodiagnostický ústav. Přední osobnosti v této oblasti byli například C. Stejskal, J. Váňa, K. Tříska. K zásadnímu útlumu v psychodiagnostice došlo po roce 1948. Používaly se neodborné překlady a standardizované normy byly

[1] Jde o metodu adaptivního testování, při které se výběr testovacích úloh přizpůsobuje potřebám klienta.

v lepším případě přejaté z ciziny. Po založení podniku Psychodiagnostické a didaktické testy v Bratislavě v roce 1967 došlo k obratu. Začaly být vydávány odborné testy mezinárodního věhlasu, například Ravenovy progresivní matrice (viz kapitola 8.1 Jednodimenzionální testy inteligence).

Po roce 1989 se otevřely možnosti přístupu k metodám a testům ze zahraničí. Mezníkem byl rok 2000, ve kterém bylo zřízeno vydavatelství Hogrefe – Testcentrum v Praze. Testcentrum uvádí na trh řadu přeložených metod s psychometrickými údaji naší populace. Např. Wechslerův test inteligence WAIS-R.

Na přelomu 20. a 21. století vznikají v Československu stále častější pokusy o využití výpočetní techniky v psychodiagnostice. Bylo založeno centrum pro výzkum mentálního zdraví, kde se využívala počítačová verze Ravenových, Eysenckových a Cattellových testů. (Svoboda, 1999).

Ve 21. století vzniká společnost CASSYS Psychodiagnostika, která rozšiřuje dosavadní nabídku o možnost moderního počítačového testování. Současný stav psychologické diagnostiky v České republice se může pyšnit značným rozšířením do společenské praxe. Diagnostika je pevně zakotvena ve zdravotnictví, poradenství, školství ale i ve výrobní sféře, službách, dopravě armádě, sportu apod. (Svoboda a kol., 2013, s. 17-20)

3 ETICKÉ ZÁSADY DIAGNOSTICKÉHO PROCESU

Etika ochrany dat a práce s informacemi v psychodiagnostickém výzkumu jsou konkrétně stanoveny. Při sběru osobních dat a publikování je důležité zajištění anonymity tak, aby byla znemožněna zpětná identifikace testovaných subjektů. Subjekt musí dát výslovný souhlas k analýze údajů před zahájením sběru dat. Souhlas musí poskytnout případně také příslušné instituce (škola, podnik). (Svoboda a kol., 2013, s. 27)

Obecně lze říci, že etická zásada je závazná norma chování a jednání. Cílem zásad a norem je chránit psychodiagnostické metody před zneužitím neodborníky a populaci před nevhodnou interpretací testů. Dle zásad Československé psychologické společnosti, mohou psychodiagnostické metody používat jen psychologové, kteří absolvovali jednooborovou psychologii magisterského studia. Psycholog musí respektovat etický kodex a etické zásady společnosti a je povinen zachovat mlčenlivost o získaných a citlivých datech klienta. Psycholog člověka nehodnotí, ale pouze poskytuje objektivní informace o jeho osobnosti. (Lucie Šmahelová, online, cit. 2015-01-02)

Etický rozměr se promítá do způsobu prezentování jednotlivých metod, získávání a interpretace citlivých dat. Práce s důvěrnými daty se odráží také v legislativě, např. v zákonu o ochraně osobních údajů. (Zákon č. 101/2000 Sb.)

Oblast sjednocení etických principů a pravidel týkající se psychologické činnosti je podrobně shrnutá v etickém kodexu Americké psychologické asociace. V České republice v roce 2010 byl vydán překlad Evropské federace psychologických asociací (EFPA) pod názvem Etika pro evropské psychology.

4 DEFINICE POJMU TEST

Jak již bylo řečeno, v druhé kapitole Historie diagnostiky pojem test poprvé použil v roce 1890 psycholog James McKeen Cattel. Přestože intuitivně víme, co je obsahem testování, pro bližší pochopení je správné tento pojem objasnit. Test lze vymezit, jako zkoušku schopností, dovedností a znalostí. Pro potřeby psychodiagnostiky je test složen ze struktury mentálních schopností a to neverbálního, verbálního, ale i emocionálního charakteru.

Kvalitní test je standardizovaný a má vytvořený systém norem pro různé věkové skupiny. Má jasný způsob vyhodnocení a výsledky testů se odvíjejí od počtu správných odpovědí. (Evangelu, Neubauer, 2014, s. 37)

V rámci ochrany dat nelze testy veřejně publikovat ani umísťovat na internet. Není možno je zasílat poštou ani elektronicky. V globálním měřítku se vydáváním testů zabývá Mezinárodní komise pro testy (ITC). Cílem komise je podpora efektivního testování a vyhodnocování vzdělávacích a psychologických metod. (Psychologie, elektronický časopis ČMPS, online, cit. 2015-02-02)

Testování se potýká s etickými problémy, které nelze opomenout. Pozornost je nutné věnovat především přístupu autorů testů, nesoucích zodpovědnost za kriteria měření. Dále uživatelům testů, zabývajících se administrací testování, distributorům testů a zkoumaným osobám.

Autoři testů

Psychodiagnostická metoda obsahuje soustavu podnětů, otázek, úkolů a situací, vyvolávající projevy typických znaků, které blíže charakterizují zkoumaný subjekt. Aby psychodiagnostický test byl vhodný k užívání, musí splňovat metodologické požadavky, jako je objektivita, standardizace a reliabilita. Práce s psychodiagnostickými metodami je tedy náročná na splnění kriterií, s nimiž musí být obeznámeni také jejich uživatelé.

Uživatelé testů

Uživateli testů jsou především akreditovaní psychologové. V běžné praxi, ale dochází k tomu, že testy používají i nepsychologové. U nekompetentního uživatele, pak může docházet k opomenutí hlediska adaptace testů na domácí prostředí a výsledky pak mohou být zavádějící.

Distributoři testů

V této problematice dochází ke střetu odborných kritérii a ekonomických hledisek. Obecně vydavatel není oprávněn rozhodovat o tom, kdo smí pracovat s diagnostickými metodami. Situace není vyjasněná ani v České republice. Jsou zde oficiální vydavatelé jako je například Hogrefe – Testcentrum, ale také neurčitý počet nekontrolovaných editorů. V České republice není právně ošetřena ochrana testů. (Svoboda a kol., 2013, s. 23-26) Dle autorčina názoru je třeba této oblasti věnovat pozornost, aby ochrana testů byla zachována a nedošlo tak k znehodnocení jejich použitelnosti.

Testovaní jedinci

Při psychologickém vyšetření je důležité eliminovat nadměrnou zátěž testovaných osob nadměrným počtem použitých metod. Zamezit sběru dat, která přesahují legitimní požadavky, zohlednit souhlas subjektů s testováním a zvolit vhodný způsob sdělení výsledků. Práva a povinnosti testovaných osob mají na starosti standardy pro pedagogické testování a psychologické testování. Všechny osoby musí být testovány za stejných podmínek. Mají právo být informovány o obsahu a záměru použitého testu a případných důsledcích při neochotě spolupracovat. Účastník může kdykoliv průběh testování přerušit. (Svoboda a kol., 2013, s. 26) Dle zákona má být klient informován o závěrech vyšetření. Mohou však nastat situace, kdy klientovi může spíše uškodit obeznámení o jeho stavu.

4.1 Vlastnosti testů

Charakteristika vlastností diagnostických testů se vyjadřuje podle celé řady kritérií, které je odlišují od zavádějících a neodborně zpracovaných testů. (Univerzita Karlova v Praze, Fakulta tělesné výchovy a sportu, online, cit. 2015-02-12) Aby mohl diagnostik adekvátně posoudit kvalitu měřícího nástroje, musí znát jeho psychometrické vlastnosti. Prvním kritériem je dodržení objektivity, která zkoumá, jestli lidé se stejnou mentální úrovní dosáhnou v identickém testu totožného výsledku. S objektivitou úzce souvisí pojmy validita a realibilita (viz kapitola 4.1.1). Dále není možné opomenout proces standardizace, který ověřuje celkovou důvěryhodnost testu.

Při jakémkoliv měření je důležité zohlednit možnost chyby. V psychologii obecně je měření založeno na porovnávání vlastností (např. vlastnosti osobnosti) s dalším nástrojem měření (např. dotazníku). Jde tzv. o nepřímé měření, které se liší od přímého pomocí různých znaků.

Chyby v psychologickém měření

1. Systematické chyby – odchýlení od pravdivého výsledku na základě nepřímosti měření.
2. Nesystematické chyby – při opakovaní stejného měření vychází odlišné hodnoty.
3. Interpretační chyby – dochází k nim při nedodržení interpretace dané měřícím nástrojem.
4. Osobní chyby – jde o chyby vzniklé individuální interpretací.

Kvalita diagnostické metody je určena standardy, které jsou zakotveny v odborných asociacích a vědeckých radách (např. American Educational Research Association). Pro minimalizaci chyb se používá tzv. hrubé skóre. Jde o normativní měření, jehož výsledkem jsou normy. Postup, který se používá při vytváření norem, se nazývá standardizace.

4.1.1 Standardizace

Jde o souhrnné označení pro stanovení norem. Standardizace má za úkol prověřit celkovou administraci a zpracování jednotlivých části testu. V užším slova smyslu se používá pojem normalizace. Normalizace umožňuje porovnání jednotlivých výsledků *„s normami získanými při šetření velkého reprezentativního vzorku“*. (Svoboda, a kol., 2013, s. 42) Stanovení normy se odvíjí od průměrného výkonu a reakcí populace. Výsledné výkony tzv. hrubé skóry[2] pak lze porovnat s populační normou, převedením na standardní[3] a vážené skóry[4]. Typickým příkladem jsou percentily, které bývají pro lepší orientaci seskupovány do stupňů. Pomocí percentil můžeme porovnat kolik procent populace je v daném kriteriu horší nebo lepší než testovaná osoba (viz tabulka 1).

[2] Přímý výsledek z testu bez jakékoliv dalších úprav přepočítávání.
[3] Standardní skór se vypočítá z hrubého skóru pomocí standardního vzorce, např. pro výpočet IQ.
[4] Vážené skóre je dále upraveno podle dalších požadovaných znaků, např. věk, pohlaví, vzdělání atd.

Tabulka 1: Ravenův test inteligence

Stupeň	**Název**	**Umístění**
I.	superiorní inteligence	skór vyšší než 95. percentil populace příslušné věkové skupiny
II.	nadprůměrná inteligence	rozmezí 75. - 95. percentil
III.	průměrná inteligence	25. - 75. percentil
IV.	podprůměrná inteligence	5. - 25. percentil
VI.	intelektuálně defektní	dosažené skóre nižší než 5. percentil

Zdroj: Svoboda, a kol., 2013, s. 43

Dalším používaným typem normalizačních výsledků je deviační inteligenční kvocient, který měří, jak si jedinec stojí v rámci věkově stejného populačního průměru. Deviační inteligenční kvocient se objevuje například ve Wechslerových testech inteligence. Nemusí zohledňovat nerovnoměrnost psychického vývoje jedinců a je tak praktičtější než klasický Sternův vývojový IQ[5].

Výstupem celého standardizačního procesu je formálně správná a normativně upravená psychodiagnostická metoda. Psychodiagnostická metoda je tvořena několika náležitostmi. Obsahuje testové sešity, záznamové archy s klíči, uživatelskou příručku pro administrátora a respondenta a další technické a empirické informace k metodě. Pokud to metoda vyžaduje, jsou její součástí i další testové pomůcky (např. kostky). (Svoboda a kol., 2013, s. 43-44)

Objektivita

Za objektivní test lze označit takovou metodu, jejíž výsledky nejsou závislé na vlivu zadávajícího. Optimální situace nastává při výkonových testech, kdy výsledky testů se hodnotí podle měřitelných kritérií (např. jen jedna odpověď je správná). Obtížněji se klasifikují testy osobnosti, kde není možné konkrétně určit co je „správné“

[5] Americký psycholog, který zavedl pojem IQ. Inteligenční kvocient definoval jako podíl mentálního a biologického věku. (IQ, online, cit. 2015-02-12)

a „chybné“. Podmínky k testování musí být pro všechny zúčastněné stejné tak, aby se eliminovala možnost zkreslení výsledků. Zajistit vysokou míru objektivity je možné například pomocí technických zařízení, kdy je vyloučeno selhání lidského faktoru. (Evangelu, 2009, s. 26)

Validita

Validita znázorňuje, do jaké míry je test platný, a měří to, co požadujeme (vlastnost, dovednost). Při konstrukci metod je tak velmi důležité přesně definovat kritéria měření. Pokud autor testu neopomene zohlednit jednotlivé typy validity, vytvoří metodu s dobrou vypovídající hodnotou. Ve své práci zmiňuji dělení podle Ester Evangelu (2014, s. 63-64) doplněné o pojetí Mojmíra Svobody. (2013, s. 48)

Typy validity:

1. **Obsahová validita –** zaměřuje se na cíl zkoumání, zda měří to co skutečně má.
2. **Výběrová validita** – poukazuje na adekvátnost výběru vzhledem k nadefinovaným atributům. Využívá se ve výkonových testech a je založena na posudcích více odborníků.
3. **Paralelní validita** – zjišťuje, jak moc test dokáže odhalit současný stav.
4. **Prediktivní validita** – posuzuje shodu mezi výsledkem a skutečným chováním respondenta po určeném časovém úseku. Udává, do jaké míry lze úspěšně predikovat stav na základě daného testu.
5. **Ekologická validita** – je důležitá pro práci personalisty. Ukazuje využitelnost informací v profesní oblasti.
6. **Inkrementální validita** – se užívá při nutnosti použití baterie testů nebo různých metod za účelem zpřesnění výsledků.

V souvislosti s testem samotným je kromě validity u řad psychodiagnostických metod nepostradatelný i examinátor. Například u projekčních metod a rozhovoru, je validita úměrná profesionalitě vyšetřujícího. Subjektivní vyhodnocení a interpretace může míru spolehlivosti testu rovněž ovlivnit. Je tedy vhodné pro potvrzení správnosti měření, v psychodiagnostické praxi využít více metod.

Reliabilita

Zatímco pomocí validity zjišťujeme, co skutečně měříme, reliabilita nám vypovídá o přesnosti měření. Reliabilita poskytne informace o tom, jak moc je případná metoda zatížená chybou. Nejsnadněji míru spolehlivosti zjistíme tak, že provedeme opakované měření stejného testu. Výsledná hodnota je vyjádřena číslem, které se pohybuje v hodnotách 0-1. Čím je číslo vyšší, tím přesnější a bezchybnější měření je. Na odhad přesnosti testu má vliv řada činitelů jako je délka testu, složení populace, postoj testovaných k testu atd. (Evangelu, Neubauer, 2014, s. 64-65)

5 PSYCHODIAGNOSTICKÁ METODA

V psychodiagnostické praxi můžeme k měření využít hned několik diagnostických nástrojů. Některé metody lze používat samostatně jiné v tzv. bateriích[6]. Psychodiagnostická metoda je postup, který vede ke stanovení psychologické diagnózy. Nelze každou psychodiagnostickou metodu nazvat testem, poněvadž jde o soustavu podnětů (úkolů, otázek, situací) jimiž vymezujeme podmínky pro sledované chování vyšetřované osoby. Chování je měřeno a následně jsou interpretovány zvláštnosti příslušných procesů a stavů.

Všeobecným kritériem pro rozdělení metod může být počet účastníků. Tzv. individuální metody vyžadují práci „tváři v tvář“, které umožňují se plně zaměřit na vyšetřovaného jedince a reagovat na vývoj situace. Do skupinových metod řadíme takové nástroje, které bez snížení kvality pokryjí větší počet účastníků např. týmové diskuze, prezentace. (Evangelu, Neubauer, 2014, s. 36) Nejrozšířenější klasifikací, ale zůstává dělení na klinické a testové metody (viz příloha A).

Diagnostické postupy

1. Klinický přístup – není vázán přísnými pravidly, nemá neměnný základ, je pružný a lépe umožní poznat konkrétní případ. První psychologická klinika byla založena Lightnerem Witmerem roku 1896 na Pensylvánské univerzitě.

2. Testové metody – používají normovaný způsob vyšetření, všechny zkoumané osoby jsou vystaveny stejným podnětům za stejných podmínek. Odpovědi jsou měřeny předepsaným způsobem a jednotně jsou vyhodnoceny.

[6] Souhrn více metod podle logického klíče. (Evangelu, Neubauer, 2014, s. 26)

6 KLINICKÉ METODY

Jde o nestandardní postupy, které nelze podložit psychometrickým měřením. Jsou orientovány na konkrétní osobu její komplexnost a jedinečnost. Při práci s klinickými metodami dochází k přirozenému kontaktu mezi psychologem a klientem. Během vyšetření si psycholog vytváří celkový pohled na jedince. Naopak u testových metod se zaměřuje spíše na jednotlivé stránky osobnosti. (Svoboda a kol., 2013, s. 61)

Klinické metody postihují jevy z oblasti motivace, životného stylu a zkoumají spojitost aktuálního stavu s minulostí. Mezi základní klinické metody se řadí anamnéza, pozorování, rozhovor a analýza spontánních produktů. (Šnýdrová, 2008, s. 88)

Anamnéza

Anamnéza je souhrn informací o životní historii probanda. Zahrnuje data psychologického (vztahy, temperament), biologického (pohlavní znaky, zdravotní údaje) a sociologického (materiální zabezpečení) charakteru. Cílem anamnézy je zjištění trvalejších vlastností klienta, jeho navyklých vzorců chování a prožití důležitých vývojových momentů, které utvářely jeho osobnost do současného stavu. Rozsah a průběh vyšetření je stanoven dle konkrétního cíle. Záznam vzniká pomocí písemného dotazování a řízeného rozhovoru. Míra řízení v rozhovoru je proměnná. Je vhodné, aby rozhovor působil volně a nenuceně.

U získaných dat je potřeba rozlišovat fakta (datum narození, vystudovaná škola, zaměstnání) od subjektivních interpretací (raná minulost jedince, vynechání informací). Spolehlivost dat se odvíjí od mentálních, percepčních a paměťových schopností klienta. Při snímání anamnézy hrají důležitou roli faktory zaručení diskrétnosti, důvěra klienta a empatie pro klientovy problémy. Diagnostik se při rozhovoru zaměřuje nejen na slovní odpovědi, ale i na doprovodný neverbální projev. (Šnýdrová, 2008, s. 88)

Psychologická anamnéza zkoumá vliv nukleární rodiny na jedince. Míru citových podnětů z dětství a další vývoj sociálních a sexuálních vztahů. Zabývá se pracovním vývojem klienta jeho spokojeností s profesí a změnami při volbě nového zaměstnání.

Případně řeší vzniklé konflikty na pracovišti. V neposlední řadě také sleduje klientovu hodnotovou orientaci a existenci abnormních patických jevů. Podle zájmu oblasti lze anamnézu rozdělit na:

1. Rodinná anamnéza – celkové poměry v rodině klienta.

2. Osobní anamnéza – vztahuje se bezprostředně k jedinci

a) autoanamnéza – zdrojem informací je klient

b) heteroanamnéza – zdrojem informací je klientovo okolí

3. Medicínská anamnéza – je zaměřena na patologické jevy a zdravotní stav.

4. Psychologická anamnéza – sleduje vývoj člověka jako celek. (Svoboda a kol., 2013, s. 86)

6.1 Pozorování

Jde o běžně užívanou metodou v psychodiagnostice. Aby pozorování bylo pokládáno za vědeckou metodu, musí splňovat zásady plánovitosti, přesnosti, objektivity a systematičnosti. Diagnostika využívá dvou způsobu pozorování. Extrospekci, která představuje vnější pozorovatelné chování klienta a introspekci, sebepozorování, kdy jedinec sleduje své vnitřní prožívání, pocity a myšlenky.

Pozorování může být strukturovaného nebo nestrukturovaného charakteru. Nestrukturované pozorování je tzv. příležitostné pozorování, které má pro pozorovatele informativní hodnotu. Bývá náhodné a není předem stanoveno, co bude konkrétně předmětem zkoumání. Proto je otevřeno stále novým podnětům pozorování. Strukturované pozorování je naopak standardizované, má propracovanou soustavou kategorií co je předmětem pozorování a za jakých podmínek. (Šnýdrová, 2008, s. 96-99)

Osoba pozorovatele

Aby pozorovatelé došli při popisu objektu ke stejným výsledkům, je potřeba první vymezit cílený subjekt sledování. Vypozorované údaje nabývají na významu při dosazení do vztahu k teorii nebo konstruktu, tak aby bylo možné je správně interpretovat. Konstrukty jsou tedy hypotetické stavy, znaky a motivy, které objasňují sledované jevy.

Je potřeba vzít v úvahu, že přítomnost pozorovatele může působit na probanda, jako rušivý element a ovlivnit tak průběh testování. Objekt zájmů může mít pocit ohrožení a změnit své chování v souladu s předpokládaným očekáváním. Existují různá opatření, která mají pozorovatele učinit nenápadným. Například částečně skryté pozorování, při kterém je jedinci záměrně uveden fingovaný cíl pozorování (hra s dítětem). Nebo zcela skryté pozorování, kdy vyšetřovatel je pomocí technických prostředků (jednostranné průhledná okna, videokamera) zcela mimo děj. I při zjevném pozorování lze zmírnit rušivé účinky. Pozorovatel by měl působit přátelsky a upřímně se o sledovanou osobu zajímat. Při opakovaném pozorování je vyšetřovaná osoba schopna se postupně adaptovat a přestat sledování své osoby vnímat.

Pozorovatel může ovlivnit výsledek sledování i svou vlastní interpretací, musí mít dobře vyvinuty smyslové orgány a schopnost koncentrace. Být oproštěn od různých patických jevů (alkohol, drogy), které by mohly znehodnotit výsledek. Dále je potřeba mít schopnost vnímat situaci bez předsudků a zaujatostí a pečlivě si vést bezprostřední přesné záznamy. (Šnýdrová, 2008, s. 97-98)

Pozorování je komplexní metodou vhodnou pro individuální práci. Lze pozorovat kdykoliv a není k tomu potřeba zvláštních nástrojů. Na druhé straně může být ovlivněno osobou pozorovatele a je omezeno na zachycení verbálních a motorických projevů. Neumožňuje pozorovat city a nezjišťuje přímo inteligenci jedince. (Svoboda a kol., 2013, s. 75)

6.2 Rozhovor

Metoda rozhovoru patří k náročnému diagnostickému nástroji vyžadujícímu kvalitní přípravu a zkušenosti. Cílem rozhovoru je získat potřebné informace o vnitřním světě klienta (názory, postoje obavy). Diagnostický rozhovor bývá obohacující pro obě strany. Psycholog získává potřebné informace a pro vyšetřovaného, je to dobrá příležitost k lepšímu poznání sebe sama. Ochota respondenta odpovídat se odvíjí od jeho vnitřních pohnutek a motivace.

Forma rozhovoru

Rozhovor je bezprostřední podoba komunikace a kladení otázek. Lze ho vést formou přímou i nepřímou. V přímém rozhovoru je předmětem zájmu sdělený obsah

informace, naopak u nepřímého rozhovoru je kladena pozornost na mimoslovní aspekty výpovědi (způsob vyjadřování).
Průběh a vývoj rozhovoru je v rukách tazatele. Rozhovor je možné vést tak, aby klient v podstatě nepoznal, že je vyšetřován (tzv. larvovaný rozhovor). Nebo naopak může vyvolat stresový rozhovor protikladným působení více examinátorů na koncentraci klienta.

Diagnostický rozhovor je buď zcela neřízený, kdy respondent má volnost výběru tématu nebo naopak nemá možnost volby. Takovýto rozhovor má pevně sestavenou strukturu podle míry jeho řízení. (Šnýdrová, 2008, s. 103)

1. standardizovaný rozhovor – examinátor postupuje podle vymezeného plánu.

2. polostandardizovaný rozhovor – cíl je určen, ale není přesně vymezeno pořadí a formulace otázek.

3. volný rozhovor – prostředky cíle nejsou přesně definovány.

S další možností členění rozhovoru přichází (Andrejevová, 1972). Jejím kritériem dělení je způsob provedení rozhovoru.

1. Panelový rozhovor – opakovaný rozhovor zaměřený na vývoj mínění a názorů za určitou dobu.

2. Skupinový rozhovor – diskuze ve skupinách.

3. Klinický rozhovor – sleduje skryté pohnutky zkoumaného jedince.

4. Ohniskový rozhovor – zjišťování individuálních reakcí osob na různé druhy situací.

5. Nezaměřený rozhovor – přechod mezi terapeutickým užitím a diagnostickou činností.

Dle (Papica, 1974) je možné dělit rozhovor i podle typu navazování vztahu mezi tazatelem a klientem.

1. Měkký rozhovor – vztah osobní sympatie, povzbuzování.

2. Neutrální rozhovor – zachovává neurčité stanovisko.

3. Tvrdý rozhovor – tazatel vystupuje autoritativně.

6.2.1 Formování otázek

Problematikou jak formulovat otázky se zabývá ve svých vědeckých teoriích Kerlinger (1972). Uvádí, že otázka se v první řadě musí vztahovat k problému, který je předmětem zkoumání, má být emocionálně přijatelná, jasná, bez dvojsmyslů a sugesce. Dle formy položené otázky je lze obecně rozdělit na:

1. Otevřené otázky - odpovídající nemá vymezen rozsah odpovědi.

2. Uzavřené otázky – vyžadují pouze souhlas, nesouhlas.

Otázky nám slouží ke sběru cenného diagnostického materiálu. Smyslem rozhovoru je získat velké množství údajů, které budou později podrobeny interpretaci. Proto mají být otázky formulovány tak, aby aktivizovaly respondenta ke konkrétní obsáhlejší odpovědi. Hlavní slovo během rozhovoru má klient, osoba examinátora ustupuje do pozadí a pouze reguluje vývoj rozhovoru požadovaným směrem. Dotazující buď klade otázky přímým způsobem a dotazuje se na konkrétní záležitosti nebo naopak k jádru problémů se dostává postupně. Případně volí projektivní typ otázek, kdy klienta identifikuje s dalšími osobami.

6.2.2 Fáze rozhovoru

Navazování kontaktu

Pro úspěšné naplnění cíle rozhovoru, je potřeba věnovat přípravu jednotlivým fázím, tak abychom v klientovi zbudili pocit důvěry a navodili příjemnou atmosféru. V úvodní fázi, chce být klient ujištěn, že mu je naslouháno a jeho sdělení je pro nás podstatné. Je dobré zvolit techniku přitakávání, kdy dotazovaná osoba vnímá, že má psychologovu plnou pozornost.

Vlastní rozhovor

Cílem dotazujícího je získat maximum relevantních informací. Zatím to účelem volí vhodné kladení otázek, sleduje vývoj rozhovoru a jeho posloupnost. Tazatel buď vychází z detailů a intimních informací k obecnějším a méně konkrétním výpovědím nebo naopak od obecného přechází ke konkrétnějším záležitostem. Diagnostik prokládá relevantní otázky dalšími, mající neutrální náboj, tak, aby nebyly spuštěny obranné mechanismy klienta. (Svoboda a kol., 2013, s. 78)

Závěr rozhovoru.

Má obsahovat zpevnění motivace a dobrého vztahu mezi diagnostikem a respondentem. Klient v ideálním případě odchází s pocitem příjemného rozhovoru s možnou vyhlídkou další spolupráce.

6.2.3 Techniky vedení rozhovoru

Při vedení rozhovoru se psycholog může dopustit celé řady chyb. Častým úskalím je netrpělivost. Pohledy na hodinky, poznámky typu „tak dál“ mohou klienta rozrušit, že je na obtíž. Dále je potřeba nevést rozhovor příliš autoritativně a vyhnout se sugestivním navádějícím odpovědím. Psycholog by měl volit klidný, přátelský tón, který vyjadřuje porozumění a zájem.

Vstupní rozhovor se pohybuje v rozmezí patnácti minut. Vlastní psychodiagnostické interview by nemělo být delší než tři čtvrtě hodiny. Záznam rozhovoru se provádí během trvání nebo po ukončení interview. Příliš mnoho záznamů během rozhovoru může působit rušivě a ovlivnit plynulost rozhovoru. Zápis po ukončení rozhovoru nemá tyto nedostatky, ale může se projevit nepřesná a neúplná registrace. (Svoboda, a kol., 2013, s. 82) Pro zkvalitnění vedení rozhovoru má tazatel k dispozici hned několik možných technik.

Technika objasnění

Diagnostik zachycuje mimoslovní sdělení, toho co bylo sděleno. Taktně a nepřímým způsobem, si ověřuje zjištěné skryté pocity a úmysly klienta.

Technika parafrázování

Při této technice je opakována vždy část podstatné odpovědi klienta. Například klient sdělí: „Jsem výkonný ve svém zaměstnání.“ Psycholog odpoví: „Zaměstnavatel je tedy s vaším výkonem spokojen.“

Technika interpretace

Diagnostik objasňuje zachycené výpovědi klienta. Interpretaci je vhodné použít až ve chvíli, kdy je dotazovaný připraven na její přijetí.

Technika ujištění

Nejistota v klientovi může vyvolat obranné mechanismy (neochotu spolupracovat, apatii, agresi). Ujištění uvolňuje zábrany a přináší oporu.

Technika používání pomlk

Pauza umožňuje oběma stranám zpracovat rozhovor. Vybavit si vzpomínku nebo zformulovat novou otázku.

Technika akceptace

Dáváme klientovi najevo, že nás zajímá a aktivně mu naslouchám. Kromě verbálního vyjádření zapojujeme i mimiku nebo přiměřené gesta, tak abychom ho motivovali k dalším odpovědím.

6.4 Analýza výkonů a výtvorů

Analýza produktů pracuje se spontánními výsledky činnosti diagnostikované osoby. Do této kategorie náleží celá řada metodický postupů. Jde o jevy, které vznikly bez cílených výzkumných záměrů. Cenným zdrojem pro diagnostiku mohou být kresby, dopisy, deníky a jiné osobní dokumenty. Produkty jsou tedy nesourodého charakteru a je třeba je vložit do celkového obrazu jedince. (Šnýdrová, 2008, s. 111)

7 TESTOVÉ METODY

Oproti klinickým metodám mají testové metody jasně stanovený standardizovaný průběh vyšetření, při kterém jsou dodržena daná pravidla. Užívají se identické pomůcky a získané informace jsou hodnoceny jednotným způsobem. Psychologické testy umožňují systematické měření, vhodné pro zkoumání duševních funkcí, schopností s možností zachytit stav, změny a poruchy osobnosti. (Kondáš, 1992)

Pod pojmem měření rozumíme přiřazení čísel podle charakteristik testovaných objektů. Vztahy mezi zkoumanými objekty nám určují, kterou stupnici k měření použijeme.

Nominální stupnice

Poskytuje nejméně informací. Objekty obdrží čísla, symboly dle přítomnosti určujícího znaku. Například pohlaví lze na nominální stupnici zanést jako: mužům náleží číslo jedna a ženám číslo dva.

Ordinální stupnice

Znaky na ordinální stupnici se zaznamenávají podle vztahu „větší menší“, přitom úseky mezi jednotlivými stupni nejsou totožné.

Intervalová stupnice

Intervalová stupnice má pevně stanovenou měřící jednotku, ale již není přesně určena vzdálenost prvků od nultého bodu. Jednotlivé měřící úseky jsou tedy identické, avšak bez stanoveného nulového bodu.

Racionální stupnice

Měření na této stupnici umožňuje vytvářet poměry. Jedná se totiž o stupnici s absolutním nulovým bodem, kdy poměr intervalů mezi dvěma sousedními prvky je totožný. (Šnýdrová, 2008, s. 114)

7.1 Testy osobnosti

Testové metody lze dále klasifikovat na výkonové testy, dotazníky, o kterých budeme hovořit v dalších kapitolách a testy osobnosti, které zkoumají osobnostní

charakteristiky jedince jako celek. Pojem osobnost zdůrazňuje vnitřní jednotu a uspořádanost duševního života člověka. Při zachycení dílčích vlastností osobnosti se snažíme o postihnutí společných znaků populace nebo naopak je předmětem zkoumání čím se jedinec odlišuje.

Při diagnostice osobnosti jsou konkrétně registrovány vnitřní dispozice (rysy, motivy, stavy, mechanismy) a vnější pozorovatelné charakteristiky (výraz, reakce, jednání, vzorce chování), ze kterých je především vyvozen psychodiagnostický závěr. (Svoboda a kol., 2013, s. 215)

Projektivní metody

V personální a psychologické diagnostice patří projektivní metody k často probíranému tématu. (Evangelu, Neubauer, 2014, s. 42) Zatímco testy osobnosti zkoumaly osobnost jako celek, v projektivních metodách se jedinec setkává s neurčitou podnětovou situací, což může vést k pochybnostem o úrovni validity. Diagnostikovaná osoba má u projektivních metod minimální možnost záměrně zkreslit výsledky, protože neví, co konkrétně test sleduje a jaká by měla být nejpříznivější odpověď. Na druhou stranu mnohoznačnost odpovědí a diskutabilní výpovědní hodnota metod, stěžuje jednotné skórování. Proto jsou zde kladeny vysoké nároky na schopnosti psychologa.

První projektivní zkouška byla uskutečněna v roce 1879 Francisem Galtonem, jednalo se o asociační experiment. Pojem „projekce“ po té zavedl roku 1894 Zikmund Freud a definoval tím mechanismus obrany proti úzkosti, který promítá vlastní nežádoucí pocity, stavy vůči jiným osobám.

S úplným názvem projekční technika přišel roku 1939 L. K. Frank. Označoval tím metodu výzkumu osobnosti, která jedince vystavuje určité situaci a zkoumá, jak na ni bude reagovat. Vzniklé reakce člověka odhalují jeho vnitřní svět. Projektivní metody jsou neurčité a málo strukturované a proto jsou výsledky testů často srovnávány s životní historií. Snaha o přesnější validitu se objevuje například u testové metody TAT[7] a Rorsachova testu, který více vychází z psychometrického přístupu. Projektivní metody se dají dále dělit na verbální, grafické a manipulační. (Svoboda a kol., 2013, s. 217)

[7] Test TAT je často využívaná metoda v oblasti diagnostiky osobnosti. Testový materiál je tvořen tabulemi s lidskými postavami v různých nekonkrétních situacích. (Hogrefe, online, cit. 2015-02-12)

Verbální projektivní metody

Slovní asociační experiment

Praktické využití této metody je spojeno se jménem C. G. Jung, který používal standardní soubor sto podnětových slov. Slovní asociační experiment slouží k vyhodnocení jazykových vzorců řeči včetně pozorování prožitkové stránky verbálního projevu. Jde především o zachycení celkové dynamiky řeči. V diagnostice je obvykle rozsah protokolu v rozmezí 25-50 slov. Test je předkládán individuálně a klient během testování volně reaguje na daná slova. Psycholog se zaměřuje na doprovodné reakce (smích rozpaky, tón hlasu), dobu latence[8], a případné řečové poruchy.

Roschachův test

V roce 1921 Hermann Rorschach uvedl svůj první ROR test (viz příloha B). Předkládá vztah mezi osobností a vizuální percepcí a dokáže tak zobrazit osobnost v celé své komplexnosti. Testový materiál je složen z deseti tabulí, z nichž každá obsahuje symetrickou skvrnu, evokující určité obrazy, představy, které následně klient verbalizuje. (Lečbych, 2013)

Tematický apercepční test

Svým významem je tematický apercepční test srovnatelný s ROR testem, ale liší se v přístupu k diagnostice. *„ROR se používá především v diagnostice poruch procesů myšlení, TAT naopak v sociálním přizpůsobení.“* (Svoboda a kol., 2013, s. 260) Současné užití obou metod vede k optimálnímu výsledku.

TAT je projektivním individuálním testem, který odhaluje převládající pudy (emoce, vnitřní konflikty, potlačené tendence). Test je tvořen 31 obrázky, na nichž jsou nejednoznačné situace. Úkolem klienta je ke každému obrázku vymyslet příběh.[9] Výchozím předpokladem je premise, že vytváření příběhů se děje na základně osobních zkušeností, prožitků obav a přání.

[8] Při validizačních studiích se ukázalo, že při krátkých dobách latence jsou odpovědi povrchnější a méně osobní. (Svoboda a kol., 2013, s. 221)
[9] Murray zjistil, že průměrný počet slov vyslovených k příběhu je cca 300. (Svoboda a kol., 2013, s. 262)

Grafické projektivní metody

Cílem grafických projektivních metod je využívání tematických kresebních technik, které znázorňují vědomé i nevědomé rysy člověka a jejich spojitosti. Psychodiagnostika využívá tematické kresby, doplňování kreseb nebo volné kreslení. Kresba představuje ucelený systém, kdy její jednotlivé části představují určitý význam dle obrazových znaků.

Test kresby tří stromů

Autorem testu kresby tří stromů (viz příloha E) je K. Koch, který vycházel z předpokladu, že test vypovídá o emocionálních a sociálních poruchách. Test se vyhodnocuje pomocí 59 znaků, kdy klient zobrazuje nejehličnatý strom. Při vyhodnocení psycholog registruje vizuální podobu jednotlivých částí stromu.

Manipulační projektivní metody

Tato metoda se vyznačuje tím, že během testování klient manipuluje s určitým testovým materiálem. Jeho úkolem je něco vybrat či zvolit jako v případě barvového Luscherova testu.

Luscherův barvový test

Je metodou založenou na volbě oblíbenosti či odmítnutí určité barvy testovaným. Předpokládá se, že volba barev je spojená s osobnostními charakteristikami. Test dokáže obsáhnout dynamiku osobnosti její zaměřenost a charakteristické rysy chování.

Objektivní testy osobnosti

Objektivní testy osobnosti dobře registrují vzorce chování, které lze opakovaně vyvolat. Osobnostní testy mají obdobnou charakteristiku jako výkonové testy, ale jsou spíše orientovány na zjištění osobních vlastností. Například Porteusovy labyrinty lze brát jako výkonový test zaměřený na rychlost správného řešení, ale také i jako osobnostní test deklarující individuální zpracování testu. Při testování je klient postaven před úkoly, odhalující osobnostní návyky, potřeby atd. Nevýhodu objektivních testů spatřujeme v tom že, obsáhnou jen určitý osobnostní rys, ale nepředkládají celkový vhled.

Dotazníky

Pro vytvoření dobrého dotazníku je důležité zapojit logické uvažování v souvislostech. Dotazník musí být formulován tak, aby zjišťoval, jak hodně jsou charakteristiky testovaného shodné s těmi, které nás zajímají. Otázky by měly být jasně položeny, aby cíleně zjišťovaly naplnění těchto charakteristik. (Evangelu, Neubauer, 2014, s. 40) Odpovědi na otázky jsou subjektivní povahy respondenta. Vypovídají o jeho vlastnostech, postojích, způsobu reagování.

Vzhledem ke konkrétní situaci respondent vybírá odpověď, která nejvíce vystihuje nějaký znak. Předností dotazníků je rychlá a přehledná administrace. Otázkou, ale zůstává, zda vyšetřovaná osoba se dokáže objektivně zhodnotit. Další podstatnou výhradou je možnost záměrného zkreslení respondenta žádoucím směrem. Dle zaměření dotazníku je lze rozdělit na jednorozměrné a vícerozměrné.

Jednorozměrné dotazníky

Jednorozměrné dotazníky jsou zaměřené na jeden konkrétní rys osobnosti. Typickým příkladem je metoda A-S Reaction Study od G. W. Allporta. Tento dotazník je složen ze 41 položek, které znázorňují běžné životní situace.

Vícerozměrné dotazníky

Vícerozměrné dotazníky postihují více rysů osobnosti. Pří interpretaci je snaha komplexního pojetí. Užití vícerozměrných dotazníků nalezneme v klasické diagnostice osobnosti nebo při zkoumání patetických syndromů apod.

7.2 Výkonové testy

Výhodou výkonnostních testů je schopnost dobře měřit, řadit a srovnávat výsledky. Výsledná data bývají nezávislá na úmyslech probanda. Lze je klasifikovat na testy inteligence, testy speciálních schopností a testy vědomostí. Autorka se blíže zaměřuje na testy inteligence, které se zdají jako nejvíc přínosné pro tuto práci. Z důvodu, že testy speciálních schopností jsou omezené pouze na testování specifických vlastností a testy vědomostí zase nevypovídají příliš o potenciálu člověka.

Inteligence

Neexistuje jednotná definice o tom, co znamená pojem inteligence. Moderní psychologie se přiklání k teorii, že jde o komplex schopností. S tím to názorem se ztotožňoval i E. L. Thorndike, který v roce 1903 vystoupil s teorií, že jde o souhrn nezávislých vlastností a rozlišil tak tři typy inteligence.

1. Abstraktní inteligence – projevuje se při symbolických operacích.
2. Mechanická inteligence – schopnost pracovat s předměty.
3. Sociální inteligence – komunikace s lidmi.

Naopak psycholog Ch. Spearman vnímal inteligenci, jako jednotnou ucelenou schopnost. Zavádí proto pojem *faktor obecné inteligence* („g“ faktor), který měl představovat určitý druh mozkové energie.

V roce 1979 H. J. Eysenck provedl syntézu dosavadních teorií o druzích inteligence. Jeho pojetí inteligence stálo na funkci (vnímání, paměť, usuzování), materiálu (verbální, numerický, prostorový) a kvalitě (rychlost).

Začátky měření intelektových schopností jsou provázány se jmény: James Cattle, A. Binet, W. Stern a T. Simon. R. B. Cattel jako první zavedl pojmy fluidní a krystalizovaná inteligence. Fluidní inteligence vychází z předpokladu, že jde do určité míry o inteligenci vrozenou a je relativně stálou charakteristikou jedince. Jde o schopnost zpracovat a aplikovat vnímání vzájemných vztahů. Krystalizovaná inteligence je určena úrovní získaného vzdělání, získaných znalostí, zkušeností. Má blízkých vztah k paměti a osvojeným způsobům logického uvažování.

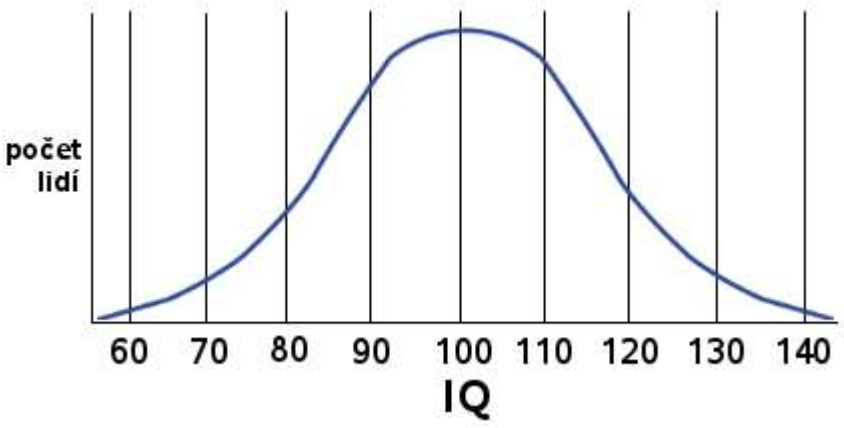
Pojem inteligence je často zaměňován s pojmem intelekt. Lze je od sebe odlišit dle E Vencovského a J Dobiáše tak, že inteligence je považována za všeobecnou schopnost správně uchopit novou situaci a najít originální řešení problémů. Naopak intelekt definují jako schopnost správně zacházet s obecnými a abstraktními pojmy tak, že lze vytvořit pravdivé soudy a dojít k novým poznatkům. Moderní psychologie si, ale musí být vědoma hranic možností mapování intelektových schopností, tak aby nevznikl náznak rasového podtextu a byly dodrženy etické a morální principy. Nelze přeceňovat význam získaných dat, ale pouze jim přikládat popisný charakter, který umožňuje dostatečné uchopení a popsání osobnosti.

8 TESTY INTELIGENCE

Testy inteligence mají standardizovanou podobu a slouží k určení mentální úrovně jedince a jeho rozumových schopností. Úroveň inteligence se určuje podle kvantitativního hodnocení, které je založeno na příslušných normách a kvalitativního hodnocení, které vychází z obsahové analýzy odpovědí a pozorování klienta při měření. Nejužívanějším vyjádřením míry inteligence je inteligenční kvocient zavedený W. Sternem. (Svoboda a kol., 2013, s. 93) Hodnota IQ se vypočítá vydělením dvou činitelů a to mentálním věkem a věkem chronologickým. (Inteligence, online, cit. 2015-01-15)

V průměru největší úspěšnosti v testu dosahují jedinci mezi 16 a 30 lety. Do 16 let vývoj schopností stoupá a od 30 let mají složky inteligence sestupnou tendenci. Proto se používá i tzv. deviační inteligenční kvocient, který se určuje na základě odchýlení od průměrného výkonu stejně staré populace. Samotná hodnota IQ není determinantem míry kvality a spokojenosti života. Pokud se ale inteligenční kvocient nachází v extrémních nízkých nebo vysokých hodnotách, mohou mít jedinci s těmi to výsledky problém se úspěšně začlenit a fungovat ve společnosti.

Graf 1: Orientační zastoupení IQ v populaci



Zdroj: Inteligence, výpočet, online, cit. 2015-02-01

Graf znázorňuje zastoupení IQ v populaci. Křivka nabývá vrcholu v hodnotě sto, která je považována za nejčastější.

V psychodiagnostice dospělých existuje velké množství inteligenčních testů. Pro lepší orientaci je lze rozdělit:

1. **jednodimenzionální testy inteligence** – vycházejí z teorie „g“ faktoru a jsou tedy zaměřeny na jednu specifickou oblast inteligence.
2. **Komplexní testy inteligence** – se skládají z několika subtestů a mohou obsáhnout více složek inteligence. (Svoboda a kol., 2013, s. 97)

8.1 Jednodimenzionální testy inteligence

Ravenovy progresivní matrice

V roce 1938 J. C. Raven vydal svůj první test progresivních matric (viz příloha D). Jeho revizi pak roku 1956. Jde o nonverbální test, který lze užít jak skupinově tak individuálně. Dle autora jde o test zaměřený na schopnost nahlížet na určité tvary, chápat jejich podstatu a vzájemné vztahy. Díky této schopnosti člověk utváří logické úsudky. Raven jako mnoho dalších psychologů vycházel ze Spearmanovy teorie „g“ faktoru. V průběhu řešení úloh testovaný zapojuje především tři druhy psychických procesů. Vnímání, pozornost a myšlení. Test je vhodný pro osoby v rozmezí 16-65 let. Skládá se z 60 úkolů a jeho náročnost s přibývajícími úkoly narůstá. Úkolem probanda je vybrat variantu, z nabízených možností, která logicky zapadá do prázdného místa.

Pro svou jednoduchost a nezávislost na sociokulturním prostředí jsou Ravenovy progresivní matrice hojně využívané a staly se oblíbeným inteligenčním testem. Nevýhodou toho inteligenčního testu je, že nic nevypovídá o struktuře inteligence. Dále je zde možnost ovlivnění pozornosti mimo intelektovými faktory (neuróza, psychická deprivace, disharmonický vývoj osobnosti), které v konečné fázi mohou mít dopad na kvalitu výsledků. (Svoboda a kol., 2013, s. 101)

Cattel culture fair inteligence test

Culture fair test (viz příloha C) je obdobně jako Ravenovy progresivní matrice nezávislí na specifických kulturních vlivech. Je určen k testování fluidní neboli „vrozené“ inteligence. Autoři testu R. B. Cattel a A. K. S. Cattel[10] vypracovali tři podoby testu. U nás se používá verze C. F. 2, kterou vydal podnik Psychodiagnostické a didaktické testy. Určitý nedostatek spatřujeme v úrovni náročnosti C. F. 2, která je vhodná pro populaci s nižším vzděláním. Pro osoby s vysokoškolským vzděláním se může jevit jako nedostačující. Bylo by žádoucí do prostředí české diagnostiky zavést také třetí podobu Cattellova testu inteligence (C. F. 3).

Bochumský maticový test

Jedná se o matice obdobného charakteru, jako u Ravenova testu. Rozdíl spatřujeme především v odlišné cílové skupině testovaných. Ravenovy úkoly jsou vhodné především pro intelektově průměrnou až podprůměrnou společnost. Úkolem BOMAT testu je měřit, jak dobře je člověk schopen analyzovat jednotlivé složky úkolu a vytvořit z nich smysluplný výsledek. Cílovou skupinou BOMAT testu jsou hlavně osoby s vyšší mírou inteligence. Klient má za úkol na základě logického úsudku přiřadit ke skupině obrázků ten jediný správný chybějící. Důraz je kladen na počet správných řešení. Test je čistě neverbální, je tedy vhodný i pro osoby s jazykovou bariérou. Pro svou jednoduchost a přehlednost je vhodný pro široké možnosti použití. Využívá se v personálním poradenství, například při výběru a zjišťování pracovních dovedností. (Svoboda a kol., 2013, s. 109)

8.2 Komplexní testy inteligence

Wechslerovy testy inteligence

Wechslerovy testy inteligence jsou testy s dlouhou tradicí a dynamickým vývojem. Prvním testem byl v roce 1939 Wechsler-Bellevue, na který později v 50. letech navázal známý WAIS test. V současné době se využívá verze z roku 1997 WAIS-III. Weschlerovy testy jsou originální ve schopnosti interpretovat obraz struktury inteligence probanda a vyjádřit tak individuální profil jedince. *„Je možné postihnout*

[10] C. F. 1 - pro děti do 8 let.
C. F. 2 - pro populaci s jednoduchým školním vzděláním.
C. F. 3. - osoby s vysokoškolským vzděláním a nadaní lidé. (Svoboda, a kol., 2013, s. 105)

vzájemné vztahy mezi intelektuálními procesy a zhodnotit tak míru jednotlivých složek inteligence k celkové rozumové úrovni.“ (Svoboda a kol., 2013, s. 113-114)

WAIS - III

Wechsler Adult Inteligence Scale test obsahuje verbální i performační subtesty pro lepší udržení pozornosti. Test je vhodný výhradně pro individuální použití a měří tři inteligenční kvocienty (verbální, perforační, celkový inteligenční kvocient).

Test se skládá dohromady ze čtrnácti subtestů. První subtest je o doplňování obrázků, při kterém se zkouší koncentrace, vizuální paměť, zaměřenost na detaily. Další se nazývá slovník. Proband má objasnit obsahový význam jednotlivých slov. Jde o zkoušku všeobecné verbální inteligence. Třetí subtest je o symbolech, kdy klient podle určitého kódu zapisuje značky. Rychlost a přesnost výkonu umožňuje změřit psychomotorické tempo jedince. Další subtest podobnosti ukazuje úroveň abstraktního myšlení. Jedinec hledá hyperonymum[11] vůči ostatním pojmům. Subtest číslo pět funguje na principu Kohsových kostek[12]. (Svoboda a kol., 2013, s. 114)

Test ověřuje míru analytických schopností a úroveň prostorové vizualizace. Řešením aritmetických příkladů se zabývá následující subtest, který testuje krátkodobou paměť a schopnost práce s čísly. Sedmí test připomíná svým obsahem Ravenovy progresivní matrice. Zabývá se vizuálně prostorovou orientaci, kdy klient vybírá z předložených možností jen tu jednu správnou. Subtest devět a deset se zkouší opakování čísel a všeobecnou informovanost, tedy testuje krátkodobou paměť a hloubku obecných znalostí. V neposlední řadě přichází na řadu logické sestavování obrázků a utváření dějových linií. Klient má za úkol porozumět celkové situaci a určit pořadí jednotlivých dějových složek.

Další test předkládá řadu otázek, kdy vyšetřovaná osoba má za úkol nastínit možnosti řešení různých problémů a situací. Subtest zkoumá klientovu sociální zralost, schopnost použít nabytých zkušeností a navyklé vzorce chování. Dvanáctá část je o hledání předem určených symbolů. Test měří rychlost a přesnost při identifikaci

Hyperonymum je slovo významově nadřazené slovu podřazenému hyponymu. (ABZ.cz: slovník cizích slov, online, cit. 2015-01-12)

[12] Individuální test určený ke zjištění úrovně všeobecných rozumových schopností. (Psychodiagnostika, online, cit. 2015-01-12)

symbolů. V předposlední části jedinec na základně sluchové paměti správně opakuje řazení čísel a písmem.

V závěrečném subtestu proband skládá rozřezané části do smysluplných objektů. V roce 2010 vydalo nakladatelství Hogrefe kompletní provedení WAIS-III. Kromě standardní verze tužka papír je k dispozici také počítačová forma.

Test obecných schopností

Autory tohoto testu jsou Pauline Smithová a Chrise Whetton. Jejich Cílem bylo vytvořit test, který bude nápomocný při výběru zaměstnanců a odhalí rozvojový potenciál jedince. Pro potřeby naší psychodiagnostiky ho upravil přední český psycholog Vladimir Smékal. Test je časově omezen, na zpracování čtyř subtesů (verbální, neverbální, prostorový, numerický test) má klient kolem hodiny a čtvrt. Test byl vytvořen na základě nově narůstajících potřeb v pracovním prostředí. Za nejžádanější schopnosti považují zaměstnavatelé dle autorů: logické uvažování a přizpůsobení se flexibilně novým situacím a požadavkům.

9 PROCES PSYCHOLOGICKÉHO VYŠETŘENÍ

Jednotlivé diagnostické nástroje mají využití v rámci procesu psychologického vyšetření. Administrace testování během osobního kontaktu vyžaduje vytvoření důvěryhodného prostředí. K hladkému průběhu vyšetření, je potřeba sociálních dovedností ze strany psychologa. Předpokladem je schopnost přizpůsobit se potřebám klienta, motivovat ho a aktivizovat k další spolupráci.

Průběh psychologického vyšetření je ovlivněn několika faktory. Jde o situační proměnné a vzájemné působení účastníka, a examinátora. Proměnné testovaného zahrnují jeho osobnostní postoje (reflexe, názory, předsudky, mínění). U klienta se během testování může objevit tréma a pocity stresu. Úkolem psychologa je omezení takovýchto nežádoucích pocitů, které by mohly mít neblahý vliv na výkon.

Situační proměnné jsou podmínky, při kterých vyšetření probíhá (vhodné místo, osvětlení, zázemí pro aplikaci zvolených metod). Další podmínkou je jasné seznámení se s instrukcemi, přihlédnutí k proměnlivosti pozornosti a případné únavě respondenta. Jde o nezbytné úkony pro správnou administraci testů. (Svoboda a kol., s. 29)

Etapy psychologického vyšetření

Psychologické vyšetření probíhá v několika etapách. Na začátku je potřeba formulovat problematiku a stanovit hypotézy. Úměrně ke stanovenému problému volíme výběr vhodných diagnostických metod. Při volbě konkrétního testu musíme zvážit několik faktorů: cíl, účel a způsob vyšetření při testování subjektu. Data získáváme pomocí pozorování, rozhovoru a samotného testování. Na řadu pak přichází vyhodnocení dat a formulace konkrétních závěrů. Výsledná dokumentace obsahuje protokol o vyšetření, individuální práce klienta (kresby, dopisy) a psychologický posudek, který obsahuje výsledky testů.

10 UŽITÍ PSYCHODIAGNOSTIKY V PRAXI

Za posledních 20 let vzrůstá počet a potřeba psychologických pracovišť ve všech oblastech společnosti. S každodenním užitím psychodiagnostických metod se setkáme například ve zdravotnictví, v manažerské psychologii, psychologii práce, pedagogické psychologii nebo také ve vojenské a forenzní psychologii. Z výzkumu, který proběhl v roce 2002 za účasti katedry psychologie Univerzity Palackého a Psychologického ústavu Masarykovy univerzity vyplývá, že nejužívanějšími metodami psychologů praktikujících v České republice jsou výkonové testy. Jejich výhodu spatřují v jednoznačném vyhodnocení a snadné interpretaci. Za druhou nejoblíbenější formu považují dotazníkové šetření. (Svoboda, Řehan a kol., 2004)

Svou oblibu si získal hlavně v manažerské psychologii, pro svou jednoduchost administrace. Projektivní metody se objevují ve výsledcích výzkumu až na třetím místě. Je třeba, ale zmínit, že pro klinickou a poradenskou psychologii jsou druhou nejužívanější metodu. Co se týče oblíbeností konkrétních metod, tak první příčky za rok 2002 v České republice obsadily Ravenovy progresivní matrice, Weschlerovy testy inteligence, Rorschachův test, Kresba stromů. Šesté místo nejpoužívanějších testů náleží Eysneckovým dotazníkům a z projektivních metod se pak nejlépe umístil Lüscherüv barvový test.

11 TESTOVÁNÍ VE FIREMNÍM PROSTŘEDÍ

Psychodiagnostika se do firemního prostředí dostává přes personální diagnostiku, která přebírá jednotlivé testové metody. Odpovědní personalisté nebo manažeři, hledají správné parametry pro výběr konkrétních diagnostických pomůcek.

Jedním z důvodu, proč personalistika využívá psychodiagnostické testování, je obsazení volných pracovních míst. Na tuto problematiku se autorka ve své práci dalších kapitolách blíže zaměřila.

Každý, kdo má na starosti výběr uchazečů používá minimálně základní psychodiagnostické metody a to rozhovor, pozorování či analýzu spontánních produktů. Správné zacházení s psychologickou diagnostikou přináší obsáhlé a odborné informace. Příliš odborně podané informace mohou, ale i práci personalisty stěžovat.

Personalista bez řádného psychologického vzdělání stěží dokáže porozumět všem termínů a souvislostem, které psycholog kvalifikovaně vyhodnotil. Personalisté a manažeři se tak často dopouštějí chybné interpretace. Nakonec se raději uchýlí k využití srozumitelnějším, ale ne tak kvalifikovaným standardizovaným testům. Moudrý personalista se ale nebojí požádat o odbornou konzultaci při výběru kvalifikovaných metod. Ke své práci přistupuje s kritickým myšlením a zdravou sebereflexí.

Personální psychodiagnostika

Personální diagnostika je základem pro personální řízení. Diagnostika je přizpůsobena aktuálním potřebám a odhaluje možnosti lidského potenciálu. Úkolem personalistiky je stanovit profily jednotlivce i celého týmu pro dobré fungování firmy. Zájmem personální psychodiagnostiky je především odhalení silných stránek jedince a posouzení jeho výkonu a profesní motivace. (Premi-consult.cz, online, cit. 2015-02-02)

Rozdíl mezi personální a psychologickou diagnostikou je v zaměřenosti na odhalování kompetencí a schopností pro danou pozici. Personální diagnostika neřeší, v čem a jak se uchazeči liší od populační normy. Personální diagnostika je „pozitivně“ laděná a zaměřuje se na silné klíčové dovednosti člověka. Psychodiagnostika naopak sleduje i klientovi nedostatky a individuální odchylky.

Důvody odmítání psychodiagnostického testování

Člověk, který se poprvé setkává s psychodiagnostickým testováním, může být zmaten všemi rozličnými možnostmi, jak testovat, a zaujme nedůvěryhodný postoj. Skepsi může vyvolat například nepříjemná zkušenost s nekvalitním testováním nebo nechuť učit se nové problematice. Někteří personalisté oponují názorem, že žádný test nezměří vše a výsledky mohou být zkreslené. Ale to je právě úkolem personalisty, aby na základě svých znalostí vybral k dané příležitosti vhodnou metodu a eliminoval případné tendence pro záměrné vylepšování výsledků.

Majitelé malých podniků ve všeobecném měřítku méně využívají možnosti psychodiagnostiky. Přitom malá firma je mnohem citlivější na případné selhání výkonu pracovníka než velké společnosti. Nedostatečná kompetence pracovníka pro nižší počet zaměstnanců bude mít větší dopad na konečný výsledek. V malé firmě panuje často rodinná atmosféra, která při častých změnách může být narušena.

Kritéria při výběru metody z hlediska personalisty

Jak již bylo řečeno (v podkapitole 4.1 vlastnosti testů) nedílnou součástí testů je zajištění jeho objektivity, standardizace, validity a realiability. Všechna tato kritéria musí mít personalista na paměti a pečlivě před samotným výběrem metody prozkoumat. Dále nemůže opomenout samotný cíl psychodiagnostické metody, který musí být v souladu s požadavky personalisty. Při volbě metody personalista zohledňuje další kritéria jako je jasné vyhodnocení, finanční náklady a praktičnost výsledků.

„Primárním úkolem diagnostiky je ulehčit personalistovi práci a zvýšit jeho přesnost při rozhodování“. (Evangelu, Neubauer, 2014, s. 51) Proces vyhodnocení většinou probíhá jednoduše za pomocí klíče se správnými výsledky. V zájmu personalisty je také sledovat návratnost investic do zvolených metod. Před samotným pořízením metod je vhodné provést analýzu nákladu a stanovit si účelné parametry (např. způsob nákupu testového nástroje). Praktičnost získaných výsledků spatřujeme v přiměřené volbě odborných pojmů a v podání konkrétních závěrů pro zpětnou vazbu.

Chyby při testování a výběru pracovníka

Častou chybou personalisty při používání diagnostických nástrojů je nadměrná důvěřivost metodám ze zahraničí, které nejsou standardizovány na české prostředí. Výpovědní hodnota takovýchto testů je relativní. Snaha personalisty hledat ve finálním

výstupu potvrzení svých závěru vede k přehlížení důležitých, ale již nezapadajících aspektů osobnosti.

Bez řádného počátečního definování kompetencí, které je potřeba měřit dochází k chybné volbě testové metody pro konkrétní cíl. Personalista tak může dojít k závěru, že žádná metoda nedokáže změřit, to co potřebuje. Čím méně zkušený personalista, tím snadněji je ovlivnitelný vnějším „pozlátkem“ testové metody. Při nedostatečné znalosti obsahu může kvalitu výběru ovlivnit celkový design testu jeho zpracování nebo název.

Podléhání personalisty prvnímu dojmu se může projevit i při samotném výběru uchazečů. Vhodně zvolená metoda, ale pomůže tento haló-efekt odbourat a umožní objektivní srovnání výkonu jedince s ostatními účastníky.

Přílišné přikládání důležitosti vzájemným sympatiím a popření důležitosti najít odborníka pak v důsledcích vede k výběru nekompetentního pracovníka. Intuice nebo tzv. vnitřní hlas může být dobrým rádcem, ale jen odborně zpracovaná diagnostika dovede logickými argumenty potvrdit vhodnost uchazeče. Pokud se personalista při výběru řídí především svými osvědčenými zkušenostmi, drží se stejného profilu člověka. Takovýto uchazeč se ale nehodí na všechny pracovní pozice stejně.

12 PROCES VÝBĚROVÉHO ŘÍZENÍ S VYUŽITÍM DIAGNOSTIKY

Výběr nového pracovníka má být řízený předem promyšlený proces. Výběrové řízení je součástí personální práce, na které závisí další fungování firmy. Přesto právě příprava bývá často podceňována. Mezi jednotlivé fáze výběru zaměstnance patří definování charakteristik, které chceme měřit, příprava vhodných nástrojů a samotná realizační fáze, (sběr dat, vyhodnocení životopisů, pohovorů) následuje vyhodnocení (zpětná vazba) a konečné rozhodnutí.

Definování kompetencí

Na zvolení správných charakteristik závisí další fáze výběrového procesu. Jde o volbu kompetencí, které má účastník ovládat, aby úspěšně mohl vykonávat nabízenou pozici. Při sestavování modelu kompetencí lze uchazečovy dovedností rozdělit na tzv. tvrdá a měkká data. „Tvrdé profesní dovednosti“ jsou dohledatelné a dají se ověřit různými certifikáty. U ověření „měkkých dovedností“ přichází na řadu užití psychodiagnostických metod.

Výběr diagnostických nástrojů

Po určení vhodných metrik[13] přichází na řadu určení diagnostických nástrojů. Na výběr je celá škála možností (analýza dokumentů, výkonové testy, projektivní metody, rozhovor, pozorování,…). Zkušený diagnostik užívá široké portfolio metod. Neorientuje se pouze na ty, které jsou mu blízké a jednoduše pro něj dostupné. Ke každé zvolené kompetenci svědomitě přiřazuje vhodný postup, který zaručí kvalitu měření (viz příloha B).

Realizační fáze a interpretace získaných výsledků

Realizační fáze se týká činností, které vedou ke sběru potřebných dat. Jde o analýzu a použití vybraných testových metod. Stejně důležitým procesem, jako je fáze realizace, je i zpracování získaných výsledků do závěrečné zprávy. Přesto není výjimkou, že personalista vytvoří stejně znějící závěr i bez užití psychodiagnostiky.

[13] *„Metriky jsou označení pro pojmenování charakteristik, které jsou potřebné pro vykonávání dané činnosti.“* (Evangelu, Neubauer, 2014, s. 119)

Nedojde tak ke zvýšení výpovědní hodnoty ani k zefektivnění práce. Činnosti spojené s administrací vyžadují soustředění a pečlivost. Jde často o zdlouhavý a nezajímavý proces, který personalistovi nemusí již přijít tak atraktivní. Obsahem dobře zpracovaného výstupu je celkové zhodnocení aktuální situace, určení míry motivace k práci, porovnání námi určených charakteristik a návrh možností využití dalšího potenciálu.

360° zpětná vazba

První pokusy o využití firemních průzkumů pro zpětnou vazbu přicházely již v 50. letech 20. století. Koncept 360° hodnocení se začal rozvíjet v 90. letech. Překážkou v realizaci byla zdlouhavá papírová forma, která se vyřešila nástupem internetu. 360° zpětná vazba je metodou hodnocení, při které je zaměstnanci poskytována zpětná vazba od většího počtu osob. Zpětná vazba začíná být stále používanějším nástrojem ve firemním prostředí. Své uplatnění nachází v menších i rozsáhlých kolektivech. Používá se hlavně při hodnocení stávajících zaměstnanců, ale v menší míře se s ní můžeme setkat i u přijímání nového uchazeče.

Název 360° zpětná vazba se odvíjí od představy, pomyslného kruhu, kdy testovaný jedinec zaujímá místo v jeho středu. Odezvy se mu tak dostává od všech hodnotících, kteří ho obklopují. Zpětnou reakci poskytují především interní osoby, jako například podřízení, kolegové, nadřízení ale i externí klienti. Kromě toho také jedinec hodnotí sám sebe. (360° zpětná vazba, online, 2014-11-11)

Může dojít k situaci, kdy vyšetřované osoby při použití jiných metod jsou dobře posuzovány, ale po realizaci 360° zpětné vazby mohou od ostatních obdržet rozdílné hodnocení. Zpětná vazba totiž nevypovídá o tom, co pracovník dělá, ale podává informace, jakým způsobem danou činnost naplňuje. Hodnotí se oblasti, jako schopnost vést tým, umění komunikace s lidmi nebo schopnost zdárně dokončit zadané úkoly. Metoda 360° zpětné vazby umožňuje obsáhnout komplexní a objektivní pohled na zaměstnance v předem nadefinovaných oblastech. Uchazeč tak dostává cennou zpětnou vazbu o svých kvalitách a možnostech dalšího růstu. (Tcc online, online, cit. 2015-01-01)

Rozhodování

Pokud v přípravné fázi byly dobře definovány kompetence, výstupem bude objektivní rozhodnutí. Pro usnadnění rozhodování je vhodné graficky znázornit výsledný profil, každého uchazeče. Jedinec, který se nejvíce blíží požadovanému ideálu, je logicky vhodným adeptem na danou pozici.

13 POČÍTAČOVÉ A INTERNETOVÉ TESTOVÁNÍ

Jedním z rozvíjejících se směrů v moderní psychodiagnostice je pronikání počítačů do testování. Stále více personalistů i psychologů do své práce zapojuje PC pro usnadnění a zkvalitnění svých závěrů. Uplatňuje se především v oblasti řízení lidských zdrojů, marketingu a psychologii. Na vzestupu je i samotné online testování, díky poptávce firem po snadném, rychlém a finančně šetrném způsobu, jak rozvíjet své podřízené nebo získat kvalitního nového zaměstnance. V následujících kapitolách se blíže podíváme na výhody a nástrahy takového to testování.

Počítačový vývoj se promítá do vzniku komputerizovaných verzí klasických metod, počítačových interview, interaktivních testů a on-line testování. Komputerizace psychodiagnostiky je možná díky CAT (počítačové, adaptivní testování). Jde o interaktivní testování, které se přizpůsobuje schopnostem a potřebám účastníka. Výhoda spočívá v přesnosti, bezchybnosti, rychlé dostupnosti výsledků, časové a ekonomické úspoře. Nevýhodou je nemožnost zachytit individuální reakce klienta. (Svoboda a kol., 2013, s. 33)

Výhody a nevýhody počítačového testování

Počítačové testování je stále užívanější technikou pro sběr dat a přináší řadu nesporných výhod. Z ekonomického hlediska jde o okamžité a bezchybné vyhodnocení testu. Pomocí počítače může psycholog svou pečlivě zpracovanou závěrečnou zprávu obohatit o použití textové databáze, obsahující modelační formulace. Výstupem pro klienta je pak standardizovaná psychologická zpráva, jejíž kvalita nepodléhá jazykové dovednosti a osobním sympatiím hodnotitele. Další výhodou je uchování neomezeného množství dat nebo možnost provádět vyšetření na dálku. Je nutné ovšem zajistit, aby test vyplňoval skutečně testovaný klient bez podpory dalších osob nebo literatury. V oblasti lidský zdrojů, kde respondenti bývají motivováni vlastními zájmy, je snaha o zlepšení výsledků častým jevem. Na druhé straně tedy počítačové verze testů se sebou přinášejí i několik rizik.“ (Psychodiagnostika, online, cit. 2015-01-12)

Nároky na standardizaci, reliabilitu, validitu a objektivitu jsou pro počítačovou verzi stejné, jako u klasického testu. Určité odlišnosti, ale mohou nastat při interakci jedince s počítačem. Klient může vykazovat odlišné reakce na testové položky oproti

tištěnému testu. „V důsledku tohoto jevu je diskutabilní validita metod převedených z původní papírové formy do počítačové podoby.“ (Testforum, online, cit. 2015-02-02)

Využití počítačového testování přináší nové možnosti práce s konstrukcí testového materiálu. Pomocí počítače je možné zachytit jinak neměřitelné znaky, jako například rychlost odpovědi v jednotlivých částech subtestu. Průměrná rychlost odpovědi Současně ale požaduje zajištění standardizace v oblasti technických a psychometrických kvalit.

Postupem času se pomocí techniky a virtuální reality můžeme dostat mnohem dál. Díky vývojovým technologiím se nám otevírá možnost vytvořit zcela netradiční testy. Za pomoci věrného vizuálního i prostorového efektu lze vytvořit důvěryhodný obraz reality. Opadne tak otázka „jak zareaguji za daných okolností“. Jednoduše se celá situace reálně přehraje a je možné tak zachytí bezprostřední reakce vyšetřovaného.

Využití počítačového testování přináší s sebou velké množství potenciálu, jak lze s testovým materiálem pracovat. Současně ale požaduje řádné zajištění standardizace, v oblasti technických a psychometrických kvalit. (Psychodiagnostika, online, cit. 2015-01-03)

14 PSYCHODIAGNOSTIKA ONLINE

Pro lepší představu konkrétního fungování psychodiagnostiky na internetu. Ve své práci autorka stručně přibližuje činnost mezinárodní společnosti Hill International, která se zabývá personální a poradenskou činností. Ke své práci využívá psychodiagnostických metod a nabízí i možnost psychodiagnostického online testování. Společnost byla vybrána z důvodu její dlouhodobé tradice, jejího zájmu o inovaci a vývoj v oblasti psychodiagnostiky. Dále můj výběr ovlivnily dobré reference od známých společností, které prezentuje na svých webových stránkách.

HILL International

Cílem společnosti je umožnit firmám a jejich zaměstnancům rozvinout a efektivně využívat svůj potenciál. Prosazují myšlenku, že dobré fungování podniku závisí především na zaměstnancích. Ke své práci využívají psychodiagnostické metody (viz příloha F a příloha G) pro zajištění stability a optimálního rozvoje organizací. Základními hodnotami firmy je kvalita a neustálý vývoj v oblasti lidských zdrojů.

Společnost HILL je v současnosti tvořena 50 pobočkami ve 30 zemích. Má k dispozici okolo 200 konzultantů a business psychologů. HILL international má dva hlavní směry zájmu činnosti a to vyhledávání a výběr zaměstnanců nebo rozvoj již stávajících zaměstnanců a podniku.

Historie

Zakladatel společnosti je Otmar Ch. HILL, který v 80. letech 20 stol. založil ve Vídni Institut pro psychologické testování. Cílem institutu byl výběr a rozvoj psychodiagnostických metod vhodných pro personální činnost. Krátce na to vzniká oddělení výzkumu HILL Competence Analysis, který má za úkol zkoumat standardizaci a objektivnost metod. Po roce 1989 začíná budování sítě personálně - poradenských poboček po celé Evropě.

V 90. letech firma začíná plně využívat možnosti počítače a HILL se tak stává všestrannou společností pro oblast lidských zdrojů. Ve 21. století je již systém HILL Competence Analysis plně komputerizován a je možné ho využívat na internetu nebo CD-ROM. V současnosti firma expanduje i do zemí mimo Evropu a zabývá se

personálními a poradenskými službami ve firemním prostředí. (Hill - Praha, online, cit. 2014-11-12)

Užívané psychodiagnostické metody

HILL_BEST FIT

Jde o označení diagnostického online nástroje, který organizace používá pro měření kompetencí požadované profese. Snadno ověří způsobilost kandidátů na základě odborných poznatků. Validita a objektivita testovací baterie je standardizována na české prostředí. Samotná reliabilita testu se trvale pohybuje nad 0.75 koeficientu.

Průběh testování

HILL_BEST FIT zkoumá celou řadu schopností a dovedností jako například prodejní dovednosti a manažerské schopnosti řízení lidí. Na začátku stojí přesná analýza cílů testování, výběr vhodné testové baterie a jazyka. Po závazné objednávce jsou odeslány přístupové kódy k testu. Během testování lze dělat přestávky mezi jednotlivými moduly a po vyplnění přijde účastníkovi zpráva o dokončení testu a brzkém vyhodnocení. Během testování je zajištěná technická podpora v případě výpadku systému. Následnou administrací a interpretací testů se zabývá specialista na lidské zdroje nebo psycholog.

HILL Competence analysis

Další počítačová online verze testování se zaměřuje na vlastnosti a rysy klienta. Zkoumá jeho individuální schopnosti, dovednosti a zájmové profesní zaměření. Program Competence analysis je vhodné užít například při výběrovém řízení, jako analýzu shody mezi požadavky firmy a schopnostmi uchazeče. Software je dostupný skoro ve dvaceti jazycích a vždy standardizovaný pro potřeby dané země. Metodu je vhodné doplnit o 360° zpětnou vazbu, která může být cenným výstupem pro uchazeče. (www.hill-praha.cz, online, 20-1-2015)

360°zpětná vazba

HILL International posunul pojetí 360°zpětná vazby dál za tradiční formu této metody. Vyvinul vlastní online program, který poskytuje detailní a konkrétní informace o zaměstnanci. Definuje jeho silné i slabé stránky a navrhne individuální program

pro další rozvoj. Každá zpětná vazba je formována na základě specifické firemní kultury a preferencích klienta. Výsledným výstupem jsou tabulky a grafy, které dále interpretují firemní psychologové. (Hill - Praha, online, cit. 2015-01-20)

Shrnutí výhod HILL 360° zpětné vazby:

1. Jednoduché a rychlé vyplnění přes internet.

2. Slovní interpretace výsledků kompetentními osobami HILL garantuje anonymitu hodnotitelů.

3. Individuální výběr kombinací hodnocených kompetencí.

4. Jasně přehledně graficky zpracované výstupy.

Assesment centrum a development centrum

Kromě online testování společnost HILL International používá psychodiagnostické nástroje při realizaci Assesment center[14] a development center[15]. Společnost garantuje kvalitní kapitál v podobě školeného týmu a vhodně zvolených psychodiagnostických testů. Volí individuální přístup ke klientovi a zpracovává detailní analýzu jeho konkrétních potřeb. Po následném, zjištění požadavků je vypracována konkrétní forma Assessment Centra a development centra, která zahrnuje konzultanta a mediátora. Je tak zajištěno přesnění interpretace výkonů účastníků při rozhodování.

[14]Jde o nástroj výběrového řízení skupinového charakteru. Na základě analýzy životopisů a pohovorů, vybere společnost nejvhodnějšího kandidáta. (Měšec.cz, online, cit. 2015-02-01)
[15] Development centrum podává náhled na potenciál zaměstnanců a pracuje na jejich dalším rozvoji. (Development Centrum, online, cit. 2015-02-12)

15 SHRNUTÍ ONLINE PSYCHODIAGNOSTIKY

On-line testování je všeobecně vnímáno, jako více anonymní. Vyskytuje se ochota větší spolupráce, avšak není zajištěna autenticita odpovědi a skutečnost, zda odpovídala právě testovaná osoba. On-line testování se zdá být výhodné, protože snadno a rychle lze získat velké množství dat, ale také může dojít ke zneužití diagnostiky a jejich etických hranic. *„Provozování on-line testování je lákavé pro nepsychology* (Svoboda a kol., 2013, s. 35),*“* kteří nemají zkušenosti s etickými aspekty a postrádají znalosti v oblasti psychometriky. Kvalitu Jejich testové materiály připomínají spíše příručky a obecné návody k použití, než normalizovanou diagnostickou metodu. Postup pouhého vložení dat do počítače s očekáváním vygenerovaného výstupu nemá místo v profesionální diagnostické práci. A to především v individuální a hloubkové diagnostice, kdy psycholog pracuje především s osobou klienta. Pozoruje jeho reakce a chování. Samotné výsledky testů jsou pak podkladem a předmětem dalšího rozhovoru s klientem. (Svoboda a kol., 2013, s. 35)

ZÁVĚR

Psychologie je relativně mladá vědní disciplína a její metody představují velice křehký nástroj zasahující do nejintimnějších oblastí lidského nitra. V bakalářské práci jsme se seznámili s významnými testy, které se v českém prostředí začaly používat teprve nedávno a podávají tak objektivní pohled na stav psychodiagnostických, poznatků. Zaměřili jsme se na nutnost dodržovat etickou stránku testů a seznámili se s hodnotícími aspekty, které měří jeho spolehlivost. Probrali jsme detailně klasifikaci jednotlivých metod. A naučili jsme se správně formovat otázky a pracovat s klientem během rozhovoru a pozorování. Probrali jsme odlišnosti testových a klinických metod a zhodnotili jejich klady a zápory. Došli jsme k závěru, že ač testové metody, především testy inteligence, jsou standardizovanou metodou, nemusí o probandovi vypovídat vše. Člověk s vysokým IQ může v některých činnostech vynikat, ale v každodenním životě můžeme mít problém zapojit se do společnosti. Naopak klinické metody (projekční metody) mají neurčitý charakter, kdy výsledky jsou subjektivně interpretovány a jsou spíše doprovodnou metodou v rámci baterii testů. Projektivní metody se tak používají díky svým možnostem především k formulování hypotéz, které se následně ověří dalšími standardizovanějšími metodami.

Práce obsahuje několik příkladu z praxe, které pomáhají osvětlit, jinak složitě vypadající metody. Například v oblasti personalistky Psychodiagnostika dokáže při vhodně zvolených metodách rozpoznat silné stránky a dovednosti zaměstnance, ale také i jeho nedostatky, které ho brzdí v dalším rozvoji. Autorka podala konkrétní případ z praxe ve formě společnosti HILL International, která se zabývá psychodiagnostikou a poradenskou společností. Tato firma má již zaběhnutou tradici na trhu a dle jejich metod jsme nastínili průběh konkrétního testování.

Na závěr práce jsme obrátili pozornost na budoucnost psychodiagnostiky. Největší vývojovým pokrokem v psychodiagnostice na přelomu 20. a 21. století je rozšíření počítačů a otevírání nových možností jak s metodami pracovat. Do budoucna lze s určitostí říci, že počet komputerizovaných verzí metod se bude stále zvyšovat. Což na jedné straně ušetří čas i náklady na straně druhé to, ale může ovlivnit kvalitu testu. Dochází k menšímu kontaktu mezi klientem a psychologem a v krajní míře k odstranění lidského faktoru v podobě rozhovorů, pozorování. Další vývoj v předmětovém zaměření

metod se bude odvíjet od požadavků společnosti. Lze předpokládat, že dnešní uspěchaná doba je živnou půdou pro stresové situace a klinická psychologie tak bude čím dál tím více využívaná. Na vzestupu bude také oblíbená forma online testování, která má své klady, ale taky celou řadu rizik. Pro odbornou společnost to znamená do budoucna nutnost jasně vymezit, kdo smí s psychodiagnostikou operovat a jaká kritéria musí ověřená metoda splňovat. Je potřeba, aby tato věda zůstala pouze v rukou renovovaných odborníků, kteří při naplňování svých cílů si jsou vědomi, vysokého morálního kodexu, který je v souladu s potřebami a lidskými právy klienta.

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

Seznam použitých českých zdrojů

EVANGELU, J. a J. NEUBAUER, 2014. *Testy pro personální práci.* 1. vyd. Praha: Grada. ISBN 978-247-5056-9.

EVANGELU, J. E., 2009. *Diagnostické metody v personalistice.* 1. vyd. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-2607-6.

HRONÍK, F., 2006. *Hodnocení pracovníků.* 1. vyd. Praha: Grada. ISBN-80-247-1458-2.

HŘEBÍČKOVÁ, M., 2011. *Pětifaktorový model v psychologii osobnosti: přístupy, diagnostika, uplatnění*. 1. vyd. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-3380-7.

CHALUPA, B. 2009. *Psychodiagnostické studie*. 1. vyd. Praha: Littera. ISBN 978-80-85763-48-5.

CHALUPA, B., 2013. *Konfigurační analýza vlastností osobnosti.* 1. vyd. Praha: Littera. ISBN 978-80-85763-74-4.

KOLEKTIV AUTORŮ, 2013. *Jak vypracovat bakalářskou a diplomovou práci.* 1 vyd. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského. ISBN 978-80-7452-037-2.

LEČBYCH, M., 2013. *Rorschachova metoda: integrativní přístup k interpretaci.* 1. vyd. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-4536-7.

MARTINCOVÁ O., 2010. *Pravidla českého pravopisu – Školní vydání včetně Dodatku.* 1 vyd. Praha: Fortuna. ISBN 80-7168-679-4.

MIKŠÍK, O. 2009. *Psychika osobnosti v období závažných životních a společenských změn.* 1. vyd. Praha: Karolinum. ISBN 978-80-246-1600-1.

NAKONEČNÝ M. 2009. *Psychologie osobnosti*. 2 vyd. Praha: Academia. ISBN 978-80-200 1680-5.

PREISS, M. a A. BARTOŠ, R. ČERMÁKOVÁ, 2013. *Neuropsychologická baterie Psychiatrického centra.* 3. vyd. Praha: Psychiatrické centrum. ISBN 978-80-87142-19-6.

SMEKAL V., 2012. *Pozvání do psychologie osobnosti.* 3 vyd. Brno: Barrister & Principal. ISBN 978-80-87029-62-6.

SRNEC J., 2010. *Základy psychodiagnostiky.* 1 vyd. Praha: PVŠPS. ISBN 978-80-904541-2-5.

SVOBODA, M. a P. HUMPOLÍČEK, 2010. *Psychodiagnostika dospělých.* 4. vyd. Praha: Portál. ISBN 978-80-7367-706-0.

SVOBODA, M. a V. ŘEHAN, 2004. *Aplikovaná psychodiagnostika v České republice.* 1. vyd. Brno: Psychologický ústav FF MU. ISBN 80-86633-12-8.

SVOBODA, M., P. HUMPOLÍČEK a V. ŠNOREK, 2013. *Psychodiagnostika dospělých.* 1. vyd. Praha: Portál. ISBN 978-80-262-0363-6.

ŠNÝDROVA, I., 2008. *Psychodiagnostika.* 1. vyd. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-2165-1.

Seznam použitých zahraničních zdrojů

LISA, E., A. RYTOMSKÝ a T. KOLLÁRIK, 2013. *Psychodiagnostika pre manažérov.* 1. vyd. Žilina: Eurokódex. ISBN 978-80-8155-013-3.

Seznam internetových zdrojů

Assessment centrum. Jak v něm uspět a co vše o vás odhalí?. *Měšec.cz* [online]. 2015 [cit. 2015-02-01]. Dostupné z: http://www.mesec.cz/clanky/assessment-centrum-jak-v-nem-uspet-a-co-vse-o-vas-odhali/

Culture fair test. *Slideshare* [online]. 2015 [cit. 2015-02-12]. Dostupné z: http://fr.slideshare.net/

Development Centrum. *Development Centrum* [online]. 2015 [cit. 2015-02-12]. Dostupné z: http://www.ace-consulting.cz/development-centrum

Hyperonymum. *ABZ.cz: slovník cizích slov - on-line hledání* [online]. 2015 [cit. 2015-01-12]. Dostupné z: http://slovnik-cizich-slov.abz.cz/

Inteligenční kvocient. *IQ* [online]. 2015 [cit. 2015-02-12]. Dostupné z: http://iq.xrs.cz/inteligencni-kvocient-iq/%29

Jak se vyznat v džungli psychodiagnostiky. *PsychCap Consulting* [online]. 2015 [cit. 2015-02-12]. Dostupné z: http://www.koucink.eu/jak-se-vyznat-v-dzungli-psychodiagnostiky/

O metodě. *360° zpětná vazba* [online]. 2015 [cit. 2014-11-11]. Dostupné z: http://www.360zpetnavazba.cz/

Psychodiagnostika [online]. 2015 [cit. 2015-01-12]. Dostupné z: http://slovnik-cizich-slov.abz.cz/

Psychodiagnostika. *CoJeCo - Vaše encyklopedie* [online]. 2015 [cit. 2015-02-12]. Dostupné z: http://www.cojeco.cz/index.php?id_desc=78219&s_lang=2&detail=1&title=psychodiagnostika

Psychologická diagnostika v personální psychologii. *Průvodce personální psychologií | Filozofická fakulta Masarykovy univerzity* [online]. 2015 [cit. 2015-02-12]. Dostupné z: http://is.muni.cz/do/rect/el/estud/ff/js14/pers_psych/web/pages/06-psychologicka-diagnostika.html

Raven test sample 2nd grade. *Sean blog* [online]. 2015 [cit. 2015-02-12]. Dostupné z: http://nteradkeso.blog.com/2014/07/23/raven-test-sample-2nd-grade/

ŠMAHELOVÁ, Lenka. Psychodiagnostika. *Is.muni* [online]. 2015 [cit. 2015-02-12]. Dostupné z: https://is.muni.cz/www/344438/7159235/psychodiagnostika.pdf

Tcc online [online]. 2015 [cit. 2015-01-01]. Dostupné z: http://www.tcconline.cz/

Thematic Apperception Test - TAT. *Testcentrum HOGREFE* [online]. 2015 [cit. 2015-02-12]. Dostupné z: http://www.testcentrum.com/testy/tat

SEZNAM TABULEK A GRAFŮ

Seznam tabulek

Tabulka 1: Ravenův test inteligence……..…18

Seznam grafů

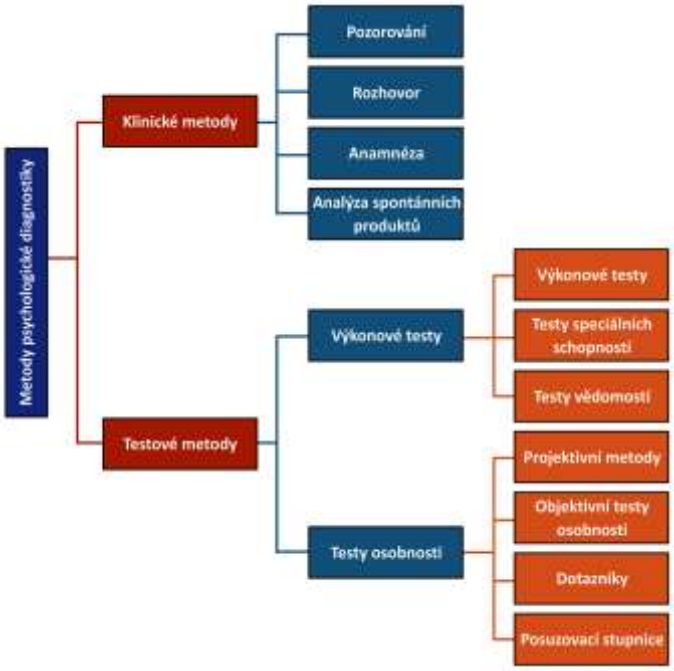
Graf 1: Orientační zastoupení IQ v populaci……...37

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha A – Klasifikace diagnostických metod.....I
Příloha B - Rorschachův test….....II
Příloha C - Cattel culture fair inteligence test.....III
Příloha D - Ravenovy progresivní matrice.....IV
Příloha E - Kresba tří stromů.....V
Příloha F - Osobnostní dotazník společnosti HILL.....VI
Příloha G - Analýza managementu společností HILL.....VII

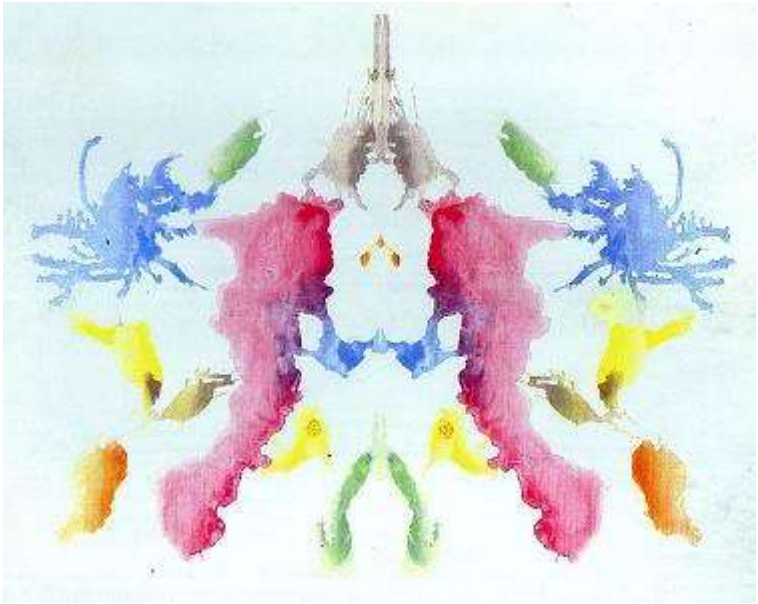
PŘÍLOHY

Příloha A - Klasifikace diagnostických metod



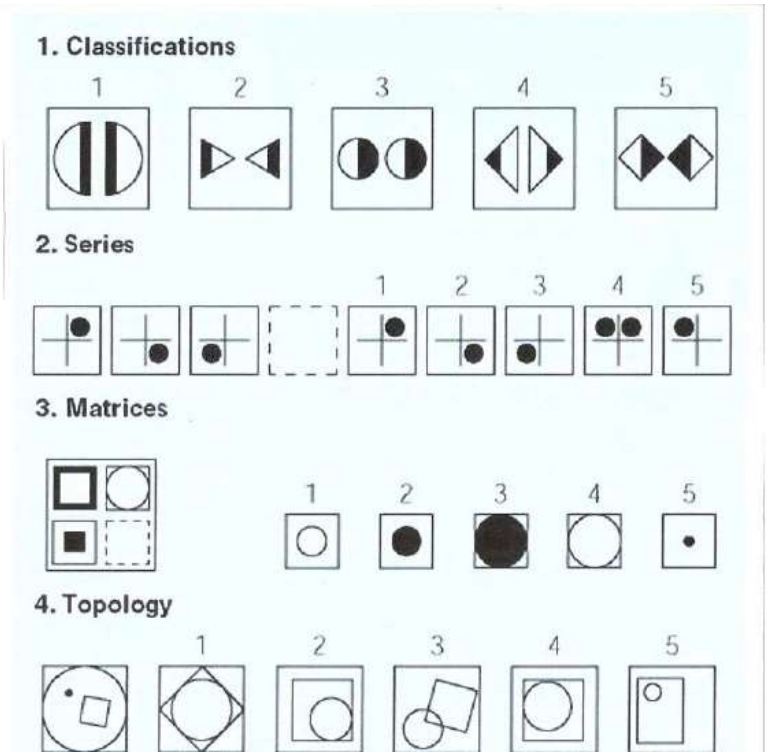
Zdroj: Psychologická diagnostika, online, cit. 2015-02-12

Příloha B - Rorschachův test



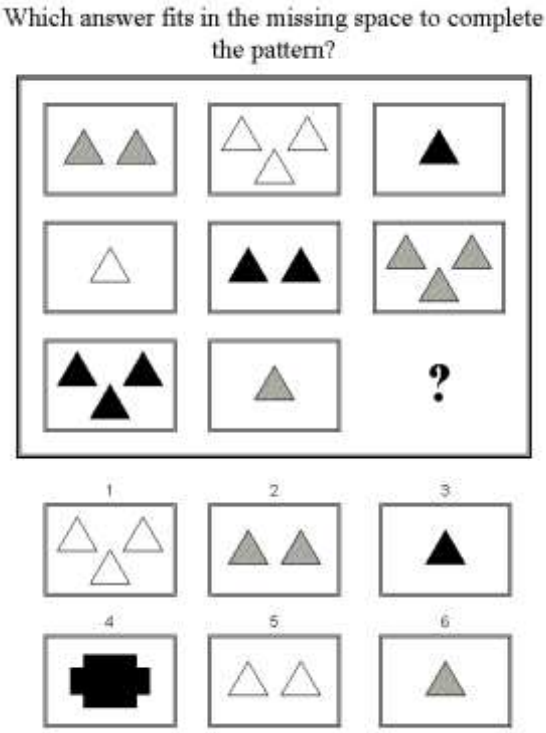
Zdroj: Koučink, online, cit. 2015-02-12

Příloha C - Cattel culture fair inteligence test



Zdroj: Slideshare, online, cit. 2015-02-12

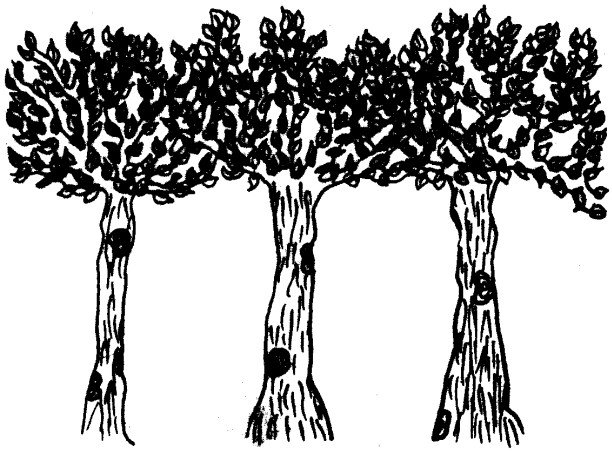
Příloha D - Ravenovy progresivní matrice



Zdroj: Sean blog, online, cit. 2015-02-12

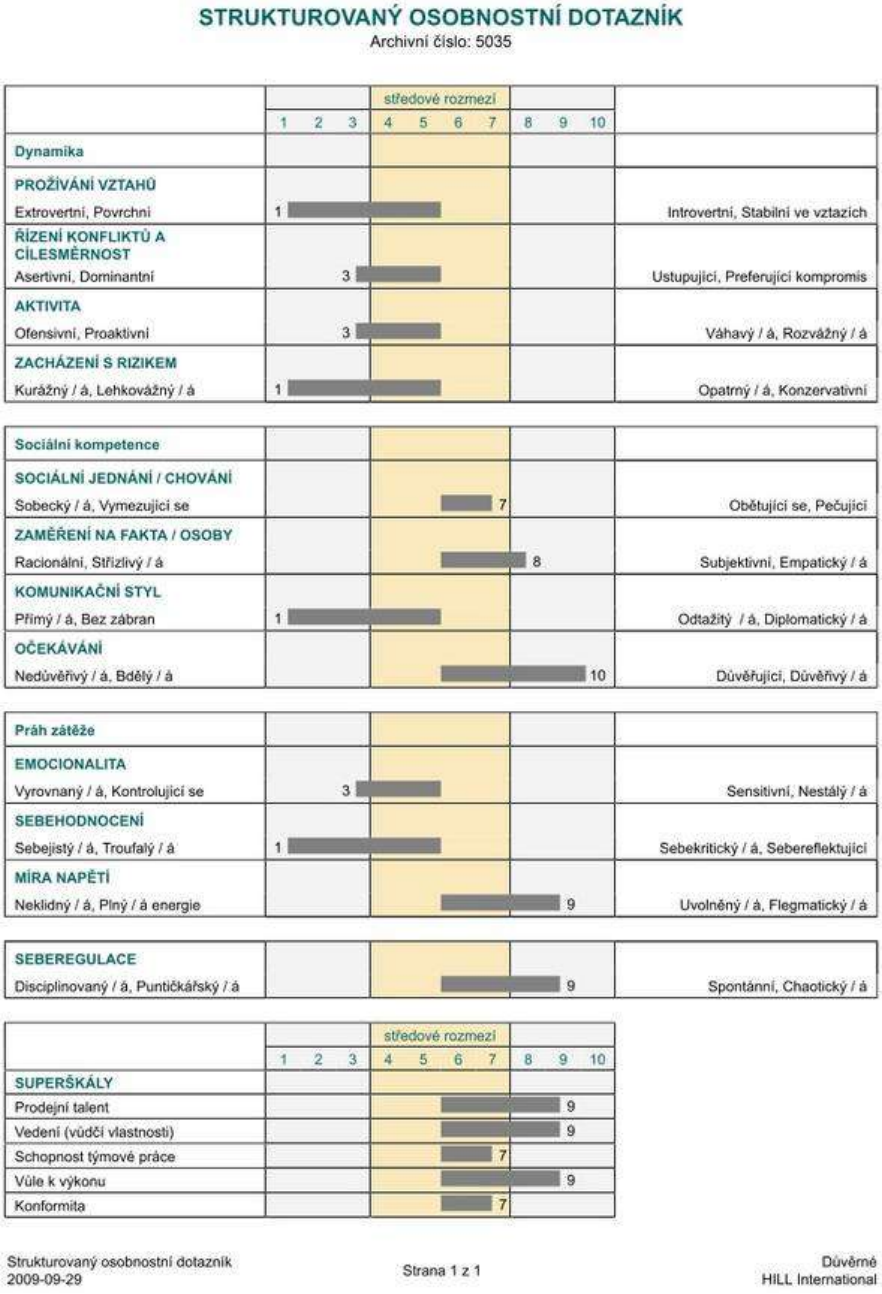
Příloha E - Kresba tří stromů

6



Zdroj: Psychodiagnostika, online, cit. 2015-02-12

Příloha F - Osobnostní dotazník společnosti HILL



STRUKTUROVANÝ OSOBNOSTNÍ DOTAZNÍK

Archivní číslo: 5035

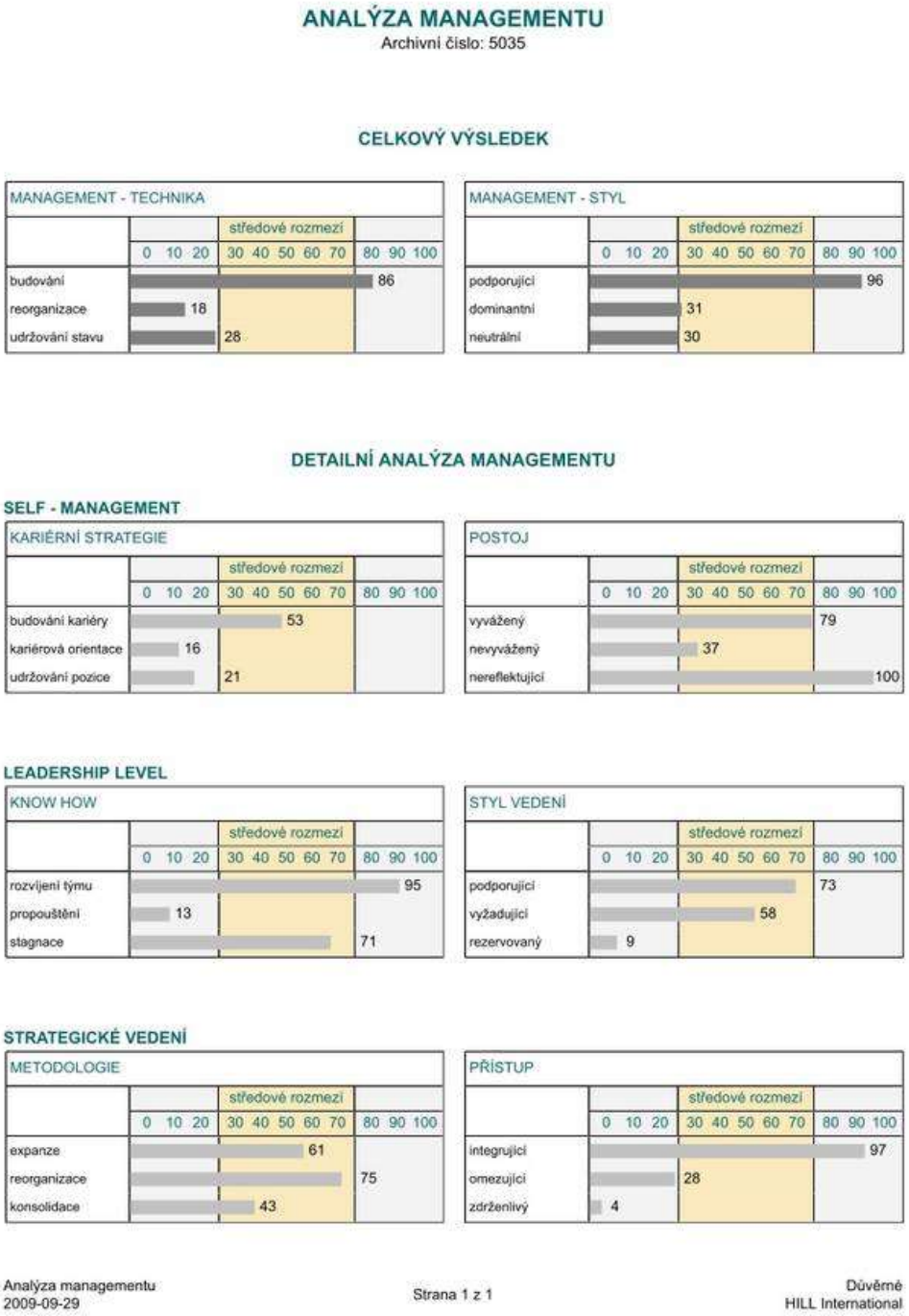
	1 2 3	středové rozmezí 4 5 6 7	8 9 10	
Dynamika				
PROŽÍVÁNÍ VZTAHŮ Extrovertní, Povrchní	1			Introvertní, Stabilní ve vztazích
ŘÍZENÍ KONFLIKTŮ A CÍLESMĚRNOST Asertivní, Dominantní	3			Ustupující, Preferující kompromis
AKTIVITA Ofensivní, Proaktivní	3			Váhavý / á, Rozvážný / á
ZACHÁZENÍ S RIZIKEM Kurážný / á, Lehkovážný / á	1			Opatrný / á, Konzervativní
Sociální kompetence				
SOCIÁLNÍ JEDNÁNÍ / CHOVÁNÍ Sobecký / á, Vymezující se		7		Obětující se, Pečující
ZAMĚŘENÍ NA FAKTA / OSOBY Racionální, Střízlivý / á		8		Subjektivní, Empatický / á
KOMUNIKAČNÍ STYL Přímý / á, Bez zábran	1			Odtažitý / á, Diplomatický / á
OČEKÁVÁNÍ Nedůvěřivý / á, Bdělý / á		10		Důvěřující, Důvěřivý / á
Práh zátěže				
EMOCIONALITA Vyrovnaný / á, Kontrolující se	3			Sensitivní, Nestálý / á
SEBEHODNOCENÍ Sebejistý / á, Troufalý / á	1			Sebekritický / á, Sebereflektující
MÍRA NAPĚTÍ Neklidný / á, Plný / á energie		9		Uvolněný / á, Flegmatický / á
SEBEREGULACE Disciplinovaný / á, Puntičkářský / á		9		Spontánní, Chaotický / á

	1 2 3	středové rozmezí 4 5 6 7	8 9 10
SUPERŠKÁLY			
Prodejní talent		9	
Vedení (vůdčí vlastnosti)		9	
Schopnost týmové práce		7	
Vůle k výkonu		9	
Konformita		7	

Strukturovaný osobnostní dotazník 2009-09-29 Strana 1 z 1 Důvěrné HILL International

Zdroj: Hill – Praha, online, cit. 2015-03-02

Příloha G - Analýza managementu společností HILL



Zdroj: Hill – Praha, online, cit. 2015-03-02

BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE

Jméno autora: Aneta Stašíková

Obor: Vzdělávání dospělých

Forma studia: prezenční

Název práce: Psychodiagnostika v praxi

Rok: 2015

Počet stran textu bez příloh: 47

Celkový počet stran příloh: 7

Počet titulů českých použitých zdrojů: 18

Počet titulů zahraničních použitých zdrojů: 1

Počet internetových zdrojů: 14

Počet ostatních zdrojů: 0

Vedoucí práce: PhDr. Jan Mattioli, Ph.D.