



Stručná zpráva
Pracovní chování

Anna Vzorná

Obsah


Úvod	2
Teorie Bridge	3
Způsob vyplnění dotazníku Bridge.....	4
Celkový přehled výsledků dotazníku Bridge.....	5
Přehled dimenzí dotazníku Bridge - Řízení.....	6
Přehled dimenzí dotazníku Bridge - Výkon a výsledky.....	7
Přehled dimenzí dotazníku Bridge - Přístup.....	8
Přehled dimenzí dotazníku Bridge - Inspirace.....	9

Úvod

! Informace v této zprávě jsou důvěrné. Uložte ji tedy na bezpečném místě!

Tato zpráva je založena na vyhodnocení dat zadaných do osobnostního dotazníku Bridge Personality. V tomto dotazníku je respondentům položeno 240 otázek, v nichž posuzují sami sebe v pracovních situacích. Proč byl zvolen tento přístup? Protože dlouhodobý výzkum prokazuje, že sebehodnocení je spolehlivým indikátorem budoucího pracovního chování. Kromě informací o pracovním chování poskytuje osobnostní dotazník Bridge Personality také vhled do osobnostního profilu. Nabízí též vodítka pro určení, v jakém prostředí respondent podává vysoký výkon a v jakém spíše ne.

Výsledky obsahují normativní a ipsativní skóry. Normativní skórování znamená, že respondent hodnotí předložené výroky na stupnici od 1 do 9 (1 = velmi silný nesouhlas, 9 = velmi silný souhlas). Ipsativní skórování představuje "nucenou volbu" a znamená, že respondent položky porovnává a řadí do pořadí (1 = nejméně mě vystihuje, 6 = nejvíce mě vystihuje).

Proč tato kombinace skórů? Protože psychometrický výzkum ukázal, že kombinace těchto skórů zajišťuje nejlepší výsledek co do popisu osobnosti a preferencí a tendencí v chování. Kombinovaný normovaný skór, nebo-li sten skór, je škála od 1 do 10. Odchylna normativního skóru od ipsativního o více než 3 steny je ve zprávě vyznačena tímto symbolem: 

Výsledky jsou porovnávány se srovnávací skupinou 500 lidí, kteří vyplnili tento dotazník dříve. Skór na každé dimenzi je uveden na škále od 1 do 10. Osobnostní dotazník Bridge Personality je konstruován pro použití v rámci pracovního prostředí. Protože jsou pracovní prostředí dynamická, doporučujeme po uplynutí dvou let vyplnění dotazníku opakovat.

Tato zpráva byla elektronicky sestavena a vygenerována softwarovým systémem společnosti TestGroup Consulting. Poskytuje informace o osobě, která dotazník vyplnila. TestGroup Consulting, ani jeho licencovaní distributoři, nenesou žádnou zodpovědnost za důsledky použití této zprávy. Osobnostní dotazník Bridge Personality a všechny ostatní nástroje společnosti TestGroup Consulting, stejně tak jako výstupní zprávy, mohou být použity pouze pracovníky TestGroup Consulting, jejich zástupci nebo prodejci, nebo klienty TestGroup Consulting, kteří jsou k tomu oprávněni a vyškoleni.

Teorie Bridge

Tato zpráva poskytuje vhled do osobnosti a chování respondenta Anna Vzorná v rámci pracovního prostředí. Odpovědi jsou založeny na sebehodnocení respondenta.

Způsob vyplnění dotazníku Bridge

Tato část poskytuje informace o chování respondenta během vyplňování dotazníku. Do jaké míry byly odpovědi respondenta sociálně žádoucí (desirabilní)? Jak byly konzistentní? A v jaké míře korespondují normativní a ipsativní skóry? Tímto způsobem můžete posoudit, zda respondent přistoupil k vyplňování dotazníku otevřeně, seriózně a konzistentně.

Celkový přehled výsledků dotazníku Bridge

Celkový přehled výsledků dotazníku Bridge Personality poskytuje informace o čtyřech souhrnných faktorech (oblastech, clusterech) osobnostního profilu Bridge: Řízení, Výkon a výsledky, Přístup, Inspirace. Tyto čtyři oblasti jsou rozděleny do 12 skupin dimenzí (např. Kontakt, Energie, Názor). Těchto 12 skupin se dále dělí na 34 jednotlivých dimenzí (např. Networking, Podnikavost, Praktičnost).

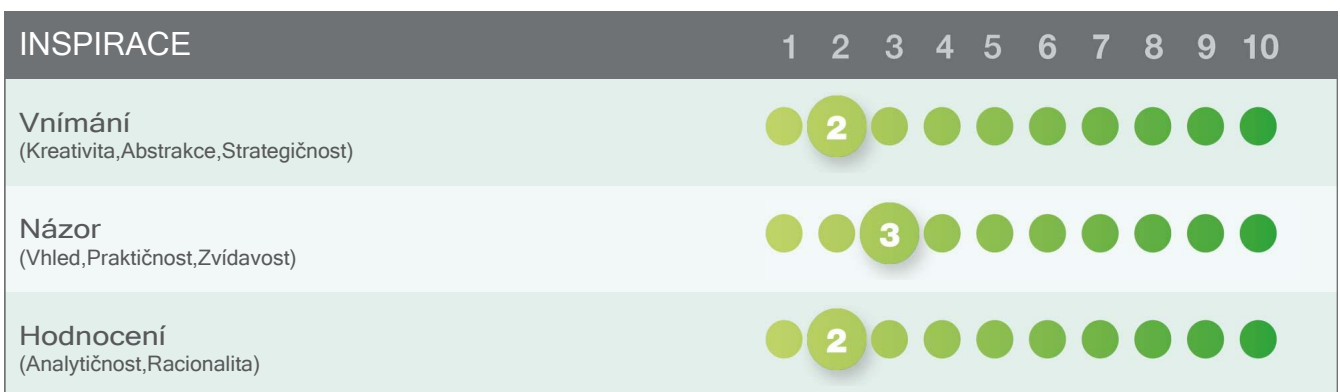
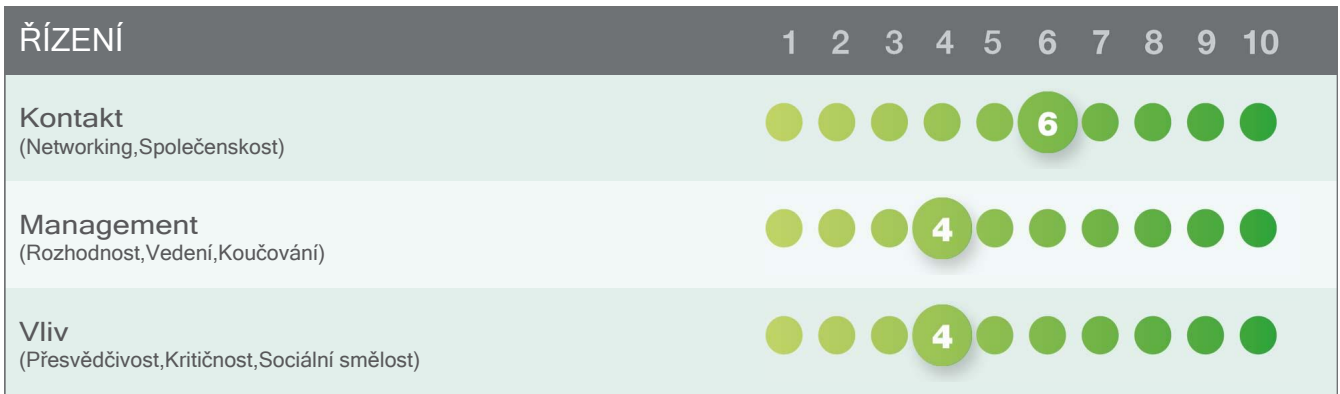
Přehled dimenzí

Osobnostní dotazník Bridge Personality sestává ze 34 dimenzí. Tyto dimenze jsou seřazeny podle skupin. U každé dimenze najdete krátké vysvětlení jejího významu a skór, jehož v dané dimenzi kandidát dosáhl.

Způsob vyplnění dotazníku Bridge

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<p>Sociální desirabilita</p> <p>Vysoký skór na škále sociální desirability ukazuje, že člověk má sklon silně souhlasit s tvrzeními, s nimiž je společensky žádoucí silně souhlasit. Příkladem takového tvrzení je: „Neznám téměř nikoho, kdo je tak spolehlivý a tak tvrdě pracuje, jako já“. Vysoký skór u takovéto otázky je sociálně žádoucí, avšak možná není pravdivý.</p>		2								
<p>Soulad - normativní vs. ipsativní</p> <p>Pokud se normativní a ipsativní skóry výrazně liší, může to mít různé důvody. Pokud je ipsativní skór o výrazně vyšší než normativní, je dotyčná osoba pravděpodobně nadprůměrně sebekritická. Pokud respondent dosáhne vyššího normativního než ipsativního skóru, pak je pravděpodobně spíše podprůměrně sebekritický. Je také možné, že dotyčná osoba sama sebe v normativní části nadhodnotila.</p>										10
<p>Míra souhlasu</p> <p>Míra souhlasu odráží tendenci respondenta odpovídat na otázky „ano“. Vysoký skór u odpovědí značících souhlas znamená vysoký skór u všech normativních otázek (1 = velmi silný nesouhlas, 9 = velmi silný souhlas). Vysoký skór zde proto znamená, že člověk silně souhlasí s téměř každým tvrzením, a tudíž i s každou dimenzí, z nichž položky vycházejí. Znamená to, že vlastně souhlasí se vším.</p>		2								

Celkový přehled výsledků dotazníku Bridge



Přehled dimenzí dotazníku Bridge - Řízení

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
KONTAKT										
Networking Na vytváření nových kontaktů se zaměřuje více než většina lidí.; Budování sítě kontaktů ("networking") považuje za důležitější než většina lidí; Ve vytváření sítě kontaktů ("networkingu") je lepší než většina lidí	●	●	●	●	●	●	●	8	●	●
Společensost Mluvený projev je pro něj podobně náročný jako pro většinu lidí; Navazování kontaktu je pro něj celkem snadné; Situace, kdy je obklopen lidmi, má rád průměrně	●	●	●	●	●	6	●	●	●	●
MANAGEMENT										
Rozhodnost Rozhoduje se pomaleji než většina lidí; Rozhoduje se obtížněji než většina lidí; V nejasných situacích se rozhoduje obtížněji než většina lidí	●	●	●	4	●	●	●	●	●	●
Vedení Obvykle přebírá vůdčí roli; Má silný sklon mít věci pod kontrolou; Zodpovědnost za druhé má rád více než většina lidí.	●	●	●	●	●	●	7	●	●	●
Koučování Někdy se zaměřuje na motivování druhých; Někdy se zaměřuje na koučování druhých; Někdy dokáže druhé inspirovat	●	●	●	4	●	●	●	●	●	●
VLIV										
Přesvědčivost V přiměřeném rozsahu dokáže přesvědčit druhé o svém názoru; Má poměrně rád vyjednávání.; Obhájuje se přiměřeně často	●	●	●	●	5	●	●	●	●	●
Kritičnost Někdy se zaměřuje na hledání slabých míst v návrzích a plánech; Někdy přijímá věci od druhých bez zhodnocení; Někdy má kritický náhled	●	●	●	4	●	●	●	●	●	●
Sociální smělost V kontaktu s cizími lidmi a velkými skupinami se cítí poměrně jistý.; Je pro něj poměrně snadné hovořit před velkou skupinou.; Při pracovních setkáních a diskuzích hovoří občas	●	●	●	●	5	●	●	●	●	●

Přehled dimenzí dotazníku Bridge - Výkon a výsledky



Přehled dimenzí dotazníku Bridge - Přístup



Přehled dimenzí dotazníku Bridge - Inspirace

VNÍMÁNÍ	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Kreativita Někdy přichází s novými nápady; Nemá moc často originální nápady; Někdy hledá radikální řešení problému	●	●	3	●	●	●	●	●	●	●
Abstrakce Má značné obtíže s rozvíjením konceptů; Nevyužívá teorie; Nezajímá se o zkoumání základních principů	●	2	●	●	●	●	●	●	●	●
Strategičnost Strategie bude vytvářet v omezené míře.; Vize do budoucna vytváří v omezené míře; Zaměřuje se na dlouhodobý horizont méně než většina lidí	●	●	●	4	●	●	●	●	●	●
NÁZOR	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Vhled Dostává se k jádru problému pomaleji než většina lidí; Téměř nikdy nenajde způsob jak něco vylepšit; Téměř nikdy nevyužívá intuici pro vytvoření názoru	●	2	●	●	●	●	●	●	●	●
Praktičnost Je průměrně zaměřený na praktickou práci; Někdy se učí praxí; Občas je druhými považován za praktického člověka	●	●	●	●	5	●	●	●	●	●
Zvědavost Má průměrný zájem o učení se novým věcem; Upřednostňuje četbu jako metodu vzdělávání v rozumné míře; Učí se přiměřeně rychle	●	●	●	●	5	●	●	●	●	●
HODNOCENÍ	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Analytičnost Není příliš zapálený pro hledání řešení problémů; Příliš ho nezajímá analyzování informací; Informace nehledá aktivně	●	2	●	●	●	●	●	●	●	●
Racionalita Nepreferuje práci s čísly.; Rozhodování zakládá na detailní technické analýze méně často než většina lidí.; Na práci s objektivními fakty se zaměřuje méně než většina lidí.	●	●	3	●	●	●	●	●	●	●