

Rüdiger Hossiep
Michael Paschen

BIP – Bochumský inventár profesijných charakteristík osobnosti

2. úplne prepracované vydanie

Prvé slovenské vydanie

Preklad a štandardizácia

Jozef Džuka

Príručka

HOGREFE  TESTCENTRUM

Vydalo Testcentrum – Hogrefe, Praha 2007

© by Hogrefe - Verlag GmbH, Göttingen 1998 und 2003

1. slovenské vydanie

Žiadna časť tohto diela nesmie byť rozmnožovaná, ukladaná ani prenášaná elektronickými, mechanickými, kopírovacími, filmovacími, záznamovými či inými prostriedkami bez písomného povolenia vydavateľa.

Vydalo Testcentrum – Hogrefe, Praha 4, A. Staška 78, ako svoju 57. publikáciu

Vyrobene v Českej republike

© Testcentrum – Hogrefe, Praha 2007

Objednávky v nakladateľstve

Testcentrum – Hogrefe, 140 00 Praha 4, A. Staška 78

pod číslami:

Úplný testový súbor: 707

Príručka: 707-1

Inventár (20 ks): 707-2

Vyhodnocovací hárok (20 ks): 707-3

Osobnostný profil (20 ks): 707-4

Vyhodnocovacie šablóny (1 sada): 707-5

Obsah

1. Úvod	5
1.1. Zameranie a ciele, pre ktoré je určený Bochumský inventár profesijných charakteristík osobnosti (BIP)	6
1.2. Osobnostné dotazníky vo výberovom konaní a poradenstve v priemysle - zhrnutie existujúcich skúseností	7
2. Postup pri konštrukcii dotazníka	9
2.1. Vývoj dotazníka BIP	9
2.1.1. Voľba dimenzií profesijného správania	9
2.1.2. Voľba položiek dotazníka	9
2.1.3. Predbežné verzie dotazníka BIP	10
2.1.4. Formát odpovedovej stupnice	12
2.1.5. Objektivita dotazníka BIP	12
2.2. Aktuálna verzia dotazníka BIP	13
2.2.1. Výsledky faktorovej analýzy	13
2.2.2. Zostavenie škál a zber údajov pre účely vytvorenia noriem	13
2.2.3. Teoretické východiská a opis škál aktuálnej verzie dotazníka	14
2.3. Psychometrické vlastnosti aktuálnej verzie dotazníka BIP	17
2.3.1. Vnútoraná konzistencia a reliabilita škál	17
2.3.2. Štatistické charakteristiky jednotlivých škál	20
2.3.3. Vzorka použitá pre normy aktuálnej verzie	20
3. Použitie dotazníka BIP	21
3.1. Základné oblasti použitia dotazníka BIP	21
3.1.1. Personálny výber	21
3.1.2. Profesijné poradenstvo a plánovanie kariéry	22
3.1.3. Tréning	22
3.1.4. Výskumné využitie dotazníka BIP	23
3.2. Administrácia dotazníka BIP	23
3.2.1. Predpoklady efektívneho využitia dotazníka BIP	23
3.2.2. Inštrukcia a informácie pre opytované osoby	24
3.2.3. Vyhodnotenie dotazníka pomocou šablón	24
3.2.4. Interpretácia výsledkov	25
3.2.5. Informácia o výsledkoch dotazníka opytovanej osobe	34
3.2.6. Príklad vyhodnotenia a interpretácie výsledkov dotazníka BIP	37
3.2.7. Ďalšie diagnostické informácie na základe hodnotenia zo strany iných	43
3.3. Možnosti a hranice dotazníka BIP	43
4. Validita	45
4.1. Vzťah škál k indikátorom pracovnej úspešnosti	45
4.1.1. Korelácia s odmenou za prácu	46
4.1.2. Korelácia s hierarchickou pozíciou osoby	48
4.1.3. Korelácia s osobným odhadom vlastnej profesijnej úspešnosti	48
4.1.4. Korelácia s vlastnou spokojnosťou s prácou	49
4.2. Korelácia s ukazovateľmi priebehu štúdia a kariérového plánovania	51
5. Normy	55
5.1. Použitie tabuliek s normami	55
5.2. Postup	55
6. Literatúra	59
7. Prílohy	65
7.1. Priradenie položiek k škálam	65

1. Úvod

Aplikovaná psychológia sa usiluje poskytnúť pre praktickú personálnu prácu nástroje vytvorené na základoch vedeckého výskumu (porovnaj Schuler, 2001). V USA už skôr a v posledných rokoch aj v personálnom manažmente v nemecky hovoriacich krajinách zohrávajú stále väčšiu úlohu psychologické testy osobnosti. Dôraz kladený aj na iné ako iba odborné kompetencie, ako aj poznatok, že tieto kompetencie sú významným determinantom úspechu v povolani, viedli v západoeurópskych krajinách koncom 80. rokov (Hossiep, 2001, Lohff, 2001) a v Nemecku na konci 90. rokov k viditeľnému doceneniu týchto postupov. Autori tohto dotazníka analyzovali relatívne zaostávanie využívania testov osobnosti v Nemecku a vysvetľujú to okrem iného aj týmito aspektmi:

- V Nemecku (a platí to aj pre Slovensko) nie sú k dispozícii takmer žiadne osobnostné testy, ktoré by boli zamerané na profesijné charakteristiky osoby. Väčšina nástrojov má pôvod v oblasti klinickej psychológie a z toho dôvodu je ich využitie v personálnej práci problematické. Voľne dostupné testy sú vyvíjané prevažne poradenskými spoločnosťami. Podstata ich konštrukcie a ich validita je z tohto dôvodu vo väčšine prípadov neoveriteľná (pozri napr. Wottawa, 1996).
- Zatiaľ čo v anglo-americkéj oblasti sú realizované početné výskumy týkajúce sa validity osobnostných testov pre profesijno-diagnostické účely, nemecká univerzitná psychológia sa dlhý čas tomuto výskumu vyhýbala. Preto nie sú k dispozícii takmer žiadne metodologicky podložené výskumné štúdie, ktoré by sa týkali validity osobnostných testov a ich predikčnej hodnoty vo vzťahu k úspechu v povolani. Z vedeckých kruhov počuť opakovanú skepsu o zmysle a užitočnosti ich využitia v personálnom manažmente (porovnaj Amelang a Bartussek, 2001).
- Mnoho z tých, ktorí zodpovedajú za personálne rozhodnutia, sa obáva použiť osobnostné dotazníky z dôvodu, že tieto dotazníky budú uchádzačmi o miesto akceptované menej ako napríklad rozhovor alebo situačné cvičenia. Túto výčitku možno v prípade niektorých psychologických testov považovať za oprávnenú, avšak aj na tomto úseku dochádza k priaznivému vývoju.
- V súčasnosti využívané koncepcie Assessment centier v Nemecku sú orientované na správanie a jeho prejavy. Preto je integrácia testov do Assessment cen-

tier odmietaná (porovnaj Arbeitskreis Assessment Center, 1992 alebo Fisseni a Fenneckels, 1995), napriek tomu, že by to mohlo prospieť ich validite (Sarges, 2001).

Uvedené aspekty môžu byť vysvetlením pre doterajší zdržanlivý postoj personálnej praxe k používaniu osobnostných testov. Bochumský inventár profesijných charakteristík osobnosti (BIP) by mal byť príspevkom k zmene tejto situácie, pričom jeho povaha zohľadňuje požiadavky na výberové postupy z právneho hľadiska a súčasne poskytuje ochranu súkromnej a intímnej sféry osoby.

Ak pri prvom vydaní BIPu bola vyslovená nádej, že nástroj sa môže etablovať ako alternatíva pre personálnu prax, dnes už možno konštatovať, že sa toto očakávanie v mnohých oblastiach naplnilo. Okrem toho sa podarilo stimulovať výskum v predmetnej oblasti napríklad tým, že BIP bol včlenený do viacerých výskumných projektov (napr. Vienna Career Panel Project, porovnaj IVM, 2002). Inicované výskumné aktivity neboli zatiaľ z dôvodu krátkeho časového odstupu od prvého uverejnenia BIPu v roku 1998 prezentované v podobe výskumných výsledkov. Výskumné zistenia tímu, ktorý vyvinul BIP, sú však priaznivé. Boli potvrdené napríklad korelácie s inými na osobnosť zameranými dotazníkmi a ďalej, BIP je na rozdiel od iných osobnostných testov považovaný uchádzačmi o miesto za vhodný. Skepsa, ktorá bola spomínaná vyššie, sa podľa doterajšej spätnej väzby zo strany testovaných osôb nepotvrdila. Toto pozitívne hodnotenie BIPu možno na základe doterajších praktických skúseností vysvetliť týmito skutočnosťami:

- Ciele využitia dotazníka a jeho začlenenie do spektra existujúcich nástrojov sú hneď v úvode užívateľovi transparentne prezentované a objasnené.
- Položky dotazníka sú z hľadiska ich formulácie zamerané na profesijné činnosti a respondentmi sú veľmi dobre akceptované.
- BIP nie je prezentovaný ako nástroj, na základe výsledkov ktorého by bolo možné bez ďalších informácií realizovať personálny výber.
- Výsledky sú osobám interpretované spravidla psychologom. Ciele a obmedzenia dotazníka sú otvorene komunikované, čo umožňuje vyhnúť sa nežiaducemu dojmu zo strany uchádzača, že ide o neželané „preniknutie do vnútra jeho osobnosti“:

- Dimenzie majú zrozumiteľné pomenovania, preto je možné poskytnúť uchádzačom také informácie o ich osobnosti, ktoré môžu konfrontovať so svojím profesijným správaním a uskutočniť subjektívne užitočné porovnávaná. Je možné na tento účel využiť v manuáli uvedený príklad (kap. 3.2.6). Skutočnosť, že jednotlivé dimenzie dotazníka sú rozdelené do 4 globálnych oblastí, pomáha lepšiemu pochopeniu vzťahov a súvislostí medzi jednotlivými dimenziami.

Táto príručka obsahuje metodologické a psychometrické aspekty konštrukcie dotazníka, informácie o praktickom použití a o interpretácii výsledkov pomocou noriem. Vysvetlenie vedeckých základov diagnostiky osobnosti nie je súčasťou tejto príručky, podobne, ani všeobecné informácie o psychodiagnostickej praxi nie sú v manuáli uvedené. Podrobnú diskusiu k týmto aspektom možno nájsť inde (pozri Hossiep, Paschen a Mühlhaus, 2000).

1.1. Zameranie a ciele, pre ktoré je určený Bochumský inventár profesijných charakteristík osobnosti (BIP)

Bežne používané psychologické testy osobnosti vychádzajú z rôznych teoretických východísk, ktoré sú obvykle poplatné teoretickej orientácii ich autorov. Napríklad dotazník 16PF (Cattellov 16-faktorový osobnostný dotazník) je založený na faktorovo-analytickej teórii vlastností osobnosti. MBTI (Myers-Briggsovej indikátor typov, Bents a Blank, 1995) sa zakladá na teórii typov C.G. Junga. PRF (Nemecký výskumný osobnostný formulár, Stumpf, Angleitner, Wieck, Jackson a Beloch-Till, 1985) vychádza z Murrayovej personológie. NEO-FFI (Päťfaktorový osobnostný inventár NEO, Borkenau a Ostendorf, 1993) bol vytvorený na základe konvergencie faktorovo-analytických zistení, ktoré potvrdzujú, že veľká časť variancie rôznych osobnostných dotazníkov sa dá vysvetliť pomocou piatich relatívne stabilných faktorov. Zatiaľ čo uvedené dotazníky vznikli na základoch vedeckoteoretickej orientácie ich autorov, BIP bol vyvinutý na základe praktických diagnostických požiadaviek. Napriek tomu, že niektoré konštrukty BIPu integrujú zistenia diferenciálnej psychológie alebo psychológie

motivácie, dotazník ako celok sa nezakladá na jednotnej teoretickej koncepcii, ktorá by tvorila spoločný základ pre všetky dimenzie dotazníka.

Autori BIPu postupovali tak, že najprv uskutočnili dôkladnú a intenzívnu rešerš literatúry. Na jej základe získali prehľad o tom, ktoré psychologické dimenzie sa v rámci existujúceho výskumu validity ukázali byť ako také, ktoré najviac predikujú úspech v povolani. Doplňujúcim zdrojom informácií boli intenzívne rozhovory so psychológmi pracujúcimi v personálnej praxi a s ďalšími expertmi, aby sa zistilo, ktoré psychologicky relevantné dispozície k správaniu považujú za prospešné pre úspech v povolani. V neposlednom rade sa tím, ktorý vyvíjal BIP, opieral o dlhoročné praktické skúsenosti prvého autora s diagnostikovaním v oblasti manažmentu (v personálnom poradenstve a v medzinárodnej finančnej službe). Možno zhrnúť, že tvorba konceptov a konštrukcia dotazníka bola dôrazne orientovaná na reálne požiadavky praxe a na tomto základe vznikla prvá verzia dimenzií, ktoré dotazník meria.

Pre porovnanie, v prípade MBTI, škály (dimenzie) reprezentujú subjektívne preferencie, ktoré osoba používa pri vnímaní a hodnotení svojho prostredia. Podľa teórie tohto testu sa ľudia od seba líšia v tom, ako interpretujú určité udalosti vo svojom okolí. Podľa toho, akým spôsobom chápu svet, sú tieto ich interpretácie príčinami ich konfliktných medziľudských vzťahov. Cieľom testu je identifikovať tieto interpretácie a pomôcť osobám vyhnúť sa konfliktom, resp. prípadné konflikty eliminovať.

Iný prístup využíva ďalší osobnostný dotazník CPI (California Psychological Inventory, Weinert, Steufert and Hall, 1982). Podľa názoru autorov tohto dotazníka, namerané škálové hodnoty nevyjadrujú osobnostné vlastnosti v zmysle trvalých črt, ale merajú to, čomu sa hovorí tzv. ľudový koncept, teda hodnotiace kategórie, ktoré sú ľuďmi používané v každodennom styku.

A ešte jedno porovnanie: NEO-FFI meria tendencie osoby k správaniu. Tieto tendencie sú v dotazníku považované za relatívne abstraktné konštrukty, ktoré obsahovo vyjadrujú globálne faktory tzv. big-five modelu (modelu veľkej päťky). Ide o týchto päť faktorov:

- neurotizmus
- extraverziu
- otvorenosť voči skúsenostiam
- prívetivosť
- svedomitosť

Napriek rôznorodosti teoretických východísk dotazníkov osobnosti (podrobne Hossiep, Paschen a Mühlhaus, 2000) majú tieto dotazníky špecifický vplyv na výskum v oblasti diagnostiky a teórií osobnosti. A práve v oblasti teórií osobnosti a zvlášť v oblasti sociálno-psychologického výskumu existuje v súčasnosti konsenzus v tom, čo merajú dotazníky bez ohľadu na ich teoretické východiská. Tento konsenzus možno vyjadriť v tom zmysle, že merajú sebaobraz testovanej osoby, presnejšie, merajú špecifický sebaobraz, ktorý chce osoba o sebe poskytnúť testujúcej inštitúcii. Platí, že ani najsofistikovanejšie teoretické prístupy nemôžu zamlčať fakt, že osobnostný dotazník ostane vždy sebaopisom, ktorý viac alebo menej presne korešponduje s opisom iného pozorovateľa. Konvergencia sebaopisu a opisu iného pozorovateľa je stredne veľkej sily a vysoko korelujúce sebahodnotenia s hodnoteniami iných sú zriedkavé. A na tom nemôže veľa zmeniť ani premyslená a dômyselná konštrukcia položiek dotazníka. Osoba totiž pri odpovedaní na otázky tvorí hypotézy, čo tá ktorá otázka meria a vždy sa bude usilovať odpovedať v súlade s tým, aký obraz o seba má. Na tejto skutočnosti sa významne podieľa aj sociálno-psychologickými experimentmi dokázaná potreba osoby, prejavovať sa konzistentne so svojím sebaobrazom. Napriek uvedenému platí a dokazujú to výskumy týkajúce sa validity dotazníkov osobnosti, že meranie, ktoré sa zakladá na sebaobraz, umožňuje robiť zmysluplné prognózy.

Cieľom BIPu je štandardizovaným spôsobom merať sebaobraz diagnostikovanej osoby, ktorý sa vzťahuje na osobnostné dimenzie významné v profesijnej sfére. Výsledky tohto dotazníka môžu slúžiť ako východisko, resp. ako dodatočný zdroj informácií v rámci poradenských rozhovorov a výberového konania, nikdy by však nemali predstavovať jediný zdroj pre výberové rozhodovanie.

Autori výslovne zdôrazňujú, že cieľom BIPu nie je odhaliť stránky osobnosti, ktoré nie sú prístupné

samotnej testovanej osobe. Pre takéto diagnostické ciele sú určené predovšetkým projektívne nástroje, napríklad Rorschachov test (Morgenthaler, 1992) alebo TAT (Murray, 1991). A ďalej, BIP nie je z hľadiska svojej koncepcie určený na identifikovanie osôb s klinickou symptomatológiou. Na základe doteraz získaných rozsiahlych skúseností z prakticko-diagnostickej práce s BIPom sa však dá povedať, že pomocou dotazníka je možné získať aj v tomto ohľade užitočné zistenia, ktoré sa dajú využiť pri personálnom výbere. Dotazník si ďalej nenárokuje prenikať do aspektov osobnosti, ktoré sú pre osobu síce v princípe dostupné, avšak nechce ich odhaliť v situácii hodnotenia svojej osoby. Naopak, BIP umožňuje získať testovanej osobe opis seba, ktorý je kompatibilný s jej sebaobrazom a ktorý možno využiť ako zdroj hypotéz a ako podklad pre ďalšiu analýzu osoby.

1.2. Osobnostné dotazníky vo výberovom konaní a poradenstve v priemysle – zhrnutie existujúcich skúseností

a) Po nedávnom odmietaní sú osobnostné dotazníky v súčasnosti skúmané a vyvíjané predovšetkým v USA. Je kladený dôraz na to, aby tieto testy u osoby merali atribúty v súlade s účelom využitia výsledku merania. Pre porovnanie, dlhé roky sa používal pri výbere vhodných kandidátov MMPI (Minnesota Multiphasic Personality Inventory, Hathaway and McKinley, 1977). Sú však známe upozornenia na opatrnosť kvôli nedostatočnej sociálnej akceptácii mnohých položiek testu, ak ide o výberovú situáciu (Cortina, Doherty, Schmitt, Kauman and Smith, 1992).

b) Štúdie z posledných rokov potvrdzujú, že osobnostné dotazníky majú prognostický potenciál pri predikcii profesijného úspechu (napr. Schmitt, Gooding, Noe and Kirsch, 1984 a iní).

c) Napriek rastúcej akceptovateľnosti modelu veľkej päťky (big-five), jeho využitie pre výberovú diagnostickú prax so sebou prináša nevýhody: dimenzie sú príliš široko definované a sú merané na vysokej úrovni abstrakcie. Pre výberovú diagnostiku možno považo-

vať meranie špecifickejších dimenzií za vhodnejšie (Sarges, 2000).

d) Miera intelektového potenciálu zisťovaná pomocou inteligenčných a výkonových testov patrí k najlepším prediktorom profesijného úspechu. Najnovšie výskumné štúdie dokazujú, že osobnostné dotazníky vysvetľujú ďalšiu, od týchto testov nezávislú časť variancie (tzv. inkrementálna validita). Inými slovami povedané, kombinácia osobnostných dotazníkov s inými nástrojmi sa javí byť lepším postupom pri predikcii profesijného úspechu ako ich izolované použitie (prehľadne napríklad Ones and Viswesvaran, 2001).

e) Prvé testy osobnosti boli primárne určené pre diagnostiku klinických porúch v zmysle zisťovania odchýlok správania osoby od typického správania (pozri napr. dejiny psychodiagnostiky, Goldberg, 1971). Diagnostické testy osobnosti sú aj v súčasnosti orientované predovšetkým na klinickú oblasť alebo na základný psychologický výskum. Ich využitie v oblasti výberu, v oblasti personálneho manažmentu je preto nielen z hľadiska právneho, ale aj z hľadiska ich sociálnej validity problematické. Existujúce poukazy na validitu dotazníka BIP podporujú predpoklad, že na profesijné charakteristiky orientovaný nástroj poskytuje veľký potenciál z hľadiska jeho využitia v praxi.

2. Postup pri konštrukcii dotazníka

2.1. Vývoj dotazníka BIP

Autori dotazníka s odvolaním sa na Burischa (1984) uvádzajú, že pri vývoji osobnostného testu možno využiť jednu z troch stratégií:

- a) Prístup zameraný na kritérium – položky testu sú formulované bez priameho vzťahu k psychologickéj teórii meraných znakov. Do testu sa vyberú tie položky, ktoré korelujú so zvoleným špecifickým kritériom.
- b) Induktívny prístup - zozbierajú sa položky, ktoré sa javia byť z hľadiska svojho obsahu relevantné pre určitú oblasť. Štruktúra a škály dotazníka sú potom zostavené spravidla na základe faktorovo-analytických zistení.
- c) Deduktívny prístup je opakom predchádzajúceho - ešte pred zbieraním vhodných položiek sú formulované obsahy budúcich dimenzií, škál. Takto konštruovaný dotazník možno dodatočne overiť pomocou faktorovej analýzy z hľadiska jeho štruktúry, ktorá poskytuje informácie pre optimalizáciu priradenia položiek k dimenziám. Na tomto princípe bol vyvinutý napríklad Freiburgský osobnostný inventár (FPI-R, Fahrenberg, Hampel und Selg, 2001). Dotazník BIP bol tiež vyvinutý na základe deduktívneho prístupu.

2.1.1. Voľba dimenzií profesijného správania

Voľba vhodných dimenzií sa opierala o existujúce poznatky o validite skúmaných osobnostných znakov a prihliadala na požiadavky diagnostickej praxe. Najprv bola uskutočnená analýza podobných pokusov (napr. Vilbrandt, 1995) ako aj analýza príslušnej literatúry, v ktorej boli publikované informácie o osobnostných dispozíciách, ktoré majú vzťah k profesijnému správaniu (medzi inými išlo o tieto práce: Stogdill, 1948, Ghiselli, 1959, 1963, Mann, 1959, Mahoney, Jerdee and Nash, 1960, Graham and Calendo, 1969, Harrell, 1969, 1970, Hogan, 1978, Hull, Bosley and Udell, 1980, Kenny and Zaccaro, 1983, Begley and Boyd, 1987, McClelland, 1987a, Luthans, 1988, Morrow and Stern, 1990, Kirkpatrick and Locke, 1991, Sarges und Weinert, 1991, Hollander, 1992, House and Howell, 1992, Caird, 1993, Okechuku, 1994, Faix, 1995, Gavrilocici, 1995). Potom boli analyzované štúdie, ktoré sa týkali

validity osobnostných testov a hľadali sa dimenzie, ktoré majú predikčný vzťah k úspechu v profesii (pozri Hossiep a kol., 2000, kap. 5). Ďalej boli oslovení experti z oblasti personalistiky a požiadaní, aby uviedli na základe svojich skúseností relevantné osobnostné atribúty, ktoré sa vzťahujú na odborný a radiaci personál v hospodárskej sfére. Zo všetkých vyššie uvedených zistení získaných do roku 1998 bol postupmi kvalitatívnej analýzy urobený výber vhodných dimenzií profesijného správania. Takto vytvorená štruktúra dimenzií bola v ďalšom kroku diskutovaná s praktickými diagnostikmi a v prípade potreby v priebehu vývoja testu modifikovaná. Na obrázku 1 sú zobrazené tie dimenzie, ktoré boli zvolené do dotazníka BIP.

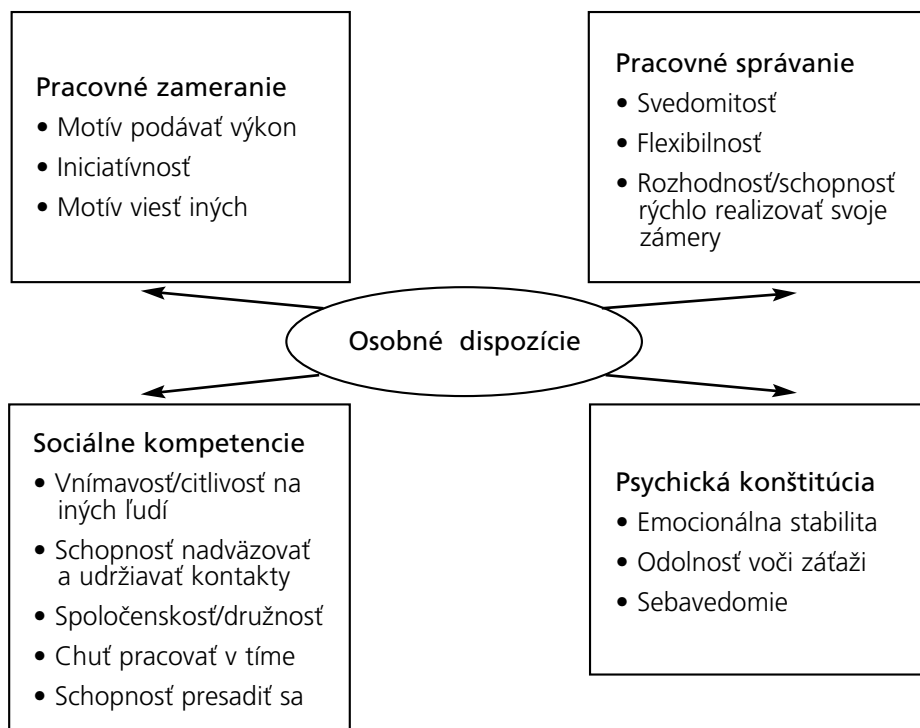
2.1.2. Voľba položiek dotazníka

Po voľbe dimenzií nasledovalo ich veľmi presné definovanie. V tabuľke 1 sú uvedené koncepty (definície) jednotlivých dimenzií.

Návrh prvej verzie znenia položiek bol realizovaný na základe obsahových definícií jednotlivých dimenzií. Dôraz bol kladený na dobrú zrozumiteľnosť a pokiaľ možno na strednú úroveň obtiažnosti položiek. Nie pri všetkých dimenziách sa podarilo dosiahnuť rovnováhu medzi pozitívne a negatívne formulovanými výpoveďami, pretože v prípade prepólovania by niektoré položky nadobudli iný význam. Početní autori uvádzajú, že validita dotazníka viac utrpí v prípade nevhodnej formulácie položiek, ako v prípade nevyváženého pomeru medzi pozitívne a negatívne formulovanými položkami (porovnaj napr. Kline, 1986). Z tohto dôvodu ostala zachovaná táto nerovnováha v prípade niektorých škál aj v konečnej verzii dotazníka.

V ďalšej fáze posúdili prvú verziu znenia položiek prakticky činní diagnostici, ktorí hodnotili položky z vedeckého hľadiska a z hľadiska jazykovej jednoznačnosti. Celá etapa generovania prvej verzie položiek je dokumentovaná v práci Paschena (1996).

Obrázok 1:
Štrnásť dimenzií dotazníka BIP



2.1.3. Predbežné verzie dotazníka BIP

Aktuálna verzia dotazníka BIP je produktom jeho trojnásobného intenzívneho prepracovania v rozpätí troch rokov, počínajúc rokom 1997. Od uvedeného obdobia existuje na Univerzite v Bochume projektový tím, ktorý má na starosti permanentný vývoj dotazníka. Prvá verzia dotazníka obsahovala 315 konštatovaní a bola predložená 456 študentom denného vysokoškolského štúdia rôznych odborov. Administrovanie sa uskutočnilo zámerne v situácii, keď študenti boli pred uchádzaním sa o miesto a s cieľom, podporiť ich v ich úspešnosti pri uchádzaní sa o miesto. Účastníci výskumu dostali písomne vyhodnotené výsledky dotazníka a interpretáciu zistení ako aj informácie o význame a funkcii osobnostných dotazníkov. Aj pri nasledovných meraniach boli účastníkom poskytnuté výsledky v písomnej forme. Tento postup sa ukázal byť veľmi užitočný, lebo jeho produktom bola vysoká návratnosť posie-

laných dotazníkov. Čo sa týka reprezentatívnosti vzorky študentov, tá nebola v prvej fáze zámerom. Vypĺňanie dotazníkov sa zakladalo prevažne na iniciatíve vysokoškolákov, ktorí boli získavaní oznamami na rôznych univerzitách a odborných vysokých školách.

Takto získané údaje boli podrobené prvým analýzám z hľadiska psychometrických vlastností položiek a z aspektu jednoznačnosti formulácií. V rámci týchto prác boli niektoré položky preformulované alebo z dotazníka vyradené a nahradené inými. Využitie boli pritom aj informácie, ktoré poskytli účastníci výskumu vo forme návrhov a kritiky (podrobne Herrmann, 1996). Výsledná revidovaná verzia dotazníka BIP bola administrovaná 1142 osobám, opäť vysokoškolákom vo vyšších ročníkoch a absolventom vysokých škôl. Na základe údajov tejto vzorky pokračovali práce na optimalizácii dotazníka a na jeho ekonomickejšej verzii. Vznikla druhá, revi-

Tabuľka 1

Definície 14 dimenzií dotazníka BIP

Dimenzie	Definícia (význam vysokých hodnôt v škálach)
Motív podávať výkon (MVy)	Pripravenosť realizovať vysoké požiadavky z hľadiska výkonu. Motív (chcenie) klásť na svoj vlastný výkon vysoké kritériá a chcenie zvyšovať svoj vlastný výkon. Pohotovosť (ochota) vynakladať úsilie.
Iniciatívnosť (Ini)	Výrazná pohotovosť byť aktívny a konať podľa seba. Motív (chcenie) ovplyvňovať dianie okolo seba, meniť subjektívne nežiaduci stav vecí.
Motív viesť iných (MVe)	Výrazná pohotovosť (chcenie) ovplyvňovať a riadiť iných, preferovanie úloh, v ktorých možno viesť a riadiť iných.
Svedomitosť (Sve)	Svedomitý štýl práce, vysoká spoľahlivosť, zameranie na detaily a na perfektné vykonanie práce.
Flexibilitosť (Flex)	Výrazná pohotovosť a schopnosť prispôbovať sa novým a nepredvídaným situáciám. Otvorenosť novým perspektívam a postupom, vysoká pohotovosť k zmenám.
Rozhodnosť / schopnosť rýchlo realizovať svoje zábery (Roz)	Schopnosť a chcenie rýchlo realizovať vlastné rozhodnutia prostredníctvom konania a obrana zvolenej alternatívy konania pred inými návrhmi.
Vnímovosť / citlivosť na iných ľudí (Vní)	Cít aj pre slabé signály v sociálnych situáciách. Spoľahlivá interpretácia správania iných.
Schopnosť nadväzovať a udržiavať kontakty (SK)	Výrazná schopnosť a chuť oslovovať známych a neznámych ľudí, schopnosť nadväzovať a udržiavať kontakty. Vytváranie a udržiavanie pracovnej a privátnej siete kontaktov.
Spoločenskosť / družnosť (Spo)	Výrazná preferencia a úsilie o dobré vzťahy s inými ľuďmi, vzťahy naplnené priateľskosťou a ohľaduplnosťou, veľkorysosťou k slabým stránkam partnerov. Preferovanie harmónie vo vzťahoch.
Chuť pracovať v tíme (CHT)	Pripisovanie vysokej hodnoty tímovej práci a kooperácii. Pohotovosť aktívne podporovať tímové procesy, ochota podriaďiť sa úlohám pracovného tímu.
Schopnosť presadiť sa (SP)	Tendencia k dominancii v sociálnych situáciách. Sledovanie vlastných cieľov aj napriek odporu zo strany iných. Vysoká pohotovosť vstupovať do konfliktov.
Emocionálna stabilita (ES)	Vyrovnané a pokojné citové reagovanie. Rýchle preklenutie prehier a neúspechov. Výrazná schopnosť kontrolovať svoje emocionálne reakcie.
Odolnosť voči záťaži (OZ)	Hodnotenie vlastnej osoby ako (fyzicky a psychicky) odolnej. Vysoká pohotovosť vystaviť sa vplyvu mimoriadnej záťaži a nevyhýbanie sa záťaži.
Sebavedomie (Seb)	Emocionálna nezávislosť na mienke iných, presvedčenie o svojej vysokej účinnosti, vysoká miera dôvery vo vlastné schopnosti a predpoklady podať výkon.

dovaná verzia, ktorá mala 264 položiek (podrobne Mühlhaus, 1997), ktorá bola administrovaná na veľkej vzorke. Na základe získaných údajov vznikla aktuálna podoba dotazníka BIP. Oproti prvej verzii boli zisťované aj biografické údaje, ktoré umožnili zaujať stanovisko k externej validite dotazníka.

V súčasnosti sú k dispozícii údaje od 9326 osôb. Ide o prevažne pracujúce osoby, ktoré boli získavané prostredníctvom výziev v novinách alebo časopisoch s hospodárskou tematikou, kde bola uvedená informácia o vyvíjanom dotazníku a súčasne ponúkaná možnosť byť respondentom (napr. Eschbach, 1996, Schröter, 1996, Seyfried, 1996, Wermelskirchen, 1997). Okrem toho, v posledných rokoch pribudli údaje získané z administrovania BIP v podnikoch, poradenských spoločnostiach a vzdelávacích organizáciách pre vzdelávanie dospelých.

V priebehu vyššie opísaných prác na vývoji dotazníka došlo k jeho rozšíreniu o dve nové škály: ide o škály, ktoré reprezentujú dimenziu Spoločenskú/družnosť a Schopnosť presadiť sa, ktoré neboli súčasťou prvej verzie dotazníka BIP. Počas vývojových prác boli jednotlivé škály systematicky optimalizované v súlade s výsledkami položkových analýz. Zvolený deduktívny prístup pri konštrukcii dotazníka však viedol k tomu, že z jedného aspektu nie sú psychometrické vlastnosti dotazníka celkom uspokojivé. Zatiaľ čo psychometrické ukazovatele na úrovni položiek a škál dosahujú rešpektovateľné hodnoty, relatívne vysoké interkorelácie jednotlivých škál navzájom sa javia byť problémom. Napriek tomu, žiadna zo škál nebola z dotazníka vynechaná, a to preto, lebo autori interpretujú tieto korelácie ako produkt skutočnosti, že dimenzie sú úzko späté s bežným jazykom, resp. významami vlastností, ako sú obvykle chápané v bežnom jazyku a korelácie pravdepodobne odrážajú práve tieto súvislosti. Podobnú argumentáciu používa aj Weinert (1993) v prípade vysokých interkorelácií škál dotazníka CPI.