



## PRACOVNÝ CYKLUS

### Uživatelský manuál

9/2023

[info@tconline.cz](mailto:info@tconline.cz)

[www.tconline.cz](http://www.tconline.cz)



Obsah

ÚVOD .....	4
Charakteristiky pracovného cyklu .....	5
Opis škál pracovného cyklu a ich teoretického rámca .....	6
Kontrolné škály .....	9
Možnosti využitia inventára v personálnej praxi .....	10
Administrácia metódy .....	11
Vhodné skupiny obyvateľov .....	11
Jazykové mutácie .....	11
Administrácia Pracovného cyklu .....	12
Interpretácia výsledkov .....	14
Psychometrické charakteristiky pracovného cyklu .....	18
Opis vzorky .....	18
SPRACOVANIE DÁT A POUŽITÉ METÓDY .....	19
Psychometrické charakteristiky – všeobecné vysvetlenie .....	19
Faktorová analýza .....	19
Položková analýza .....	19
Reliabilita .....	20
Validita .....	20
Konkrétne psychometrické charakteristiky .....	22
Položková analýza .....	22
Korelácia položiek s hrubými skóre faktorov .....	22
Reliabilita .....	24

Záver a zdroje .....	25
Zdroje .....	26

## ÚVOD

Práca je neoddeliteľnou súčasťou našich životov. Trávime v nej veľkú časť dňa a je pre nás viac ako zdrojom finančného zabezpečenia. Ovplyvňuje naše vnímanie seba samého, naše sebavedomie, mení naše návyky, v ideálnom prípade nás rozvíja a posúva ďalej. Do práce ale nevstupujeme ako tabuľa rasa – prázdna doska, na ktorú začneme písať svoje pracovné skúsenosti. Keď nastupujeme na novú pozíciu, máme už určité skúsenosti, osvedčené postupy a tiež vlastnú relatívne stabilnú osobnosť, ktorá predurčuje, ako k rôznym pracovným úlohám budeme pristupovať.

Pracovný cyklus mapuje, aký veľký dôraz kladie daný človek na jednotlivé fázy pracovnej činnosti. Pri riešení väčšiny pracovných problémov či úloh totiž prechádzame v optimálnom prípade niekoľkými fázami riešenia – od identifikácie problému po zhodnotenie výsledku. Dotazník prináša informácie o tom, čo je pre človeka z hľadiska pracovného cyklu typické, ktoré fázy akcentuje nadmerne alebo ktoré môže naopak podceňovať.

## CHARAKTERISTIKY PRACOVNÉHO CYKLU

Pracovní cyklus je inventár, ktorý ponúka pohľad na to, čo je pre človeka typické pri riešení väčšiny pracovných problémov či úloh.

Časť inventára zameraná na pracovný cyklus sleduje mieru kladeného dôrazu na jednotlivé fázy riešenia problémov, ktoré sú súčasťou väčšiny pracovných činností. Pracovní cyklus je rozdelený do 4 základných fáz a je sledované, ktoré fázy daný človek akcentuje alebo ktoré môže naopak podceňovať.

Interpretácia výsledného profilu je opäť nutná s prihliadnutím na zastávanú pracovnú pozíciu, sebanáhľadu a schopnosti na sebe pracovať.

Inventár je konštruovaný pre potreby personalistickej praxe. Je určený najmä na využitie pri výbere alebo rozvoji kandidátov, ako podporný nástroj pre rozhodovanie či hlbšie sebazpoznanie. Inventár je vhodné kombinovať s ďalšími metódami.

Inventár poskytuje základný náhľad na pracovný profil respondenta, pričom nie je možné pri výsledkoch určiť bez kontextu žiadny optimálny profil. Interpretácie, ktoré sú súčasťou výstupov, sú iba orientačné. Výstupy dotazníka môžu upozorňovať na možné výhody a riziká v určitých oblastiach. Vždy je však nevyhnutné výsledný profil interpretovať s ohľadom na zastávanú pozíciu, s prihliadnutím na reálne prejavy respondenta, jeho sebanáhľadu a schopnosti a motiváciu sám seba rozvíjať a pracovať s prípadnými rizikami.

Dotazník pracuje so sebanáhľadom respondentov. Jeho výstupy tak môžu byť skreslené neúmyselne pri zlom sebanáhľade alebo úmyselne. Úmyselné skreslenie minimalizuje konštrukcia dotazníka, ale nie je vylúčené. Pre rozkrytie prípadného skreslenia výsledkov dotazník obsahuje kontrolné škály upozorňujúce na prípadnú nižšiu platnosť výstupov, či už spôsobenú menšou konzistenciou odpovedí, alebo snahou voliť sociálne žiaduce odpovede. Dotazník je určený pre individuálnu alebo hromadnú administráciu. Jeho vyplnenie trvá priemerne 20 minút.

## POPIS ŠKÁL PRACOVNÉHO CYKLU A ICH TEORETICKÉHO RÁMCA

Škály pracovného cyklu vychádzajú do značnej miery z dvoch základných oblastí:

1. teória osobnosti;
2. teória kognitívnych štýlov.

Výsledky dotazníka nesú informácie o pracovnom štýle z hľadiska procesu a ukazujú jednotlivé fázy typické pre väčšinu činností a riešení úloh a dôraz, aký na ne daný človek kladie.

Škály sú voľne založené na klasickej schéme riešenia problémov, ako ju popisuje napr. Sternberg (2008). Sternbergov cyklus bol upravený tak, aby čo najlepšie zodpovedal potrebám personálnej praxe. Výsledný cyklus sleduje proces od identifikácie problému, orientácii v ňom, hľadaní jeho vhodného riešenia, cez samotnú realizáciu riešenia problému a vyhodnotenie výstupov.

Pri interpretácii výsledkov dotazníka je vždy kľúčové mať na pamäti to, že všetky fázy majú optimálne rozmedzie, v ktorom sú pre daného človeka užitočné. Pokiaľ teda respondent dosahuje 15. a nižší percentil, hovoríme o tom, že danú fázu má človek tendenciu skôr preskakovať, nevenovať jej pozornosť. Naopak pri 85. a vyššom percentile človek danej fáze venuje mnohokrát až príliš veľkú pozornosť (či už je dôvodom napríklad strach z urobena chyby, strach urobiť ďalší krok a pustiť sa do realizácie, alebo skrátka len nepostráženie niektorých dôležitých krokov a mnohé ďalšie...). V oboch prípadoch tak ale riešenie problému/úloh môže byť menej efektívne. Ideálne je teda pohybovať sa v pásme optima, ktoré je vo výstupnej správe zreteľne vyznačené modrou farbou. V optimálnej situácii by sme tak mali mať všetky fázy zastúpené v tomto pásme optima.

## PRÁCA SO ZADANÍM

Práca so zadaním sa vyznačuje potrebou mať jasno v zadaní, aktívnym dopytovaním sa, snahou porozumieť očakávaniam i téme samotnej.

### Nadmerné zastúpenie (nad 85. percentil)

Veľmi vysoká potreba mať jasno v zadaní. Aktívne dopytovanie a zisťovanie si detailov, snaha porozumieť tak očakávaniam, ako aj téme samotnej. Overovanie priorít, detailov, dôkladná vstupná analýza.

### Nízke zastúpenie (pod 15. percentil)

Nízka potreba aktívne si overovať zadanie. Tendencia urobiť si rýchlo vlastnú predstavu o tom, čo má byť cieľom. Vysoké riziko zlého zacielenia alebo zamerania sa na iný cieľ bez ohľadu na očakávania.

## PLÁNOVANIE A PRÍPRAVA

Plánovanie a príprava sa vyznačuje potrebou dôkladného zmapovania zdrojov, rizík a možností a tendencií rozvrhnúť si riešenia a čiastkové kroky.

### Nadmerné zastúpenie (nad 85. percentil)

Veľmi dôkladné plánovanie a príprava vrátane zmapovania zdrojov, rizík a možností a súčasne tendencia rozvrhnúť si riešenie v čase, definovať míľniky, čiastkové kroky a ich postupnosť.

### Nízke zastúpenie (pod 15. percentil)

Malá potreba vopred činnosti premýšľať či plánovať alebo tendencia plánovania nechať na druhých. Vysoké riziko ad hoc postupu bez zaistenia si zdrojov, zváženie ich dostupnosti aj bez jasnej predstavy o ďalšom postupe a súčasne podcenenie prekážok a rizík.

## REALIZÁCIA

Realizácia sa vyznačuje akčnosťou, potrebou rýchlo vidieť jasné výsledky a mať riešenie a rýchlosťou v jednaní i rozhodovaní.

### Nadmerné zastúpenie (nad 85. percentil)

Akčnosť, pracovitosť, tendencia veci riešiť, a to aj napriek prípadným prekážkam, vysoká osobná angažovanosť v realizácii úloh. Potreba rýchlo vidieť jasné výsledky a mať riešenie. Pohotovosť a rýchlosť v jednaní i rozhodovaní.

### Nízke zastúpenie (pod 15. percentil)

Nízka aktivita a nízka potreba osobne sa angažovať v riešení. Tendencia vyhýbať sa osobne aktivitám alebo riešenie nechať na ostatných. Vysoké riziko pasivity a malé pridané hodnoty v činnostiach.

## KONTROLA A VYHODNOTENIE

Kontrola a vyhodnotenie sa vyznačuje potrebou výsledky a postup vyhodnotiť, skontrolovať a zvážiť ich využiteľnosť a užitočnosť aj v iných oblastiach.

### Nadmerné zastúpenie (nad 85. percentil)

Vysoká potreba výsledky a postup vyhodnotiť, skontrolovať a zvážiť ich využiteľnosť a užitočnosť aj v iných oblastiach. Tendencia konfrontovať zadanie s výsledným riešením, aktívna práca s hodnotením cieľov i efektivity pri ich dosiahnutí.

### Nízke zastúpenie (pod 15. percentil)

V závere úloh potreba okamžite sa venovať iným veciam. Riziko absencie kontroly, či výsledok zodpovedá zadaniu alebo či zvolený postup bol vhodný a efektívny. Vysoké riziko opakovania menej funkčných postupov alebo chýb bez učenia sa, rovnako tak ako riziko dodania iného riešenia, než bolo požadované.



## Kontrolné škály

Dotazník pracuje s jednou kontrolnou škálou. Výsledky škály sú uvedené v úvode výstupnej správy.

### Potreba uspieť

Prvá kontrolná škála sleduje tendenciu voliť sociálne žiaduce odpovede, jedná sa teda o tzv. lži-skór. Ak je táto tendencia zvýšená, sú výstupy dotazníka menej relevantné a hrozí riziko, že respondent zodpovedal tak, aby bol vnímaný pozitívne. Ak je naopak táto tendencia výrazne nízka svedčí o vysokej otvorenosti odpovedí respondenta, môže však tiež ísť o pochopenie princípu kontrolnej škály.

## MOŽNOSTI VYUŽITIA INVENTÁRA V PERSONÁLNEJ PRAXI

Pracovný cyklus je metódou, ktorá nájde široké využitie prakticky vo všetkých oblastiach personálnej praxe, pretože sa zameriava na základný popis štýlov práce a prístupu k problémom, ktoré sú súčasťou širokého spektra pozícií. Pracovný cyklus je komplexnou metódou vhodnou pre nábor aj rozvoj zamestnancov.

Svojím zameraním je metóda vhodná na otestovanie jedincovho prístupu k práci, vďaka čomu môžeme ľahko odhaliť vhodnosť na rôzne pozície či nutnosť rozvoja už existujúcich zamestnancov. Zistíme z nej nielen ktorej fáze pri práci na úlohe má človek tendenciu venovať najviac času, ale aj to, ktorú fázu treba najviac zabúda, av dôsledku sa tak stáva menej efektívnym.

Pri rozvoji zamestnancov možno metódu využiť na analýzu pracovného cyklu, kedy je možné z výsledkov usúdiť, ktorým fázam pracovnej činnosti jedinec dáva prednosť alebo ktoré podceňuje. To umožňuje cielený rozvoj a spätnú väzbu tak, aby sa obmedzila chybovosť, zvýšila produktivita a výsledky práce boli adekvátne zužitkované a vyťažené, čo môže v dôsledku viesť k zlepšeniu výkonu zamestnanca i jeho spokojnosti.

## ADMINISTRÁCIA METÓDY

### Vhodné skupiny obyvateľov

Pracovný cyklus je zamýšľaný predovšetkým na použitie v personalistike. Z tohto titulu je jeho validita najsilnejšia u pracujúcej populácie okolo 20 – 55 rokov veku, ale nie je týmto rozsahom limitovaná.

Položky inventára majú nehodnotiaci, neútočný a nevtieravý charakter. Inventár neobsahuje žiadne položky zasahujúce neprimerane do súkromia jedinca – to sa týka sexuálnych preferencií, náboženstiev, rasových a etnických postojov a pod. Inventár nie je určený na diagnostiku duševných porúch.

Predpokladom na vyplnenie inventára je základná gramotnosť (jazyková aj počítačová) umožňujúca porozumenie inštrukciám a vyplnenie položiek inventára. Tieto predpoklady je možné v prípade nutnosti naplniť, ak má respondent osobného asistenta, ktorý ho procesom vykoná. Základom k úspešnému a validnému vyplneniu inventára je intelektová úroveň dovoľujúca pochopenie obsahu otázok.

Inventár je užívateľský prívetivý aj pre nevidiacich. Farba pozadia a popredia je detekovateľná odčítačmi obrazovky NVDA a najnovšou verziou odčítača obrazovky Orca pre prostredie Gnome a iné GTK prostredie v Linuxe.

### Jazykové mutácie

Pracovný cyklus je dostupný štandardne v českom aj slovenskom jazyku av angličtine vrátane lokalizovaných inštrukcií a výstupnej správy. Anglické a slovenské verzie zatiaľ nemajú vlastné normy a odporúčame pri interpretácii opatrnosť, hoci v prípade slovenskej verzie neočakávame výrazné odchýlky od českej populácie.

## Administrácia Pracovného cyklu

Inventár je určený pre individuálnu alebo hromadnú administráciu. Administrácia aj vyhodnotenie prebiehajú online.

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

Respondent najprv vyplní údaje o pohlaví, veku, vzdelaní a ďalších sociodemografických charakteristikách pre presnejšie výsledky a výskumné účely. Zároveň odsúhlasí spracovanie výstupu.

Pro zkvalitnění služeb a možnost pracovat se specifickými normami Vás prosíme o vyplnění následujících údajů (nepovinné), tyto údaje jsou uchovávány anonymně a není možné je spojit s jinými osobními údaji:

**Věk**  
Zvolte možnost

**Pohlaví**  
Zvolte možnost

**Nejvyšší dosažené vzdělání**  
Zvolte možnost

**Pozice**  
Zvolte možnost

**Obchod**  
Zvolte možnost

Neodpovídat

Potom už respondent pristúpi k samotnému vyplňovaniu. Na úvodnej obrazovke nájde respondent základné informácie k metóde.

## Pracovní cyklus

Pracovní cyklus obsahuje 40 dvojic výroků, které se týkají různých aspektů přístupu k práci. Výroky popisují různé možnosti toho, co může lidem z hlediska pracovního cyklu vyhovovat, co pro ně může být typické či co preferují, mají-li volbu. Žádný z výroků není špatný či správný nebo horší či lepší. Totéž platí i pro výsledky dotazníků. Cílem dotazníku je zmapovat, které fáze z hlediska pracovního cyklu člověk zastává nejvíce, které naopak nejméně, jaké jsou jeho hlavní přednosti a případné nevýhody a možnosti, jak je minimalizovat.

**Na základě svých preferencí zvolte u každé dvojice výroků vždy jedno políčko podle toho, který výrok je pro Vás typičtější a jak výrazně.**

Dvojice výroků nejsou vždy protiklady, proto se Vám patrně bude u některých dvojic obtížně rozhodovat. V takových případech se přesto zkuste přiklonit k variantě, která je Vám bližší a více Vás vystihuje. Tím, že se přikloníte k jedné variantě, neříkáte, že druhá varianta se Vás vůbec netýká, ale pouze to, že varianta, kterou jste zvolili, Vás vystihuje o něco více.

Odpovídejte tak, jak je Vám blízké pracovat, nikoli tak, jak je to po Vás vyžadováno.

Předpokládaná doba vyplňování je 10-15 minut.

Pokračovat

Jednotlivé položky potom mají následující podobu:

Vyplňování Čeština ▾

Vyplněno otázek: 0/40 Aktuální otázka: 1

**Problémy důkladně rozebírám a promyšlím, než se do nich pustím.**

**Problémy řeším co nejdříve i za cenu, že možná nemám veškeré informace.**

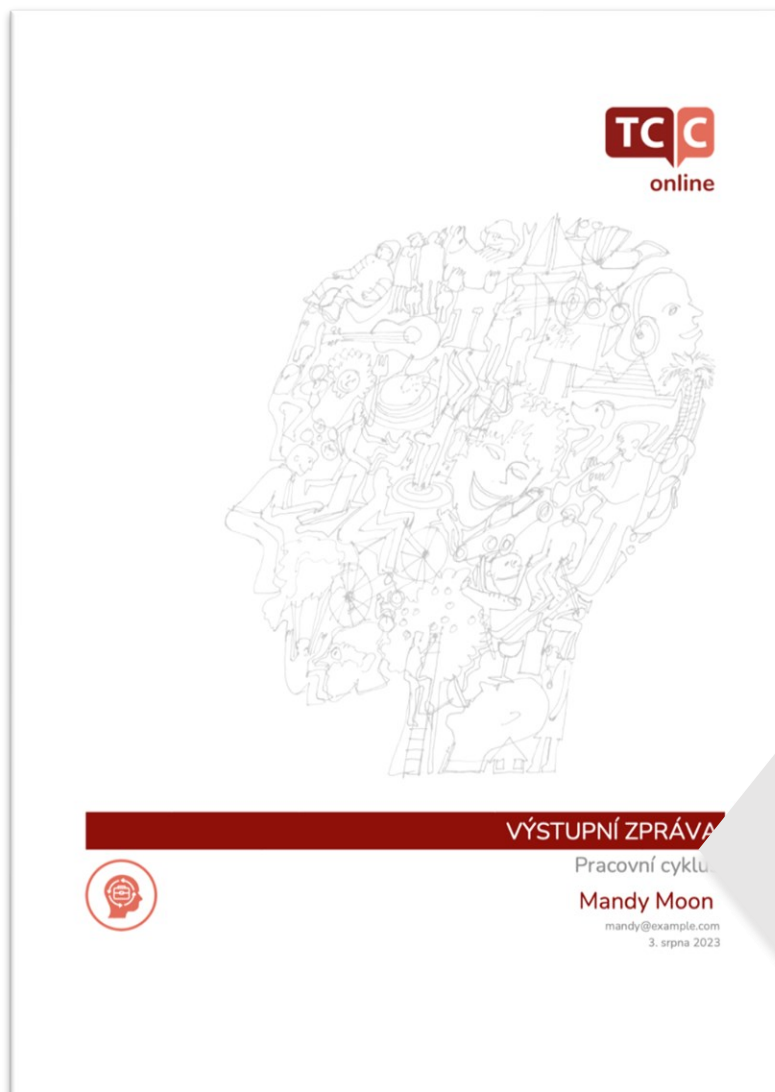
výrazně více pro mne platí výrok vlevo	spíše pro mne platí výrok vlevo	spíše pro mne platí výrok vpravo	výrazně více pro mne platí výrok vpravo
			

Zvolte jednu z nabízených možností podle toho, který ze dvou výroků Vás vystihuje více a také podle toho jak výrazně se k této variantě přikláníte, tedy jak výrazně Vás vystihuje.

Po vyplnění vytvoří systém výstupní správu.

## INTERPRETÁCIA VÝSLEDKOV

Výstupná správa je zložená z celkom 5 strán. Teraz si ich postupne prejdeme.



Úvodná strana obsahuje základné údaje testovaného: meno, priezvisko a e-mail (ak boli uvedené).

Mandy Moon - mandy@example.com

důvěrné

Dostává se Vám do rukou výstup dotazníku Pracovní cyklus. Při řešení většiny pracovních problémů či úkolů procházíme v optimálním případě následujícími fázemi řešení. V praxi však každý z nás může akcentovat či naopak podceňovat až přeskakovat některé z níže uvedených fází, a v důsledku tak postupovat méně efektivně. Graf níže přináší informace o tom, co je pro nás z hlediska pracovního cyklu typické a může inspirovat, jak náš profil efektivněji využít či na které fáze se více zaměřit a zvýšit tak pracovní efektivitu.

#### KONTROLNÍ ŠKÁLY

Dotazník kromě hlavních škál měřících jednotlivé pracovní fáze také obsahuje kontrolní škálu TENDENCE KE ŠTYLIZACI – upozorňující na možný způsobem zvýšenou potřebou vypovídat o sobě pozitivně a volit sociálně žádoucí odpovědi. V případě, kdy je TENDENCE KE ŠTYLIZACI nad hranici 85 %, jsou výsledky dotazníku nevalidní a vypovídají spíše o přání respondenta, jak by chtěl být vnímán.



#### TENDENCE KE ŠTYLIZACI

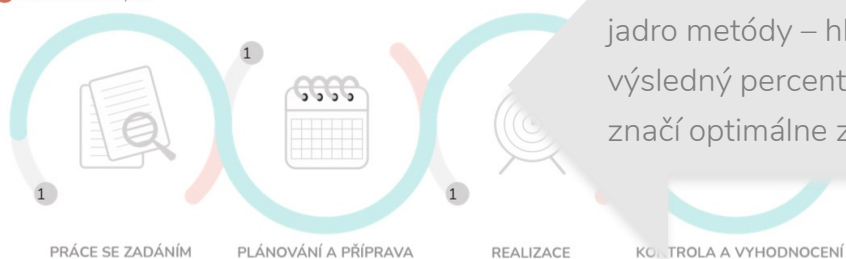
Odpovědi svědčí pro ochotu vypovídat o sobě velmi otevřeně bez snahy o pozitivní zkreslení.

kontrolná škála  
Tendencia k štylizácii  
(lyžiskór)

Výsledky jsou uvedeny v percentilech. Percentily říkají, kolik procent lidí v populaci se objevuje v daném intervalu a jak jsou výsledky vyhraněné. Je přirozené, že většina populace směřuje v jednotlivých sledovaných škálách k průměrným hodnotám, výrazné profílce jsou pak v populaci logicky vzácnější. Populace, vůči které je výsledek srovnáván, je tvořena více než 30 tisíci respondenty. Více informací o normách i dotazníku naleznete na <https://www.tconline.cz/psychodiagnostika/>.

### PRACOVNÍ CYKLUS

- nízké zastoupení
- optimální zastoupení
- nadměrné zastoupení



jadro metody – hlavní fáze a výsledný percentil (modrá linka značí optimálně zastoupení)

#### PRÁCE SE ZADÁNÍM 1



Nízká potřeba aktivně si ověřovat zadání. Tendence udělat si rychle vlastní představu o tom, co má být cílem. Vysoké riziko špatného zacílení nebo zaměření se na jiný cíl bez ohledu na očekávání. Malý akcent na výkon a plnění zadání.

#### PLÁNOVÁNÍ A PŘÍPRAVA 1



Malá potřeba předem činnosti promyšlet či plánovat nebo tendence plánování nechat na druhých. Vysoké riziko ad hoc postupu bez zajištění si zdrojů, zvažení jejich dostupnosti i bez jasné představy o dalším postupu a současně podcenění překážek a rizik. Tendence věnovat práci méně pozornost a úsilí.

#### REALIZACE 1



Nízká aktivita a nízká potřeba osobně se angažovat v řešení. Tendence vyhýbat se řešení nebo řešení nechat na ostatních. Vysoké riziko pasivity a malé přidané hodnoty v řešení. Neochota se úkoly a zadáním více zabývat.

#### KONTROLA A VYHODNOCENÍ 3



V závěru úkolů potřeba okamžitě se věnovat jiným věcem. Riziko absence kontroly, zda výsledek odpovídá zadání nebo zda zvolený postup byl vhodný a efektivní. Vysoké riziko opakování méně funkčních postupů nebo chyb bez učení se, stejně tak jako riziko dodání jiného řešení, než bylo požadováno.

interpretácia výsledných percentilov



## ROZVOJOVÁ DOPORUČENÍ

- Věnovat aktivně pozornost samotnému zadání, ověřit cíl, parametry očekávaného výstupu či řešení, seznámit se s detaily a fakty.
- Ověřovat si vlastní porozumění zadání se zadavatelem nebo vlastníkem projektu, doptat se na konkrétní parametry, pokud jsou očekávány.
- Nepředpokládat, aktivně využívat techniky pro vyjasnění a ověření zadání a očekávání jako jsou otázky, parafrázování, příklady).
- Zmapovat si dostupné zdroje, dřívější řešení, existující know-how, vytvořené postupy a metody.
- Dobrou přípravou předejít zbytečným chybám nebo jiným úskalím souvisejícím s nepřipravenou realizací (např. překročení rozpočtu, zpoždění či nedodržení termínů, nízká kvalita, tlak či stres spojený s pozdějšími změnami).
- Zaměřit se na nastavení rámcového plánu a dílčích milníků/kroků a dílčích cílů, včetně termínů a měřitelných kritérií, která posílí jistotu, že postup je správný.
- Mapovat si vnitřní důvody, které mohou brzdit realizaci (perfekcionismus, nejistota, strach ze selhání, ale i prokrastinace aj.) a hledat mechanismy a cesty vedoucí k jejich zmírnění.
- Motivovat sama sebe přejít k samotné akci, pracovat s vizí dobrého výsledku, realizovatelná a především realizovaná řešení, pracovat s dopady přílišného
- V případě obav z nedostatku energie, kapacit, znalostí nebo dovedení, hledat podporu.
- Po ukončení úkolu zaměřit pozornost i na jeho zhodnocení, zreflektovat, co se naučila, jaké byly překážky, jaké byly úspěchy a hledat možné přesahy do dalších úkolů pro úsporu času a energie při obnovení práce.
- Zaměřit se i na průběžnou kontrolu a "check", zda nedochází k odchýlení od plánu a případně využít pro efektivnější postup.
- Motivovat se k přijetí odpovědnosti za své výsledky, respektive za jejich kontrolu. Stanovit si pro sebe kontrolu jako nezbytný krok k uzavření svých aktivit a případně ji spojit s příjemným rituálem a odměnou pro posílení motivace k ní.

4. a 5. strana obsahují popis silných stránek, rizik a rozvojových doporučení

## PSYCHOMETRICKÉ CHARAKTERISTIKY PRACOVNÉHO CYKLU

### Popis vzorky

Aktuálne používané normy a ďalej uvedené psychometrické charakteristiky (pokiaľ nebude uvedené inak) boli počítané na pilotnej vzorke 93 členov dospeléj populácie SR. Všetky dáta boli zbierané elektronicky pri administrácii inventára v rámci druhej pilotnej štúdie.

Vzorka zatiaľ nie je demograficky členená podľa pohlavia, veku či vzdelania, pozície, pretože išlo o pilotnú štúdiu na pracujúcu populáciu. Toto členenie bude po nazbieraní dostatočne veľkej vzorky doplnené.

## SPRACOVANIE DÁT A POUŽITÉ METÓDY

### Psychometrické charakteristiky – všeobecné vysvetlenie

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

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

### Faktorová analýza

Pracovný cyklus je metóda vyvinutá pomocou faktorovej analýzy, kedy z pôvodných 8 faktorov (56 položiek) boli podľa exploratívnej FA vyčlenené 4 hlavné faktory – teda 4 hlavné fázy pracovného cyklu.

### Položková analýza

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

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

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

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

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

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

## Reliabilita

Definícia reliability hovorí, že reliabilita je podiel variability pravých skóre k celkovej variabilite (Urbánek, Denglerová, & Š iruček, 2011). Ide o odolnosť testu voči náhodným chybám. Reliabilné testy, dotazníky a inventáre dávajú v čase konzistentné výsledky, pretože sú skonštruované tak, aby pri ich vyplňovaní vznikalo minimum náhodných chýb.

Rozlišujeme niekoľko typov reliability, tu však uvádzame iba tú, ktorá sa týka konkrétneho inventára:

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

## Validita

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

Rozlišujeme niekoľko typov validity (uvádzame najdôležitejšie):

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

Meriame silou vzťahu medzi výsledkami nášho inventára a výsledkami inventára, ktorého validita bola už preukázaná, ktoré obidva zadáme vyplniť rovnakej osobe. Zjednodušene povedané by

človeku, ktorý vyplnil iný zavedený inventár motivácie, a vyšlo mu, že je skôr zameraný na peniaze, malo aj v našom inventári vyjsť to isté.

Samozrejme vyberáme na porovnanie inventár, ktorý meria podobný alebo rovnaký konštrukt, ktorý tiež meriame naším inventárom.

Diskriminačná validita. Pokiaľ škály nášho inventára merajú naozaj konštrukty, ktoré chceme, aby merali, tak by tieto škály mali dávať rozdielne výsledky oproti rozdielnym škálam iných inventárov. Meriame porovnaním výsledkov nášho inventára a výsledky iného inventára, ktoré obidva zadáme vyplniť rovnakej osobe.

Na porovnanie vytvárame inventár, ktorý meria konštrukt, ktorý je podobný nášmu konštrukt, ale pri ktorom chceme preukázať rozdiel v meraní, a teda potrebu samostatného meracieho nástroja. Prípadne vyberáme úplne odlišný konštrukt, pokiaľ chceme dokázať, že sú tieto dva konštrukty na sebe nezávislé (napr. osobnostné vlastnosti a schopnosť abstraktného myslenia).

## KONKRÉTNE PSYCHOMETRICKÉ CHARAKTERISTIKY

### Položková analýza

Pri všeobecne prijímanom kritériu popularity položiek medzi 0,1 – 0,9 obstáli všetky položky Pracovného cyklu. Pre konkrétne hodnoty pre všetky položky vid' tabuľka nižšie.

Práca so zadaním							
PC1	PC2	PC3	PC4	PC5	PC6	PC7	PC8
0,51	0,44	0,67	0,49	0,59	0,61	0,63	0,51

Príprava a plánovanie							
PC21	PC22	PC23	PC24	PC25	PC26	PC27	PC28
0,44	0,49	0,52	0,61	0,46	0,52	0,58	0,58

Realizácia							
PC31	PC32	PC33	PC34	PC35	PC36	PC37	PC38
0,52	0,59	0,46	0,56	0,47	0,43	0,52	0,55

Kontrola a vyhodnotenie							
PC41	PC42	PC43	PC44	PC45	PC46	PC47	PC48
0,65	0,49	0,43	0,46	0,39	0,51	0,34	0,65

### Korelácia položiek s hrubými skóre faktorov

Vzhľadom na rozdelenie tohto inventára na faktory, ktoré sú na sebe relatívne nezávislé, sme použili koreláciu položiek s hrubými skóre jednotlivých faktorov namiesto celkového hrubého skóre. Všetky položky daného faktora by s ním mali korelovať so silou 0,2 a vyššou. Nižšie vidíme, že v tejto časti položkovej analýzy obstáli všetky položky.

Práca so zadaním							
PC1	PC2	PC3	PC4	PC5	PC6	PC7	PC8
0,59	0,57	0,51	0,73	0,50	0,50	0,49	0,59

Príprava a plánovanie							
PC21	PC22	PC23	PC24	PC25	PC26	PC27	PC28
0,59	0,57	0,51	0,73	0,50	0,50	0,49	0,59

Realizácia							
PC31	PC32	PC33	PC34	PC35	PC36	PC37	PC38
0,65	0,70	0,68	0,43	0,39	0,64	0,55	0,48

Kontrola a vyhodnotenie							
PC41	PC42	PC43	PC44	PC45	PC46	PC47	PC48
0,49	0,47	0,41	0,64	0,70	0,55	0,56	0,49

## Reliabilita

### Cronbachovo alfa

- U inventárov by táto hodnota mala byť celkovo 0,6.
- Nižšie uvádzame hodnoty reliability pre jednotlivé faktory a vidíme, že všetky faktory toto kritérium spĺňajú.

Práca so zadaním	Príprava a plánovanie	Realizácia	Kontrola a vyhodnotenie
0,72	0,75	0,73	0,65



## ZÁVER A ZDROJE

Pracovný cyklus je unikátnou metódou kombinujú dohromady diagnostiku osobnosti a kognitívnych štýlov, ktoré sú silne relevantné vzhľadom na pracovný proces. Umožňuje tak odhadnúť prístup jedinca k pracovným úlohám a spôsob, akým rieši problémy. To možno využiť nielen v náboe, kde je možné s vysokou spoľahlivosťou identifikovať jedincov, ktorých pracovný štýl bude zodpovedať nárokom obsadzovanej pozície, ale aj v rozvoji existujúcich zamestnancov tam, kde máme podozrenie, že efektivita a výkonnosť zamestnancov nezodpovedá očakávaniam a podozrenie padá práve na spôsob a štýl práce daného pracovníka.

Prajeme vám veľa úspechov a dúfame, že vám pracovný cyklus pomôže k tomu, aby ste mali čas na to najdôležitejšie – prácu s ľuďmi!

## ZDROJE

Guilford, JP (1967). Nature of human intelligence. New York, NY, USA: McGraw-Hill.

Halim, FW, Zainal, A., Khairudin, R., Shahrazad, WW, Nasir, R., & Fatimah, O. (2011). Emotional stability and conscientiousness as prediktormi towards job performance. VOL. 19 (S) OCT. 2011, 139.

Kaufmann, G. (1979). Explorer a assimilator: A Cognitive Style Distinction and Its Potential Implications for Innovative Problem Solving. Scandinavian Journal of Educational Research, 23(3), 101-108. <http://doi.org/10.1080/0031383790230302>

Kirton, MJ (1994). Adaptors and Innovators : Styles of Creativity and Problem Solving (2nd edition). London ; New York: Routledge.

Le, H., Oh, I.-S., Robbins, SB, Ilies, R., Holland, E., & Westrick, P. (2011). Too much of a good thing: Curvilinear relationships between personality traits and job performance. Journal of Applied Psychology, 96(1), 113-133. <http://doi.org/10.1037/a0021016>

Madanagopal, D., & Thenmozhi, S. (2015). Relationship between Job Autonomy and Job Satisfaction medzi malými pracovníkmi v ITeS Sector od Chennai City. Annamalai International Journal of Business Studies & Research, 73-78.

McCrae, RR, Costa, PT (1987). Validation of five-factor model personality cez nástroje a observers. Journal of Personality and Social Psychology, 52(1), 81-90. <http://doi.org/10.1037/0022-3514.52.1.81>

Messer, SB (1976). Reflection-impulzivita: A review. Psychological Bulletin, 83(6), 1026-1052. <http://doi.org/10.1037/0033-2909.83.6.1026>

Messick, S., & Fritzky, FJ (1963). Dimensions of analytic attitude in cognition and personality. Journal of Personality, 31(3), 346-370. <http://doi.org/10.1111/j.1467-6494.1963.tb01304.x>

Miller, A. (1987). Cognitive Styles: an integrated model. Educational Psychology, 7(4), 251-268. <http://doi.org/10.1080/0144341870070401>

Pagan, R. (2013). Job Satisfaction and Domains of Job Satisfaction pre zamestnancov Older s Disabilities in Europe. *Journal of Happiness Studies*, 14 (3), 861-891. <http://doi.org/10.1007/s10902-012-9359-x>

Pauknerová, D. (2006). *Psychológia pre ekonómov a manažérov*. Praha: Grada.

Pritzker, SR (1999). *Encyclopedia of Creativity, Two-Volume Set*. Academic Press.

Pustina, J., Sedloň, T., Daňková, B., Máchová, L., & Divišová, E. (2014). Multifaktorový osobnostný profil: Užívateľský manuál. (J. Pustina & B. Daňková, Eds.) (2. vyd.). Praha: T&CC online sro Retrieved from [http://www.tcconline.cz/wp-content/uploads/files/MOP\\_manual.pdf](http://www.tcconline.cz/wp-content/uploads/files/MOP_manual.pdf)

Riding, R., & Rayner, S. (2013). *Cognitive Styles and Learning Stratégie: Understanding Style Differences in Learning and Behavior*. Routledge.

Sternberg, R. (2008). *Cognitive Psychológmi*. Cengage Learning.

Wang, H., Lu, C., & Siu, O. (2015). Job insecurity and job performance: The moderating rola organizačnej justície a mediačná rola of work engagement. *Journal of Applied Psychology*, 100(4), 1249-1258. <http://doi.org/10.1037/a0038330>

Witkin, HA (1962). *Psychological differentiation: studies of development*. Wiley.

Zhang, L., & Sternberg, RJ (2012). *The Nature of Intellectual Styles*. Routledge.

Zhang, L., Sternberg, RJ, & Rayner, S. (2012). *Handbook of Intellectual Styles: Preferencie v Cognition, Learning, and Thinking*. Springer Publishing Company.

Zimbardo, PG, & Boyd, JN (2014). *Čas perspektívnej teórie, review, research a application: essays in honor of Philip G. Zimbardo*. New York: Springer.