

## BOCHUMSKÝ OSOBNOSTNÍ DOTAZNÍK

### Recenze metody

AUTOR RECENZE: JAN KUBA<sup>1,2</sup>

datum vzniku recenze:	19. 6. 2014
1.1 název nástroje:	Bochumský osobnostní dotazník
zkrácený název:	BIP
1.2 původní název:	Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung
1.4 autoři původního testu:	Rüdiger Hossiep & Michael Paschen
1.3 autoři lokální adaptace:	Simona Hoskovcová & Andrea Vybíralová
1.7 lokální distributor:	Hogrefe Testcentrum
1.9.1/1.9.2 datum vydání:	2011

Bochumský osobnostní dotazník – inventář profesních charakteristik osobnosti (zkráceně BIP) je diagnostickou metodou sloužící pro sebezposouzení relevantních pracovních charakteristik člověka. BIP je empirickou metodou, která nevychází z žádné apriorní teorie osobnosti. Je de facto kompaktním seznamem položek, které si kladou za cíl vysvětlit velkou část rozptylu osobnostních předpokladů profesní úspěšnosti pro široké spektrum uživatelů. Těmi jsou např. studenti, hledající směr pro svá další studia, absolventi středních a vysokých škol napříč nejrůznějšími obory, kteří se rozhodují o své budoucí profesní cestě, a konečně i zaměstnanci či podnikatelé uvažující o změnách svého pracovního zaměření. V neposlední řadě lze výsledky posouzení BIP využít jako poklad pro nastavení osobního rozvojového plánu a odrazový můstek pro specifická školení, trénink, koučink či další rozvojové aktivity.

Výběr konstruktů v současné verzi BIP zohledňoval znalosti o validitě často užívaných osobnostních konstruktů, které autoři propojili s požadavky diagnostické praxe a názory odborníků na to, jaké atributy osobnosti jsou klíčové pro vedoucí a odborné pracovníky v hospodářské sféře. Výsledkem tohoto snažení je celkem 14 škál. Tyto škály jsou

<sup>1</sup> Katedra psychologie, Fakulta sociálních studií MU, Joštova 10, 602 00 Brno

<sup>2</sup> Your Solution, s.r.o., Hněvkovského 65, 617 00 Brno

začleněny do čtyř dimenzí. První dimenzí je Profesní orientace, která obsahuje škály Motivaci k výkonu, Motivaci k vedení a Motivaci k utváření. Druhou dimenzí je Pracovní chování, obsahující Svědomitost, Flexibilitu a Rozhodnost. Třetí dimenzí BIP jsou Sociální kompetence, kde nalezneme Senzitivitu, Schopnost kontaktů, Sociabilitu, Orientaci na tým a Schopnost prosadit se. Poslední dimenzí je Psychická konstituce, kde se nachází Emocionální stabilita, Odolnost vůči zátěži a Sebevědomí. Výsledným produktem posouzení je plastický obraz atributů osobnosti, které jsou klíčové pro vykonávání širokého spektra pracovních činností. Samotné hodnocení je pak vždy potřeba vztáhnout ke konkrétní pracovní náplni, neboť jak sami autoři v manuálu metody dodávají: "flexibilita účetního bude pravděpodobně odlišná od flexibility prodejce".

Součástí aktuální české verze Bochumského osobnostního dotazníku jsou tři různé sady norem. První sadou jsou německé normy, které využívá i aktuální německá verze, a které jsou výsledkem dlouhodobého sběru dat od prvotních (pracovních) forem BIP. Tyto normy tvoří dvě podskupiny. První podskupinou jsou studenti a absolventi vysokých škol, kteří jsou pro přehlednost rozděleni do sedmi zaměření (společenské vědy, lékařství atd.). Druhou skupinou jsou zaměstnanci. Skupina zaměstnaných je dále rozdělena do deseti skupin (resp. segmentů). Jak pro studenty, tak pro zaměstnané probandy, jsou v normách uvedeny hodnoty zvláště pro muže a ženy a zohledněny jsou také věková pásma probandů. Německé normy dohromady obsahují 1307 studentů a absolventů VŠ, dále 3005 zaměstnaných probandů a 1042 probandů, které nebylo možno jednoznačně zařadit (jedná se například o současně studující a pracující probandy). Výběr tohoto početného souboru probíhal nahodile. Respondenti vyplňovali dotazníky z vlastního zájmu, popřípadě motivováni získat svůj osobní profil, který využijí v dalším seberozvoji. U studentů bylo vyplňování motivováno zejména snahou připravit se na budoucí výběrová řízení. Normy nejsou vyrovnané ani z hlediska věku, ani z hlediska pohlaví, což odpovídá nahodilosti sběru dat. Německý standardizační vzorek nabízí normy pro všechny osoby dohromady, dále normy dle věkových pásem, normy pro muže a ženy zvláště a konečně normy pro studenty a zaměstnané osoby zvláště. Normy citlivě diferencují dle zvolené osobnostní dimenze a populace. Od souhrnných norem jsou odchylky často až na úrovni jednoho stenu. Lze tedy doporučit používání citlivějších norem dle specifických skupin klientů.

Druhým standardizačním vzorkem je soubor, který byl vytvořen během prvního vydání BIP v ČR v roce 2003. Tento soubor obsahuje pouze 205 blíže nespécifikovaných respondentů a nabízí pouze souhrnné normy a normy zvláště pro muže a ženy. Použití tohoto vzorku nelze za žádných okolností doporučit.

Nedostatky prvního českého standardizačního vzorku částečně eliminuje druhý vzorek, který byl vytvořen ke druhému vydání mezi lety 2008–2010. Celkem obsahuje 1053 respondentů a kromě celkových norem pro všechny respondenty nabízí i „jemnější“ normy pro specifické skupiny. Těmi jsou zaměstnaní respondenti ve středním a vrcholovém managementu (muži a ženy zvláště) a uchazečů o pozice ve středním

a vrcholovém managementu (opět pro muže a ženy zvlášť). Druhý český standardizační vzorek nabízí ke všem normám stenové i percentilové hodnoty. Nenabízí však normy pro studenty VŠ a absolventy, což je vzhledem k zaměření BIP kritický nedostatek. Zároveň zaměření norem pouze na zaměstnance a uchazeče o pozice ve středním a vrcholovém managementu není zcela šťastné, neboť tento soubor představuje pouze nepatrnou část potenciálních respondentů BIP.

Obecně je potřeba k práci s normami dodat, že v kontextu zaměření metody a způsobu jejího použití, jsou normy přes své nedostatky přijatelné a funkční. Interpretační význam mají stenové normy, které se zanášejí do profilu probanda a vytvoří tak diagram všech 14 měřených škál. Pro tento účel lze doporučit použití českých norem z druhého vydání tam, kde je to vzhledem k pozici probanda vhodné. Německých norem pak ve všech ostatních případech. Důležité je pracovat s normami pouze jako s referenčním rámcem a nezakládat na příslušném *stenu* celé hodnocení probanda v dané škále. K celkovému hodnocení a interpretaci konkrétní škály je potřeba zvážit pozici respondenta, jeho aspirace, motivaci, vzdělání a další proměnné. Podívat se na odpovědi na konkrétní položky a na základě těchto informací vytvořit hypotézy, které společně s klientem – respondentem administrátor ověří či vyvrátí. Srovnání s ostatními (tedy srovnání na základě norem, percentilů) lze doporučit předávat klientům jen ve výjimečných případech, kdy je k tomu jasný důvod. V ostatních případech je vhodné pracovat s výsledky jednotlivých dimenzí BIP formou *ipsativního* hodnocení.

Výzkum validity Bochumského osobnostního dotazníku se omezuje na studie, které zkoumají vztahy jednotlivých škál BIP s externími kritérii. Studií bylo německými autory provedeno celkem 13 na vzorcích čítajících 130–170 respondentů. Za externí kritéria byly zvoleny např. výkon ve studiu, celková doba trvání studia, společenská angažovanost, doba trvání praxe, plat či subjektivní hodnocení vlastního pracovního úspěchu. Některé studie nenalezly vztahy žádné (např. studie srovnávající výsledky BIP a školní výkon). Jiné až překvapivě silné vztahy (společenská angažovanost,  $r = 0,56$ ). Autoři nabízejí jen velmi omezené interpretace či implikace těchto zjištění. Zároveň chybí detailní informace o procesu, kterým tyto studie vznikaly i operacionalizace jednotlivých kritérií (Kupříkladu: Co je to „*společenská angažovanost, která přesahuje studium*“?). Vzhledem k často komplikované a nejednoznačné povaze kritérií a mnoha potenciálním variantám vztahů, které mohou mít s výsledky posouzení BIP, není dost dobře možné, aby si uživatel testu výsledky těchto studií smysluplně interpretoval a v praxi je využil.

Možné vztahy škál BIP se zavedenými psychologickými konstrukty se uživatel dozvídá pouze v popisné části škál. Posouzení konstruktové validity však zcela chybí. Nelze však předpokládat, že by jednotlivé dimenze a škály BIP neměly těsné vztahy s konstrukty používanými v jiných osobnostních bateriích. Kupříkladu ve studii, kde jsem s pomocí strukturního modelování ověřoval konstruktovou validitu BIP ve škálách Motivace k výkonu, vedení a utváření, vyšlo zřetelně najevo, že škála motivace k vedení je silně spjata se Svědomitostí (NEO-FF-I). Škály motivace k vedení a motivace k utváření jsou pak silně spjaty s Dominancí (16PF) (Kuba, 2014). Podobné vztahy lze očekávat

i v dalších dimenzích BIP a lze doporučit tyto vztahy zkoumat, neboť otevírají cestu BIP do oblasti výzkumu, pomáhají ověřovat jeho funkčnost a zároveň napomáhají smysluplně interpretovat výsledky pro praktické využití. Celkově lze propracovanost a úroveň důkazů o validitě BIP považovat za slabší místo metody.

Dílčí nedostatky nalezneme také v části věnované reliabilitě. Autoři Bochumského osobnostního dotazníku poskytli v manuálu metody základní deskriptivní údaje ke všem dimenzím, poté koeficienty reliability vyjádřené s pomocí Cronbachovy alfy, které nabývají velmi uspokojivých hodnot (0,75–0,92)<sup>3</sup>, což vypovídá o pečlivé práci, kterou výzkumníci věnovali optimalizaci za pomoci faktorových analýz. Tato vnitřní konzistence byla vypočítána na celkovém vzorku čítajícím více než 5300 respondentů. Druhou provedenou studií bylo ověření test-retestové reliability, která byla provedena na 108 respondentech v odstupu osmi až deseti týdnů. Výsledky test-retestové reliability jsou vzhledem k povaze dotazníků výborné (0,77–0,89), což lze brát jako důležitý důkaz funkčnosti dotazníku. Je potřeba brát v potaz, že se jedná o sebesouzení pracovních charakteristik (aspektů osobnosti), které mohou být v čase značně proměnlivé. Z uvedených informací lze usuzovat, že v krátkodobém horizontu plní BIP svou funkci dobře.

Dotazník je vhodné využívat zejména v situacích, kdy je respondent motivován sebezpoznáním. Např. v situacích, kdy student volí zaměření vysoké školy nebo v případech, kdy pracovník uvažuje o změně kariéry a hledá dostatečně přesný a komplexní zdroj informací, který mu jeho rozhodování usnadní a pomůže mu s nalezením odpovědí na mnohé otázky vlastního profesního směřování a budoucí profesní úspěšnosti. BIP lze využít také jako nástroj pro identifikaci potenciálu pracovníků a k nastavení směru profesního rozvoje. V tomto případě lze doporučit, aby byly výsledky BIP kombinovány s dalšími informacemi a aby samotná diagnostika s pomocí BIP měla spíše doplňkovou funkci. Dle autorů metody lze využít BIP taktéž jako doplňující nástroj v oblasti personálního výběru (například při assessment centrech). K tomu účelu nelze BIP doporučit, neboť je náchylný ke zkreslování v kontextu sociální žádoucnosti či tendence ukázat se v lepším světle. Také vzhledem k délce a komplexnosti metody není možno tento krok považovat za vhodný, neboť vyplnění BIP je poměrně kognitivně náročné a inkrementální validita vůči zjištěním AC nebude pravděpodobně příliš vysoká.

BIP je v současné verzi metodou, která v rukou zkušeného administrátora poskytuje užitečné informace širokému spektru respondentů. Lze doporučit, aby byl administrátorem nejen psycholog, ale psycholog s relevantní praxí v organizační psychologii, vlastní konzultantskou či poradenskou praxí, což mu umožní při interpretaci a tvorbě závěrečné zprávy poskytnout respondentovi informace s dostatečnou přidanou hodnotou.

---

<sup>3</sup> Nejnižší vnitřní konzistence ( $\alpha = 0,75$ ) dosáhla dimenze Motivace k utváření. Ostatní dimenze dosahují velmi dobrých hodnot.

# MODEL RECENZE PODLE EFPA PRO POPIS A HODNOCENÍ PSYCHOLOGICKÝCH TESTŮ *FORMULÁŘ RECENZE TESTU A POZNÁMKY PRO RECENZENTY<sup>1</sup>*

Toto je lokální úprava dokumentu pro účely publikace v časopise Testforum.  
Originální český překlad je k dispozici na stránkách EFPA  
([www.efpa.eu/download/505cd9db4144ecb16174087909c9cd6d](http://www.efpa.eu/download/505cd9db4144ecb16174087909c9cd6d)).

Původní verzi sestavil a uspořádal Dave Bartram  
Doplnili a revidovali Patricia Lindley, Dave Bartram a Natalie Kennedy v dubnu 2004<sup>2</sup>  
Současná verze 3.42: květen 2005  
Český překlad: Tomáš Urbánek

---

Od uživatelů tohoto dokumentu a jeho obsahu žádá EFPA, aby uznali tento zdroj prostřednictvím následujícího textu:

*“Kritéria pro recenzi testu podle EFPA do značné míry vychází z formy a obsahu kritérií pro recenze testů Britské psychologické společnosti (BPS) a kritérií vytvořených Komisí pro testové záležitosti (COTAN) Holandské asociace psychologů (NIP). Dave Bartram a Patricia Lindley původně vyvinuli kritéria BPS a recenzní procedury pro UK Employment Service a později rozšířili jejich používání pro celou BPS. Arne Evers připravil k vydání nizozemský systém posuzování kvality testů.*

*EFPA je vděčná BPS a NIP za svolení použít jejich kritéria jako základ pro vytvoření evropského modelu. EFPA je také vděčná Davu Bartramovi, Arnu Eversovi a Patricii Lindley za jejich příspěvek k vývoji tohoto modelu. Veškerá intelektuální vlastnická práva původních kritérií podle BPS a NIP jsou nadále uznávána a náleží těmto orgánům.”*

---

<sup>1</sup> Tento dokument byl vytvořen z několika zdrojů, včetně Hodnotícího formuláře pro recenzi testu používaného v BPS (NPAL a Řídící komise pro testové standardy při BPS – Steering Committee on Test Standards), Španělského dotazníku pro hodnocení psychometrických testů (Španělská psychologická asociace) a Systému pro posuzování kvality testu (Komise pro testování Holandské asociace psychologů). Některé části byly adaptovány se svolením z dokumentu: BPS Books Reviews of Level B Assessment Instruments for use in Occupational Assessment, Notes for Reviewers: Version 3.1. December 1998: Copyright © NPAL, 1989, 1993, 1998.

<sup>2</sup> Současná verze je spojením dvou oddělených dokumentů (Formuláře recenze a Poznámek pro recenzenty). Obsah byl navíc uspořádán a doplněn na základě jeho používání recenzenty online testů v BPS.

.....  
**Část 1:**

**Popis nástroje: Obecné informace a klasifikace**  
.....

EFPA 3.2 reference

	<b>Recenzent 1:</b>	Ing. Jan Kuba
	<b>Recenzent 2:</b>	
	<b>Konzultující editor:</b>	
	<b>Vedoucí editor:</b>	Mgr. Hynek Cígler
	<b>Vedoucí editor aktualizace: (pouze v případě aktualizací)</b>	zástupce Testfóra (nevyplňujte)
	<b>Editor aktualizace: (pouze v případě aktualizací)</b>	zástupce Testfóra (nevyplňujte)
	<b>Datum vzniku této recenze:</b>	19. 6. 2014
1.1	<b>Název nástroje (lokální verze):</b>	Bochumský osobnostní dotazník
	<b>Zkrácená verze názvu testu:</b>	BIP
1.2	<b>Původní název testu (pokud je lokální verze adaptací):</b>	Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung
1.4	<b>Autoři původního testu:</b>	Rüdiger Hossiep & Michael Paschen
1.3	<b>Autoři lokální adaptace:</b>	Simona Hoskovcová & Andrea Vybíralová
1.7	<b>Lokální distributor/vydavatel testu:</b>	Hogrefe Testcentrum
1.8	<b>Vydavatel původní verze testu (pokud je jiný než současný distributor/vydavatel):</b>	Hogrefe-Verlag GmbH & Co. KG
1.9.1	<b>Datum vydání současné revize/vydání:</b>	2011
1.9.2	<b>Datum vydání adaptace pro lokální užívání:</b>	2011
1.9.3	<b>Datum vydání původního testu:</b>	2003

## **Obecný popis nástroje**

Bochumský osobnostní dotazník – inventář profesních charakteristik osobnosti je diagnostickou metodou sloužící pro sebezposouzení relevantních pracovních charakteristik člověka. BIP je empirickou metodou, která nevychází z žádné apriorní teorie osobnosti. Je de facto kompaktním seznamem položek, které si kladou za cíl vysvětlit velkou část rozptylu osobnostních předpokladů profesní úspěšnosti pro široké spektrum uživatelů.

Těmi jsou např. studenti, kteří hledají směr pro svá další studia, absolventi středních a vysokých škol napříč nejrůznějšími obory, kteří se rozhodují, kterou profesní cestou se ve svém životě vydají, a konečně i zaměstnanci či podnikatelé, kteří uvažují o změnách svého pracovního zaměření. V neposlední řadě lze výsledky posouzení BIP využít jako poklad pro nastavení osobního rozvojového plánu a odrazový můstek pro specifická školení, trénink, koučink či další rozvojové aktivity.

Výběr konstruktů, které současná verze BIP měří, zohledňoval znalosti o validitě často užívaných osobnostních konstruktů, které autoři propojili s požadavky diagnostické praxe a názory odborníků na to, které atributy osobnosti jsou klíčové pro vedoucí a odborné pracovníky v hospodářské sféře. Výsledkem tohoto snažení je celkem 14 škál, které jsou začleněny do čtyř dimenzí. První dimenzí je Profesionální orientace, která obsahuje škály motivaci k výkonu, motivaci k vedení a motivaci k utváření. Druhou dimenzí je Pracovní chování, které měří svědomitost, flexibilitu a rozhodnost. Třetí dimenzí BIP jsou sociální kompetence, kde nalezneme senzitivitu, schopnost kontaktů, sociabilitu, orientaci na tým a schopnost prosadit se. Poslední dimenzí je Psychická konstituce, kde se nachází emocionální stabilita, odolnost vůči záležitosti a sebevědomí. Výsledným produktem posouzení je plastický obraz atributů osobnosti, které jsou klíčové pro vykonávání širokého spektra pracovních činností. Samotné hodnocení je pak vždy potřeba vztáhnout ke konkrétní pracovní náplni, neboť jak sami autoři v manuálu metody dodávají: "flexibilita účetního bude pravděpodobně odlišná od flexibility prodejce".

.....

**Část 2:**  
**Klasifikace**

.....

1.10.1	<b>Obsahová doména</b>	<input type="checkbox"/> Školní schopnosti <input type="checkbox"/> Všeobecné schopnosti <input type="checkbox"/> Verbální schopnosti <input type="checkbox"/> Numerické schopnosti <input type="checkbox"/> Prostorové schopnosti <input type="checkbox"/> Neverbální schopnosti <input type="checkbox"/> Rychlost vnímání <input type="checkbox"/> Paměť <input type="checkbox"/> Manuální zručnost <input checked="" type="checkbox"/> Osobnost – Rys <input type="checkbox"/> Osobnost – Typ <input type="checkbox"/> Osobnost – Stav <input type="checkbox"/> Kognitivní styly <input checked="" type="checkbox"/> Motivace <input type="checkbox"/> Hodnoty <input type="checkbox"/> Zájmy <input type="checkbox"/> Přesvědčení <input type="checkbox"/> Poruchy a patologie <input type="checkbox"/> Skupinové procesy <input type="checkbox"/> Rodina <input type="checkbox"/> Organizace, její fungování, agregovaná měření, klima atd. <input type="checkbox"/> Školní nebo výchovné funkce <input type="checkbox"/> Jiné:
1.10.2	Zamýšlená(é) nebo hlavní oblast(i) použití.	<input type="checkbox"/> Klinická psychologie <input type="checkbox"/> Neuropsychologie <input type="checkbox"/> Forenzní psychologie <input checked="" type="checkbox"/> Psychologie výchovy a vzdělávání <input checked="" type="checkbox"/> Psychologie práce a personalistika <input checked="" type="checkbox"/> Poradenství, doporučení, vedení a volba povolání <input type="checkbox"/> Psychologie zdraví, životní styl a životní spokojenost <input type="checkbox"/> Sporty a volný čas <input type="checkbox"/> Jiné:



1.10.3	<b>Zamýšlený způsob použití (podmínky, za jakých byl nástroj standardizován a validizován)</b>	<input type="checkbox"/> Nesupervidovaná administrace bez kontroly nad identitou respondenta a bez úplné kontroly nad podmínkami administrace (např. volně přístupný test na internetu, test dostupný ke koupi v knihkupectví). <input type="checkbox"/> Kontrolovaný nesupervidovanou administrací. Kontrola nad podmínkami (čas atd.) a určitá kontrola nad identitou uživatele testu (např. testy administrované přes internet, ale pouze známým osobám – přístup omezený heslem). <input checked="" type="checkbox"/> Supervidovaná a kontrolovaná administrace. Administrace testu pod kontrolou kvalifikovaného administrátora nebo dohlázele. <input type="checkbox"/> Řízená administrace. Administrace testu prováděná pouze přes určená testovací centra (např. programy hodnocení licencí a certifikace).
1.10.4	<b>Popis populací, pro které je test určen:</b>	<p>Cílovou skupinou BIP jsou studenti a absolventi vysokých škol napříč nejrůznějšími obory a pracovníci v odborných pozicích, vedoucích pozicích a podnikatelé - jednatelé společností. BIP je dobře uplatnitelný také pro středoškoláky, kteří se rozhodují o svém dalším studiu na vysokých školách. Doporučený minimální věk respondenta je 20 let.</p>
1.10.5	<b>Počet škál a krátký popis proměnné nebo proměnných měřených nástrojem</b>	<p><b>Dimenze Profesní orientace:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Motivace k výkonu</li> <li>• Motivace k utváření</li> <li>• Motivace k vedení</li> </ul> <p><b>Dimenze Pracovní chování:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Svědomitost</li> <li>• Flexibilita</li> <li>• Rozhodnost</li> </ul> <p><b>Dimenze Sociální kompetence:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Senzitivita</li> <li>• Schopnost kontaktů</li> <li>• Sociabilita</li> <li>• Orientace na tým</li> <li>• Schopnost prosadit se</li> </ul> <p><b>Dimenze Psychická konstituce:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Emocionální stabilita</li> <li>• Odolnost vůči zátěži</li> <li>• Sebevědomí</li> </ul>

1.11	<b>Formát položek</b>	<input type="checkbox"/> Otevřený <input type="checkbox"/> Mnohonásobná volba, alternativy na stejné škále <input type="checkbox"/> Bipolární adjektiva <input checked="" type="checkbox"/> Likertovy ratingy (škály) <input type="checkbox"/> Nucená volba, alternativy na smíšených škálách (ipsativní) – vysvětlení viz Poznámky <input type="checkbox"/> Mnohonásobná volba, alternativy na smíšených škálách (ipsativní) – vysvětlení viz Poznámky <input type="checkbox"/> Sady párů adjektiv (sémantický diferenciál), smíšené škály (ipsativní) <input type="checkbox"/> Jiné:
1.12	<b>Počet položek testu:</b>	<p><b>Profesní orientace</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Motivace k výkonu (14 položek)</li> <li>• Motivace k utváření (12 položek)</li> <li>• Motivace k vedení (15 položek)</li> </ul> <p><b>Pracovní chování</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Svědomitost (14 položek)</li> <li>• Flexibilita (14 položek)</li> <li>• Rozhodnost (14 položek)</li> </ul> <p><b>Sociální kompetence</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Senzitivita (12 položek)</li> <li>• Schopnost kontaktů (16 položek)</li> <li>• Sociabilita (15 položek)</li> <li>• Orientace na tým (13 položek)</li> <li>• Schopnost prosadit se (12 položek)</li> </ul> <p><b>Psychická konstituce</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Emocionální stabilita (16 položek)</li> <li>• Odolnost vůči zátěži (13 položek)</li> <li>• Sebevědomí (16 položek)</li> </ul> <p><b>Celkem: 210 položek</b></p>
1.13	<b>Způsob(y) administrace:</b>	<input checked="" type="checkbox"/> Interaktivní individuální administrace <input type="checkbox"/> Supervidovaná skupinová administrace <input type="checkbox"/> Počítačová lokálně nainstalovaná aplikace – pod supervizí/dohledem <input type="checkbox"/> Počítačová aplikace na webu – pod supervizí/dohledem <input type="checkbox"/> Počítačová lokálně nainstalovaná aplikace – bez supervise/testování sebe <input type="checkbox"/> Počítačová aplikace na webu – bez supervise/testování sebe <input type="checkbox"/> Jiné:
1.14	<b>Způsob odpovídání:</b>	<input type="checkbox"/> Ústní rozhovor <input checked="" type="checkbox"/> Papír a tužka <input type="checkbox"/> Manuální operace <input type="checkbox"/> Na počítači <input type="checkbox"/> Jiné:

1.15	<p><b>Čas potřebný pro administraci nástroje:</b>  Čas na přípravu (čas, který zabere administrátorovi připravit a rozložit materiály pro diagnostické sezení).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Čas na administraci na sezení: zahrnuje čas potřebný pro dokončení všech položek a odhad času potřebného pro podání instrukcí, projití zácvičných položek a nějaké doplňující komentáře na konci sezení.</li> <li>• Skórování: čas nutný pro získání hrubých skóru.</li> <li>• Analýza: čas strávený prováděním dalších prací s hrubými skóry, aby se z nich odvodily další míry a zformulovala rozumně úplná interpretace (za předpokladu, že znáte nástroj).</li> <li>• Zpětná vazba: čas potřebný k přípravě a poskytnutí zpětné vazby vyšetřované osobě.</li> </ul> <p>Připouští se, že čas posledních dvou komponent se může značně lišit – v závislosti na kontextu, ve kterém se nástroj používá. Ale aspoň nějaké údaje a komentáře budou užitečné.</p>	<p>Příprava: 5 min</p> <p>Administrace: 40–60 min</p> <p>Skórování: 10 min</p> <p>Analýza: 60 min*</p> <p>Zpětná vazba: 45 min**</p> <p>* Vzhledem k počtu škál a komplexnosti posouzení lze 60 minut považovat za minimální potřebnou dobu k analýze výsledků a sepsání smysluplného závěru posouzení (zprávy) pro klienta.</p> <p>** Recenzentem doporučená minimální doba ústní zpětné vazby. 45 minut poskytuje prostor pro vysvětlení závěrů posouzení (zprávy) a také umožňuje klientovi doptat se na otázky, návrhy či konkrétní doporučení, která závěry BIP implikují.</p>
1.16	<p><b>Jsou k dispozici různé formy nástroje?</b></p>	<p>Předmětem této recenze je forma tužka-papír, která je v současnosti k dostání ve své revidované verzi z roku 2011.</p> <p>Alternativní formou je verze pro počítačové zadání a vyhodnocení, která může mít dvě podoby: [1] zakoupení licence, která umožňuje lokální testování na PC a nabízí také platformu pro počítačové vyhodnocení skóru z testování formou tužka-papír nebo [2] zakoupením požadovaného počtu jednorázových vstupů do online diagnostického nástroje pomocí modulu Hogrefe TestSystem WEB EDITION.</p> <p>U počítačových verzí BIP lze využít také možnosti automaticky vygenerované závěrečné zprávy, která je vytvořena s ohledem na Český standardizační soubor, který je shodný s papírovou verzí metody.</p> <p>V ČR je také k dispozici k zakoupení také slovenská verze metody.</p>

.....

### Část 3:

### Měření a skórování

.....

1.17	<b>Procedura skórování testu:</b>	<input type="checkbox"/> Počítačové skórování s přímým vstupem odpovědí testovanou osobou <input type="checkbox"/> Počítačové skórování s ručním vstupem odpovědí z papírového záznamového archu <input type="checkbox"/> Počítačové skórování odpovědí z papírového záznamového archu pomocí jejich načtení pomocí skeneru <input checked="" type="checkbox"/> Jednoduchý ruční skórovací klíč – nutné pouze kancelářské dovednosti <input type="checkbox"/> Komplexní ruční skórování – vyžadující trénink ve skórování nástroje <input type="checkbox"/> Služby zpracování dat – např. skórování společností prodávající nástroj <input type="checkbox"/> Jiné:
1.18	<b>Skóry:</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. S pomocí dodané šablony administrátor vypočítá (prostým součtem) hrubé skóry pro všech 14 škál.</li><li>2. Dle zvolené tabulky norem administrátor převede hrubý skór na vážený skór (STEN) a tento údaj zanesse do Vyhodnocovacího listu.</li><li>3. Výsledky v podobě vážených skórů administrátor zakreslí do Profilu respondenta.</li></ol>
1.19	<b>Transformace skóru na standardní skóry:</b>	<input checked="" type="checkbox"/> Normalizovaná – skóry se získají použitím normalizační tabulky <input type="checkbox"/> Nenormalizovaná – skóry se získají lineární transformací
1.20	<b>Použité škály</b>	<b>Skóry založené na percentilech</b> <input type="checkbox"/> Centily <input type="checkbox"/> 5-stupňová klasifikace: centilové rozdělení 10:20:40:20:10 <input type="checkbox"/> Decily a další klasifikace založené na stejném počtu percentilů  <b>Standardní skóry</b> <input type="checkbox"/> z-skóry <input type="checkbox"/> IQ deviační kvocienty IQ atd. (např. M=100, SD=15 pro Weschlerův test) <input type="checkbox"/> Přijímací testy na VŠ (např. test SAT M=500, SD=100; GRE atp.) <input checked="" type="checkbox"/> steny, staniny, C skóry <input type="checkbox"/> T-skóry <input type="checkbox"/> Jiné: <p style="text-align: center;">Klikněte sem a zadejte text.</p>

.....

## Část 4:

### Počítačově generované zprávy

.....

Toto je čistě *popisné*. Hodnocení zpráv bude součástí části recenze nazvané Hodnocení.

1.21	<b>Jsou počítačově generované zprávy k dispozici s nástrojem?</b>	<input type="checkbox"/> Ano <input checked="" type="checkbox"/> Ne  Předmětem recenze je forma „tužka-papír“.
------	---	---

.....

## Část 5:

### Nabídka, podmínky a náklady

.....

Tato část definuje, co vydavatel poskytne, komu, za jakých podmínek a za jaké ceny. Definuje podmínky kladené dodavatelem a týkající se toho, kdo smí a kdo nesmí získat materiál nástroje. Pokud jedna z možností neodpovídá podmínkám nabídky, doplňte popis relevantních podmínek.

1.23	<b>Dokumentace poskytovaná distributorem jako součást testového balíku</b>	<input checked="" type="checkbox"/> Uživatelský manuál <input checked="" type="checkbox"/> Technický (psychometrický) manuál <input checked="" type="checkbox"/> Doplnkové technické informace a aktualizace (např. lokální normy, lokální validizační studie atd.) <input type="checkbox"/> Rozšiřující informace v podobě knih a článků k tématu <input type="checkbox"/> Kombinace výše uvedených (uved'te)
1.24	<b>Metody publikace</b>	<input checked="" type="checkbox"/> Papír <input type="checkbox"/> PC - Diskety <input checked="" type="checkbox"/> PC - CD/ROM <input type="checkbox"/> Download z internetu <input checked="" type="checkbox"/> Živý internet (nástroj pracuje v internetovém prohlížeči) <input type="checkbox"/> Jiné:
1.25.1	<b>Počáteční náklady.</b> Cena kompletní sady materiálů (všechny manuály a další materiál nutný k aspoň jedné zkušební administraci). Kolik uchazečů lze vyšetřovat pomocí materiálů získaných za počáteční náklady, kde tyto náklady zahrnují materiálně pro opakované vyšetření.	<b>Papírová verze: 4 500 Kč</b> Součástí papírové verze je materiál umožňující otestovat 20 respondentů formou tužka-papír (20 ks dotazníku, 20 ks vyhodnocovacího listu a 20 ks testového profilu). <b>Počítačová verze: 4 500 Kč</b> Součástí počítačové verze je 100 kreditů, které lze využít k otestování až 50 respondentů. <b>Jednorázový online vstup: 1 250 Kč</b> V ceně vstupu je automaticky generovaná výstupní zpráva.
1.25.2	<b>Opakující se náklady:</b>	<b>Papírová verze:</b> Sada pro otestování 20 respondentů: 450 Kč <b>Počítačová verze:</b> 100 kreditů: 2500 Kč

1.26.1	<b>Ceny za zprávy generované softwarem nainstalovaným uživatelem:</b>	Cena zprávy závisí na zvolené metodě. Podle typů online testování stojí 2, 3 nebo 4 kredity (resp. 50, 75 nebo 100 Kč). Další možností je využití jednorázového online vstupu za 1 250 Kč, který v sobě zprávu automaticky obsahuje.
1.26.2	<b>Ceny za vyhotovení zprávy zaslané prostřednictvím pošty/faxu:</b>	
1.26.3	<b>Ceny za vyhotovení zprávy zaslané prostřednictvím internetové služby:</b>	
1.27	<b>Ceny za další služby a zpracování dat: opravy nebo vývoj automatických zpráv:</b>	
1.28	<b>Kvalifikační požadavky na práci s testem vyžadované dodavatelem testu</b>  1.28 se týká kvalifikací uživatele vyžadovaných dodavatelem. V této části, pokud vydavatel stanovil informace o kvalifikaci uživatele, mělo by to být uvedeno pomocí uvedených kategorií. Tam, kde kvalifikační požadavky nejsou jasné, mělo by to být vyjádřeno pomocí "Jiné", ne "Žádné". "Žádné" znamená, že existuje explicitní výrok týkající se toho, že není potřeba kvalifikace.	<input type="checkbox"/> Žádné <input type="checkbox"/> Oprávnění (certifikát) pro specifický test <input type="checkbox"/> Oprávnění (certifikát) pro obecné výkonové testy: i. e. míry maximálního výkonu ve schopnostech <input type="checkbox"/> Potvrzení v testování obecných schopností a dovedností: míry maximálního výkonu ve vztahu k potenciálu k výkonu <input type="checkbox"/> Potvrzení v obecné diagnostice a diagnostice osobnosti: míry typického chování, postojů a preferencí <input checked="" type="checkbox"/> Jiné: Nejsou uvedeny.
1.29	<b>Profesionální kvalifikace vyžadovaná pro používání nástroje</b>  1.29 se týká kvalifikací uživatele vyžadovanou dodavatelem. V této části, pokud vydavatel stanovil informace o kvalifikaci uživatele, mělo by to být uvedeno pomocí uvedených kategorií. Kde požadavky na kvalifikaci nejsou jasné, mělo by to být vyjádřeno pomocí "Jiné", ne "Žádné". "Žádné" znamená, že existuje explicitní výrok týkající se toho, že není potřeba kvalifikace.	<input type="checkbox"/> Žádné <input checked="" type="checkbox"/> Praktický psycholog s kvalifikací v relevantní aplikační oblasti <input checked="" type="checkbox"/> Praktický psycholog <input checked="" type="checkbox"/> Výzkumný psycholog <input checked="" type="checkbox"/> Nepsychologický akademický výzkumník* <input type="checkbox"/> Praktik v relevantních příbuzných profesích (terapie, medicína, poradenství, vzdělání, lidské zdroje atd.) <input type="checkbox"/> Držitel Certifikátu způsobilosti pro testování v psychologii práce A BPS <input type="checkbox"/> Držitel Certifikátu způsobilosti pro testování v oblasti vzdělávacím A BPS <input type="checkbox"/> Držitel Certifikátu způsobilosti pro testování v psychologii práce B BPS <input type="checkbox"/> Jiné: * Pozn.: Pouze studentům psychologie pro studijní a vědecké účely na základě potvrzení vedoucím projektu.

## Část 6:

### Hodnocení testových materiálů

#### Vysvětlení hodnocení

V následujících částech jsou celková posouzení adekvátnosti informací týkajících se validity, reliability a norem zobrazeny automaticky tučně.

**Jakýkoli nástroj s jedním nebo více posouzeními 0 nebo 2 týkajícími se atributů považovaných za kritické pro bezpečné používání nástroje, by neměl být považován za nástroj, který splňuje minimální standardy.**

Vstup na posuzovacím formuláři	Posouzení podle standardů EFPA	Reprezentace recenze v UK	Vysvětlení
[n/a]	[n/a ]	[n/a ]	Tento atribut není u tohoto nástroje použitelný
<b>0</b>	[ - ]	[None ]	Není možné posoudit jako ne nebo nedostatek poskytnutých informací
<b>1</b>	[ -1 ]	[* ]	Neadekvátní
<b>2</b>		[** ]	<b>NYNÍ NEPOUŽÍVÁNO</b>
<b>3</b>	[ 0 ]	[*** ]	Adekvátní nebo přiměřený
<b>4</b>	[ 1 ]	[**** ]	Dobrý
<b>5</b>	[ 2 ]	[***** ]	Vynikající
		[N.r.i.o.r] * (pouze pro aktualizace)	Položka nebyla v původní recenzi posuzována

V této části má být provedeno více hodnocení různých aspektů nebo atributů dokumentace dodávané s nástrojem (nebo balíkem). Termín „dokumentace“ byl vybrán, aby pokrýval všechny ty materiály dodávané s nástrojem nebo snadno dostupné kvalifikovanému uživateli: např. manual administrátora; technické příručky; brožury s normami; dodatky k manuálu; aktualizace od vydavatelů/dodavatelů atd.

Položky mají být posuzovány n/a nebo 0 až 5 (poloviční rating je přijatelný)

#### Rating

<b>Kvalita vysvětlení principů, prezentace a kvalita poskytnuté informace:</b> (Tento celkový rating se získá použitím posouzení založeného na ratingích daných pro položky 2.1–2.8)		<b>4</b>
2.1	<b>Celkový rating kvality vysvětlení principů:</b> (Tento celkový rating se získá použitím posouzení založeného na hodnotách ratingů daných pro položky 2.1.1 – 2.1.5)	<b>3</b>
2.1.1	i) Teoretické základy konstruktů:	1
2.1.2	ii) Procedura vývoje testu:	4
2.1.3	iii) Důkladnost analýz položek a model analýzy položek:	4
2.1.4	iv) Vysvětlení obsahové validity:	1
2.1.5	v) Souhrn relevantního výzkumu:	3
2.2	<b>Adekvátnost dokumentace dostupné uživateli (uživatelské a technické manuály, dodatky týkající se norem atd.):</b> (Tento celkový rating se získá použitím posouzení založeného na hodnotách ratingů daných pro položky 2.2.1 – 2.2.6)  <i>Pro část 2.2 jsou stanoveny následující „měřítka“ pro rating „vynikající“ (5). Pozornost je zde zaměřena na kvalitu pokrytí poskytnutého v dokumentaci dostupné kvalifikovaným uživatelům. Všimněte si, že část 2.2 se týká úplnosti a jasnosti dokumentace dostupné uživateli (uživatelské a technické manuály, dodatky k normám atd.) v pojmech pokrytí a vysvětlení. V pojmech kvality nástroje, jak ji dosvědčuje dokumentace, jsou rozpracovány oblasti v této části pod čísly: 2.1, 2.3, 2.9, 2.10 a 2.11.</i>	<b>4</b>

2.2.1	<b>Principy:</b> [viz 2.1] Dobře argumentovaný a jasně prezentovaný popis toho, co má podle návrhu měřit a proč byl zkonstruován tak, jak je.	3
2.2.2	<b>Vývoj:</b> Úplné detaily týkající se zdrojů položek, pilotáže, analýz položek, srovnávacích studií a změn prováděných v průběhu vývojových pokusů.	3
2.2.3	<b>Standardizace:</b> Jasně a detailní informace poskytnuté o velikostech a zdrojích standardizačního souboru a standardizační proceduře.	4
2.2.4	<b>Normy:</b> Jasně a detailní informace poskytnuté o velikostech a zdrojích normalizačních skupin, podmínkách vyšetření atd.	4
2.2.5	<b>Reliabilita:</b> Dobře vysvětlení reliability a široký rozsah měř vnitřní konsistence a retestu spolu s vysvětlením jejich relevance a zobecnitelnosti nástroje vyšetření.	4
2.2.6	<b>Validita:</b> Dobře vysvětlení validity spolu s širokou škálou studií jasně a poctivě popsaných.	3
2.3	<b>Kvalita procedurálních instrukcí poskytnutých uživateli:</b> (Tento celkový rating se získá s použitím posouzení na základě hodnot ratingů daných pro položky 2.3.1 – 2.3.7)	4
2.3.1	<b>Pro administraci testu:</b> Poskytnutá jasná a detailní vysvětlení a procedurální průvodce krok za krokem spolu s dobrými radami týkajícími se otázek uchazečů a problémových situací.	4
2.3.2	<b>Pro skórování testu, normy atd.:</b> Poskytnuté jasně a detailní informace spolu s popsanými kontrolami pro vyhnutí se možným chybám skórování.	5
2.3.3	<b>Pro interpretaci a vytváření zpráv:</b> Detailní doporučení týkající se interpretace různých skóřů, chápání normativních měř a zacházení se vztahy mezi různými škálami, s množstvím ilustrativních příkladů a případových studií.	3
2.3.4	<b>Pro poskytnutí zpětné vazby a debriefingu respondentům testu a dalším:</b> Detailní doporučení, jak prezentovat zpětnou vazbu uchazečům.	3
2.3.5	<b>Pro poskytování dobrých praktických témat týkajících se poctivosti a zkreslení:</b> <i>Uvedení detailních informací o studiích sexuálního a etnického zkreslení s relevantními varováními týkajícími se používání a zobecňování validit.</i>	0
2.3.6	<b>Omezení používání:</b> Jasně popisy, kdo by měl a kdo by neměl být vyšetřován spolu s dobře vysvětlenými odůvodněními těchto omezení (např. typy nezpůsobilosti, požadované úrovně gramotnosti atd.).	3
2.3.7	<b>Reference a podpůrné materiály:</b> Detailní odkazy na relevantní podpůrnou akademickou literaturu a křížové odkazy na další příbuzné materiály týkající se diagnostických nástrojů.	3
<b>Kvalita materiálů:</b> (Tento celkový rating se získá použitím posouzení založeného na hodnotách ratingů pro položky 2.4 – 2.8)		5
2.4	<b>Všeobecná kvalita materiálů testu</b> (testové brožury, odpověďové archy, testové objekty, software atd.):	5
2.5	<b>Kvalita lokální adaptace testu</b> (pokud byl test přeložen a adaptován do místního jazyka):	4
2.6	<b>Snadnost, s jakou může respondent testu porozumět úkolu:</b>	5
2.7	<b>Snadnost, s jakou mohou být respondentem testu tvořeny reakce nebo odpovědi:</b>	5
2.8	<b>Kvalita položek:</b>	5
<b>Recenzentovy komentáře týkající se dokumentace:</b> (komentáře principů, designu, vývoje testu a jeho přijatelnosti)		
<p>Konstrukce Bochumského osobnostního dotazníku se opírá zejména o empirické poznatky. Spíše než relevantní psychologickou teorií byl jeho vývoj veden s ohledem na požadavky diagnostické praxe. Za pomoci odborníků byly definovány jednotlivé oblasti (dimenze) a ze zvolených psychologických konstruktů pak odvozeny konkrétní položky. Jednotlivé pracovní verze dotazníku byly opakovaně testovány a za pomoci faktorové analýzy optimalizovány. Výsledkem je 14 relativně nezávislých (alespoň z pohledu faktorové analýzy) dimenzí osobnosti, které pokrývají širokou paletu kompetencí a atributů potřebných pro úspěšnou pracovní kariéru.</p> <p>Vzhledem k chybějícímu teoretickému zakotvení nelze Bochumský osobnostní dotazník doporučit</p>		



jako výzkumnou metodu. Absence propracované teorie je však potřeba reflektovat i při používání BIP v diagnostické praxi. Pojmenování jednotlivých dimenzí není zvoleno vždy zcela adekvátně, je proto potřeba klást zvláštní důraz na seznámení se s obsahem položek všech dimenzí a výsledky interpretovat s ohledem na obsah konkrétní škály. Nelze se také spoléhat na oddělení jednotlivých dimenzí osobnosti, což přiznávají i sami autoři metody v manuálu - interkorelace jednotlivých škál dosahují vysokých hodnot ( $r = 0,6$  není výjimečnou hodnotou). V tomto ohledu je potřeba hledět na jednotlivé dimenze (či škály) jako na různé aspekty konkrétního pracovního chování, spíše než jako na samostatně fungující osobnostní atributy, což ovšem vyžaduje praktické zkušenosti administrátora. S vědomím těchto omezení lze s Bochumským osobnostním dotazníkem pracovat velmi dobře, neboť dokáže poskytnout dostatečně jemné a zároveň komplexní sebeposouzení obrazu probanda (uchazeče, studenta) a rozkrýt tak jeho reálné či očekávané pracovní chování, aspirace či motivy. Na základě těchto informací lze probandovi poskytnout detailní zpětnou vazbu, která může představovat důležitý opěrný bod pro další rozhodování či práci na sobě samém.

Absence teoretického ukotvení je kompenzována propracovaným vývojem metody, množstvím pracovních verzí a nespočtem optimalizací za pomoci faktorové analýzy. Výsledkem této snahy je metoda, která psychologům sice neposkytne oporu v relevantní psychologické teorii, zato může nabídnout detailní poznání sebeobrazu probanda - kandidáta v pracovních relevantních charakteristikách. Bohužel (také) díky absenci související teorie je komplikované výsledky BIP interpretovat a sepsat je do podoby závěrečné výstupní zprávy pro probanda (klienta). V tomto kroce manuál metody nabízí vodítka a pomáhá psychologovi rámcově interpretovat vysoké a nízké skóry jednotlivých škál (nutno podotknout, že ve výstupní zprávě je potřeba interpretovat skóry s daleko větší jemností než na úrovni dichotomie "vysoký" či "nízký"). Tato vodítka naznačují, jaké podmínky uchazeč preferuje nebo jaké jednání s větší pravděpodobností uplatní. Je ovšem na psychologovi (administrátorovi), aby uplatnil své zkušenosti a poznatky z teorie i praxe, s důrazem na detail provedl vyhodnocení a interpretaci, bral v potaz i drobné nuance, propojil výsledky všech dimenzí, našel body, ve kterých se výsledky doplňují a také body, ve kterých si protirečí a tyto diskrepance smysluplně interpretoval. V neposlední řadě je stejně důležité, aby byl administrátor schopen vztáhnout výsledky posouzení ke konkrétní pracovní pozici, konkrétnímu pracovníkovi, týmu, pracovní náplni či jeho dalším pracovním ambicím a otázkám, se kterými klient přichází. Právě z tohoto důvodu je zapotřebí, aby měl psycholog (administrátor) relevantní zkušenosti nejen z diagnostické praxe, ale také z praxe na poli personální psychologie (např. v roli firemního konzultanta, lektora či kouče, který měl možnost poznat širokou škálu společností a seznámit se specifiky nejrůznějších pracovních pozic). Za předpokladu splnění těchto podmínek, lze Bochumský osobnostní dotazník považovat za vhodný nástroj, který dokáže probandovi (klientovi) poskytnout značné množství relevantních informací na jednom místě.

.....

## Část 7: Hodnocení norem, reliability a validity

.....

Položky mají být posuzovány n/a nebo 0 až 5 (jsou přijatelné poloviční ratingy)

**Rating**

<b>Hodnocení technických informací – celková adekvátnost:</b> (Tento celkový rating se získá použitím posouzení založeného na hodnotách ratingů daných pro položky 2.9 – 2.11)	<b>4</b>
---	----------

### Informace o normách nebo referenční skupině

2.9	<b>Celková adekvátnost:</b>	4
2.9.1	Vhodnost pro lokální použití, ať už pro lokální nebo mezinárodní normy: [n/a] Nepoužitelné 0 Žádná informace nepodána. 1 Není lokálně relevantní (např. nevhodné zahraniční výběry). 3 Lokální výběr z obecné populace nebo nelokální normy, které lze použít s varováním. 4 Výběry lokální země nebo relevantní mezinárodní výběry s dobrou relevancí pro zamýšlenou aplikaci. 5 Výběry lokální země nebo relevantní mezinárodní výběry vybrané z dobře definovaných výběrů z relevantních aplikačních oblastí.	5
2.9.2	Vhodnost pro zamýšlené aplikace: [n/a] Nepoužitelné 0 Žádná informace nepodána. 1 Norma nebo normy nejsou adekvátní pro zamýšlené aplikace. 3 Adekvátní normy pro obecnou populaci a/nebo rozmezí normativních tabulek. 4 Dobré rozmezí normativních tabulek. 5 Vynikající rozmezí výběrově relevantních norem vztahujících se k věku a pohlaví, s informacemi o dalších rozdílech v rámci skupin (např. směs etnických skupin).	3
2.9.3	Velikosti výběrů: [n/a] Nepoužitelné 0 Žádná informace nepodána. 1 Neadekvátní výběry (např. méně než 150). 3 Adekvátní výběry (např. 150-300). 4 Velké výběry (např. 300-1000). 5 Velmi velké výběry (např. 1000+).	5
2.9.4	Procedury použité při výběru souboru: <input type="checkbox"/> Žádná informace neposkytnuta <input type="checkbox"/> Reprezentativní populaci [sumarizujte kritéria] <input checked="" type="checkbox"/> Nahodilá <input type="checkbox"/> Náhodná	
2.9.5	Kvalita informací poskytnutých o minoritní/chráněné skupině, rozdílech, vlivech věku, rodu atd.: [n/a] Nepoužitelné 0 Žádná informace nepodána. 1 Neadekvátní informace. 3 Adekvátní obecné informace s minimální analýzou. 4 Dobré popisy a analýzy skupin a rozdílů 5 Vynikající série analýz a diskuse o relevantních tématech vztahujících se k použití a interpretaci.	[n/a]

**2.9.6 Komentáře recenzentů k normám:** Stručná zpráva o normách a jejich historii, včetně informací o doporučeních učiněných vydavatelem/autorem pro aktualizaci norem obvyklým způsobem.

Součástí aktuální české verze Bochumského osobnostního dotazníku jsou tři různé sady norem. První sadou jsou německé normy, které využívá i aktuální německá verze, a které jsou výsledkem

dlouhodobého sběru dat od prvotních (pracovních) forem BIP. Tyto normy tvoří dvě podskupiny. První podskupinou jsou studenti a absolventi vysokých škol, kteří jsou pro přehlednost rozděleni do sedmi zaměření (společenské vědy, lékařství atd.). Druhou skupinou jsou zaměstnaní probandi, kteří BIP v průběhu jeho tvorby vyplnili. Skupina zaměstnaných je rozdělena do deseti skupin. Jak pro studenty, tak pro zaměstnané probandy jsou v normách uvedeny hodnoty zvláště pro muže a ženy a zohledněny jsou také věková pásma probandů. Německé normy dohromady obsahují 1307 studentů a absolventů VŠ, dále 3005 zaměstnaných probandů a 1042 probandů, které nebylo možno jednoznačně zařadit (jedná se například o současně studující a pracující probandy). Výběr tohoto početného souboru probíhal nahodile. Respondenti vyplňovali dotazníky z vlastního zájmu, popřípadě motivováni získat svůj osobní profil, který využijí v dalším seberozvoji. U studentů bylo vyplňování motivováno zejména snahou připravit se na budoucí výběrová řízení. Normy nejsou vyrovnané ani z hlediska věku, ani z hlediska pohlaví, což jednak odpovídá nahodilosti sběru dat, zároveň to může reflektovat i situaci na trhu práce či ve školství. Německý standardizační vzorek nabízí normy pro všechny osoby dohromady, dále normy dle věkových pásem, normy pro muže a ženy zvláště a konečně normy pro studenty a zaměstnané osoby zvláště.

Druhým standardizačním vzorkem je soubor, který byl vytvořen během prvního vydání BIP v ČR v roce 2003. Tento soubor obsahuje pouze 205 blíže nespecifikovaných respondentů a nabízí pouze souhrnné normy a normy zvláště pro muže a ženy. Použití tohoto vzorku nelze za žádných okolností doporučit.

Nedostatky prvního českého standardizačního vzorku částečně eliminuje druhý vzorek, který byl vytvořen ke druhému vydání mezi lety 2008 - 2010. Celkem obsahuje 1053 respondentů a kromě celkových norem pro všechny respondenty nabízí i "jemnější" normy pro specifické skupiny. Těmi jsou zaměstnaní respondenti ve středním a vrcholovém managementu (muži a ženy zvláště) a uchazeči o pozice ve středním a vrcholovém managementu (opět pro muže a ženy zvláště). Druhý český standardizační vzorek nabízí ke všem normám stenové i percentilové hodnoty. Nenabízí však normy pro studenty VŠ a absolventy, což je vzhledem k zaměření BIP kritický nedostatek. Zároveň zaměření norem pouze na zaměstnance a uchazeče o pozice ve středním a vrcholovém managementu není zcela šťastné, neboť tento soubor představuje pouze nepatrnou část potenciálních respondentů BIP. Lze doporučit, aby byl tento normalizační soubor používán pouze jako referenční rámec, který může (a také nemusí) poskytnout užitečnou informaci pro další práci s klientem.

Obecně je potřeba k práci s normami dodat, že v kontextu zaměření metody a způsobu jejího použití, jsou normy přes své nedostatky přijatelné a funkční. Interpretační význam mají stenové normy, které se zanášejí do profilu probanda a vytvoří tak diagram všech 14 měřených škál. Pro tento účel lze doporučit použití českých norem z druhého vydání tam, kde je to vzhledem k pozici probanda vhodné. Německých norem pak ve všech ostatních případech. Důležité je pracovat s normami pouze jako s referenčním rámcem a nezakládat na příslušném stenu celé hodnocení probanda v dané škále. K celkovému hodnocení a interpretaci konkrétní škály je potřeba zvážit pozici respondenta, jeho aspirace, motivaci, vzdělání a další proměnné. Podívat se na odpovědi na konkrétní položky a na základě těchto informací vytvořit hypotézy, které společně s klientem - respondentem administrátor ověří či vyvrátí. Srovnání s ostatními (tedy srovnání na základě norem, percentilů) lze doporučit předávat klientům jen ve výjimečných případech, kdy je k tomu jasný důvod. V ostatních případech je vhodné pracovat s výsledky jednotlivých dimenzí BIP formou "ipsativního" hodnocení.

## Validita

2.10	<p><b>Celková adekvátnost:</b> (Tento celkový rating se získá na základě posouzení hodnot ratingů daných v položkách 2.10.1 – 2.10.2.4. <b>Neprůměrujte pouze čísla, abyste získali celkový rating. Obvykle bude roven buď konstruktové validitě nebo validitě vztahující se ke kritériu, podle toho, která z nich je vyšší.</b>)</p>	3
------	---	---

2.10.1	<b>Konstruktová validita – celková adekvátnost</b> (Tento celkový rating se získá na základě posouzení hodnot ratingů daných v položkách 2.10.1.2 – 2.10.1.6. <b>Nepřůměrujte pouze čísla, abyste tento celkový rating získali.</b> )	<b>0</b>
2.10.1.1	<b>Použité plány:</b> (zatrhněte tolik, kolik je jich použitelných) <input checked="" type="checkbox"/> Žádná informace nepodána <input type="checkbox"/> Korelace s dalšími nástroji a výkonovými kritérii <input type="checkbox"/> Vnitroškálový (korelace položky se zbytkem) <input type="checkbox"/> Rozdíly mezi skupinami <input type="checkbox"/> Matice mnoha rysů a mnoha metod (MTMM) <input type="checkbox"/> Explorační faktorová analýza <input type="checkbox"/> Konfirmační faktorová analýza <input type="checkbox"/> Experimentální plány <input type="checkbox"/> Jiné: uveďte	
2.10.1.2	<b>Velikosti výběrů:</b> 0 Žádná informace neposkytnuta. 1 Jedna neadekvátní studie (např. velikost výběru menší než 100). 3 Jedna adekvátní studie (např. velikost výběru 100-200). 4 Více než jedna adekvátní nebo velká studie. 5 Dobrá série adekvátních až rozsáhlých studií.	<b>0</b>
2.10.1.3	<b>Procedura výběru souboru:</b> (vyberte jednu) <input checked="" type="checkbox"/> Žádná informace neposkytnuta <input type="checkbox"/> Reprezentativní vůči populaci <input type="checkbox"/> Nahodilá <input type="checkbox"/> Náhodná	
2.10.1.4	<b>Medián a rozsah korelací mezi testem a dalšími podobnými testy:</b> 0 Žádná informace neposkytnuta. 1 Neadekvátní ( $r < 0.55$ ). 3 Adekvátní ( $0.55 < r < 0.65$ ). 4 Dobrý ( $0.65 < r < 0.75$ ). 5 Vynikající ( $r > 0.75$ )	<b>0</b>
2.10.1.5	<b>Kvalita nástrojů jako kritérií nebo markerů:</b> 0 Žádná informace neposkytnuta. 1 Poskytnuta neadekvátní informace. 3 Adekvátní kvalita. 4 Dobrá kvalita. 5 Vynikající kvalita s širokým rozsahem relevantních markerů pro konvergentní a divergentní validizaci.	<b>0</b>
2.10.1.6	<b>Analýzy diferenciálního fungování položek (DIF):</b> [N/A] Nepoužitelné 0–5 hodnocení kvality DIF analýzy	<b>0</b>
2.10.2	<b>Validita vztahující se ke kritériu – celková adekvátnost</b> (Tento celkový rating se získá na základě posouzení hodnot ratingů daných v položkách 2.11.1 – 2.10.2.4. <b>Nepřůměrujte pouze čísla, abyste získali celkový rating.</b> )	<b>3</b>
2.10.2.1	<b>Popis použitých kritérií a charakteristik populací:</b> (zatrhněte tolik, kolik je použitelných) <input checked="" type="checkbox"/> Souběžná <input checked="" type="checkbox"/> Prediktivní <input checked="" type="checkbox"/> Postdiktivní	
2.10.2.2	<b>Velikosti výběrů:</b> 0 Žádná informace neposkytnuta. 1 Jedna neadekvátní studie (např. velikost výběru menší než 100). 3 Jedna adekvátní studie (např. velikost výběru 100-200). 4 Jedna velká nebo více než jedna adekvátně rozsáhlá studie. 5 Dobrá série adekvátních až rozsáhlých studií.	<b>4</b>
2.10.2.3	<b>Procedura výběru souboru:</b> <input type="checkbox"/> Žádná informace neposkytnuta <input type="checkbox"/> Účelná nebo reprezentativní <input checked="" type="checkbox"/> Nahodilá <input type="checkbox"/> Náhodná	
2.10.2.4	<b>Medián a rozsah korelací mezi testem a kritérii:</b> 0 Žádná informace neposkytnuta. 1 Neadekvátní (např. $r < 0.2$ ). 3 Adekvátní (např. $0.2 < r < 0.35$ ). 4 Dobrý (např. $0.35 < r < 0.50$ ). 5 Vynikající (např. $r > 0.50$ )	<b>4</b>

### 2.10.3 Komentáře recenzenta týkající se validity:

Výzkum validity Bochumského osobnostního dotazníku se omezuje na studie, které zkoumají vztahy jednotlivých škál BIP s externími kritérii. Studií bylo provedeno celkem 13 na vzorcích čítajících 130–170 respondentů. Za externí kritéria byly zvoleny např. výkon ve studiu, celková doba trvání studia, společenská angažovanost, doba trvání praxe, plat či subjektivní hodnocení vlastního pracovního úspěchu. Některé studie nenalezly vztahy žádné (např. studie srovnávající výsledky BIP a školní výkon). Jiné až překvapivě silné vztahy (společenská angažovanost,  $r = 0,56$ ). Autoři nabízejí jen velmi omezené interpretace či implikace těchto zjištění. Zároveň chybí detailní informace o procesu, kterým tyto studie vznikaly i operacionalizace jednotlivých kritérií (Co je to „společenská angažovanost, která přesahuje studium“?). Vzhledem k často komplikované a nejednoznačné povaze kritérií a mnoha potenciálním variantám vztahů, které mohou mít s výsledky posouzení BIP, není dost dobře možné, aby si uživatel testu výsledky těchto studií smysluplně interpretoval a v praxi je využil.

Možné vztahy škál BIP se zavedenými psychologickými konstrukty se uživatel dozví pouze v popisné části škál. Posouzení konstruktové validity však zcela chybí. Nelze však předpokládat, že by jednotlivé dimenze a škály BIP neměly těsné vztahy s konstrukty používanými v jiných osobnostních bateriích. Kupříkladu ve studii, kde jsem s pomocí strukturního modelování ověřoval konstruktovou validitu BIP ve škálách motivace k výkonu, vedení a utváření, vyšlo zřetelně najevo, že škála motivace k vedení je silně spjata se Svědomitostí (NEO-FF-I). Škály motivace k vedení a motivace k utváření jsou pak silně spjaty s Dominancí (16PF). Podobné vztahy lze očekávat i v dalších dimenzích BIP a lze doporučit tyto vztahy zkoumat, neboť otevírají cestu BIP do oblasti výzkumu, pomáhají ověřovat jeho funkčnost a zároveň napomáhají smysluplně interpretovat výsledky pro praktické využití.

## Reliabilita

2.11	<b>Celková adekvátnost:</b> <i>(Tento celkový rating se získá na základě posouzení hodnot ratingů daných v položkách 2.11.1–2.10.2.4. Neprůměrujte pouze čísla, abyste získali celkový rating.)</i>	4
2.11.1.	Poskytnutá data týkající se reliability: <i>(vyberte jednu možnost)</i> <input checked="" type="checkbox"/> Uveden pouze jeden koeficient reliability <input type="checkbox"/> Uveden pouze jeden odhad standardní chyby měření <input type="checkbox"/> Koeficienty reliability pro několik různých skupin <input type="checkbox"/> Standardní chyba měření uvedená pro několik různých skupin	
2.11.1	<i>Vnitřní konzistence:</i>	
2.11.1.1	Velikost výběru: 0 Neposkytnuta žádná informace. 1 Jedna neadekvátní studie (např. rozsah výběru menší než 100). 3 Jedna adekvátní studie (např. rozsah výběru 100-200). 4 Jedna rozsáhlá nebo více než jedna adekvátně rozsáhlá studie. 5 Dobrá série adekvátních až rozsáhlých studií. [N/A] Nepoužitelné.	4
2.11.1.2	Medián koeficientů: 0 Neposkytnuta žádná informace. 1 Neadekvátní (např. $r < 0.7$ ) 3 Adekvátní (např. $r = 0.7$ až $0.79$ ) 4 Dobrý (např. $r = 0.8$ až $0.89$ ) 5 Vynikající (např. $r > 0.9$ ) [N/A] Nepoužitelné.	4
2.11.2	<i>Testová-retestová stabilita:</i>	

2.11.2.1	<b>Rozsah výběru:</b> 0        Neposkytnuta žádná informace. 1        Jedna neadekvátní studie (např. rozsah výběru menší než 100). 3        Jedna adekvátní studie (např. rozsah výběru 100-200). 4        Jedna rozsáhlá nebo více než jedna adekvátně rozsáhlá studie. 5        Dobrá série adekvátních až rozsáhlých studií.	4
2.11.2.2	<b>Medián koeficientů:</b> 0        Neposkytnuta žádná informace. 1        Neadekvátní (např. $r < 0.6$ ) 3        Adekvátní (např. $r = 0.6$ až $0.69$ ) 4        Dobrý (např. $r = 0.7$ až $0.79$ ) 5        Vynikající (např. $r > 0.8$ )	5
2.11.3	<b>Reliabilita jako ekvivalence:</b>	
2.11.3.1	<b>Rozsah výběru:</b> 0        Neposkytnuta žádná informace. 1        Jedna neadekvátní studie (např. rozsah výběru menší než 100). 3        Jedna adekvátní studie (např. rozsah výběru 100-200). 4        Jedna rozsáhlá nebo více než jedna adekvátně rozsáhlá studie. 5        Dobrá série adekvátních až rozsáhlých studií. [N/A]    Nepoužitelné.	0
2.11.3.2	<b>Medián koeficientů:</b> 0        Neposkytnuta žádná informace. 1        Neadekvátní (např. $r < 0.6$ ) 3        Adekvátní (např. $r = 0.6$ až $0.69$ ) 4        Dobrý (např. $r = 0.7$ až $0.79$ ) 5        Vynikající (např. $r > 0.8$ ) [N/A]    Nepoužitelné	0
<b>2.11.4 Komentáře recenzentů k reliabilitě:</b> - Komentujte intervaly spolehlivosti pro koeficienty reliability - Uveďte Spearmanovy-Brownovy ekvivalenty		
<p>Autoři Bochumského osobnostního dotazníku poskytli v části věnované reliabilitě základní statistické údaje ke všem škálám (<math>N</math>, střední hodnota, standardní odchylku, minima a maxima). Poté koeficienty reliability vyjádřené s pomocí Cronbachovy alfy, které nabývají velmi vysokých hodnot (0,75–0,92), což vypovídá o pečlivé práci, kterou výzkumníci věnovali optimalizaci za pomoci faktorových analýz. Tato vnitřní konzistence byla vypočítána na celkovém vzorku čítajícím více než 5300 respondentů.</p> <p>Druhou provedenou studií bylo ověření test-retestové reliability, která byla provedena na 108 respondentech v odstupu osmi až deseti týdnů. Výsledky test-retestové reliability jsou vzhledem k povaze dotazníků výborné (0,77–0,89), což lze brát jako důležitý důkaz funkčnosti dotazníku. Je potřeba brát v potaz, že se jedná o sebezposouzení pracovních charakteristik (aspektů osobnosti), které mohou být v čase značně proměnlivé. Z uvedených informací lze usuzovat, že v krátkodobém horizontu plní BIP svou funkci dobře.</p>		

.....

## Část 9:

### Závěrečné hodnocení:

.....

#### 3.0 Hodnotící zpráva testu:

Tato část by měla obsahovat stručné, jasně obhájené posouzení nástroje/produktu. Mělo by popisovat jeho pro a proti a poskytnout určitá obecná doporučení týkající se toho, jak a kdy by se měl používat – spolu s varováními (kde jsou potřebná) týkajícími se případů, kde by se používat neměl.

**Bochumský osobnostní dotazník je v současné verzi metodou, která v rukou zkušeného administrátora poskytuje užitečné informace širokému spektru respondentů. BIP je v prvé řadě empirickou metodou, není podložen relevantní psychologickou teorií, což se odráží zejména v absenci důkazů o konstruktové validitě a ve ztížené interpretaci výsledných skóre, což klade na administrátora vysoké nároky. Lze doporučit, aby byl administrátorem nejen psycholog, ale psycholog s relevantní praxí v organizační psychologii, vlastní konzultantskou či poradenskou praxí, což mu umožní při interpretaci a tvorbě závěrečné zprávy poskytnout respondentovi informace s dostatečnou přidanou hodnotou.**

BIP je vhodné využívat zejména v situacích, kdy je respondent motivován sebepoznáním. Např. v situacích, kdy student volí zaměření vysoké školy nebo v případech, kdy pracovník uvažuje o změně kariéry a hledá dostatečně přesný a komplexní zdroj informací, který mu jeho rozhodování usnadní a pomůže mu s nalezením odpovědí na mnohé otázky vlastního profesního směřování a budoucí profesní úspěšnosti. BIP lze využít také jako nástroj pro identifikaci potenciálu pracovníků a k nastavení směru profesního rozvoje. V tomto případě lze doporučit, aby byly výsledky BIP kombinovány s dalšími informacemi a aby samotná diagnostika s pomocí BIP měla spíše doplňkovou funkci. Dle autorů metody lze využít BIP taktéž jako doplňující nástroj v oblasti personálního výběru (například při assessment centrech). K tomu účelu nelze BIP doporučit, neboť je náchylný ke zkreslování v kontextu sociální žádoucnosti či tendence ukázat se v lepším světle. Také vzhledem k délce a komplexnosti metody není možno tento krok doporučit, neboť vyplnění BIP je poměrně kognitivně náročné a inkrementální validita vůči zjištěním AC nebude příliš vysoká.

#### Pro:

- uplatnitelné pro široké spektrum klientů (respondentů)
- komplexní a jemné hodnocení, poskytuje mnoho informací
- vysoká vnitřní konzistence a test-retestová reliabilita
- dobře zpracovaný manuál a pomůcky k vyhodnocení
- jednoduchá administrace umožňující efektivní práci

#### Proti:

- absence důkazů o konstruktové validitě
- vysoké nároky na zkušenosti administrátora
- nedostatečné vysvětlení vztahů BIP s externími kritérii

#### 3.1 Závěry:

Metoda je užitečná zejména v diagnostické praxi. Dokáže poskytnout plastické, komplexní a dostatečně jemné souzení sebeobrazu probanda-kandidáta. Její výzkumný potenciál je zatím nízký zejména díky absenci relevantní psychologické teorie i absenci důkazů o konstruktové validitě. V této oblasti lze doporučit další vývoj a ověřování, sbírání důkazů o validitě metody.

#### 4.0 Doporučení (vyberte jedno)

Všechny následující charakteristiky uvedené níže by měly mít ratingy [n/a], [2], [4], [5], pokud by měl být nástroj „doporučen“ pro obecné použití (hodnocení 5 nebo 6):

- [2.9] Normy a referenční skupiny
- [2.10.1] Konstruktová validita
- [2.10.2] Kriteriační validita
- [2.11] Reliabilita - celková
- [2.12] Počítačově generované zprávy

Pokud má kterýkoli z výše uvedených ratingů hodnotu [ ] nebo [1], nástroj by měl být klasifikován pod doporučením 1, 2, 3 nebo 4, nebo klasifikován pod doporučením 7 "jiné" s adekvátním vysvětlením.

- 1 Pouze výzkumný nástroj. Ne pro užití v praxi.
- 2 Vhodný pouze pro užití expertním uživatelem za pečlivě kontrolovaných podmínek nebo ve velmi omezených aplikačních oblastech
- 3 Vhodný pro použití pod supervizí v aplikační(ch) oblasti(ech) definovaných distributorem, libovolnými uživateli s obecnými kompetencemi pro používání a administraci testů
- 4 Vyžaduje další vývoj. Vhodný pouze pro použití ve výzkumu.
- 5 Vhodný pro používání v aplikační(ch) oblasti(ech) definovaných distributorem, uživateli testů, kteří splňují speciální kvalifikační požadavky distributora
- 6 Vhodný pro sebevyšetření bez supervise v aplikační(ch) oblasti(ech) definovaných distributorem
- 7 Jiné:

#### 5 Odkazy k poznámkám a bibliografie

#### Měřené konstrukty:

##### Dimenze Profesní orientace:

- Motivace k výkonu
- Motivace k utváření
- Motivace k vedení

##### Dimenze Pracovní chování:

- Svědomitost
- Flexibilita
- Rozhodnost

##### Dimenze Sociální kompetence:

- Senzitivita
- Schopnost kontaktů
- Sociabilita
- Orientace na tým
- Schopnost prosadit se

##### Dimenze Psychická konstituce:

- Emocionální stabilita
- Odolnost vůči zátěži
- Sebevědomí