

DOTAZNÍK MOTIVACE K VÝKONU (LMI)

Recenze metody

AUTOŘI RECENZE: JITKA SEDLÁKOVÁ, LENKA KNAPOVÁ

Katedra psychologie, Fakulta sociálních studií MU¹

datum vzniku recenze:	5. březen 2017
1.1 název nástroje:	Dotazník motivace k výkonu
zkrácený název:	LMI
1.2 původní název:	Leistungsmotivationsinventar
1.4 autoři původního testu:	H. Schuler, M. Prochaska
1.3 autoři lokální adaptace:	S. Hoskovcová
1.7 lokální distributor:	Hogrefe Testsystem
1.9.1/1.9.2 datum vydání:	2011/2003

Dotazník motivace k výkonu (LMI) je osobnostní dotazník určený k měření motivace k výkonu především v pracovním prostředí. Test je určen pro dospělou populaci a studenty od 16 let. Na původní německou metodu z roku 2001 navázala česká adaptace z roku 2003 a druhé vydání z roku 2011.

Metoda by měla být dle autorů využitelná ve všech oblastech, v nichž lze sledovat projevy úsilí o výkon. Mezi hlavní oblasti použití patří personální výběr, školní a kariérní poradenství, psychologický výzkum a psychologie sportu. Metoda obsahuje 17 škál: *Vytrvalost, Dominance, Angažovanost, Důvěra v úspěch, Flexibilita, Flow, Nebojácnost, Internalita, Kompenzační úsilí, Hrdost na výkon, Ochota učit se, Preference obtížnosti, Samostatnost, Sebekontrola, Orientace na status, Soutěživost, Cílevědomost*. Každá škála obsahuje 10 položek měřených na sedmistupňové Likertově škále (*naprosto nesouhlasím – zcela souhlasím*). Metoda je administrována individuálně nebo skupinově a její vyplnění trvá přibližně 35 minut. Předmětem této recenze je forma „tužka-papír“, nicméně metoda existuje i v počítačové verzi.

¹ Katedra psychologie, Fakulta sociálních studií Masarykovy univerzity, Joštova 10, 602 00 Brno

Vyhodnocení metody probíhá s pomocí jednoduchých šablon. Prostým součtem skóre položek jsou následně vypočítány hrubé skóre v jednotlivých škálách i celkový hrubý skór. Tyto skóre lze dále převést na staniny nebo percentily, které jsou zaznačeny do individuálního testového profilu.

Vývoj

Autoři označují motivaci k výkonu jako relevantní znak pro profesní úspěch (Schuler, Thornton, Frintrup, & Prochaska, 2011). Motivace k výkonu je pojímána široce, vychází z několika pojetí konstruktů motivace, a to dle McClellanda, Atkinsona a Heckhausena. Autoři metody motivaci k výkonu chápou jako globální orientaci chování, na které se podílí různé aspekty osobnosti, a definují ji jako výslednou tendenci emocionálního konfliktu mezi očekáváním úspěchu a obavy z neúspěchu (tamtéž).

Při vytváření metody formulovali autoři 728 položek rozdělených do 38 dimenzí, přičemž ani dimenze ani jednotlivé položky nebyly podle autorů přímo převzaty z jiných metod (Schuler et al., 2011). Tato sada položek byla následně zredukována na 445 srozumitelnějších položek, které byly čtyřmi experty rozděleny do 24 faset. Tyto položky byly otestovány na skupině dvaceti studentů a zaměstnanců a po následné zpětné vazbě zredukovány. Zbýlých 258 položek bylo opět testováno, tentokrát na větším vzorku studentů a zaměstnanců ($N = 314$). Autoři nepodali žádné informace o tom, jakým způsobem byli probandi vybráni. Následovala analýza, při které se počet škál ustálil na finálních 17 s 10 položkami v každé škále. V tomto posledním kroku analýzy položek byl kladen důraz na hodnotu mediánu, rozptyl položek a korelaci se škálou. Autoři však neuvádějí konkrétní výsledky těchto analýz, zmiňují jen, že počet položek pro jednotlivé dimenze byl stanoven za účelem zajištění reliability a reprezentativnosti pro každou oblast konstruktů. Uživatel testu nemá podrobnější informace pro zhodnocení korektnosti výběru položek a dimenzí.

Jednotlivé škály jsou v manuálu popsány a ilustrovány na dvou ukázkových příkladech testových profilů. Další informace a pravidla k interpretaci výsledků autoři nenabízejí. Z toho důvodu lze předpokládat, že způsoby interpretace se budou lišit mezi jednotlivými hodnotiteli. K adekvátnímu hodnocení je tedy třeba zkušených hodnotitelů, kteří mají dobré teoretické znalosti o jednotlivých škálách.

Technické parametry

V první řadě je třeba zdůraznit, že veškeré studie ověřující psychometrické vlastnosti byly prováděny pouze na německém vzorku. Obdobné studie zaměřené na českou populaci zcela chybí a v manuálu není přítomná ani informace o tom, jakým způsobem probíhal překlad metody do českého jazyka. Nemáme tedy žádné informace o tom, zda metoda funguje stejným způsobem i v českém prostředí.

Reliabilita

Pro ověření reliability celkového skóru i skóru v jednotlivých dimenzích byly vypočteny koeficienty vnitřní konzistence (Cronbachovo α) pro všechny dílčí německé vzorky. Autoři s odkazem na tabulku v manuálu uvádějí, že se hodnoty pohybují mezi 0,68 a 0,86 (Schuler et al., 2011, s. 32). To platí pro reliabilitu škál vypočtenou na celém vzorku, reliabilita škál pro dílčí vzorky (př. zaměstnanci, studenti střední školy, vrcholoví sportovci) je v sedmi případech nižší než 0,68 (nejnižší hodnota je 0,60 pro škálu internality na vzorku 259 studentů ekonomie). Ve většině případů včetně celkového skóru jsou však hodnoty reliability přijatelné. Na části vzorku (205 studentů střední školy a gymnázia) byla také ověřena test-retestová reliabilita. Hodnoty se pohybovaly od 0,66 do 0,82.

Je zajímavé, že hodnoty škály Internality jsou jedny z nejnižších, a to jak ve vnitřní konzistenci (0,68), tak i ve stabilitě v čase (0,68). Celkově tato škála není ve vztahu k motivaci k výkonu dostatečně teoreticky popsána. Z těchto důvodů si myslíme, že není vhodné škálu ve vyšetření interpretovat.

Validita

Důkazy o validitě metody jsou rozděleny do několika oblastí, které jsou podrobně popsány. Autoři tvrdí, že položky jsou obsahově validní, protože jejich formulace je ukotvena v teorii motivace k výkonu (Schuler et al., 2011).

Korelace mezi škálami dosahují od 0,34 do 0,63. Tyto hodnoty jsou poměrně vysoké, inkrementální validita není komentována, proto bychom mohli uvažovat o tom, zda by nebylo na místě některé škály sloučit. Tuto domněnku podporuje i analýza hlavních komponent na úrovni škál (jejich interkorelací), která poukazuje na třífaktorový model vysvětlující 63 % celkového rozptylu. Autoři faktory označili jako Ctižádost, Nezávislost a Motivace vztahovaná k úkolům. S těmito faktory však už dále nijak nepracují. Při faktorové analýze položek nastavené na 17 faktorů pak prvních pět faktorů vysvětluje 35,5 % rozptylu z celkových 45,6 %. Autoři neuvádějí, jaká metoda extrakce a rotace faktorů byla v rámci této analýzy použita.

Konstruktová validita byla ověřována pouze souvislostí s NEO pětifaktorovým inventářem. U některých škál LMI byla prokázána středně silná korelace s neuroticismem (Nebojácnost) a svědomitostí (Sebekontrola). Tato analýza byla provedena na části normalizačního vzorku, přibližně 250 studentech ekonomie na univerzitě v Hohenheimu.

Kriteriální validita byla ověřována souvislostí skóru v jednotlivých subškálách s věkem, pohlavím, kritérii souvisejícími se studiem, soutěžemi, počtem koníčků a vnímanými funkcemi v nich, povoláním a potenciálem. Skóry v jednotlivých škálách byly dohromady korelovány s cca 50 kritérii. Mnohá kritéria však nejsou teoreticky podložena (např. pohlaví, soutěže, vykonávané funkce) a interpretovány jsou v některých případech i nízké korelační koeficienty (např. korelace -0,11 mezi sebekontrolou a pohlavím). Vzhledem k velkému počtu a nedostatečné operacionalizaci kritérií může být pro uživatele testu obtížné vztahy s jednotlivými subškálami interpretovat a využít v praxi. Za závažný

nedostatek lze dále považovat to, že autoři neověřují souběžnou a inkrementální validitu s jinými metodami měřícími motivaci.

Normy

V manuálu jsou obsaženy německé normy založené na podrobně popsaném vzorku ($N = 1671$). Normy jsou rozděleny dle pohlaví a oblasti, ze které probandi pocházejí (studenti ekonomické SŠ, zaměstnanci finančních podniků atd.). Je však zajímavé, že vzorky mají společnou oblast obchodu nebo ekonomie. Autoři tvrdí, že to má svou příčinu v předpokládaném budoucím využití (Schuler et al., 2011), což ale nekoresponduje s účelem metody, která se má zaměřovat na personální výběr a rozvoj v celé šíři.

K dispozici jsou i české normy z roku 2003 a jejich druhá verze z roku 2011. Aktualizované normy byly vytvořeny na vzorku 654 osob (384 žen, 260 mužů, průměrný věk 31,6 let se směrodatnou odchylkou 9,83) a jsou rozděleny pouze dle pohlaví. Manuál o českém vzorku neposkytuje žádné další informace. Autoři českých norem tvrdí, že standardizační vzorek tvoří osoby, které se zúčastnily personálního výběru (D. Černochová, osobní komunikace, 15. 2. 2017). Jednalo se tedy o příležitostný výběr. Ve vzorku navíc nebyli zahrnuti vrcholoví sportovci a studenti SŠ a VŠ, i když je metoda určena i pro tyto skupiny – tyto osoby byly zastoupeny jen v německém vzorku (tamtéž). Z těchto informací předpokládáme, že normy nejsou příliš reprezentativní pro navržené cílové populace a není vhodné se na ně během vyšetření odkazovat.

Závěr

Metoda LMI obsahuje dle našeho názoru několik problémových oblastí, kterých by si měli potenciální uživatelé testu být vědomi. V první řadě se jedná o to, že je metoda určena pro oblast personalistiky, ale mnohé studie a velká část normalizačních vzorků se zaměřují na studenty středních škol. V takovém případě by bylo vhodné metodu zaměřit spíše do oblasti školního poradenství. Vzhledem k nejasně rozlišeným škálám metodu v žádném případě nedoporučujeme při personálním výběru, například jako doplněk AC, jak sami autoři navrhuje. Dle našeho názoru dává kontext výběru zaměstnanců také vzniknout problému sociální žádoucnosti při odpovídání. Sami autoři prokázali signifikantní sociální žádoucnost u několika škál. To koresponduje s výsledky výzkumu Zieglera a kolektivu (2007), kteří tvrdí, že záměr testu LMI je lehce uhodnutelný, což dává velký prostor pro podvádění.

Autoři se snažili o podrobný popis psychometrických vlastností metody. Oceňujeme zaměření se na dílčí oblasti validity, rozdělení vnitřní konzistence dle oblasti působení probandů, nebo dostatečně velké normalizační vzorky. Nedostatky však spatřujeme v nedostatečném ověření konstruktové validity zabývající se pouze souvislostí s rysy Big Five, v absenci popisu vzájemné inkrementální validity jednotlivých škál a především v nedostatečné práci s faktory dotazníku, jejichž vzájemné souvislosti poukazují na to, že by několik škál mělo být sloučeno. Faktorová validita metody je celkově velmi nejasná.

Pro použití metody v českém prostředí je navíc zásadním nedostatkem absence ověření fungování české adaptace metody.

Oceňujeme také, že položky dotazníku jsou jasně a srozumitelně formulované. Výtku bychom však měli k některým otázkám, které se zaměřují pouze na školní prostředí (např. *Před zkouškami jsem často nervózní., Když si při písemné zkoušce všimnu, že už zbývá málo času, je pro mne těžké znovu se soustředit.*). Myslíme si, že takové otázky nejsou pro pracovní prostředí relevantní a odpovědi na tyto položky tedy mohou být zkresleny. Tento fakt se (opět) staví proti použití v personalistice.

V běžných databázích vědeckých článků (př. EBSCO) nejsou dohledatelné žádné navazující studie, které by testovaly psychometrické vlastnosti LMI. Metoda je však hojně využívána ve výzkumu motivace k výkonu u manažerů (Bariaková, Birknerová, & Palková, 2012; Sigmund et al., 2014; Šucha, 2010) a v dalších specifických oblastech (např. Baláková, 2014). Žádná ze studií však kriticky nehodnotí možné problémy použití LMI.

Shrnutí

Dle našeho názoru je metoda v aktuální podobě vhodná pouze pro oblast poradenství či výzkumu. I v těchto případech by však uživatel testu měl usilovat o integraci informací získaných metodou s dalšími zdroji informací z rozhovoru, pozorování či jiných metod. Z důvodu nejasného faktorového rozložení a nedostatku informací o psychometrických vlastnostech metody v českých podmínkách by bylo použití v rámci personálního výběru neetické. Výsledky metody by mohly být v tomto kontextu navíc i méně validní kvůli problémům se sociálně žádoucím odpovídáním.

Zdroje

- Baláková, V. (2014). Motivace k výkonu a vybrané charakteristiky osobnosti juniorských hráček volejbalu. *Psychologie pro praxi*, 3(4), 119–131.
- Bariaková, M., Birknerová, Z., & Palková, M. (2012). Subjektívna pracovná úspešnosť a výkonová motivácia. *E-psychologie*, 6(1), 1–11.
- Schuler, H., Thornton, G. C., Frintrup, A., & Prochaska, M. (2011). *Manuál testu Dotazník motivace k výkonu - LMI (2. vydání)*. Praha: Testcentrum.
- Sigmund, M., Kvintová, J., Hanuš, R., Bartková, L., & Hobza, V. (2014). Achievement Motivation and its Structure in Middle and Top Managers in the Pharmaceutical Industry in the Czech Republic. *Ekonomika a Management*, (4), 26–40.
- Šucha, M. (2010). Osobnostní struktura a výkonová motivace u manažerů neziskových organizací a manažerů v podnikatelském prostředí. *E-psychologie*, 4(2), 1–11.
- Ziegler, M., Schmidt-Atzert, L., Buhner, M., & Krumm, S. (2007). Fakability of Different Measurement Methods for Achievement Motivation: Questionnaire, Semi-Projective, and Objective. *Psychology Science*, 49(4), 291–307.

Sedláková, J., & Knapová, L. (2017):**Dotazník motivace k výkonu – Test review**

In our opinion, the current version of the method is suitable for use only in the area of consulting. Nevertheless, the test user should try to integrate the information provided by the method with other sources of information such as interview, observation, and other methods even in these cases. Due to unclear factor structure and a lack of information about the psychometric properties of the method in the Czech population, its use in personnel selection would be unethical. In this setting, the results from the method could be even less valid because of the issue of socially desirable responding.

MODEL RECENZE PODLE EFPA PRO POPIS A HODNOCENÍ PSYCHOLOGICKÝCH TESTŮ **FORMULÁŘ RECENZE TESTU A POZNÁMKY PRO RECENZENTY¹**

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).

Původní verzi sestavil a uspořádal Dave Bartram
Doplnili a revidovali Patricia Lindley, Dave Bartram a Natalie Kennedy v dubnu 2004²
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.”

¹ 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.

² 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

	Recenzent 1:	Bc. Jitka Sedláková
	Recenzent 2:	Bc. Lenka Knapová
	Konzultující editor:	Mgr. Hynek Cígler, Ph.D.
	Vedoucí editor:	Mgr. Hynek Cígler, Ph.D.
	Vedoucí editor aktualizace: (pouze v případě aktualizací)	
	Editor aktualizace: (pouze v případě aktualizací)	
	Datum vzniku této recenze:	3. 5. 2017
1.1	Název nástroje (lokální verze):	Dotazník motivace k výkonu
	Zkrácená verze názvu testu:	LMI
1.2	Původní název testu (pokud je lokální verze adaptací):	Leistungsmotivationsinventar
1.4	Autoři původního testu:	H. Schuler, M. Prochaska
1.3	Autoři lokální adaptace:	S. Hoskovcová
1.7	Lokální distributor/vydavatel testu:	Hogrefe Testsystem
1.8	Vydavatel původní verze testu (pokud je jiný než současný distributor/vydavatel):	Hogrefe Publishing
1.9.1	Datum vydání současné revize/vydání:	2011
1.9.2	Datum vydání adaptace pro lokální užívání:	2003
1.9.3	Datum vydání původního testu:	2001

Obecný popis nástroje

Dotazník motivace k výkonu je osobnostní dotazník určený k měření různých aspektů motivace k výkonu. Test je určen pro dospělou populaci a studenty od šestnácti let. Na původní německou metodu z roku 2001 navázala česká adaptace z roku 2003 a druhé vydání z roku 2011.

LMI se snaží integrovat relevantní dimenze konstruktu výkonové motivace v profesním životě. Metoda obsahuje 17 škál vystihujících motivaci k výkonu: *Vytrvalost, Dominance, Angažovanost, Důvěra v úspěch, Flexibilita, Flow, Nebojácnost, Internalita, Kompenzační úsilí, Hrdost na výkon, Ochota učit se, Preference obtížnosti, Samostatnost, Sebekontrola, Orientace na status, Soutěživost, Cílevědomost*. Každá z těchto škál obsahuje 10 položek měřených na sedmistupňové Likertově škále (*naprosto nesouhlasím – zcela souhlasím*). Test je administrován individuálně nebo skupinově a jeho vyplnění trvá přibližně 30 – 40 minut. Předmětem této recenze je forma “tužka-papír”, nicméně metoda existuje i v počítačové verzi.

Vyhodnocení metody probíhá s pomocí jednoduchých šablon. Prostým součtem skóre položek jsou následně vypočítány hrubé skóre v jednotlivých škálách i celkový hrubý skóre. Tyto skóre lze dále převést na staniny nebo percentily a jsou zaznačeny do individuálního testového profilu.

Metoda by měla být dle autorů využitelná ve všech oblastech, v nichž lze sledovat projevy úsilí o výkon. Využití LMI se tedy očekává především v personálním výběru, rozvoji zaměstnanců, při školním poradenství o volbě povolání, ale i ve sportovně-psychologickém poradenství.

Část 2:

Klasifikace

1.10.1	Obsahová doména	<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 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 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	Zamýšlený způsob použití (podmínky, za jakých byl nástroj standardizován a validizován)	<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 nesupervidovaný 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	Popis populací, pro které je test určen:	Pro populaci dospělých a studenty od 16 let.
1.10.5	Počet škál a krátký popis proměnné nebo proměnných měřených nástrojem	17 škál: Vytrvalost, Dominance, Angažovanost, Důvěra v úspěch, Flexibilita, Flow, Nebojácnost, Internalita, Kompenzační úsilí, Hrdost na výkon, Ochota učit se, Preference obtížnosti, Samostatnost, Sebekontrola, Orientace na status, Soutěživost, Cílevědomost Výkonová motivace = výsledná tendence emocionálního konfliktu mezi kladnými tendencemi přiblížení (očekávání úspěchu) a vyhnutí (obava z neúspěchu)

1.11	Formát položek	<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	Počet položek testu:	170 položek (10 položek na škálu)
1.13	Způsob(y) administrace:	<input type="checkbox"/> Interaktivní individuální administrace <input checked="" 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	Způsob odpovídání:	<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:

<p>1.15</p>	<p>Čas potřebný pro administraci nástroje:</p> <p>Čas na přípravu (čas, který zabere administrátorovi připravit a rozložit materiály pro diagnostické sezení).</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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. • Skórování: čas nutný pro získání hrubých skóru. • 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). • Zpětná vazba: čas potřebný k přípravě a poskytnutí zpětné vazby vyšetřované osobě. <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 minut</p> <p>Administrace: 30–40 minut</p> <p>Skórování: 15 minut</p> <p>Analýza: 60 minut</p> <p>Zpětná vazba: 40 minut</p> <p>Údaje o době trvání analýzy a zpětné vazby jsou odhadnuty na základě osobní zkušenosti recenzentek s metodou. 60 minut považujeme za minimální dobu potřebnou k důkladnému zhodnocení jednotlivých škál, celkového profilu a sepsání diagnostické zprávy včetně závěrů pro klienta.</p> <p>Ve 40 minutách zpětné vazby počítáme s obousměrnou komunikací mezi administrátorem a klientem o závěrech vyšetření včetně diskuze o případných doporučeních.</p>
<p>1.16</p>	<p>Jsou k dispozici různé formy nástroje?</p>	<p>Předmětem této recenze je forma „tužka-papír“, která je v současnosti k dostání ve verzi z roku 2011.</p> <p>Dále existuje varianta pro Hogrefe Testsystems umožňující lokální testování na počítači včetně automaticky generované závěrečné zprávy.</p> <p>V ČR je také k dispozici k zakoupení slovenská verze metody.</p>

.....

Část 3:

Měření a skórování

.....

1.17	Procedura skórování testu:	<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	Skóry:	<p>S pomocí vyhodnocovací šablony administrátor vypočítá (prostým součtem) hrubé skóry pro všech 17 škál i celkový hrubý skór.</p> <p>Tyto hrubé skóry na základě tabulek norem převede na staniny nebo percentily.</p> <p>Výsledky v podobě staninů administrátor zakreslí do testového profilu respondenta.</p>
1.19	Transformace skóru na standardní skóry:	<input checked="" type="checkbox"/> Normalizovaná – skóry se získají použitím normalizační tabulky <input type="checkbox"/> Nenormalizovaná – skóry se získají lineární transformací
1.20	Použité škály	<p>Skóry založené na percentilech</p> <input checked="" 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 <p>Standardní skóry</p> <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:

.....
Část 4:

Počítačově generované zprávy
.....

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

1.21	Jsou počítačově generované zprávy k dispozici s nástrojem?	<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	Dokumentace poskytovaná distributorem jako součást testového balíku	<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	Metody publikace	<input checked="" type="checkbox"/> Papír <input type="checkbox"/> PC - Diskety <input type="checkbox"/> PC - CD/ROM <input type="checkbox"/> Download z internetu <input type="checkbox"/> Živý internet (nástroj pracuje v internetovém prohlížeči) <input type="checkbox"/> Jiné:
1.25.1	Počáteční náklady. 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.	Úplný testový soubor: 1750 Kč příručka 20 dotazníků 20 vyhodnocovacích listů 20 testových profilů skórovací šablony
1.25.2	Opakující se náklady:	Pro otestování 20 respondentů: 710 Kč 20 dotazníků: 450 Kč 20 vyhodnocovacích listů: 130 Kč 20 testových profilů: 130 Kč

1.28	<p>Kvalifikační požadavky na práci s testem vyžadované dodavatelem testu</p> <p>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", <i>ne</i> "Žádné". "Žádné" znamená, že existuje explicitní výrok týkající se toho, že není potřeba kvalifikace.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <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	<p>Profesionální kvalifikace vyžadovaná pro používání nástroje</p> <p>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", <i>ne</i> "Žádné". "Žádné" znamená, že existuje explicitní výrok týkající se toho, že není potřeba kvalifikace.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <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 checked="" 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:

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
0	[-]	[None]	Není možné posoudit jako ne nebo nedostatek poskytnutých informací
1	[-1]	[*]	Neadekvátní
2		[**]	NYNÍ NEPOUŽÍVÁNO
3	[0]	[***]	Adekvátní nebo přiměřený
4	[1]	[****]	Dobrý
5	[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

Kvalita vysvětlení principů, prezentace a kvalita poskytnuté informace: (Tento celkový rating se získá použitím posouzení založeného na ratingích daných pro položky 2.1–2.8)		3
2.1	Celkový rating kvality vysvětlení principů: (Tento celkový rating se získá použitím posouzení založeného na hodnotách ratingů daných pro položky 2.1.1 – 2.1.5)	3
2.1.1	i) Teoretické základy konstruktů:	3
2.1.2	ii) Procedura vývoje testu:	3
2.1.3	iii) Důkladnost analýz položek a model analýzy položek:	1
2.1.4	iv) Vysvětlení obsahové validity:	3
2.1.5	v) Souhrn relevantního výzkumu:	1
2.2	Adekvátnost dokumentace dostupné uživateli (uživatelské a technické manuály, dodatky týkající se norem atd.): (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>	3
2.2.1	Principy: [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	Vývoj: Úplné detaily týkající se zdrojů položek, pilotáže, analýz položek, srovnávacích studií a změn prováděných v průběhu vývojových pokusů.	3
2.2.3	Standardizace: Jasná a detailní informace poskytnuté o velikostech a zdrojích standardizačního souboru a standardizační proceduře.	3
2.2.4	Normy: Jasná a detailní informace poskytnuté o velikostech a zdrojích normalizačních skupin, podmínkách vyšetření atd.	1
2.2.5	Reliabilita: Dobré vysvětlení reliability a široký rozsah měř vnitřní konsistence a retestu spolu s vysvětlením jejich relevance a zobecnitelnosti nástroje vyšetření.	3
2.2.6	Validita: Dobře vysvětlení validity spolu s širokou škálou studií jasně a poctivě popsanych.	3
2.3	Kvalita procedurálních instrukcí poskytnutých uživateli: (Tento celkový rating se získá s použitím posouzení na základě hodnot ratingů daných pro položky 2.3.1 – 2.3.7)	3
2.3.1	Pro administraci testu: 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	Pro skórování testu, normy atd.: Poskytnuté jasná a detailní informace spolu s popsány kontrolami pro vyhnout se možným chybám skórování.	4
2.3.3	Pro interpretaci a vytváření zpráv: Detailní doporučení týkající se interpretace různých skóru, chápání normativních měř a zacházení se vztahy mezi různými škálami, s množstvím ilustrativních příkladů a případových studií.	3
2.3.4	Pro poskytnutí zpětné vazby a debriefingu respondentům testu a dalším: Detailní doporučení, jak prezentovat zpětnou vazbu uchazečům.	3
2.3.5	Pro poskytování dobrých praktických témat týkajících se poctivosti a zkreslení: <i>Uvedení detailních informací o studiích sexuálního a etnického zkreslení s relevantními varováními týkajícími se používání a zobecňování validit.</i>	0
2.3.6	Omezení používání: 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	Reference a podpůrné materiály: Detailní odkazy na relevantní podpůrnou akademickou literaturu a křížové odkazy na další příbuzné materiály týkající se diagnostických nástrojů.	3
Kvalita materiálů: (Tento celkový rating se získá použitím posouzení založeného na hodnotách ratingů pro položky 2.4 – 2.8)		3
2.4	Všeobecná kvalita materiálů testu (testové brožury, odpověďové archy, testové objekty, software atd.):	4
2.5	Kvalita lokální adaptace testu (pokud byl test přeložen a adaptován do místního jazyka):	1
2.6	Snadnost, s jakou může respondent testu porozumět úkolu:	4
2.7	Snadnost, s jakou mohou být respondentem testu tvořeny reakce nebo odpovědi:	4
2.8	Kvalita položek:	4
Recenzentovy komentáře týkající se dokumentace: (komentáře principů, designu, vývoje testu a jeho přijatelnosti)		
<p>Veškeré studie ověřující psychometrické vlastnosti metody byly prováděny pouze na německém vzorku. Obdobné studie zaměřené na českou populaci zcela chybí a v manuálu není přítomná ani informace o tom, jakým způsobem probíhal překlad metody do českého jazyka.</p> <p>V hodnocení metody v této recenzi jsme se proto rozhodly postupovat následujícím způsobem: Při posuzování vývoje metody a důkazů o validitě a reliabilitě hodnotíme informace poskytnuté o německé verzi metody, tyto informace jsou podle nás do značné míry relevantní i pro českou verzi metody.</p> <p>V případě norem však hodnotíme výhradně normy české, neboť jsme toho názoru, že zahraniční normy nejsou u tohoto typu metody (osobnostní, self-report) do českého prostředí bez dalšího zkoumání přenositelné.</p>		

Při vytváření německé verze metody vycházeli autoři z několika pojetí konstruktů motivace, a to dle McClellanda, Atkinsona a Heckhausena. Autoři metody motivaci k výkonu chápou jako globální orientaci chování, na které se podílí různé aspekty osobnosti, a definují ji jako výslednou tendenci emocionálního konfliktu mezi očekáváním úspěchu a obavou z neúspěchu.

V prvním kroku formulovali autoři 728 položek rozdělených do 38 dimenzí, přičemž ani dimenze ani jednotlivé položky nebyly podle autorů přímo převzaty z jiných metod. Tato sada položek byla následně zredukována na 445 srozumitelnějších položek, které byly čtyřmi experty rozděleny do 24 faset. Tyto položky byly otestovány na skupině dvaceti studentů a zaměstnanců a po následné zpětné vazbě zredukovány. Zbýlých 258 položek bylo opět testováno, tentokrát na větším vzorku studentů a zaměstnanců (N = 314). Autoři nepodali žádné informace o tom, jakým způsobem byli probandi vybráni. Následovala analýza, při které se počet škál ustálil na finálních 17 s 10 položkami v každé škále. V tomto posledním kroku analýzy položek byl kladen důraz na hodnotu mediánu, rozptyl položek a korelaci se škálou. Autoři však neuvádějí konkrétní výsledky těchto analýz, zmiňují jen, že počet položek pro jednotlivé dimenze byl stanoven za účelem zajištění reliability a reprezentativnosti pro každou oblast konstruktů. Uživatel testu nemá podrobnější informace pro zhodnocení korektnosti výběru položek a dimenzí.

Jednotlivé škály jsou v manuálu popsány a ilustrovány na dvou ukázkových příkladech testových profilů. Další informace a pravidla k interpretaci výsledků autoři nenabízejí. K adekvátnímu vyhodnocení metody je tedy dle našeho názoru třeba zkušených hodnotitelů, kteří mají dobré teoretické znalosti o jednotlivých škálách.

.....
Část 7:

Hodnocení norem, reliability a validity

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

Rating

Hodnocení technických informací – celková adekvátnost: (Tento celkový rating se získá použitím posouzení založeného na hodnotách ratingů daných pro položky 2.9 – 2.11)	1,5
---	------------

Informace o normách nebo referenční skupině

2.9	Celková adekvátnost:	1,5
2.9.1	Vhodnost pro lokální použití, at' 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.	3

2.9.2	<p>Vhodnost pro zamýšlené aplikace:</p> <p>[n/a] Nepoužitelné</p> <p>0 Žádná informace nepodána.</p> <p>1 Norma nebo normy nejsou adekvátní pro zamýšlené aplikace.</p> <p>3 Adekvátní normy pro obecnou populaci a/nebo rozmezí normativních tabulek.</p> <p>4 Dobré rozmezí normativních tabulek.</p> <p>5 Vynikající rozmezí výběrově relevantních norem vztahujících se k věku a pohlaví, s informacemi o dalších rozdílech v rámci skupin (např. směs etnických skupin).</p>	1
2.9.3	<p>Velikosti výběrů:</p> <p>[n/a] Nepoužitelné</p> <p>0 Žádná informace nepodána.</p> <p>1 Neadekvátní výběry (např. méně než 150).</p> <p>3 Adekvátní výběry (např. 150-300).</p> <p>4 Velké výběry (např. 300-1000).</p> <p>5 Velmi velké výběry (např. 1000+).</p>	3
2.9.4	<p>Procedury použité při výběru souboru:</p> <p>(vyberte jednu a ohodnoťte kvalitu použitého postupu)</p> <p><input type="checkbox"/> Žádná informace neposkytnuta</p> <p><input type="checkbox"/> Reprezentativní populaci [sumarizujte kritéria]</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Nahodilá</p> <p><input type="checkbox"/> Náhodná</p>	1
2.9.5	<p>Kvalita informací poskytnutých o minoritní/chráněné skupině, rozdílech, vlivech věku, rodu atd.:</p> <p>[n/a] Nepoužitelné</p> <p>0 Žádná informace nepodána.</p> <p>1 Neadekvátní informace.</p> <p>3 Adekvátní obecné informace s minimální analýzou.</p> <p>4 Dobré popisy a analýzy skupin a rozdílů</p> <p>5 Vynikající série analýz a diskuse o relevantních tématech vztahujících se k použití a interpretaci.</p>	1

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.

Německé normy nejsou dle našeho názoru vzhledem k povaze metody relevantní a použitelné pro český vzorek, proto jsou v tomto formuláři hodnoceny pouze české normy.

V manuálu jsou k dispozici české normy z roku 2003 a jejich druhá verze z roku 2011. Normy byly vytvořeny na vzorku 654 osob (384 žen, 260 mužů, průměrný věk 31,6 let se směrodatnou odchylkou 9,83) a jsou rozděleny pouze dle pohlaví. Manuál o českém vzorku neposkytuje žádné další informace. Autoři českých norem tvrdí, že standardizační vzorek tvoří osoby, které se zúčastnily personálního výběru (D. Černochová, osobní komunikace, 15. 2. 2017). Jednalo se tedy o příležitostný výběr. Ve vzorku navíc nebyli zahrnuti vrcholoví sportovci a studenti SŠ a VŠ, i když je metoda určena i pro tyto skupiny – tyto osoby byly zastoupeny jen v německém vzorku (tamtéž). Z těchto informací předpokládáme, že normy nejsou příliš reprezentativní pro navržené cílové populace a že není vhodné se na ně během vyšetření odkazovat.

Validita

2.10	<p>Celková adekvátnost: (Tento celkový rating se získá na základě posouzení hodnot ratingů daných v položkách 2.10.1 – 2.10.2.4. 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.)</p>	3
------	---	---

2.10.1	Konstruktová validita – celková adekvátnost (Tento celkový rating se získá na základě posouzení hodnot ratingů daných v položkách 2.10.1.2 – 2.10.1.6. Neprůměrujte pouze čísla, abyste tento celkový rating získali.)	1,5
2.10.1.1	Použité plány: (zatrhněte tolik, kolik je jich použitelných) <input type="checkbox"/> Žádná informace nepodána <input checked="" 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 checked="" 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	Velikosti výběrů: 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.	3
2.10.1.3	Procedura výběru souboru: (vyberte jednu) <input type="checkbox"/> Žádná informace neposkytnuta <input type="checkbox"/> Reprezentativní vůči populaci [sumarizujte kritéria] <input checked="" type="checkbox"/> Nahodilá <input type="checkbox"/> Náhodná	
2.10.1.4	Medián a rozsah korelací mezi testem a dalšími podobnými testy: 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 ($r > 0.75$)	3
2.10.1.5	Kvalita nástrojů jako kritérií nebo markerů: 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.	0
2.10.1.6	Analýzy diferenciálního fungování položek (DIF): [N/A] Nepoužitelné 0–5 hodnocení kvality DIF analýzy	0
2.10.2	Validita vztahující se ke kritériu – celková adekvátnost (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.)	3
2.10.2.1	Popis použitých kritérií a charakteristik populací: (zatrhněte tolik, kolik je použitelných) <input checked="" type="checkbox"/> Souběžná <input type="checkbox"/> Prediktivní <input type="checkbox"/> Postdiktivní	
2.10.2.2	Velikosti výběrů: 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.	4
2.10.2.3	Procedura výběru souboru: (vyberte jednu) <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	Medián a rozsah korelací mezi testem a kritérii: 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. $r > 0.50$)	3
----------	--	---

2.10.3 Komentáře recenzenta týkající se validity:

Důkazy o validitě metody, které byly získány pouze pro německý vzorek, jsou rozděleny do několika oblastí, které jsou podrobně popsány. Autoři tvrdí, že položky jsou obsahově validní, protože jejich formulace je ukotvena v teorii motivace k výkonu (Schuler et al., 2011).

Korelace mezi škálami dosahují od 0,34 do 0,63. Tyto hodnoty jsou poměrně vysoké, inkrementální validita není komentována, proto bychom mohli uvažovat o tom, zda by nebylo na místě některé škály sloučit. Tuto domněnku podporuje i analýza hlavních komponent na úrovni škál (jejich interkorelací), která poukazuje na třífaktorový model vysvětlující 63 % celkového rozptylu. Autoři faktory označili jako Ctižádost, Nezávislost a Motivace vztažená k úkolům. S těmito faktory však už dále nijak nepracují. Při faktorové analýze položek nastavené na 17 faktorů pak prvních pět faktorů vysvětluje 35,5 % rozptylu z celkových 45,6 %. Autoři neuvádějí, jaká metoda extrakce a rotace faktorů byla v rámci této analýzy použita.

Konstruktová validita byla ověřována pouze souvislostí s NEO pětifaktorovým inventářem. U některých škál LMI byla prokázána středně silná korelace s neuroticismem (Nebojácnost) a svědomitostí (Sebekontrola). Tato analýza byla provedena na části normalizačního vzorku, přibližně 250 studentech ekonomie na univerzitě v Hohenheimu.

Kritériální validita byla ověřována souvislostí skóre v jednotlivých subškálách s věkem, pohlavím, kritérii souvisejícími se studiem, soutěžími, počtem koníčků a vnímanými funkcemi v nich, povoláním a potenciálem. Skóre v jednotlivých škálách byly dohromady korelovány s cca 50 kritérii. Mnohá kritéria však nejsou teoreticky podložena (např. pohlaví, soutěže, vykonávané funkce) a interpretovány jsou v některých případech i nízké korelační koeficienty (např. korelace -0,11 mezi sebekontrolou a pohlavím). Vzhledem k velkému počtu a nedostatečné operacionalizaci kritérií může být pro uživatele testu obtížné vztahy s jednotlivými subškálami interpretovat a využít v praxi. Za závažný nedostatek lze dále považovat to, že autoři neověřují souběžnou a inkrementální validitu s jinými metodami měřícími motivaci.

Reliabilita

2.11	Celková adekvátnost: <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>	3
2.11.1.	Poskytnutá data týkající se reliability: (vyberte jednu možnost) <input type="checkbox"/> Uveden pouze jeden koeficient reliability <input type="checkbox"/> Uveden pouze jeden odhad standardní chyby měření <input checked="" type="checkbox"/> Koeficienty reliability pro několik různých skupin <input type="checkbox"/> Standardní chyba měření uvedená pro několik různých skupin	
2.11.1	Vnitřní konzistence:	
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.	3

2.11.2	<i>Testová-retestová stabilita:</i>	
2.11.2.1	Rozsah 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.	3
2.11.2.2	Medián koeficientů: 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. $r > 0.8$)	4
2.11.3	<i>Reliabilita jako ekvivalence:</i>	
2.11.3.1	Rozsah 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.	N/A
2.11.3.2	Medián koeficientů: 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	N/A
2.11.4 Komentáře recenzentů k reliabilitě: - Komentujte intervaly spolehlivosti pro koeficienty reliability - Uveďte Spearmanovy-Brownovy ekvivalenty		
<p>Hodnoceny jsou informace o německé verzi metody. Veškeré studie ověřující psychometrické vlastnosti metody byly prováděny pouze na německém vzorku. Obdobné studie zaměřené na českou populaci zcela chybí.</p> <p>Pro ověření reliability celkového skóru i skóre v jednotlivých dimenzích byly vypočteny koeficienty vnitřní konzistence (Cronbachovo α) pro všechny dílčí německé vzorky. Autoři s odkazem na tabulku v manuálu uvádějí, že se hodnoty pohybují mezi 0,68 a 0,86 (Schuler et al., 2011, s. 32). To platí pro reliabilitu škál vypočtenou na celém vzorku, reliabilita škál pro dílčí vzorky (př. zaměstnanci, studenti střední školy, vrcholoví sportovci) je v sedmi případech nižší než 0,68 (nejnižší hodnota je 0,60 pro škálu internality na vzorku 259 studentů ekonomie). Ve většině případů včetně celkového skóru jsou však hodnoty reliability přijatelné. Na části vzorku (205 studentů střední školy a gymnázia) byla také ověřena test-retestová reliabilita. Hodnoty se pohybovaly od 0,66 do 0,82.</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.

Metoda LMI obsahuje dle našeho názoru několik problémových oblastí, kterých by si měli potenciální uživatelé testu být vědomi. V první řadě se jedná o to, že je metoda určena pro oblast personalistiky, ale mnohé studie a velká část normalizačních vzorků se zaměřují na studenty středních škol. V takovém případě by bylo vhodné metodu zaměřit spíše do oblasti školního poradenství. Vzhledem k nejasně rozlišeným škálám metodu v žádném případě nedoporučujeme při personálním výběru,

například jako doplněk AC, jak sami autoři navrhuji. Dle našeho názoru dává kontext výběru zaměstnanců také vzniknout problému sociální žádoucnosti při odpovídání. Sami autoři prokázali signifikantní sociální žádoucnost u několika škál. To koresponduje s výsledky výzkumu Zieglera a kolektivu (2007), kteří tvrdí, že záměr testu LMI je lehce uhodnutelný, což dává velký prostor pro podvádění.

Autoři se snažili o podrobný popis psychometrických vlastností metody. Oceňujeme zaměření se na dílčí oblasti validity, rozdělení vnitřní konzistence dle oblasti působení probandů, nebo dostatečně velké normalizační vzorky. Nedostatky však spatřujeme v nedostatečném ověření konstruktové validity zabývajícím se pouze souvislostí s rysy Big Five, v absenci popisu vzájemné inkrementální validity jednotlivých škál a především v nedostatečné práci s faktory dotazníku, jejichž vzájemné souvislosti poukazují na to, že by několik škál mělo být sloučeno. Faktorová validita metody je celkově velmi nejasná. Pro použití metody v českém prostředí je navíc zásadním nedostatkem absence ověření fungování české adaptace metody.

Oceňujeme také, že položky dotazníku jsou jasně a srozumitelně formulované. Výtku bychom však měli k některým otázkám, které se zaměřují pouze na školní prostředí (např. *Před zkouškami jsem často nervózní, Když si při písemné zkoušce všimnu, že už zbývá málo času, je pro mne těžké znovu se soustředit.*). Myslíme si, že takové otázky nejsou pro pracovní prostředí relevantní a odpovědi na tyto položky tedy mohou být zkresleny. Tento fakt se (opět) staví proti použití v personalistice.

V běžných databázích vědeckých článků (př. EBSCO) nejsou dohledatelné žádné navazující studie, které by testovaly psychometrické vlastnosti LMI. Metoda je však hojně využívána ve výzkumu motivace k výkonu u manažerů (Bariaková, Birknerová, & Palková, 2012; Sigmund et al., 2014; Šucha, 2010) a v dalších specifických oblastech (např. Baláková, 2014). Žádná ze studií však kriticky nehodnotí možné problémy použití LMI.

V manuálu jsou nastíněny další směry vývoje a ověřování psychometrických kvalit metody, ale nemáme informace o tom, že by tyto kroky byly provedeny.

3.1 Závěry:

Dle našeho názoru je metoda v aktuální podobě vhodná pouze pro oblast poradenství či výzkumu. I v těchto případech by však uživatel testu měl usilovat o integraci informací získaných metodou s dalšími zdroji informací z rozhovoru, pozorování či jiných metod.

Z důvodu nejasného faktorového rozložení a nedostatku informací o psychometrických vlastnostech metody v českých podmínkách by bylo použití v rámci personálního výběru neetické. Výsledky metody by mohly být v tomto kontextu navíc i méně validní kvůli problémům se sociálně žádoucím odpovídáním.

<p>4.0 Doporučení (vyberte jedno)</p> <p>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):</p> <p>[2.9] Normy a referenční skupiny [2.10.1] Konstruktová validita [2.10.2] Kriteriaální validita [2.11] Reliabilita - celková [2.12] Počítačově generované zprávy</p> <p>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.</p>	<p><input type="checkbox"/> 1 Pouze výzkumný nástroj. Ne pro užití v praxi.</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> 2 Vhodný pouze pro užití expertním uživatelem za pečlivě kontrolovaných podmínek nebo ve velmi omezených aplikačních oblastech</p> <p><input type="checkbox"/> 3 Vhodný pro použití pod supervizí v aplikační(ch) oblasti(ech) definovaných distributorem, libovolnými uživateli s obecnými kompetencemi pro používání a administraci testů</p> <p><input type="checkbox"/> 4 Vyžaduje další vývoj. Vhodný pouze pro použití ve výzkumu.</p> <p><input type="checkbox"/> 5 Vhodný pro používání v aplikační(ch) oblasti(ech) definovaných distributorem, uživateli testů, kteří splňují speciální kvalifikační požadavky distributora</p> <p><input type="checkbox"/> 6 Vhodný pro sebevyšetření bez supervise v aplikační(ch) oblasti(ech) definovaných distributorem</p> <p><input type="checkbox"/> 7 Jiné:</p>
<p>5 Odkazy k poznámkám a bibliografie</p>	
<p>Baláková, V. (2014). Motivace k výkonu a vybrané charakteristiky osobnosti juniorských hráček volejbalu. <i>Psychologie pro praxi</i>, 3(4), 119-131.</p> <p>Bariaková, M., Birknerová, Z., & Palková, M. (2012). Subjektívna pracovná úspešnosť a výkonová motivácia. <i>E-psychologie</i>, 6(1), 1-11.</p> <p>Schuler, H., Thornton, G. C., Frintrup, A., & Prochaska, M. (2011). <i>Manuál testu Dotazník motivace k výkonu - LMI (2. vydání)</i>. Praha: Testcentrum.</p> <p>Sigmund, M., Kvintová, J., Hanuš, R., Bartková, L., & Hobza, V. (2014). Achievement Motivation and its Structure in Middle and Top Managers in the Pharmaceutical Industry in the Czech Republic. <i>Ekonomika a Management</i>, (4), 26-40.</p> <p>Šucha, M. (2010). Osobnostní struktura a výkonová motivace u manažerů neziskových organizací a manažerů v podnikatelském prostředí. <i>E-psychologie</i>, 4(2), 1-11.</p> <p>Ziegler, M., Schmidt-Atzert, L., Buhner, M., & Krumm, S. (2007). Fakability of Different Measurement Methods for Achievement Motivation: Questionnaire, Semi-Projective, and Objective. <i>Psychology Science</i>, 49(4), 291 – 307.</p>	
<p>Měřené konstrukty:</p>	
<p>17 škál: Vytrvalost, Dominance, Angažovanost, Důvěra v úspěch, Flexibilita, Flow, Nebojácnost, Internalita, Kompenzační úsilí, Hrdost na výkon, Ochota učit se, Preference obtížnosti, Samostatnost, Sebekontrola, Orientace na status, Soutěživost, Cílevědomost Celkový skóre motivace k výkonu</p>	