



UŽIVATELSKÝ MANUÁL

Obecné informace pro uživatele a administrátory dotazníku

Kariérový kompas



1. ZÁKLADNÍ INFORMACE O DOTAZNÍKU

Dotazník Kariérový kompas sleduje osm dílčích škál v oblasti pracovní motivace: uznání a pochvala, spolupráce s druhými, obsah práce, osobní rozvoj, úspěšné výsledky, finance a odměna, zodpovědnost a vliv a pracovní postup.

Dotazník poskytuje základní náhled na motivační profil, přičemž nabízí srovnání výsledků se čtyřmi základními typickými profily (týmový hráč, odborník, manažer, obchodník). Každý profil je sycen dvěma hlavními škálami a dvěma pomocnými (v grafu Výsledky dílčích škál jsou pomocnými škálami vždy dvě bezprostředně sousedící s daným profilem). Toto srovnání je však pouze orientační a při aplikaci výstupů do praxe je nezbytné vycházet ze zastoupení všech dílčích škál v kontextu s požadavky na respondenta a s jeho kariérovými potřebami.

Dotazník je určen pro individuální nebo hromadnou administraci. Jeho vyplnění trvá průměrně 15 minut.

Při tvorbě dotazníku bylo využito položkové analýzy. Průměrná korelace jednotlivých položek s celkovými výsledky je 0,58. Položková reliabilita vyjádřená pomocí Cronbachovo alfa je 0,64. Reliabilita test retest je 0,65 v odstupe 3 měsíců. Face validita v rámci pilotního ověřování byla 0,8.

2. ZÁKLADNÍ TYPICKÉ PROFILY

TÝMOVÝ HRÁČ (rozhodné škály Uznání a pochvala + Spolupráce s druhými):

Pro profil týmového hráče je typické, že potřebuje ocenění, zájem, možnost spolupráce s druhými, vzájemnou podporu, pochopení a dobré vztahy.

Týmovému hráči vyhovuje taková pozice, kde může být užitečný, kde poskytuje podporu druhým a sám jí může získat. Pro svou spokojenost nepotřebuje rychlý kariérový růst, mnohem více ocení pozitivní zpětnou vazbu od okolí.

Týmový hráč může být dlouhodobě spokojen na stejné pozici. Hnacím motorem pro změnu pozice je u něj zejména nespokojenost s prostředím a vztahy. Pro týmového hráče může být posun na jinou pozici vyjádřením ocenění. Zároveň je pro jeho spokojenost důležité, aby i nová pozice poskytovala dostatek prostoru pro spolupráci a dobrou atmosféru.

ODBORNÍK (rozhodné škály Obsah práce + Osobní rozvoj):

Odborník akcentuje více zajímavý obsah práce, možnost pestrých úkolů, příležitost k uplatnění nápadů, získávání nových zkušeností, příležitost ke školení a dalšímu vzdělávání.

Odborníkovi vyhovuje taková pozice, kde má prostor neustále se učit, vzdělávat, prohlubovat svou odbornost a uplatňovat své znalosti. Pro svou spokojenost potřebuje expertní růst s možností soustředit se zejména na odbornou práci



Odborník je spokojen na stejné pozici zpravidla do té doby, dokud má prostor pro svůj růst. Hnacím motorem pro změnu pozice je u něj možnost dozvědět se něco nového nebo zvýšit svůj odborný kredit. Pro odborníka může být posun na jinou pozici cestou k novým znalostem a zkušenostem a za zajímavou prací. Zároveň je pro jeho spokojenost důležité, aby na nové pozici neplýtl svým časem a energií na ze svého pohledu méně zajímavé činnosti.

MANAŽER (rozhodné škály Zodpovědnost a vliv + Pracovní postup):

Lidé s manažerským profilem potřebují zejména možnost řídit, mít vliv, být nezávislí, rozhodovat a také mít prestiž a autoritu, jsou ambiciózní.

Manažerovi vyhovuje taková pozice, kde má možnost ovlivňovat druhé, řídit a zasahovat do běhu věcí, kde může rozhodovat. Pro svou spokojenost potřebuje prostor pro manažerský růst a další pracovní postup.

Manažer má vysokou potřebu pracovního postupu. Hnacím motorem pro změnu pozice jsou jeho ambice. Pro manažera může být posun na jinou pozici prostředkem k získání větších rozhodovacích pravomocí, možností k rozšíření vlivu a upevnění nezávislosti. Zároveň je pro jeho spokojenost důležité, aby se mohl plně soustředit na vedení a řízení.

OBCHODNÍK (rozhodné škály Úspěšné výsledky + Finance a odměna):

Pro obchodníky je důležitá možnost soutěže, dosažení cílů, důraz na výkonnost a také její ohodnocení v rovině odměny a zisku.

Obchodníkovi vyhovuje taková pozice, kde má možnost dosahovat vysokých výkonů, poměřovat se s druhými, kde jsou jeho výsledky okamžitě měřitelné a transparentní. Pro svou spokojenost potřebuje i zajímavé materiální ohodnocení, chce být na svých úspěších finančně zainteresován.

Obchodník může být dlouhodobě spokojen na stejné pozici. Hnacím motorem pro změnu pozice je u něj zejména nespokojenost s finančním oceněním. Pro obchodníka může být posun na jinou pozici prostředkem k získání důležitějších, prestižnějších zákazníků či rozsáhlejších projektů a tím i k získání vyššího platu či lepších benefitů. Zároveň je pro jeho spokojenost důležité, aby se mohl plně soustředit na svůj vlastní výkon a nerozptyloval se podružnými úkoly.

3. VÝSLEDNÝ PROFIL

Zpravidla je alespoň v malé míře zastoupena většina ze čtyřech základních typických profilů, přičemž obvykle jeden nebo dva převažují nad zbývajícími. Respondent se k dílčím škálám hlásí prostřednictvím distribuce bodů mezi nabídnuté možnosti - motivy. Výsledný profil je vždy dán celkovou preferencí rozhodných škál.



Zastoupení jednotlivých základních typických profilů je v Celkovém profilu vyjádřeno na čtyřstupňové barevné škále.

Pro výpočet celkových profilů se uplatňují vážené skóry rozhodných škál, přičemž vždy dvě škály jsou hlavní a dvě pomocné. Rozhodné škály jsou zobrazeny v grafu Výsledky dílčích škál. V rámci grafu jsou dosažené výsledky v dílčích škálách znázorněny ve formě procent (minimum 0%, maximum 100%) a reprezentují vážené skóry.

4. INTERPRETACE

Uvedené čtyři základní profily jsou pouze orientační a představují čtyři typická kariérová očekávání, která se mohou vzájemně kombinovat a prolínat. Stejně tak názvy profilů jsou spíše symbolické a neznamenaají nutně konkrétní pracovní pozice.

Výsledky dotazníku mohou pomoci v ujasnění stávajících kariérových očekávání. V ideálním případě je vhodné směřovat k takovým typům pozic a práce, které umožní dlouhodobou spokojenost, tj. respektují preferované hodnoty a motivační profil.

Zároveň je nutné brát v úvahu proměnlivost motivačního profilu v čase. Důležitost jednotlivých motivů se mění jak s věkem a zkušenostmi, tak i vlivem vnější situace. Aktuální nespokojenost může překrývat i jiné stabilnější motivy a naopak spokojenost v určité oblasti může vést k jejímu opomenutí v rámci dotazníku.

5. POLOŽKOVÁ ANALÝZA A RELIABILITA

Při kritériu obtížnosti položek 0,1 – 0,9 obstály všechny položky Kariérového kompasu.

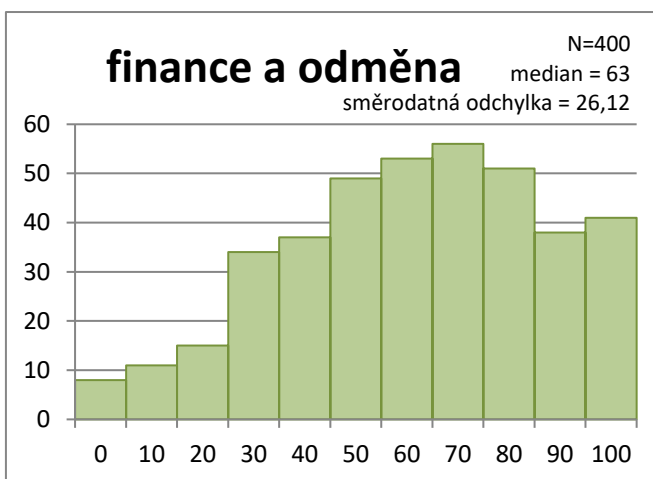
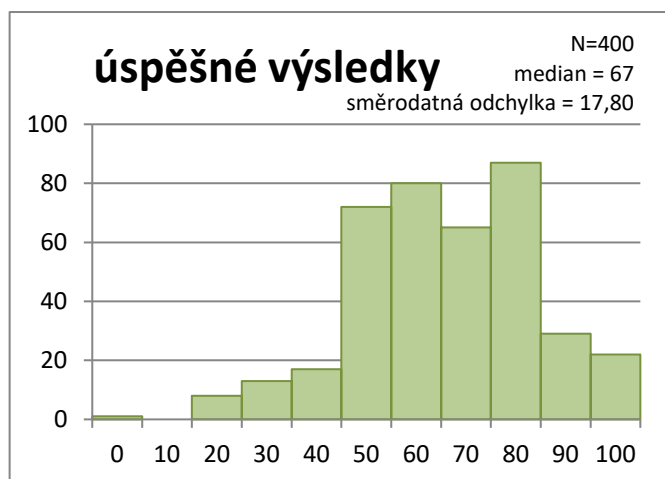
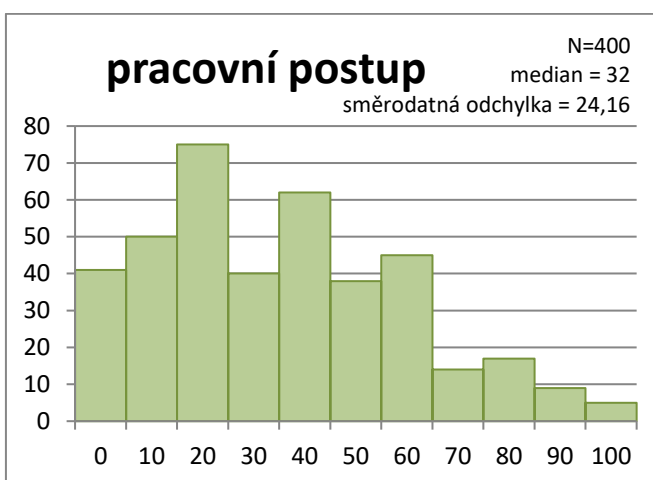
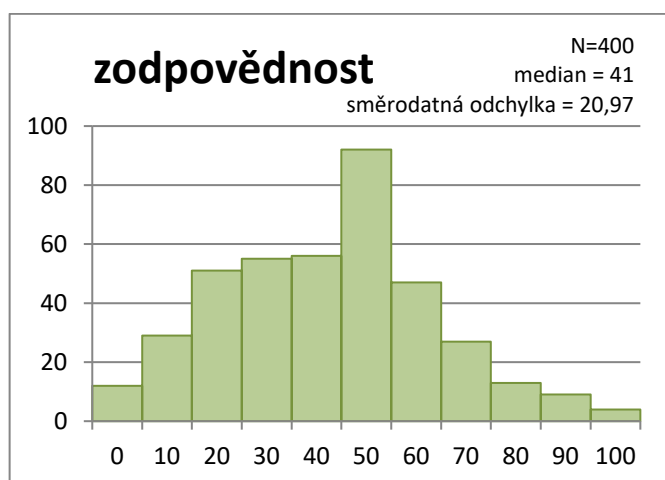
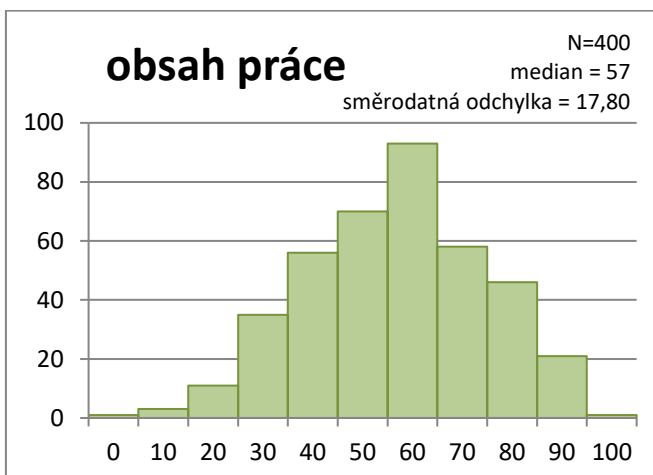
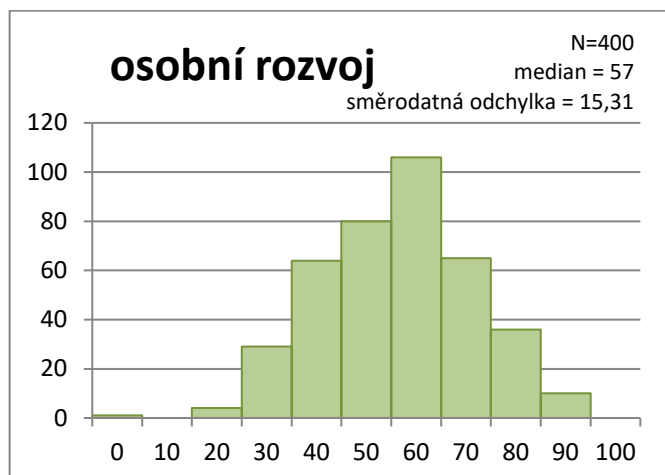
Stejná situace nastává i v případě korelace položek z hrubým skórem jednotlivých faktorů. Všechny položky dotazníku korelují se svými faktory se silou 0,2 a vyšší.

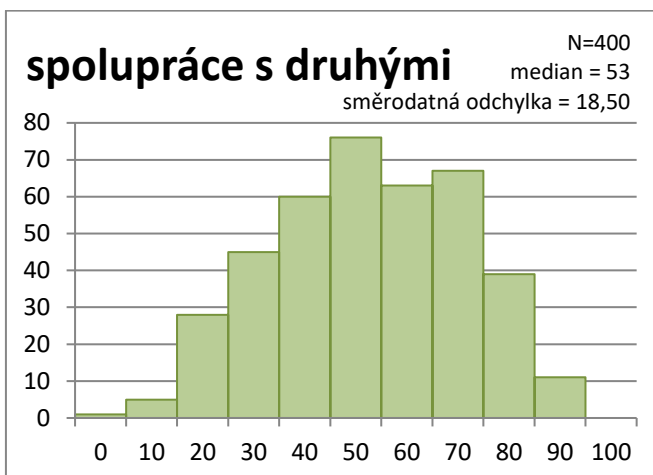
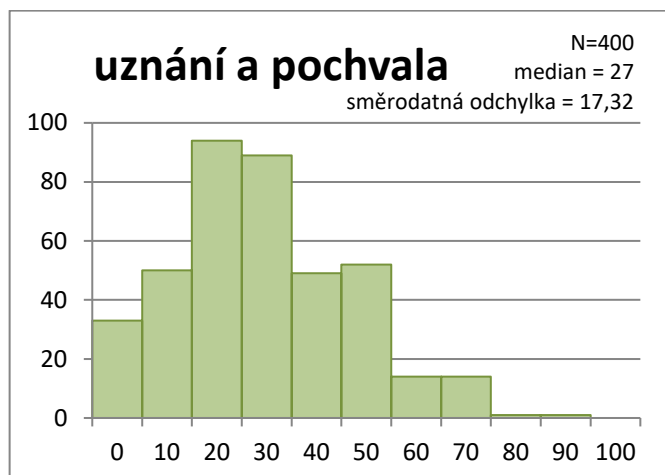
Reliabilita měřená pomocí Cronbachova alfa se pohybuje u všech faktorů nad 0,53 (Úspěšné výsledky), průměrná reliabilita faktorů je pak 0,68, s maximem 0,90 v případě faktoru Finance a odměna.

6. NORMY

Dotazník byl standardizován (2011) na dospělé české populaci N=860 ve věku 25 až 55 let, minimálně středoškolského vzdělání. Všechna data byla získána v rámci náboru a výběru nebo rozvoje zaměstnanců.

Rozložení výsledků v populaci 400 kandidátů na obchodní pozice (2012):





7. PREDIKTIVNÍ VALIDITA vůči obchodním výsledkům

V průběhu devíti měsíců (2012) vyplnilo Kariérový kompas celkem 316 kandidátů na obchodní pozici, z nichž 174 bylo dále sledováno po přijetí na danou pozici z hlediska spokojenosti přímého nadřízeného a z hlediska výkonnosti měřené skrze počty a objemy uzavíraných smluv. Do studie byla zařazena data těch obchodních zástupců, kteří na působili v pozici minimálně 4 měsíce. 65% respondentů pak bylo na pozici déle než 8 měsíců.

Korelace mezi výsledky celkového profilu OBCHODNÍK a úspěšností obchodníků z hlediska objemu slov byla v rámci projektu 0,31 na hladině významnosti 0,01. Korelace s hodnocením přímého nadřízeného byla 0,25 na stejné hladině významnosti.

Výsledky studie dále prokázaly souvislost některých dílčích škál s výkonem obchodních zástupců z hlediska reálně dosažených čísel.

Statisticky významné korelace vybraných škál Kariérového kompasu s výkonem obchodních zástupců, pozitivně hodnocených manažerem:

Kariérový kompas – úspěšní obchodníci	objem smluv měsíčně
úspěšné výsledky	0,36**
uznání a pochvala	-0,29**
spolupráce s druhými	-0,31*
obsah práce	-0,33*
model kombinace škál	0,51

Statisticky významné korelace vybraných škál Kariérového kompasu s výkonem obchodních zástupců, negativně hodnocených manažerem:

Kariérový kompas – neúspěšní obchodníci	objem smluv měsíčně
obsah práce	-0,35*
spolupráce s druhými	-0,31**
finance a odměna	0,34*
model kombinace škál	0,46

Pro další validizační studie odkazujeme na plnou verzi manuálu dostupnou zdarma ke stažení na internetových stránkách [TCC online](https://www.tcconline.cz).