



Bridge Report  
Work Behaviour

Guy Levy



## Obsah

Úvod .....	2
Teorie Bridge .....	3
Způsob vyplnění dotazníku Bridge.....	4
Celkový přehled výsledků dotazníku Bridge.....	5
Přehled dimenzí dotazníku Bridge - Řízení.....	6
Přehled dimenzí dotazníku Bridge - Výkon a výsledky.....	7
Přehled dimenzí dotazníku Bridge - Přístup.....	8
Přehled dimenzí dotazníku Bridge - Inspirace.....	9
Bridge Typ.....	10
Osobnostní typ respondenta Guy Levy: Idealista.....	11
Bridge Kompetenční profil.....	12

## Úvod

**!** Informace v této zprávě jsou důvěrné. Uložte ji tedy na bezpečném místě!

Tato zpráva je založena na vyhodnocení dat zadaných do osobnostního dotazníku Bridge Personality. V tomto dotazníku je respondentům položeno 240 otázek, v nichž posuzují sami sebe v pracovních situacích. Proč byl zvolen tento přístup? Protože dlouhodobý výzkum prokazuje, že sebehodnocení je spolehlivým indikátorem budoucího pracovního chování. Kromě informací o pracovním chování poskytuje osobnostní dotazník Bridge Personality také vhled do osobnostního profilu. Nabízí též vodítka pro určení, v jakém prostředí respondent podává vysoký výkon a v jakém spíše ne.

Výsledky obsahují normativní a ipsativní skóry. Normativní skórování znamená, že respondent hodnotí předložené výroky na stupnici od 1 do 9 (1 = velmi silný nesouhlas, 9 = velmi silný souhlas). Ipsativní skórování představuje "nucenou volbu" a znamená, že respondent položky porovnává a řadí do pořadí (1 = nejméně mě vystihuje, 6 = nejvíce mě vystihuje).

Proč tato kombinace skórů? Protože psychometrický výzkum ukázal, že kombinace těchto skórů zajišťuje nejlepší výsledek co do popisu osobnosti a preferencí a tendencí v chování. Kombinovaný normovaný skór, nebo-li sten skór, je škála od 1 do 10. Odchylka normativního skóru od ipsativního o více než 3 steny je ve zprávě vyznačena tímto symbolem: **N↔I**

Výsledky jsou porovnávány se srovnávací skupinou 500 lidí, kteří vyplnili tento dotazník dříve. Skór na každé dimenzi je uveden na škále od 1 do 10. Osobnostní dotazník Bridge Personality je konstruován pro použití v rámci pracovního prostředí. Protože jsou pracovní prostředí dynamická, doporučujeme po uplynutí dvou let vyplnění dotazníku opakovat.

Tato zpráva byla elektronicky sestavena a vygenerována softwarovým systémem společnosti TestGroup Consulting. Poskytuje informace o osobě, která dotazník vyplnila. TestGroup Consulting, ani jeho licencovaní distributoři, nenesou žádnou zodpovědnost za důsledky použití této zprávy. Osobnostní dotazník Bridge Personality a všechny ostatní nástroje společnosti TestGroup Consulting, stejně tak jako výstupní zprávy, mohou být použity pouze pracovníky TestGroup Consulting, jejich zástupci nebo prodejci, nebo klienty TestGroup Consulting, kteří jsou k tomu oprávněni a vyškoleni.

## Teorie Bridge

Tato zpráva poskytuje vhled do osobnosti a chování respondenta Guy Levy v rámci pracovního prostředí. Odpovědi jsou založeny na sebehodnocení respondenta

### Způsob vyplnění dotazníku Bridge

Tato část poskytuje informace o chování respondenta během vyplňování dotazníku. Do jaké míry byly odpovědi respondenta sociálně žádoucí (desirabilní)? Jak byly konzistentní? A v jaké míře korespondují normativní a ipsativní skóry? Tímto způsobem můžete posoudit, zda respondent přistoupil k vyplňování dotazníku otevřeně, seriózně a konzistentně

### Celkový přehled výsledků dotazníku Bridge

Celkový přehled výsledků dotazníku Bridge Personality poskytuje informace o čtyřech souhrnných faktorech (oblastech, clusterech) osobnostního profilu Bridge: Řízení, Výkon a výsledky, Přístup, Inspirace. Tyto čtyři oblasti jsou rozděleny do 12 skupin dimenzí (např. Kontakt, Energie, Názor). Těchto 12 skupin se dále dělí na 34 jednotlivých dimenzí (např. Networking, Podnikavost, Praktičnost).

### Přehled dimenzí

Osobnostní dotazník Bridge Personality sestává ze 34 dimenzí. Tyto dimenze jsou seřazeny podle skupin. U každé dimenze najdete krátké vysvětlení jejího významu a skór, jehož v dané dimenzi kandidát dosáhl.

### Bridge Typ

Osobnostní typy v dotazníku Bridge Personality jsou založeny na osobnostní typologii Carla Gustava Junga. Poskytují vhled do přirozeně preferovaných vzorců chování respondenta. Při jakém způsobu chování se cítí dobře? Jaký způsob chování jej stojí nejméně energie? Bridge rozlišuje 16 typů osobnosti. Tato zpráva nabízí informace o Bridge Typu respondenta.

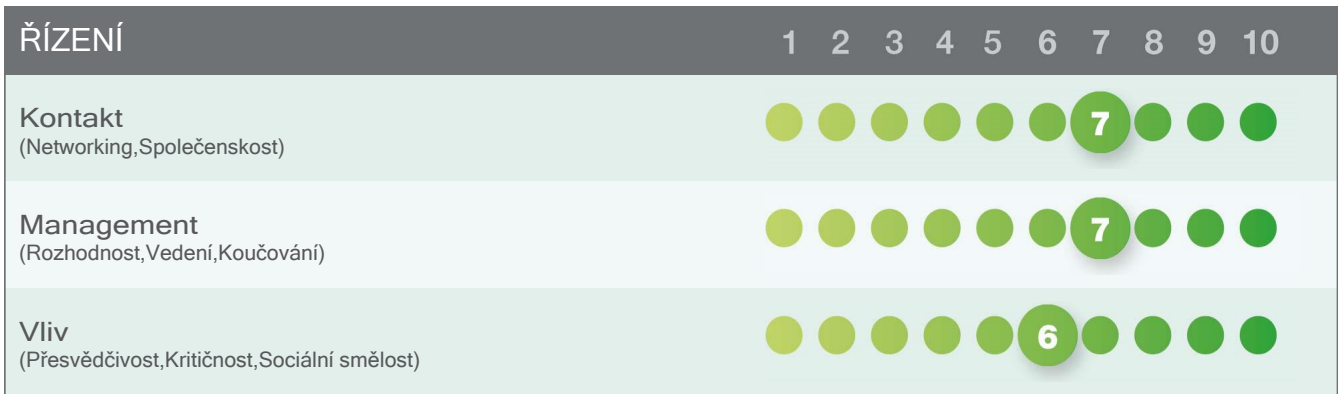
### Bridge Kompetenční profil

Kterými kompetencemi respondent disponuje? Které mu schází? Na tyto otázky odpovídá Kompetenční profil. Společnost TestGroup Consulting provedla podrobný výzkum korelace dimenzí osobnostního dotazníku Bridge Personality s 8 kompetencemi nejčastěji používanými v komerční i veřejné sféře.

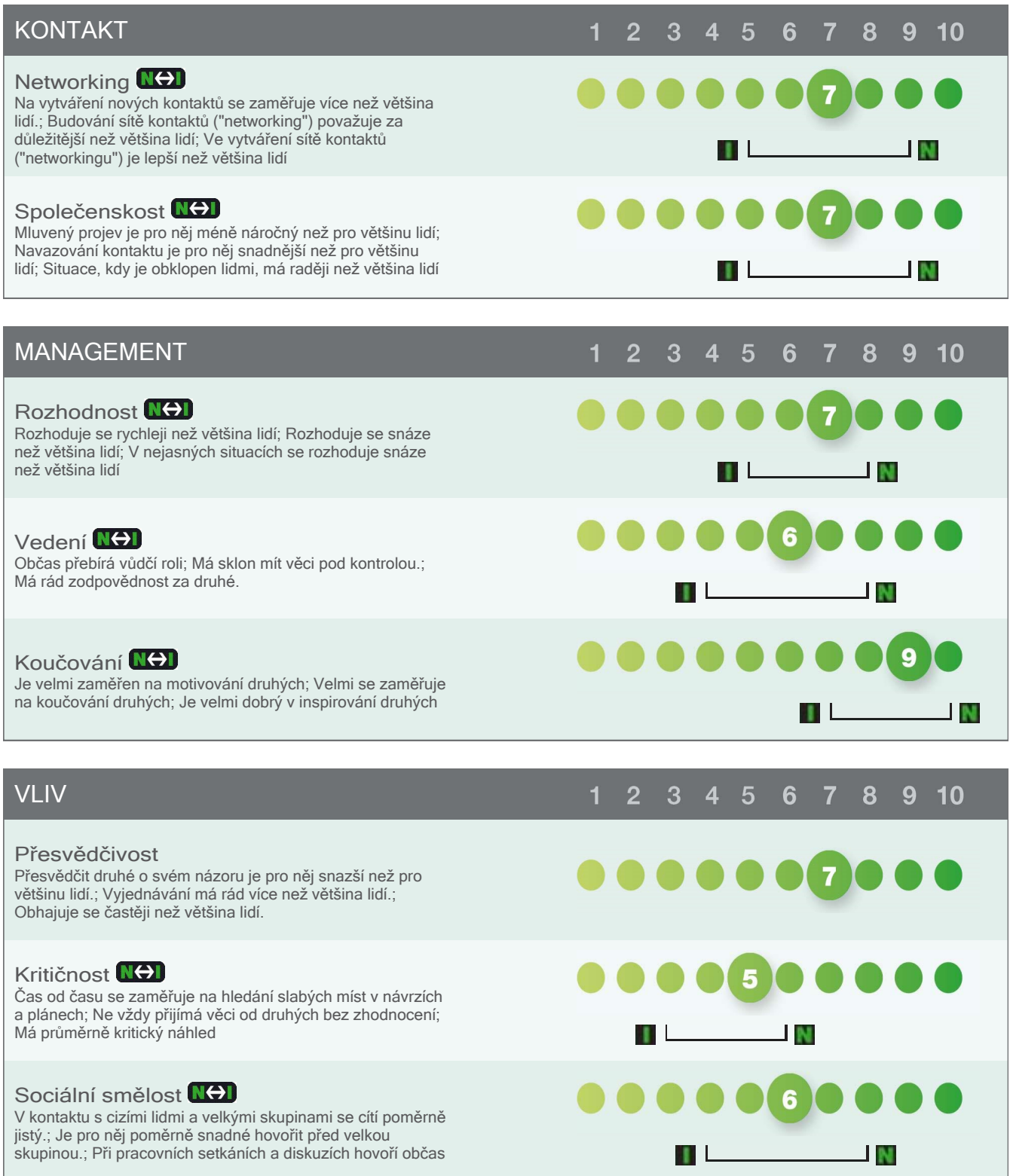
## Způsob vyplnění dotazníku Bridge

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<p><b>Sociální desirabilita</b></p> <p>Vysoký skór na škále sociální desirability ukazuje, že člověk má sklon silně souhlasit s tvrzeními, s nimiž je společensky žádoucí silně souhlasit. Příkladem takového tvrzení je: „Neznám téměř nikoho, kdo je tak spolehlivý a tak tvrdě pracuje, jako já“. Vysoký skór u takovéto otázky je sociálně žádoucí, avšak možná není pravdivý.</p>					5					
<p><b>Soulad - normativní vs. ipsativní</b></p> <p>Pokud se normativní a ipsativní skóry výrazně liší, může to mít různé důvody. Pokud je ipsativní skór o výrazně vyšší než normativní, je dotyčná osoba pravděpodobně nadprůměrně sebekritická. Pokud respondent dosáhne vyššího normativního než ipsativního skóru, pak je pravděpodobně spíše podprůměrně sebekritický. Je také možné, že dotyčná osoba sama sebe v normativní části nadhodnotila.</p>					5					
<p><b>Míra souhlasu</b></p> <p>Míra souhlasu odráží tendenci respondenta odpovídat na otázky „ano“. Vysoký skór u odpovědí značících souhlas znamená vysoký skór u všech normativních otázek (1 = velmi silný nesouhlas, 9 = velmi silný souhlas). Vysoký skór zde proto znamená, že člověk silně souhlasí s téměř každým tvrzením, a tudíž i s každou dimenzí, z nichž položky vycházejí. Znamená to, že vlastně souhlasí se vším.</p>								8		

## Celkový přehled výsledků dotazníku Bridge



## Přehled dimenzí dotazníku Bridge - Řízení



## Přehled dimenzí dotazníku Bridge - Výkon a výsledky

### DISPOZICE

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<b>Metodičnost</b> Je přiměřeně organizovaný.; Plánuje podobně rád jako většina lidí; Umí si určit priority stejně dobře jako většina lidí.	●	●	●	●	5	●	●	●	●	●
<b>Integrita</b> <b>N↔I</b> Zaměřuje se na plnění závazků; Přisuzuje hodnotu poctivosti a spolehlivosti; Je zaměřen na důvěrné nakládání s informacemi	●	●	●	●	●	●	7	●	●	●
<b>Zaměření na akci</b> Pracuje celkem rychlým tempem; Je rád občas pod tlakem; Je celkem dobrý v děláni více věcí najednou	●	●	●	●	●	6	●	●	●	●

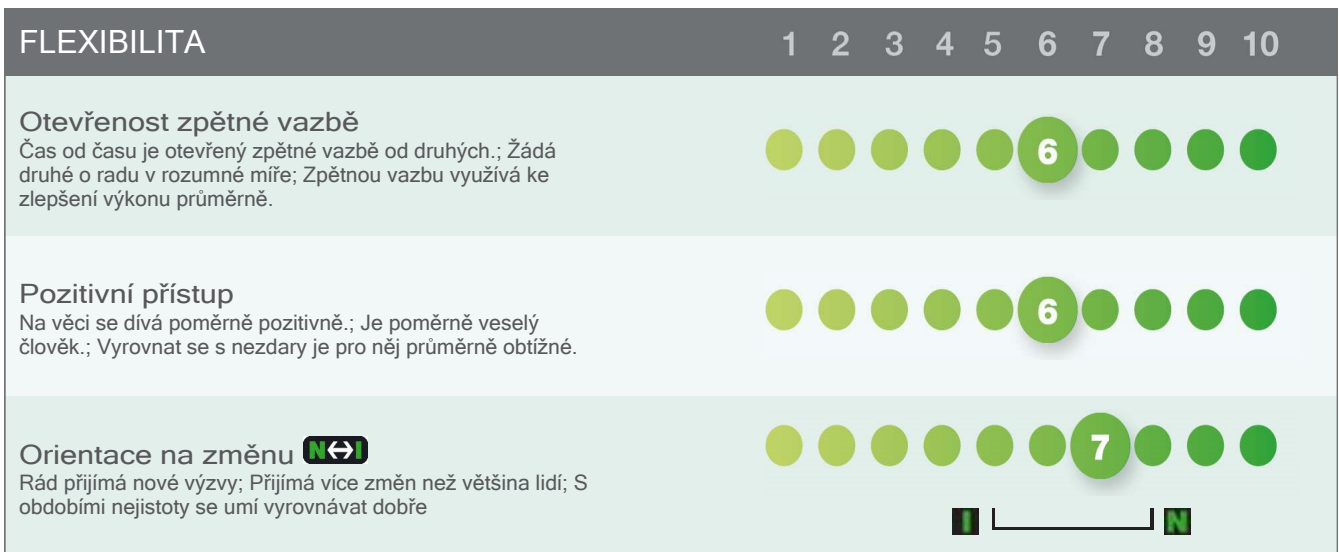
### ENERGIE A ZAMĚŘENÍ

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<b>Iniciativa</b> <b>N↔I</b> Je více proaktivní než většina lidí.; Rád začíná něco nového.; Často s něčím začne ještě než je vyzván	●	●	●	●	●	●	7	●	●	●
<b>Orientace na kariéru</b> Je průměrně ambiciózní; Je do určité míry zaměřený na kariéru; Občas je soutěživý	●	●	●	●	●	6	●	●	●	●
<b>Podnikavost</b> Rád čelí novým výzvám.; Nové příležitosti na trhu objevuje velmi snadno.; Je opravdu dobrý prodejce.	●	●	●	●	●	●	●	●	●	10

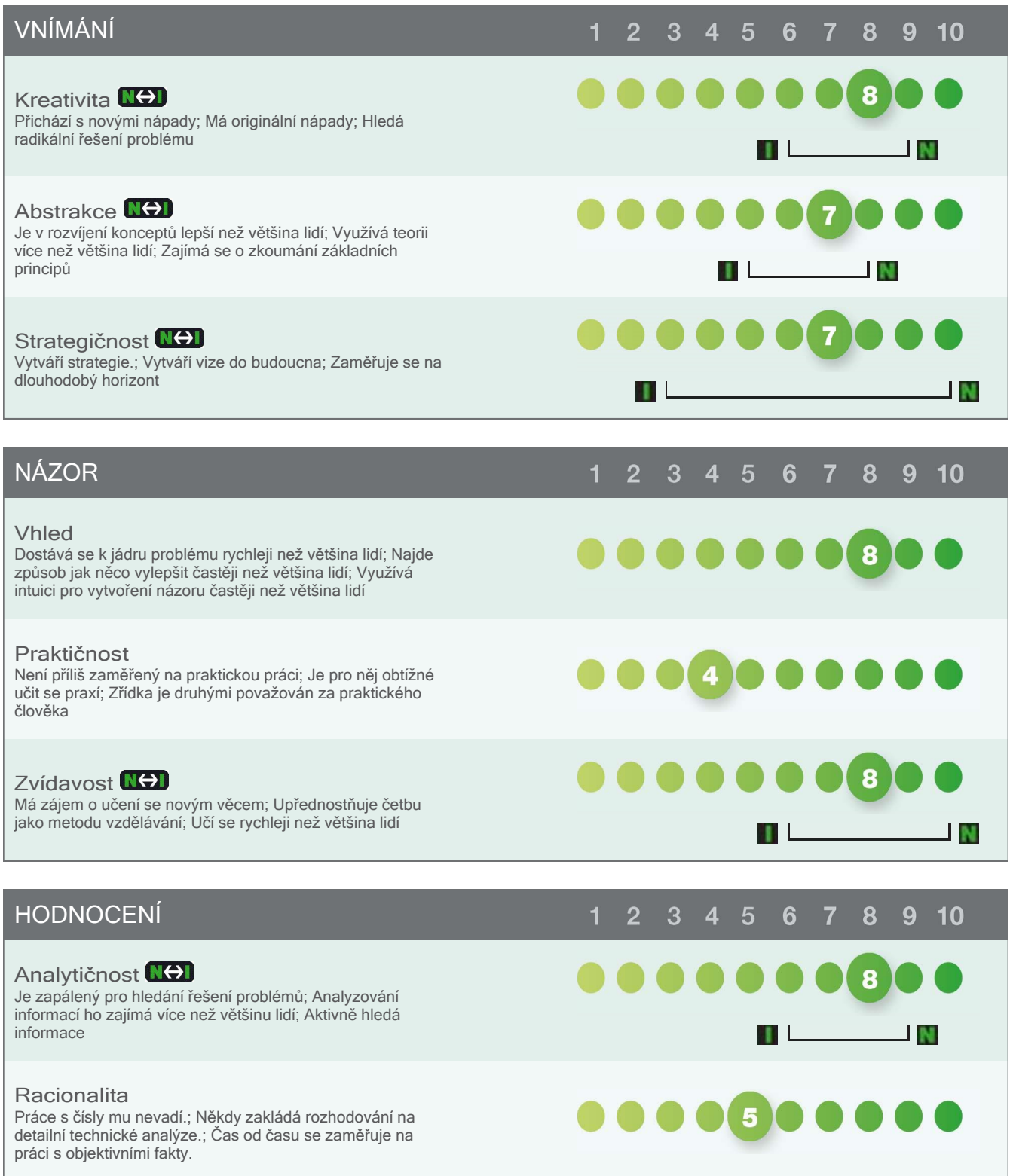
### REALIZACE

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<b>Zaměření na detail</b> <b>N↔I</b> Pracuje velmi pečlivě; Věnuje hodně pozornosti detailům v informacích; Rád pracuje v prostředí, kde jsou důležité detaily	●	●	●	●	●	●	●	●	9	●
<b>Orientace na výsledek</b> V náročných situacích je vytrvalý.; Je více orientovaný na cíl než většina lidí.; Snadno dosahuje výsledků.	●	●	●	●	●	●	7	●	●	●
<b>Vnímání pravidel</b> V organizaci, kde je hodně byrokracie a pravidel, pracuje méně rád než většina lidí; Dodržuje pravidla a předpisy méně než většina lidí; Je považován za člověka, který si je vědom pravidel méně než většina lidí	●	●	3	●	●	●	●	●	●	●

## Přehled dimenzí dotazníku Bridge - Přístup



## Přehled dimenzí dotazníku Bridge - Inspirace



## Bridge Typ

Bridge typologie je založena na teorii osobnosti švýcarského psychiatra Carla Junga. Tato teorie se zabývá běžnými rozdíly mezi duševně zdravými lidmi. Jung došel k závěru, že lidé mají přirozené preference k určitým způsobům chování. Jeho teorie je známá jako "teorie typů" a popisuje 16 typů osobnosti. Osobnostní typy v dotazníku Bridge poskytují přehled těchto typů. V této zprávě najdete krátký popis respondentova Bridge Typu. Pro podrobnější popis typu můžete využít Zprávu o typu osobnosti dotazníku Bridge a vyžádat si interpretační sezení s konzultantem specializovaným na Bridge typologii.



ISTJ  
Realista



ISFJ  
Pečovatel



INFJ  
Poradce



INTJ  
Učenec



ISTP  
Řešitel



ISFP  
Usmířovač



INFP  
Idealista



INTP  
Stratég



ESTP  
Vykonavatel



ESFP  
Bonviván



ENFP  
Vizionář



ENTP  
Inovátor



ESTJ  
Rozhodce  
a organizátor



ESFJ  
Poskytovatel  
služeb



ENFJ  
Kouč



ENTJ  
Vůdce

## Osobnostní typ respondenta Guy Levy: Idealista

Mají ideály a řídí se vlastními pravidly a hodnotami. Jsou loajální lidem, kteří jsou pro ně důležití. V každodenní práci aktivně hledají cíl a význam toho, co dělají. Snaží se porozumět kolegům a dalším lidem a pomoci jim se rozvíjet, pokud je to třeba. Vůči druhým jsou tolerantní a flexibilní, pokud nedojde ke konfliktu s jejich ideály, normami a hodnotami. Často jsou zvědaví a kreativní.

### Komunikace

Chtějí vytvářet harmonii a spolupráci prostřednictvím toho, že naslouchají, a tam, kde je to třeba, reagují na pocity druhých. Zaměřují se na komunikaci všeobecně a soustředí se na širší celek. Vztahy jsou po ně důležité a někdy jim mohou věnovat až příliš mnoho pozornosti.

### Řízení

Zajišťují strukturu, která umožňuje všem členům týmu, aby řešili problémy samostatně. Mají jasnou dlouhodobou vizi, která zahrnuje spoustu standardů a ideálů. Nejsou pohotová ve sdělování kritiky členům týmu a nesoustředí se příliš na plnění termínů a přesné dodržování časového rozvrhu. Každého člena týmu považují za jedinečného a cení si jeho příspěvku do týmu. Svůj styl řízení mohou zlepšit tak, že budou poskytovat více korektivní zpětné vazby a budou se zaměstnanci otevřeně hovořit o tom, jak zlepšovat jejich pracovní výkon.

### Zvládání konfliktů

Konflikty řeší tak, že ve skupině hledají dohodu, aby tak dosáhli řešení, které bude vyhovovat všem. Při hledání řešení budou poměrně perfekcionista, což může celý proces zdržet. Nemají rádi kolegy, kteří příliš silně obhajují své stanovisko. Ve zvládání konfliktů se mohou zlepšit přijetím skutečnosti, že dokonalé řešení někdy neexistuje, a že někdy je lepší se rozhodnout pro reálné uskutečnitelné řešení.









### Stres

Ve stresových situacích své kolegy ani jiné lidi nesoudí a mají pro ně porozumění a trpělivost. Snaží se do takových chvil vnášet přátelský humor a snižovat tak napětí. Ve stresu zůstávají věrni svým ideálům a pokud jsou tyto ohroženy, bude jejich přístup méně zúčastněný. Nemají rádi narušování svého osobního a emočního prostoru. Ve zvládání stresu se mohou zlepšit tím, že budou více flexibilní v loajalitě k druhým lidem a někdy ze svých ideálů trochu sleví.



## Bridge Kompetenční profil

Toto je přehled potenciálu respondenta Guy Levy v osmi kompetencích nejčastěji využívaných ve firmách i vzdělávacích institucích pro určení potenciálu a výkonu.

COMPETENCY	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	COMPETENCE
<b>Podpora druhých</b> (Spolupráce, Pomoc druhým, Ohledupnost, Koučování)		Velmi vysoká
<b>Budování a udržování vztahů</b> (Networking, Společnost, Sociální smělost, Ohledupnost)		Velmi vysoká
<b>Zaměření na komunikaci</b> (Networking, Společnost, Otevřenost zpětné vazbě, Přesvědčivost)		Vysoká
<b>Řízení a vedení</b> (Rozhodnost, Vedení, Koučování, Sociální smělost)		Vysoká
<b>Inovativnost</b> (Kreativita, Orientace na změnu, Iniciativa)		Vysoká
<b>Zvládání změn</b> (Pozitivní přístup, Orientace na změnu, Otevřenost zpětné vazbě)		Nad průměrem
<b>Dosahování cílů</b> (Orientace na výsledek, Orientace na kariéru, Iniciativa)		Nad průměrem
<b>Inspirování druhých</b> (Přesvědčivost, Sociální smělost, Vedení)		Nad průměrem