

# **BOCHUMSKÝ OSOBNOSTNÍ INVENTÁŘ /BIP/**

**Linda Hametová**

---

Článek vyšel v pozměněné podobě též v časopise Psychologie v ekonomické praxi 39, 2004, 3-4, s. 161-170.

Palčivý nedostatek vhodných personálně psychologických metod v našich zemích otevírá široké pole působnosti v této oblasti, ať již ve smyslu konstrukce metod nových, tak (a to především) užívání metod sestrojených v zahraničí. Článek představuje poměrně mladou metodu BIP sestrojenou v sousedním Německu právě pro užití v personálně psychologické oblasti. Ve stati přistupujeme k metodě BIP jednak v rovině strukturové, dále z pohledu charakteristik jednotlivých škál, jejichž složení a prokreslení je voleno právě na základě potřeb personální psychologie. Zahrnuta je i problematika překladu některých vybraných pojmů. Vzhledem k obsažnosti představované metody zamýšlíme pokračování informací k ní v navazující stati.

## **I. ÚVOD**

Současný trend evropského podnikání a života, kam se chceme zařadit jako plnohodnotný účastník (Potůček a kol, 2003; Potůček a kol., 2001), a kam bude Česká republika od 1.května 2004 formálně patřit jako rovnocenný partner, klade velký důraz na konkurenceschopnost v rámci globálního trhu (Beynon, Dunkerley, 2000), trhu ovlivňovaného americkými snahami o dominanci a pociťujícího strmý vzestup hospodářské síly a celkového vlivu – včetně oboru psychologie – asijsko-tichomořské oblasti v čele s Čínou, vlivu, který nelze zanedbat. Pro nás podstatnou příznivou skutečností jsou nově pojaté ekonomické teorie vyzdvihující jako nejpodstatnější element konkurenceschopnosti a tolik žádané produktivity právě lidské zdroje, což je přístup obzvláště v našich zeních v mnoha ohledech zcela nový a nemá v české republice dostatečně kvalitní základ, i když úsilí zde probíhá (Uhlář, Hermochová, Lukeš, 1999; Uhlář, Lukeš, Hermochová, 2000).

## **II. GLOBALIZACE, EVROPSKÁ INTEGRACE A ČESKÁ REPUBLIKA**

Československo jako celek náleželo před 2.světovou válkou k středně rozvinutým evropským zemím; při pohledu historické kontinuity České republiky na výsek zahrnující

Čechy, Moravu a Slezsko spadal tento ve zmiňovaném období mezi patnáct, možná deset nejrozvinutějších zemí světa. Po 2.světové válce bylo po krátkém období určeno hospodářské dění vládnoucím komunistickým systémem s potřebami Sovětského svazu. Čísla popisující hospodářskou produktivitu v komunistickém Československu sice budila dojem, že hospodářství rostlo rychle, ale je známo, že využití surovin a lidských zdrojů bylo a dosud částečně je velice neracionální. V současnosti můžeme i vzhledem ke globalizaci a svému umístění v srdci Evropy i v personalistice očekávat požadavky na akceptování stylů práce ekonomicky mocnějších často interkulturních organizací. Pracovní migrace v rámci Evropy nebude neobvyklostí.

### **III. PERSONÁLNĚ PSYCHOLOGICKÉ METODY JAKO OPTIMALIZACE LIDSKÉHO KAPITÁLU**

Lidský kapitál dnes do ekonomiky vstupuje jako jeden z nejvýznamnějších výrobních faktorů a je považován za kapitál nejcennější, ovšem za předpokladu, že se jedná o pracovníky kvalifikované, co možná nejlépe splňující pracovní požadavky a podávající požadovaný pracovní výkon. Takový lidský kapitál má pak šanci přilákat nové technologie a kapitál finanční, a to nejen v rámci organizace, ale celého státu. Práce s lidským kapitálem v naší republice zatím naráží na mnohá úskalí, jedním z nich je právě deficit vhodných personálně psychologických metod. S ohledem na možnosti v rámci naší republiky se nabízí snazší, efektivnější cesta k řešení prostřednictvím inspirativního užívání metod zahraničních, což je fáze nutná k následujícímu kroku samostatné inovace potřebných faktorů, která, doufejme, bude záhy následovat. Riziko přejímání cizojazyčných metod (konkrétně od sousedních zemí jako je Německo, Rakousko) přestává být díky historickým souvislostem tak výrazné, právě naopak lze v tomto světle najít celou řadu potřebných inspirujících momentů, které nám mohou v mnohém ulehčit další postupy. Sílicí postavení nadnárodních společností přináší trend multikulturní spolupráce, je zřetelné propojování ekonomik v rámci Evropy; konkurenceschopnost pracovníka se rozšiřuje z úrovně lokální na úroveň globální. V tomto smyslu je přejímání cizojazyčných metod z kultur nám známých velkou výhodou. Podstatným rizikem – a to je třeba zdůraznit – nikoli absurdně zůstává ona kulturní odlišnost, kterou nelze chápat pouze v pojmech tady a teď, ale je nutné ji rozšířit na historické souvislosti, které i

přes naše urputné snahy o jejich překonání stále tvoří těžiště uvažování, smýšlení, chování, hodnot, životního stylu toho kterého národa (Kastner, 2002).

#### **IV. OSOBNOST PRACOVNÍKA**

V personální psychologii a psychologii práce se na osobnost nahlíží z hlediska psychické regulace pracovních činností a systémových důsledků jejich mnohaúrovňové integrace; soustřeďuje se na praktické užití výzkumných výsledků v pracovní činnosti a vztahy této činnosti k psychickým vlastnostem, stavům a procesům, které jednak činnost umožňují a na druhé straně jsou prací utvářeny a modifikovány (Štikar, Hoskovec, 1996; Štikar, Hoskovec, 2000; Weiner, 2002). Psychologická problematika osobnosti pracovníka z hlediska stanovení a následného rozboru těch vlastností osobnosti, které jsou přímo přítomné při pracovních aktivitách, které se zdají být v té které pracovní oblasti jako podstatné pro kvalitní provedení práce je velmi rozsáhlá a stále se dochází k novým poznatkům. Nejnovější studie o faktorech osobnosti podstatných pro pracovní zařazení se zabírají těmito tématy: kognitivní schopnosti, psychické a psychomotorické schopnosti, svědomitost, emoční stabilita (neuroticismus), sociální chování, motivace, sebevědomí, testy znalosti práce, atp. (Dowling, 1994; Anderson, 2001, Handbook of Psychology, Vol .12, 2003; Robertson, 2001). Andersonova formulace: More than 'G' + 'C' = 'P' (osobnost je více než jen součtem obecné inteligence a svědomitosti) je inspirována řadou nejnovějších pohledů na osobnostní faktory podstatné pro provedení práce. Německá sekce personální psychologie, která je mateřskou oblastí vzniku metody BIP pohlíží na oblast vývoje osobnostních testů pro poradenství v těchto rovinách, které byly rovněž inspirací pro tvorbu metody BIP.

- Trendové směry ve Spojených státech amerických.
- Metaanalytické poznatky a validita testů osobnosti.
- Sílicí přijatelnost pětifaktorového modelu osobnosti.
- Inkrementová validita osobnostních testů.
- Vývoj a ustanovení pracovně vztažných procesů.

(Hossiep, Paschen, 1998)

## V. BIP – DAS BOCHUMER INVENTAR ZUR BERUFSBEZOGENEN

### PERSÖNLICHKEITSBESCHREIBUNG

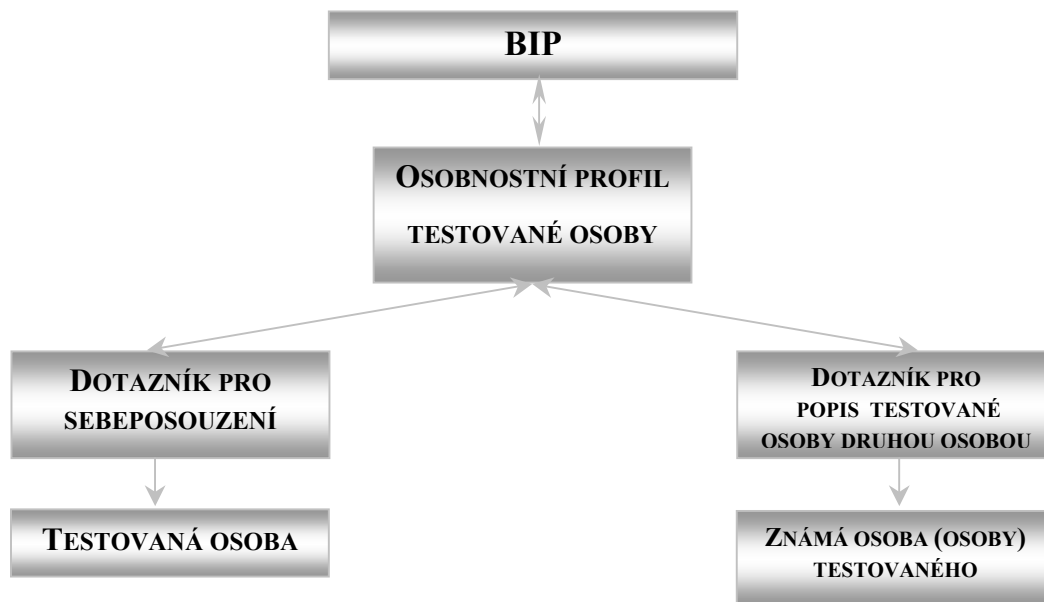
Metoda BIP (Hossiep, Paschen, 1998) se u nás objevuje vůbec poprvé výzkumně (Hametová, 2003) i komerčně (Hoskovcová, Vybíralová, 2003) a není pro ni zatím ustanoven a zaveden český termín. Proto pro nás jednou z prvních skutečností, kterou bylo nutno zvážit, byl návrh českého názvu. Originální název testu zní *das Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitbeschreibung* resp. **BIP**. Český doslovný překlad pak je: Bochumský inventář k pracovní vztaženému popisu osobnosti. Nám se zdá poněkud krkolomný, avšak pro přijatelnější pojmenování je nutno zvážit charakter testu.

V první řadě je podstatné, že BIP je metoda určená pro pracovní oblast, což by měl název v každém případě obsahovat. Dále se zamýšlíme nad užitím pojmu inventář či dotazník. Je možnost nazývat BIP Bochumským osobnostním dotazníkem pro užití v pracovní oblasti, ale je zde riziko zjednodušení principu testu: BIP je metoda skládající se ze dvou částí: první, stěžejní částí je osobnostní dotazník, druhou, doplňující, ale podle nás nezanedbatelnou částí je výpověď druhé osoby o osobě testované. Zmíněný název by, zdá se, opomíjel jednu část metody, proto k němu netíhneme.

Jinou možností je název: Bochumský osobnostní *inventář* pro užití v pracovní oblasti, tím bychom rovněž kopírovali originální německý název. Ani zde není pojmenování inventář jednoznačné, protože tento pojem u nás, resp. v češtině, nebývá běžně používán. Zde by se pojem inventář mohl přeneseně chápat jako soupis, popis osobnostních faktorů náležejících testované osobě. Při použití termínu se opíráme o anglický často užívaný termín Inventory a o německý termín das Inventar. Termín se zdá být oproti názvu dotazník méně omezující a zároveň výstižnější, a proto se přikláníme k názvu **Bochumský osobnostní inventář pro užití v pracovní oblasti**. Pro snadnější orientaci čtenáře i s ohledem na možné změny v názvu a rovněž z důvodu, že zkratka BIP je snadno vyslovitelná i foneticky znělá, užíváme i nadále německou zkratku BIP.

Pro přehlednější jsme graficky znázornili strukturu námi sledovaného nástroje následujícím způsobem (viz schéma č.1). Ze schématu vyplývá, že metoda při svém plném užití nespočívá jen na sebeposouzení subjektu, ale snaží se o kombinaci introspekce (dotazník pro sebeposouzení) a extrospekce (dotazník pro popis testované osoby druhou osobou).

Schéma č.1: Struktura BIPu



### V.1. HISTORIE VZNIKU BIPU

BIP je metoda vyvinutá deduktivní strategií přímo jako psychologický nástroj pro oblast personální psychologie. Dotazník BIP byl vytvořen německými psychology Rüdrigerem Hossiepem a Michaelem Paschenem ve spolupráci s Univerzitou v Bochumi a je používán celou řadou významných německých i rakouských podniků. Impulsem pro sestrojení metody byla renesance v pohledu na osobnost v ekonomickém kontextu hlavně v americké odborné literatuře. Sledování této tematiky vyvolalo v německy hovořících oblastech řadu odborných článků, které se staly hodnotným základem pro sestrojení nové metody. I německy mluvící oblasti si uvědomily palčivý nedostatek použitelných osobnostních testů pro pracovní oblast.

Při tvorbě testu se vycházelo ze změněných pohledů na pracovní činnost. Dnešním trendem je „dotazování na osobnost“ a na odborné kompetence. Tvůrci testu se novou metodou snaží vyplnit propast mezi nároky a skutečným stavem personální psychologie s ohledem na klíčovou tezi: osobnost zaměstnance je nejpodstatnějším faktorem úspěchu podniku.

Cílem nové metody BIP je standardizované uchopení osobnostního profilu kandidáta s ohledem na relevantní popsané oblasti pracovního života.

BIP je třeba chápat jako doplňkový informativní pramen v rámci celého systému práce s lidskými zdroji v organizaci, nikoli jako základ pro podstatná personální rozhodování.

## **V.2. POUŽITÍ BIPU**

BIP je možné zadat skupinově i individuálně, testované osoby by měly být starší 20 let a je možné jej používat v těchto oblastech práce s lidmi v podniku: výběr nových pracovníků, umístování pracovníků, trénování, koučing, poradenství. Sami autoři testu upozorňují, že pouze výsledky BIPu není vhodné používat jako diagnostickou informaci.

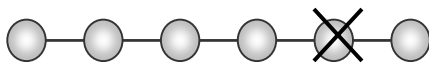
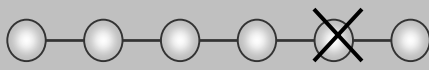
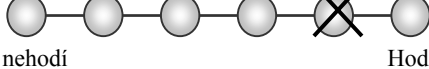
## **V.3. STRUKTURA BIPU**

Bochumský osobnostní inventář se sestává z osobnostního dotazníku a dotazníku pro popis testované osoby druhou osobou (osobami) (viz obrázek č.1). Pro přesnější obrázek o testované osobě autoři doporučují skloubit výsledky obou dotazníků. Nyní uvedeme podrobnější popis obou částí.

### **V.3.1. OSOBNOSTNÍ DOTAZNÍK**

Část osobnostní dotazník (*Persönlichkeitstest*) obsahuje 210 výpovědí, které se týkají chování a zvyklostí osobnosti a vystihují 14 výše zmíněných osobnostních rozměrů. Proband vyjadřuje na šestimístné stupnici míru souhlasu respektive nesouhlasu s tvrzením. Zvolený bod označí křížkem (viz schéma č. 2). Volba šestimístné stupnice vylučuje neutrální odpověď – nemá středový bod.

Schéma č.2

<p><b>155.</b> V podstatě беру život s lehkostí</p>	 <p>Vůbec se nehodí <span style="float: right;">Hodí se přesně</span></p>
<p><b>156.</b> Mám-li spoustu práce, působím podrážděně</p>	 <p>Vůbec se nehodí <span style="float: right;">Hodí se přesně</span></p>
<p><b>157.</b> Někdy se cítím tak trapně, že bych se studem nejraději propadl do země</p>	 <p>Vůbec se nehodí <span style="float: right;">Hodí se přesně</span></p>

Toto schéma (č. 2) je příkladem, jak vypadají otázky v záznamovém archu. Osobnostní dotazník neodděluje dotazník a záznamový arch na samostatné papíry, ale testovaná osoba obdrží 16 svázaných listů, které obsahují jak teze, tak pole pro zaznamenání. Upozorňujeme na záměrně zvolené střídavé barevné odlišení na pozadí otázek, aby testovanou osobou nedošlo k přehlédnutí a nepřesnému zápisu.

Vyplňování dotazníku není nijak časově omezeno, přesto je doba, kterou dotazovaná osoba potřebuje k vyplnění, zajímavou doplňující informací k celkovému obrazu o testované osobě. Průměrně trvá vyplnění testu cca 45 minut.

### V.3.1.1. ÚVAHY K JAZYKOVÉMU PŘEKLADU OSOBNOSTNÍHO DOTAZNÍKU

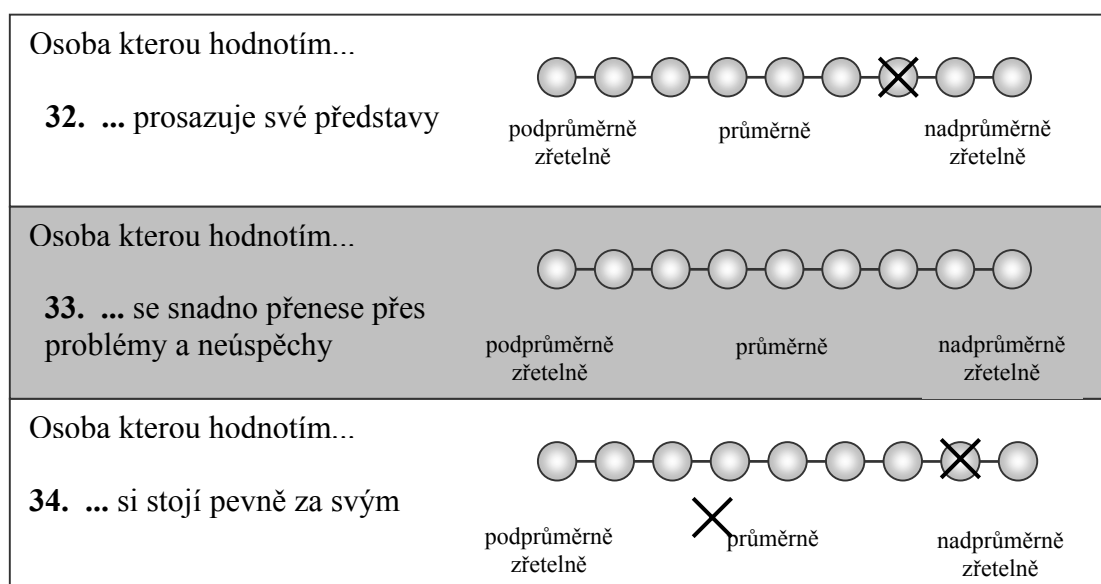
Jedna z nejpodstatnějších prací při přebírání osobnostního testu z jiného jazyka je správný překlad položek, otázek (zde výpovědí) testu. Je třeba zvažovat, jaký osobnostní prvek má otázka sytit (k čemu se má psychologicky vzato vztahovat) a je bezpodmínečně nutné znát dobře daný cizí jazyk. V našem případě jsme překlad konzultovali jednak s rodilými mluvčími, abychom si u sporných výpovědí ověřili, zda je chápeme správně a popřípadě zjistili, jestli nemá dané slovní spojení v němčině ještě významově jiný smysl, a jednak s odborníky na německý jazyk. Na konkrétní formulaci otázek jsme pracovali opravdu pečlivě. I přesto je možné, že pro důkladnější překlad bude navrhováno užití sémantického diferenciálu.

### V.3.2. DOTAZNÍK PRO POPIS DRUHOU OSOBOU

Dotazník pro popis druhou osobou (*Fremdbild anderer Personen*) je doplňující částí osobnostního dotazníku. My jsme bohužel neměli možnost s ním pracovat, proto uvádíme pouze stěžejní informace převzaté od autorů. Tato část BIPu je doplňková a k jejímu užití je třeba nastudovat samostatný manuál. Zadává se těm osobám, které dobře znají testovanou

osobu ať už v pracovním nebo v osobním vztahu. Znamá osoba hodnotí testovanou osobu ve 42 výpovědích na 9 místné stupnici – formou míry přiléhavosti tvrzení s ohledem na zřetelnost projevu dané charakteristiky u testované osoby (viz schéma č. 3).

Schéma č.3



Autoři důrazně upozorňují na pomocnou funkci tohoto nástroje a omezují jeho užití pro tyto účely:

- assesement Centra
- dlouhodobější týmová práce
- systematická zpětná vazba spolupracovníků a podřízených
- stále probíhající vývoj BIPu.

Dotazník pro popis druhou osobou je stále ve vývoji a autoři vítají jakoukoli připomínku k jeho konstrukci a doufají, že se jeho definitivní podobou završí použitelnost nového nástroje BIP.

#### V.4. VYHODNOCOVÁNÍ BIPU

Vyhodnocení jak osobnostního dotazníku, tak dotazníku popisu jinou osobou je možné jednak počítačově a jednak za pomoci šablony. My jsme se setkali pouze s vyhodnocením osobnostního dotazníku, a to s formou vyhodnocení za pomoci vyhodnocovací šablony.

Vyhodnocovací šablona je průhledná folie, která se musí přesně přiložit k záznamovému archu. Vzhled šablony je totožný se vzhledem záznamového archu s tím rozdílem, že stupnice na šabloně jsou barevně a zkratkou označeny podle škály, ke které se vztahují a navíc jsou body na stupnici označeny číselnou hodnotou. Ta hodnota, která byla zvolena testovanou osobou se zanesse do vyhodnocovacího listu. Vyhodnocovací list pro sebeposouzení obsahuje tabulku se sloupcem pro každou ze 14 škál. Hodnoty pro každou škálu se zde sečtou a takto získaný hrubý skóre se za pomoci testových norem převede na 9 nebo 10 bodové škálování. Výsledkem je profilový list testované osoby.

Vyhodnocení popisu testované osoby druhou osobou je postaveno na stejném principu, my jsme s ním zatím neměli příležitost pracovat..

#### V.5. VĚROHODNOST VÝPOVĚDI TESTOVANÉ OSOBY

BIP neobsahuje položku zachycující míru věrohodnosti výpovědi testované osoby tzv. lži skóre, ale podle našich zkušeností lze míru pravdivosti tvrzení usoudit na základě vyhodnocovacího listu: pro každou škálu je určen samostatný sloupec, je tedy přehledné, jaké hodnoty testovaná osoba volila. V případě velkého rozptylu čísel pro jednu škálu si dovoluujeme předpokládat nekonzistentnost chování dané osoby, potažmo na předstírané nebo smyšlené chování. U šestibodové stupnice se normální rozptyl pohybuje +/- 1 bod, větší odchylka signalizuje neobvyklost. Podle našich zkušeností se podobný jev objevuje:

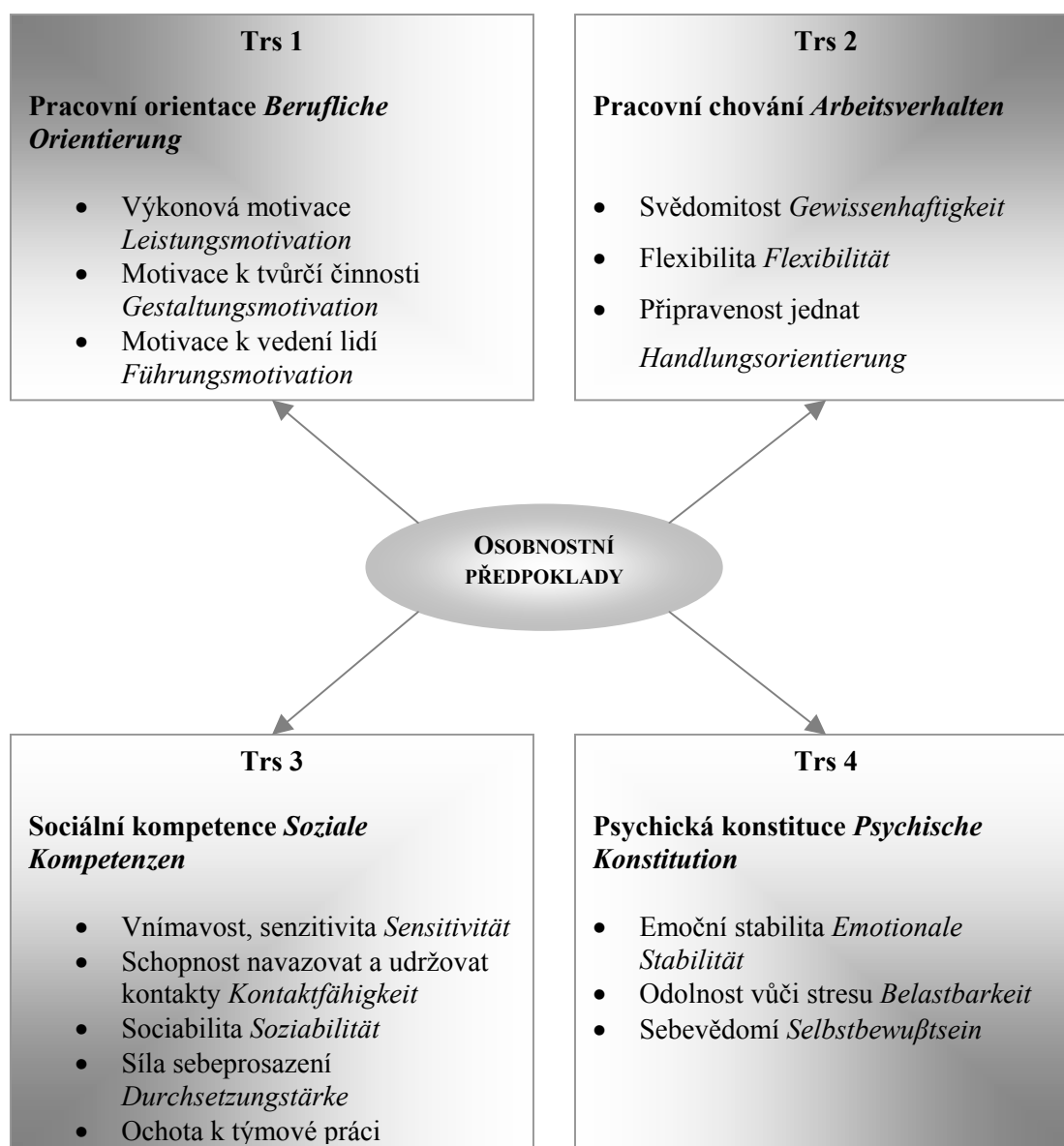
- u osob s odmítavým postojem vůči této metodě (či psychologickým metodám vůbec) – osoby nejsou nijak motivovány odpovídat pravdivě, naopak se často ještě snaží práci psychologovi „ztížit“, dělají ze sebe někoho jiného,
- u osob emočně nestabilních – u nich je rozptyl zvolených hodnot veliký u všech škál; emoční nestabilita se objeví i v testu, a to vysokým skórováním u škály emoční stability,

- u osob, které mají z jakéhokoli důvodu potřebu „obelstít“ test a vydávat se za někoho jiného, zahrát roli, na kterou nejsou zvyklí, například takovou, kterou považují pro danou situaci za nejvhodnější (časté u těch uchazečů o pracovní místo, kteří jsou v takové životní situaci, že jsou ochotni přijmout jakoukoli nabídku).

## **VI. ŠKÁLY, TRSY A DIMENZE BIPU**

BIP obsahuje 14 škál, které podle mínění autorů vystihují ty složky osobnosti, které jsou podstatné pro pracovní oblast. Škály BIPu jsou definovány unipolárně, čímž se odlišují například od 16PF a jsou tematicky seskupeny do 4 dimenzí – trsů, kterých si postupně podrobněji povšimneme.

Schéma č. 4



Ve schématu záměrně uvádíme pro konkrétnější představu čtenáře i původní termíny.

## VI.1. PROBLEMATIKA JAZYKOVÉHO PŘEKLADU NĚKTERÝCH ŠKÁL

U oblasti škál a trsů jsme se zaměřili na ty názvy, které by mohly být problematické z hlediska překladu; vysvětlíme, který překlad se nám zdál nejvhodnější, a kde bude nutné, upozorníme na případná rizika, která s sebou navržený překlad může nést. Při překladech škál vycházíme automaticky i z jejich obsahů a charakteristik, se kterými čtenáře obeznámíme v následujících kapitolách. Zmiňujeme pouze problematické termíny.

**Leistungsmotivation** – složenina slov *die Leistung* – výkon a *die Motivation* – motivace nabízí překlad výkonová motivace nebo motivace k výkonu, oba názvy se nám zdají vhodné, plně vystihují nejen německý název, ale i obsah škály. Z obou názvů se vzhledem k formě přikláníme k „výkonové motivaci“.

**Gestaltungsmotivation** – tento název je jedním z nejproblematictějších z celého BIPu. Již samo slovo *Gestalt* je pro psychologii celá desetiletí překladatelským oříškem. Doslovný překlad slova *Gestalt* znamená: postava, tvar, podoba. Jeho odvozeniny a složeniny se překládají kupříkladu jako: tvořit, utvářet, ztvárnit, tvoření, (*Gestaltung*) utváření, tvárnost, podoba atp. (Müller, 1993), tedy významově blíže k činnostní změně, vylepšení, novému procesu, stavu. Pro celistvější uchopení významu odkazujeme čtenáře na prameny o Gestaltismu a Neogestaltismu jako významném psychologickém směru 20. století. Zde upozorníme pouze na Bühlerův pojem „vědomí mezi vztahy“, Selzovu „anticipační tendenci“, Ehrenfelsovy „tvarové kvality“, Lewinovu „teorii pole“ a Heiderovu „tendenci k vytváření dobrého tvaru“ (Hoskovec, Nakonečný, Sedláková, 1996). Tyto teorie a překladatelské návrhy nás směřují k chápání *Gestaltungsmotivation* jako motivaci vidět věci nejen v jejich skutečné podobě, ale vnímat i jejich souvislost s okolím, možnosti zlepšení, nenechat se ukolébat stávající situací; být motivován tvořit dobrý tvar. Navrhujeme překlad názvu jako: motivace k tvůrčí činnosti.

Kdybychom použili doslovnějšího překladu motivace k tvoření, domníváme se, že bychom tím opomenuli činnostní složku, která je právě v tomto testu zdůrazněna. Níže uvádíme výchozí teorie pro konstrukci jednotlivých škál BIPu, kde píšeme, že škála *Gestaltungsmotivation* vychází z koncepce McClellanda a vyjadřuje připravenost podněcovat (inspirovat) k činům. Znamená to, že osoba s touto vlastností se nespokojí s daným stavem, nepozoruje jej pouze sama, ona předkládá své dojmy ostatním, které se tím snaží inspirovat k podobnému vnímání situace a smýšlení o ní a případné následné činnosti.

**Handlungsorientierung** – *die Handlung* znamená děj, obchod, čin, skutek; *Die Orientierung* pak orientaci, vyznání se, obeznámení (Müller, 1993). Doslovné dodržení nabízených významů by nás mohlo svést na nesprávnou cestu. Samotný překlad „orientace na jednání“ podle nás nevyvolá ve čtenáři příslušnou asociaci, která by jej měla navést do oblasti chutě k činnosti, chopení se úkolu, aktivaci organismu začít zadaný úkol vykonávat. Proto jsme se přidrželi názvu jen zevrubně a nazvali škálu hlavně podle její charakteristiky a užili jsme tedy volnějšího překladu „připravenost jednat“.

**Die Sensitivität** – citlivost, senzitivita (Müller, 1993). Navrhujeme užít ještě doplňujícího slova vnímavost, kterým chceme vyjádřit, že daná osoba je schopna rovněž interpretace chování, které vycítila. Poukazujeme tak na nemalý rozdíl mezi vnímavostí a citlivostí: vnímavost chápeme na úrovni příjmu a zaznamenání vnějšího či vnitřního podnětu, citlivost pak jako schopnost vysledovat, zaznamenat a pocítit nejjemnější detaily, i takové, které se nás nemusí bezprostředně týkat. *Sensitivität* překládáme jako „citlivost, vnímavost“.

**Die Kontaktfähigkeit** – *der Kontakt* = dotyk, styk; *die Fähigkeit* = schopnost (Müller, 1993). Obsah škály nám říká, že nejde pouze o schopnost být v kontaktu, ale schopnost kontakty navazovat a udržovat – tedy jistou vytrvalost a stálost ve styku s lidmi. Proto volíme snad delší, ale podle nás výstižný název: „schopnost navazovat a udržovat kontakty“.

Zde si dovolíme malou vsuvku, která se týká prohození pořadí škál: Soz a Ko oproti originálnímu znění. Ke kroku jsme se rozhodli z praktického důvodu: při vyhodnocování testu za pomoci šablon se testovanou osobou zakroužkované hodnoty převádí na číselné hodnoty, které se zapisují do záznamového archu tak, jak jdou otázky za sebou. Zapisovací pole pro škály v záznamovém archu jsou řazena tak, že kopírují přesně sled otázek v testu. Pouze u škál Soz a Ko se nejprve zapisovala škála Ko, a tím se přeskakovalo jedno pole (pro škálu Soz), ke kterému se zapisovatel vrátil hned v zápětí s údajem právě pro Soz. Pověšili jsme si, že často docházelo k chybnému zápisu a prohození hodnot, proto jsme pozměnili vzhled záznamového archu a pořadí škál, abychom těmto nedopatřením zabránili. Touto úpravou jsme nijak nenarušili seskupení škál do trsů. V celé naší práci již používáme této pozměněné varianty.

**Die Durchsetzungstärke** – *die Durchsetzung* znamená prosazení, uplatnění (návrh), *die Stärke* = síla, intenzita, tloušťka (Müller, 1993). I přesto, že se v názvu neobjevuje slovo *sebe*, považujeme za vhodné jej do názvu zahrnout, abychom tak vystihli obsah škály, která naznačuje, že takový člověk nemá potřebu prosazovat celkově prospěšné nebo cizí názory, ale podstatný je on sám a jeho potřeby, touhy a představy. Navrhujeme překlad: „síla sebeprosazení“.

**Die Teamorientierung** – Doslovný překlad, který by zněl orientace na tým by postrádal pracovní nádech ukrytý v této škále. Navrženým názvem respektujeme preferenci osoby a její schopnost provádět práci v součinnosti s ostatními. Navrhujeme užití pojmu: „ochota k týmové práci“, domníváme se, že pojem *ochota* v sobě zahrnuje zaměřenost, případné upřednostnění a rovněž pozitivní či negativní postoj.

## ZÁVĚR

V této stati bylo naším cílem poskytnout čtenářům úvodní informace týkající se charakteru metody BIP, její struktury a otázek možného překladu. Uvedli jsme členění metody na dva stěžejní styly zjišťování informací o testované osobě: konkr. osobnostní dotazník a dotazník pro posouzení druhou osobou. Rovněž jsme popsali strukturu metody a představili tak zajímavé čtyřtrné pojetí seskupení těchto schopností, které jsou podle autorů Hossiepa a Paschena podstatné pro pracovní oblast a zmínili její podrobnější členění na jednotlivé škály; prozatím jsme se omezili na pouhé vyjmenování těchto škál. Podrobněji jsme se zaměřili na ty vybrané pojmy (český překlad názvu metody, překlady názvů škál), které se nám z uváděných důvodů zdály problematické.

V navazujících statích připravujeme podrobné překlady charakteristik jednotlivých škál a rovněž ryze hypotetické porovnání škál BIPu s faktory osobnostního dotazníku 16 PF. Na tyto informace se dále pokusíme navázat s empirickými daty získanými jak z šetření prováděných pouze metodou BIP, tak s daty, která jsme získali od testovaných osob aplikací metody BIP a osobnostního dotazníku 16 PF zároveň.

Pressing absence of convenient Personell method in our country open wilde field of sphere in this area, both in construction of new methods and using of methods constructed in countries where has personall management longer and reacher history. Article introduced relatively young method BIP constructed in Germany exactly as method for using in personell management. In article we describe method BIP in thees themes: structure, charackteristic of scale and we also try to involve problematic of acceptable translation of german original into czech language. Because of comperhensive of discribed method we plan continuation in establish essay.

Brenend Mangel an geeigenen wirtschaftbezogenen Persönlichkeitstest öffnet (nicht nur in Ländern der Mittel- und Ost- Europa) in diesem Bereich breite Wirksamkeit, entweder im Singe der Kostruktion den neuen Methoden, oder Benutzung den im Ausland gechafennen Methoden. Unser Artikel stellt verhältnsmässig junge Methode BIP die in Deutschland gerade als leistungsfähiger wirtschaftsbezogener Persönlichkeitstest errichten wurde vor. Im Artikel beschreiben wir die Methode im volgneden Teilen: Struktur, Charakteristik der Skalen und nicht in der letzten Reihe auch die Vorschläge der Übersetzung den ausgewählten Terminen auf tschechisch. In Anbetracht der gehalwoller vorgestellter Methode nehmen wir die Fortsetzung der Artikel in angebundenen Aufsätzen im Absicht.

## Literatura:

- Anderson, N., Born, M., Cunningham-Snell, N.: Handbook of Industrial, Work & Organizational Psychology, Vol. 1, Chapter 10. Sage Publications London, Thousand Oaks, New Delhi, 2001.
- Beynon J., Dunkerley D. (eds.): Globalization. The Reader. London, The Athlone Press, 2000.
- Dowling, P., Schuler, R., Welch, D.: Human Resources Management. Wadsworth Publishing Company, Belmont, 1994.
- Hametová, L.: Diplomová práce: Personálně psychologické nástroje optimalizace lidských zdrojů organizace; s důrazem na novou metodu BIP jako prostředek podpory produktivity organizace. UK FF Praha, 2003.
- Hossiep, R., Paschen, M.: Das Boschmer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung (BIP). Göttingen, Hogrefe-Verlag GmbH, 1998.
- Hoskovec J., Nakonečný M., Sedláková M.: Psychologie XX století. Karolinum, Praha 1996
- Kastner, R.T.: Tržní prostor střední Evropa. Barrister &Principal. 2002
- Müller, W.: Duden – Bedeutungswörterbuch. Mladá Fronta, 1993.
- Potůček, M. a kol.: Putování Českou budoucností. Praha, Gutenberg, 2003.
- Potůček, M. a kol.: Vize rozvoje České republiky do roku 2015. Praha, Gutenberg, 2001
- Robertson, I., Cooper, C.: Personnel Psychology and HRM. John Willey & sons, Ltd. 2001.
- Štikar, J., Rymeš, M., Riegel, K., Hoskovec, J.: Základy psychologie práce a organizace. Praha, Karolinum, 1996.
- Štikar J., Hoskovec J.: Ohlédnutí za vývojem české psychologie práce a organizace. Psychologie v ekonomické praxi, 35, 2000, č. 3-4, s. 103-112.
- Uhlář P., Hermochová S., Lukeš M.: Dotazník CPI-462 (jeho smysl a stručná charakteristika, část 1.). Psychologie v ekonomické praxi, 34, 1999, 3-4, s. 119-130.

Uhlář P., Lukeš M., Hermochová S.: Dotazník CPI-462 (jeho smysl a stručná charakteristika, část 2.). *Psychologie v ekonomické praxi*, 35, 2000, 3-4, s. 103-112.

Weiner I. (ed.): *The Handbook of Psychology*. Hoboken, J. Wiley & Sons, 2002.