

Raport z walidacji Kwestionariusza Diagnozy Kompetencji

Gdynia, 20 grudnia 2012

Spis treści

Cel raportu	3
Ocena pierwotnej wersji kwestionariusza	3
Założenia dotyczące narzędzia	5
Badane kompetencje i ich konstrukty teoretyczne	5
Założenia formalne	13
Metoda	14
Osoby badane	14
Materiały	17
Procedura	17
Wyniki	18
Analiza czynnikowa - eksploracja	18
Analiza rzetelności	23
Trafność	27
Analiza czynnikowa - weryfikacja	37
Standaryzacja	40
Sposób przeprowadzania badania	49
Sposób obliczania wyników	50
Spis literatury	52
Załącznik 1	53
Załącznik 2	56
Załącznik 3	59
Załącznik 4	60
Załącznik 5	65

Cel

Celem przedłożonego raportu jest opis działań zmierzających do oceny psychometrycznych właściwości narzędzia „Kwestionariusz Diagnozy Kompetencji”. W niniejszym opracowaniu zawarte będą informacje na temat:

- pierwotnego kształtu kwestionariusza i jego psychometrycznej oceny
- sposobu konstrukcji nowego narzędzia, uwzględniającego uwagi wyniesione z analiz pierwszej wersji kwestionariusza
- przeprowadzonych badań, których celem było określenie trafności i rzetelności przygotowanego narzędzia
- rzetelności poszczególnych podskal kwestionariusza
- trafności poszczególnych podskal kwestionariusza
- norm dla poszczególnych podskal kwestionariusza
- sposobu przeprowadzania badania z użyciem Kwestionariusza Diagnozy Kompetencji
- sposobu analizy i interpretacji uzyskanych wyników

Ocena pierwotnej wersji kwestionariusza

Opis narzędzia

Przedłożone narzędzie składało pierwotnie z 209 stwierdzeń i pytań, do których osoby badane miały się ustosunkować zaznaczając TAK, jeśli zdanie było prawdziwe, lub NIE, gdy było dla nich nieprawdziwie. Pytania i stwierdzenia dotyczyły następujących kompetencji:

- asertywność (pyt. 1-37)

- reagowanie na stres (pyt. 38-79)
- kreatywność (pyt. 80-100)
- inteligencja emocjonalna (pyt. 101-121)
- motywacja i obowiązkowość (pyt. 160-175)
- przedsiębiorczość (pyt. 176-209)

a także stwierdzeń, opisujących role grupowe (pyt. 122-159). Pierwsze badania walidacyjne przeprowadzono na 44 osobach.

Krytyczna analiza

Wśród pozycji kwestionariusza znajdują się zarówno pytania, jak i stwierdzenia, co może być mylące i potencjalnie utrudniać osobom badanym pracę z wypełnianiem kwestionariusza. Ważnym czynnikiem wpływającym na wyniki testu jest również trafność fasadowa (Brzeziński, 1999), dotycząca tego, jak test spostrzegają osoby badane. Narzędzia składające się z ponad 200 pozycji bywa nużące dla badanych, co w znaczącym stopniu wpływa na ich motywację do jego wypełniania i może zaburzyć uzyskane wyniki, zwłaszcza dokładność pomiaru.

Przeprowadzone na 44 studentach badanie jest zbyt małą próbą, aby móc zweryfikować trafność narzędzia pod względem jego struktury czynnikowej. Oznacza to, iż nie ma pewności, iż stworzone pozycje testowe faktycznie badają te kompetencje, które miały badać i na ile wszystkie one dotyczą danej kompetencji. Przyjmuje się, iż liczba pomiarów powinna być 3 razy większa niż liczba pozycji testu, aby móc przeprowadzić analizę czynnikową.

Aby potwierdzić trafność teoretyczną narzędzia, należałoby wykonać badanie korelacyjne, zestawiające wyniki uzyskane przez badanego w stworzonym teście na wymiarze np. asertywności i z wynikami innego narzędzia o którym

wiadomo, iż ową asertywność mierzy. Niemożliwe jest więc uzyskanie na podstawie przeprowadzonego badania jakiegokolwiek wiedzy o trafności stworzonego narzędzia.

Dodatkowo, nominalna skala odpowiedzi (tak/nie) utrudnia ukazanie całego spektrum różnorodności zachowań ludzkich, a udzielona na tej podstawie informacja zwrotna może mieć mniej prorozwojowy charakter. Dużo korzystniejszą z tego punktu widzenia jest skala ilościowa odpowiedzi, np. skala Likerta. Zastosowania nominalnej skali odpowiedzi utrudnia zweryfikowanie założenia o rzetelności przy pomocy jej najpopularniejszego współczynnika – alfy Cronbacha. Na ten moment niemożliwe było opiniowanie rzetelności stworzonego narzędzia.

Założenia dotyczące narzędzia

W wyniku wstępnych analiz rekomendowano dokonanie zmian w istniejącym narzędziu.

Badane kompetencje i ich konstrukty teoretyczne

Zdecydowano o pozostawieniu 6 kompetencji: asertywność, reagowanie na stres, kreatywność, rozumienie emocji, obowiązkowość oraz przedsiębiorczość. Ponieważ rola zespołowa jest zbiorem kompetencji (z więc stanowi zbiór nadrzędny) zdecydowano wnioskować o niej na podstawie konfiguracji powyższych cech, nie stosując odrębnych pytań. W wyniku analizy treściowej pozycji testowych wybrano od 7 do 10 najbardziej reprezentatywnych

stwierzeń dla każdej z podskal. Niektóre z nich przeformułowano w celu ujednolicenia treściowego pozycji.

Poniżej wskazano, jak rozumiano poszczególne kompetencje, a także jakie pytania weszły w skład walidowanego Kwestionariusza Diagnozy Kompetencji (zaprezentowany w Załączniku 1).

Asertywność

Oznacza umiejętność wyrażania własnego zdania, potrzeb, emocji i postaw bez naruszania praw i psychicznego terytorium innych osób. Wiąże się z umiejętnością odmawiania w sposób zarówno nieuległy, jak i nieagresywny (nieraniący innych). Asertywność oznacza umiejętność obrony własnych praw w sytuacjach społecznych, a także przyjmowania krytyki, ocen i pochwał.

W skład asertywności w Kwestionariuszu Diagnozy Kompetencji weszło 8 pozycji:

Zdarza mi się zrobić coś nierozsądnego lub nieodpowiedzialnego, aby zdobyć uznanie grupy.

Bez trudu odmawiam sprzedawcy, gdy oferuje mi produkt, którego nie potrzebuję.

Zazwyczaj dokonuję reklamacji towarów i usług, które są wadliwe lub nie spełniły moich oczekiwań.

Odmawiam spełnienia prośby o przysługę, gdy jej realizacja sprawia mi kłopot lub trudność.

Reaguję niepokojem i napięciem, gdy rozmówca ma odmienną ode mnie opinię na określony temat.

Zdarza mi się unikać wypowiadania swojego zdania, aby rozmówca nie nabrał o mnie niekorzystnego wyobrażenia.

Zazwyczaj bez problemu potrafię obronić własne, odmienne od innych zdanie.

Często rezygnuję ze swoich potrzeb i preferencji na korzyść interesów innej osoby.

Reagowanie na stres

Reagowanie na stres to indywidualny repertuar zachowań podejmowanych w sytuacjach trudnych i zagrażających. Zgodnie z koncepcją Endlera i Parkera (1990) zdecydowano zachowania te podzielić na 3 grupy: skoncentrowane na celu (Z1), skoncentrowane na emocjach i poszukujące wsparcia (Z2) oraz skoncentrowane na unikaniu problemu (Z3).

(Z1)

W trudnych sytuacjach skupiam się głównie na problemie i szukam jego rozwiązania.

Staram się dostrzegać pozytywne strony nawet trudnych sytuacji.

W sytuacjach trudnych lub stresujących skupiam się na tym, by działać i zrealizować cel.

Gdy wiem, że czeka mnie trudna sytuacja, planuję działania i obmyślam strategię.

(Z2)

Gdy napotykam problem poszukuję rady ze strony innych osób, jak sobie z tym poradzić.

Gdy znajduję się w stresującej sytuacji odczuwam lub wyrażam silne emocje

Szukam wsparcia i zrozumienia ze strony bliskich, gdy spotka mnie trudna sytuacja.

(Z3)

Gdy jestem w trudnej sytuacji rezygnuję z prób rozwiązania problemu i poddaję się.

Gdy stoi przede mną problem staram się o nim nie myśleć i zająć się czymś innym - oglądam film, objadam się, kładę się spać, idę na zakupy, piję alkohol itp.

W trudnych sytuacjach wyobrażam sobie, że problem nie dotyczy mnie i odcinam się od niego.

Kreatywność

Kreatywność to cecha odpowiedzialna za powstawanie wielu, różnorodnych i oryginalnych odpowiedzi czy rozwiązań danego problemu. Oznacza motywację do eksperymentowania i ciekawość poznawczą, łączy się z preferencją zadań wymagających niestandardowego podejścia i perspektywy. Może wiązać się z fantazjowaniem i wymyślaniem niezwykłych czy niekonwencjonalnych idei. Kreatywną osobę cechuje elastyczność w myśleniu i działaniu.

W Kwestionariuszu Diagnozy Kompetencji kreatywność reprezentowana jest przez 7 pozycji.

W czasie rozwiązywania problemu wyobrażam sobie niezwykle, nowatorskie lub dziwaczne rozwiązania

Rozwiązując problem zazwyczaj wymyślam więcej niż jeden sposób jego rozwiązania

Gdy obrana droga rozwiązania okazuje się być mało efektywna - szukam nowych strategii

Lubię niekonwencjonalne sposoby działania

Lubię pracować stosując sprawdzone wzorce i strategie działania

Lubię zajęcia wymagające ode mnie wymyślenia nowych rzeczy i rozwiązań

Lubię eksperymentować – sprawdzać nowe połączenia, rozwiązania.

Rozumienie emocji

Rozumienie emocji to zdolność rozpoznawania stanów emocjonalnych własnych oraz innych osób. Wiąże się z używaniem własnych emocji – np. wspomaganie myślenia za ich pomocą - i kierowaniem nimi. Rozumienie emocji oznacza też radzenie sobie ze stanami emocjonalnymi innych osób. W skład tej skali weszło 10 pozycji.

Uświadamiam sobie emocje i nastroje, których doświadczam.

Zazwyczaj potrafię nazwać odczuwane przez siebie stany emocjonalne.

Zazwyczaj potrafię wskazać przyczynę odczuwanych przez siebie emocji.

Z trudnością rozpoznaję emocje na podstawie zachowań innych osób.

Potrafię wpływać na emocje innych osób.

Odczuwam zakłopotanie lub nie wiem, jak się zachować, gdy inni ludzie ujawniają emocje.

Zazwyczaj wyrażam swoje uczucia w sposób odpowiedni dla sytuacji.

Wiem, co zrobić, by poprawić sobie nastrój.

Z łatwością wczuwam się w emocje innych osób - tak jakby sytuacja dotyczyła mnie osobiście.

Wiem, w jaki sposób odczuwane przeze mnie emocje wpływają na moje działania.

Obowiązkowość

Obowiązkowość odnosi się do sposobu w jaki jednostka realizuje cele. Oznacza motywację do planowania i organizowania podjętych czynności, jak również chęć ich dokładnego i rzetelnego wykonania. Wiąże się z poczuciem odpowiedzialności za realizowane zadania. Obowiązkowość oznacza również skłonność do wytrwałości w realizowanych działaniach.

W skład obowiązkowości weszło 10 pozycji.

Realizowane zadania staram się wykonać z maksymalną dokładnością.

Zazwyczaj kończę prace, których się podejmuję.

Jestem osobą systematyczną.

Mam zwyczaj wykonywać zadania „na ostatnią chwilę”.

Dotrzymuję zobowiązań.

Jestem osobą, na której inni mogą polegać.

Realizując zadania zazwyczaj działam chaotycznie, bez planu

Zazwyczaj dotrzymuję terminów.

Dbam o detale realizowanych zadań.

Przed przystąpieniem do działania precyzyjnie określłam cele do zrealizowania.

Przedsiębiorczość

Przedsiębiorczość oznacza nastawienie na cele i działania. Wiąże się z podejmowaniem różnych aktywności i wiarą we własne możliwości, a także realizowaniem działań pomimo przeciwności losu. Oznacza także poszanowanie dla pracy i gotowość do wysiłku w imię realizacji celu. Przedsiębiorczość wiąże się także z gotowością do wchodzenia w interakcje z innymi oraz podtrzymywania relacji, choć z jednoczesną tendencją do przejmowania roli lidera.

W skład przedsiębiorczości weszło 10 pozycji:

Uważam, że należy stale dokształcać się i rozwijać.

Z łatwością nawiązuję i utrzymuję kontakty z innymi.

Lubię działania, które wymagają współzawodnictwa.

Najważniejsze jest dla mnie, aby dojść do sukcesu własną pracą i wysiłkiem.

Przeciwności losu sprawiają, iż rezygnuję z działania.

Zazwyczaj przejmuję rolę lidera w grupach, z którymi pracuję.

Lubię aktywność i działanie.

Trudne sytuacje traktuję jak wyzwania, a nie źródło stresu.

Wolę kroczyć "swoimi ścieżkami" i realizować zadania "po swojemu" niż poświęcać czas i energię na pracę z innymi.

Gdy czegoś bardzo chcę, to zazwyczaj to osiągam.

Role grupowe

Diagnoza ról przyjmowanych w zespole dostarcza cennej informacji o specyfice funkcjonowania danej osoby w grupie realizującej wspólnie zadanie. Zgodnie z koncepcją Mereditha Belbina (2002), wyróżnia się 9 charakterystycznych ról zespołowych, rozumianych jako połączenie dominujących cech charakteru, oraz sposobu budowania relacji i interakcji z innymi. W ramach niniejszego kwestionariusza zdecydowano się badać 4 typy ról zespołowych:

- **Lider** – osoba o zdolnościach organizacyjnych, zdrowym rozsądku i dużej pracowitości; o przyjmowaniu tej roli świadczyć ma przede wszystkim wysoki wynik na skalach Przedsiębiorczości, ale również na skali Obowiązkowości i Rozumienia Emocji.
- **Pomysłodawca** – osoba nastawiona na poszukiwanie nowych, kreatywnych rozwiązań. O przyjmowaniu tej roli świadczy wysoki wynik na skali Kreatywności.
- **Dusza zespołu** – osoba wrażliwa na potrzeby i emocje wyrażane przez innych, dbająca o zrozumienie i poprawną komunikację. O przyjmowaniu tej roli świadczy wysoki wynik na skali Rozumienia Emocji.
- **Praktyczny Realizator** - staranny, uporządkowany, rzetelny i troszczący się o wynik członek zespołu. O przyjmowaniu tej roli świadczy wysoki wynik na skali Obowiązkowości.

Założenia formalne

Zgodnie z rekomendacjami:

- 1) skrócono narzędzie do 55 pozycji w celu zwiększenia trafności fasadowej narzędzia
- 2) zastosowano zdania twierdzące jako pozycje, do których osoby badane mają się ustosunkować
- 3) zmieniono skalę z nominalnej (TAK/NIE) na ilościową skalę Likerta (od 1 – *zdecydowanie nie zgadzam się* do 5 – *zdecydowanie zgadzam się*)
- 4) utworzono narzędzia składające się z 6 czynników odpowiadających 6 kompetencjom
- 5) obrano minimalną rzetelność skali, alfa Cronbacha = 0,65

Metoda

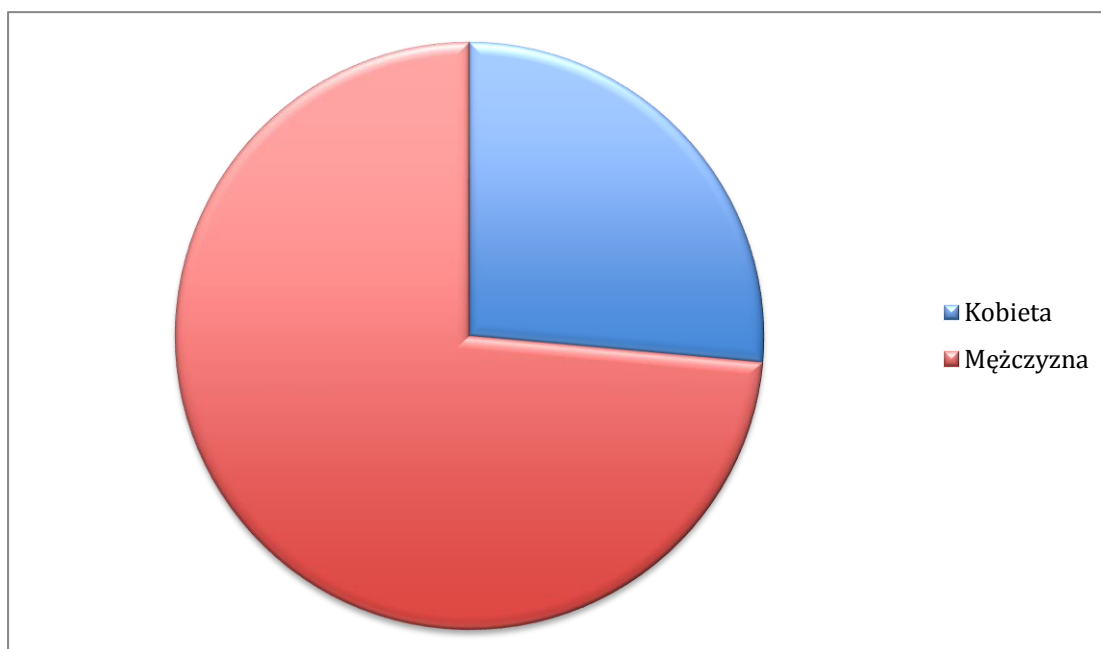
Osoby badane

W badaniu wzięło udział 200 dorosłych osób. W związku z tym, iż część badanych nie zwróciła kwestionariuszy (10%) lub nie uzupełniła niektórych pozycji (8%), prezentowane wyniki zawierać będą odmienną liczbę osób (wskazywaną jako „ N ”).

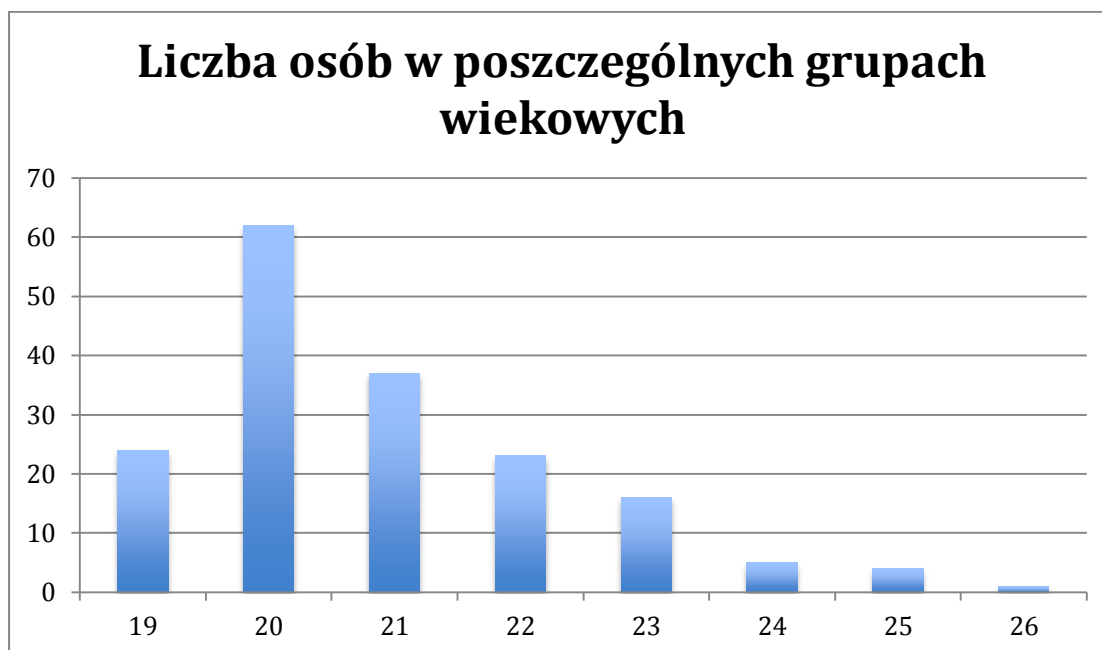
Większość osób stanowili studenci Akademii Morskiej (90%), pozostali to studenci innych trójmiejskich uczelni.

Jak można zaobserwować na Wykresie 1 ($N = 176$), większość osób biorących udział w tym badaniu to mężczyźni.

Wykres 1. Struktura płci w opisywanym badaniu ($N = 176$)



Wykres 2. Struktura wieku w badanej próbie ($N = 176$).



Wykres pokazuje, że 97% badanych to osoby poniżej 25 roku życia, najwięcej z nich (35%) było w wieku dwudziestu lat.

Analizując strukturę wykształcenia osób badanych należy stwierdzić, że ponieważ wszystkie osoby to studenci dzienni to większość z nich reprezentowała wykształcenie średnie (89,8%), a wśród pozostałych osób 17 miało już wykształcenie wyższe : 16 - wykształcenie licencjackie, a 1 - magisterskie.

Tabela 1 prezentuje liczbę osób reprezentujących poszczególne kierunki studiów ($N = 177$).

Kierunek	Liczba osób	Procent z całości
Ekonomia i rachunkowość	4	2,3
Mechanika i budowa maszyn	119	67,2
Psychologia	10	5,6
Zarządzanie	38	21,5
Inne	6	3,4

Tabela 2 prezentuje strukturę osób badanych ze względu na miejsce zamieszkania ($N = 175$).

Miejsce zamieszkania	Częstość	Procent z całości
wieś	42	24,0
miasto do 20 tys.	18	10,3
miasto do 100 tys.	42	24,0
miasto powyżej 100 tys.	74	41,7

Z terenów miejskich pochodziło 76% osób badanych, a z terenów wiejskich – 24%.

Materiały

Osoby badane otrzymały do wypełnienia plik kwestionariuszy wraz z metryczką, wyjaśniającą cele badania. Wśród zastosowanych narzędzi znalazły się:

- walidowany Kwestionariusz Diagnozy Kompetencji
- Mapa Asertywności (Krój-Fijewska, 1993)
- Kwestionariusz Twórczego Zachowania KANH (Popek, 2000)
- Wielowymiarowy Inwentarz do Pomiaru Radzenia Sobie ze stresem COPE (Carver, 2009; Juczyński i Ogińska-Bulik, 2009)
- INTE (Jaworowska i Matczak, 2008)
- NEO-FFI (Costa i McCrae, 1992; Zawadzki, Strelau, Szczepaniak i Śliwińska, 2007)
- Kwestionariusz ról grupowych Mereditha Belbina (2002)

Procedura

Osoby badane brały udział w badaniu dobrowolnie przy zachowaniu pełnej anonimowości. Otrzymywały od badaczy kopertę A4 z 6 kwestionariuszami. Po wypełnieniu arkuszy osoby badane wkładały je z powrotem do koperty, zaklejały ją i oddawały badaczowi. Czas wypełniania kwestionariuszy nie był limitowany.

Wyniki

Analiza czynnikowa - eksploracja

Zbiór danych poddano analizie pod kątem adekwatności do modelu analizy czynnikowej poprzez wstępną analizę korelacji zmiennych oraz podane w literaturze przedmiotu metody (Bedyńska i Brzezicka, 2007; Brzeziński, 1999; Brzezińska Hornowska, 2007): test Kaisera-Mayera-Olkina (KMO) oraz test Bartletta. Test Kaisera-Mayera-Olkina (miara dokładności doboru próby) wynosi 0,73, co uzasadnia stosowanie analizy czynnikowej. KMO informuje jak wysoka jest proporcja zmiennych, która może być wyjaśniona przez wyodrębnione czynniki. Test sferyczności Bartletta okazał się istotny, co informuje o tym, że zmienne włączone do analizy czynnikowej są ze sobą istotnie powiązane (skorelowane). Powyższe analizy sugerują, iż możliwe jest użycie analizy czynnikowej.

Analizę rozpoczęto od eksploracji danych. Jako metodę wyodrębniania zastosowano metodę Głównych składowych, a wyodrębnianie odbyło się na podstawie wartości własnej większej niż 1. W ten sposób wyodrębniono 16 składowych, które wyjaśniały ok. 68% wariancji. Jednak rotacja nie osiągnęła zbieżności w 25 iteracjach (kryterium zbieżności = 0,007), co oznacza, iż nie można zastosować modelu 16-czynnikowego. W kolejnym kroku zastosowano metodę Głównych składowych z ustaloną liczbą czynników (6). Ponieważ spodziewano się, że czynniki nie są ortogonalne, zdecydowano się na Oblimin z poprawką Kaisera jako metodę rotacji. Tabela 3 pokazuje rozwiązanie

6 - czynnikowe, gdzie ukryte są współczynniki niższe niż 0,35. Taka struktura wyjaśnia ok.42% wariancji.

Tabela 3. Macierz struktury rozwiązania 6-czynnikowego.

pozycja	Składowa					
	1	2	3	4	5	6
dkps1		-0,575				
dkps2	0,404				-0,401	
dkps3		-0,528				
dkps4		0,421		0,373		
dkps5						0,667
dkps6		-0,612				
dkps7	0,603					
dkps8			0,548			
dkps9	0,566					
dkps10		-0,617				
dkps11	0,543					
dkps12		-0,598				
dkps13	0,498				-0,357	0,418
dkps14	-0,432	0,517				
dkps15	0,456					0,507
dkps16						0,569
dkps17						
dkps18	0,353		-0,351			0,551

dkps19				0,629
dkps20				0,44
dkps21		-0,7		
dkps22				
dkps23	0,574			
dkps24	0,775			
dkps25		-0,506		
dkps26	0,389	-0,526		
dkps27			0,69	
dkps28	0,524			0,399
dkps29			-0,572	
dkps30				0,492
dkps31		-0,615		
dkps32			0,555	
dkps33	0,539			
dkps34	0,494		-0,364	0,462
dkps35			-0,614	
dkps36		-0,352		
dkps37	0,383			
dkps38			-0,558	0,379
dkps39			0,738	
dkps40		-0,667		
dkps41	0,383	-0,521		
dkps42	0,387			0,38

dkps43				
dkps44	0,451	0,47		
dkps45	0,66			
dkps46	0,48			0,363
dkps47		0,382		0,602
dkps48			-0,398	0,615
dkps49		0,406	-0,382	
dkps50		0,513		
dkps51	0,466		0,413	
dkps52	-0,406		0,582	-0,461
dkps53		0,631	-0,369	
dkps54				
dkps55	0,472			

Powyższa tabela pokazuje, że:

- Kompetencja „Asertywność” zasila kilka czynników, brak tu jednoznacznego, zgodnego z teorią wzoru;
- Kompetencja „Obowiązkowość” w całości zasiliła Czynnik 2;
- Kompetencja „Reagowanie na stres” – podskala „Poszukiwanie wsparcia i skupienie na emocjach” znalazła się w Czynniku 3 wraz z pyt. 8 ze skali „Rozumienia emocji” („Z łatwością wczuwam się w emocje innych osób - tak jakby sytuacja dotyczyła mnie osobiście.”);
- Kompetencja „Reagowanie na stres” - stwierdzenia z podskali „Unikanie problemu” weszły w skład Czynnika 4;

- Kompetencja „Reagowanie na stres” - stwierdzenia z podskali „Strategie nastawione na cel” podzieliły się na dwie części: dwa pytania weszły w skład „Obowiązkowości” (Czynnik 2), a kolejne dwa zasiliły Czynnik 1;
- Kompetencja „Rozumienie emocji” (prócz pytania 8 i 17) weszła w skład Czynnika 6;
- Sześć (z siedmiu) stwierdzeń z kompetencji „Kreatywność” oraz osiem (z dziesięciu) stwierdzeń z kompetencji „Przedsiębiorczość” zasiliło Czynnik 1, co pokazuje podobieństwo tych konstruktyw;
- W czynniku 5 znalazły się 3 pytania z kompetencji „Przedsiębiorczość”, które wyekstraktowane z całego czynnika odwołują się do nastawienia na indywidualność, samodzielność i niechęć wobec współpracy z innymi.

W wyniku analizy czynnikowej wykazano klarowność konstruktyw „Obowiązkowość” oraz „Rozumienie emocji”. Pokazano, iż kompetencja „Reagowanie na stres” może składać się z 4 strategii, wchodzących w skład odrębnych czynników. Wykazano, iż istnieje podobieństwo konstruktyw „Kreatywność” oraz „Przedsiębiorczość”. Pokazano, iż stwierdzenia wchodzące w skład Asertywności nie budują jednego spójnego czynnika.

Zdecydowano, iż po analizie rzetelności dokonana zostanie finalna analiza czynnikowa dla rzetelnych pozycji.

Analiza rzetelności

W teorii i praktyce testów psychologicznych *rzetelność* oznacza dokładność pomiaru (Hornowska, 2007). Do jej sprawdzenia wykorzystano badanie zgodności wewnętrznej, polegające na obliczeniu współczynnika alfa Cronbacha (dla pozycji wielokategorialnych).

Asertywność

Skala asertywności uzyskała rzetelność niższą niż założona (alfa Cronbacha, $\alpha = 0,56$), co oznacza iż nie mierzy ona w sposób dokładny badanego konstruktu. W świetle analizy czynnikowej (nie uzyskano jednego czynnika Asertywność) i analizy rzetelności zdecydowano o usunięciu asertywności z kwestionariusza.

Reagowanie na stres

W związku z tym, iż wstępna analiza czynnikowa pokazała, iż Reagowanie na stres budują odrębne strategie obliczono rzetelności dla każdej z nich.

- „Nastawienie na cel” (4 pozycje) - $\alpha = 0,61$
- „Poszukiwanie wsparcia i skupienie na emocjach” (3 pozycje) - $\alpha = 0,51$
- „Unikanie problemu” (3 pozycje) - $\alpha = 0,61$

W związku z tym, iż jeden z czynników – „Poszukiwanie wsparcia i skupienie na emocjach” cechuje niska rzetelność, zdecydowano o jego usunięciu.

Postanowiono połączyć podskale „Nastawienia na cel” z odwróconą podskalą „Unikania problemu” i stworzono jeden czynnik „Radzenia sobie ze stresem”. W skład skali weszło ostatecznie 7 pozycji, a jej rzetelność wynosi $\alpha = 0,68$.

Tabela 4. Statystyki pozycji ostatecznej skali Reagowania na stres (Radzenia sobie ze stresem). $N = 167$.

	Średnia	Odchylenie standardowe
dkps55	3,81	0,80
dkps11	3,59	0,93
dkps12	3,89	0,90
dkps14	3,84	0,83
dkps52	3,99	1,01
dkps4	3,48	1,22
dkps39	3,86	1,10

Tak zmieniona skala spełnia założenia o rzetelności, choć wymagana jest ostrożność przy jej interpretacji.

Rozumienie emocji

W skład skali Rozumienia emocji weszło 7 pozycji. Rzetelność skali wyniosła $\alpha = 0,71$.

Tabela 5. Statystyki pozycji ostatecznej skali Rozumienia emocji. $N = 163$.

Średnia	Odchylenie standardowe
---------	------------------------

dkps47	3,80	0,88
dkps5	3,85	1,00
dkps19	3,97	0,84
dkps16	3,63	0,99
dkps38	3,52	0,97
dkps42	4,26	0,93
dkps30	3,74	0,89

Kreatywność

W skład kreatywności weszło 6 pozycji. Rzetelność skali wyniosła $\alpha = 0,74$.

Tabela 6. Statystyki pozycji ostatecznej skali Kreatywności. $N = 170$.

	Średnia	Odchylenie standardowe
dkps51	3,15	1,07
dkps33	3,44	0,94
dkps7	3,86	0,86
dkps45	3,72	1,03
dkps24	3,63	1,08
dkps23	3,83	1,03

Obowiązkowość

W skład skali obowiązkowości weszło 10 pozycji. Rzetelność skali wynosi $\alpha = 0,81$.

Tabela 7. Statystyki pozycji ostatecznej skali Obowiązkowości. $N = 166$.

	Średnia	Odchylenie standardowe
dkps3	3,94	0,85
dkps10	4,10	0,77
dkps31	3,00	1,18
dkps1	2,48	1,11
dkps21	4,16	0,78
dkps25	4,12	0,82
dkps6	3,92	0,97
dkps40	3,88	0,97
dkps26	3,87	0,86
dkps41	3,5723	,093

Przedsiębiorczość

W skład skali obowiązkowości weszło 8 pozycji. Rzetelność skali wynosi $\alpha = 0,74$.

Tabela 8. Statystyki pozycji ostatecznej skali Przedsiębiorczości. $N = 163$.

	Średnia	Odchylenie standardowe
dkps44	4,20	0,92
dkps48	3,75	1,05
dkps37	3,82	0,96
dkps18	3,83	0,92
dkps46	2,87	1,16

dkps13	4,07	0,90
dkps9	3,26	1,09
dkps15	4,07	0,76

Trafność

Trafność to cecha narzędzia odwołująca się do tego, czy test mierzy właśnie to, co miał zgodnie z zamiarami autorów mierzyć (Hornowska, 2007). W celu zbadania trafności konstruktów zawartych w walidowanym kwestionariuszu, zastosowano metodę analizy macierzy korelacji, dokonując pomiaru związku z narzędziami mierzącymi cechy o zbliżonym znaczeniu.

Radzenie sobie ze stresem

W celu sprawdzenia trafności konstruktu „Radzenie sobie ze stresem” obliczono korelację pomiędzy wynikami w tej skali a poszczególnymi strategiami opisanymi w Wielowymiarowym Inwentarzu do Pomiaru Radzenia Sobie ze stresem - COPE (za: Juczyński i Ogińska-Bulik, 2009). Narzędzie to składa się na opis aż 15 różnych strategii reagowania w sytuacji stresowej, które w analizie czynnikowej formują jednak 3 główne rodzaje strategii: te skupione na aktywnym radzeniu sobie z zagrożeniem, te związane ze skupianiem się na emocjach i poszukiwaniem wsparcia, a także zachowania unikowe. Założono, iż podskala utworzona w ramach narzędzia „Kwestionariusz Diagnozy Kompetencji” powinna korelować pozytywnie ze strategiami nakierowanymi na aktywne radzenie sobie, oraz negatywnie (ujemnie) ze strategiami unikowymi. Nie powinna mieć natomiast związku z strategiami nakierowanymi na poszukiwanie wsparcia. Wyniki analiz korelacji prezentuje Tabela 9.

Tabela 9. Korelacje skali „Radzenia sobie ze stresem” ze strategiami opisanymi w COPE.

	Strategie aktywne	Strategie unikowe	Poszukiwanie wsparcia i emocje
Radzenie sobie ze stresem	0,27**	-0,25**	- 0,02 (n.i.)

**** $p < 0,001$**

Powyższa tabela pokazuje, iż zgodnie z przewidywaniami zaistniał pozytywny związek pomiędzy radzeniem sobie ze stresem a strategiami aktywnymi, natomiast negatywny ze strategiami nastawionymi na unikanie problemu. Zgodnie z założeniami ta skala nie ma związku z zachowaniami nastawionymi na poszukiwanie wsparcia innych oraz skupieniu na emocjach. Choć korelacje nie są wysokie, to ich kształt pokazuje, iż skala w odpowiedni sposób mierzy radzenie sobie ze stresem.

Rozumienie emocji

W celu sprawdzenia trafności konstruktu „Rozumienie emocji” obliczono korelację pomiędzy wynikami w tej skali a Inteligencją emocjonalną z kwestionariusza INTE (Jaworowska i Matczak, 2008). Autorzy INTE przyjęli, iż Inteligencja emocjonalna to zdolność do spostrzegania, oceny i ekspresji emocji; zdolność do ich regulowania u siebie i innych oraz zdolność do wykorzystywania emocji jako czynników wspomagających myślenie i działanie. W związku z tym, iż tak opisany konstrukt przypomina Rozumienie emocji z tego kwestionariusza, można oczekiwać związków między wynikami w obu pomiarach.

Korelacja zgodnie z założeniami okazała się umiarkowana i pozytywna, $r(167) = 0,50$; $p < 0,001$. Oznacza to, iż można przyjąć iż kwestionariusz w trafny sposób mierzy cechę rozumienia emocji.

Kreatywność

W celu sprawdzenia trafności konstruktu „kreatywność” sprawdzono korelację wyniku uzyskanego przez badanych w narzędziu „Kwestionariusz Diagnozy Kompetencji” oraz wyniku dla korespondującej z nią Postawy twórczej z Kwestionariusza Twórczego Zachowania KANH (Popek, 2000), a także Otwartości na doświadczenie z kwestionariusza NEO-FFI (2007).

Na Postawę twórczą składają się dwa komponenty: poznawczy (w postaci zachowań heurystycznych) oraz charakterologiczny (w postaci nonkonformizmu) (Popek, 2000). Zachowanie heurystyczne charakteryzuje m.in. samodzielność obserwacji, uczenie się rekonstruktywne, elastyczność intelektualna, aktywność poznawcza i wyobrażenia wytwórcza (Popek, 2000, s. 24). Oznacza to, iż zachowania heurystyczne wykraczają poza myślenie dywergencyjne i tradycyjnie rozumiane zdolności twórcze. W sferze motywacyjnej z nonkonformizmem wiążą się m.in. następujące cechy: niezależność, aktywność, oryginalność, konsekwencja, odwaga, spontaniczność, ekspresywność czy otwartość (Popek, 2000, s. 24).

Otwartość na doświadczenie rozumiana jest jako tendencja do poszukiwania i pozytywnego wartościowania doświadczeń życiowych, tolerancja na nowość i ciekawość poznawcza.

Powyższe opisy konstruktów zbliżonych do kreatywności w rozumieniu walidowanego narzędzia sugerują, iż można oczekiwać związków pomiędzy wynikami uzyskiwanymi przez badanych w tych trzech kwestionariuszach.

Zgodnie z założeniami uzyskane korelacje z Postawą twórczą oraz z Otwartością na doświadczenie okazały się umiarkowane i pozytywne, odpowiednio: $r(164) = 0,47$; $p < 0,001$; $r(164) = 0,43$; $p < 0,001$ ¹.

Oznacza to, iż można przyjąć iż kwestionariusz w trafny sposób mierzy cechę kreatywności.

Obowiązkowość

W celu sprawdzenia trafności konstruktu „Obowiązkowość” obliczono korelację pomiędzy wynikami w tej skali a Sumiennością z kwestionariusza NEO-FFI. Sumiennność oznacza stopień zorganizowania, wytrwałości i motywacji jednostki w działaniach zorientowanych na cel. Konstrukty ten przypomina w znacznym stopniu Obowiązkowość, stąd oczekiwano związków między wynikami w obu skalach zamieszczonych w dwóch narzędziach.

Zgodnie z założeniami korelacja okazała się mocna i pozytywna, $r(169) = 0,69$; $p < 0,001$. Oznacza to, iż można przyjąć iż kwestionariusz w trafny sposób mierzy cechę obowiązkowości.

¹ Korelacja Postawy Twórczej i Otwartości na doświadczenie również okazała się umiarkowana i pozytywna, $r = 0,37$; $p < 0,001$

Przedsiębiorczość

Przedsiębiorczość to konstelacja cech przypominających ekstrawersję (zarówno komponent związany z aktywnością, jak i towarzyskością) oraz sumienność (szczególnie komponent „dążenie do osiągnięć”) badane przy pomocy kwestionariusza NEO-FFI, a w aspekcie motywacyjnym - nonkonformizm z kwestionariusza KANH.

Ekstrawersję opisuje jakość i ilość interakcji społecznych oraz poziom aktywności, energii i zdolność do odczuwania pozytywnych emocji. Sumienność oznacza stopień zorganizowania, wytrwałości i motywacji jednostki w działaniach zorientowanych na cel. Nonkonformizm to aktywność, konsekwencja, dominatywność, wysokie poczucie wartości i odwaga.

Można więc oczekiwać pozytywnych korelacji przedsiębiorczości z wyżej opisanymi cechami mierzonymi przy pomocy kwestionariuszy KANH i NEO-FFI.

Uzyskane korelacje przedstawia Tabela 10.

Tabela 10. Analiza trafności konstruktu Przedsiębiorczość.

	Przedsiębiorczość	Ekstrawersja	Sumienność	Nonkonformizm
Przedsiębiorczość	-	0,43	0,39	0,33
Ekstrawersja	0,43	-	0,43	0,26
Sumienność	0,39	0,43	-	0,21
Nonkonformizm	0,33	0,26	0,21	-

Powyższe korelacje (wszystkie istotne na poziomie $p < 0,001$) pokazują pozytywny umiarkowany związek tych cech z Przedsiębiorczością. Walidowany kwestionariusz dobrze mierzy tę cechę.

Role grupowe

W celu weryfikacji, czy kompetencje pozwalają wnioskować o przyjmowanych w zespołach rolach, zdecydowano skorelować wyniki poszczególnych kompetencji z tymi otrzymanymi w Kwestionariuszu ról grupowych Mereditha Belbina (2002). Oczekiwano, iż:

- o roli **Lidera** świadczyć będzie korelacja przedsiębiorczości, rozumienia emocji i obowiązkowości z rolą Pracownika Firmy (z ang. Company Worker)
- o roli **Pomysłodawcy** świadczyć będzie pozytywna korelacja między kreatywnością a rolą Innowatora (z ang. Plant)
- o roli **Duszy zespołu** świadczyć będzie korelacja rozumienia emocji z rolą Członka Zespołu (z ang. Team Worker)
- o roli **Praktycznego Realizatora** świadczyć będzie korelacja obowiązkowości z rolą Konsekwentny realizator zadania (Completer-Finisher)

Analizy wstępne pokazały, iż jedynie 45 osób (ok. 25%) poprawnie zrozumiało i wypełniło kwestionariusz ról grupowych Mereditha Belbina. Mogło to wynikać z niekonwencjonalnej instrukcji, towarzyszącej temu narzędziu. Głosi ona bowiem:

Na każde zagadnienie przypada 10 punktów. Należy rozdzielić je w sposób, który według Ciebie najlepiej opisuje Twoje zachowanie. Punkty te mogą być rozdzielone pomiędzy kilka zdań, a w przypadkach ekstremalnych możesz rozdzielić je na wszystkie zdania lub przydzielić 10 punktów na jedno zdanie. Zapisz punkty w tabeli.

Być może w zestawieniu z pozostałymi narzędziami (gdzie należało wybrać jedną odpowiedź przy każdym stwierdzeniu) taka instrukcja nie przedstawiała się jasno.

W kolejnym kroku dokonano analiz korelacji ($N = 45$). Ich wyniki przedstawia Tabela 11.

Tabela 11. Analiza trafności narzędzia pod względem ról grupowych.

	Pracownik Firmy	Innowator	Członek zespołu	Konsekwentny realizator	Przedsiębiorczość	Rozumienie Emocji	Obowiązkowość	Kreatywność
Pracownik Firmy	-	n.i.	-0,30*	n.i.	n.i.	n.i.	n.i.	n.i.
Innowator	n.i.	-	n.i.	n.i.	n.i.	n.i.	n.i.	n.i.
Członek zespołu	-0,30*	n.i.	-	-0,36*	n.i.	n.i.	n.i.	n.i.
Konsekwentny realizator	n.i.	n.i.	-0,36*	-	n.i.	n.i.	0,47**	-0,34*
Przedsiębiorczość	n.i.	n.i.	n.i.	n.i.	-	0,53***	0,44***	0,57***
Rozumienie emocji	n.i.	n.i.	n.i.	n.i.	0,53***	-	0,21**	0,32***
Obowiązkowość	n.i.	n.i.	n.i.	0,47**	0,44***	0,21**	-	0,25**
Kreatywność	n.i.	n.i.	n.i.	-0,34*	0,57***	0,32***	0,25**	-

n.i. – związek nieistotny * p < 0,05 ** p < 0,01 *** p < 0,001

Uwagi: na szaro oznaczono tło na skrzyżowaniu zmiennych, dla których spodziewano się korelacji

Wyniki badania pokazały, że nie uzyskano spodziewanych korelacji dla trzech z czterech ról zawodowych. Jedynie dla roli Konsekwentnego realizatora zadania uzyskano oczekiwany pozytywny związek z mierzoną przez kwestionariusz Obowiązkowością.

Zaskakujące wyniki badania sprawiły, iż postanowiono zweryfikować, na ile mierzone kwestionariuszem Belbina role faktycznie są trafne. Postanowiono potwierdzić oczekiwane przez teorię związki:

- roli Innowatora (Pomysłodawcy) z postawą twórczą (KANH) i otwartością na doświadczenie (NEO-FFI)
- roli Pracownika Firmy (Lidera) z ekstrawersją i sumiennością
- roli Członka Zespołu (Duszy Zespołu) z inteligencją emocjonalną (mierzoną INTE)
- roli Konsekwentnego realizatora zadania z sumiennością (NEO-FFI)

Wyniki tych dodatkowych analiz pokazały, że opisana przez Belbina rola Innowatora nie koreluje ani z postawą twórczą (mierzoną kwestionariuszem KANH), ani z otwartością na doświadczenie (mierzoną kwestionariuszem NEO-FFI), co pozwala poddać w wątpliwość trafną możliwość diagnozy tej roli przy pomocy kwestionariusza Belbina. Co ciekawe, podobnych obserwacji dokonali inni badacze, pokazując brak możliwości przewidywania rzeczywistych zachowań na podstawie wyników tego kwestionariusza pod względem roli kreatywnej oraz ról lidarskich (Rushmer, 1996). Kolejne analizy roli korelacji wyników dla roli Pracownika Firmy (Lidera) pokazały, iż wbrew założeniom teoretycznym nie koreluje ona z ekstrawersją i sumiennością. Ponownie, oznacza to niemożność wnioskowania o roli lidera na podstawie wyników tego narzędzia, co zgodne jest z wynikami Rushmer (1996). Nie wykazano również

spodziewanych związków między rolą Członka Zespołu (Duszy Zespołu) z inteligencją emocjonalną (mierzoną INTE). Co ciekawe, nie uzyskano również związku między rolą Konsekwentnego realizatora zadania a sumiennością mierzoną NEO-FFI.

Wyniki obu analiz pokazują, iż mimo braku spodziewanych związków między walidowanym narzędziem a kwestionariuszem ról grupowych Mereditha Belbina nie przesądza to o braku możliwości wnioskowania o rolach na podstawie Kwestionariusza Diagnozy Kompetencji. Wynika to z wstępnych wniosków o niskiej trafności samego narzędzia Belbina, co pokazują też wyniki innych badaczy (Senior i Swailes, 1998).

Sugeruje się wnioskować o tendencji do przejmowania określonej roli na podstawie opisanego na s. 12opisu, biorąc pod uwagę zachowania przejawiane w czasie sesji oceny.

Analiza czynnikowa – weryfikacja

Wykonano ponowną analizę czynnikową. Test Kaisera-Mayera-Olkina wynosi 0,81. Test sferyczności Bartletta okazał się istotny.

Zastosowano metodę Głównych składowych z ustaloną liczbą czynników (5). Ponieważ wcześniejsze analizy (patrz: Tabela 11) pokazały, że czynniki nie są ortogonalne, zdecydowano się na Oblimin z normalizacją Kaisera jako metodę rotacji. Tabela 12 pokazuje rozwiązanie 5-czynnikowe, ukryto współczynniki niższe niż 0,35. Taka struktura wyjaśnia ok. 46% wariancji.

Tabela 12. Macierz struktury rozwiązania 5-czynnikowego.

pozycje	Składowa				
	1	2	3	4	5
dkps55	0,619				
dkps11	0,483				
dkps12	0,231	0,626			
dkps14	0,482	0,512			
dkps52	0,759				
dkps4	0,291	0,416			
dkps39	0,272			-0,551	
dkps47			0,761		
dkps5			0,653		
dkps19			0,688		
dkps16			0,45		
dkps38			0,491		

dkps42	0,512	0,256	
dkps30		0,48	
dkps51			0,716
dkps33			0,545
dkps7	0,467		0,38
dkps45			0,66
dkps24			0,627
dkps23			0,555
dkps3		0,504	
dkps10		0,652	
dkps1		0,496	
dkps31		0,468	0,653
dkps21		0,728	
dkps25		0,532	
dkps6		0,607	
dkps40		0,715	
dkps26		0,511	
dkps41		0,58	
dkps44		0,398	
dkps48	0,465	0,609	
dkps37	0,388		
dkps18	0,674		
dkps46	0,454		
dkps13	0,651		

dkps9	0,556
dkps15	0,573

Analiza pokazuje, iż:

- Kompetencja „Kreatywność” weszła w całości w skład Czynnika 5;
- Kompetencja „Obowiązkowość” weszła w całości w skład Czynnika 2, choć jedno pytanie – dkps31 – silniej ładuje Czynniki 4;
- Kompetencja „Rozumienie emocji” weszła w całości w skład Czynnika 3, choć jedno pytanie – dkps42 – silniej ładuje Czynniki 1;
- Kompetencja „Przedsiębiorczość” weszła w całości w skład czynnika 1, choć jedno pytanie – dkps44 – silniej ładuje Czynniki 3;
- Kompetencja „Radzenie sobie ze stresem” podzieliła się – trzy pytania ładują Czynniki 1, trzy pozostałe – Czynniki 2; analiza treściowa pokazuje, iż:

- pierwsza grupa dotyczy nadziei podstawowej (poszukiwania pozytywnych stron, nie poddawania się i skupieniu na poszukiwaniu rozwiązań), co naturalnie łączy się z zdefiniowaną wcześniej jako aktywność i wiarę we własne możliwości Przedsiębiorczość (ładującą właśnie Czynniki 1);
- druga grupa skupia taktyki związane z odroczeniem natychmiastowego rozwiązania problemu, na rzecz jego unikania lub planowania strategii, co poprzez związek z refleksyjnością łączy się z Obowiązkowością (ładującą Czynniki 2).

Wnioski

Wnioski z analizy czynnikowej i analizy rzetelności pokazują, iż można utrzymać 5-czynnikową strukturę kwestionariusza ze skalami o dobrej rzetelności. W przypadku kompetencji „Radzenie sobie ze stresem” podział na 2 podskale zmniejszyłby ich rzetelność, dlatego postuluje się pozostawienie tej kompetencji w obecnym kształcie, ze świadomością związku jej składowych z Obowiązkowością i Przedsiębiorczością.

Standaryzacja

Dla wszystkich podskal policzono sumę punktów dla każdej osoby otrzymaną za pytania, które ostatecznie weszły w skład danej skali, a następnie podzielono przez liczbę tych pytań, wyliczając tym samym średnią dla każdej skali. Tabela 13 (s. 41) pokazuje podstawowe statystyki dla każdej z podskal.

Aby móc ustalić zależności między wynikami uzyskanymi w kwestionariuszu a wynikami średnimi w populacji studentów², stworzono normy, które pozwolą zrozumieć, co oznacza wynik uzyskany przez konkretną osobę w każdej podskali.

Rozkład zmiennych nie odbiegał od normalnego (nieistotna statystyka Kołmogorowa-Smirnowa). Dokonano przekształcenia wyników surowych otrzymanych w kwestionariuszu na wyniki standardowe z, pokazujące jak bardzo wynik surowy otrzymany przez daną osobę odchyła się od średniego wyniku grupowego. Przyjęto następującą klasyfikację:

² na podstawie zbadanej próby o własnościach opisanych w punkcie „Osoby badane”

- wyniki bardzo niskie: -2z i poniżej (ok. 2,27% populacji)
- wyniki niskie: -2z do -1z (ok. 13,59% populacji)
- wyniki przeciętne: -1z do +1z (ok. 68,26% populacji)
- wyniki wysokie: +1z do +2z (ok. 13,59% populacji)
- wyniki bardzo wysokie: +2z i powyżej (ok. 2,27% populacji)

Interpretację liczby uzyskanych punktów w każdej podskali prezentuje Tabela 14 (s. 42).

Interpretacja wyników dla każdej kompetencji

Proponuje się traktować:

- wyniki bardzo niskie i wyniki niskie jako **obszary rozwoju**, a więc kompetencje nad którymi osoba diagnozowana powinna pracować, aby je wzmocnić. Uzyskiwane wyniki są niższe niż te otrzymywane przez ok. 85% populacji.
- wyniki przeciętne jako normalny poziom rozwoju danej cechy na tle populacji. Tak rozwinięte kompetencje mogą, choć nie zawsze, wspomóc realizację celów. Również stanowić mogą **obszar rozwoju**.
- wyniki wysokie i bardzo wysokie jako **mocne strony**, a więc wszystko co stanowi atut osoby diagnozowanej, wyróżnia ją na tle innych i pomaga jej w realizowaniu codziennych celów i zadań. Uzyskiwane wyniki są wyższe niż te otrzymywane przez ok. 85% populacji.

Tabela 13. Podstawowe statystyki opisowe dla 6 kompetencji.

	Radzenie sobie ze stresem	Rozumienie emocji	Kreatywność	Obowiązkowość	Przedsiębiorczość
Średnia (M)	3,77	3,77	3,62	3,69	3,74
Mediana (Me)	3,86	3,75	3,67	3,70	3,88
Odch. stand. (SD)	0,57	0,55	0,66	0,56	0,58
Wariancja	0,33	0,30	0,43	0,32	0,34
Skośność	-0,39	-0,50	-0,66	-0,11	-0,56
Kurtoza	-0,39	0,26	0,92	-0,23	0,43
Minimum	2,14	2,13	1,00	2,10	1,75
Maksimum	4,86	4,88	5,00	5,00	5,00

Tabela 14. Zakresy wyników i ich interpretacja dla każdej z kompetencji.

	Radzenie sobie ze stresem	Rozumienie emocji	Kreatywność	Obowiązkowość	Przedsiębiorczość
wyniki bardzo niskie	1-2,62	1-2,67	1-2,29	1-2,55	1-2,57
wyniki niskie	2,63-3,19	2,68-3,21	2,30-2,95	2,56-3,11	2,58-3,15
wyniki przeciętne	3,20-4,33	3,22-4,31	2,96-4,27	3,12-4,24	3,16-4,31
wyniki wysokie	4,34-4,90	4,32-4,85	4,28-4,92	4,25-4,81	4,32-4,89
wyniki bardzo wysokie	4,91-5,00	4,86-5,00	4,93-5,00	4,82-5,00	4,90-5,00

Poniżej zaprezentowano sposób rozumienia wysokości uzyskanych wyników dla każdej kompetencji.

Radzenie sobie ze stresem

Wyniki wysokie

Osoba uzyskująca wysokie wyniki w tej skali w sytuacji stresującej skupia się na problemie i aktywnie poszukuje jego rozwiązania. Nie ma tendencji do unikania działania czy angażowania się w czynności odwracające uwagę od problemów. Wierzy w powodzenie swoich działań, stara się dostrzec w trudnej sytuacji potencjalne korzyści. Zazwyczaj w obliczu trudności się nie poddaje.

Wyniki przeciętne

Osoba uzyskująca przeciętne wyniki w sytuacji trudnej zazwyczaj stara się podejmować działania zmierzające do rozwiązania problemu, choć może zdarzać się jej wycofywać z aktywności i oddawać czynnościom, które pozwolą odsunąć uwagę od trudności. Choć stara się wierzyć we własne możliwości, w obliczu stresu zdarza się jej poddawać i rezygnować z działań.

Wyniki niskie

Osoba uzyskująca wyniki niskie w skali radzenia sobie ze stresem w trudnych sytuacjach przejawia strategię nakierowaną na unikanie jego źródła. Może oddawać się czynnościom, które odwracają jej uwagę od trudnej sytuacji i pozwalają zapomnieć o stresorach. Zamiast działać, woli planować i obmyślać strategię, nie zawsze konfrontując się z zagrożeniem.

Rozumienie emocji

Wyniki wysokie

Osoba uzyskująca wysokie wyniki w tej skali uświadamia sobie swoje stany emocjonalne, potrafi poprawnie je nazywać i rozróżniać. Korzysta z wiedzy na temat własnych emocji – wie, co je wywołuje oraz jaki mają one wpływ na jej działania. Ma potencjał do tego, by wspomagać myślenie i działanie za ich pomocą. Dobrze rozumie emocje przejawiane przez innych, adekwatnie na nie reaguje i potrafi na nie wpływać.

Wyniki przeciętne

Przeciętne wyniki w tej skali oznaczają, że osoba badana poprawnie rozpoznaje emocje swoje i innych ludzi. Zazwyczaj potrafi nazwać przyczynę odczuwanych przez siebie stanów, choć niekiedy może mieć trudność z wskazaniem ich faktycznego źródła. Choć ma wiedzę na temat tego, w jaki sposób emocje wpływają na jej działania, zazwyczaj nie kieruje nimi strategicznie, aby osiągnąć pożądane rezultaty.

Wyniki niskie

Osoby uzyskujące niskie wyniki w tej skali mogą mieć trudności w rozumieniu emocji swoich i innych – nie zawsze potrafią wskazać, jakie emocje odczuwają i jakie jest ich źródło. Może to być przyczyną trudności w relacjach z innymi osobami. Mają niewielką wiedzę na temat tego, w jaki sposób emocje wpływają na działanie, nie sterują nimi po to, aby wspomóc realizację swoich celów.

Kreatywność

Wyniki wysokie

Osoba uzyskująca wysokie wyniki w tej skali ma motywację do rozwiązywania problemów w sposób twórczy. Zazwyczaj dba o to, by poszukiwać wielu, różnorodnych i oryginalnych odpowiedzi. Może to wiązać się z fantazjowaniem i wymyślaniem niezwykłych czy niekonwencjonalnych idei. Taka osoba preferuje zadania wymagające niestandardowego podejścia i perspektywy nad stałe i rutynowe sposoby działania. Niekiedy jej działania mogą sprawiać wrażenie chaotycznych. Cechuje ją elastyczność w myśleniu i działaniu.

Wyniki przeciętne

Wyniki przeciętne w tej skali oznaczają, iż osoba badana może posiadać zarówno motywację, jak i zdolności do rozwiązywania problemów w sposób twórczy, jednak niekiedy mogą one być niewystraczające do pełnego rozkwitu jej kreatywności. Osoba badana może mieć konflikt pomiędzy fantazjowaniem a skłonnością do praktycznego i utartego sposobu postępowania. Trudność stanowić może elastyczność w myśleniu i działaniu.

Wyniki niskie

Osoby uzyskujące niskie wyniki w tej skali są praktyczne i lubią stosować sprawdzone procedury. Niechętnie fantazjują, wolą wymyślić jeden dobry i konkretny sposób, stanowiący rozwiązanie danego problemu. Może to powodować trudność, gdy zachodzi konieczność znalezienia nowej strategii czy elastycznych zmian pod wpływem sytuacji. Niekiedy, proponowane przez nią rozwiązania są mało oryginalne.

Obowiązkowość

Wyniki wysokie

Osoba uzyskująca wysokie wyniki w skali Obowiązkowości posiada motywację do planowania i organizowania swoich działań. Zazwyczaj precyzyjnie określa cele i systematycznie je realizuje. Dbą o dokładne i rzetelne wykonanie zadań, których się podejmuje. Zazwyczaj dotrzymuje terminów. Uważana jest za osobę odpowiedzialną, na której można polegać. Cechuje ją wytrwałość w realizacji działań.

Wyniki przeciętne

Przeciętne wyniki w tej skali oznaczają, iż osoba badana posiada potrzebę organizowania swoich działań, choć nie zawsze wystarczająco precyzyjnie określa swoje cele. Może mieć trudność z systematycznym realizowaniem swoich zamiarów, nie zawsze dotrzymuje zaplanowanych terminów. Choć ważne może być dla niej rzetelne wykonanie zadań, nie zawsze dba o detale ich realizacji. Zazwyczaj wytrwale dąży do celu, choć zdarzają się jej momenty wątplenia.

Wyniki niskie

Osoba uzyskująca niskie wyniki w tej skali zazwyczaj nie planuje zbyt szczegółowo swoich działań. Jej aktywność może wydawać się chaotyczna. Taka osoba nie ma potrzeby precyzyjnego określania celów ani skłonności do przejmowania się detalami. Może mieć trudność z systematycznym i terminowym realizowaniem zadań. Może nie kończyć zadań, których się podejmuje.

Przedsiębiorczość

Wyniki wysokie

Osoba uzyskująca wysokie wyniki w skali Przedsiębiorczości lubi aktywność, jest nastawiona na cele i działanie. Ważne jest dla niej, aby dojść do sukcesu własną pracą i wysiłkiem. Wierzy w swoje możliwości i realizuje działania pomimo przeciwności losu. Zazwyczaj z łatwością wchodzi w interakcje z innymi i potrafi podtrzymywać dobre relacje. W grupach może preferować rolę lidera.

Wyniki przeciętne

Osoba uzyskująca przeciętne wyniki w tej skali Przedsiębiorczości lubi interakcje z innymi ludźmi, choć może niekiedy preferować samodzielne realizowanie zadań. Niekiedy wchodzi w rolę lidera, choć nie jest to reguła. Jest to osoba lubiąca aktywność i działanie. Zazwyczaj wierzy w swoje możliwości, zazwyczaj stara się działać mimo przeciwności losu.

Wyniki niskie

Osoba uzyskująca niskie wyniki w tej skali może z trudnością wchodzić w interakcje z innymi i podtrzymywać relacje. Zazwyczaj w grupach nie przyjmuje roli lidera. Może być spostrzegana jako mało dynamiczna, nie wkładająca w pracę dużego wysiłku. Lubi zarówno aktywność, jak i wyciszenie. Niekiedy traci wiarę we własne możliwości, może porzucać działania pod wpływem przeciwności losu.

Załącznik 4 zawiera powyższe stwierdzenia w formie spersonalizowanej dla osoby badanej.

Sposób przeprowadzania badania przy pomocy kwestionariusza

Ostateczna wersja kwestionariusza składa się z 38 pytań (Załącznik 2) i znajduje się w arkuszu kalkulacyjnym (Arkusz I – Kwestionariusz).

Zadaniem osoby przeprowadzającej badanie jest włączyć pustego pliku z kwestionariuszem. Na początek osoba badana wypełnia metryczkę:

- Imię i nazwisko
- Data urodzenia
- Płeć (wybór z listy)

Następnie, osoba badana zapoznaje się z zapisaną nad stwierdzeniami instrukcją, która może być również odczytana na głos przez osobę przeprowadzającą badanie. Zadaniem osoby badanej jest ustosunkowanie się do każdego zamieszczonego stwierdzenia, poprzez dokonanie wyboru stopnia zgodności na 5-punktowej skali Likerta. Gdy odpowiedź zostanie udzielona, stwierdzenie podświetli się na szaro. W każdej chwili można jednak dokonać zmiany w udzielonej odpowiedzi.

Po ukończeniu badania osoba odpowiedzialna za jego przeprowadzenie powinna sprawdzić, czy badany ustosunkował się do wszystkich stwierdzeń. Jeżeli dostrzeże brak, należy zwrócić się do Badanego z prośbą o uzupełnienie.

Instrukcja.

Kwestionariusz składa się z 38 stwierdzeń, opisujących różne zachowania. Uważnie przeczytaj każde z nich i zaznacz, w jakim stopniu zgadzasz się, że dane zdanie opisuje Ciebie. Wybierz

- 1 – gdy ZDECYDOWANIE NIE ZGADZASZ SIĘ lub gdy stwierdzenie jest całkowicie nie trafne,*
- 2 – gdy NIE ZGADZASZ SIĘ lub gdy stwierdzenie jest raczej nie trafne,*
- 3 – gdy NIE MASZ ZDANIA lub nie możesz się zdecydować, lub też to stwierdzenie jest równie trafne jak nie trafne,*
- 4 – gdy ZGADZASZ SIĘ lub gdy to stwierdzenie jest raczej trafne,*
- 5 – gdy ZDECYDOWANIE ZGADZASZ SIĘ lub gdy to stwierdzenie jest całkowicie trafne.*

Zaznacz tylko jedną odpowiedź przy każdym stwierdzeniu. Pamiętaj, aby ustosunkować się do wszystkich stwierdzeń. Nie ma tu dobrych, ani złych odpowiedzi – odpowiadaj więc szczerze!

Czas

Czas wypełniania kwestionariusza nie powinien być limitowany. Badanie pilotażowe pokazuje, że jego wypełnienie zajmuje od 5 do 10 minut.

Sposób obliczania wyników i ich interpretacji

Wersja elektroniczna

Arkusz kalkulacyjny został przygotowany w taki sposób, że w kolejnej zakładce (Arkusz 2 – Wyniki) obliczane są wyniki dla każdej kompetencji. Zakładka została zabezpieczona przed dokonywaniem w niej zmian. Poprzez zastosowanie opcji „ukryj” w czasie wypełniania kwestionariusza może być ona niewidoczna dla osoby badanej. W następnej zakładce automatycznie generowany jest Raport dla osoby badanej (Arkusz 3 – indywidualny raport). W raporcie prezentowane są wyniki w formie tabeli oraz wykresu, a także ich interpretacja.

Po wypełnieniu kwestionariusza przez osobę badaną należy zaznaczyć opcję „Zapisz jako..” i zapisać kwestionariusz wraz z raportem, w nazwie wpisując Imię i nazwisko osoby badanej oraz datę badania. Przy każdej kolejnej osobie należy otwierać pusty plik z niewypełnionym kwestionariuszem.

Załącznik 5 zawiera wypełniony przez badanego kwestionariusz oraz wygenerowany na tej podstawie raport.

Wersja papierowa

W razie konieczności korzystania z wersji papierowej kwestionariusza, wyniki należy przeliczyć ręcznie. Załącznik 3 zawiera informację o tym, które pytania należą do w poszczególnych podskal. Oznaczono również stwierdzenia, których punktację należy odwrócić, tj. zaznaczanie 1 oznacza przyznanie 5 punktów, 2 – 4 punktów, 4 – 2 punktów oraz 5 – 1 punktu. Sumę punktów w każdej skali należy podzielić przez liczbę jej pytań, aby uzyskać średnią. Sposób interpretacji wyników każdej skali został opisany w punkcie „Standaryzacja”. Na jego podstawie należy przygotować raport dla osoby badanej.

Spis literatury

- Bedyńska, S., Brzezicka, A. (2007). *Statystyczny drogowskaz*. Warszawa: Academica.
- Belbin, M. (2002). *Twoja rola w zespole*. Gdańsk: Wydawnictwo GWP.
- Brzeziński, J. (1997). *Metodologia badań psychologicznych*. Warszawa: PWN.
- Endler, N.S., Parker, J.D. (1992). Multidimensional assessment of coping: A critical evaluation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 58 (5), 844–854.
- Hornowska, E. (2007). *Testy psychologiczne. Teoria i praktyka*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe SCHOLAR.
- Jaworowska, A. i Matczak, A. (2008). *Kwestionariusz Inteligencji Emocjonalnej INTE : podręcznik*. Warszawa : Pracownia Testów Psychologicznych.
- Juczyński, Z. i Ogińska-Bulik, N. (2009). *Narzędzia pomiaru stresu i radzenia sobie ze stresem*. Warszawa : Pracownia Testów Psychologicznych
- Król-Fijewska, M. (1993). *Trening asertywności*. Warszawa: Instytut Psychologii Zdrowia i Trzeźwości, Polskie Towarzystwo Psychologiczne.
- Popek, S. (2000). *Kwestionariusz twórczego zachowania KAHN*. Lublin: Wydawnictwo UMCS.
- Zawadzki, B, Strelau, J., Szczepaniak, P. i Śliwińska, M. (2007). *Inwentarz osobowości NEO-FFI Costy i McCrae :adaptacja polska : podręcznik*. Warszawa : Pracownia Testów Psychologicznych.

Załącznik 1.

55-itemowa wersja Kwestionariusza Diagnozy Kompetencji walidowana w badaniach.

INSTRUKCJA: Kwestionariusz składa się z 55 stwierdzeń, opisujących różne zachowania. Uważnie przeczytaj każde z nich i zaznacz, w jakim stopniu zgadzasz się, że dane zdanie opisuje Ciebie. Wybraną odpowiedź otocz kółkiem.

Zaznacz:

- 1 – gdy ZDECYDOWANIE NIE ZGADZASZ SIĘ lub gdy stwierdzenie jest całkowicie nietrafne**
- 2 – gdy NIE ZGADZASZ SIĘ lub gdy stwierdzenie jest raczej nietrafne**
- 3 – gdy NIE MASZ ZDANIA lub nie możesz się zdecydować, lub też to stwierdzenie jest równie trafne jak nietrafne**
- 4 – gdy ZGADZASZ SIĘ lub gdy to stwierdzenie jest raczej trafne**
- 5 – gdy ZDECYDOWANIE ZGADZASZ SIĘ lub gdy to stwierdzenie jest całkowicie trafne**

Zakreśl tylko jedną odpowiedź przy każdym stwierdzeniu. Pamiętaj, aby ustosunkować się do wszystkich stwierdzeń. Jeśli się pomylisz, wyraźnie przekreśl pierwszą odpowiedź i zaznacz właściwą.

Nie ma tu dobrych, ani złych odpowiedzi – odpowiadaj więc szczerze!

1.	Mam zwyczaj wykonywać zadania „na ostatnią chwilę”.	1	2	3	4	5
2.	Lubię zadania, które wymagają współzawodnictwa.	1	2	3	4	5
3.	Realizowane zadania staram się wykonać z maksymalną dokładnością.	1	2	3	4	5
4.	Gdy stoi przede mną problem staram się o nim nie myśleć i zająć się czymś innym, np. oglądam film, objadam się, kładę się spać, idę na zakupy, piję alkohol itp.	1	2	3	4	5
5.	Zazwyczaj potrafię nazwać odczuwane przez siebie stany emocjonalne.	1	2	3	4	5
6.	Realizując zadania zazwyczaj działam chaotycznie, bez planu.	1	2	3	4	5
7.	Gdy obrana droga rozwiązania okazuje się być mało efektywna - szukam nowych strategii.	1	2	3	4	5
8.	Z łatwością wczuwam się w emocje innych osób - tak jakby sytuacja dotyczyła mnie osobiście.	1	2	3	4	5
9.	Trudne sytuacje traktuję jak wyzwania, a nie źródło stresu.	1	2	3	4	5
10.	Zazwyczaj kończę prace, których się podejmuję.	1	2	3	4	5
11.	Staram się dostrzegać pozytywne strony nawet trudnych sytuacji.	1	2	3	4	5

12.	Gdy wiem, że czeka mnie trudna sytuacja, planuję działania i obmyślam strategię.	1	2	3	4	5
13.	Lubię aktywność i działanie.	1	2	3	4	5
14.	W sytuacjach trudnych lub stresujących skupiam się na tym, by działać i zrealizować cel.	1	2	3	4	5
15.	Gdy czegoś bardzo chcę, to zazwyczaj to osiągam.	1	2	3	4	5
16.	Potrafię wpływać na emocje innych osób.	1	2	3	4	5
17.	Z trudnością rozpoznaję emocje na podstawie zachowań innych osób.	1	2	3	4	5
18.	Przeciwności losu sprawiają, iż rezygnuję z działania.	1	2	3	4	5
19.	Zazwyczaj potrafię wskazać przyczynę odczuwanych przez siebie emocji.	1	2	3	4	5
20.	Odczuwam zakłopotanie lub nie wiem, jak się zachować, gdy inni ludzie ujawniają emocje.	1	2	3	4	5
21.	Dotrzymuję zobowiązań.	1	2	3	4	5
22.	Zazwyczaj dokonuję reklamacji towarów i usług, które są wadliwe lub nie spełniły moich oczekiwań.	1	2	3	4	5
23.	Lubię eksperymentować – sprawdzać nowe połączenia, rozwiązania.	1	2	3	4	5
24.	Lubię zajęcia wymagające ode mnie wymyślenia nowych rzeczy i rozwiązań.	1	2	3	4	5
25.	Jestem osobą, na której inni mogą polegać.	1	2	3	4	5
26.	Dbam o detale realizowanych zadań.	1	2	3	4	5
27.	Wolę kroczyć "swoimi ścieżkami" i realizować zadania "po swojemu" niż poświęcać czas i energię na pracę z innymi.	1	2	3	4	5
28.	Zazwyczaj bez problemu potrafię obronić własne, odmienne od innych zdanie.	1	2	3	4	5
29.	Zdarza mi się zrobić coś nierozsądnego lub nieodpowiedzialnego, aby zdobyć uznanie grupy.	1	2	3	4	5
30.	Wiem, w jaki sposób odczuwane przeze mnie emocje wpływają na moje działania.	1	2	3	4	5
31.	Jestem osobą systematyczną.	1	2	3	4	5
32.	Często rezygnuję ze swoich potrzeb i preferencji na korzyść interesów innej osoby.	1	2	3	4	5
33.	Rozwiązując problem zazwyczaj wymyślam więcej niż jeden sposób jego rozwiązania.	1	2	3	4	5

34.	Bez trudu odmawiam sprzedawcy, gdy oferuje mi produkt, którego nie potrzebuję.	1	2	3	4	5
35.	Reaguję niepokojem i napięciem, gdy rozmówca ma odmienną ode mnie opinię na określony temat.	1	2	3	4	5
36.	Lubię pracować stosując sprawdzone wzorce i strategie działania.	1	2	3	4	5
37.	Najważniejsze jest dla mnie, aby dojść do sukcesu własną pracą i wysiłkiem.	1	2	3	4	5
38.	Zazwyczaj wyrażam swoje uczucia w sposób odpowiedni dla sytuacji.	1	2	3	4	5
39.	W trudnych sytuacjach wyobrażam sobie, że problem nie dotyczy mnie i odcinam się od niego.	1	2	3	4	5
40.	Zazwyczaj dotrzymuję terminów.	1	2	3	4	5
41.	Przed przystąpieniem do działania precyzyjnie określłam cele do zrealizowania.	1	2	3	4	5
42.	Wiem, co zrobić, by poprawić sobie nastrój.	1	2	3	4	5
43.	Odmawiam spełnienia prośby o przysługę, gdy jej realizacja sprawia mi kłopot lub trudność.	1	2	3	4	5
44.	Uważam, że należy stale dokształcać się i rozwijać.	1	2	3	4	5
45.	Lubię niekonwencjonalne sposoby działania.	1	2	3	4	5
46.	Zazwyczaj przejmuję rolę lidera w grupach, z którymi pracuję.	1	2	3	4	5
47.	Uświadamiam sobie emocje i nastroje, których doświadczam.	1	2	3	4	5
48.	Z łatwością nawiązuję i utrzymuję kontakty z innymi.	1	2	3	4	5
49.	Gdy napotykam problem poszukuję rady ze strony innych osób, jak sobie z tym poradzić.	1	2	3	4	5
50.	Gdy znajduję się w stresującej sytuacji odczuwam lub wyrażam silne emocje.	1	2	3	4	5
51.	W czasie rozwiązywania problemu wyobrażam sobie niezwykle, nowatorskie lub dziwaczne rozwiązania.	1	2	3	4	5
52.	Gdy jestem w trudnej sytuacji zazwyczaj rezygnuję z prób rozwiązania problemu i poddaję się.	1	2	3	4	5
53.	Szukam wsparcia i zrozumienia ze strony bliskich, gdy spotka mnie trudna sytuacja.	1	2	3	4	5
54.	Zdarza mi się unikać wypowiadania swojego zdania, aby rozmówca nie nabrał o mnie niekorzystnego wyobrażenia.	1	2	3	4	5

55.	W trudnych sytuacjach skupiam się głównie na problemie i szukam jego rozwiązania.	1	2	3	4	5
-----	---	---	---	---	---	---

Załącznik 2. Ostateczna wersja kwestionariusza.

Instrukcja:

Kwestionariusz składa się z 38 stwierdzeń, opisujących różne zachowania.

Uważnie przeczytaj każde z nich i zaznacz, w jakim stopniu zgadzasz się, że dane zdanie opisuje Ciebie. Wybierz

1 – gdy ZDECYDOWANIE NIE ZGADZASZ SIĘ lub gdy stwierdzenie jest całkowicie nietrafne,

2 – gdy NIE ZGADZASZ SIĘ lub gdy stwierdzenie jest raczej nietrafne,

3 – gdy NIE MASZ ZDANIA lub nie możesz się zdecydować, lub też to stwierdzenie jest równie trafne jak nietrafne,

4 – gdy ZGADZASZ SIĘ lub gdy to stwierdzenie jest raczej trafne,

5 – gdy ZDECYDOWANIE ZGADZASZ SIĘ lub gdy to stwierdzenie jest całkowicie trafne.

Zaznacz tylko jedną odpowiedź przy każdym stwierdzeniu. Pamiętaj, aby ustosunkować się do wszystkich stwierdzeń. Nie ma tu dobrych, ani złych odpowiedzi – odpowiadaj więc szczerze!

Zapisz tylko jedną odpowiedź przy każdym stwierdzeniu. Pamiętaj, aby ustosunkować się do wszystkich stwierdzeń. Jeśli się pomylisz, usuń wpisaną cyfrę i wpisz nową. Nie ma tu dobrych, ani złych odpowiedzi – odpowiadaj więc szczerze!"

Lp	Stwierdzenie	Wartość
1	Mam zwyczaj wykonywać zadania „na ostatnią chwilę”.	
2	Realizowane zadania staram się wykonać z maksymalną dokładnością.	
3	Gdy stoi przede mną problem staram się o nim nie myśleć i zająć się czymś innym, np. oglądam film, objadam się, kładę się spać, idę na zakupy, piję alkohol itp.	
4	Zazwyczaj potrafię nazwać odczuwane przez siebie stany emocjonalne.	
5	Realizując zadania zazwyczaj działam chaotycznie, bez planu.	
6	Gdy obrona droga rozwiązania okazuje się być mało efektywna - szukam nowych strategii.	
7	Trudne sytuacje traktuję jak wyzwania, a nie źródło stresu.	
8	Zazwyczaj kończę prace, których się podejmuję.	

9	Staram się dostrzegać pozytywne strony nawet trudnych sytuacji.	
10	Gdy wiem, że czeka mnie trudna sytuacja, planuję działania i obmyślam strategię.	
11	Lubię aktywność i działanie.	
12	W sytuacjach trudnych lub stresujących skupiam się na tym, by działać i zrealizować cel.	
13	Gdy czegoś bardzo chcę, to zazwyczaj to osiągam.	
14	Potrafię wpływać na emocje innych osób.	
15	Przeciwności losu sprawiają, iż rezygnuję z działania.	
16	Zazwyczaj potrafię wskazać przyczynę odczuwanych przez siebie emocji.	
17	Dotrzymuję zobowiązań.	
18	Lubię eksperymentować – sprawdzać nowe połączenia, rozwiązania.	
19	Lubię zajęcia wymagające ode mnie wymyślania nowych rzeczy i rozwiązań.	
20	Jestem osobą, na której inni mogą polegać.	
21	Dbam o detale realizowanych zadań.	
22	Wiem, w jaki sposób odczuwane przeze mnie emocje wpływają na moje działania.	
23	Jestem osobą systematyczną.	
24	Rozwiązując problem zazwyczaj wymyślam więcej niż jeden sposób jego rozwiązania.	
25	Najważniejsze jest dla mnie, aby dojść do sukcesu własną pracą i wysiłkiem.	
26	Zazwyczaj wyrażam swoje uczucia w sposób odpowiedni dla sytuacji.	
27	W trudnych sytuacjach wyobrażam sobie, że problem nie dotyczy mnie i odcinam się od niego.	
28	Zazwyczaj dotrzymuję terminów.	

29	Przed przystąpieniem do działania precyzyjnie określłam cele do zrealizowania.	
30	Wiem, co zrobić, by poprawić sobie nastrój.	
31	Uważam, że należy stale dokształcać się i rozwijać.	
32	Lubię niekonwencjonalne sposoby działania.	
33	Zazwyczaj przejmuję rolę lidera w grupach, z którymi pracuję.	
34	Uświadamiam sobie emocje i nastroje, których doświadczam.	
35	Z łatwością nawiązuję i utrzymuję kontakty z innymi.	
36	W czasie rozwiązywania problemu wyobrażam sobie niezwykle, nowatorskie lub dziwaczne rozwiązania.	
37	Gdy jestem w trudnej sytuacji zazwyczaj rezygnuję z prób rozwiązania problemu i poddaję się.	
38	W trudnych sytuacjach skupiam się głównie na problemie i szukam jego rozwiązania.	

Załącznik 3. Przyporządkowanie pytań do kompetencji oraz sposób obliczania wyników.

nr pytania	Badana kompetencja	Obliczanie
1	Obowiązkowość	odwrócone
2	Obowiązkowość	wprost
3	Radzenie sobie ze stresem	odwrócone
4	Rozumienie emocji	wprost
5	Obowiązkowość	odwrócone
6	Kreatywność	wprost
7	Przedsiębiorczość	wprost
8	Obowiązkowość	wprost
9	Radzenie sobie ze stresem	wprost
10	Radzenie sobie ze stresem	wprost
11	Przedsiębiorczość	wprost
12	Radzenie sobie ze stresem	odwrócone
13	Przedsiębiorczość	wprost
14	Rozumienie emocji	wprost
15	Przedsiębiorczość	odwrócone
16	Rozumienie emocji	wprost
17	Obowiązkowość	wprost
18	Kreatywność	wprost
19	Kreatywność	wprost
20	Obowiązkowość	wprost
21	Obowiązkowość	wprost
22	Rozumienie emocji	wprost
23	Obowiązkowość	wprost
24	Kreatywność	wprost
25	Przedsiębiorczość	wprost
26	Rozumienie emocji	wprost
27	Radzenie sobie ze stresem	odwrócone
28	Obowiązkowość	wprost
29	Obowiązkowość	wprost
30	Rozumienie emocji	wprost
31	Przedsiębiorczość	wprost
32	Kreatywność	wprost
33	Przedsiębiorczość	wprost
34	Rozumienie emocji	wprost
35	Przedsiębiorczość	wprost
36	Kreatywność	wprost
37	Radzenie sobie ze stresem	odwrócone
38	Radzenie sobie ze stresem	wprost

Załącznik 4.

Interpretacja poszczególnych wyników skal w raporcie dla osoby badanej.

Radzenie sobie ze stresem

Wyniki wysokie

W sytuacji stresującej skupiasz się na problemie i aktywnie poszukujesz jego rozwiązania. Nie masz tendencji do unikania działania czy angażowania się w czynności odwracające uwagę od problemów. Wierzysz w powodzenie swoich działań, starasz się dostrzec w trudnej sytuacji potencjalne korzyści. Zazwyczaj w obliczu trudności się nie poddajesz.

Wyniki przeciętne

W sytuacji trudnej zazwyczaj starasz się podejmować działania zmierzające do rozwiązania problemu, choć może Ci się zdarzać wycofywać z aktywności i oddawać czynnościom, które pozwolą odsunąć uwagę od trudności. Choć starasz się wierzyć we własne możliwości, w obliczu stresu zdarza Ci się poddawać i rezygnować z działań.

Wyniki niskie

W trudnych sytuacjach przejawiasz strategię nakierowaną na unikanie jego źródła. Możesz oddawać się czynnościom, które odwracają uwagę od trudnej sytuacji i pozwalają zapomnieć o stresorach. Zamiast działać, wolisz planować i obmyślać strategię, nie zawsze konfrontując się z zagrożeniem.

Rozumienie emocji

Wyniki wysokie

Uświadamiasz sobie swoje stany emocjonalne, potrafisz poprawnie je nazywać i rozróżniać. Korzystasz z wiedzy na temat własnych emocji – wiesz, co je

wywołuje oraz jaki mają one wpływ na Twoje działania. Masz potencjał do tego, by wspomagać myślenie i działanie za ich pomocą. Dobrze rozumiesz emocje przejawiane przez innych, adekwatnie na nie reagujesz i potrafisz wpływać na innych ludzi.

Wyniki przeciętne

Poprawnie rozpoznajesz emocje swoje i innych ludzi. Zazwyczaj potrafisz nazwać przyczynę odczuwanych przez siebie stanów, choć niekiedy możesz mieć trudność z wskazaniem ich faktycznego źródła. Choć masz wiedzę na temat tego, w jaki sposób emocje wpływają na Twoje działania, zazwyczaj nie kierujesz nimi strategicznie, aby osiągnąć pożądane rezultaty.

Wyniki niskie

Możesz mieć trudności ze zrozumieniem emocji swoich i innych – nie zawsze potrafisz wskazać, jakie emocje odczuwasz Ty lub osoby z Twojego otoczenia, oraz jakie jest źródło tych stanów. Może to być przyczyną trudności w relacjach z innymi osobami. Masz niewielką wiedzę na temat tego, w jaki sposób emocje wpływają na działanie, nie sterujesz nimi po to, aby wspomóc realizację swoich celów.

Kreatywność

Wyniki wysokie

Masz motywację do rozwiązywania problemów w sposób twórczy. Zazwyczaj dbasz o to, by poszukiwać wielu, różnorodnych i oryginalnych pomysłów. Może to wiązać się z fantazjowaniem i wymyślaniem niezwykłych czy niekonwencjonalnych idei. Preferujesz zadania wymagające niestandardowego podejścia i perspektywy nad stałe i rutynowe sposoby działania. Niekiedy Twoje

działania mogą sprawiać wrażenie chaotycznych. Cechuje Cię elastyczność w myśleniu i działaniu.

Wyniki przeciętne

Posiadasz zarówno motywację, jak i zdolności do rozwiązywania problemów w sposób twórczy, jednak niekiedy mogą one być niewystarczające do pełnego rozkwitu Twojej kreatywności. Potrafisz działać zarówno kreatywnie, jak i w sposób konserwatywny i sprawdzony. Możesz mieć konflikt pomiędzy fantazjowaniem a skłonnością do praktycznego i utartego sposobu postępowania. Niekiedy trudność stanowić może dla Ciebie elastyczność w myśleniu i działaniu.

Wyniki niskie

Jesteś osobą praktyczną i lubisz stosować sprawdzone procedury. Niechętnie fantazjujesz, wolisz wymyślić jeden dobry i konkretny sposób, stanowiący rozwiązanie danego problemu. Może to powodować trudność, gdy zachodzi konieczność znalezienia nowej strategii czy elastycznych zmian pod wpływem sytuacji. Niekiedy, proponowane przez Ciebie rozwiązania są mało oryginalne.

Obowiązkowość

Wyniki wysokie

Posiadasz motywację do planowania i organizowania swoich działań. Zazwyczaj precyzyjnie określasz cele i systematycznie je realizujesz. Dbasz o dokładne i rzetelne wykonanie zadań, których się podejmujesz. Zazwyczaj dotrzymujesz terminów. Inni widzą spostrzegają Ciebie jako osobę odpowiedzialną, na której można polegać. Cechuje Cię wytrwałość w realizacji działań.

Wyniki przeciętne

Posiadasz potrzebę organizowania swoich działań, choć nie zawsze wystarczająco precyzyjnie określasz swoje cele. Możesz mieć trudność z systematycznym realizowaniem zamiarów, nie zawsze dotrzymujesz zaplanowanych terminów. Choć ważne może być dla Ciebie rzetelne wykonanie zadań, nie zawsze dbasz o detale ich realizacji. Zazwyczaj wytrwale dążysz do celu, choć zdarzają Ci się momenty zwątpienia.

Wyniki niskie

Zazwyczaj nie planujesz zbyt szczegółowo swoich działań. Twoja aktywność może wydawać się chaotyczna. Nie masz potrzeby precyzyjnego określania celów, ani skłonności do przejmowania się detalami. Możesz mieć trudność z systematycznym i terminowym realizowaniem zadań. Niekiedy nie kończysz zadań, których się podejmujesz.

Przedsiębiorczość

Wyniki wysokie

Lubisz aktywność, jesteś osobą nastawioną na cele i działanie. Ważne jest dla Ciebie, aby dojść do sukcesu własną pracą i wysiłkiem – masz gotowość, aby się tego podjąć. Wierzysz w swoje możliwości i realizujesz działania pomimo przeciwności losu. Zazwyczaj z łatwością wchodzisz w interakcje z innymi i potrafisz podtrzymywać dobre relacje. W grupach możesz preferować rolę lidera.

Wyniki przeciętne

Generalnie lubisz interakcje z innymi ludźmi, choć niekiedy preferujesz samodzielne realizowanie celów. Czasem wchodzisz w rolę lidera, choć nie jest

to regułą. Lubisz aktywność i działanie. Zazwyczaj wierzysz w swoje możliwości, starasz się działać mimo przeciwności losu.

Wyniki niskie

Możesz z trudnością wchodzić w interakcje z innymi i podtrzymywać relacje. Zazwyczaj w grupach nie przyjmujesz roli lidera. Inni mogą spostrzegać Cię jako osobę mało dynamiczną, nie wkładającą w pracę dużego wysiłku. Lubisz zarówno aktywność, jak i wyciszenie. Niekiedy tracisz wiarę we własne możliwości, możesz porzucać działania pod wpływem przeciwności losu.

Załącznik 5.

Wypełniony przez przykładowego badanego kwestionariusz i wygenerowany na tej podstawie raport.

Instrukcja:	<p>Kwestionariusz składa się z 38 stwierdzeń, opisujących różne zachowania. Uważnie przeczytaj każde z nich i zaznacz, w jakim stopniu zgadzasz się, że dane zdanie opisuje Ciebie. Wybierz</p> <p>1 – gdy ZDECYDOWANIE NIE ZGADZASZ SIĘ lub gdy stwierdzenie jest całkowicie nieprawdę,</p> <p>2 – gdy NIE ZGADZASZ SIĘ lub gdy stwierdzenie jest raczej nieprawdę,</p> <p>3 – gdy NIE MASZ ZDANIA lub nie możesz się zdecydować, lub też to stwierdzenie jest równie prawdziwe jak nieprawdę,</p> <p>4 – gdy ZGADZASZ SIĘ lub gdy to stwierdzenie jest raczej prawdziwe,</p> <p>5 – gdy ZDECYDOWANIE ZGADZASZ SIĘ lub gdy to stwierdzenie jest całkowicie prawdziwe.</p> <p>Zaznacz tylko jedną odpowiedź przy każdym stwierdzeniu. Pamiętaj, aby ustosunkować się do wszystkich stwierdzeń. Nie ma tu dobrych, ani złych odpowiedzi – odpowiadaj więc szczerze!</p>							
<table border="1"> <tr> <td>Imię i nazwisko:</td><td>Adam Kowalski</td></tr> <tr> <td>Data urodzenia:</td><td>91-06-21</td></tr> <tr> <td>Płeć:</td><td>Mężczyzna</td></tr> </table>			Imię i nazwisko:	Adam Kowalski	Data urodzenia:	91-06-21	Płeć:	Mężczyzna
Imię i nazwisko:	Adam Kowalski							
Data urodzenia:	91-06-21							
Płeć:	Mężczyzna							
Lp	Stwierdzenie	Wartość						
1	Mam zwyczaj wykonywać zadania „na ostatnią chwilę”.	1						
2	Realizowane zadania staram się wykonać z maksymalną dokładnością.	5						
3	Gdy stoi przede mną problem staram się o nim nie myśleć i zająć się czymś innym, np. oglądam film, objadam się, kładę się spać, idę na zakupy, piję alkohol itp.	4						
4	Zazwyczaj potrafię nazwać odczuwane przez siebie stany emocjonalne.	4						
5	Realizując zadania zazwyczaj działam chaotycznie, bez planu.	1						
6	Gdy obrona droga rozwiązania okazuje się być mało efektywna - szukam nowych strategii.	2						
7	Trudne sytuacje traktuję jak wyzwania, a nie źródło stresu.	4						
8	Zazwyczaj kończę prace, których się podejmuję.	5						

9	Staram się dostrzegać pozytywne strony nawet trudnych sytuacji.	4
10	Gdy wiem, że czeka mnie trudna sytuacja, planuję działania i obmyślam strategię.	4
11	Lubię aktywność i działanie.	4
12	W sytuacjach trudnych lub stresujących skupiam się na tym, by działać i zrealizować cel.	3
13	Gdy czegoś bardzo chcę, to zazwyczaj to osiągam.	4
14	Potrafię wpływać na emocje innych osób.	4
15	Przeciwności losu sprawiają, iż rezygnuję z działania.	2
16	Zazwyczaj potrafię wskazać przyczynę odczuwanych przez siebie emocji.	4
17	Dotrzymuję zobowiązań.	5
18	Lubię eksperymentować – sprawdzać nowe połączenia, rozwiązania.	2
19	Lubię zajęcia wymagające ode mnie wymyślenia nowych rzeczy i rozwiązań.	2
20	Jestem osobą, na której inni mogą polegać.	5
21	Dbam o detale realizowanych zadań.	4
22	Wiem, w jaki sposób odczuwane przeze mnie emocje wpływają na moje działania.	4
23	Jestem osobą systematyczną.	5
24	Rozwiązując problem zazwyczaj wymyślam więcej niż jeden sposób jego rozwiązania.	2
25	Najważniejsze jest dla mnie, aby dojść do sukcesu własną pracą i wysiłkiem.	3
26	Zazwyczaj wyrażam swoje uczucia w sposób odpowiedni dla sytuacji.	3
27	W trudnych sytuacjach wyobrażam sobie, że problem nie dotyczy mnie i odcinam się od niego.	2
28	Zazwyczaj dotrzymuję terminów.	5

29	Przed przystąpieniem do działania precyzyjnie określłam cele do zrealizowania.	5
30	Wiem, co zrobić, by poprawić sobie nastrój.	4
31	Uważam, że należy stale dokształcać się i rozwijać.	4
32	Lubię niekonwencjonalne sposoby działania.	1
33	Zazwyczaj przejmuję rolę lidera w grupach, z którymi pracuję.	4
34	Uświadamiam sobie emocje i nastroje, których doświadczam.	4
35	Z łatwością nawiązuję i utrzymuję kontakty z innymi.	4
36	W czasie rozwiązywania problemu wyobrażam sobie niezwykle, nowatorskie lub dziwaczne rozwiązania.	2
37	Gdy jestem w trudnej sytuacji zazwyczaj rezygnuję z prób rozwiązania problemu i poddaję się.	3
38	W trudnych sytuacjach skupiam się głównie na problemie i szukam jego rozwiązania.	4

Wygenerowany raport.

Adam Kowalski

21 lat

Na podstawie udzielonych przez Ciebie odpowiedzi obliczono wyniki dla każdej z 5 badanych kompetencji. Mocne strony to wszystko, co stanowi Twój atut, wyróżnia Cię na tle innych i pomaga w realizowaniu codziennych celów i zadań. Obszary rozwoju to kompetencje nad którymi należy pracować, aby je wzmocnić. Zastanów się, w jaki sposób wykorzystać swoje mocne strony dla rozwinięcia obszarów rozwoju.

Radzenie sobie ze stresem:	W sytuacji trudnej zazwyczaj starasz się podejmować działania zmierzające do rozwiązania problemu, choć może Ci się zdarzać wycofywać z aktywności i oddawać czynnościom, które pozwolą odsunąć uwagę od trudności. Choć starasz się wierzyć we własne możliwości, w obliczu stresu zdarza Ci się poddawać i rezygnować z działań.
Rozumienie emocji:	Poprawnie rozpoznajesz emocje swoje i innych ludzi. Zazwyczaj potrafisz nazwać przyczynę odczuwanych przez siebie stanów, choć niekiedy możesz mieć trudność z wskazaniem ich faktycznego źródła. Choć masz wiedzę na temat tego, w jaki sposób emocje wpływają na Twoje działania, zazwyczaj nie kierujesz nimi strategicznie, aby osiągnąć pożądane rezultaty.
Kreatywność:	Jesteś osobą praktyczną i lubisz stosować sprawdzone procedury. Niechętnie fantazjujesz, wolisz wymyślić jeden dobry i konkretny sposób, stanowiący rozwiązanie danego problemu. Może to powodować trudność, gdy zachodzi konieczność znalezienia nowej strategii czy elastycznych zmian pod wpływem sytuacji. Niekiedy, proponowane przez Ciebie rozwiązania są mało oryginalne.
Obowiązkowość:	Posiadasz motywację do planowania i organizowania swoich działań. Zazwyczaj precyzyjnie określasz cele i systematycznie je realizujesz. Dbasz o dokładne i rzetelne wykonanie zadań, których się podejmujesz. Zazwyczaj dotrzymujesz terminów. Inni widzą spostrzegają Ciebie jako osobę odpowiedzialną, na której można polegać. Cechuje Cię wytrwałość w realizacji działań.
Przedsiębiorczość:	Generalnie lubisz interakcje z innymi ludźmi, choć niekiedy preferujesz samodzielne realizowanie celów. Czasem wchodzisz w rolę lidera, choć nie jest to regułą. Lubisz aktywność i działanie. Zazwyczaj wierzysz w swoje możliwości, starasz się działać mimo przeciwności losu.

Radzenie sobie ze stresem:	3,43	NORMA
Rozumienie emocji:	3,86	NORMA
Kreatywność:	1,83	Obszar rozwoju
Obowiązkowość:	4,90	Mocna strona
Przedsiębiorczość:	3,88	NORMA

