

Integrity Check

Тест для оценки лояльности на работе



Имя: John Example

Повторение теста: Нет

Код: Test

Тест "Integrity Check" предназначен для измерения лояльности респондентов. Он может быть использован при отборе кандидатов на работу или для оценки сотрудников организации. Тест нормирован на основе ответов в аналогичном контексте. Если респонденты не заинтересованы в результатах тестирования, то они, вероятно, не будут правильно оценены по настоящим нормам.

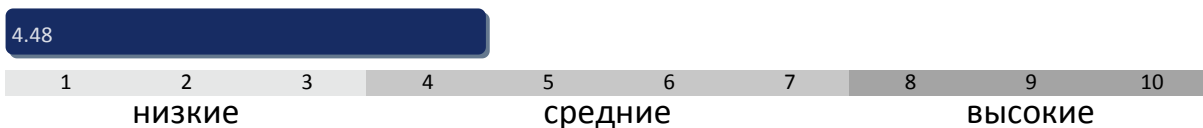
РЕЗУЛЬТАТЫ

В следующей таблице показаны результаты теста в стандартных стен-баллах.* Интерпретация шкал теста представлена в следующих разделах доклада.

	Стандартные баллы
Глобальный фактор „Оценка лояльности в работе“	2.01
Понимание и соблюдение правил и норм	1.00
Честность	3.07
Склонность к служебным злоупотреблениям	1.00
Устойчивая мотивация	1.70
Оценка собственных возможностей	3.00
Дисциплинированность	3.86
Уважение к другим	3.15
Толерантность	3.76
Контрпродуктивные поведения	1.02
Ожидания	3.74
Аттитюды	6.52

* Стандартные баллы имеют среднее значение 5,5 баллов и стандартное отклонение 2. Это означает, что результаты до 3.49 баллов **низкие**, между 3.50 и 7.49 - **средние**, а более 7.50 - **высокие**.

ЛОЖЬ

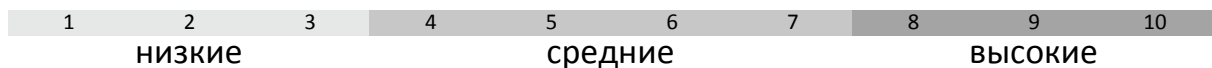


Результат по шкале "Лжи" показывает, что респондент ответил честно и данные исследования являются достоверными.

ГЛОБАЛЬНЫЙ ФАКТОР „ОЦЕНКА ЛОЯЛЬНОСТИ В РАБОТЕ”

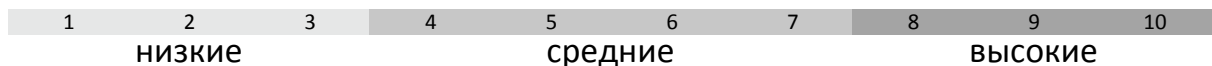
Общая оценка отражает добросовестность и целостное отношение испытуемого к работе и к компании (организации). Она подходит для ранжирования кандидатов на работу и "отсева" неподходящих кандидатов на основе заранее установленного минимального порога. Следующие части доклада содержат более подробную информацию о различных аспектах добросовестности. В случае противоречия между этими разделами доклада и общей оценкой, приоритет должен быть отдан результатам по шкалам, потому что общий показатель является хотя и надежным, но очень неспецифическим ориентиром.

2.01



Понимание и соблюдение правил и норм

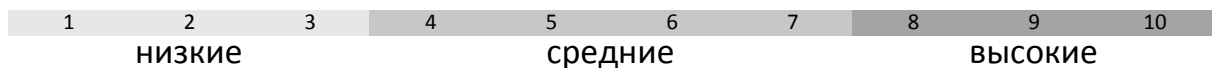
1.00



У респондента низкий уровень нравственной зрелости. Может поступить нечестно, чтобы воспользоваться ситуацией или злоупотреблять доверием других. Имеет склонность воспринимать правила поведения как ограничения на работе, которые можно обойти. Считает, что люди честны лишь потому, что они боятся наказания или имеют выгоды от соблюдения стандартов работы.

Честность

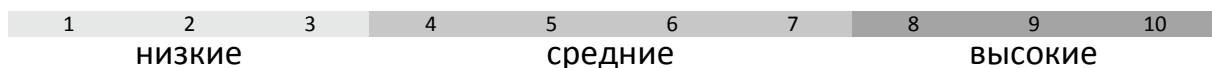
3.07



Редко выбирает средства, когда стремится достичь каких-либо значимых целей. Может манипулировать людьми и в зависимости от ситуации блефовать, внушать, льстить, угрожать и т.д., чтобы получить желаемое.

Склонность к служебным злоупотреблениям

1.00

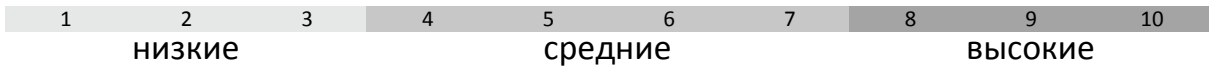


Имеет выраженную склонность выполнять или принимать участие в совершении кражи, мошенничества и других, серьезных контрпродуктивных форм поведения. Анализ критических ответов респондента может выявить признания о нарушениях в прошлом, которые должны быть изучены более подробно в последующем интервью или другими методами.

Код: Test

Устойчивая мотивация

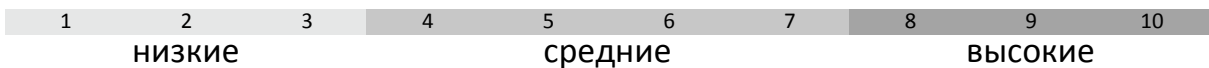
1.70



Имеет неустойчивую мотивацию. Как правило, не любит планировать свою карьеру долгосрочно, есть склонность часто менять работу. Редко привязывается к организации, в которой работает или к своему коллективу. Главная мотивация к работе определяется почти исключительно размером заработной платы, значимостью занимаемой должности и/или социального статуса в обществе.

Оценка собственных возможностей

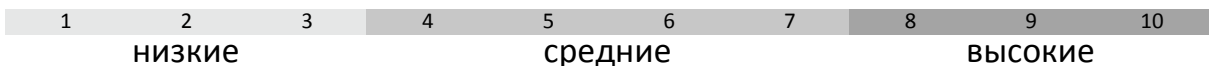
3.00



Имеет завышенную самооценку и неадекватные требования. Есть твердая убежденность в том, что обладает некоторый исключительный талант, даже если не в состоянии доказать это конкретными достижениями. Стремится быть в центре внимания и постоянно пытается конкурировать с другими. Болезненно воспринимает свои неудачи и критику от окружающих и завидует чужим успехам. Возможно, будет требовать к себе особого отношения и ожидает, что будут снисходительно относиться к ее мелким правонарушениям.

Дисциплинированность

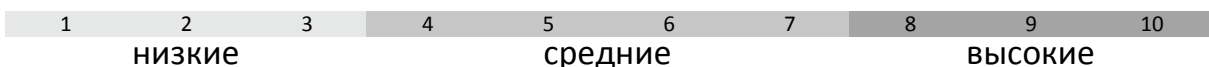
3.86



У респондента отсутствует готовность совершать серьезные нарушения дисциплины, обычно стремится соблюдать нормы и правила.

Уважение к другим

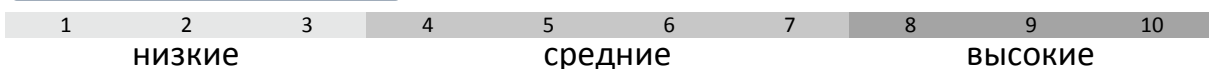
3.15



Очень независимый человек или у нее своенравный характер. В большинстве случаев есть свое мнение, на котором упорно настаивает, не боясь открыто противостоять формальным авторитетам на работе. Из-за того, что иногда демонстративно выступает против руководства, может создать репутацию «бунтаря» или «трудно управляемого» сотрудника.

Толерантность

3.76



Не проявляет склонность создавать конфликты, но если спровоцируют или почувствует себя пострадавшей стороной, то может ответить на агрессию других также агрессией.

КРИТИЧЕСКИЕ ОТВЕТЫ

На работе Вас недооценивают. Случайно Вам становится известной цена, с которой Ваша фирма будет участвовать в предстоящем тендере. Когда Вы рассказываете об этом своему другу из фирмы-конкурента, он предлагает Вам 1 000 000 тенге за выдачу тайной информац

2) я выдам информацию и уволюсь из фирмы

Ваш коллега был наказан несправедливо и Вы об этом знаете. Спустя время Вы понимаете, что он сознательно вредит фирме. Ваши действия?

1) я бы его понял/а

Некоторые проблемы (споры) решаются лучше, когда обходишь формальные процедуры (или законы, правила).

2) в общих чертах, согласен/а

Приблизительно какую сумму составляют различные вещи, предметы, (включая мелкие), которые Вы, без разрешения, взяли на работе или у Ваших знакомых?

2) 10 000 – 20 000 тенге

Сколько, приблизительно, стоит самое дорогое из того, что Вы взяли когда-нибудь без разрешения?

2) 10 000 – 20 000 тенге

Я намереваюсь работать на этом месте до тех пор, пока не найду лучшую работу.

1) полностью согласен/а

Вы когда-нибудь на работе ссорились с человеком, у которого более высокая должность или более высокий неформальный статус (например, он более опытный коллега)?

2) да, иногда

Случалось ли Вам на грубость шефа, клиента или коллеги ответить тем же?

2) да, иногда

МАТРИЦА ОТВЕТОВ

1 - 1	2 - 1	3 - 3	4 - 5	5 - 8	6 - 2	7 - 2	8 - 2	9 - 2	10 - 1	11 - 5	12 - 1
13 - 3	14 - 1	15 - 3	16 - 4	17 - 2	18 - 3	19 - 3	20 - 4	21 - 3	22 - 6	23 - 4	24 - 2
25 - 1	26 - 5	27 - 3	28 - 4	29 - 3	30 - 2	31 - 1	32 - 2	33 - 3	34 - 1	35 - 2	36 - 2
37 - 1	38 - 3	39 - 4	40 - 2	41 - 3	42 - 3	43 - 1	44 - 1	45 - 3	46 - 1	47 - 2	48 - 4
49 - 5	50 - 4	51 - 3	52 - 1	53 - 2	54 - 4	55 - 4	56 - 3	57 - 5	58 - 3	59 - 3	60 - 1
61 - 2	62 - 2	63 - 3	64 - 1	65 - 2	66 - 2	67 - 2	68 - 4	69 - 3	70 - 2	71 - 3	72 - 1
73 - 4	74 - 2	75 - 2	76 - 2	77 - 1	78 - 1	79 - 1	80 - 3	81 - 3	82 - 3	83 - 2	84 - 3
85 - 3	86 - 2	87 - 4	88 - 3	89 - 5	90 - 5						

РЕЗУЛЬТАТЫ
Теста для оценки лояльности на работе (Integrity Check)
John Example

Респондент ответил честно и данные исследования являются достоверными.

низкие	<p>Понимание и соблюдение правил и норм</p> <p>Имеет склонность воспринимать правила поведения как ограничения на работе, которые можно обойти. Может поступить нечестно, чтобы воспользоваться ситуацией или злоупотреблять доверием других.</p>
низкие	<p>Честность</p> <p>Редко выбирает средства, когда стремится достичь каких-либо значимых целей. Может манипулировать людьми и в зависимости от ситуации блефовать, внушать, льстить, угрожать и т.д., чтобы получить желаемое.</p>
низкие	<p>Склонность к служебным злоупотреблениям</p> <p>Имеет выраженную склонность выполнять или принимать участие в совершении кражи, мошенничества и других, серьезных контрпродуктивных форм поведения.</p>
низкие	<p>Устойчивая мотивация</p> <p>Есть склонность часто менять работу, потому что мотивация к работе определяется почти исключительно размером заработной платы, значимостью занимаемой должности и/или социального статуса в обществе. Редко привязывается к организации, в которой работает или к своему коллективу.</p>
низкие	<p>Оценка собственных возможностей</p> <p>Болезненно воспринимает свои неудачи и критику от окружающих и завидует чужим успехам. Возможно, будет требовать к себе особого отношения и ожидает, что будут снисходительно относиться к ее мелким правонарушениям.</p>
средние	<p>Дисциплинированность</p> <p>У респондента отсутствует готовность совершать серьезные нарушения дисциплины, обычно стремится соблюдать нормы и правила.</p>
средние	<p>Толерантность</p> <p>Не проявляет склонность создавать конфликты, но если спровоцируют или почувствует себя пострадавшей стороной, то может ответить на агрессию других также агрессией.</p>

Integrity Check - это тест, предназначенный для измерения честности и порядочности респондентов. Он может быть использован при отборе кандидатов на работу или при оценке работающих сотрудников, по отношению к которым существует сомнение, что совершили или склонны совершить кражу или злоупотребление.