

# Teams



Jitka Ševčíková

Racionální vizionář (TF-RVBI)

Posouzení osobního přínosu a efektivity fungování v rámci týmu  
na základě výsledků psychodiagnostického testu WinQuo.

# Základní charakteristika



Typický rys

**Drive**

Jste **energická, asertivní a sebejistá**.

Dobře pracujete, když můžete řídit projekty, vnášet do úkolů řád a logiku, používat koncepční modely k řízení činností a formulovat dlouhodobé plány.

Vymýslíte systémy a struktury k nápravě problémů, zaujímáte rozhodná stanoviska a nesete odpovědnost za dosažení týmových cílů.

Kromě výše uvedených **osobnostních rysů** se u vás mohou v práci s vysokou pravděpodobností projevovat i následující **dovednosti, schopnosti** a další osobnostní **vlastnosti** a **kompetence**

|                                               |                                                      |                                                      |                                                 |
|-----------------------------------------------|------------------------------------------------------|------------------------------------------------------|-------------------------------------------------|
| • dřív mluvíte než přemýšlíte                 | • mluvíte obecně                                     | • poskytujete objektivní rady                        | • vyžadujete systematickou komunikaci           |
| • upřednostňujete energickou atmosféru        | • ceníte si lidí s fantazií                          | • chcete normy, které jsou spravedlivé               | • preferujete plánovitost                       |
| • toužíte po leaderovi orientovaném na akci   | • preferujete vizionářské vedení                     | • toužíte po spravedlivém vedení                     | • máte ráda plánovité leadery                   |
| • máte nadšený přístup ke změnám              | • při změně přeskakujete z kroku na krok             | • dáváte přednost logickým změnám                    | • při změně se orientujete na výsledek          |
| • problémy řešíte raději ve skupině           | • preferujete vytváření nových metod řešení problémů | • nahlížíte na problémy z hlediska příčin a následků | • nedělá vám problém směřovat k přesnému řešení |
| • příliš málo interakcí je pro vás stresující | • stresuje vás příliš konkrétních detailů            | • stresuje vás nekompetentnost                       | • stresuje vás nerozhodnost                     |

# Teams

Nástroj **WinQuo Teams** odráží vaše individuální preference, pokud jde o zdroj **energie**, přijímání **informací**, **rozhodování** a životní **styl**.

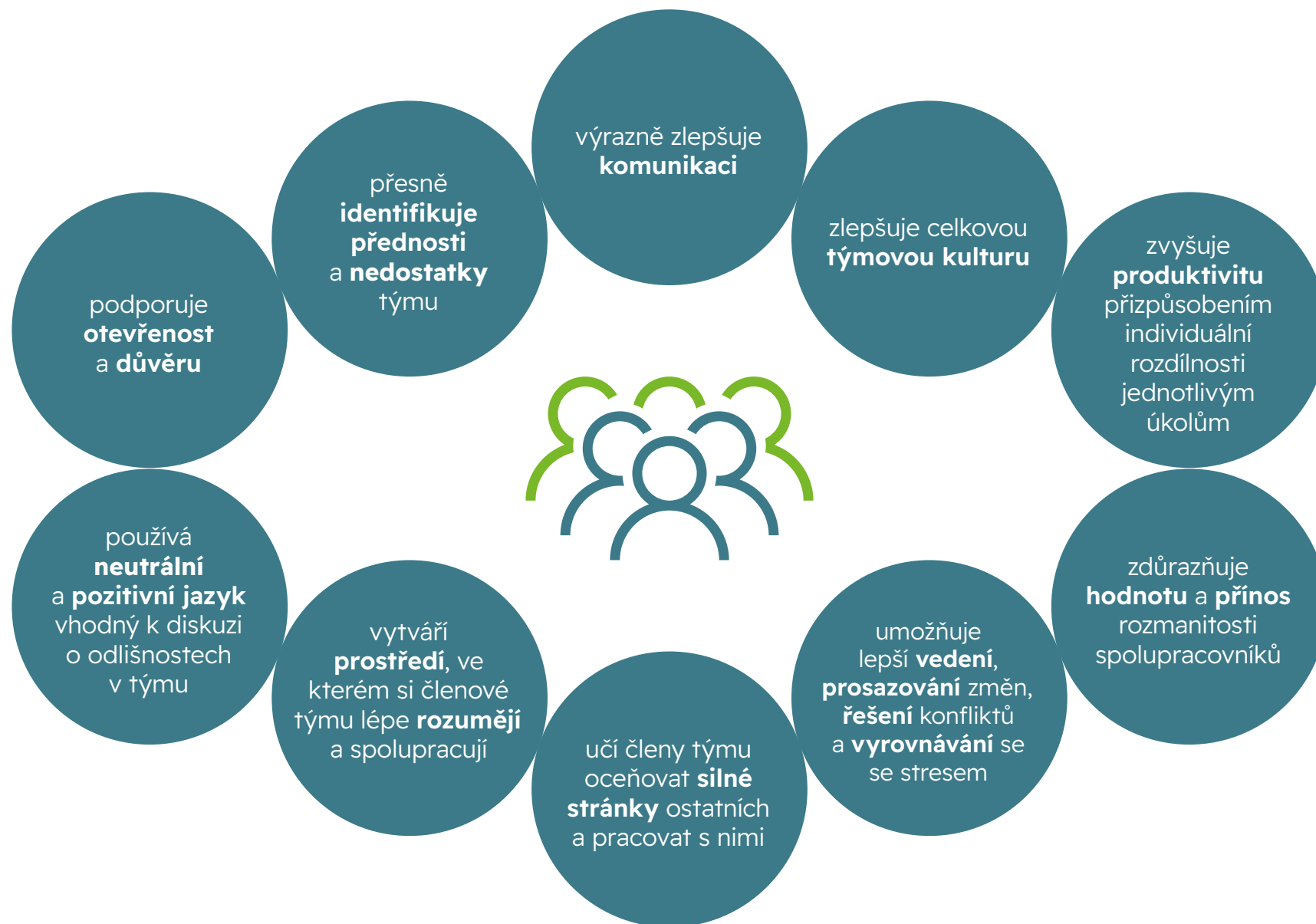
Popis vaší jedinečné osobnosti a jejího konkrétního přínosu vychází z dosažených výsledků v testu WinQuo.

Tento praktický návod vám pomůže pochopit vaši osobnost a vztah vašich preferencí ke způsobu interakce mezi vámi a ostatními členy týmu.

Při čtení popisů mějte na paměti, že i když vaše preference vás mohou vést k určitému předvídatelnému chování, firemní i osobní cíle vás mohou také přimět k tomu, abyste se chovali způsoby, které se liší od vašich přirozených preferencí.



Nástroj **WinQuo Teams** pomáhá členům týmu zejména tím, že



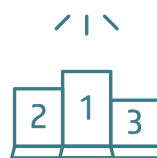
Nástroj **WinQuo Teams** umožňuje **předvídat efektivitu** týmu na základě rozdílností jeho jednotlivých členů.

**Zde je několik zásad, které je třeba vzít v úvahu při posuzování funkčnosti týmu:**

Čím podobnější jsou si osobnosti v týmu, tím lépe si členové týmu rozumějí.

Čím odlišnější jsou členové týmu, tím pomalejší je vzájemné porozumění.

Skupiny s vysokou podobností dosáhnou rozhodnutí rychleji, ale je pravděpodobnější, že se dopustí chyb v důsledku nedostatečného zastoupení všech názorů.



Skupiny s mnoha různými typy členů se rozhodují pomaleji (a bolestivěji), ale mohou dospět k lepším rozhodnutím, protože je zahrnuto více pohledů.

Týmy, které si uvědomují a využívají odlišností svých členů, mohou zažívat méně konfliktů.

Týmy, v nichž je pouze jeden zástupce určité preference (např. pouze jeden introvert), mohou přehlížet nadání/schopnosti spojené s touto preferencí a mohou tohoto člena považovat za odlišného.



# Pozitivní zkušenost

Je důležité mít neustále na paměti několik klíčových věcí, které zajistí, že při využívání zjištěných informací o vás a jednotlivých členech týmu při každodenní práci, budete mít všichni jen ty nejpozitivnější zkušenosti.

## **Neexistují špatné nebo dobré preference.**



- Zjištěný typ vaší osobnosti je o preferencích; není o znalostech, dovednostech nebo schopnostech.
- Žádné preference nejsou nezdravé nebo nevhodné.

## **Určitý typ osobnosti a jeho charakteristické projevy nemohou sloužit jako výmluva.**



- Všichni můžeme využívat předností ostatních typů, když je potřeba. Např. introvertní osoba se může projevit extrovertně.
- Každý člen by měl svůj tým obohacovat a posilovat, nikoliv omezovat.

# Jak se projevujete v týmu

Nyní si můžete přečíst podrobné informace o svém individuálním typu a jeho projevech v každé ze základních oblastí týmové práce: komunikaci, týmové kultuře, leadershipu, změnách, řešení problémů/konfliktů a stresu. Jednotlivé oblasti jsou zpracovány na samostatných listech.



## Komunikace

nakolik si  
s ostatními rozumíte



## Změny

zda dokážete  
opustit status quo



## Týmová kultura

čím přispíváte  
k celkové atmosféře



## Řešení konfliktů

nakolik berete  
v úvahu lidskou stránku



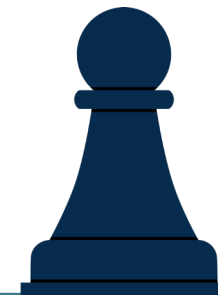
## Leadership

jak oceňujete  
přínos ostatních



## Stres

jak zvládáte  
náročné situace



## Váš unikátní přínos pro team

Jednotlivé popisy vám pomohou poznat sebe sama jako člena týmu tím, že zdůrazní váš přínos pro fungování týmu, určí způsoby, kterými můžete dráždit ostatní a kterými mohou ostatní dráždit vás, a zaměří se také na způsoby, jak můžete maximalizovat svoji efektivitu.

*Možná budete chtít prozkoumat i ostatní typy. Můžete tak získat přehled o tom, jak se vzájemně ovlivňujete. Uvědomění si rozdílů může posloužit ke zvýšení produktivity.*

# Projevy v oblasti Komunikace

Na základě výsledků měření nástrojem **WinQuo**, které najdete ve svém WQ Reportu, jsme u vás pro oblast **komunikace** dále identifikovali následující projevy a zjistili, jak obvykle působíte na ostatní členy týmu

- otevřeně sdílíte věci
- vyhledáváte interakci ve velké skupině
- jste nadšená a činorodá
- preferujete být ve společnosti
- dáváte přednost chytrým rozhovorům
- při postupu přeskakujete
- používáte metaforické popisy
- obohacujete zprávy pomocí představitosti a vynalézavosti
- projevujete skepsi
- zkoumáte konflikt, abyste našla pravdu
- jste věčná
- začínáte kritikou
- používáte rozhodná slova: uzavřený, rozhodnutý, naplánovaný
- máte pevná stanoviska
- směřujete diskuze k výsledku
- nerada se necháváte rozptylovat

| <div>Racionální vizionář</div> <div>  </div> <div>Komunikace</div> | Čím přispíváte                                                                                                                                                    | Čím dráždíte členy týmu                                                                                                                                  | Čím vás dráždí členové týmu                                                                                                                                        | Jak můžete maximalizovat svoji efektivitu                                                                                                                              |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                                                       | <ul style="list-style-type: none"> <li>• vyjasňováním a přesměrováváním diskuzí</li> <li>• vyzýváním druhých, aby vyjádřili a obhájili svá přesvědčení</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• kritizováním a otevřenými konfrontacemi</li> <li>• přílišným mluvením a monopolizováním si rozhovorů</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• dalším probíráním problému, který byl již jednou vyjasněn</li> <li>• přílišným zabředáváním do probírání emocí</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• rozvíjením taktu a diplomacie</li> <li>• učením se ochotně předávat slovo a umožnit tak vyslechnutí všech možností</li> </ul> |

# Přínos do oblasti Týmová kultura

Na základě výsledků měření nástrojem **WinQuo**, které najdete ve svém WQ Reportu, jsme identifikovali způsoby, jakými budete ovlivňovat **týmovou kulturu**, a jak vypadá týmová kultura, která odráží vaši osobnost:

- disponuje rozmanitými zážitky
- vyhledává a oceňuje podněty od mnoha zúčastněných stran
- reaguje na vnější očekávání
- při potížích vyhledá pomoc zvenčí
- svědčí jí kreativita a inovace
- oceňuje předtuchy a postřehy
- spoléhá na inspiraci a té také důvěřuje
- oceňuje představivost
- využívá rozhodování vycházející z principů
- je svižná a věcná
- vyžaduje kritickou zpětnou vazbu s cílem zlepšit se
- upřednostňuje důsledné dodržování zásad
- je pro ni důležitá stálost
- a důkladnost
- dodržuje rutinní postupy
- vyžaduje definované cíle a výsledky
- upřednostňuje práci před zábavou

| <div>Racionální vizionář</div> <div>  </div> <div>Týmová kultura</div> | Čím přispíváte                                                                                                                                           | Čím dráždíte členy týmu                                                                                                                                                            | Čím vás dráždí členové týmu                                                                                                                                      | Jak můžete maximalizovat svoji efektivitu                                                                                                                                                              |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                                                           | <ul style="list-style-type: none"> <li>• vnášením energie a entuziasmu do nových úkolů</li> <li>• vytvářením logických a efektivních struktur</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• chováním, jako by vše mělo být uděláno již včera</li> <li>• přehlížením potřeb druhých po intimitě, osobním napojení a ocenění</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• ležérním přístupem k času a termínům</li> <li>• snahou vyhýbat se rozhovorům, které by mohly ranit něčí city</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• vnímáním termínu jako hrubého vodítka vede k lepším výsledkům</li> <li>• pochopením, že osobní spojení pomáhají lidem semknout se a dosáhnout více</li> </ul> |

# Projevy v oblasti Leadership

Na základě výsledků měření nástrojem **WinQuo**, které najdete ve svém WQ Reportu, jsme u vás pro oblast **leadershipu** dále identifikovali následující projevy a zjistili, jak obvykle působíte na ostatní členy týmu:

- jste asertivní a přímá
- začínáte přímo akcí
- zaměřujete se na rozsah a vnější prostředí
- rozvíjíte plány pomocí diskuzí s ostatními
- vedete na základě vhledu a porozumění
- jste inovativní
- zkoušíte nové způsoby vedení
- máte dlouhodobý výhled
- umíte být tvrdá, když to situace vyžaduje
- vyžadujete efektivitu
- jste hrdá na to, že jste spravedlivá
- využíváte styl vedení zaměřený na úkoly a výsledky
- zaměřujete se na realizaci a okamžité dokončení práce
- jednáte podle stanovených priorit
- máte ráda věci pod kontrolou
- očekáváte, že se věci dotáhnou do konce

| <div>Racionální vizionář</div> <div>  </div> <div>Leadership</div> | Čím přispíváte                                                                                                                                                  | Čím dráždíte členy týmu                                                                                                                                                    | Čím vás dráždí členové týmu                                                                                                                                       | Jak můžete maximalizovat svoji efektivitu                                                                                                                                                                                     |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                                                       | <ul style="list-style-type: none"> <li>• představením vize a motivováním druhých k aktivní účasti</li> <li>• oceňováním rozhodnosti, úspěchu a ambic</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• uplatňováním přílišné síly a kontroly nad druhými</li> <li>• přehlížením potřeb druhých na úkor soustředění se na úkol</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• nedostatkem angažovanosti v cílech týmu</li> <li>• přílišnou vlídností a neschopností učinit tvrdá rozhodnutí</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• uvědoměním si, že poskytnutím svobody druhým rozvíjet své talenty se zlepšuje výkonnost týmu</li> <li>• uvědoměním si, že práci dělají lidé a nešťastní lidé udělají méně</li> </ul> |

# Projevy v oblasti Změny

Na základě výsledků měření nástrojem **WinQuo**, které najdete ve svém WQ Reportu, jsme u vás pro oblast **změn** dále identifikovali následující projevy a zjistili, jak obvykle působíte na ostatní členy týmu:

- přispíváte užitečnými akcemi
- nejprve reagujete na vnější požadavky
- zahajujete proces změny
- na změnu reagujete rychle
- díváte se na budoucí náklady a přínosy
- vyžadujete informace, jaké trendy mohou předpovídat budoucnost
- chcete, aby změna byla nápaditá
- zkoumáte teorie
- souhlasíte, pokud respektujete zdroj změny
- zvažujete objektivní náklady
- vyhledáváte změny, které odráží logické principy
- chcete, aby změna byla konzistentní
- znepokojují vás hrozby proti stabilitě
- plánujete svoji reakci
- dáváte přednost časovému harmonogramu
- držíte se stanoveného směru

| <div>Racionální vizionář</div> <div>  <br/>Změny         </div> | Čím přispíváte                                                                                                                                                     | Čím dráždíte členy týmu                                                                                                                                          | Čím vás dráždí členové týmu                                                                                                                         | Jak můžete maximalizovat svoji efektivitu                                                                                                                                           |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                                                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>• poskytováním příkladů s cílem usnadnit proces změny</li> <li>• proaktivností a snahou o dotažení věcí do konce</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• přílišným naléháním na realizaci změny</li> <li>• ztrátou zájmu o udržování stavu a vrháním se na nové výzvy</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• přílišnou otevřeností a flexibilitou</li> <li>• zdržováním akce analyzováním detailů do hloubky</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• dostatečným zvážením nezbytnosti změny před jejím iniciováním</li> <li>• uznáním nutnosti projít změnou postupně krok za krokem</li> </ul> |

# Projevy v oblasti Řešení konfliktů

Na základě výsledků měření nástrojem **WinQuo**, které najdete ve svém WQ Reportu, jsme u vás pro oblast **řešení konfliktů** dále identifikovali následující projevy a zjistili, jak obvykle působíte na ostatní členy týmu:

- postupujete rychle
- měníte příslušné téma
- potřebujete konflikt vyřešit
- neváháte s poskytováním osobních informací
- soustředíte se na význam toho, co se stalo
- všímáte si jemných významů
- přehlížíte zjevné
- zvažujete vzorce chování
- chcete najít správnou odpověď
- využíváte objektivní analýzu
- používáte přístup zaměřený na logiku
- nerada do toho zatahujete emoce
- vyžadujete strukturu
- rychle se rozhodujete
- neměníte názory
- zaměřujete se na cíl

| <div>Racionální vizionář</div> <div>  </div> <div>Řešení konfliktů</div> | Čím přispíváte                                                                                                                        | Čím dráždíte členy týmu                                                                                                                                                                          | Čím vás dráždí členové týmu                                                                                                   | Jak můžete maximalizovat svoji efektivitu                                                                                                                                                                              |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                                                             | <ul style="list-style-type: none"> <li>• využitím přímočaré logiky</li> <li>• odhalením chyb v potenciálním řešení situace</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• přehlížením klíčových detailů při navrhování řešení</li> <li>• přílišnou orientací na výsledek a ignorováním hodnoty procesu řešení problému</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• nezohledněním logiky při řešení problému</li> <li>• přílišnou důvěřivostí</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• předchozí kontrolou, zda je vaše řešení praktické a realistické</li> <li>• uvědoměním si, že uzavření diskuze příliš brzy může vést k řešení, které není optimální</li> </ul> |

# Projevy v oblasti Stres

Na základě výsledků měření nástrojem **WinQuo**, které najdete ve svém WQ Reportu, jsme u vás dále identifikovali, při čem budete nejpravděpodobněji zažívat **stres**:

- práce na individuálních projektech
- psaní zpráv
- dlouhodobý pobyt o samotě
- nutnost vyčkávat
- práce s detailním materiálem
- příliš konkrétní požadavky
- chybějící inovace a změny
- očekávání, že se budete držet standardních metod
- nedostatek kompetencí
- nedostatek objektivitu
- žádost o poskytnutí podpory
- ostatní přehlíží logiku
- neukotvenost, neplánovanost
- konec v nedohlednu
- nutnost zdržet se soudů
- změny plánů

| <div>Racionální vizionář</div> <div>  <div>Stres</div> </div> | Čím přispíváte                                                                                                                                                            | Čím dráždíte členy týmu                                                                                                                                    | Čím vás dráždí členové týmu                                                                                                                               | Jak můžete maximalizovat svoji efektivitu                                                                                                                                                                     |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                                                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• orientovaností na cíl a dodáním výsledků ve slíbeném termínu</li> <li>• vypořádáváním se s problémy, jakmile nastanou</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• přílišnou sebedůvěrou v rozhodování</li> <li>• netrpělivostí s rychlostí, jakou ostatní zvládají krizi</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• vyžadováním emoční podpory a pochopení</li> <li>• nelogickým, nepředvídatelným nebo zmateným chováním</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• vyžadováním podnětů a nápadů od široké škály osob</li> <li>• uvědoměním si, že poskytnutí času druhým na zpracování obtíží, zredukuje problémy dlouhodobě</li> </ul> |

# Teams

”

Po 20 letech sbírání cenných zkušeností v oblasti psychometrie, pracovní psychologie a managementu vám nabízíme další doprovodná praktická řešení, pomocí kterých pomáháme jednotlivcům i organizacím adekvátně čelit různorodým výzvám při práci s lidským potenciálem.

“



**Více než 20 let v oboru**

Rozsáhlá praxe



**Desítky tisíc provedených diagnostik**

Na náš nástroj se spoléhá mnoho firem



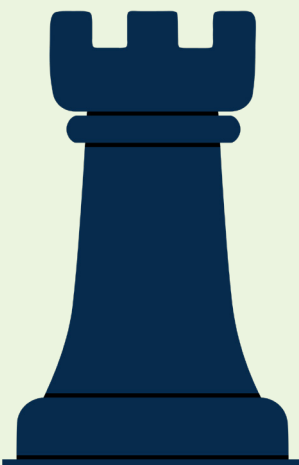
**Zkušený tým**

Odborníci s různými profesními zkušenostmi



**Objektivita**

Reliabilní a validní test s českými normami





[www.winquo.com](http://www.winquo.com)

# Zdroje

- Hackman, J. R. (2002). *Leading teams: Setting the stage for great performances*. Boston, Massachusetts: Harvard Business School Press.
- Hayes, N. (2005). *Psychologie týmové práce: Strategie efektivního vedení týmů*. Praha: Portál.
- Krüger, W. (2004). *Vedení týmů: Jak sestavit, organizovat a povzbuzovat pracovní tým*. Praha: Grada Publishing.
- Aubé, C., Rousseau, V., & Tremblay, S. (2011). Team size and quality of group experience: The More the merrier? *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*, 15(4), 357-375. doi: 10.1037/a0025400
- Hoegl, M. (2005). Smaller teams – better teamwork: How to keep project teams small. *Business Horizons*, 48, 209-214. doi: 10.1016/j.bushor.2004.10.013
- Krüger, W. (2004). *Vedení týmů: Jak sestavit, organizovat a povzbuzovat pracovní tým* (1<sup>st</sup> ed.). Praha: Grada Publishing.
- Wheelan, S. A. (2009). Group size, group development, and group productivity. *Small Group Research*, 40(2), 247-262. doi: 10.1177/1046496408328703
- Tuckman, B. W., & Jensen, M.A. C. (1977). Stages of small-group development revisited. *Group & Organization Management*, 2(4), 419-427. doi: 10.1177/105960117700200404
- Bay, R. H. (2000). *Účinné vedení týmů*. Praha: Grada.
- Adair, J. (2004). *The concise Adair on teambuilding and motivation* (1<sup>st</sup> ed.). London: Thorogood.
- Hayes, N. (2005). *Psychologie týmové práce: Strategie efektivního vedení týmu* (1<sup>st</sup> ed.). Praha: Portál.
- Klein, C., DiezGranados, D., Salas, E., Le, H., Burke, C. S., Lyons, R., & Goodwin, D. F. (2009). Does team building work? *Small Group Research*, 40(2), 181-222. doi: 10.1177/1046496408328821
- Salas, E., Rozell, D., Mullen, B., & Driskell, J. E. (1999). The effect of team building on performance: An Integration. *Small Group Research*, 30, 309-329. doi: 10.1177/104649649903000303
- Svyantek, D. J., Goodman, S. A., Benz, L. L., & Gard, J. A. (1999). The relationship between organizational characteristics and team building success. *Journal of Business and Psychology*, 14(2), 265-283. doi: 10.1023/A:1022195209163
- Zahrádková, E. (2005). *Teambuilding – cesta k efektivní spolupráci* (1<sup>st</sup> ed.). Praha: Portál.
- Bedrnová, E., & Nový, I. (2009). *Psychologie a sociologie řízení*. Praha: Management Press.
- García-Prieto, P., Bellard, E., & Schneider, S. C. (2003). Experiencing diversity, conflict, and emotions in teams. *Applied Psychology: An International Review*, 52, 413-440. doi: 10.1111/1464-0597.00142
- Gatrell, C., & Swan, E. (2008). *Gender and diversity in management*. London: Sage Publications.
- Kearney, E., & Gebert, D. (2009). Managing diversity and enhancing team outcomes: The Promise of transformational leadership. *Journal Of Applied Psychology*, 94, 77-89. doi: 10.1037/a0013077
- Klarsfeld, A. (2010). *International handbook on diversity management at work*. Glos: Edward Elgar Publishing Limited, Inc.
- Woehr, D., Arciniega, L., & Poling, T. (2013). Exploring the effects of value diversity on team effectiveness. *Journal Of Business & Psychology*, 28, 107-121. doi: 10.1007/s10869-012-9267-4
- perception inventory. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77(3), 429-437. doi: 10.1348/0963179041752637
- Senior, B., & Swailes, S. (1998). A comparison of the Belbin self perception inventory and observer's assessment sheet as measures of an individual's team roles. *International Journal of Selection and Assessment*, 6(1), 1-8. doi: 10.1111/1468-2389.00066
- Swailes, S., & Aritzeta, A. (2006). Information exchange article scale properties of the team role self perception inventory. *International Journal of Selection & Assessment*, 14(3), 292-298. doi: 10.1111/j.1468-2389.2006.00349.x.