

Tento dokument obsahuje online přílohy ke článku:

PROCHAZKA, Jakub, Katerina BILOVSKA, Adam TAPAL, Martina FEJFAROVA & Martin VACULIK. Dotazník designu pracovní pozice (WDQ): Validační studie českého překladu [Work Design Questionnaire (WDQ): Validation study of the Czech version]. *Československá psychologie/Czechoslovak Psychology*, 2020, 64(2), 168-183. ISSN 0009-062X.

Příloha 1: Český překlad dotazníku WDQ

Následující otázky se týkají charakteristik práce, Pomocí níže uvedení stupnice prosím uveďte, do jaké míry souhlasíte s každým výrokem, Přemýšlejte pouze o své vlastní pracovní pozici jako takové, Pokud máte více než jednu práci, vztahujte prosím všechny následující otázky pouze k jedné z nich (k té, kterou považujete za hlavní),

Škála odpovědí

1 - rozhodně nesouhlasím; 2 - nesouhlasím; 3 - ani nesouhlasím, ani souhlasím; 4 - souhlasím; 5 - rozhodně souhlasím

Charakteristiky pracovních úkolů

Autonomie

F1 Autonomie při organizování práce

WDQ01 Pracovní pozice mi umožňuje samostatně se rozhodovat, jak si zorganizuji svou práci.

WDQ02 Pracovní pozice mi umožňuje samostatně určovat pořadí, v jakém budu plnit jednotlivé úkoly.

WDQ03 Pracovní pozice mi umožňuje naplánovat si, jak budu vykonávat svou práci.

F2 Autonomie rozhodování

WDQ04 Pracovní pozice mi dává možnost využívat při práci svou osobní iniciativu nebo svůj úsudek.

WDQ05 Pracovní pozice mi umožňuje rozhodovat se samostatně.

WDQ06 Pracovní pozice mi poskytuje při rozhodování značnou autonomii.

F3 Autonomie při použití pracovních metod

WDQ07 Pracovní pozice mi umožňuje rozhodovat o metodách, které použiji při plnění své práce.

WDQ08 Pracovní pozice mi dává značný prostor pro nezávislost a svobodu v tom, jak vykonávám svou práci.

WDQ09 Pracovní pozice mi umožňuje samostatně se rozhodovat o tom, jak budu při práci postupovat.

F4 Různorodost úkolů

WDQ10 Pracovní pozice zahrnuje značnou různorodost úkolů.

WDQ11 Pracovní pozice obnáší práci na velkém množství různých věcí.

WDQ12 Pracovní pozice požaduje plnění širokého rozsahu úkolů.

WDQ13 Pracovní pozice zahrnuje plnění různorodých úkolů.

F5 Důležitost pracovních úkolů

- WDQ14 Výsledky mé práce velmi pravděpodobně a zásadně ovlivní životy jiných lidí.
WDQ15 Pracovní pozice jako taková je velmi významná a důležitá v širokém kontextu.
WDQ16 Pracovní pozice má velký vliv na lidi mimo organizaci.
WDQ17 Práce vykonávaná v rámci pracovní pozice má významný vliv na lidi mimo organizaci.

F6 Identita pracovních úkolů

- WDQ18 Pracovní pozice zahrnuje provádění činnosti, jejíž začátek a konec je zřetelně ohraničen.
WDQ19 Pracovní pozice je uspořádána tak, že mohu vykonat celou činnost od začátku do konce.
WDQ20 Pracovní pozice mi umožňuje v úplném rozsahu dokončit činnosti, na kterých začnu pracovat.
WDQ21 Pracovní pozice mi dovoluje dokončit činnost, kterou začnu.

F7 Zpětná vazba z pracovní pozice

- WDQ22 Pracovní činnosti jako takové poskytují přímé a jednoznačné informace o efektivnosti (např. kvalitě a kvantitě) mého pracovního výkonu.
WDQ23 Pracovní pozice jako taková poskytuje zpětnou vazbu k mému výkonu.¹
WDQ24 Pracovní pozice jako taková mi poskytuje informace o mém výkonu.²

Znalostní charakteristiky WDQ

F8 Složitost práce

- WDQ25 *Pracovní pozice vyžaduje, abych se v daném okamžiku věnoval/a pouze jednomu úkolu nebo činnosti.*³
WDQ26 Úkoly v rámci pracovní pozice jsou jednoduché a nekomplikované.
WDQ27 Pracovní pozice se skládá z relativně nekomplikovaných úkolů.
WDQ28 Pracovní pozice zahrnuje plnění relativně jednoduchých úkolů.

F9 Zpracování informací

- WDQ29 Pracovní pozice vyžaduje, abych sledoval/a velké množství informací.
WDQ30 Pracovní pozice vyžaduje intenzivní přemýšlení.
WDQ31 Pracovní pozice vyžaduje, abych v daném okamžiku sledoval/a více než jednu věc.
WDQ32 Pracovní pozice vyžaduje, abych analyzoval/a velké množství informací.

F10 Řešení problémů

- WDQ33 Pracovní pozice zahrnuje řešení problémů, které nemají jednoznačně správné řešení.
WDQ34 Pracovní pozice mě nutí být kreativní.
WDQ35 Pracovní pozice často vyžaduje zabývat se problémy, s nimiž jsem se předtím nesetkal/a.
WDQ36 Pracovní pozice vyžaduje unikátní nápady nebo řešení problémů.

F11 Různorodost dovedností

- WDQ37 Pracovní pozice vyžaduje různorodé dovednosti.
WDQ38 Pracovní pozice vyžaduje, abych využíval/a velký rozsah různorodých dovedností k dokončení pracovní činnosti.
WDQ39 Pracovní pozice vyžaduje, abych využíval/a velké množství komplexních nebo vysoce odborných dovedností.
WDQ40 Pracovní pozice vyžaduje používat velké množství dovedností.

F12 Specializace

- WDQ41* Pracovní pozice je vysoce specializovaná s ohledem na účel, pracovní úkoly nebo činnosti.
- WDQ42* Nástroje, postupy, materiály atd. využívané v rámci této pracovní pozice jsou vysoce specializované s ohledem na účel.
- WDQ43* Pracovní pozice vyžaduje velmi specializované znalosti a dovednosti.
- WDQ44* Pro pracovní pozici jsou nutné hluboké znalosti a odbornost.

Sociální charakteristiky WDQ

F13 Sociální opora

- WDQ45* Mám možnost v rámci své pracovní pozice rozvíjet blízká přátelství.
- WDQ46* Pracovní pozice mi umožňuje poznávat jiné lidi.
- WDQ47* Mám příležitost se při výkonu své práce setkávat s jinými lidmi.
- WDQ48* Můj nadřízený/má nadřízená se zajímá o životní podmínky a spokojenost lidí, kteří pro něj/ni pracují.⁴
- WDQ49* Lidé, s nimiž pracuji, o mne projevují osobní zájem.
- WDQ50* Lidé, s nimiž pracuji, jsou přátelští.

Provázanost práce

F14 Iniciovaná provázanost práce

- WDQ51* Pracovní pozice požaduje, abych dokončil/a svoji práci předtím, než ostatní dokončí svoji práci.
- WDQ52* Ostatní pracovní pozice závisí přímo na mé pracovní pozici.
- WDQ53* Dokud nedokončím svoji práci, ostatní práce nemůže být dokončena.⁵

F15 Získaná provázanost práce

- WDQ54* Činnosti v rámci pracovní pozice jsou výrazně ovlivněny prací ostatních lidí.
- WDQ55* Dokončení práce závisí na práci mnoha různých lidí.
- WDQ56* Má práce nemůže být dokončena, dokud ostatní nedokončí svou práci.

F16 Spolupráce mimo organizaci

- WDQ57* Pracovní pozice vyžaduje trávit mnoho času s lidmi mimo svou organizaci.
- WDQ58* Pracovní pozice zahrnuje spolupráci s lidmi, kteří nejsou členy mé organizace.
- WDQ59* V rámci pracovní pozice často komunikuji s lidmi, kteří nepracují pro stejnou organizaci jako já.
- WDQ60* Pracovní pozice zahrnuje rozsáhlou spolupráci s lidmi mimo mou organizaci.

F17 Zpětná vazba od ostatních

- WDQ61* Od svého vedoucího a spolupracovníků získávám mnoho informací o svém pracovním výkonu.
- WDQ62* Ostatní lidé v organizaci, např. vedoucí a spolupracovníci, poskytují informace o efektivnosti (např. kvalitě a kvantitě) mého pracovního výkonu.
- WDQ63* Zpětnou vazbu ke svému pracovnímu výkonu získávám od ostatních lidí v mé organizaci (např. od mého vedoucího nebo spolupracovníků).

Pracovní kontext WDQ

F18 Ergonomie

- WDQ64 Sezení v práci je adekvátní (je zde např. mnoho možností posadit se, jsou zde pohodné židle, dobrá opora pro správné držení těla).
- WDQ65 Pracoviště zohledňuje všechny rozdíly mezi výškou lidí, co se týče volného prostoru, dosahu, výšky očí, prostoru pro nohy, atd.
- WDQ66 V rámci pracovní pozice je nutné se extrémně často natahovat pro předměty.

F19 Fyzické nároky

- WDQ67 Pracovní pozice vyžaduje velkou svalovou vytrvalost.
- WDQ68 Pracovní pozice vyžaduje velkou svalovou sílu.
- WDQ69 Pracovní pozice vyžaduje mnoho fyzického úsilí.

F20 Pracovní podmínky

- WDQ70 Na pracovišti se nevyskytuje nadměrný hluk.
- WDQ71 Klima na pracovišti je pohodlné s ohledem na teplotu a vlhkost.
- WDQ72 Pracovní pozice je charakterizována nízkým rizikem vzniku nehod.
- WDQ73 Práci vykonávám v prostředí, kde nejsou zdravotní rizika (např. chemikálie, výpary, atd.).
- WDQ74 Práci vykonávám v čistém prostředí.

F21 Používané vybavení

- WDQ75 Pracovní pozice zahrnuje používání velkého rozsahu různého vybavení.
- WDQ76 Pracovní pozice zahrnuje používání komplexního vybavení nebo technologie.
- WDQ77 K tomu, abych se naučil/a používat vybavení pro svou pracovní pozici, bylo nutné mnoho času.

¹Navrhujeme úpravu: *Práce samotná mi poskytuje zpětnou vazbu k mému výkonu.*

²Navrhujeme úpravu: *Práce samotná mi poskytuje informace o mém výkonu.*

³Navrhujeme vyřazení položky, protože není sycena příslušným faktorem.

⁴Položka snižuje vnitřní konzistenci subškály, protože se jako jediná týká vztahu s nadřízeným/nadřízenou.

⁵Navrhujeme úpravu: *Dokud nedokončím svoji práci, práce ostatních nemůže být dokončena.*

Příloha 2: Stručný popis teorií pracovních charakteristik

Nejvlivnější teorii pracovních charakteristik představili Hackman a Oldham (1974). Popsali pět základních pracovních charakteristik (různorodost, identita, důležitost, autonomie, zpětná vazba) majících vliv na pracovní motivaci a postoje zaměstnanců. V návaznosti na tuto teorii se začaly zkoumat vlivy i dalších pracovních charakteristik, které by na pracovní výstupy mohly mít vliv. Ty pak byly slučovány do integrativních modelů umožňujících uvažovat nad problematikou designu práce více komplexně. S v současné době nejpoužívanějším integrativním modelem přišli Morgeson a Humphrey (2006), autoři dotazníku WDQ, jemuž se věnuje tato studie.

Morgeson a Humphrey (2006) se při tvorbě integrativního modelu pracovních charakteristik pokusili propojit různé existující teorie související s designem práce. Z databází vědeckých textů získali všechny dostupné studie zabývající se pracovními charakteristikami a udělali seznam pracovních charakteristik, které jsou v nich pojmenovány. Tento seznam doplnili o pracovní charakteristiky popsané v databázi pracovních pozic O*NET. Celkem dali dohromady 107 termínů, které vědecké články a databáze pracovních pozic používají pro popis pracovních charakteristik. Jelikož se v takto vytvořeném seznamu charakteristiky překrývaly, autoři je nezávisle na sobě roztřídili do kategorií a postupně došli ke shodě na 18 kategoriích. Vznikl tak model shrnující dosavadní poznání o designu práce, který obsahuje 18 pracovních charakteristik. Morgeson a Humphrey (2006) dělí tyto charakteristiky do tří skupin. Do první skupiny patří „motivační charakteristiky“. Ty souvisí se samotnou zábavností pracovní pozice a jejich rozšiřování vede k tzv. obohacování práce. Morgeson a Humphrey (2006) je dále dělí na charakteristiky související s náplní pracovních úkolů (tzv. úkolové charakteristiky) a charakteristiky související s vyžadovanými znalostmi pro vykonávání práce (tzv. znalostní charakteristiky). Druhou skupinu tvoří „sociální charakteristiky“, které zohledňují vztahy a sociální prostředí související s pracovní pozicí. Třetí, nejméně prozkoumanou skupinou, jsou „kontextuální charakteristiky“ pracovní pozice zahrnující fyzické podmínky pro práci. Všechny 18 pracovních charakteristik a jejich rozdělení je uvedeno v Tabulce 1 přímo v textu článku s tím, že autonomie a provázanost práce jsou zastřešující kategorií pro tři respektive dvě dílčí charakteristiky. Popis jednotlivých charakteristik je uveden ve studii Morgeson a Humphrey (2006) a obsah charakteristik je vyjádřen také položkami českého překladu WDQ (viz výše Příloha 1, online).

Dotazník designu pracovní pozice (WDQ): Validační studie českého překladu

Reference:

Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1974). The Job Diagnostic Survey: An instrument for the diagnosis of jobs and the evaluation of job redesign projects. Connecticut.

Morgeson, F. P., & Humphrey, S. E. (2006). The Work Design Questionnaire (WDQ): Developing and validating a comprehensive measure for assessing job design and the nature of work. *Journal of Applied Psychology*, 91(6), 1321-1339.

Příloha 3: Teoretické vysvětlení vztahů mezi pracovními charakteristikami a dalšími proměnnými

Teoretické vysvětlení vztahů mezi pracovními charakteristikami a pracovní spokojeností, závazkem k organizaci, vnitřní motivací a pracovním výkonem vychází zejména modelu pracovních charakteristik Hackmana a Oldhama (1975) a ze sebedeterminační teorie (Ryan, Deci, 2000). Pracovní spokojenost je příjemný nebo pozitivní emoční stav, který vznikl na základě hodnocení vlastní práce nebo pracovních zkušeností (Madlock, 2008). Již z definice tedy plyne, že pokud člověk hodnotí pozitivně charakteristiky své práce, mělo by u něj dojít k pozitivnímu emočnímu stavu spojenému s jeho prací, tedy k vyšší pracovní spokojenosti a v důsledku toho i k vyššímu pracovnímu výkonu (Ricketta, 2008). Úkolové charakteristiky práce souvisí s autonomní pracovní motivací a právě proto jsou těmi charakteristikami, které vedou k tomu, že člověka práce baví (Gagné, Deci, 2005). Úkolové charakteristiky by dle Hackmana a Oldhama (1975) měly zvyšovat prožívanou smysluplnost práce, zodpovědnost za výsledky práce a znalost aktuálních výsledků práce. V důsledku toho by měl být člověk v práci spokojenější, více vnitřně motivovaný, podávat vyšší výkon, měl by chtít vydržet déle na své pozici (to souvisí se závazkem k organizaci) a měl by v práci méně často chybět (Hackman, Oldham, 1975). Sebedeterminační teorie to vysvětluje skrze uspokojování základních potřeb. Zmíněné pracovní charakteristiky a prožívané stavy by měly uspokojovat základní potřeby autonomie a kompetence, což vede k vnitřní motivaci k práci a v důsledku toho k vyšší pracovní spokojenosti, výkonu (Deci, Ryan, 2008) a závazku k organizaci (Gagné, Deci, 2005). Třetí základní potřebou související s vnitřní motivací, pracovní spokojeností i výkonem, je dle sebedeterminační teorie potřeba vztahovosti, kterou by mělo pomoci naplňovat prožívání kvalitních vztahů spojených právě se vysokou úrovní sociálních charakteristik práce (Baumeister, Leary, 1995; Deci, Ryan, 2008). Vztah kontextuálních charakteristik práce a pracovní spokojenosti vysvětluje Champion (1983), podle kterého pokud se zvýší fyzické nároky na zaměstnance a zhorší se pracovní podmínky nebo ergonomická kvalita prostředí, zaměstnanci se budou cítit nepohodlně, což může způsobit jejich pracovní nespokojenost. Podrobněji se vysvětlením vztahu mezi jednotlivými pracovními charakteristikami a dalšími proměnnými zabývají Morgeson a Humphrey (2006) a Humphrey, Nahrgang a Morgeson (2007) .

Reference:

Baumeister, R. F., & Leary, M. R. (1995). The need to belong: desire for interpersonal attachments as a fundamental human motivation. *Psychological Bulletin*, 117(3), 497-529.

Campion, M. A. (1983). Personnel selection for physically demanding jobs: Review and recommendations. *Personnel Psychology*, 36(3), 527-550.

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2008). Self-determination theory: A macrotheory of human motivation, development, and health. *Canadian psychology/Psychologie canadienne*, 49(3), 182-185.

Gagné, M., & Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 26(4), 331-362.

Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1975). Development of the Job Diagnostic Survey. *Journal of Applied Psychology*, 60(2), 159-170.

Humphrey, S. E., Nahrgang, J. D., & Morgeson, F. P. (2007). Integrating motivational, social, and contextual work design features: A meta-analytic summary and theoretical extension of the work design literature. *Journal of Applied Psychology*, 92(5), 1332-1356.

Morgeson, F. P., & Humphrey, S. E. (2006). The Work Design Questionnaire (WDQ): Developing and validating a comprehensive measure for assessing job design and the nature of work. *Journal of Applied Psychology*, 91(6), 1321-1339.

Madlock, P. E. (2008). The link between leadership style, communicator competence, and employee satisfaction. *Journal Of Business Communication*, 45(1), 61-78.

Riketta, M. (2008). The causal relation between job attitudes and performance: A meta-analysis of panel studies. *Journal of Applied Psychology*, 93(2), 472-481.

Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68-78.

Příloha 4. Statistiky položek a reliabilita škál dotazníku WDQ

Faktor	Položka	M	SD	r'	ω	λ
Autonomie při organizování práce	WDQ01	3,87	0,96	0,71	0,82	0,78
	WDQ02	3,75	1,07	0,68		0,75
	WDQ03	3,86	1,00	0,68		0,82
Autonomie rozhodování	WDQ04	4,11	0,97	0,72	0,87	0,80
	WDQ05	3,89	0,97	0,78		0,85
	WDQ06	3,61	1,06	0,74		0,84
Autonomie při použití pracovních metod	WDQ07	3,59	1,18	0,74	0,88	0,81
	WDQ08	3,49	1,11	0,77		0,85
	WDQ09	3,76	1,04	0,79		0,87
Různorodost úkolů	WDQ10	4,00	1,03	0,81	0,94	0,83
	WDQ11	3,96	1,07	0,87		0,91
	WDQ12	4,04	1,03	0,87		0,91
	WDQ13	4,04	0,98	0,88		0,91
Důležitost pracovních úkolů	WDQ14	3,42	1,27	0,69	0,87	0,69
	WDQ15	3,35	1,18	0,71		0,71
	WDQ16	3,19	1,29	0,76		0,88
	WDQ17	3,27	1,24	0,79		0,90
Identita pracovních úkolů	WDQ18	3,33	1,27	0,40	0,76	0,36
	WDQ19	3,54	1,16	0,68		0,67
	WDQ20	3,74	1,08	0,72		0,95
	WDQ21	3,95	0,99	0,66		0,86
Zpětná vazba z pracovní pozice	WDQ22	3,57	1,06	0,67	0,88	0,72
	WDQ23	3,69	1,02	0,81		0,92
	WDQ24	3,69	1,04	0,77		0,87
Složitost práce	WDQ25	3,07	1,29	0,22	0,81	0,21
	WDQ26	3,79	1,10	0,74		0,89
	WDQ27	3,66	1,08	0,79		0,98
	WDQ28	3,62	1,11	0,71		0,81
Zpracovávání informací	WDQ29	4,18	0,98	0,72	0,85	0,78
	WDQ30	4,13	0,96	0,70		0,83
	WDQ31	4,19	0,89	0,53		0,56
	WDQ32	4,03	1,04	0,76		0,84
Řešení problémů	WDQ33	3,59	1,25	0,46	0,81	0,50
	WDQ34	3,77	1,21	0,61		0,75
	WDQ35	3,78	1,09	0,64		0,72
	WDQ36	3,53	1,15	0,74		0,89
Různorodost dovedností	WDQ37	3,90	0,99	0,80	0,91	0,89
	WDQ38	3,74	1,03	0,82		0,90
	WDQ39	3,57	1,19	0,67		0,71
	WDQ40	3,69	1,07	0,84		0,87

Dotazník designu pracovní pozice (WDQ): Validační studie českého překladu

Specializace	WDQ41	3,71	1,15	0,83	0,93	0,86
	WDQ42	3,57	1,20	0,76		0,79
	WDQ43	3,62	1,18	0,90		0,96
	WDQ44	3,56	1,23	0,81		0,87
Sociální opora	WDQ45	3,68	1,06	0,58	0,64	0,56
	WDQ46	4,15	0,97	0,60		0,92
	WDQ47	4,24	0,96	0,55		0,87
	WDQ48	3,49	1,24	0,44		0,31
	WDQ49	3,80	0,99	0,63		0,44
	WDQ50	4,14	0,87	0,53		0,35
Iniciováná provázanost práce	WDQ51	2,37	1,17	0,63	0,84	0,68
	WDQ52	2,67	1,30	0,73		0,84
	WDQ53	2,60	1,34	0,73		0,86
Získaná provázanost práce	WDQ54	3,26	1,18	0,75	0,89	0,80
	WDQ55	3,21	1,30	0,82		0,89
	WDQ56	2,83	1,31	0,77		0,85
Spolupráce mimo organizaci	WDQ57	2,27	1,24	0,53	0,89	0,55
	WDQ58	3,23	1,43	0,78		0,81
	WDQ59	3,56	1,37	0,78		0,88
	WDQ60	3,15	1,45	0,82		0,92
Zpětná vazba od ostatních	WDQ61	3,32	1,11	0,77	0,89	0,84
	WDQ62	3,23	1,12	0,82		0,90
	WDQ63	3,45	1,10	0,77		0,83
Ergonomie	WDQ64	3,24	1,27	0,62	0,75	0,83
	WDQ65	3,07	1,36	0,59		0,78
	WDQ66	3,73	1,22	0,33		0,42
Fyzické nároky	WDQ67	1,93	1,19	0,90	0,96	0,93
	WDQ68	1,81	1,16	0,91		0,94
	WDQ69	1,89	1,18	0,91		0,94
Pracovní podmínky	WDQ70	3,53	1,41	0,44	0,78	0,47
	WDQ71	3,62	1,18	0,51		0,59
	WDQ72	3,88	1,22	0,62		0,74
	WDQ73	3,86	1,45	0,52		0,64
	WDQ74	4,10	1,09	0,69		0,82
Používané vybavení	WDQ75	2,97	1,27	0,66	0,83	0,77
	WDQ76	3,12	1,27	0,76		0,89
	WDQ77	2,68	1,31	0,60		0,69

Poznámka: N = 461, r' = korigovaná korelace položky se zbytkem škály, ω = reliabilita, McDonaldova omega, λ = standardizovaný faktorový náboj.

Příloha 5: Srovnání alternativních modelů WDQ

	χ^2	df	SRMR	RMSEA	RMSEA CI (90%)	TLI	CFI	AIC
4 faktory	15649,67	2843	0,121	0,103	0,101; 0,104	0,40	0,42	100163,50
18 faktorů	5774,74	2696	0,066	0,052	0,050; 0,054	0,85	0,86	89763,26
21 faktorů	5063,55	2639	0,063	0,046	0,045; 0,048	0,88	0,89	89089,41

Příloha 6: Srovnání upravených modelů WDQ

	χ^2	df	SRMR	RMSEA	RMSEA CI (90%)	TLI	CFI	AIC
A	4531,45	2633	0,056	0,040	0,038 ; 0,041	0,905	0,914	88365,2
B	4297,02	2631	0,053	0,037	0,035 ; 0,039	0,913	0,922	88115,6
C	4113,14	2556	0,051	0,036	0,034 ; 0,038	0,918	0,927	86593,7

Poznámka, A: Povoleno 6 vnitrofaktorových korelací reziduálních rozptylů; B: Povoleno 6 vnitrofaktorových reziduálních korelací a 2 dodatečné faktorové náboje; C: Povoleno 6 vnitrofaktorových reziduálních korelací, 2 dodatečné faktorové náboje a vyřazena položka WDQ25.

Příloha 7: Vzájemná korelace škál WDQ

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	
1. Autonomie při organizování práce																						
2. Autonomie rozhodování	0,74																					
3. Autonomie při použití pracovních metod	0,73	0,79																				
4. Různorodost úkolů	0,33	0,39	0,33																			
5. Důležitost pracovních úkolů	0,11	0,24	0,17	0,31																		
6. Identita pracovních úkolů	0,23	0,25	0,21	0,00	0,06																	
7. Zpětná vazba z pracovní pozice	0,18	0,17	0,16	0,11	0,21	0,38																
8. Složitost práce	-0,16	-0,22	-0,14	-0,33	-0,32	0,07	0,01															
9. Zpracovávání informací	0,20	0,31	0,20	0,51	0,46	0,00	0,08	-0,64														
10. Řešení problémů	0,31	0,52	0,47	0,50	0,37	-0,05	0,05	-0,45	0,55													
11. Různorodost dovedností	0,24	0,43	0,38	0,60	0,45	-0,06	0,13	-0,44	0,57	0,76												
12. Specializace	0,21	0,34	0,23	0,23	0,48	0,14	0,07	-0,53	0,59	0,48	0,52											
13. Sociální opora	0,22	0,28	0,18	0,33	0,22	0,14	0,27	0,02	0,17	0,24	0,20	0,04										
14. Iniciovaná provázanost práce	0,04	-0,01	0,08	0,08	0,06	0,01	0,12	-0,12	0,08	0,10	0,13	0,09	-0,03									
15. Získaná provázanost práce	0,01	-0,04	-0,02	0,07	0,02	-0,12	0,08	-0,04	0,09	0,07	0,09	0,03	0,05	0,58								
16. Spolupráce mimo organizaci	0,24	0,19	0,21	0,22	0,29	-0,03	0,05	-0,16	0,26	0,24	0,20	0,14	0,32	0,01	0,01							
17. Zpětná vazba od ostatních	-0,03	0,10	0,01	0,11	0,18	0,03	0,44	-0,03	0,15	0,20	0,10	0,09	0,28	0,14	0,13	0,14						
18. Ergonomie	0,29	0,31	0,31	0,04	0,09	0,21	0,17	-0,07	0,11	0,18	0,06	0,19	0,15	0,01	0,01	0,10	0,24					
19. Fyzické nároky	-0,10	-0,05	-0,10	0,05	0,10	0,02	0,02	0,13	-0,09	-0,01	0,07	-0,08	0,13	0,09	0,00	0,05	0,07	-0,34				
20. Pracovní podmínky	0,22	0,14	0,16	0,03	-0,08	0,15	0,00	-0,10	0,16	0,11	0,00	0,08	0,02	-0,11	-0,02	0,11	0,04	0,50	-0,63			
21. Používané vybavení	0,12	0,24	0,21	0,15	0,25	0,10	0,15	-0,12	0,26	0,27	0,34	0,39	0,06	0,18	0,11	0,01	0,06	0,03	0,28	-0,27		

Poznámka, Korelace s $p < 0,05$ jsou uvedeny tučně.

Příloha 8, Srovnání modelů v rámci analýzy invariance dle pohlaví

Omezené parametry	df	χ^2	$\Delta\chi^2$	p	RMSEA	RMSEA CI (90%)	CFI	TLI
Bez omezení	5278	9475	-		0,059	0,057 ; 0,061	0,835	0,817
Faktorové náboje	5334	9550,49	75,49	< 0,05	0,059	0,057; 0,061	0,834	0,818
Položkové prahy	5390	9674,67	124,18	< 0,01	0,059	0,057; 0,061	0,832	0,817
Faktorové průměry	5411	9770,91	96,24	< 0,01	0,059	0,057; 0,061	0,829	0,815

Poznámka: $\Delta\chi^2$ a p představují vždy srovnání s předchozím uvedeným modelem s využitím Satorra-Bentlerovy korekce