

## **PŘEKLAD A ADAPTACE ŠKÁLY PRACOVNÍ DEDIKACE DO ČESKÉHO JAZYKA**

*Petra Hypšová, Martin Seitl*

### **Abstrakt**

Cílem této studie je představit překlad a adaptaci Škály pracovní dedikace (*Job Dedication Scale*) do češtiny. Výzkumný soubor tvořilo 142 pracovníků v sociálních službách domovů pro seniory napříč Českou republikou, kteří byli hodnoceni svými přímými nadřízenými Škálou pracovní dedikace. Překlad proběhl formou zpětných translací s využitím tří na sobě nezávislých překladatelů. Popisná statistika přinesla zjištění o negativní šikmosti udělených hodnocení a snížené variabilitě odpovědí u některých položek. Konfirmační faktorová analýza plné verze škály nepotvrdila i přes vysokou hodnotu vnitřní konzistence shodu modelu se získanými daty. V návaznosti na výsledky faktorových analýz a modifikačních indexů byly povoleny reziduální korelace mezi vybranými položkami, což zvýšilo kvalitu testovaného modelu. Výpočty vnitřní konzistence ukázaly excelentní hodnoty, přičemž vyřazení jakékoliv položky by tuto hodnotu snížilo. Limity studie spatřujeme v malém a specifickém výzkumném souboru, a také v přístupu k posuzování pracovní dedikace zaměstnance s využitím pouze jednoho hodnotitele.

**Klíčová slova:** Škála pracovní dedikace, psychometrické charakteristiky, překlad a adaptace škály

### **TRANSLATION AND ADAPTATION OF THE JOB DEDICATION SCALE INTO CZECH**

#### **Abstract**

*This study aims to present the translation and adaptation of the Job Dedication Scale into Czech. The final sample consisted of 142 workers in the social services of retirement homes across the Czech Republic, evaluated by their direct superiors on the Job Dedication Scale. The translation took the form of back translations using three independent translators. Descriptive statistics showed the negative skewness of the given ratings and the reduced variability of responses for some items. Despite the high value of internal consistency, the confirmatory factor analysis of the full version of the scale did not demonstrate agreement with the obtained data. Following the results of factor analyses and modification indices, residual correlations between selected items were allowed, which increased the quality of the tested model. The modified model showed a good match with the data. Values of the internal consistency of the scale were excellent. Eliminating any item would reduce this value. The small and specific sample is one of the limits of the study. Another limit is an approach to assessing the job dedication of the employee using only one evaluator.*

**Key words:** *Job Dedication Scale, psychometric properties, scale translation and adaptation*

*Došlo do redakce: 4. 10. 2021*

*Schváleno k publikaci: 24. 4. 2022*

## Úvod

Pracovní výkonnost (*job performance*) představuje jednu ze sledovaných proměnných v rámci psychologie práce a organizace a je také jedním z nejvýznamnějších organizačních výstupů (Viswesvaran, 2001). Pracovní výkonnost bývá zkoumána například v kontextu výběru nových pracovníků (Viswesvaran & Ones, 2000; Viswesvaran & Ones, 2017), zvyšování organizační efektivity, systému odměn (Gerstner & Day, 1997; Podsakoff et al., 2006), vlivu leadershipu (Kock et al., 2019; Manzoor et al., 2019; Sungu, Weng, & Xu, 2019) či vlivu interindividuálních rozdílů mezi zaměstnanci (Barrick & Mount, 1991; Barrick, Mount, & Judge, 2001; Harms, 2011; Harzer & Ruch, 2014; Hazan & Shaver, 1990; Richards & Schat, 2011; Williams & Anderson, 1991). Doposud byla provedena řada konceptualizací pracovní výkonnosti (viz například Campbell, 1990, in Motowidlo & Kell, 2013; Organ, 1997; Pulakos et al., 2000; Tett & Burnett, 2003). Jednou z autoritativních koncepcí je koncepce představená Bormanem a Motowidlem v roce 1993 (Motowidlo & Kell, 2013). Její autoři na základě empirické evidence konstatují, že pracovní výkonnost reprezentuje chování, jež může být klasifikováno v několika nezávislých dimenzích, přispívajících k celkové pracovní výkonnosti (Borman & Motowidlo, 1993, in Motowidlo & Kell, 2013). Každá z dimenzí vykazuje vztah k odlišným organizačním výstupům (Sonnentag, Volmer, & Spychala, 2008). Úkolová pracovní výkonnost (*task performance*) souvisí s výrobou zboží či poskytováním služeb a s činnostmi, které nepřímo podporují základní technické procesy organizace (Van Scotter, 2000). Kontextuální pracovní výkonnost (*contextual job performance*) je naopak spojená s chováním, podporujícím psychologický a sociální kontext, v němž jsou pracovní činnosti vykonávány (Motowidlo & Kell, 2013; Van Scotter, 2000). Interpersonální složka kontextuální pracovní výkonnosti, tzv. interpersonální facilitace, přispívá k udržování sociálního kontextu, který je potřebný pro efektivní plnění úkolů v organizačním prostředí (Van Scotter & Motowidlo, 1996). Motivační komponenta kontextuální pracovní výkonnosti, tzv. pracovní dedikace, naopak souvisí s vytrvalým a dobrovolným plněním úkolů, které nejsou formálně součástí pracovní náplně, čímž přispívá ke správnému chodu organizace (Van Scotter & Motowidlo, 1996). Pracovní dedikace vykazuje rovněž silný vztah jak k interpersonální facilitaci, tak zejména k úkolové pracovní výkonnosti (Van Scotter, 1994).

Přestože v mezinárodním měřítku existuje řada metod umožňujících měření jednotlivých faktorů pracovní výkonnosti, v České republice téměř nenacházíme nástroje, které by umožňovaly měřit jednotlivé faktory odděleně. Zvláště chybí nástroje, které by byly založené na posouzení pracovní výkonnosti druhou osobou (např. leaderem). Absence jasně teoreticky ukotvených nástrojů zaměřených na jednotlivé faktory výkonnosti komplikuje výzkum organizačních výstupů a hlubší porozumění zdrojům, intervenujícím proměnným i důsledkům, lišících se pro jednotlivé faktory výkonnosti. V České republice je v tomto kontextu prozatím dostupnou metodou Škála interpersonální facilitace (Van Scotter, 1994; Van Scotter & Motowidlo, 1996) přeložená a použitá v diplomové práci Střelce (2019), umožňující izolované měření konkrétní dimenze kontextuální pracovní výkonnosti a pracující s hodnocením nadřízeného či dalších zainteresovaných stran. Ověřená verze nástroje měřícího motivační komponentu kontextuální pracovní výkonnosti, tedy pracovní dedikaci, však chybí, což komplikuje zkoumání organizačních výstupů a zhodnocení dat ze středoevropského kontextu v mezinárodním výzkumu. Dostupnou zahraniční metodu, pracující s měřením této izolované dimenze skrze hodnocení druhou osobou, představuje 8 položková Škála pracovní dedikace (*Job Dedication Scale*, verze revidovaná Van Scotterem a Motowidlem v roce 1996),

disponující výbornými psychometrickými charakteristikami a adekvátní délkou. Je rovněž aplikována v mnoha zahraničních výzkumech (viz například Harzer & Ruch, 2014; Liu et al., 2013; Van Scotter, Motowidlo, & Cross, 2000; Van Scotter, 2000). V českém prostředí byla, dle dostupných informací, prozatím použita v diplomové práci Hypšové (2021). Publikace jejího překladu a psychometrické evaluace však v českém prostředí absentuje. Z tohoto důvodu je cílem této studie představení psychometrických charakteristik Škály pracovní dedikace přeložené do českého jazyka.

### **Pracovní dedikace jako součást kontextuální pracovní výkonnosti**

Pracovní výkonnost je definována jako celková očekávaná hodnota dílčích epizod chování pro organizaci, které jedinec uskuteční za standardizovanou jednotku času (Motowidlo & Kell, 2013). Dle Motowidla a Kella (2013) obsahuje definice pracovní výkonnosti dvě významné myšlenky: (1) pracovní výkonnost je odvozena z chování a (2) pracovní výkonnost je očekávanou hodnotou organizace. Abychom tedy mohli určit přidanou hodnotu manifestovaného chování zaměstnance, je třeba rozlišovat mezi chováním ostatních pracovníků a chováním jednoho konkrétního pracovníka v rozličných situacích. Výsledek chování jednotlivce lze v tomto smyslu označit termínem *pracovní výkon (output)*, zatímco samotná *pracovní výkonnost (job performance)* je souborem chování vedoucího k výkonu (Motowidlo & Kell, 2013). Pracovním výkonem (*job output*) je například počet vyrobených produktů za danou jednotku času, zatímco pracovní výkonností (*job performance*) je veškeré pozitivní i negativní chování zaměstnance vedoucí k počtu vyrobených produktů za danou časovou jednotku. Obecně bývá na pracovní výkonnost nahlíženo jako na multidimenzionální behaviorální konstrukt, který lze kategorizovat do dimenzí (Hattrup, 2012), jejichž počet se v rámci jednotlivých autorů liší. Například Cambell ve svém klasickém konceptu pracovní výkonnosti (1990, in Motowidlo & Kell, 2013) definoval osm behaviorálních dimenzí pracovní výkonnosti (například prokazování úsilí, udržování osobní disciplíny, písemná a ústní komunikace apod.), Borman a Motowidlo (1993, in Motowidlo & Kell, 2013) vymezili dvě dimenze (úkolovou a kontextuální, viz dále) a Viswesvaran, Schmidt a Ones (2005) hovoří o jednom, všeobecném faktoru pracovní výkonnosti.

V roce 1993 Borman a Motowidlo ověřují a rozšiřují vymezení celkové pracovní výkonnosti o typy chování, jež jdou za epizody chování přímo provázející pracovní-specifické úkoly a označují je jako kontextuální typ pracovní výkonnosti. Celkovou pracovní výkonnost tak dichotomizují na úkolovou a kontextuální složku, obě predikované odlišnými proměnnými (Borman & Motowidlo, 1993, in Motowidlo & Kell, 2013). *Úkolovou pracovní výkonnost* vymezují jako technické jádro organizace, zahrnující chování při aktivitách, které se buď přímo podílejí na výrobě produktů a poskytování služeb, nebo nepřímé činnosti, jakými je například distribuce materiálu nebo péče o zařízení. *Kontextuální pracovní výkonnost* naopak spojují s chováním facilitujícím úkolové aktivity skrze formování sociálního, psychologického a organizačního klimatu (Borman & Motowidlo, 1993, in Motowidlo & Kell, 2013). Motowidlo (2000) navíc uvádí, že kontextuální pracovní výkonnost je spojena s termínem OCB (*Organizational Citizenship Behavior*), jelikož oba pojmy vyjadřují interpersonální chování jedince a není tedy podstatné, zda výzkumník využije termínu kontextuální pracovní výkonnost či OCB.

Van Scotter a Motowidlo (1994; 1996) následně kontextuální pracovní výkonnost dále rozpracovali, když její strukturu rozdělili na dva subfaktory. Vycházeli přitom ze závěrů empirických studií starších konstruktů pracovní výkonnosti (např. Campbell, McHenry, & Wise, 1990) nebo OCB (např. MacKenzie, Podsakoff, & Fetter, 1991), které identifikovaly v pracovním chování odlišné interpersonální a motivační elementy uplatňované mimo činnosti přímo spojené s pracovním úkolem. Subfaktory byly označeny jako pracovní dedikace a interpersonální facilitace<sup>1</sup>. Van Scotter (1994, 22) definuje pracovní dedikaci jako „dobrovolné, motivované chování, které přispívá k individuální i organizační efektivitě.“ Obecně ji lze charakterizovat jako motivační komponentu kontextuální pracovní výkonnosti (Van Scotter, 1994; Van Scotter & Motowidlo, 1996).

Jedinci s vyšší pracovní dedikací jsou mimo jiné více vytrvalí v nejrůznějších pracovních situacích, věnují velkou pozornost detailům, přistupují inovativně k řešení problémů a nastavují si vysoké pracovní cíle. Dodržují pracovní normy, pravidla či instrukce svého nadřízeného i ve chvíli, kdy není fyzicky přítomen. Z dlouhodobého hlediska lze na pracovní dedikaci nahlížet jako na jakýsi hnací motor sebeřízení vedoucí k chuti zlepšovat své dosavadní dovednosti, vyhledávat nové a neznámé pracovní úkoly představující výzvu či přebírat zvýšenou odpovědnost (Van Scotter, 1994).

Naopak pro zaměstnance vykazující nízké hodnoty pracovní dedikace je práce pouhou povinností, což vede kupříkladu k častému využívání pracovních přestávek, odmítání jakékoli práce přesčas, porušování ujednaných povinností, vyhýbání se složitým pracovním úkolům či odmítání převzít iniciativu. Problémem může být časté absentérství, odmítání pracovních pravidel a směrnic a snaha o přenášení svých vlastních chyb na ostatní zaměstnance (Van Scotter, 1994). Projevy málo pracovní dedikovaných zaměstnanců by bylo možné přirovnat k některým typům tzv. kontraproduktivního pracovního chování (CWB, *Counterproductive Work Behavior*) směřujícího k poškození organizace (Motowidlo & Kell, 2013). Paralely k OCB a CWB jsou však pouze přenesené. Kontextuální pracovní výkonnost, v rámci níž byla pracovní dedikace vymezena, je konstruktem blízkým OCB (Motowidlo, 2000), zatímco CWB je na základě výsledků empirických studií (Dalal, 2005) nutné chápat jako zcela nezávislou dimenzi, která není opakem OCB a nelze jej tedy vnímat ani jako nedostatek kontextuální pracovní výkonnosti, resp. pracovní dedikace.

Empirické testování pracovní dedikace podpořilo existenci samostatného subfaktoru pracovní dedikace v rámci pracovní výkonnosti. Z hlediska svých výstupů do celkové pracovní výkonnosti se pracovní dedikace liší od úkolové výkonnosti i interpersonální facilitace (Van Scotter & Motowidlo, 1996) a ve srovnání s ostatními složkami celkové pracovní výkonnosti se liší i její vztah vůči organizačně žádoucím charakterovým silám jako je vytrvalost a kreativita (Harzer & Ruch, 2014). S rostoucí pracovní dedikací se zvyšuje nejen celková výkonnost zaměstnanců, ale také jejich pracovní zkušenosti, znalosti práce (Dalgic & Akgunduz, 2020) a orientace na cíle (Van Scotter & Motowidlo, 1996). Kromě toho pracovní dedikace posiluje pracovní-organizační sebevědomí zaměstnanců (Molina et al., 2014) a snižuje záměry opustit organizaci (Meng & Han, 2014; Van Scotter, 2000). Vedle výše uvedených závěrů přinesla data rovněž zjištění (Van Scotter & Motowidlo, 1996), že v hodnocení ze strany nadřízených se

---

<sup>1</sup> Pozn.: Interpersonální facilitace představuje dle Van Scottera (1994, 21) „stupeň, do něhož zaměstnanec pomáhá ostatním, podporuje jejich efektivní úkolovou výkonnost nebo pomáhá skrze sociální a psychologické klima facilitaci při dosahování organizačních cílů.“

pracovní dedikace překrývá s úkolovou výkonností. Pro nadřizené je pravděpodobně obtížné odlišit příspěvek zaměstnanců z hlediska obecných motivačních tendencí (pracovní dedikace) a chování při plnění konkrétních pracovních úkolů (úkolová výkonnost).

### Cíle studie

S ohledem na nedostatek metod měřících dílčí složky kontextuální pracovní výkonnosti formou hodnocení druhou osobou v českém prostředí je naším cílem představit český překlad Škály pracovní dedikace a její adaptaci včetně psychometrických vlastností.

## METODA

### Škála pracovní dedikace

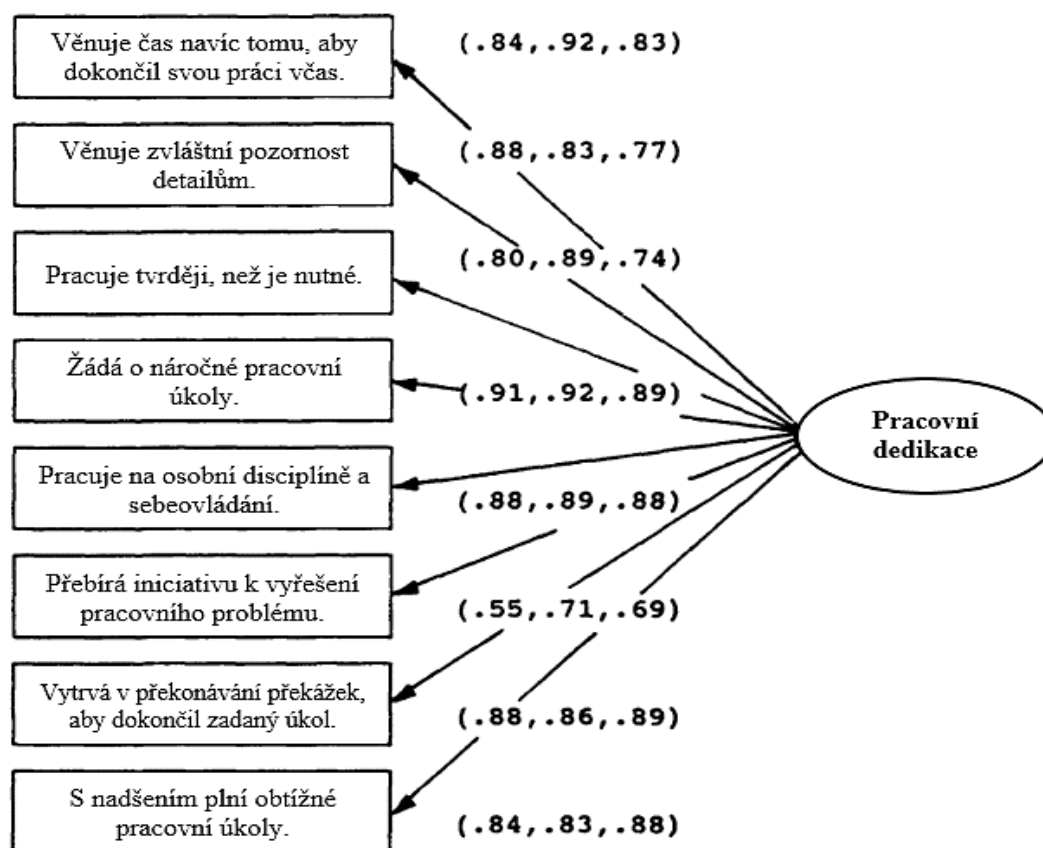
Motowidlo a Van Scotter (1994) vytvořili 16položkovou škálu pro měření kontextuální pracovní výkonnosti ( $\alpha = 0,95$ ,  $N = 298$ ), která kombinovala interpersonální facilitaci a pracovní dedikaci, ale zdůrazňovala spíše dimenzi pracovní dedikace. Bylo tedy zapotřebí dalšího výzkumu, který by rozšířil obsah měřených kontextuálních dimenzí odděleně, aby bylo možné objasnit jejich individuální přínos (Van Scotter, 1994). Z toho důvodu byla vytvořena Škála pracovní dedikace, která byla původně pilotně využita Van Scotterem v jeho disertační práci a skládala se ze 13 položek sledujících především vytrvalost, snahu, osobní disciplinovanost a další motivační komponenty, které se k pracovní dedikaci váží (Van Scotter, 1994). Část položek byla převzata ze škály měřící kontextuální pracovní výkonnost od Motowidla a Van Scottera (1994) a část položek byla nově vytvořena z důvodu rozšíření škály o motivované chování (Van Scotter, 1994). Administrace škály spočívala v předložení položek vedoucím pracovníkům, kteří měli posoudit, s jakou pravděpodobností (1 = s nízkou pravděpodobností; 5 = s vysokou pravděpodobností) bude jejich zaměstnanec manifestovat chování spjaté s pracovní dedikací (např. tvrdá práce, nadšení z obtížnosti, vytrvalost, přebírání iniciativy, osobní disciplinovanost apod.). Každý posuzovaný zaměstnanec byl nezávisle hodnocen dvěma nadřizenými (A, B), aby došlo k ověření shody mezi posuzovateli (Van Scotter, 1994). Oba nadřizení posoudili celkem 168 stejných pracovníků na Škále pracovní dedikace. Pro ukazatele reliability škály bylo využito výpočtů vnitřní konzistence a rovněž shody posuzovatelů. Shoda posuzovatelů byla vypočtena mezi souborem hodnotitelů A a mezi souborem hodnotitelů B. Její výpočet byl založen na vzorci Shrouta a Fleisse<sup>2</sup> (1979), jenž předpokládá, že za veškerý rozptyl v posouzení jsou zodpovědní hodnocení, hodnotitelé a náhodná chyba. Vypočtená hodnota shody mezi posuzovateli byla v případě 13 položkové Škály pracovní dedikace 0,66, zatímco vnitřní konzistence dosahovala vyšších hodnot ( $\alpha = 0,93$ ).

Van Scotter (1994) následně 13 položkovou Škálu pracovní dedikace podrobil výpočtům exploračních a konfirmačních faktorových analýz s cílem zpřesnit zaměření škály a odstranit

<sup>2</sup> Pozn.: Vzorec Shrouta a Fleisse (1979) k výpočtům shody mezi posuzovateli je následující:  $ICC(2,1) = (BMS - EMS) / (BMS + (k-1) EMS + k (JMS - EMS) / n'$ ; kde *BMS* (between-rates mean square error) znamená střední kvadratickou chybu mezi hodnotiteli z dvoucestné analýzy rozptylu mezi hodnotitelem a hodnoceným; *JMS* je střední kvadratická chyba mezi hodnotiteli, *EMS* je reziduální střední kvadratická chyba, *k* je počet hodnotitelů a *n'* je počet hodnocených.

nevyhovující položky. Aby došlo k zajištění toho, že ze škály nebude odstraněna žádná položka, jež úzce souvisí s teoretickým konstruktem pracovní dedikace, učil Van Scotter (1994, 47) čtyři „kotevní“ položky (jednalo se o položku č. 1 „Věnuje čas navíc tomu, aby dokončil svou práci včas.“, č. 2: „Věnuje zvláštní pozornost detailům.“, č. 3: „Pracuje tvrději, než je nutné.“ a č. 7: „Vytrvá v překonávání překážek, aby dokončil zadaný úkol.“). Tyto kotvy představovaly zásadní položky ukazující na pracovní dedikaci, a proto u nich bylo předem určeno, že nemohou být ze škály vyřazeny (Van Scotter, 1994). Faktorové analýzy byly vypočteny na třech datových souborech (pro bližší popis odkazujeme čtenáře na disertační práci Van Scottera, 1994). Na základě výsledků faktorových analýz došlo k redukci původní verze škály na celkem 8 výroků (Van Scotter, 1994; Van Scotter & Motowidlo, 1996). Redukovaný model vykazoval výbornou shodu s daty. Pro ukazatele reliability škály bylo taktéž využito výpočtů vnitřní konzistence ( $\alpha = 0,95$ ) a rovněž shody posuzovatelů (0,69). Model redukované 8 položkové Škály pracovní dedikace, spolu s hodnotami standardizovaných faktorových zátěží, uvádíme na obr. 1. Faktorové zátěže jsou uvedeny dle datových souborů (zleva datový soubor 1 – datový soubor 3), na nichž byly počítány.

#### KOMPLETNĚ STANDARDIZOVANÉ FAKTOROVÉ ZÁTĚŽE



**Obrázek 1** Standardizované faktorové zátěže Škály pracovní dedikace (Van Scotter, 1994, 55), dle vlastního překladu

Revidovaná verze škály neobsahuje žádné reverzně kódované položky. Celková hodnota pracovní dedikace zaměstnance je tedy vypočtena jako součet udělených hodnot (Van Scotter & Motowidlo, 1996).

### Průběh překladu

Překlad škály proběhl pomocí tří na sobě nezávislých překladatelů, jejichž překlady byly následně srovnány a posouzeny dle jazykové správnosti a srozumitelnosti pro respondenty. Přeložená verze byla posléze předložena 15 respondentům, díky nimž byla získána zpětná vazba o srozumitelnosti a využití jednotlivých výroků. Dle získané zpětné vazby od respondentů nebylo nutné měnit znění přeložených položek. Výsledná podoba české verze škály pracovní dedikace je následující:

*S jakou pravděpodobností Váš podřízený zaměstnanec (1 – s nízkou; 5 – s vysokou):*

1. Věnuje čas navíc tomu, aby dokončil svou práci včas.
2. Věnuje zvláštní pozornost detailům.
3. Pracuje tvrději, než je nutné.
4. Žádá o náročné pracovní úkoly.
5. Pracuje na osobní disciplíně a sebeovládání.
6. Přebírá iniciativu k vyřešení pracovního problému.
7. Vytrvá v překonávání překážek, aby dokončil zadaný úkol.
8. S nadšením plní obtížné pracovní úkoly.

### Sběr dat

Data o pracovní dedikaci zaměstnanců byla získávána v domovech pro seniory na území České republiky. Jelikož byla data získávána v době celosvětové pandemie covid-19, probíhalo kontaktování pracovišť i následné testování výhradně online. Celkem došlo k oslovení 173 pracovišť, z nichž se pro spolupráci kladně vyjádřilo sedm domovů ze sedmi krajů ČR (Hl. město Praha, Vysočina, Olomoucký kraj, Jihočeský kraj, Pardubický kraj, Ústecký kraj a Karlovarský kraj). K výběru domovů pro seniory byl využit nepravděpodobnostní záměrný výběr přes instituce. V rámci těchto domovů se do spolupráce zapojilo 200 pracovníků. Sběr dat probíhal prostřednictvím posouzení pracovníků v sociálních službách jejich vedoucími. Každý zaměstnanec byl posuzován pouze jedním vedoucím pracovníkem a bylo tedy nutné zajistit systém k zachování anonymity. K tomuto účelu byly sestaveny sady individuálních kódů, jež byly napříč testovanými domovy rozličné. Tyto kódy byly posléze předány nadřízeným pracovníkům, kteří byli instruováni, aby si následně vybrali libovolný počet svých podřízených zaměstnanců, které poté pod anonymním kódem posoudí. Oslovení podřízených pracovníků bylo provedeno vedoucími úseku. Tímto systémem jsme zajistili, že získaná data obsahovala pouze přidělený kód pracovníka.

### Výzkumný soubor

Kompletně bylo posouzeno 162 pracovníků v sociálních službách. Po očištění dat o chybná vyplnění, zjevně nevalidní údaje či odlehlá pozorování, bylo vyřazeno 20 posouzených pracovníků. Celkem bylo pro statistické analýzy využito dat z posouzení 142 zaměstnanců.

Celkem bylo do studie zahrnuto 15 hodnotitelů z řad přímých nadřízených, kdy každý posuzoval na Škále pracovní dedikace alespoň jednoho zaměstnance. V posuzovaném souboru převažovaly ženy (n = 129; 90,85 %). Nerovnoměrné rozložení zkoumané populace dle pohlaví je dáno reálným poměrem mužů a žen působících v domovech pro seniory. Průměrný věk posuzovaných zaměstnanců je 40,82 let (min = 19 let; max = 65 let; SD = 11,09 let (*z toho u žen*: M = 41,05 let; min = 19 let; max = 65 let; SD = 11,23 let; *a u mužů*: M = 38,54 let; min = 19 let; max = 51 let; SD = 9,43 let). Co se týká vzdělání, byly zjištěny následující informace: ZŠ (n = 52; 36,36 %), SŠ vyučen/a (n = 5; 3,52 %), SŠ s maturitou (n = 6; 4,23 %), VOŠ (n = 9; 6,34 %) a VŠ (n = 70; 49,30 %). V případě seniority bylo žádáno, aby posuzovaný zaměstnanec v daném domově působil alespoň 3 měsíce. Průměrná doba zaměstnání v konkrétním domově činila 7,11 let (min = 3 měsíce; max = 38 let; SD = 6,84 let).

### Způsob analýzy a zpracování dat

Deskriptivní statistiky byly provedeny v programu IBM SPSS Statistics 25. Faktorová struktura Škály pracovní dedikace byla ověřena prostřednictvím konfirmační faktorové analýzy provedené v programovém prostředí R Studio pomocí funkce *CFA* z balíčku *lavaan* (Rosseel, 2012). Reliabilita byla odhadována skrze Cronbachův koeficient alfa a McDonaldovu omegu v programovém prostředí R Studio.

## VÝSLEDKY

### Deskriptivní statistiky

Popisné statistiky škály uvádíme v Tab. 1. Z dat je patrné negativní zešíkmení jednotlivých položek, nejvýrazněji v případě položky č. 1 (*čas navíc*), č. 2 (*důležité detaily*), č. 4 (*žádost náročného úkolu*), č. 5 (*disciplína a sebeovládání*) a č. 7 (*vytrvalost*). Průměrná udělená hodnota v případě celé škály je 3,82 bodu, SD = 0,95 bodu, medián = 4 body. U položek č. 1 (*čas navíc*), č. 2 (*důležité detaily*), č. 5 (*disciplína a sebeovládání*) a č. 7 (*vytrvalost*) je snižená variabilita udělených odpovědí.

**Tabulka 1** Deskriptivní statistiky škály pracovní dedikace

	Položka							
	i_1	i_2	i_3	i_4	i_5	i_6	i_7	i_8
M	4,32	4,08	3,69	3,25	4,05	3,73	4,03	3,43
Medián	4	4	4	3	4	4	4	4
Šikmost	-0,81	-0,79	-0,41	-0,62	-0,62	-0,32	-0,63	-0,53
Špičatost	0,03	-0,04	-0,33	0,01	-0,08	-0,16	-0,09	-0,08
Min	2	2	1	1	2	1	2	1
Max	5	5	5	5	5	5	5	5

Pozn.: N = 142



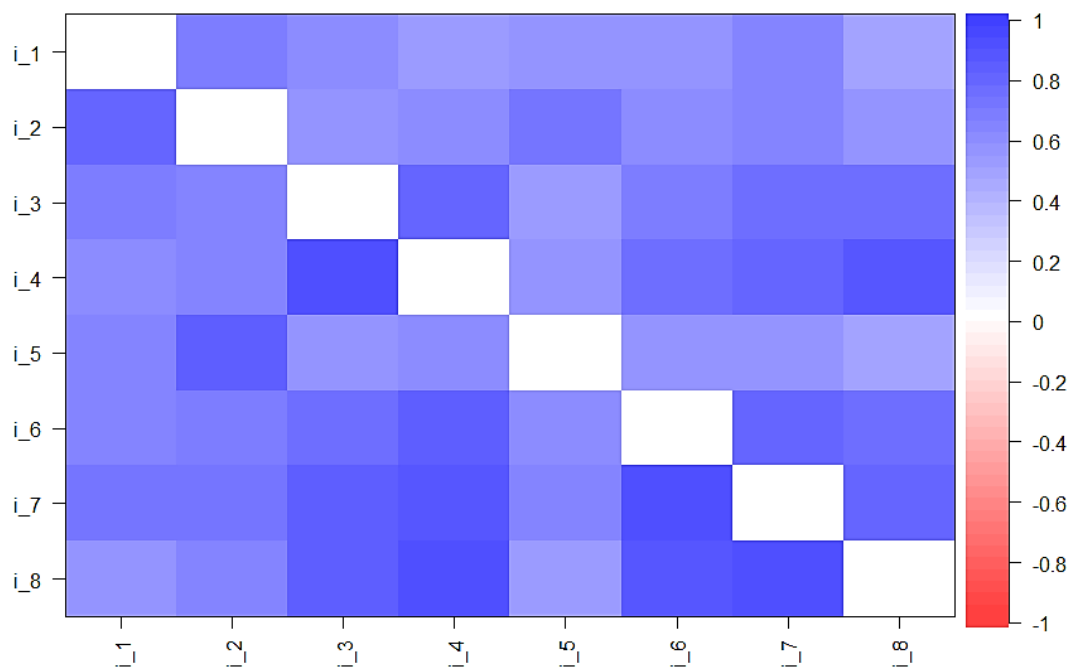
Před ověřením faktorové struktury škály byly vypočteny polychorické a Pearsonovy korelace mezi položkami Škály pracovní dedikace, které uvádíme v Tab. 2.

**Tabulka 2** *Vzájemné korelace položek škály (N = 142)*

	i_1	i_2	i_3	i_4	i_5	i_6	i_7	i_8
i_1	-	0,68	0,59	0,50	0,56	0,53	0,62	0,48
i_2	0,78	-	0,56	0,58	0,72	0,59	0,62	0,57
i_3	0,69	0,63	-	0,79	0,50	0,68	0,74	0,76
i_4	0,58	0,63	0,89	-	0,54	0,75	0,77	0,85
i_5	0,65	0,81	0,55	0,59	-	0,53	0,57	0,47
i_6	0,62	0,67	0,75	0,84	0,60	-	0,78	0,75
i_7	0,72	0,69	0,82	0,88	0,63	0,89	-	0,78
i_8	0,55	0,61	0,83	0,91	0,51	0,84	0,89	-

Pozn.: Vlevo pod diagonálou jsou polychorické korelace, vpravo nad diagonálou pak korelace Pearsonovy.

Na obr. 2 ilustrujeme heatmapu jednotlivých korelací, vlevo pod diagonálou jsou taktéž uvedeny polychorické korelace a vpravo nad diagonálou pak korelace Pearsonovy.

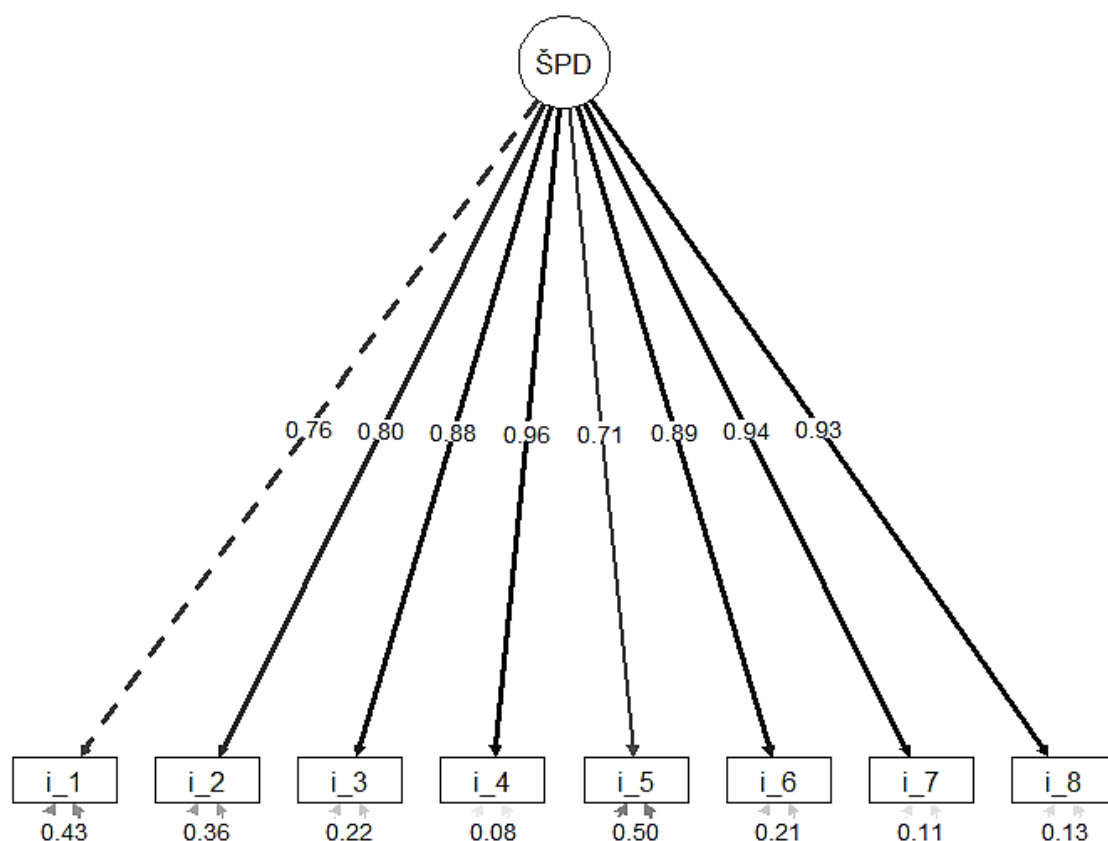


**Obrázek 2** *Heatmapa vzájemných korelací položek Škály pracovní dedikace*

### Konfirmační faktorová analýza

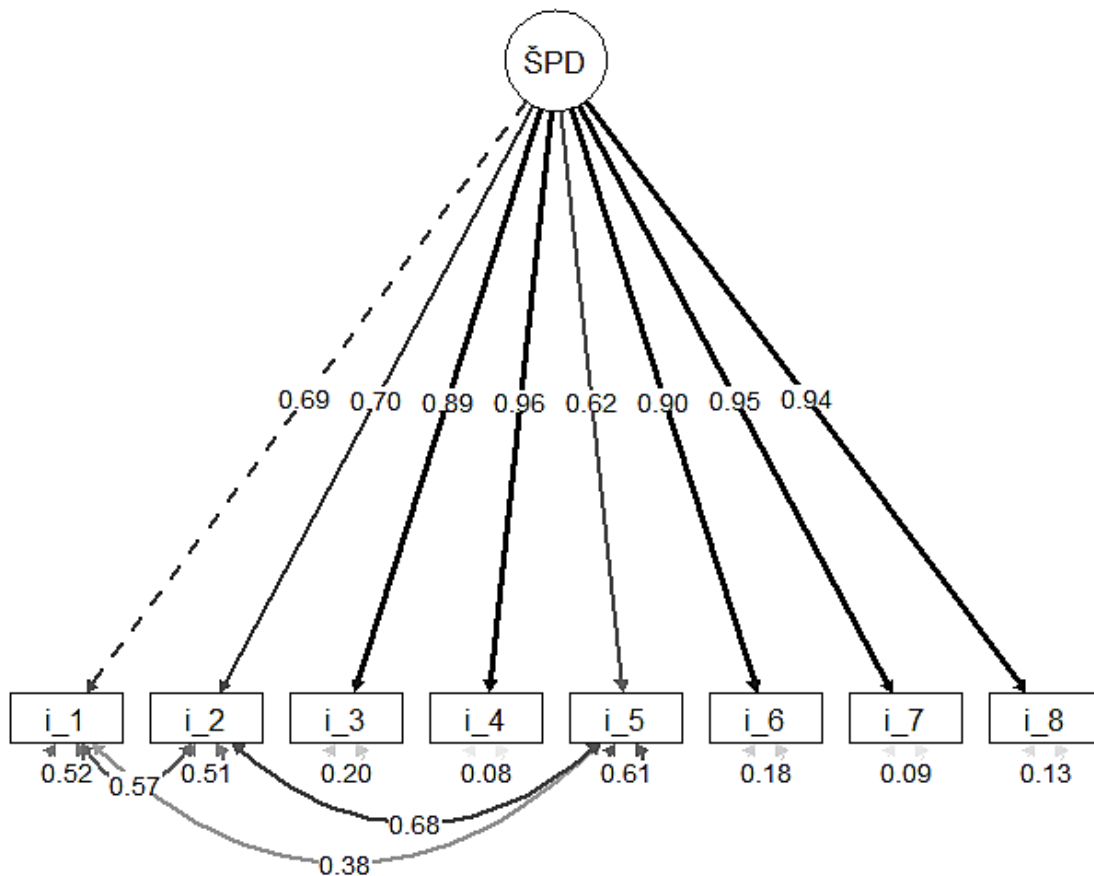
Pro ověření faktorové struktury byla vypočtena konfirmační faktorová analýza (CFA). Položky Škály pracovní dedikace jsou definované jako ordinální s jednou latentní proměnnou představující pracovní dedikaci. V návaznosti na deskriptivní statistiky, velikost datového souboru a výrazně zešikmená data byla pro výpočty zvolena robustní varianta WLSMV (*Diagonally Weighted Least Squares*) estimátoru. Z dostupných studií se ukazuje, že tento estimátor má lepší výsledky než WLS (*Weighted Least Squares*) u malých velikostí vzorků, a také, že odhady parametrů založené na WLSMV vykazují malé zkreslení, i když se analyzují nenormálně rozdělená ordinální data (Bandalos, 2008). Pro přijetí modelu jako vyhovujícího byla zvolena následující kritéria: index *CFI* (*Comparative Fit Index*) větší než .97 (Schermelleh-Engel, Moosbrugger, & Müller, 2003), *TLI* (*Tucker-Lewis Index*) větší než .95 (Hu & Bentler, 1999) a index *SRMR* (*Standardized Root Mean Square Residual*) menší než .08 (Kenny, 2015; Hu & Bentler, 1999).

Model definovaný jako jednodimenzionální uvádíme na obr. 3. Vykazoval následující ukazatele shody:  $\chi^2 = 149,02$ ;  $df = 20$ ;  $p < 0,001$ ;  $CFI = 0,977$ ;  $TLI = 0,968$ ;  $RMSEA = 0,214$ ;  $SRMR = 0,082$ . Na základě sledovaných indexů byl model shledán jako nevyhovující a byla navržena jeho modifikace.



**Obrázek 3** Původní model Škály pracovní dedikace (8 položek)

Na základě modifikačních indexů byly povoleny korelace chybové variance u následujících dvojic položek: položka č. 2 ~ položka č. 5, položka č. 2 ~ položka č. 1, položka č. 1 ~ položka č. 5. Na základě povolení reziduálních korelací bylo dosaženo přijatelnějších hodnot ukazatelů shody modelu s daty:  $\chi^2 = 43,75$ ;  $df = 17$ ;  $p < 0,001$ ;  $\chi^2/df = 2,57$  CFI = 0,995; TLI = 0,992; RMSEA = 0,106 (CI90% = 0,068–0,145); SRMR = 0,036. Z důvodu malého počtu stupňů volnosti bylo kritérium pro přijetí modelu dle doporučení Kenny, Kaniskan a McCoach (2015) založeno na základě indexu CFI a SRMR, nikoliv na hraniční hodnotě indexu RMSEA. Finální jednodimenzionální model Škály pracovní dedikace se standardizovanými náboji a povolenými reziduálními korelacemi u tří párů položek uvádíme na obr. 4.



**Obrázek 4** Modifikovaný model Škály pracovní dedikace (8 položek)

Pro posouzení reliability Škály pracovní dedikace bylo využito ukazatele Cronbachova alfa, který ukazuje na vysokou vnitřní konzistenci ( $\alpha = 0,934$ ). Vyřazení jakékoliv položky by vedlo ke snížení hodnot vnitřní konzistence. Pro výpočty reliability byla také aplikována McDonaldova omega ( $\omega = 0,90$ ).

## Diskuze

Cílem studie bylo představit český překlad Škály pracovní dedikace a jeho adaptaci spolu s psychometrickými vlastnostmi.

Data části položek vykazovala zešíkmení. Tento výsledek je třeba interpretovat s ohledem na způsob získávání dat, tj. využitím pouze jednoho hodnotitele. Pro posouzení zaměstnance je využita pouze pěti-bodová stupnice, vyjadřující pravděpodobnost, s jakou pracovník manifestuje určité typy chování spadající pod pracovní dedikaci. Tím, že byl vždy využit pouze jeden nadřízený, mohlo dojít ke zkreslení dat vlivem chyb v sociální percepci, kupříkladu efektem shovívavosti. O'Boyle Jr. a Aguinis (2012) postulují, že distribuce dat pracovní výkonnosti má spíše podobu Parettova rozložení, nikoliv klasického Gaussova, a tedy, že na získaných datech ohledně pracovní výkonnosti lze významná zešíkmení očekávat. Beck, Beatty a Sackett (2014) v návaznosti právě na studii O'Boyle Jr. a Aguinis (2012) postulují, že vysoké zešíkmení dat může vycházet i ze zaměření se na vybrané úkony v rámci specifické dimenze pracovní výkonnosti, zatímco kombinací více ukazatelů se data mohou spíše blížit normálnímu rozložení. V naší studii lze tedy negativní zešíkmení získaných dat vysvětlit i skutečností měření pouze jedné dimenze pracovní výkonnosti: pracovní dedikace. U získaných hodnot je rovněž nutné brát v potaz povahu pracovišť, kde ke sběru dat došlo, jelikož se jednalo zejména o menší kolektivy pracovníků, kde se podřízený i nadřízený dobře znají. I přes námi vytvořené systémy zajišťující naprostou anonymitu mezi posuzovatelem-posuzovaným došlo k udělení výrazně lepších hodnocení ze strany nadřízených. Důvodem je možná nedůvěra pracovníků v tyto typy výzkumů, kdy i přes mnohá ujištění raději udělovali lepší hodnocení, aby se v případě odhalení výsledků vyhnuli interpersonálním nepříjemnostem se svými kolegy (Beck et al., 2014). Výrazně pozitivnější hodnocení pracovníků mohla být rovněž způsobena tím, že si nadřízený mohli vybrat, jaké pracovníky pro účely naší studie ohodnotí. Mohlo tedy dojít k tomu, že si nadřízený záměrně k hodnocení svých zaměstnanců vybrali pro posouzení právě ty, které považují za pracovní nejvíce výkonné, aby výsledky šetření byly co nejlepší. Pro budoucí výzkum proto doporučujeme zahrnutí více nezávislých hodnotitelů, aby bylo možné zohlednit i shodu mezi posuzovateli.

Data získaná 8 položkovou Škálou pracovní dedikace odpovídají dobře jednodimenzionálnímu teoretickému modelu v případě, že povolíme reziduální korelace mezi položkami č. 1 (*čas navíc*) a č. 2 (*důležité detaily*), mezi položkami č. 1 (*čas navíc*) a č. 5 (*disciplína a sebeovládání*) a mezi položkami č. 2 (*důležité detaily*) a č. 5 (*disciplína a sebeovládání*). Mezi těmito položkami dochází ke sdílení velké části chybového rozptylu, což ukazuje na jejich podobnost i mimo to, že patří do faktoru pracovní dedikace. Jiným společným faktorem těchto položek by mohla být svědomitost, zejména pak její subfaktory jako cílevědomost a disciplinovanost. V dalším výzkumu navrhuje také ověření konvergentní validity Škály pracovní dedikace s konstrukty, jež mohou s pracovní dedikací souviset. Jedná se zejména o ověření pracovní dedikace s konstruktem Svědomitosti dle pětifaktorové teorie skrze inventáře NEO. Obecně pro dále realizované studie aplikující tuto škálu doporučujeme použití strukturního modelování a následného zohlednění zkorelovaných reziduálů. Na základě dalších výsledků by se dalo, i přes vysokou vnitřní konzistenci škály, zvážit vyřazení některé z položek (např. položky č. 5 (*disciplína a sebeovládání*), která má zkorelované reziduály se dvěma dalšími položkami a má nejnižší faktorovou zátěž).

Přestože sdílejí položky č. 1 (*čas navíc*), č. 2 (*důležité detaily*) a č. 5 (*disciplína a sebeovládání*) pravděpodobně příslušnost k dalšímu konstrukt, jsou velmi podstatnou součástí pracovní dedikace, což dokládá jejich teoretická blízkost k později popsané dimenzi kontextuální pracovní výkonnosti, tzv. svědomité iniciativě, definované Bormanem et al. (2001). Tato dimenze obsahuje chování zahrnující mj. vytrvalost a zvýšené úsilí, disciplinovanost, věnování vlastního času pro další produktivní práci, která běžně nepatří k daným povinnostem apod. Položky č. 1 (*čas navíc*) a č. 2 (*důležité detaily*) jsou rovněž Van Scotterem (1994) považovány za tzv. kotevní, které by neměly být ze škály vyřazeny, neboť s faktorem pracovní dedikace silně, dle teoretických poznatků, souvisí.

V našem datovém souboru mají položky č. 1 (*čas navíc*), č. 2 (*důležité detaily*) a č. 5 (*disciplína a sebeovládání*) nejnižší standardizované faktorové zátěže. V případě originální verze škály od Van Scottera (1994) byly faktorové zátěže u těchto položek vyšší než v námi adaptované verzi a byly srovnatelné se zbytkem škály. Jednou z příčin vedoucí ke snížení faktorových zátěží u těchto položek škály může být i povaha námi zkoumané populace. Ověřování originálního znění škály autory Van Scotterem a Motowidlem (1996) totiž probíhalo na souboru mechaniků vojenských leteckých sil, kdy většinu souboru tvořili muži (93,8 %), zatímco v našem případě většinou část zkoumané populace tvořily ženy z oblasti sociálních služeb domovů pro seniory (90,9 %). Je tedy možné, že v případě pracovníků domovů pro seniory, nejsou tyto položky relevantní natolik, jako tomu bylo v případě výzkumu Van Scottera a Motowidla (1996). Zejména v případě položky č. 2 (*důležité detaily*) je pravděpodobné, že v prostředí sociálních služeb nevyžaduje tak silné věnování pozornosti detailům, zatímco ve striktním vojenském prostředí se jedná o nezbytnou součást pracovní výkonnosti. Taktéž u páté položky (*disciplína a sebeovládání*) je možné, že pro pracovníky domovů pro seniory není osobní disciplinovanost tolik klíčovou, jako v případě vojenských služeb. Naopak položka č. 6 (*převzetí iniciativy*) má v našem datovém souboru vyšší faktorové zátěže, než tomu bylo ve studii Van Scottera (1994), u něž byla tato položka nejslabší. Domníváme se, že důvodem může být opět povaha testovaných pracovišť a také podobnost této položky s konstruktem proaktivity. Pracovníci v sociálních službách mají větší prostor pro vlastní převzetí iniciativy v případě řešení nějakého problému či pro proaktivní jednání než vojenští příslušníci. Crant, Hu a Jiang (2017) uvádí, že v hierarchických strukturách armády může být přílišná iniciativa či proaktivita spíše nežádoucí, neboť může být vnímána jako sobecká a jdoucí mimo vojenské zásady.

Jelikož se jedná o prvotní psychometrické ověření překladu škály pracovní dedikace adaptované do českého jazyka, doporučujeme naměřené výsledky ověřit zejména na větším datovém souboru. Jelikož původní verze škály byla Van Scotterem (1994) ověřována na příslušnících armády, bylo by zajímavé ověřit škálu na české vojenské či případně policejní populaci. Žádoucí by rovněž byla aplikace škály v jiné skupině zaměstnanců, například v technických oborech, kde není tolik vyžadována interakce s dalšími lidmi, ale naopak je kladen větší důraz na technickou stránku výkonu profese. Obecně se domníváme, že je vhodné další ověření škály také v profesích, kde mají zaměstnanci větší flexibilitu a volnost v tom, jak své chování vykonávají. Zdá se totiž, že kontextuální pracovní výkonnost je důležitější a častější zejména v prostředí, v němž mají zaměstnanci více volnosti v rozhodování se do ní zapojit (Van Scotter et al., 2000).

Mezi limity studie řadíme především výzkumný soubor. Data byla získávána prostřednictvím posuzování pracovníků v sociálních službách domovů pro seniory jejich přímými nadřízenými. Sběr dat probíhal v době celosvětové pandemie Covid-19, díky čemuž byl mj. zapříčiněn menší počet celkového souboru posouzených pracovníků. Specifický soubor respondentů mohl vést ke snížení variability některých položek škály. Možným limitem je také samotný přístup k hodnocení zaměstnanců, při němž byl využit vždy pouze jeden hodnotitel, což znemožnilo triangulaci získaných dat. Tato skutečnost se nejspíš odrazila v povaze naměřených hodnot, které mohly být zatíženy chybami v sociální percepci. Rovněž mohli být do hodnoceného souboru nadřízenými vybíráni spíše více výkonní zaměstnanci, aby byly celkové výsledky jednotlivých pracovišť co nejlepší. Nabízí se tedy využití posouzení zaměstnance rovněž jeho spolupracovníky, což se osvědčilo kupříkladu ve studii Lopes et al. (2006). Momentálně získané výsledky, způsob výběru souboru a složení souboru nám prozatím neumožňují vycházet z dat získaných v této studii pro tvorbu norem.

Námi prezentovaný překlad je možné využít v dalších realizovaných výzkumech. Studie rovněž nabídla prvotní pohled na faktorovou strukturu škály pracovní dedikace v rámci České republiky a populace pracovníků v sociálních službách. Na získaných datech jsou také patrné další vztahy mezi položkami, vycházející z reziduálních korelací, což rozšiřuje možný prostor pro budoucí výzkumy škály pracovní dedikace.

## Závěr

Studie přinesla český překlad a jeho adaptaci spolu s psychometrickými charakteristikami Škály pracovní dedikace. Analýzy dat získaných na populaci pracovníků v sociálních službách domovů pro seniory vedly k návrhu povolení reziduálních korelací mezi třemi položkami, čímž se zvýšila kvalita testovaného modelu. Výsledky ukázaly na výbornou vnitřní konzistenci škály. Pro navazující výzkumy se nabízí ověření námi prezentovaného modelu na větších datových souborech a jiných populacích. Klíčové je také zapojení více nezávislých hodnotitelů, aby bylo možné zajistit reliabilitu ve formě shody posuzovatelů.

## Literatura

- Bandalos, D. L. (2008). Is parceling really necessary? A comparison of results from item parceling and categorical variable methodology. *Structural Equation Modeling, 15*(2), 211–240. <https://doi.org/10.1080/10705510801922340>
- Barrick, M. R., & Mount, M. K. (1991). The Big Five personality dimensions and job performance: A meta-analysis. *Personnel Psychology, 44*(1), 1–26. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1991.tb00688.x>
- Barrick, M. R., Mount, M. K., & Judge, T. A. (2001). Personality and performance at the beginning of the new millennium: What do we know and where do we go next? *International Journal of Selection and Assessment, 9*(1-2), 9–30. <https://doi.org/10.1111/1468-2389.00160>
- Beck, J. W., Beatty, A. S., & Sackett, P. R. (2014). On the distribution of job performance: The role of measurement characteristics in observed departures from normality. *Personnel Psychology, 67*(3), 531–566. <https://doi.org/10.1111/peps.12060>

- Borman, W. C., Buck, D. E., Hanson, M. A., Motowidlo, S. J., Stark, S., & Drasgow, F. (2001). An examination of the comparative reliability, validity, and accuracy of performance ratings made using computerized adaptive rating scales. *Journal of Applied Psychology, 86*(5), 965–973. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.5.965>
- Campbell, J. P., McHenry, J. J., & Wise, L. L. (1990). Modeling job performance in a population of jobs. *Personnel Psychology, 43*(2), 313–333. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1990.tb01561.x>
- Crant, J. M., Hu, J., & Jiang, K. (2017). Proactive personality: A twenty-year review. In S. P. Parker & U. K. Bidnl (Eds.), *Proactivity at Work: Making things happen in organizations*. (193–225). Routledge.
- Dalal, R. S. (2005). A meta-analysis of the relationship between organizational citizenship behavior and counterproductive work behavior. *Journal of Applied Psychology, 90*(6), 1241–1255. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.6.1241>
- Dalgic, A., & Akgunduz, Y. (2020). Relationships among organizational-based self-esteem, social exchange, and turnover intention of hotel employees: Impact of job dedication. *Journal of Quality Assurance in Hospitality & Tourism, 23*(1), 176–195. <https://doi.org/10.1080/1528008X.2020.1864563>
- Gerstner, Ch. R., & Day, D. V. (1997). Meta-analytic review of leader-member exchange correlates and construct issues. *Journal of Applied Psychology, 82*(6), 827–844. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.82.6.827>
- Harms, P. D. (2011). Adult attachment styles in the workplace. *Human Resource Management Review, 21*(4), 285–296. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2010.10.006>
- Harzer, C., & Ruch, W. (2014). The role of character strengths for task performance, job dedication, interpersonal facilitation, and organizational support. *Human Performance, 27*(3), 183–205. <https://doi.org/10.1080/08959285.2014.913592>
- Hattrup, K. (2012). Using composite predictors in personnel selection. In N. Schmitt (Ed.), *The Oxford Handbook of Personnel Assessment and Selection* (297–319). Oxford University Press.
- Hazan, C., & Shaver, P. R. (1990). Love and work: An attachment-theoretical perspective. *Journal of Personality and Social Psychology, 59*(2), 270–280. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.59.2.270>
- Hu, L.-t., & Bentler, P. M. (1998). Fit indices in covariance structure modeling: Sensitivity to underparameterized model misspecification. *Psychological Methods, 3*(4), 424–453. <https://doi.org/10.1037/1082-989X.3.4.424>
- Hypšová, P. (2021). *Kontextuální pracovní výkonnost, vztahová vazba a emoční inteligence u pracovníků v sociálních službách*. (Magisterská diplomová práce). Univerzita Palackého v Olomouci.
- Kenny, D. A., Kaniskan, B., & McCoach, D. B. (2015). The performance of RMSEA in models with small degrees of freedom. *Sociological Methods & Research, 44*(3), 486–507. <https://doi.org/10.1177/0049124114543236>
- Kenny, D. A. (2015). Measuring model fit. Dostupné z: <https://davidakenny.net/cm/fit.htm>
- Kock, N., Mayfield, M., Mayfield, J., Sexton, S., & De La Garza, L. M. (2019). Empathetic Leadership: How leader emotional support and understanding influences follower performance. *Journal of Leadership & Organizational Studies, 26*(2), 217–236. <https://doi.org/10.1177/1548051818806290>
- Liu, C., Liu, Y., Mills, M. J., & Fan, J. (2013). Job stressors, job performance, job dedication, and the moderating effect of conscientiousness: A mixed-method approach. *International Journal of Stress Management, 20*(4), 336–363. <https://doi.org/10.1037/a0034841>

- Lopes, P. N., Grewal, D., Kadis, J., Gall, M., & Salovey, P. (2006). Evidence that emotional intelligence is related to job performance and affect and attitudes at work. *Psicothema*, *18*, 132–138.
- MacKenzie, S. B., Podsakoff, P. M., & Fetter, R. (1991). Organizational citizenship behavior and objective productivity as determinants of managerial evaluations of salespersons' performance. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, *50*(1), 123–150. [https://doi.org/10.1016/0749-5978\(91\)90037-T](https://doi.org/10.1016/0749-5978(91)90037-T)
- Manzoor, F., Wei, L., Nurunnabi, M., Subhan, Q. A., Shah, S. I. A., & Fallatah, S. (2019). The impact of transformational leadership on job performance and CSR as mediator in SMEs. *Sustainability*, *11*(2), 436. <https://doi.org/10.3390/su11020436>
- Meng, B., & Han, H. (2014). The effect of empowerment on employee psychological outcomes in Upscale Hotels. *Journal of Hospitality Marketing & Management*, *23*(2), 218–237. <https://doi.org/10.1080/19368623.2013.768189>
- Molina, M. A. C., González, J. M. H., Florencio, B. P., & González, J. L. G. (2014). Does the balanced scorecard adoption enhance the levels of organizational climate, employees' commitment, job satisfaction and job dedication? *Management Decision*, *52*(5), 983–1010. <https://doi.org/10.1108/MD-06-2013-0351>
- Motowidlo, S. J. (2000). Some basic issues related to contextual performance and organizational citizenship behavior in human resource management. *Human Resource Management Review*, *10*(1), 115–126. [https://doi.org/10.1016/S1053-4822\(99\)00042-X](https://doi.org/10.1016/S1053-4822(99)00042-X)
- Motowidlo, S. J., & Kell, H. J. (2013). Job performance. In N. W. Schmitt, S. Highhouse, & I. B. Weiner (Eds.), *Handbook of psychology: Industrial and organizational psychology* (82–103). John Wiley & Sons.
- Motowidlo, S. J., & Van Scotter, J. R. (1994). Evidence that task performance should be distinguished from contextual performance. *Journal of Applied Psychology*, *79*(4), 475–480. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.79.4.475>
- O'Boyle Jr., E., & Aguinis, H. (2012). The best and the rest: Revising the norm of normality of individual performance. *Personnel Psychology*, *65*(1), 79–119. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2011.01239.x>
- Organ, D. W. (1997). Organizational Citizenship Behavior: It's construction clean-up time. *Human Performance*, *10*(2), 85–97. [https://doi.org/10.1207/s15327043hup1002\\_2](https://doi.org/10.1207/s15327043hup1002_2)
- Podsakoff, P. M., Bommer, W. H., Podsakoff, N. P., & MacKenzie, S. B. (2006). Relationships between leader reward and punishment behavior and subordinate attitudes, perceptions, and behaviors: A meta-analytic review of existing and new research. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, *99*(2), 113–142. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2005.09.002>
- Pulakos, E. D., Arad, S., Donovan, M. A., & Plamondon, K. E. (2000). Adaptability in the workplace: Development of a taxonomy of adaptive performance. *Journal of Applied Psychology*, *85*(4), 612–624. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.85.4.612>
- Richards, D. A., & Schat, A. C. H. (2011). Attachment at (not to) work: Applying attachment theory to explain individual behavior in organizations. *Journal of Applied Psychology*, *96*(1), 169–182. <https://doi.org/10.1037/a0020372>
- Rosseel, Y. (2012). Lavaan: An R Package for Structural Equation Modeling. *Journal of Statistical Software*, *48*(2), 1–36. [10.18637/JSS.V048.I02](https://doi.org/10.18637/JSS.V048.I02)
- Shrout, P. E., & Fleiss, J. L. (1979). Intraclass correlations: uses in assessing rater reliability. *Psychological Bulletin*, *86*(2), 420–428. <https://doi.org/10.1037//0033-2909.86.2.420>
- Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H., & Müller, H. (2003). Evaluating the fit of structural equation models: Tests of significance and descriptive Goodness-of-Fit measures. *Methods of Psychological Research*, *8*(2), 23–74.



- Sonnentag, S., Volmer, J., & Sychala, A. (2008). Job performance. In J. Barling & C. L. Cooper (Eds.), *The SAGE Handbook of Organizational Behavior: Volume One: Micro Approaches*. (427–448). SAGE.
- Střelec, J. (2019). *Vztahová vazba v zaměstnání a predikce interpersonální složky pracovní výkonnosti*. (Magisterská diplomová práce). Univerzita Palackého v Olomouci.
- Sungu, L. J., Weng, Q. D., & Xu, X. (2019). Organizational commitment and job performance: Examining the moderating roles of occupational commitment and transformational leadership. *International Journal of Selection and Assessment*, 27(3), 280–290. <https://doi.org/10.1111/ijsa.12256>
- Tett, R. P., & Burnett, D. D. (2003). A personality trait-based interactionist model of job performance. *Journal of Applied Psychology*, 88(3), 500–517. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.3.500>
- Van Scotter, J. R. (1994). *Evidence for the usefulness of task performance, job dedication and interpersonal facilitation as components of overall performance*. [Unpublished manuscript]. University of Florida.
- Van Scotter, J. R., & Motowidlo, S. J. (1996). Interpersonal facilitation and job dedication as separate facets of contextual performance. *Journal of Applied Psychology*, 81(5), 525–531. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.81.5.525>
- Van Scotter, J. R. (2000). Relationships of task performance and contextual performance with turnover, job satisfaction, and affective commitment. *Human Resource Management Review*, 10(1), 79–95. [https://doi.org/10.1016/S1053-4822\(99\)00040-6](https://doi.org/10.1016/S1053-4822(99)00040-6)
- Van Scotter, J. R., Motowidlo, S. J., & Cross, T. C. (2000). Effects of task performance and contextual performance on systemic rewards. *Journal of Applied Psychology*, 85(4), 526–535. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.85.4.526>
- Viswesvaran, C. (2001). Assessment of individual job performance: A review of the past century and a look ahead. In N. Anderson, D. S. Ones, H. K. Sinangil, & C. Viswesvaran (Eds.), *Handbook of Industrial, Work and Organizational Psychology* (Vol. 1, 110-126). SAGE.
- Viswesvaran, C., & Ones, D. S. (2000). Perspectives on models of job performance. *International Journal of Selection and Assessment*, 8(4), 216–226. <https://doi.org/10.1111/1468-2389.00151>
- Viswesvaran, C., Schmidt, F. L., & Ones, D. S. (2005). Is there a general factor in ratings of job performance? A Meta-analytic framework for disentangling substantive and error influences. *Journal of Applied Psychology*, 90(1), 108–131. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.1.108>
- Viswesvaran, C., & Ones, D. S. (2017). Job performance: Assessment issues in personnel selection. In A. Evers, N. Anderson, & O. Voskuilj (Eds.), *The Blackwell Handbook of Personnel Selection* (354–375). Blackwell.
- Williams, L. J., & Anderson, S. E. (1991). Job satisfaction and organizational commitment as predictor of organizational citizenship and in-role behaviors. *Journal of Management*, 17(3), 601–617. <https://doi.org/10.1177/014920639101700305>

## Údaje o autorech

### **Mgr. Petra Hypšová**

Studentka doktorského studijního programu psychologie práce, organizace a dopravy na Filozofické fakultě Univerzity Palackého v Olomouci.

#### **Kontaktní údaje**

E-mail: [petra.hypsova@upol.cz](mailto:petra.hypsova@upol.cz)

Korespondenční adresa: Filozofická fakulta Univerzity Palackého, tř. Svobody 686/26, 779 00 Olomouc (shodná pro všechny autory)

### **PhDr. Martin Seitl, Ph.D.**

Vedoucí výzkumné oblasti psychologie práce, organizace a dopravy na Filozofické fakultě Univerzity Palackého v Olomouci.

#### **Kontaktní údaje**

E-mail: [martin.seitl@upol.cz](mailto:martin.seitl@upol.cz)

---

Hypšová, P., & Seitl, M. (2022). Překlad a adaptace škály pracovní dedikace do českého jazyka. *E-psychologie*, 16(2), 36-53. <https://doi.org/10.29364/epsy.443>