

ŠKÁLA SPOKOJENOSTI DOTAZNÍKU SIPP

LUDEK KOLMAN, LUCIE GRALTON, HANA CHÝLOVÁ

Stat' popisuje teoretická východiska a metodický postup osvojení a ověření jedné ze škál dotazníku SIPP, škály spokojenosti. V článku jsou uvedeny základní východiskové pojmy (postoj, hodnota) a také hlavní pojmy důležité pro návrh a ověření škály (položka, škála, validita a reliabilita). Dále jsou v článku uvedeny podstatné údaje týkající se návrhu škály a jejího ověření. Celkový počet subjektů byl 1061. Zhruba polovina subjektů byly ženy a druhá polovina muži. V podstatě všechny subjekty byly v produktivním věku a v souboru poněkud převažovaly osoby se základním vzděláním. V diskuzi a závěrech statí je probrána použitelnost škály v současném stavu jejího vývoje, je uvedena její reliabilita a jsou prodiskutovány možnosti dalšího vývoje této metody.

Klíčová slova: Dotazník SIPP, škála spokojenosti, ověření.

Úvod

V teorii motivace byly po jistý čas populární teorie odvozující motivaci od potřeb. Potřeby se zdají být něčím fyzicky identifikovatelným, snad dokonce hmotným ve srovnání s ve své podstatě prchavými hodnotami. Přesto se hodnoty a od nich odvozené postoje staly pevnou součástí soudobých koncepcí jak motivace, tak sociální psychologie. Zdá se, že hodnoty a postoje dovedeme mnohem lépe měřit, než potřeby. Navíc, o hodnotách i postojích předpokládáme, že jsou v čase poměrně stálé. Potřeby se ovšem v čase mění, v závislosti na tom, jak jsou uspokojovány. Uspokojování potřeb – již sama tato fráze jako by nás vracela do časů, kdy v psychologii převládal behaviorismus. V časech behaviorismu bylo možné potřeby měřit, zejména u zvířat. Pokud jste jako posílení používali potravu, mohli jste jako experimentální proměnnou použít počet hodin, po které nebyla pokusná zvířata krmena (Woodworth, Schlossberg, 1960). Bylo ovšem problematické použít podobné postupy u lidí. Tak se postupně hledaly nové metody a přístupy. Nejúspěšnější v měření potřeb byla koncepce McClellanda (1961, 1978), v jejímž rámci se k měření potřeb používalo TAT (Latham, Ernst, 2005). Měření pomocí projektivních technik je ovšem náročné a složité a proto se hledaly jiné postupy. Metody, které se užívají dnes, bývají založeny spíše na zkoumání hodnot a postojů. Zjišťování preferencí hodnot a postojů se během let zdokonalovalo, a protože je založeno na využití metody tužka-papír, je nenáročné časově i finančně. Důležité ovšem je při tomto postupu zajištění reliability měření.

Jak hodnoty, tak postoje, jsou teoretické konstrukty, které nelze pozorovat přímo. Na jejich existenci usuzujeme z výpovědí subjektů či záznamu jejich odpovědí

v dotazníku. Výpověď subjektu či záznam jeho/její odpovědi v dotazníku pak chápeme jako vzorek pozorovatelného chování. V případě postojů i hodnot lze uvažovat též o fyziologických projevech jako jejich indikátorech, zejména ve spojitosti s jejich emocionální valencí (viz heslo *attitude* v Encyklopaedia Britannica). Tuto skutečnost lze považovat za další doklad toho, že tyto konstrukty mají objektivní podklad, avšak její využití v praxi by vedlo k dosti zásadním komplikacím. Namísto toho můžeme využití poznatků o hodnotách a postojích v nejrůznějších oblastech psychologické (resp. sociologické) teorie i praxe opřít o zjištění o tom, jak se tyto konstrukty podílejí na dalších skutečnostech. V případě hodnot vztažených k práci jsou v této souvislosti významné zejména výsledky výzkumů Hofstedeho v interkulturní psychologii (Kolman a kol., 2003; Hofstede, Hofstede, 2005). Tyto výsledky dokládají validitu konstruktu *hodnota*. V citovaných výzkumech byly nalezeny rozdíly mezi národními kulturami odpovídající právě rozdílům v hodnotách vztažených k práci, které Hofstede využil k formulaci své koncepce dimenzí národních kultur. Dále Hofstede shromáždil širokou databázi údajů o korelacích pozic národních kultur na jeho dimenzích a řady dalších sociálních ukazatelů a kulturních projevů. Tyto výsledky nejen dokládají validitu konstruktu, ale i externě potvrzují souvislost preference hodnot s dalšími ukazateli. Hofstede byl v psychologii první, kdo se zmíněnými skutečnostmi zabýval. Výzkum kulturních rozdílů a jejich důsledků v dalších oblastech, včetně teorie motivace pracovní činnosti, pokračuje a přináší další výsledky (viz např. Erez, 2010; Masuda a kol., 2012).

Postoje bývají považovány za konkretizaci ovlivnění chování, myšlení a pocitování subjektu dané preferencí určité hodnoty (viz výše uvedený odkaz na EB). *Postoj*, jako teoretický konstrukt, slouží k vysvětlení určitých pravidelností v chování subjektu, spojených s hodnocením a rozlišováním objektů a jevů. *Hodnoty* pak můžeme charakterizovat jako široké tendence dávat přednost jistým událostem, stavům či vztahům před jinými. Jestliže je pro nás preferovanou hodnotou např. *jistota*, pak budou naše postoje ke všemu, co jistotu snižuje (např. změna), negativní. K tomu, abychom mohli poznatky o hodnotách a postojích získávat a užívat, potřebujeme vhodný výzkumný nástroj, umožňující tyto entity zjišťovat a měřit. Tato stať je věnována popisu vytvoření jedné ze škál nástroje SIPP (Suchdolský inventář postojů k práci).

Návrh nástroje

K vytvoření metody popsané v této stati vedly výzkumy autorů a jejich dalších spolupracovníků, zaměřené na motivaci pracovní činnosti a kvality života při práci na českém venkově. Výsledky těchto výzkumů jsou průběžně publikovány již po více než deset let (Kolman, 2001; Kolman, 2005; Kolman a kol., 2003; Kolman a kol., 2004). Výsledky výzkumů prováděných systematicky po delší čas vedou zhusta ke zjištěním, na nichž lze založit vytvoření výzkumného nástroje. Výzkumný nástroj musí ovšem splňovat jisté požadavky. Především by měl zajišťovat validní a reliabilní měření. Validita je, jak je známo, komplexní pojem a má více složek. Dalal a kol. (2011) se v podobné souvislosti zabývají validitou konstruktu, diskriminační a konvergentní validitou a validitou přírůstkovou. V souvislosti s validitou konstruktu je vhodné zavést pojem *fazety*. Reliabilitu u dotazníkových metod obvykle zjišťujeme pomocí výpočtu Cronbachovy alfy (Cronbach, 1972; Styer, Eid, 2001: 6).

Validitu konstruktů, jak níže popíšeme, jsme ověřovali pomocí statistického škálování. Škálu, kterou pomocí těchto postupů odvodíme, považujeme za nástroj měření konkrétního konstruktů, jehož pojmový obsah je dán povahou položek, které škálu tvoří. Pojmový obsah konstruktů ovšem může být komplexní. V takovém případě hovoříme o tom, že konstrukt měří více než jednu fazetu daného pojmu. Pro objasnění uvádíme příklad: Jednotlivé položky škály mají charakter jednoduchých stupnic, jejichž forma je obvykle označována jako *Lickertova škála*. Za škálu, která je výsledkem škálování, považujeme však teprve kombinaci několika položek. K takovéto škále (*in sensu stricto*) nás přivedou postupy statistického škálování například tehdy, jestliže položky do škály zahrnuté vzájemně korelují. Z asociace položek pak můžeme usuzovat na pojmový obsah škály, který může být v různém stupni komplexní. Jestliže je škála vícedimenzionální, můžeme její jednotlivé dimenze označit jako fazety. Více než jednu fazetu však můžeme nalézt i u jednodimenzionální škály. V takovém případě vychází rozlišení fazet nikoli z matematicko-statistických výpočtů, ale z našeho chápání světa. Jestliže se všechny položky dané škály týkají určitých aspektů reality a byť výpočty ukazují, že jde o škálu o jedné dimenzi, my v jejím pojmovém obsahu můžeme najít více fazet (tedy aspektů nebo složek), které považujeme za významné či smysluplné. Výklad o dalších zmíněných typech validity lze nalézt v příslušné odborné literatuře. Reliabilitu škály jsme ověřovali výpočtem Cronbachova koeficientu alfa (Šařecová, Hladíková, 2005).

Metodický postup návrhu a ověření škály spokojenosti

Jak jsme již zmínili, k vytvoření metody SIPP došlo v souvislosti s výzkumy motivace pracovní činnosti a kvality života při práci na českém venkově. V rámci těchto výzkumů jsme vycházeli z dotazníku EDMK, vytvořeného mezinárodním týmem (Roe a kol., 2000) na základě koncepce Hackmana a Oldhama, a otázek, které navrhl Kolman (2001). Postupně jsme v těchto výzkumech získali data od více než 4 tisíc respondentů. Na základě takto získávaných výsledků jsme modifikovali původní položky a navrhovali nové. Kromě variací položek byly prováděny též změny v tom, že jednotlivé sběry dat byly cíleny na specifické soubory respondentů. Sběry dat zajišťovali zčásti studenti Provozně ekonomické fakulty České zemědělské univerzity v rámci seminárních cvičení, z části sami členové výzkumného týmu. U studentských sběrů dat bylo vždy nutné ověřit spolehlivost souboru dat. Pokud nebyla dostatečná, data nebyla použita.

Zpracování výsledků zmíněné řady výzkumů vedlo k odvození několika škál zjišťování a měření postojů k práci a hodnot vztahených k práci, které, jak se domníváme, mohou najít širší využití. V této stati se věnujeme jedné z nich, *škále spokojenosti*. Kromě ní jsme ve výsledcích dotazníkových šetření identifikovali další čtyři škály, a to *pozitivní aspekty práce*, *negativní aspekty práce*, *pozitivní aspekty organizačního klimatu* a *negativní aspekty organizačního klimatu*. Popis všech výsledků, týkajících se dalších škál, by byl pro časopiseckou publikaci příliš obsáhlý, a proto budou publikovány postupně.

Škálu spokojenosti považujeme za škálu spokojenosti při práci, neboť její položky v dotazníku následují za položkami předchozích škál, které se všechny explicitně týkají skutečností vztahených k práci, výkonu práce a vztahů mezi pracovníkem a nadřízeným. Tato škála je tvořena 12 položkami; ty jsou uvedeny v tabulce 1. Spokojenost při práci je považována za významnou hodnotu vztahenou k práci již od časů Maslowovy koncepce.

Byla též úzce spojena s Herzbergovou metodou *obohacení pracovní pozice (job enrichment)*. Byla součástí i dalších myšlenkových proudů, zejména směru, který se zabýval kvalitou života při práci. Tento proud myšlení ovlivnil i novější koncepce motivace pracovní činnosti, jako jsou teorie Hackmana a Oldhama a teorie psychologického zmocnění (Kolman a kol., 2012, 68 a násl.).

Tab. 1 *Položky škály spokojenosti*

Člověk je spokojený, když:	
1 má slušný plat;	Souhlasím 1–2–3–4–5–6–7 Nesouhlasím
2 má dobrou práci;	Souhlasím 1–2–3–4–5–6–7 Nesouhlasím
3 má dobrou pověst;	Souhlasím 1–2–3–4–5–6–7 Nesouhlasím
4 má podporu rodiny a přátel;	Souhlasím 1–2–3–4–5–6–7 Nesouhlasím
5 má vyhlídky na slušnou budoucnost;	Souhlasím 1–2–3–4–5–6–7 Nesouhlasím
6 je zdravý(á);	Souhlasím 1–2–3–4–5–6–7 Nesouhlasím
7 je na dovolené;	Souhlasím 1–2–3–4–5–6–7 Nesouhlasím
8 zná se s důležitými lidmi;	Souhlasím 1–2–3–4–5–6–7 Nesouhlasím
9 žije a pracuje v příjemném prostředí;	Souhlasím 1–2–3–4–5–6–7 Nesouhlasím
10 lidé ho (ji) mají rádi;	Souhlasím 1–2–3–4–5–6–7 Nesouhlasím
11 dovede se o sebe postarat;	Souhlasím 1–2–3–4–5–6–7 Nesouhlasím
12 dovede překonávat překážky.	Souhlasím 1–2–3–4–5–6–7 Nesouhlasím

Škála spokojenosti byla odvozena na základě sběru dat z r. 2010. Celkový počet respondentů, od nichž byly získány vyplněné dotazníky, byl 1061. Mezi respondenty bylo 47 % žen a 53 % mužů. V tabulce 2 je uvedeno složení souboru, co se týče věku a vzdělanosti respondentů. Jak je z těchto tabulek zřejmé, soubor se ve věkové struktuře týká téměř výhradně osob v produktivním věku a převažují v něm osoby se základním vzděláním.

Tab. 2 *Zastoupení věkových kategorií a kategorií podle vzdělání v šetřeném souboru*

Do 20 let	290	Základní	208
21–30 let	257	Vyučen/a	482
31–50 let	212	Střední	125
51–65 let	201	Střední s nástavbou	108
66 let a více	79	Vysokoškolské	111
neuvedeno	22	neuvedeno	28

Soubor dat, týkající se otázek škály spolehlivosti, byl podroben faktorové analýze. Výsledky analýzy jsou uvedeny níže.

Výsledky

Výsledky faktorové analýzy dat, provedené v programu IBM SPSS, uvádíme celkem ve třech tabulkách. Tabulka 3 obsahuje interkorelace proměnných. Proměnné jsou číslovány stejně jako v tabulce 1. Jak lze nahlédnutím do tabulky 3 ověřit, všechny interkorelace jsou kladné. Zároveň z celkového počtu 72 interkorelací jen dvě nedosahují významnosti na 5% hladině. To znamená, že statisticky významných na stanovené hladině významnosti bylo statisticky významných celkem 98 % interkorelací.

Tab. 3 *Korelační matice; kurzívou jsou označeny korelace, které nejsou významné na 5% hladině*

korelace	VAR 00001	VAR 00002	VAR 00003	VAR 00004	VAR 00005	VAR 00006	VAR 00007	VAR 00008	VAR 00009	VAR 00010	VAR 00011	VAR 00012
VAR 00001	1,000	0,512	0,251	0,106	0,210	0,191	0,191	0,237	0,170	0,123	0,135	0,119
VAR 00002	0,512	1,000	0,361	0,222	0,284	0,287	<i>0,075</i>	0,161	0,331	0,218	0,234	0,243
VAR 00003	0,251	0,361	1,000	0,380	0,298	0,182	0,106	0,209	0,324	0,408	0,304	0,310
VAR 00004	0,106	0,222	0,380	1,000	0,340	0,337	0,108	0,085	0,292	0,217	0,269	0,211
VAR 00005	0,210	0,284	0,298	0,340	1,000	0,275	0,103	0,201	0,227	0,237	0,319	0,338
VAR 00006	0,191	0,287	0,182	0,337	0,275	1,000	0,131	<i>0,075</i>	0,218	0,125	0,233	0,208
VAR 00007	0,191	<i>0,075</i>	0,106	0,108	0,103	0,131	1,000	0,283	0,180	0,227	0,163	0,141
VAR 00008	0,237	0,161	0,209	0,085	0,201	<i>0,075</i>	0,283	1,000	0,189	0,197	0,222	0,235
VAR 00009	0,170	0,331	0,324	0,292	0,227	0,218	0,180	0,189	1,000	0,482	0,349	0,371
VAR 00010	0,123	0,218	0,408	0,217	0,237	0,125	0,227	0,197	0,482	1,000	0,348	0,343
VAR 00011	0,135	0,234	0,304	0,269	0,319	0,233	0,163	0,222	0,349	0,348	1,000	0,607
VAR 00012	0,119	0,243	0,310	0,211	0,338	0,208	0,141	0,235	0,371	0,343	0,607	1,000

V tabulce 4 je uvedeno nerotované řešení. Výpočet navrhuje až třífaktorové řešení. Jak níže zdůvodníme, považujeme za vhodnější přijmout řešení jednofaktorové. Tabulka 5 pak obsahuje výpočet Crombachovy alfy škály spokojenosti. Ta opět, podobně jako tabulka 3, dokládá uspokojivou konzistenci datového souboru.

Tab. 4 *Matice komponentních vah; nerotovaná*

	Strukturní koeficient		
	1	2	3
VAR00001	0,453	0,697	0,216
VAR00002	0,592	0,536	-0,084
VAR00003	0,643	0,035	-0,111
VAR00004	0,539	-0,007	-0,449
VAR00005	0,583	0,047	-0,227
VAR00006	0,470	0,228	-0,372
VAR00007	0,344	0,019	0,596
VAR00008	0,425	0,061	0,588
VAR00009	0,644	-0,188	0,030
VAR00010	0,610	-0,318	0,162
VAR00011	0,658	-0,378	-0,013
VAR00012	0,652	-0,393	0,012

V prvním sloupci tabulky 4 jsou uvedeny strukturní koeficienty položek škály v prvním faktoru. Všechny zátěže jsou kladné a větší než 0,3. To ukazuje, že jako výsledek měření škálou spokojenosti můžeme použít prostý součet skóre všech dvanácti položek. Použití standardizovaných skóre by sice spolehlivost poněkud zvýšilo (viz tabulku 5), ale ne výrazně.

Tab. 5 *Cronbachova alfa škály spokojenosti*

Cronbachova alfa		
Cronbachova alfa	Cronbachova alfa založená na standardizovaných položkách	N položek
0,777	0,794	12

Diskuze a závěry

Uvedené výsledky vedou ke dvěma závěrům. Především ukazují, že položky škály spokojenosti lze užívat jako výzkumný nástroj tak, jak je. Zadruhé pak naznačují, jak je možné při dalších šetřeních pokračovat při jejím dalším zdokonalování. V tomto směru přichází na mysl jednak zvýšení reliability škály, jednak určení faset škály spokojenosti.

Zvýšení reliability škály lze nejnázne dosáhnout zvýšením počtu položek. Velikost koeficientu alfa je přímo úměrná počtu položek, a tedy čím bude jejich počet vyšší, tím větší bude i koeficient. Záleží ovšem i na tom, jaké korelace budou mít nové položky s položkami původními. Počet položek je současně i argumentem pro setrvání u jednofaktorového řešení. V případě, že bychom chtěli zavést vícefaktorové řešení, měly by výsledné faktory příliš málo položek na to, aby (snad s výjimkou prvního faktoru) dosáhly dostatečné reliability. Tato tvrzení lze samozřejmě potvrdit výpočty, důležitější však bude hledání dalších položek, o něž by bylo možné škálu rozšířit a doplnit.

Jednofaktorové řešení opíráme o výsledek uvedený v tabulce 4, tedy o nerotovanou matici komponentních vah. Ve třetím faktoru tohoto řešení nalézáme nejvyšší zátěž u položek 7 a 8, tj. „je na dovolené“ a „zná se s důležitými lidmi“. Tyto dvě položky jsou obsahově odlišné od ostatních. Zakládat na nich fazetu škály by zatím bylo předčasné. Ale tento dílčí výsledek ukazuje, jakým směrem je možné v dalším vývoji škály pokračovat a např. vyvinout fazetu spokojenosti s tím, že se v práci nemusím namáhat.

Škála spokojenosti dotazníku SIPP je novým a použitelným nástrojem zjišťování a měření postojů a hodnot vztahených k práci. Dosavadní šetření dokládají, že má postačující spolehlivost k použití např. při výzkumných šetřeních. Zároveň výsledky ukazují na další možnosti jejího vývoje.

Výše jsme zmínili specifické typy validity, jako jsou konvergentní, diskriminační a přírůstková validita. Ověření těchto typů validity je pro využitelnost metody důležitá. Kromě konvergentní validity, kterou můžeme považovat za potvrzenou výsledky uvedenými v tabulkách 3, 4 a 5, potřebuje ověření dvou dalších typů validity provedení výzkumů, při nichž bude naše škála porovnána s dalšími metodami.

Dedikace: Stat' vznikla díky podpoře Grantové agentury České republiky, grant č. P407/10/1262, 2010–2012.

LITERATURA

- Attitude. (2011). *Encyclopædia Britannica*. Encyclopædia Britannica Ultimate Reference Suite.
- Cronbach, L. J. (1972). *The dependability of behavioral measurements: Theory of generalizability for scores and profiles*. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Dalal, R. S., Bashshur, M. R., Credé, M. (2011). The forgotten facet: Employee satisfaction with management above the level of immediate supervision. *Applied Psychology: An International Review*, 60(2), 183–210.
- Erez, M. (2010). Culture and job design. *Journal of Organizational Behavior*, 31, 389–400.
- Gralton, L. (2011). *Motivační vzorce a motivace pracovní činnosti na českém venkově*. Dizertační práce, Praha: PEF ČZU.
- Hofstede, G., Hofstede, G. J. (2005). *Cultures and Organizations. Software of the Mind*. New York: McGraw Hill.
- Kolman, L. (1981). Motivace – výkon – odměna. *Moderní řízení*, 12, 9–12
- Kolman, L. (2001). Motivation and attributive processes. *Agrární perspektivy X.*, 210–216.
- Kolman, L. (2005). Work Motivation and Working Life Quality in the Czech Countryside. Proceedings of the XII. European Congress of Work and Organizational Psychology. Istanbul 2005.
- Kolman, L. (2007). Cross-cultural research and reliability. In: L. Kolman (ed.), *Komunikace mezi kulturami. Aplikace znalostí v obchodu, managementu a správě* (195–200). Praha: Alfa.
- Kolman, L., Michálek, P., Chamoutová, K., Gruber, J. (2003). Work motivation in the Czech countryside. *Agrární perspektivy XII.*, 812–818.

- Kolman, L., Michálek, P., Chamoutová, K., Chamoutová, H. (2004). Work motivation in the Czech countryside II. *Agrární perspektivy XIII.*, 420–426
- Kolman, L., Chýlová, H. (2011) Work motivation theories: A semiotic analysis. *Agrarian Perspectives XX*, September 13–14, 217–222.
- Kolman, L., Michálek, P., Chýlová, H., Rymešová, P. (2009). Pojednání o vlivech na koncipování a vývoj teorií motivace pracovní činnosti. *Československá psychologie*, 53(6), 1–9.
- Kolman, L., Michálek, P., Rymešová, P., Chamoutová, H., Chamoutová, K. (2005). Teorie motivace a psychologické zmocnění. *Agrární perspektivy XIV.*, 1101–1105.
- Kolman, L., Noorderhaven, N. G., Hofstede, G., Dienes, E. (2003). Cross-cultural differences in Central Europe. *Journal of Managerial Psychology*, 18, 76–88.
- Kolman, L., Rymešová, P., Chýlová, H., Gralton, L. (2012). *Motivace, produktivita a způsob života*. Praha: Linde.
- Latham, G. P., Ernst, C. T. (2006). Keys to motivating tomorrows workforce. *Human Resources Management Review*, 16, 181–198.
- Masuda, A. D., Poelmans, S. A. Y., Allen, T. D., Spector, P. E., Lapierre, L. M., Cooper, C. L., Abarca, N., Brough, P., Ferreira, P., Fraile, G., Lu, L., Lu, C.-Q., Siu, L. O., O'Driscoll, M. P., Simoni, A. S., Shima, S., Moreno-Velazquez, I. (2012). Flexible Work Arrangements Availability and their Relationship with Work-to-Family Conflict, Job Satisfaction, and Turnover Intentions: A Comparison of Three Country Clusters. *Applied Psychology: An International Review*, 61(1), 1–29.
- McClelland, D.C. (1961). *The Achieving Society*. New York: Van Nostrand.
- McClelland, D.C. (1978). *Power: The Inner Experience*. New York: Irvington.
- Michálek, P., Chamoutová, H., Kolman, L., Chamoutová, K., Rymešová, P. (2006). Motivace pracovní činnosti a kvalita života při práci na českém venkově – zpráva o dílčích výsledcích grantového projektu GAČR č. 406/03/0896 – část II. *Psychologie v ekonomické praxi XLI*, 185–191.
- Roe, R. A., Zinovieva, I.L., Dienes, E., Ten Horn, L. A. (2000). A Comparison of Work Motivation in Bulgaria, Hungary and the Netherlands: Test of a Model. *Applied Psychology: An International Review*, 49(4), 658–687.
- Steyer, R., Eid, M. (2001). *Messen und Testen*. 2. Auflage. Berlin Heidelberg: Springer-Verlag.
- Šařecová, P., Hladíková, M. (2005). Kvalita zkušebních testů. Proceedings of the Conference Efficiency and Responsibility in Education. Kostelec nad Černými Lesy: ČZU, 20–21 June 2005, 205–12.
- Woodworth, R. S., Schlossberg, H. (1960). *Experimentálna psychológia*. Bratislava: Slovenská akadémia vied.

SATISFACTION SCALE WITHIN SIPP QUESTIONNAIRE

L. KOLMAN, L. GRALTON, H. CHÝLOVÁ

ABSTRACT

The aim of the paper is to describe design and validation of one scale of a newly developed research instrument SIPP (Suchdol Inventory of Work Attitudes), the satisfaction scale. In the introduction part of the paper several basic concepts (value, attitude, validity, reliability, and scale facet) are introduced and shortly explained. The paper further describes the essential data of the scale design and its confirmation. The overall number of the subjects was 1061. Roughly half of the subjects were female, the other half male. The subjects were mostly in their productive age. The subjects with elementary level of education prevailed to some extent. The final part of the paper discusses possible use of the scale in its current version, its reliability, and its possible further development.

Key words: Value, attitude, satisfaction, work motivation.

SKALA DER ZUFRIEDENHEIT IM FRAGEBOGEN SIPP

L. KOLMAN, L. GRALTON, H. CHÝLOVÁ

ABSTRAKT

Dieser Artikel beschreibt den theoretischen Ansatz und methodischen Prozess der Annahme und Überprüfung einer der Skalen des SIPP Fragebogen, der Skala der Zufriedenheit. Der Artikel stellt die grundlegenden Basisbegriffe (Position, Wert) vor und auch die wichtigsten Angaben, die für die Gestaltung und Prüfung der Skala (Item, Skala, die Gültigkeit und Zuverlässigkeit) wichtig sind. Darüber hinaus bietet der Artikel die wesentlichen Informationen über den Entwurf der Skala und dessen Überprüfung. Die Gesamtzahl der Probanden war 1061. Etwa die Hälfte der Probanden waren Frauen und die Hälfte Männer. Nahezu alle Probanden waren im erwerbsfähigen Alter und es waren überwiegend Personen mit Grundbildung. In der Diskussion und Schlussfolgerungen dieses Artikels wird die Anwendbarkeit im jetzigen Stand ihrer Entwicklung diskutiert, es wird die Reliabilität angegeben und Möglichkeiten weiterer Entwicklung dieser Methode diskutiert.

Schlüsselwörter: Wert, Haltung, Zufriedenheit, Motivation zur Arbeitstätigkeit.

Doc. PhDr. Luděk Kolman, CSc.; Ing. Lucie Gralton, PhD.; Mgr. Hana Chýlová pracují na České zemědělské univerzitě v Praze – 6, Suchbátka, na katedře psychologie Provozně ekonomické fakulty. Jejich odborné zaměření je psychologie práce a organizace, e-mail: kolman@pef.czu.cz