

Metody

Skala motywacji zewnętrznej i wewnętrznej do pracy (WEIMS-PL).

Wstępna charakterystyka psychometryczna polskiej wersji kwestionariusza Work Extrinsic and Intrinsic Motivation Scale

Małgorzata Chrupała-Pniak, Damian Grabowski

Instytut Psychologii, Uniwersytet Śląski w Katowicach

Celem badań było opracowanie polskiej adaptacji kanadyjskiej skali *Work Extrinsic and Intrinsic Motivation Scale* (WEIMS; Tremblay, Blanchard, Taylor, Pelletier, Villeneuve, 2009) – narzędzia służącego do pomiaru sześciu wymiarów motywacji do pracy opisanych w ramach teorii autodeterminacji (Ryan, Deci, 1985, 2000a; Ryan, Mims, Koestner, 1983). Teoria ta rozróżnia motywację autonomiczną, opisaną przez motywację wewnętrzną (MW), integrację (INTEG) i identyfikację (IDEN) oraz motywację kontrolowaną w postaci introjekcji (INTRO), regulacji zewnętrznej (RZ) i amotywacji (AMO). Konfirmacyjna analiza czynnikowa wyników badań przeprowadzonych na trzech próbach liczących razem 887 osób pokazała zadowalające dopasowanie sześcioczynnikowego modelu do danych. Współczynniki alfa Cronbacha dla sześciu skal wersji polskiej wynoszą od 0,54 (AMO) do 0,85 (INTEG), co wskazuje na ich wysoką zgodność wewnętrzną. Współczynniki korelacji zaś między pomiarem wyjściowym a pomiarem po pięciu tygodniach wynoszą od 0,61 (AMO) do 0,85 (INTEG), co świadczy o dużej stabilności czasowej WEIMS-PL. Pozytywne związki między poszczególnymi wymiarami WEIMS-PL a zaangażowaniem w pracę i przywiązaniem organizacyjnym potwierdzają trafność zewnętrzną tego narzędzia.

Słowa kluczowe: *motywacja do pracy, zaangażowanie w pracę, przywiązanie organizacyjne, Skala motywacji zewnętrznej i wewnętrznej do pracy, WEIMS-PL*

Na gruncie współczesnej psychologii motywacji, zgodnie z teorią autodeterminacji, proponuje się dwa główne typy motywacji: wewnętrzną i zewnętrzną (Deci, Ryan,

1983, 2000, 2008; Ryan, Deci, 1985). Tak zdefiniowane rodzaje motywacji stanowią od prawie 30 lat ważny obszar badań optymalnego funkcjonowania człowieka w różnych sytuacjach społecznych (por. Pittman, Zeigler, 2007; Shah, Gardner, 2008; Vallerand, Pelletier, Koestner, 2008). Mimo to w ramach zawodowego funkcjonowania człowieka motywacja do pracy wciąż jest zagadnieniem niewystarczająco zbadanym (Tremblay i in., 2009, 2010). Przyjęte w Polsce metody diagnostyczne w zakresie motywacji dotyczą zwykle szczególnego typu motywacji, np. *Skala motywacji osiągnięć w karierze międzynarodowej* (Bańka,

Małgorzata Chrupała-Pniak, Instytut Psychologii, Uniwersytet Śląski,
ul. Grażyńskiego 53, 40-126 Katowice,

e-mail: malgorzata.chrupala-pniak@us.edu.pl

Damian Grabowski, Instytut Psychologii, Uniwersytet Śląski, ul.
Grażyńskiego 26, 40-126 Katowice,

e-mail: damian.grabowski@us.edu.pl

Korespondencję w sprawie artykułu prosimy kierować na adres
e-mail: malgorzata.chrupala-pniak@us.edu.pl

2005), *Kwestionariusz celów związanych z osiągnięciami* (Wojdyło, Retowski, 2011) lub *Kwestionariusz potrzeby poznania* (Matusz, Traczyk, Gąsiorowska, 2011) i nie uwzględniają wielu wymiarów motywacji do pracy. Polska wersja *Skali motywacji zewnętrznej i wewnętrznej do pracy* (WEIMS-PL) może stanowić uzupełnienie istniejących metod zarówno na potrzeby eksperymentalne, służąc do eksplorowania innych konstruktów powiązanych z motywacją, jak i w przyszłości do diagnozowania stanów motywacji pracownika i wspierania go w optymalnym funkcjonowaniu (Deci, Ryan, 2008). Skala WEIMS-PL jest translacją kanadyjskiej metody *Work Extrinsic and Intrinsic Motivation Scale* (WEIMS) skonstruowanej przez Maxime'a Tremblaya i współpracowników na podstawie teorii autodeterminacji (Tremblay i in., 2009). Składa się, tak jak oryginalne narzędzie, z 18 stwierdzeń mierzących różne typy motywacji do pracy.

Celem niniejszej pracy jest prezentacja narzędzia służącego do pomiaru wielu wymiarów motywacji do pracy. Analizując właściwości psychometryczne narzędzia, sprawdziliśmy jego trafność oraz rzetelność. W ocenie trafności teoretycznej posłużyliśmy się *Skalą zaangażowania w pracę* UWES (Schaufeli, Bakker, Salanova, 2006; Szabowska-Walaszczyk, Zawadzka, Wojtaś, 2011) oraz *Skalą przywiązania organizacyjnego* (Bańka, Bazińska, Wołowska, 2002; Meyer, Allen, 1991).

Motywacja wewnętrzna i zewnętrzna w teorii autodeterminacji

Podział na motywację wewnętrzną i zewnętrzną istnieje na gruncie psychologii pracy od dawna, ale dopiero pojawienie się makroteorii autodeterminacji (SDT) zapoczątkowało nową jakość w badaniach nad motywacją do pracy. Zastosowano teorię oceny poznawczej (*cognitive evaluation theory*) do wyjaśnienia związków między zewnętrznymi motywatorami a wewnętrzną motywacją, co pozwoliło nie tylko wyraźnie odróżnić motywację wewnętrzną od motywacji zewnętrznej, ale także opracować kontinuum motywacji zewnętrznej (Gagné, Deci, 2005). Teoria autodeterminacji, oprócz centralnego podziału na motywację autonomiczną i kontrolowaną, postuluje wielowymiarową konceptualizację motywacji, co umożliwia doskonalenie narzędzi służących do pomiaru zarówno poziomów, jak i typów motywacji (Gagné i in., 2010) na hierarchicznie uporządkowanych różnych poziomach procesów regulacji Ja (Ryan, Deci, 1985, 2000a; Ryan i in., 2008; Vallerand, 2000; Vallerand, Lalande, 2011). W Polsce teoria autodeterminacji była stosunkowo rzadko wykorzystywana w badaniach z obszaru psychologii pracy i zarządzania, ale w związku z eksplozją w ostatnim czasie zainteresowania zagadnieniem zaangażowania w pracę (Chirkowska-Smolak,

2012) może być naszym zdaniem użyteczna do wyjaśniania mechanizmów leżących u podstaw zachowań w pracy opartych na zaangażowaniu.

Ryan i Deci, opierając się na klasycznym arystotelesowskim założeniu o rozwoju jednostki, jako rezultat swoich ponadczterdziestoletnich badań integrujących podstawowe podejścia badawcze proponują makroteorię, która główny nacisk kładzie na organiczne mechanizmy zaangażowania wewnętrznych zasobów jednostki w rozwój jej osobowości i autoregulacji zachowań. Ich zdaniem, kluczowym procesem wspierającym optymalne funkcjonowanie jednostek jest naturalne dążenie do doskonalenia i rozwoju, przejawiające się w zaspokajaniu uniwersalnych potrzeb: relacji społecznych, kompetencji i autonomii (w sensie postrzegania źródeł własnych zachowań jednostki jako w pełni zależnych od zainteresowań i zintegrowanych wartości; nie należy mylić autonomii z niezależnością). W konsekwencji jednostka może odczuwać stany przyjemności i zadowolenia. Liczne badania (por. Deci, Koestner, Ryan, 1999; Deci, Ryan, 2008; Eisenberger, Pierce, Cameron, 1999; Gagné, Deci, 2005; Lepper, Henderlong, Gingras, 1999; Ryan, Huta, Deci, 2008) częściowo potwierdziły, że wymienione potrzeby mają naturalny charakter, ale ich właściwości podlegają wpływowi czynników sytuacyjnych, które powodują uruchomienie motywacji wewnętrznej lub motywacji zewnętrznej zależnie od zintegrowanej orientacji celów życiowych jednostki. Teoria autodeterminacji pozwala wyjaśniać mechanizmy leżące u podstaw zaangażowania w kategoriach autoregulacyjnych i przedstawia coś znacznie więcej niż listę potencjalnych czynników wpływających na zaangażowanie i przywiązanie, pozwala także wyjaśniać zachowania i stany jednostek będące efektem braku zaangażowania (Meyer, Gagné, 2008).

Tradycyjna konceptualizacja motywacji wewnętrznej przyjmuje, że to motywacja, która uruchamia interesujące *same w sobie* aktywności jednostek, wywołuje spontaniczną satysfakcję i radość. Przy tym wyraźnie wydziela się motywację zewnętrzną, uruchamiającą aktywności, które same w sobie nie są dla jednostki interesujące i satysfakcjonujące, ale w konsekwencji prowadzą do cenionych efektów tych aktywności. W takim ujęciu motywacja zewnętrzna jest instrumentalna. W kontekście pracy motywacja zewnętrzna ma dominującą pozycję i szerszy wachlarz typów, ale zdaniem Ryana i Deciego (2000a) to motywacja wewnętrzna stanowi naturalną tendencję jednostki do poszukiwania nowości, wyzwań, uczenia się i doskonalenia, opartą na entuzjazmie, pasji i zainteresowaniach. To spontaniczne urzeczywistnianie się w pracy indywidualnych możliwości jest zmienną psychologiczną zależną od czynników sytuacyjnych. Tak rozumiana motywacja wewnętrzna stanowi przejaw całkowicie autonomicznej (autodeterminowanej),

immanentnej motywacji uruchamianej afektywnie – co upodabnia ją do afektywnego przywiązania organizacyjnego (Allen, Meyer, 1996; Meyer, Allen, 1991) lub do wigoru w ramach zaangażowania w pracę Schaufeliego i in. (2006). Może ona ulegać osłabieniu poprzez działanie czynników niewspierających, takich jak nieadekwatne sprzężenie zwrotne (np. negatywna informacja zwrotna przy okazji wykonywania zadań), wadliwa komunikacja, system nagród i kar organizacyjnych. Metaanaliza 128 badań laboratoryjnych (Deci i in., 1999) potwierdziła, że czynniki wzmacniające autonomię jednostki (w wyższym stopniu niż jej kompetencję), np. nieoczekiwany pozytywny feedback zadaniowy oraz przedstawienie propozycji do wyboru, wzmacniają motywację wewnętrzną. I odwrotnie – czynniki osłabiające autonomię, np. ustalanie terminów wykonania zadań czy negatywny feedback, obniżają poczucie kontroli i motywację wewnętrzną, podobnie jak oferowanie materialnych nagród organizacyjnych sprawia, że pierwotna motywacja wewnętrzna maleje, staje się bardziej zewnętrzna i podatna na kontrolę zewnętrzną, a w niektórych przypadkach prowadzi nawet do amotywacji (Deci, Nezlek, Sheinman, 1981; Deci i in., 1999; Deci, Ryan, 1983).

Amotywacja (AMO) to charakterystyczny dla zachowań nieautonomicznych stan polegający na braku regulacji. W literaturze przedmiotu jest porównywany z wyuczoną bezradnością Seligmana (Vallerand, Ratelle, 2004). W przypadku AMO i regulacji zewnętrznej (RZ) zachowania są całkowicie kontrolowane przez czynniki zewnętrzne

i niezależne od jednostki. Właściwa motywacja zewnętrzna stanowi kontinuum stanów zarówno zewnętrznie, jak i wewnętrznie regulowanych oraz może przybierać różne poziomy natężenia – od regulacji zewnętrznej (RZ), poprzez introjekcję (INTRO), identyfikację (IDEN) aż po integrację (INTEG). W przypadku INTRO mamy już do czynienia z zaangażowaniem Ego i zachowanie jest częściowo kontrolowane przez jednostkę, w przypadku IDEN i INTEG oraz właściwej motywacji wewnętrznej (MW) jednostka przejawia zachowania w pełni autonomicznie regulowane. Różnice w tych trzech poziomach motywacji polegają na różnym stopniu internalizacji wartości i celów, które stanowią podstawę zachowań. Introjekcja (INTRO) to regulacja polegająca na podejmowaniu działania w celu uzyskania aprobaty własnej i otoczenia (np. wykonywanie pracy, aby uzyskać prestiż, podwyższyć własną samoocenę). W sytuacji IDEN jednostka identyfikuje się ze zbiorem wartości i znaczeń, akceptując je jako własne, natomiast w przypadku INTEG dana wartość lub znaczenie wchodzi do zakresu systemu definicji Ja, stwarzając podstawę autonomicznej regulacji zachowań (Deci, Ryan, 2000; Ryan, Deci, 2000b). Zatem IDEN i INTEG należą jeszcze do motywacji zewnętrznej, ale regulowanej już autonomicznie. Różnica między regulacją autonomiczną w przypadku motywacji wewnętrznej a INTEG sprowadza się do aktywacji emocji w przypadku MW, a w przypadku INTEG do aktywności poznawczej (Gagné i in., 2008). Tabela 1 zestawia poszczególne wymiary teorii

Tabela 1
Składowe teorii autodeterminacji

Zachowanie	Niezależne od jednostki			Zależne od jednostki		
	Motywacja	Brak motywacji	Zewnętrzna motywacja	Identyfikacja	Integracja	Wewnętrzna motywacja
Style regulacji	Amotywacja	Regulacja zewnętrzna	Introjekcja	Identyfikacja	Integracja	Wewnętrzna regulacja
Postrzegane źródła wpływu	Niezależne od jednostki	Zewnętrzne	Częściowo zewnętrzne	Częściowo wewnętrzne	Wewnętrzne	Wewnętrzne
Indywidualne procesy regulacji	Brak kontroli, niekompetencja, brak intencji	Zewnętrzne kary i nagrody	Autokontrola zaangażowanie Ego, wewnętrzne nagrody i kary	Osobiste znaczenie, świadome wartościowanie	Wewnętrzna harmonia, świadoma zgodność wartości z Ja	Zainteresowanie, pasje, zabawa, wewnętrzna satysfakcja
Komplementarność z potrzebami organizacji – potencjalne zaangażowanie	Brak	Niska	Słaba	Średnia	Wysoka	Bardzo wysoka

Źródło: opracowanie własne na podstawie: Ryan, Deci, 2000b, s. 72.

autodeterminacji wraz z mechanizmami regulacyjnymi, które odpowiadają za efekty behawioralne (zachowania) i emocjonalne (satisfakcja).

Meyer i Gagné (2008) twierdzą, że teoria autodeterminacji wraz z powiązanymi z nią teoriami stanowi ramy, w których możliwe jest ujednoczenie myślenia o mechanizmach zachowań opartych na zaangażowaniu (Sheldon, Elliot, 1999; Vallerand, 1997; Vallerand i in., 2003). W takim rozumieniu motywacja wewnętrzna to działania jednostki, które wykonuje ona dla własnej ciekawości, radości i pasji, natomiast motywacja zewnętrzna dotyczy zachowań instrumentalnych. Obejmuje ona cały wachlarz motywów regulowanych zewnętrznie: od oczekiwanych i zewnętrznych wobec jednostki nagród i chęci uniknięcia kary (RZ), poprzez działania w celu rozwoju lub ochrony Ja i unikania poczucia winy czy wstydu (INTRO), działania zgodne z systemem osobistych celów, wartości i znaczeń (IDEN), aż po zachowania polegające na spójnym wyrażaniu Ja (INTEG). Integracja i identyfikacja angażują wysoki poziom woli jednostki i podobnie jak motywacja wewnętrzna stanowią przykład motywacji całkowicie zależnej od jednostki i podlegającej autonomicznej regulacji. W odróżnieniu od nich motywacja regulowana zewnętrznie i introjekcja w większym stopniu podlegają kontroli zewnętrznej. Autonomiczna regulacja obejmuje zdaniem Maceya i Schneidera (2009) konceptualizację zaangażowania (stanu) i dostarcza znaczną liczbę potwierdzonych empirycznie faktów dla dalszych badań nad zaangażowaniem i przywiązaniem (por. Meyer, Gagné, 2008). W takim rozumieniu zaangażowanie odpowiada autoregulacji, a motywacja zewnętrznie kontrolowana i amotywna byłaby przypisane, odpowiednio, stanowi braku zaangażowania i w pewnym stopniu przywiązania organizacyjnego. W nawiązaniu do badań analizujących związku motywacji z wymiarami przywiązania organizacyjnego (Gagné, Boies, Koestner, Martens, 2004; Gagné, Koestner, 2002; Kanste, 2011; Meyer, Gagné, Parfyonova, 2010) oraz motywacji z zaangażowaniem (Demerouti, Mostert, Bakker, 2010; Gillet, Huart, Colombat, Fouquereau, 2012; Van Beek, Hu, Schaufeli, Taris, Schreurs, 2012) przeprowadziliśmy nasze analizy związków motywacji z zaangażowaniem w pracę i przywiązaniem organizacyjnym.

SKALA MOTYWACJI ZEWNĘTRZNEJ I WEWNĘTRZNEJ DO PRACY (WEIMS-PL)

Badania zaprezentowane w artykule służyły weryfikacji trafności i rzetelności polskiej translacji kwestionariusza *Work Extrinsic and Intrinsic Motivation Scale* (WEIMS) zbudowanego przez kanadyjskich psychologów Maxime'a Tremblaya, Celine Blanchard, Sarę Taylor, Luca Pelletiera oraz Martina Villeneuve'a (Tremblay i in., 2009). Podstawą do opracowania tej skali była francuskojęzyczna

skala *L'inventaire des motivations au travail*, opracowana przez Marca Blaisa i współpracowników (Blais, Briere, Lachance, Riddle, 1993). Francuskojęzyczny pierwowzór składa się z ośmiu skal i 31 pozycji. Narzędzie to nie ma skali do pomiaru integracji, gdyż w okresie konstrukcji tego kwestionariusza model Ryana i Deciego nie uwzględniał tej regulacji. Do WEIMS zostały przyporządkowane i przetłumaczone po trzy twierdzenia o najlepszych parametrach psychometrycznych z każdej skali, które odpowiadają poszczególnym typom regulacji opisanym w wymiarze autodeterminacji. Pozycje skali Integracja zbudowano na podstawie innej, angielskojęzycznej skali do badania motywacji (Tremblay i in., 2009).

W ten sposób otrzymano 18 pozycji, które tworzą WEIMS. Skala ta jest zatem skróconą wersją francuskiego kwestionariusza z dodaną podskalą do mierzenia integracji. Narzędzie to składa się z sześciu obejmujących po trzy stwierdzenia podskal. Są to: amotywna (AMO), regulacja zewnętrzna (RZ), introjekcja (INTRO), identyfikacja (IDEN), integracja (INTEG) oraz motywacja wewnętrzna (MW). Badani ustosunkowują się do tych pozycji za pomocą skali od 1 do 7 (1 oznacza *to stwierdzenie zupełnie nie pasuje do mnie*, 3 – *to stwierdzenie pasuje przeciętnie*, 7 – *to stwierdzenie pasuje do mnie całkowicie*). Ponadto na podstawie tej skali można obliczyć *Wskaźnik pracy autonomicznie regulowanej* (WPAR). Wskaźnik ten oblicza się według następującej formuły: $-3 \times AMO + -2 \times RZ + -1 \times INTRO + 1 \times IDEN + 2 \times INTEG + 3 \times MW$. WPAR wskazuje na stopień autodeterminacji zachowań w pracy. Przy zastosowaniu siedmiostopniowej skali Likerta WPAR przyjmuje wartości od -36 do 36 punktów. Ujemny wynik wskazuje, że dana osoba nie przejawia autonomicznej regulacji w wykonywaniu pracy, wynik dodatni zaś, odwrotnie, potwierdza istnienie autonomicznej regulacji w wykonywaniu pracy.

PSYCHOMETRYCZNE WŁASNOŚCI SKALI WEIMS-PL

Cel badań

Celem naszych badań była weryfikacja trafności i rzetelności polskiej adaptacji skali WEIMS. Przyjąwszy założenie o uniwersalności kulturowej konstruktów motywacji, zdecydowaliśmy się na wybór metody translacji, uwzględniając postulaty Brzezińskiego (2006) i Zawadzkiego (2004) o konieczności zachowania kontekstów równoważności testów i kontekstu adaptacji kulturowej. Tłumaczenie skali zostało przeprowadzone kilkietapowo. W pierwszym etapie trzech filologów angielskich oraz trzech studentów dwóch kierunków: psychologii i filologii angielskiej przetłumaczyło pozycje kwestionariusza z języka angielskiego na polski. Otrzymane propozycje tłumaczenia poszczególnych

stwierżeń były w większości zbieżne i podobnie brzmiące. Następnie spośród sześciu tłumaczeń wybrano najlepiej brzmiące w języku polskim i najbardziej jednoznaczne pozycje polskie. Kolejnym krokiem było przeprowadzenie *back translation* w celu zweryfikowania poprawności pierwotnego tłumaczenia na język polski oryginalnej skali. Zabieg ten potwierdził zgodność tłumaczeń, co umożliwiło wykorzystanie kwestionariusza do dalszych badań.

Próby badane

Zbadano łącznie trzy próby, określone w tekście jako A ($N = 271$), B ($N = 300$) i C ($N = 316$).

Próba A składała się z 271 pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy w różnego typu i wielkości organizacjach. Przebadano 159 kobiet (59%) i 112 mężczyzn. Rozpiętość wieku badanych w tej próbie wynosiła od 19 do 59 lat, średnia wieku 33 lata ($SD = 10,15$). Grupa w przedziale wiekowym od 19 do 44 lat stanowiła 80% badanych. W próbie A badani reprezentowali następujące zawody: nauczyciele, sprzedawcy, ekonomiści, rolnicy, pracownicy marketingu, pracownicy HR oraz inżynierowie.

Próba B obejmowała 300 pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy w różnego typu i wielkości organizacjach funkcjonujących w różnych branżach. Próba składała się z 173 kobiet (58%) oraz 127 mężczyzn (42%). Rozpiętość wieku badanych w tej próbie wynosiła od 19 do 60 lat, średnia wieku 35 lat ($SD = 11,69$). W przedziale wiekowym od 19 do 40 lat mieściło się 185 osób (62%). Wśród badanych znaleźli się między innymi sprzedawcy, elektronicy, mechanicy, elektromonterzy, pedagodzy i pielęgniarki.

Próba C składała się z 316 pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy w różnego typu i wielkości organizacjach różnych branż. Przebadano 193 kobiety (61%) oraz 123 mężczyzn. Rozpiętość wieku badanych w tej próbie wynosiła od 19 do 60 lat, średnia wieku 36 lat ($SD = 11,03$). W tej próbie 222 osoby (70%) mieściły się

w przedziale wiekowym od 20 do 41 lat. Wśród badanych znaleźli się między innymi sprzedawcy, urzędnicy, referenci, informatycy, bankowcy, górnicy, pedagodzy i nauczyciele oraz lekarze i pielęgniarki.

Badania były prowadzone na terenie Górnego Śląska, Śląska Opolskiego oraz Małopolski w regionie Chrzanowa na przełomie 2012 i 2013 roku.

Trafność czynnikowa

Pierwszym krokiem było przeprowadzenie confirmacyjnych analiz czynnikowych, aby określić, czy weryfikowany model ma poparcie w danych empirycznych (Konarski, 2009). Oszacowanie dopasowania oparto na wskaźnikach średniokwadratowego błędu aproksymacji lub pierwiastka kwadratu tego błędu RMSEA, porównawczego indeksu zgodności lub indeksu względnego dopasowania CFI, wystandaryzowanego pierwiastka średniego kwadratu reszt sRMR oraz znormowanego indeksu dopasowania NFI (Schermelleh-Engel, Moosbrugger, Müller, 2003; Tremblay i in., 2009). Testowano modele ze skorelowanymi zmiennymi latentnymi, wykorzystując macierz kowariancji 18 pozycji z trzech prób. W pierwszej fazie przeprowadzono analizy, których celem było porównanie dopasowania wynikających z teorii Ryana i Deciego (2000a) modeli trójczynnika (motywacja wewnętrzna, motywacja zewnętrzna, amotywacja), dwuczynnika (motywacja autonomiczna (MW, INTEG, IDEN) i kontrolowana (INTRO, RZ, AMO) oraz modelu sześcioczynnikowego, który zakłada istnienie sześciu typów regulacji, czyli motywacji wewnętrznej (MW), integracji (INTEG), identyfikacji (IDEN), introjekcji (INTRO), regulacji zewnętrznej (RZ) oraz amotywacji (AMO). Budując kolejne modele posłużono się wynikami grupy A. Rezultaty tych analiz przedstawia tabela 2.

Jak wynika z poniższej tabeli, przeanalizowano cztery modele z czynnikami równorzędnymi. Najgorzej dopasowany do danych był model jednoczynnikowy. Najlepiej

Tabela 2

Wyniki confirmacyjnej analizy czynnikowej: porównanie dopasowania alternatywnych modeli czynnikowych WEIMS-PL. Próba A ($N = 271$)

Model	χ^2	χ^2/df	RMSEA	CFI	NFI	SRMR	$\Delta\chi^2$
1-czynnikowy	1056,92*	7,83	0,16	0,88	0,86	0,10	701,81*
2-czynnikowy	993,10*	7,41	0,15	0,89	0,87	0,09	637,99*
3-czynnikowy	773,30*	5,55	0,13	0,91	0,89	0,09	418,19*
6-czynnikowy	355,11*	2,95	0,084	0,96	0,94	0,08	-

* $p < 0,001$.

dopasowany do danych był model sześcioczynnikowy; wartości CFI i NFI uzyskały tu wartość, odpowiednio, powyżej 0,95 oraz 0,90, co oznacza zadowalające dopasowanie. Dalsze analizy wykonano, przyjmując model sześcioczynnikowy.

W drugiej fazie badań przeprowadzono analizę dopasowania modelu sześcioczynnikowego (model ze skorelowanymi zmiennymi latentnymi) do danych uzyskanych w badaniu prób B i C. Ocena dopasowania opierała się na tych samych wskaźnikach, co w przypadku próby A. Uzyskano następujące wskaźniki dopasowania sześcioczynnikowego modelu do danych:

(1) w próbie B: $\chi^2(df) = 325,33$ (120); $\chi^2/df = 2,71$; RMSEA = 0,076; CFI = 0,96; sRMR = 0,067; NFI = 0,94;

(2) w próbie C: $\chi^2(df) = 346,83$ (120); $\chi^2/df = 2,89$; RMSEA = 0,077; CFI = 0,96; sRMR = 0,080; NFI = 0,94.

Miary te w polskich próbach wskazują na zadowalający stopień dopasowania. Średniokwadratowy błąd aproksymacji RMSEA jest niższy od wartości dopuszczalnej, czyli 0,08, i mieści się w przedziale akceptowalnego lub zadowalającego dopasowania. Także pozostałe wskaźniki wskazują na zadowalający przedział dopasowania. Dla porównania, w próbie kanadyjskiej badacze odnotowali dobre dopasowanie (χ^2 (120, $N = 203$) = 185,562; $\chi^2/df = 1,55$; RMSEA = 0,046; CFI = 0,96). Rysunek 1 ukazuje rozwiązanie całkowicie standaryzowane, w tym ładunki czynnikowe całkowicie standaryzowane (λ – x, ang. *Completely Standardized Solution*).

Wszystkie współczynniki okazały się statystycznie istotne na poziomie $p < 0,001$. Oprócz tego, tak jak w badaniach kanadyjskich, współczynniki te przekroczyły wartość 0,30, a najniższy ładunek wykazało twierdzenie 3 (w próbie kanadyjskiej jego wartość wyniosła 0,34) w skali AMO (zob. Tremblay i in., 2009).

W przedstawionych badaniach zweryfikowano również model dwuczynnikowy kwestionariusza WEIMS-PL, którego istotą jest łączenie skal nieautonomicznej i zewnętrznej regulacji, czyli AMO, RZ i INTRO, oraz skal autonomicznej i wewnętrznej regulacji, takich jak IDEN, INTEG oraz MW. Rozwiązanie polegające na tym, aby kwestionariusz ten stosować jako dwuwymiarowy proponują Tremblay i współpracownicy (2009). Pierwszy zestaw skal jest określany jako *Work Nonself-Determined Motivation* (WNSDM), co przetłumaczono jako *Praca nieautonomicznie regulowana* (PNAR), a drugi to *Work Self-Determined Motivation* (WSDM), co oddano jako *Praca autonomicznie regulowana* (PAR).

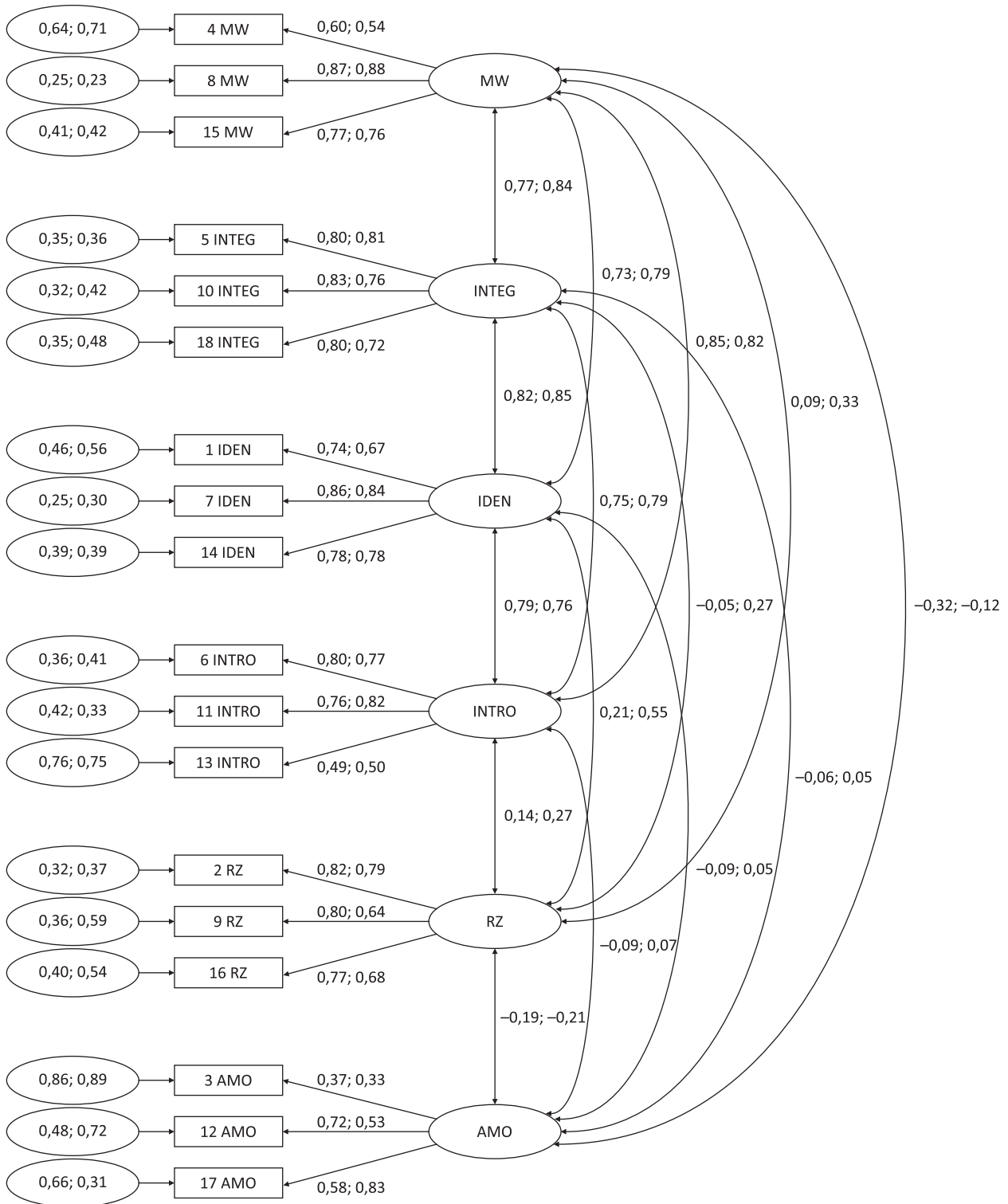
Aby sprawdzić trafność takiego modelu wykonano – podobnie jak Tremblay i współpracownicy (2009) – hierarchiczną konfirmacyjną analizę czynnikową (*second-order CFA*). Wprowadzono dwie zmienne latentne odpowiadające

WNSDM oraz WSDM (czynniki drugiego rzędu), które wyjaśniały, odpowiednio, zmienne latentne (czynniki) pierwszego rzędu, pierwsza: AMO, RZ, INTRO; druga: IDEN, INTEG oraz MW. Otrzymano następujące wskaźniki dopasowania takiego modelu: w próbie B χ^2 (128) = 380,60; $\chi^2/df = 2,97$; RMSEA = 0,081; CFI = 0,95; sRMR = 0,080; 90% przedział ufności dla RMSEA = 0,072: 0,091; oraz w próbie C χ^2 (128) = 402,70; $\chi^2/df = 3,15$; RMSEA = 0,083; CFI = 0,95; sRMR = 0,072; 90% przedział ufności dla RMSEA = 0,074: 0,092. Dla porównania w próbie kanadyjskiej uzyskano następujące wskaźniki χ^2 (130, $N = 192$) = 393,323; $\chi^2/df = 3,03$; RMSEA = 0,116; CFI = 0,92; sRMR = 0,081; 90% przedział ufności dla RMSEA = 0,072: 0,163. Parametry te zdaniem autorów wskazują na dopuszczalne dopasowanie dwuskładnikowego modelu WEIMS-PL do danych. W polskich próbach, szczególnie w próbie B, uzyskano nieco lepsze dopasowanie (w próbie C uzyskano wyższe χ^2), co można uznać za poparcie dla dwuskładnikowej struktury tej skali, choć niektóre miary nie osiągnęły zadowalającego poziomu dopasowania (χ^2/df , RMSEA).

Rzetelność WEIMS-PL

Oszacowanie rzetelności skali WEIMS-PL oparto na obliczeniu współczynników α Cronbacha, czyli wskaźników spójności wewnętrznej oraz korelacji między wynikami dwóch pomiarów otrzymanych przez zastosowanie metody test–retest. Współczynniki α Cronbacha przedstawia tabela 3.

Współczynniki te, obliczone w próbie badanych pracowników, świadczą o zadowalającym poziomie rzetelności skal kwestionariusza WEIMS-PL. Relatywnie niższa rzetelność charakteryzuje skalę amotywacja. Wynik ten nie odbiega jednak znacząco od wartości uzyskanych w próbach kanadyjskich: angielskiej (0,64 i 0,60 w drugiej próbie) oraz francuskiej (0,59), w której obliczono wskaźnik dla skróconej wersji francuskiej skali (Tremblay i in., 2009, s. 215; por. s. 219). Wyniki pozostałych skal są podobne do angielskiego oryginału. W przypadku skali identyfikacja są nawet wyższe (w drugiej próbie 0,74). Średnie odchylenia skośności oraz skorygowane współczynniki korelacji pozycji skal z ogólnym wynikiem skal WEIMS-PL [skorygowane współczynniki korelacji pozycja–skala, (SKIS)] są podobne do uzyskanych w próbie kanadyjskiej dla WEIMS, choć tam otrzymano wyższe skorygowane współczynniki korelacji pozycja – skala oraz wyższą skośność dla pozycji AMO. Słaby skorygowany współczynnik korelacji pozycja – skala otrzymała pozycja 3, której treść może być interpretowana przez badanych nie tylko jako myśl towarzysząca brakowi kompetencji, ale również jako myśl towarzysząca wyzwaniu będącemu składnikiem



Rysunek 1. Model konfirmacyjnej analizy czynnikowej skali WEIMS-PL. Rozwiązanie całkowicie standaryzowane (ukazano ładunki czynnikowe całkowicie standaryzowane lambda- \times), pierwsze podane wartości (z lewej i górne) dotyczą grupy B, drugie (z prawej oraz dolne) grupy C.

Tabela 3

Wskaźniki rzetelności (α Cronbacha) sześciu skal WEIMS-PL dla polskich prób pracowników B i C oraz prób kanadyjskich*

	AMO	RZ	INTRO	IDEN	INTEG	MW
(B) N = 300	$\alpha = 0,56$	$\alpha = 0,84$	$\alpha = 0,70$	$\alpha = 0,84$	$\alpha = 0,85$	$\alpha = 0,79$
(C) N = 316	$\alpha = 0,54$	$\alpha = 0,75$	$\alpha = 0,73$	$\alpha = 0,81$	$\alpha = 0,81$	$\alpha = 0,77$
Próby kanadyjskie*						
(A) N = < 203	$\alpha = 0,64$	$\alpha = 0,77$	$\alpha = 0,70$	$\alpha = 0,67$	$\alpha = 0,83$	$\alpha = 0,80$
(B) N = < 260	$\alpha = 0,60$	$\alpha = 0,81$	$\alpha = 0,71$	$\alpha = 0,74$	$\alpha = 0,84$	$\alpha = 0,77$

* zob. Tremblay i in., 2009, s. 215 i 219.

Tabela 4

Średnie, odchylenia standardowe, skośność oraz skorygowane współczynniki korelacji pozycja (item) – skala (SKIS) kolejnych twierdzeń WEIMS-PL (N = 300)

Poz.	Treść pozycji	M	SD	S*	SKIS
	Angażuję się w pracę, którą obecnie wykonuję				
AMO3	Zadaję sobie to pytanie: czy aby na pewno jestem w stanie sprostać ważnym zadaniom związanym z tą pracą.	3,31	1,92	0,39	0,32
AMO12	Nie wiem dlaczego, ale zapewnione w tej pracy warunki są nie do zaakceptowania.	2,59	1,57	0,77	0,41
AMO17	Nie wiem czemu, ale stawiane w tej pracy wymagania są zbyt wysokie.	2,35	1,38	0,84	0,41
RZ2	Dla dochodów, które mi zapewnia.	4,78	1,74	-0,65	0,72
RZ9	Ponieważ pozwala mi zarabiać pieniądze.	5,52	1,55	-1,27	0,71
RZ16	Ponieważ ten rodzaj pracy zapewnia mi bezpieczeństwo (np. finansowe ^A).	4,74	1,65	-0,67	0,69
INTRO6	Ponieważ chcę osiągnąć sukces w tej pracy, inaczej wstydzilibym się sam przed sobą.	4,15	1,89	-0,20	0,61
INTRO11	Ponieważ chcę być w niej bardzo dobry, inaczej byłbym niezwykle rozczarowany.	4,86	1,72	-0,65	0,59
INTRO13	Ponieważ chcę być w życiu „zwycięzcą”.	3,70	1,72	-0,04	0,38
IDEN1	Ponieważ wybrałem ten rodzaj pracy, by osiągnąć określony styl życia.	3,91	1,94	-0,17	0,69
IDEN7	Ponieważ wybrałem ten typ pracy, by osiągnąć moje cele zawodowe.	3,86	1,89	-0,05	0,74
IDEN14	Ponieważ wybrałem ten rodzaj pracy, by osiągnąć istotne dla mnie cele życiowe.	4,09	1,83	-0,19	0,67
INTEG5	Ponieważ stała się zasadniczą częścią tego, kim jestem.	4,20	1,87	-0,26	0,74
INTEG 10	Ponieważ jest częścią drogi, którą zdecydowałem się podążać w moim życiu.	4,31	1,95	-0,34	0,69
INTEG 18	Ponieważ jest ona częścią mojego życia.	4,32	1,88	-0,41	0,73
MW4	Ponieważ uczenie się nowych rzeczy sprawia mi przyjemność.	5,03	1,63	-0,74	0,56
MW 8	Dla satysfakcji, którą doświadczam, podejmując interesujące wyzwania.	4,72	1,75	-0,59	0,69
MW 15	Z powodu satysfakcji, którą dostarcza mi pomyślne wykonanie trudnych zadań.	4,85	1,60	-0,72	0,65

Poz. – numer kolejnego twierdzenia oraz przynależność do skali; ^A – zdecydowano dodać przykład „finansowe”, gdyż wielu badanych w badaniu pilotażowym pytało, jak należy rozumieć „bezpieczeństwo”; badanie pilotażowe objęło 60 osób; * – skośność.

introjeksji i motywacji wewnętrznej (choć pozycja ta nie korelowała silnie z żadną z pozostałych skal).

Porównania wartości średnich i odchyłeń próby polskiej i kanadyjskiej są utrudnione przez fakt stosowania w badaniach kanadyjskich pięciostopniowej skali Likerta, mimo postulowania przez autorów używania skali siedmiostopniowej. Odpowiedzi pozycji AMO3 oraz AMO17 w próbie polskiej są mniej skośne niż w próbie kanadyjskiej. Generalnie jednak wzorzec udzielania odpowiedzi jest podobny w poszczególnych skalach. Duża grupa osób wybiera odpowiedzi twierdzące w skalach RZ, INTRO, IDEN, INTEG oraz MW i przeczące w skali AMO. Można też zaobserwować podobne – oscylujące wokół odpowiedzi *pasuje przeciętnie* – średnie w skalach IDEN oraz INTRO.

Zastosowanie metody test–retest sprowadzono na razie do zastosowania pomiaru po upływie pięciu tygodni tej samej 300-osobowej próby B. Współczynniki korelacji tego pomiaru z pomiarem wyjściowym przedstawia tabela 5.

We wszystkich skalach zaobserwowano dużą stałość pomiaru. Średnie wyniki dwóch pomiarów są podobne. Dwustronne testy *t* nie pokazały różnic statystycznie istotnych, z wyjątkiem skali MW. Taki wynik jest jednak w kontekście WEIMS-PL uzasadniony, gdyż skala ta bada raczej stany niż cechy. Przyjmujemy, że motywacje do pracy są względnie stałe, ale nie tak stałe, jak postawy. Organizacja może wywierać wpływ na te regulacje i wywoływać zmiany w ich natężeniu. Dotyczy to szczególnie MW podatnej na kontekst organizacji (Deci i in., 1999; Meyer, Gagné, 2008). Współczynniki korelacji między pomiarami (wyjściowym i po pięciu tygodniach) przekraczają jednak wartość 0,7, a nawet 0,8, z wyjątkiem skali amotywacja (AMO), której stałość okazała się najniższa. Analiza stałości pokazała

zatem, tak jak analiza spójności wewnętrznej, relatywnie słabszą rzetelność podskali amotywacji.

W tabeli 5 umieszczono wartości średnich odchyłeń standardowych oraz skośności, obliczone na podstawie pomiaru kwestionariuszem WEIMS-PL zaopatrzonego w siedmiostopniową skalę Likerta (gdzie 1 oznacza *to stwierdzenie zupełnie do mnie nie pasuje*, a 7 – *stwierdzenie pasuje do mnie całkowicie*). Zestawiając te wyniki z wynikami uzyskanymi w badaniach kanadyjskich za pomocą kwestionariusza WEIMS zaopatrzonego w pięciostopniową skalę Likerta, można zauważyć, że w polskich próbach wyniki w skali RZ uzyskały bardziej skośny asymetryczny rozkład. Czy Polacy w większym stopniu są motywowani nagrodami zewnętrznymi? Odpowiedź na to pytanie wymaga dalszych międzykulturowych badań na reprezentatywnych próbach Kanady i Polski.

Obliczone dla skali *Praca nieautonomicznie regulowana* (PNAR-WNSDM) oraz *Praca autonomicznie regulowana* (PAR-WSDM) współczynniki spójności wewnętrznej α Cronbacha wyniosły odpowiednio: w próbie B 0,61; w próbie C 0,58 (9 twierdzeń) oraz 0,90 (próba B) i 0,89 (próba C) (9 twierdzeń). Wskaźnik rzetelności dla PNAR okazał się nieco niższy od otrzymanego w badaniach kanadyjskich (0,72). Korelacje między poszczególnymi pomiarami [wyjściowy (test) – po pięciu tygodniach (retest)] wyniosły dla PNAR 0,74 oraz PAR 0,89. Skala PNAR jest jednak z punktu widzenia teorii autodeterminacji dość dyskusyjnym wskaźnikiem, gdyż obejmuje twierdzenia skali AMO, która przez twórców tej teorii jest ukazywana jako brak regulacji, oraz regulację zewnętrzną i introjeksję, która jest określana jako regulacja nieco zewnętrzna. Stąd wskaźnik PNAR należy stosować z dużą ostrożnością i jako dodatkowy.

Tabela 5

Współczynniki korelacji między pomiarem wyjściowym a pomiarem w odstępie 5 tygodni (metoda test-retest) skalami WEIMS-PL. Średnie (M), odchylenia standardowe (SD) oraz skośności (S) dla poszczególnych skal WEIMS-PL – dane dla dwóch pomiarów, N = 300

Skala	Korelacja	Pomiar wyjściowy			Pomiar po 5 tyg.			t	p
		M	SD	S	M	SD	S		
AMO	0,613	2,75	1,20	0,44	2,85	1,17	0,31	-1,64	0,10
RZ	0,778	5,01	1,43	-0,88	4,96	1,39	-0,70	1,00	0,32
INTRO	0,768	4,24	1,41	-0,31	4,25	1,37	-0,43	-0,26	0,79
IDEN	0,830	3,96	1,64	-0,13	4,06	1,53	-0,33	-1,96	0,053
INTEG	0,851	4,28	1,67	-0,29	4,15	1,53	-0,29	1,64	0,10
MW	0,792	4,86	1,39	-0,60	4,70	1,36	-0,48	3,18	0,00

Tabela 6
Interkorelacje skal WEIMS-PL obliczone w próbach B i C

B: N = 300	M	SD	AMO	RZ	INTRO	IDEN	INTEG
AMO	2,75	1,20					
RZ	5,01	1,43	-0,080				
INTRO	4,24	1,41	0,021	0,153**			
IDEN	3,96	1,64	-0,001	0,208***	0,639***		
INTEG	4,28	1,67	0,023	-0,036	0,584***	0,674***	
MW	4,86	1,39	-0,141*	0,096	0,669***	0,575***	0,632***
C: N = 316							
AMO	2,96	1,16					
RZ	4,95	1,21	-0,147**				
INTRO	4,60	1,35	0,076	0,226***			
IDEN	4,74	1,30	0,046	0,372***	0,744***		
INTEG	4,74	1,35	0,060	0,228***	0,572***	0,743***	
MW	5,26	1,17	-0,113*	0,245***	0,618***	0,672***	0,645***

*** $p < 0,001$; ** $p < 0,01$; * $p < 0,05$.

Interkorelacje skal WEIMS-PL

Mimo pewnych różnic w nasileniu niektórych korelacji obserwowanych w próbie B i C, macierze korelacji tych prób są podobne (zob. tabela 6). Test równoważności macierzy korelacji dał bowiem następujące parametry: $\chi^2 = 35,85$; $df = 15$; $RMSEA = 0,066$; $sRMR = 0,062$ i wskazał na zadowalający stopień dopasowania. Silnie korelują ze sobą introjeksja (INTRO), identyfikacja (IDEN), integracja (INTEG) oraz motywacja wewnętrzna (MW). Silniej niż w badaniach kanadyjskich korelują skale introjeksji i identyfikacji oraz introjeksji i motywacji wewnętrznej. Szczególnie zaskakuje silna korelacja między skalami INTRO oraz MW, a także przekraczające wartość 0,7 korelacje IDEN i INTEG oraz INTRO i IDEN zarejestrowane w próbie B. Wskazuje to, że regulacje te są bardzo podobnymi zjawiskami, co zresztą wynika z teorii autodeterminacji (por. Ryan, Deci, 2000a). Oprócz tego regulacja zewnętrzna (RZ) koreluje słabo z introjeksją i identyfikacją oraz integracją (w próbie B), podobnie jak w badaniach kanadyjskich, oraz z motywacją wewnętrzną, co odróżnia próbę polską C od kanadyjskiej oraz polskiej oznaczonej jako B. Skala amotywności (AMO) nie koreluje ze skalami INTRO, IDEN oraz INTEG. Można zatem stwierdzić, iż wzorzec korelacji otrzymany w próbie polskiej jest podobny

do otrzymanego w próbie kanadyjskiej, z wyjątkiem skali amotywności, która w polskiej próbie właściwie nie koreluje z pozostałymi skalami, oprócz skali MW.

Trafność zewnętrzna WEIMS-PL

Kolejnym krokiem była weryfikacja trafności zewnętrznej WEIMS-PL. Jako potwierdzenie trafności potraktowano korelacje kolejnych wymiarów WEIMS-PL z zaangażowaniem w pracę zoperacjonalizowanym skalą UWES (por. Schaufeli i in., 2006; Szabowska-Walaszczyk i in., 2011) oraz przywiązaniem organizacyjnym zoperacjonalizowanym skalą przywiązania do organizacji (por. Allen, Meyer, 1996; Bańka, Bazińska, Wołowska, 2002; Meyer, Allen, 1991).

Tabela 7 przedstawia korelacje między wymiarami WEIMS-PL a wymiarami UWES. Mimo, że autorki polskiej adaptacji tej skali zalecają stosowanie jako wskaźnika zaangażowania w pracę sumy wszystkich pozycji, uwzględniono także skale odnoszące się do poszczególnych wymiarów tego zaangażowania, takie jak wigor, zaabsorbowanie pracą oraz oddanie. Przewidywano na bazie teorii zaangażowania silne związki UWES z takimi regulacjami, jak IDEN, INTEG oraz przede wszystkim MW. Zważając na treść twierdzeń INTRO, oczekiwano

też związku zaangażowania z tym wymiarem motywacji. Najsilniejszych korelacji oczekiwano między zaangażowaniem a regulacjami wewnętrznymi (MW, INTEG, IDEN oraz INTRO), słabszych ujemnych korelacji spodziewano się w przypadku amotywacji. Zakładano brak korelacji zaangażowania z regulacją zewnętrzną (RZ). Jak wynika z tabeli 7, zmienne te korelują zgodnie z przewidywaniami.

Komponenty zaangażowania w pracę korelują z MW, INTEG, IDEN przeciętnie, korelacja na poziomie 0,5 (wigor) oraz ponadprzeciętnie, korelacja powyżej 0,6 (oddanie). O silnym związku można mówić w przypadku par

identyfikacja – oddanie, integracja – oddanie oraz motywacja wewnętrzna – oddanie, a także integracja – zaabsorbowanie. Związki te potwierdziły przewidywania, bowiem definicja oddania odnosi się do tych samych mechanizmów motywacyjnych, co regulacja wewnętrzna, czyli utożsamiania się z pracą oraz gotowości do podejmowania wyzwań. Te same treści niesie definicja zaabsorbowania w pracę. Oczekiwania potwierdza również wzorec korelacji zmiennych PNAR i PAR. PAR, podobnie jak WPAR, koreluje bowiem silniej z zaangażowaniem w pracę niż PNAR. Otrzymane związki potwierdzają zatem trafność zewnętrznej skal WEIMS-PL.

Tabela 7

Korelacje między wymiarami motywacji (WEIMS-PL) a zaangażowaniem (UWES-PL) ($N = 300$)

	UWES	Wigor	Oddanie	Zaab
AMO	-0,15***	-0,19***	-0,16***	-0,07
RZ	0,05	0,06	0,05	0,02
INTRO	0,51***	0,40***	0,54***	0,45***
IDEN	0,58***	0,50***	0,61***	0,50***
INTEG	0,66***	0,54***	0,67***	0,61***
MW	0,62***	0,50***	0,67***	0,54***
PNAR	0,25***	0,18***	0,26***	0,24***
PAR	0,72***	0,59***	0,75***	0,63***
WPAR	0,64***	0,55***	0,67***	0,55***

*** $p < 0,001$; ** $p < 0,01$; * $p < 0,05$.

Tabela 8

Korelacje między wymiarami motywacji (WEIMS-PL) a przywiązaniem organizacyjnym (PO) ($N = 300$)

	PO	Przywiązanie normatywne	Trwałość przywiązania	Przywiązanie afektywne
AMO	-0,02	-0,03	0,02	-0,04
RZ	0,12*	0,06	0,15**	0,11
INTRO	0,36***	0,31***	0,24***	0,39***
IDEN	0,37***	0,32***	0,29***	0,35***
INTEG	0,49***	0,43***	0,34***	0,49***
MW	0,32***	0,32***	0,15**	0,36***
PNAR	0,27***	0,20***	0,24***	0,27***
PAR	0,46***	0,41***	0,31***	0,46***
WPAR	0,33***	0,33***	0,17**	0,35***

*** $p < 0,001$; ** $p < 0,01$; * $p < 0,05$.

Kolejnym kryterium trafności było przywiązanie organizacyjne. Oczekiwało się, iż wymiary takie jak introjekcja, identyfikacja, integracja oraz motywacja wewnętrzna (mechanizmy uwewnętrznione) będą pozytywnie korelować ze wskaźnikami przywiązania organizacyjnego (PO). Najsilniejszych pozytywnych związków spodziewano się w parach identyfikacja – przywiązanie, integracja – przywiązanie. Związków negatywnych spodziewano się między przywiązaniem organizacyjnym a amotyacją (AMO). Tabela 8 przedstawia współczynniki korelacji między kolejnymi zmiennymi składającymi się na przywiązanie organizacyjne.

Jak wynika z tabeli 8, wzorzec korelacji jest zgodny z oczekiwaniami. Integracja koreluje najsilniej z przywiązaniem afektywnym oraz normatywnym. Pozostałe mechanizmy, takie jak introjekcja, identyfikacja oraz motywacja wewnętrzna korelują umiarkowanie z wymiarami

przywiązania. Najsłabiej koreluje z tymi mechanizmami przywiązanie trwałe. Można zatem zauważyć, iż najsilniej z przywiązaniem organizacyjnym koreluje integracja. Taka motywacja do pracy współwystępuje zatem z mocniejszym przywiązaniem do organizacji, w której jest ona wykonywana. Słabe korelacje zanotowano między regulacją zewnętrzną (RZ) a przywiązaniem trwałym. Wynik ten potwierdza analizy teoretyczne, gdyż przywiązanie trwałe charakteryzuje osoby, które decydują się pozostać w organizacji także ze względu na kalkulację zysków i strat (Meyer, Allen, 1991). Niezgodnie z oczekiwaniami zachowała się skala AMO. Ujemne i słabe korelacje okazały się nieistotne, inaczej niż w próbie kanadyjskiej.

Trafność zewnętrzną WEIMS-PL potwierdzają także związki zmiennych organizacyjnych z poszczególnymi wymiarami motywacji. Zapytano pracowników o podstawę ich zatrudnienia i zajmowane stanowisko. Z prób B i C

Tabela 9

Średnie skal WEIMS-PL u pracowników zajmujących poszczególne stanowiska ($N = 528$)

Skala	Wartość F i η^2		Kierownicy	Specjaliści	Pracownicy biurowi	Pracownicy produkcyjni	Pracownicy dodatkowi
		N	88	177	131	81	51
AMO	$F = 5,19^*$ $\eta^2 = 0,040$	M SD	2,78A 1,29	2,62A 1,05	3,17B 1,25	2,87A 1,15	3,18B 1,10
RZ	$F = 5,61^*$ $\eta^2 = 0,041$	M SD	5,48A 1,31	4,83B 1,29	4,92B 1,27	5,21A 1,33	4,59B 1,39
INTRO	$F = 8,41^*$ $\eta^2 = 0,060$	M SD	4,89A 1,39	4,58A 1,33	4,31B 1,28	3,90B 1,44	3,87B 1,57
IDEN	$F = 20,85^*$ $\eta^2 = 0,14$	M SD	5,02A 1,32	4,54A 1,44	4,09A 1,46	3,34B 1,59	3,37B 1,52
INTEG	$F = 17,7^*$ $\eta^2 = 0,12$	M SD	5,08A 1,39	4,91A 1,39	4,23B 1,38	3,57B 1,60	3,99B 1,74
MW	$F = 15,37^*$ $\eta^2 = 0,11$	M SD	5,49A 1,10	5,40A 1,12	4,87B 1,25	4,41B 1,47	4,46B 1,41
PNAR	$F = 4,75^*$ $\eta^2 = 0,04$	M SD	4,39A 0,81	4,01A 0,78	4,13B 0,78	3,99B 0,78	3,88B 0,88
PAR	$F = 24,31^*$ $\eta^2 = 0,16$	M SD	5,20A 1,02	4,95A 1,12	4,40A 1,16	3,77C 1,35	3,94C 1,38
WPAR	$F = 24,17^*$ $\eta^2 = 0,16$	M SD	7,44A 6,63	6,45A 7,03	3,50B 6,92	0,77B 7,52	2,12B 7,03

Różnice istotne statystycznie pokazano, opisując średnie indeksami literowymi od A do C; te same litery w poszczególnych wierszach, umieszczone obok średnich, oznaczają brak istotnej różnicy między tymi średnimi, inne zaś – różnicę statystycznie istotną na poziomie $p < 0,05$. η^2 – cząstkowe eta kwadrat; * $-p < 0,001$.

wybrano następujące grupy pracowników: kierownicy, specjaliści, pracownicy biurowi, produkcyjni oraz pracujący w firmach zewnętrznych stanowiących tzw. serwis zewnętrzny (pracownicy firm sprzątających, ochroniarze), a także tymczasowo pracujący barmani, kelnerzy oraz zatrudniani sezonowo: sprzedawcy, kasjerzy i niewykwalifikowani. Ta grupa została oznaczona jako pracownicy dodatkowi, czyli E. Oczekiwano, iż najmniejsze nasilenie amotywacji wystąpi u kierowników i specjalistów, a największe u pracowników grupy E. Przewidywano też, że największe natężenie IDEN, INTEG oraz MW, a tym samym regulacji autonomicznej, wystąpi u kierowników oraz specjalistów. Z drugiej strony zakładano, że związana z pracą na tych stanowiskach aprobatą społeczną może przełożyć się na wyższe natężenie INTRO u osób ją wykonujących. Przewidywano też, że wyższe wynagrodzenie wpisane

w ramy stanowisk kierowniczych przełoży się na wyższe nasilenie RZ u kierowników.

Analiza wariancji ANOVA wykazała, że w ramach każdej skali istnieją istotne różnice statystyczne między wyróżnionymi grupami. Testy *post-hoc* rozsądnej istotnej różnicy RIR Tukeya dla nierównych liczebności pokazały istotność tych różnic w parach średnich. Zaobserwowane różnice między średnimi poszczególnych grup są w dużym stopniu zgodne z oczekiwaniami (zob. tabela 9).

Największe nasilenie takich regulacji, jak RZ, INTRO, IDEN, INTEG oraz MW przejawiają w porównaniu do innych grup kierownicy i jest to zgodne ze specyfiką ich roli zawodowej (z jednej strony motywacja autonomiczna, a z drugiej nieautonomiczna między innymi introjekcja). Podobnie specjaliści (nieróżniący się od kierowników pod względem nasilenia takich regulacji, jak INTRO, IDEN,

Tabela 10

Średnie skal WEIMS-PL u pracowników etatowych, osób prowadzących własną działalność oraz zatrudnionych na umowach cywilnoprawnych ($N = 284$)

Skale		Pracownicy etatowi B	Samozatrudnieni A	Umowy C
	<i>N</i>	137	57	90
AMO $F = 2,85^*$ Eta = 0,020	<i>M</i> <i>SD</i>	2,75A 1,21	2,39A 1,17	2,86B 1,23
RZ $F = 0,64^*$ Eta = 0,005	<i>M</i> <i>SD</i>	5,10A 1,33	5,26A 1,58	4,99A 1,35
INTRO $F = 2,88^*$ Eta = 0,020	<i>M</i> <i>SD</i>	4,41A 1,148	4,74A 1,29	4,16B 1,43
IDEN $F = 8,005^*$ Eta = 0,054	<i>M</i> <i>SD</i>	4,23A 1,67	4,85B 1,39	3,74A 1,76
INTEG $F = 11,46^*$ Eta = 0,075	<i>M</i> <i>SD</i>	4,49A 1,69	5,13A 1,34	3,84B 1,65
MW $F = 15,37^*$ Eta = 0,11	<i>M</i> <i>SD</i>	5,49A 1,10	5,40A 1,12	4,87B 1,25
PNAR $F = 4,75^*$ Eta = 0,04	<i>M</i> <i>SD</i>	4,09A 0,83	4,13A 0,74	4,00A 0,81
PAR $F = 24,31^*$ Eta = 0,16	<i>M</i> <i>SD</i>	4,60A 1,45	5,16A 0,94	4,17B 1,40
WPAR $F = 24,17^*$ Eta = 0,16	<i>M</i> <i>SD</i>	5,54A 8,30	9,21B 6,88	3,45A 8,19

Różnice istotne statystycznie pokazano, opisując średnie indeksami literowymi A i B; te same litery w poszczególnych wierszach, umieszczone obok średnich, oznaczają brak istotnej różnicy między średnimi, inne zaś – różnice statystycznie istotną na poziomie $p < 0,05$; Eta – cząstkowe eta kwadrat; ** – $p < 0,01$; * – $p < 0,05$.

INTEG oraz MW) przejawiają relatywnie wyższe nasilenie IDEN, INTEG, MW oraz INTRO. Największe w porównaniu do pozostałych grup badanych, nasilenie AMO przejawiają pracownicy biurowi i dodatkowi. Najwyższe nasilenie WPAR przejawiają kierownicy i specjaliści, mniejsze pracownicy biurowi oraz tzw. dodatkowi i produkcyjni. Analizując wskaźnik PAR, można zauważyć, że pracownicy biurowi są grupą środkową, wykonywanie pracy jest u nich mniej autonomicznie regulowane niż u kierowników i specjalistów, a bardziej niż u produkcyjnych i dodatkowych. Relatywnie wyższe natężenie PNAR u kierowników daje się wyjaśnić ważnym w wykonywaniu zadań kierowniczych zdobywaniem aprobaty, czyli większym znaczeniem INTRO. Takie różnice potwierdzają trafność poszczególnych skal WEIMS-PL.

W oszacowaniu trafności kryterialnej WEIMS-PL wzięto pod uwagę także sposób zatrudnienia. Wybrano z prób B i C pracowników prowadzących własną działalność (tzw. samozatrudnienie), zatrudnionych na etacie oraz pracujących tymczasowo na podstawie umów cywilnoprawnych. Oczekiwano, że osoby samozatrudnione będą przejawiać najmniejszy poziom amotywacji oraz wyższy poziom INTRO, IDEN, INTEG oraz MW, a także PAR i WPAR.

Przeprowadzona analiza wariancji ANOVA oraz testy *post-hoc* RIR Tukeya potwierdzają, że osoby samozatrudnione przejawiają niższe natężenie AMO niż pracownicy zatrudnieni na umowach cywilnoprawnych, ale wyższe niż ci ostatni nasilenie INTRO. Prowadzenie działalności gospodarczej wiąże się bowiem z silną presją rynku oraz z uzyskiwaniem aprobaty otoczenia. Z drugiej strony prowadzenie takiej działalności wymaga autonomii. Stąd osoby prowadzące własną działalność wykazują wyższy niż pracownicy etatowi oraz zatrudnieni na umowach poziom IDEN, MW oraz WPAR. W porównaniu do zatrudnionych na umowach, samozatrudnieni wykazują też wyższy poziom integracji (INTEG) z wykonywaną pracą.

PODSUMOWANIE I Dyskusja

Sumując prezentowane analizy statystyczne, można stwierdzić, że wyniki przeprowadzonych analiz confirmacyjnych oraz rzetelności potwierdziły, iż polska wersja *Skali motywacji zewnętrznej i wewnętrznej do pracy* (WEIMS-PL) spełnia podstawowe wymagania dotyczące trafności czynnikowej i rzetelności. W badaniach uzyskano zadowalające (choć nie tak dobre, jak uzyskane w pierwowzorze kanadyjskim) dopasowanie danych do sześcioczynnikowego modelu teoretycznego, będącego podstawą budowy WEIMS-PL. Wskaźniki: RMSEA wynoszący 0,076 lub 0,077; CFI wynoszący 0,96 oraz NFI wynoszący 0,94 mieszczą się w przyjętych normach

metodologicznych. Wskaźniki rzetelności przyjmujące wartości w przedziale od 0,54 do 0,85 oraz korelacje między pomiarami wynoszące od 0,61 do 0,85 także należy uznać za zgodne z wymogami metodologii i zadowalające. Pozwala to stwierdzić, iż WEIMS-PL powinna być stosowana przede wszystkim w badaniach naukowych, wyłączając diagnozę indywidualną. Warto zauważyć, że skale INTRO, IDEN, INTEG oraz MW korelują między sobą silniej niż w próbie kanadyjskiej. Być może wyjaśnienia należy szukać w charakterystyce skali INTEG i trudnościach z jej operacjonalizacją, o których pisał Vallerand (por. Meyer, Gagné, 2008). Na szczególną uwagę zasługuje skala INTRO i jej mocny związek z MW. Można postawić pytanie, czy sposób pomiaru introjekcji nie obejmuje zaspokajania potrzeby relacji z innymi wpisanej też w wymiar MW. Zdobywanie aprobaty innych (oraz własnej) w trakcie wykonywania działań wewnętrznie motywowanych może być jedną z form zaspokajania tej potrzeby, i to formą specyficzną dla kultury polskiej. Idąc dalej, wykonywanie pracy wewnętrznie motywowanej może być samo w sobie prestiżowe i w ten sposób wiązać się z uzyskiwaniem aprobaty społecznej (INTRO). Przykładem mogą tu być bez wątpienia motywowani wewnętrznie himalajscy polscy, którzy pokazując swoje czyny w mediach, zdobywają szerokie uznanie i szacunek otoczenia. Czy zatem takie połączenie MW i INTRO jest specyficznym elementem kultury polskiej? Aby odpowiedzieć na to pytanie potrzebne są badania na reprezentatywnych próbach polskiej i kanadyjskiej. Warto też zastanowić się nad innym sposobem pomiaru introjekcji niż zastany w WEIMS. Można zatem dołączyć skalę badającą INTRO, rozumianą jako wykonywanie pracy z obowiązku. Na pewno oddaliłoby to WEIMS-PL od oryginału, ale dążenie do objęcia całego zakresu zjawiska introjekcji jest ważne dla teorii autodeterminacji. Uwewnętrznione mechanizmy motywacyjne, a dokładniej introjekcja, identyfikacja, integracja oraz motywacja wewnętrzna korelują pozytywnie zarówno ze wskaźnikami przywiązania organizacyjnego, jak i zaangażowania w pracę. Można uznać te wyniki za potwierdzenie trafności zewnętrznej kwestionariusza WEIMS-PL (zob. Tremblay i in., 2009). Integracja jest pozytywnie związana z trzema komponentami przywiązania organizacyjnego. Trafność kryterialną potwierdzają wyniki uzyskane przez osoby badane zatrudnione na różnych podstawach prawnych i zajmujące różne stanowiska. Stanowiska i zatrudnienie wymagające autonomii, stawiające wyzwania oraz wymagające wiedzy i doświadczenia współwystępują z wyższym nasileniem autonomicznej regulacji i uwewnętrzniionych motywacji, takich jak identyfikacja, integracja oraz motywacja wewnętrzna. Co ważne, sprawdzanie się w sytuacjach wyzwania oznacza też wyższe natężenie introjekcji.

Na zakończenie warto jednak zauważyć, że polska wersja kwestionariusza do badania motywacji do pracy wymaga dalszych badań. Z pewnością badania należy powtórzyć na dużej próbie ogólnopolskiej, na razie bowiem analizy obejmują głównie próbę śląską. Oprócz tego w przyszłości należy uwzględnić aspekty trafności różnicowej, gdyż w tym momencie badania obejmują trafność zbieżną, podobnie zresztą jak badania twórców WEIMS (Tremblay i in., 2009). Przedstawione tutaj wyniki analiz są więc obiecującą, ale zarazem wstępną analizą właściwości psychometrycznych tego kwestionariusza.

LITERATURA CYTOWANA

- Allen, N. J., Meyer, J. P. (1996). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: An examination of construct validity. *Journal of Vocational Behavior*, 49, 252–276.
- Bańka, A. (2005). *Motywacja osiągnięć. Podstawy teoretyczne i konstrukcja skali do pomiaru motywacji osiągnięć w wymiarze międzynarodowym*. Poznań – Warszawa: Instytut Rozwoju Kariery.
- Bańka, A., Bazińska, R., Wołowska, A. (2002). Polska wersja Meyera i Allen Skali przywiązania do organizacji. *Czasopismo Psychologiczne*, 8 (1), 65–74.
- Blais, M. R., Brière, N. M., Lachance, L., Riddle, A. S. (1993). L'inventaire des motivations au travail de Blais. *Revue Québécoise de Psychologie*, 14 (3), 185–215.
- Brzeziński, J. (2006). *Metodologia badań psychologicznych*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Chirkowska-Smolak, T. (2012). *Psychologiczny model zaangażowania w pracę*. Poznań: Wydawnictwo Naukowe UAM.
- Deci, E. L., Koestner, R., Ryan, R. M. (1999). A meta-analytic review of experiments examining the effects of extrinsic rewards on intrinsic motivation. *Psychological Bulletin*, 125 (6), 627–668, doi: 10.1037/0033-2909.125.6.627.
- Deci, E. L., Nezlek, J., Sheinman, L. (1981). Characteristics of the rewarder and intrinsic motivation of the rewardee. *Journal of Personality and Social Psychology*, 40 (1), 1–10, doi: 10.1037/0022-3514.40.1.1.
- Deci, E. L., Ryan, R. M. (1983). The basis of self-determination: Intrinsic motivation and integrated internalizations. *Academic Psychology Bulletin*, 5 (1), 21–29.
- Deci, E. L., Ryan, R. M. (2000). The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11, 227–268.
- 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, doi: 10.1037/a0012801.
- Demerouti, E., Mostert, K., Bakker, A. B. (2010). Burnout and work engagement: A thorough investigation of the independence of both constructs. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15 (3), 209–222, doi: 10.1037/a0019408.
- Eisenberger, R., Pierce, W. D., Cameron, J. (1999). Effects of reward on intrinsic motivation – Negative, neutral, and positive: Comment on Deci, Koestner, and Ryan (1999). *Psychological Bulletin*, 125 (6), 677–691, doi: 10.1037/0033-2909.125.6.677.
- Gagné, M., Boies, K., Koestner, R., Martens, M. (2004). *How work motivation is related to organizational commitment: a series of organizational studies*. Manuscript, Concordia University.
- Gagné, M., Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 26 (4), 331–362, doi: 10.1002/job.322.
- Gagné, M., Forest, J., Gilbert, M. H., Aubé, C., Morin, E., Malorni, A. (2010). The Motivation at Work Scale: Validation evidence in two languages. *Educational and Psychological Measurement*, 70 (4), 628–646, doi: 10.1177/0013164409355698.
- Gagné, M., Koestner, R. (2002). *Self-determination theory as a framework for understanding organizational commitment*. Paper presented at the annual meeting of the Society for Industrial and Organizational Psychology, Toronto, Canada.
- Gillet, N., Huart, I., Colombat, P., Fouquereau, E. (2013). Perceived organizational support, motivation, and engagement among police officers. *Professional Psychology: Research and Practice*, 44 (1), 46–55, doi: 10.1037/a0030066.
- Kanste, O. (2011). Work engagement, work commitment and their association with well-being in health care. *Scandinavian Journal of Caring Sciences*, 25 (4), 754–761, doi: 10.1111/j.1471-6712.2011.00888.x.
- Konarski, R. (2009). *Modele równań strukturalnych. Teoria i praktyka*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Lepper, M. R., Henderlong, J., Gingras, I. (1999). Understanding the effects of extrinsic rewards on intrinsic motivation – Uses and abuses of meta-analysis: Comment on Deci, Koestner, and Ryan (1999). *Psychological Bulletin*, 125 (6), 669–676, doi: 10.1037/0033-2909.125.6.669.
- Macey, W. H., Schneider, B. (2008). The meaning of employee engagement. *Industrial and Organizational Psychology: Perspectives on Science and Practice*, 1 (1), 3–30, doi: 10.1111/j.1754-9434.2007.0002.x.
- Matusz, P. J., Traczyk, J., Gąsiorowska, A. (2011). *Kwestionariusz potrzeby poznawczej – konstrukcja i weryfikacja empiryczna narzędzia mierzącego motywację poznawczą*. *Psychologia Społeczna*, 6, 2 (17), 113–128.
- Meyer, J. P., Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1, 61–89.
- Meyer, J. P., Gagné, M. (2008). Employee engagement from a self-determination theory perspective. *Industrial and Organizational Psychology: Perspectives on Science and Practice*, 1 (1), 60–62, doi: 10.1111/j.1754-9434.2007.00010.x.
- Meyer, J., Gagné, M., Parfyonova, N. (2010). Toward an evidence-based model of engagement: What we can learn from motivation and commitment research. W: A. Simon (red.), *Handbook of employee engagement. Perspectives, issues, research and practise* (s. 62–73). Cheltenham, UK, Northampton, MA, USA: Edward Elgar.
- Pittman, T. S., Zeigler, K. R. (2007). Basic human needs. W: A. W. Kruglanski, E. T. Higgins, (red.), *Social psychology: Handbook of basic principles* (s. 470–489). New York: Guilford.

- Ryan, R. M., Deci, E. L. (1985). The “third selective paradigm” and the role of human motivation in cultural and biological selection: A response to Csikszentmihalyi and Masimimi. *New Ideas in Psychology*, 3 (3), 259–264, doi: 10.1016/0732-118x(85)90020-0.
- Ryan, R. M., Deci, E. L. (2000a). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55 (1), 68–78, doi: 10.1037/0003-066x.55.1.68.
- Ryan, R. M., Deci, E. L. (2000b). Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions. *Contemporary Educational Psychology*, 25, 54–67.
- Ryan, R. M., Huta, V., Deci, E. L. (2008). Living well: A self-determination theory perspective on eudaimonia. *Journal of Happiness Studies*, 9 (1), 139–170, doi: 10.1007/s10902-006-9023-4.
- Ryan, R. M., Mims, V., Koestner, R. (1983). Relation of reward contingency and interpersonal context to intrinsic motivation: A review and test using cognitive evaluation theory. *Journal of Personality and Social Psychology*, 45 (4), 736–750, doi: 10.1037/0022-3514.45.4.736.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66 (4), 701–716, doi: 10.1177/0013164405282471.
- 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 Online*, 8, 23–74.
- Shah, J. Y., Gardner, W. L. (red.) (2008). *Handbook of motivation science*. New York: Guilford.
- Sheldon, K. M., Elliot, A. J. (1999). Goal striving, need satisfaction, and longitudinal well-being: The self-concordance model. *Journal of Personality and Social Psychology*, 76 (3), 482–497, doi: 10.1037/0022-3514.76.3.482.
- Szabowska-Walaszczyk, A., Zawadzka, A., Wojtaś, M. (2011). Zaangażowanie w pracę i jego korelaty: adaptacja skali UWES autorstwa Schaufeliego i Bakker. *Psychologia Jakości Życia*, 10, 57–74.
- Tremblay, M. A., Blanchard, C. M., Taylor, S., Pelletier, L. G., Villeneuve, M. (2009). Work Extrinsic and Intrinsic Motivation Scale: Its value for organizational psychology research. *Canadian Journal of Behavioural Science/Revue Canadienne des Sciences du Comportement*, 41 (4), 213–226, doi: 10.1037/a0015167.
- Tremblay, M. A., Blanchard, C. M., Taylor, S., Pelletier, L. G., Villeneuve, M. (2010). Correction to Tremblay et al. (2009). *Canadian Journal of Behavioural Science/Revue canadienne des sciences du comportement*, 42 (1), doi: 10.1037/a0018176.
- Vallerand, R. J. (1997). Toward a hierarchical model of intrinsic and extrinsic motivation. W: M. P. Zanna (red.), *Advances in experimental social psychology* (s. 271–360). San Diego: Academic Press.
- Vallerand, R. J. (2000). Deci and Ryan’s self-determination theory: A view from the hierarchical model of intrinsic and extrinsic motivation. *Psychological Inquiry*, 11 (4), 312–318.
- Vallerand, R. J., Blanchard, C., Mageau, G. A., Koestner, R., Ratelle, C., Leonard, M., Gagné, M., Marsolais, J. (2003). Les Passion d: Âme: On obsessive and harmonious passion. *Journal of Personality and Social Psychology*, 85 (4), 757–767.
- Vallerand, R. J., Lalande, D. R. (2011). The MPIC Model: The perspective of the hierarchical model of intrinsic and extrinsic motivation. *Psychological Inquiry*, 22 (1), 45–51, doi: 10.1080/1047840x.2011.545366.
- Vallerand, R. J., Pelletier, L. G., Koestner, R. (2008a). Reflections on self-determination theory. *Canadian Psychology/Psychologie canadienne*, 49 (3), 257–262, doi: 10.1037/a0012804.
- Vallerand, R. J., Pelletier, L. G., Koestner, R. (2008b). Special issue on self-determination theory: A Canadian contribution. *Canadian Psychology/Psychologie canadienne*, 49 (3), 181–181, doi: 10.1037/a0012803.
- Vallerand, R. J., Ratelle, C. F. (2004). Intrinsic and extrinsic motivation : A hierarchical model. W : E. L. Deci, R. M. Ryan, (red.), *Handbook of Self-Determination Theory*. New York : The University of Rochester Press.
- Van Beek, I., Hu, Q., Schaufeli, W. B., Taris, T. W., Schreurs, B. H. J. (2012). For fun, love, or money: What drives workaholic, engaged, and burned-out employees at work? *Applied Psychology: An International Review*, 61 (1), 30–55, doi: 10.1111/j.1464-0597.2011.00454.x.
- Wojdyło, K., Retowski, S. (2012). *Kwestionariusz celów związanych z osiągnięciami (KCO) – konstrukcja i charakterystyka psychometryczna. Przegląd Psychologiczny*, 55, 9–28.
- Zawadzki, B. (2004). Diagnoza temperamentu w ujęciu międzykulturowym: paradoks kulturowej adaptacji kwestionariuszy temperamentu. W: G. E. Kwiatkowska (red.), *Wybrane zagadnienia psychologii współczesnej* (s. 27–44). Lublin: Wydawnictwo Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej.

Work Extrinsic and Intrinsic Motivation Scale (WEIMS-PL). Psychometric description of the Polish version

Małgorzata Chrupała-Pniak, Damian Grabowski

Institute of Psychology, University of Silesia in Katowice

ABSTRACT

The article presents psychometric properties of the Polish version of the Work Extrinsic and Intrinsic Motivation Scale (WEIMS-PL) (Tremblay et al., 2009). The scale is an 18-item measure of work motivation theoretically grounded in self-determination theory (Deci & Ryan, 2000). WEIMS-PL consists of six subscales: amotivation (AMO), external regulation (EXT), introjected regulation (INTRO), identified regulation (IDEN), integrated regulation (INTEG) and intrinsic motivation (IM). Each subscale is composed of three items answered on a 7-point Likert's scale. Confirmatory factor analysis (CFA) was carried out on data collected from three samples of employees, a total of 887 subjects. The results of CFA showed acceptable fit of the empirical data with the six-factor theoretical model. Satisfactory indicators of reliability were also received. Cronbach alpha coefficients for WEIMS-PL subscales ranged from 0,54 (AMO) to 0,85 (INTEG). Test-retest reliability correlations ranged from 0,61 (AMO) to 0,85 (INTEG) for the five week interval between ratings. Work Self-Determined Motivation (WSDM), i.e. IM, INTEG, IDEN and also INTRO correlates with work engagement (UWES) and organizational commitment. The results of analysis conducted on Polish samples are similar to the results received from Canadian samples.

Keywords: work motivation, work engagement, organizational commitment, Work Extrinsic and Intrinsic Motivation Scale, WEIMS-PL

Złożono: 17.01.2013

Złożono poprawiony tekst: 15.11.2013/22.05.2014

Zaakceptowano do druku: 3.01.2015