

AGNIESZKA BOŻEK
ALEKSANDRA TOKARZ
Uniwersytet Jagielloński
Instytut Psychologii

KWESTIONARIUSZ ZAANGAŻOWANIA
W DZIAŁANIA ZNACZĄCE (KZDZ)
B. GOLDBERG, E. S. BRINTNELL I J. GOLDBERGA.
ADAPTACJA POLSKA

Badania miały na celu określenie właściwości psychometrycznych polskiej wersji *Engagement in Meaningful Activities Scale* (EMAS) B. Goldberg, E. S. Brintnell, J. Goldberga, która służy do pomiaru zaangażowania w działania znaczące, rozumiane jako aktywności, które służą celowi istotnemu z perspektywy osobistej lub kulturowej. Przedstawiono definicję kluczowych pojęć, dotychczasowe badania związane z kwestionariuszem oraz wstępne wyniki polskie. Osobami badanymi byli: pracownicy instytucji kultury, stowarzyszeń zajmujących się pomocą innym ludziom, korporacji oraz nauczyciele szkół specjalnych i gimnazjów; łącznie 237 osób. Wyniki wskazują na wysoką rzetelność narzędzia ($\alpha = 0,88$), na związki między zaangażowaniem w działania znaczące a zmiennymi takimi, jak znaczenie pracy ($r = 0,65$) i satysfakcja z pracy ($r = 0,65$) oraz na różnice w zaangażowaniu w działania znaczące u osób wykonujących odmienne zawody.

Słowa kluczowe: zaangażowanie; działania znaczące; Kwestionariusz Zaangażowania w Działania Znaczące.

WPROWADZENIE

Badania nad Kwestionariuszem Zaangażowania w Działania Znaczące (KZDZ) B. Goldberg, E. S. Brintnell i J. Goldberga wynikały z potrzeby pomiaru znaczenia przypisywanego przez człowieka różnym działaniom podejmowanym

w danym obszarze jego życia. Przez działania rozumiemy zespół czynności dowolnie podjętych, zorientowanych na cel i wolicjonalnie kontrolowanych (Mądrzycki, 2002, s. 72).

Angażowanie własnego czasu i energii w różne zajęcia (*occupations*), które należą do kategorii działań, wydaje się naturalną tendencją każdej osoby ludzkiej (Clark i in., 1991). Jednostka podejmuje takie działania, które mają spowodować, że doświadczy sensu swojego życia (Klamut, 2012). Charakterystyczne dla zachowania człowieka jest również to, że jest ono ukierunkowane na wartości i cele (Meesters, 2009). Można na tej podstawie wnioskować, że ludzie będą starali się przypisywać znaczenie podejmowanym przez siebie zajęciom.

Przez zajęcia znaczące (*meaningful activities*) teoretycy tzw. *occupational science* rozumieją znaczną część osobiście i kulturowo istotnych działań, w które ludzie się angażują (Clark i in., 1991, s. 301). To dość ogólny termin, nie związany z tradycyjnie pojmowaną pracą, karierą czy czynnościami ukierunkowanymi na wzrost wydajności (Clark i in., 1991). Do tak rozumianych zajęć można zaliczyć te związane z życiem rodzinnym, obowiązkami domowymi oraz czasem wolnym, w tym spotkania towarzyskie (zabawianie gości, odwiedzanie przyjaciół); zajęcia pasywne (czytanie, odpoczywanie), zajęcia aktywne (uprawianie sportu, poświęcanie się hobby) (Meesters, 2009). Każde z tych zajęć wiąże się nie tylko z miejscem jego wykonywania, ale przede wszystkim ze znaczeniem, jakie im nadają jednostki. Przykładowo, uprawianie sportu może oznaczać dbanie o zdrowie; odwiedzanie znajomych – dzielenie spraw z innymi ludźmi; a uprawianie ogródka – utrzymywanie się w ciągłym ruchu (Meesters, 2009). Lawton (1993) wyróżnił dwa rodzaje znaczeń przypisywanych zajęciom wykonywanym w czasie wolnym: znaczenie denotacyjne, które odnosi się do obiektywnych cech fizycznych sytuacji i różnych rodzajów działania, oraz znaczenie konotacyjne, które odnosi się do subiektywnych i emocjonalnych aspektów zaangażowania w działania. W ramach tego drugiego znaczenia wyróżnił zajęcia oparte na doświadczeniach, rozwojowe i towarzyskie. Podkreślił także, że każde pojedyncze zajęcie może mieć różne konotacje dla różnych osób. Przykładowo, zabawianie gości może oznaczać dla jednej osoby dzielenie spraw z innymi ludźmi, dla innej utrzymywanie kontaktów społecznych, dla jeszcze innej dobrą zabawę (Meesters, 2009).

Pomiar znaczenia przypisywanego różnym aktywnościom może przybrać odmienne formy. Po pierwsze, można szacować stopień częstości, trudności czy istotności angażowania się w dane działania (Pushkar, Arbuckle, Conway, Chai-kelson i Maag, 1997). Inne podejście polega na pomiarze zadowolenia, jakiego jednostka doświadcza w wyniku zaangażowania się w dane działanie. Badania

wykazały, że zadowolenie z podjętych działań jest pozytywnie związane z zadowoleniem z życia (Fernandez-Ballesteros, Zammarron i Ruiz, 2001).

Z badań wynika, że angażowanie się w działania, które mają dla jednostki znaczenie, przynosi wiele pozytywnych skutków dla ich życia i zdrowia. Jak wykazali Richardson, Moore, Bernard, Jordan i Sim (2015), zaangażowanie i podejmowanie aktywności mających znaczenie (związanych z aktywnością fizyczną i społeczną) przez osoby starsze z chronicznym bólem mięśniowym pomagało załagodzić negatywne skutki bólu i nadawało sens ich życiu. W grupie osób uzależnionych od alkoholu podejmowanie zajęć znaczących (głównie związanych z partycypacją w aktywnościach z innymi) pozwalało osiągnąć stan spokoju i relaksu oraz wywoływało poczucie dumy z siebie bez sięgania po trunki (Clark i in., 1991). Zaangażowanie młodzieży w aktywności pozaszkolne, które są ustrukturyzowane i łączą ich ze światem zewnętrznym (wychodzą poza „ja”), przyczynia się do sukcesu szkolnego i zwiększenia ogólnego dobrostanu psychicznego (Lawford i Ramey, 2015; Mahoney, Larson, Eccles i Lord, 2005).

Praca stanowi jedną z podstawowych aktywności dorosłego człowieka, toteż powinien on również przypisywać jej określone znaczenie. Według Lewina (1920; za: Zeidler, 2011) wartość pracy polega na nadawaniu życiu jednostki sensu i znaczenia. Choć praca często stanowi obciążenie, może być także wykonywana dla przyjemności. Wskaźnikiem znaczenia pracy jest jej związek z indywidualnością człowieka oraz spełnieniem jego życzeń i oczekiwań (Zeidler, 2011). Także Frankl (1959/2009) twierdził, że praca pełni kluczową rolę w tworzeniu sensu życia jednostki. Należałoby tu podkreślić, że praca mieści się w zakresie podanej już definicji zajęć znaczących.

Praca znacząca (*meaningful work*) jest oceniana jako ważna dla wykonującej ją osoby i jest przez nią wartościowana pozytywnie (Rosso, Dekas i Wrzesniewski, 2010). Może być rozumiana jako podstawowa potrzeba ludzka, której zaspokojenie służy spełnieniu wyższych potrzeb wolności, autonomii i godności (Yeoman, 2014). Praca znacząca może być również rozpatrywana z perspektywy moralnej (Michaelson, Pratt, Grant i Dunn, 2014). Czynniki, które przyczyniają się do istnienia pracy znaczącej, są: sposoby projektowania stanowisk (*design of jobs*), relacje międzyludzkie oraz misja i kultura organizacji (Michaelson i in., 2014).

Znaczenie pracy (*work meaningfulness*) można zdefiniować jako stopień, w jakim pracownik doświadcza swojej pracy jako znaczącej, cennej i wartościowej (Hackman i Oldham, 1975, s. 162). Według Spreitzer (1995) znaczenie pracy stanowi część składową psychologicznego upełnomocnienia/upodmiotowienia (*empowerment*). Jak wykazują badania przeprowadzone przez May, Gil-

son i Harter (2004), im bardziej dana osoba, zgodnie ze swoimi osobistymi standardami, ocenia własną pracę jako wartościową, tym bardziej jest skłonna się w nią zaangażować. Na związek zaangażowania i znaczenia pracy wskazują też badania przeprowadzone przez Soane i współpracowników (2013), w wyniku których stwierdzono, że znaczenie pracy zwiększało zaangażowanie w pracę, które z kolei było związane z niską absencją w pracy.

Inne podejście do znaczenia pracy może odwoływać się do sposobu rozumienia swojego zawodu, roli odgrywanej w pracy lub organizacji oraz samorealizacji przez pracę (Czerw i Czarnota-Bojarska, 2016). Wrzesniewski, opierając się na koncepcji Bellah i współpracowników (1985; za: Wrzesniewski, McCoulay, Rozin i Schwartz, 1997), przedstawił klasyfikację, według której znaczenie pracy może uzewnętrzniać się w postaci trzech typów stosunku do pracy (*relations to work*): jako roboty (*job*), jako kariery (*career*) i jako powołania (*calling*). Zgodnie z wynikami badań (Wrzesniewski, 2003) traktowanie pracy jako powołania silnie koreluje z satysfakcją z pracy.

Głównym celem artykułu jest przedstawienie właściwości psychometrycznych polskiej wersji kwestionariusza *Engagement in Meaningful Activities Scale* (EMAS) autorstwa B. Goldberg, E. S. Brintnell i J. Goldberga. W związku z tym postawiono pierwsze pytanie badawcze:

Czy polska adaptacja narzędzia ma wystarczające, pozwalające na stosowanie w badaniach naukowych, właściwości psychometryczne?

Aby odpowiedzieć na to pytanie, istotne jest zbadanie trafności kwestionariusza EMAS. Przedstawiony powyżej przegląd literatury pozwolił na sformułowanie drugiego pytania badawczego:

Jakie są związki zaangażowania w działania znaczące ze znaczeniem pracy i satysfakcją z niej, satysfakcją z życia oraz przekonaniami dotyczącymi jego sensu?

Wymienione zmienne są korelatami zaangażowania pozwalającymi oszacować trafność zewnętrzną narzędzia. Wyniki dotychczasowych badań pozwalają na sformułowanie hipotezy, że zaangażowanie w działania znaczące będzie wykazywało pozytywny związek z tymi zmiennymi.

Celem pobocznym artykułu jest porównanie wielkości znaczenia, jakie pracownicy przypisują podejmowanym przez siebie zadaniom w zależności od rodzaju wykonywanej pracy. Tu odróżniamy kolejno: pracę pomocową w stowarzyszeniu zajmującym się pomocą innym ludziom, pracę twórczą w instytucji kultury, pracę nauczyciela w gimnazjum lub szkole specjalnej albo pracę biurową w korporacji z branży usług doradczych. Dobrano wymienione rodzaje pracy ze względu na odmienny stopień innowacyjności zadań i ich różnorodności; spe-

cyficzny typ kontaktu społecznego (sporadyczny–ciągły), jakiego ona wymaga; oraz zróżnicowane ryzyko wypalenia zawodowego, jako że ta zmienna, według modelu Schaufeliego i Bakкера, jest negatywnie związana z zaangażowaniem (por. Schaufeli i Bakker, 2004). Powyższe właściwości pozwalają postawić trzecie pytanie badawcze:

Jakie różnice w poziomie zaangażowania w działania znaczące występują w zależności od rodzaju wykonywanej pracy?

ENGAGEMENT IN MEANINGFUL ACTIVITIES SURVEY.

DANE Z BADAŃ

Geneza opisywanej metody wywodzi się ze specyfiki terapii zajęciowej, która opiera się na założeniu, że zaangażowanie w czynności mające znaczenie prowadzi nie tylko do zwiększenia poziomu wykonania tych czynności, lecz także wpływa na ogólną satysfakcję z życia. Bluma Goldberg, E. Sharon Brintnell i Jack Goldberg z Uniwersytetu Alberta w Kanadzie postanowili stworzyć narzędzie badające te właściwości. Badacze oparli się na danych z literatury przedmiotu (por. Yerxa, 1998) i wyróżnili następujące znaczenia i funkcje przypisywane zajęciom: zgodność zajęć z własnym systemem wartości i potrzebami pacjenta/klienta, możliwości uzyskania przez jednostkę poczucia kompetencji i mistrzostwa w wyniku ich wykonania oraz ich ważność dla grupy społecznej i kulturowej, do której należy jednostka (Goldberg, Brintnell i Goldberg, 2002).

Utworzone twierdzenia dotyczące zaangażowania w działania znaczące zostały wstępnie wyselekcjonowane przez eksperta. Następnie poproszono pięciu sędziów kompetentnych (potem – czterech pacjentów) o wypełnienie kwestionariusza oraz informację zwrotną na temat treści stwierdzeń. Na tej podstawie dokonano korekt w sformułowaniach pozycji (Goldberg i in., 2002).

Kwestionariusz składa się z instrukcji oraz 12 twierdzeń rozpoczynających się od zdania „Działania, jakie wykonuję...”. Zadaniem osób badanych jest oszacowanie na 5-stopniowej skali Likerta (1 – „nigdy”, 5 – „zawsze”), w jakim stopniu te twierdzenia odnoszą się do każdej z nich.

Pierwsze badanie walidacyjne (Goldberg i in., 2002) wykonano (indywidualnie) na próbie 32 pacjentów (20 mężczyzn i 12 kobiet) w wieku 27-64 lata ($M = 42,3$; $SD = 9,91$) korzystających z programu wsparcia dla osób z zaburzeniami psychicznymi. Pacjenci wypełniali kwestionariusz EMAS i zrewidowane narzędzie *Symptom Checklist-90* (SCL-90-R), przeprowadzano też z nimi wy-

wiad na temat jakości ich życia (*Quality of Life Interview*, QOLI). Po dwóch do dziesięciu tygodniach badanie powtórzono wśród połowy z nich.

Właściwości psychometryczne kwestionariusza okazały się dobre (według kryteriów Brzezińskiego, 2006). Współczynnik zgodności wewnętrznej dla skali EMAS wyniósł: $\alpha = 0,84$, a współczynnik rzetelności test-retest: $r(14) = 0,69$; $p < 0,05$. Wykazano również pozytywną korelację pomiędzy wynikiem ogólnym EMAS a satysfakcją z codziennego życia i funkcjonowania ($r = 0,38$) oraz satysfakcją dotyczącą sytuacji życiowych i sytuacji w domu ($r = 0,38$), mierzonych za pomocą wspomnianego wywiadu (QOLI).

Ponowne badania walidacyjne (Eakman, Carlson i Clark, 2010) przeprowadzono na grupie 154 osób w wieku 65-100 lat ($M = 80,5$; $SD = 7,1$), emerytowanych 119 kobiet i 35 mężczyzn, za pomocą baterii testów zawierających kwestionariusz dotyczący zdrowia *SF-36 Health Survey*, Skalę Satysfakcji z Życia (SWLS) oraz Test Sensu Życia (PIL). Badacze dokonali drobnej modyfikacji w skali odpowiedzi kwestionariusza EMAS, dodając opisy do każdej wartości (1 – „nigdy”, 2 – „rzadko”, 3 – „czasem”, 4 – „często”, 5 – „zawsze”). Po upływie jednego do dwóch tygodni poproszono losowo wybrane 25 osób o ponowne wypełnienie zredukowanej liczby narzędzi, w tym kwestionariusza EMAS.

Współczynnik zgodności wewnętrznej dla skali EMAS był wysoki ($\alpha = 0,89$), a moc dyskryminacyjna poszczególnych pozycji kwestionariusza wyniosła między 0,81 a 0,89. Natomiast współczynnik rzetelności test-retest okazał się umiarkowany ($r(24) = 0,56$; $p < 0,01$). Eksploracyjna analiza czynnikowa wyłoniła dwa komponenty, wyjaśniające 56,8% wariancji EMAS. Pierwszy, nazwany społeczno-doświadczeniowym (*Social-Experiential component*, SEC), wyjaśniał 47,2% wariancji i obejmował 7 z 12 pozycji. Drugi – osobisto-kompetencyjny (*Personal-Competence component*, PCC) – stanowił 9,6% wariancji i obejmował pozostałe pięć stwierdzeń. Obydwa komponenty były ze sobą umiarkowanie skorelowane ($r = 0,62$). Wykazano również istotne pozytywne korelacje całej skali EMAS z poczuciem sensu życia ($r = 0,57$), satysfakcją z życia ($r = 0,35$), wskaźnikiem zdrowia psychicznego ($r = 0,32$) oraz istotną negatywną korelację ze wskaźnikiem depresji ($r = -0,29$).

Eakman (2011) wykonał powtórne badania walidacyjne narzędzia, drogą elektroniczną, na grupie 122 studentów, w tym 71 kobiet i 51 mężczyzn ($M = 27,1$ roku; $SD = 8,0$). Oprócz kwestionariusza EMAS badani wypełniali *Psychological Needs Scale* (PNS) – mierzącą trzy podstawowe potrzeby psychologiczne: autonomii, kompetencji i relacji; *Sources of Meaning Profile* (SOMP) – określający źródła i stopień osobistego sensu życia; *Depression, Anxiety, and Stress Scale* (DASS-21) – do pomiaru trzech negatywnych stanów emocjonal-

nych oraz krótką wersję *Boredom Proneness Scale* (BPS) – badającą predyspozycje do doświadczania nudy. Współczynnik zgodności wewnętrznej (α) dla skali EMAS wyniósł 0,89. Uzyskano również istotne pozytywne korelacje skali EMAS z osobistym sensem życia ($r = 0,48$), potrzebą kompetencji ($r = 0,49$), potrzebą autonomii ($r = 0,40$) i potrzebą relacji ($r = 0,32$), a także istotne negatywne korelacje z predyspozycją do odczuwania nudy ($r = -0,50$) oraz ze wskaźnikami depresji ($r = -0,40$), stresu ($r = -0,28$) i lęku ($r = -0,25$).

W badaniach porównawczych dotyczących zdrowia psychicznego studentów będących weteranami wojny w Iraku i Afganistanie ze studentami, którzy nie brali udziału w walkach, również z wykorzystaniem EMAS, wykazano pozytywną korelację zaangażowania w działania znaczące z aktualnym poczuciem sensu życia ($r = 0,50$; $p < 0,01$) oraz negatywną korelację ze wskaźnikami depresji ($r = -0,35$; $p < 0,05$) i stresu postraumatycznego ($r = -0,28$; $p < 0,05$) (Dutra, Eakman i Shelly, 2016).

Obecnie przygotowywana jest również szwedzka adaptacja kwestionariusza EMAS (Brintnell, 2016, informacja osobista).

BADANIA

– OPIS PROCEDURY ADAPTACJI POLSKIEJ WERSJI

Projektując procedurę adaptacyjną kwestionariusza EMAS, oparto się na artykule Goldberg i współautorów (2002), w którym po raz pierwszy opublikowano i opisano to narzędzie, oraz na artykułach Eakman i współautorów (2010) i Eakman (2011), których celem była ocena właściwości psychometrycznych kwestionariusza dokonana na próbie Amerykanów w różnym wieku.

Na wstępie dokonano tłumaczenia całości narzędzia na język polski metodą wiernego tłumaczenia z języka angielskiego, przy wprowadzaniu koniecznych modyfikacji, by uniknąć błędów logicznych lub zmiany znaczenia pozycji testowych. Translacji dokonało niezależnie czterech psychologów z bardzo dobrą znajomością języka angielskiego. W wyniku dyskusji grupowej została utworzona jedna polska wersja narzędzia, który zwrótnie przetłumaczono na język angielski przez profesjonalnego tłumacza. Porównanie obu wersji pozwoliło zaakceptować narzędzie w aktualnej wersji językowej.

Tę wersję kwestionariusza (zob. Załącznik) zastosowano w badaniach celem określenia jej właściwości psychometrycznych. Badania przeprowadzono między grudniem 2015 a lutym 2016 roku na grupie pracowników: instytucji kultury zajmujących się pracą twórczą ($n = 55$), stowarzyszeń zajmujących się pomaga-

niem innym ludziom ($n = 56$), korporacji zajmujących się usługami doradczo-rekrutacyjnymi ($n = 51$) oraz nauczycieli szkół specjalnych i gimnazjalnych ($n = 75$). Łącznie przebadano 205 kobiet i 32 mężczyzn w wieku między 21 a 64 rokiem życia ($M = 36,7$; $SD = 9,98$), o stażu zawodowym na aktualnym stanowisku wynoszącym między 2 miesiące a 42 lata ($M = 10,7$; $SD = 10,04$).

W celu sprawdzenia właściwości psychometrycznych narzędzia obliczono wskaźniki zgodności wewnętrznej testu i poszczególnych pozycji. Trafność teoretyczną sprawdzono za pomocą eksploracyjnej i konfirmacyjnej analizy czynnikowej. Trafność zewnętrzną narzędzia oszacowano, wykorzystując następujące metody:

(1) Skala Znaczenia Pracy (*Psychological Meaningfulness Scale*) D. Spreizer i D. Maya, w polskiej adaptacji E. Małopolskiej (2015). Służy do pomiaru stopnia znaczenia, przypisywanego aktywnościom związanym z pracą. Składa się z sześciu itemów: połowa z nich pochodzi ze skali do pomiaru psychologicznego upelnomocnienia autorstwa Spreitzer (1995), które zostały następnie uzupełnione przez Maya (2003; za: May i in., 2004). W badaniach zgodności wewnętrznej skali współczynnik α wyniósł 0,90 (por. Małopolska, 2015).

(2) Skala Satysfakcji z Pracy (SSP) A. Zalewskiej (2003). Skala zawiera pięć twierdzeń odnoszących się do poznawczego aspektu ogólnego zadowolenia z pracy. W badaniach zgodności wewnętrznej skali współczynnik α wyniósł 0,86. Na trafność teoretyczną skali wskazują istotne korelacje z ogólnym zadowoleniem z pracy ($r = 0,65$), ogólnym zadowoleniem z życia ($r = 0,35$), afektem pozytywnym ($r = 0,41$) oraz afektem negatywnym ($r = -0,37$) (por. Zalewska, 2003).

(3) Skala Satysfakcji z Życia (*Satisfaction with Life Scale – SWLS*) E. Dienera, R. A. Emmons, R. J. Larsena i S. Griffin, w polskiej adaptacji Z. Juczyńskiego (2009). Skala zawiera pięć twierdzeń odnoszących się do poczucia zadowolenia z własnych osiągnięć i warunków życia. W badaniach zgodności wewnętrznej skali współczynnik α wyniósł 0,81. Na trafność teoretyczną skali wskazują istotne korelacje z poczuciem własnej wartości ($r = 0,56$), dyspozycyjnym optymizmem ($r = 0,45$), poczuciem własnej skuteczności ($r = 0,38$) oraz nasileniem spostrzeganego stresu ($r = -0,58$) (por. Juczyński, 2011).

(4) Test Sensu Życia (*Purpose in Life Scale – PIL-6*) J. C. Crumbaugh i L. T. Maholick, w polskiej adaptacji Z. Płużek (wersja skrócona autorstwa J. Życińskiej i M. Januszka, 2011). Służy do pomiaru poczucia sensu życia. Na rzetelność skali wskazuje współczynnik zgodności wewnętrznej $\alpha = 0,85$; na trafność teoretyczną – istotne negatywne korelacje ze skalami mierzącymi nasilenie depresji (Inwentarzem Depresji Becka, BDI: $r = -0,64$; Geriatryczną Skalą

Oceny Depresji, GDS: $r = -0,73$) oraz istotne różnicowanie między wolontariuszami a osobami nie zaangażowanymi społecznie.

WŁAŚCIWOŚCI PSYCHOMETRYCZNE POLSKIEJ ADAPTACJI EMAS (KZDZ)

W celu sprawdzenia właściwości psychometrycznych oszacowano rzetelność testu oraz poszczególnych jego pozycji. Następnie oceniono dopasowanie danych empirycznych do modelu teoretycznego za pomocą confirmacyjnej analizy czynnikowej. Oszacowano również trafność zbieżną skali KZDZ.

Rzetelność

Rzetelność narzędzia oszacowano metodą zgodności wewnętrznej, wykorzystując współczynnik α .

Tabela 1

Statystyki opisowe i współczynniki rzetelności KZDZ

Pozycje KZDZ	<i>M</i>	<i>SD</i>	Poz-Cał-Korel	Moc dyskryminacyjna pozycji
1. Pomagają mi zadbać o siebie	3,90	0,80	0,31	0,89
2. Odzwierciedlają to, kim jestem	3,98	0,76	0,53	0,87
3. Są wyrazem mojej kreatywności	3,77	0,84	0,65	0,87
4. Pomagają mi osiągnąć poczucie spełnienia	3,82	0,83	0,73	0,86
5. Sprawiają, że czuję się osobą kompetentną	3,88	0,80	0,55	0,87
6. Są doceniane przez innych	3,40	0,78	0,49	0,88
7. Pomagają innym ludziom	3,76	0,83	0,48	0,88
8. Sprawiają mi przyjemność	3,87	0,74	0,70	0,87
9. Dają mi poczucie kontroli	3,55	0,88	0,51	0,88
10. Pomagają mi wyrażać cenione przeze mnie wartości	3,81	0,83	0,68	0,87
11. Dają mi poczucie satysfakcji	3,84	0,78	0,69	0,86
12. Są dla mnie odpowiednim wyzwaniem	3,71	0,80	0,63	0,87

Wykonana analiza statystyczna pozwoliła stwierdzić (por. Tabela 1), że rozkład wyników jest zbliżony do normalnego (test χ^2). Poszczególne pozycje korelowały z sobą dość wysoko, osiągając współczynnik korelacji całkowitej między

0,48 a 0,73, z wyjątkiem pozycji pierwszej, której współczynnik całkowitej korelacji wyniósł 0,31. Moc dyskryminacyjna poszczególnych pozycji wyniosła między 0,86 a 0,89. Współczynnik α dla całej skali wyniósł 0,88 ($M = 45,28$; $SD = 6,36$). Jest to wynik zbliżony do skali oryginalnej (Eakman i in., 2010). Wskazuje również na wysoką rzetelność testu.

Trafność

Trafność teoretyczną kwestionariusza sprawdzono za pomocą eksploracyjnej analizy czynnikowej EFA z rotacją VARIMAX. Na początku wykonano wykres osypiska, który wskazał na wyraźne 1-czynnikową strukturę kwestionariusza KZDZ. Następnie przetestowano model 1-czynnikowy i 2-czynnikowy (por. Tabela 2). Ładunki czynnikowe pokazują dominację jednego czynnika; czynnik pierwszy wyjaśnia ponad 90% wariancji i ma ponad 13 razy większy wkład w wynik niż następny czynnik. Jedynie w przypadku pozycji 7 widać wyraźne wyróżnienie czynnikowe. Pozostałe pozycje, w tym 10. (która podobnie silnie co 7. łąduje drugi czynnik), wciąż jest wyraźnie związana z czynnikiem pierwszym.

Tabela 2

Wartości ładunków eksploracyjnej analizy czynnikowej KZDZ

Twierdzenia KZDZ	Czynnik 1
1. Pomagają mi zadbać o siebie	0,33
2. Odzwierciedlają to, kim jestem	0,58
3. Są wyrazem mojej kreatywności	0,69
4. Pomagają mi osiągnąć poczucie spełnienia	0,79
5. Sprawiają, że czuję się osobą kompetentną	0,59
6. Są doceniane przez innych	0,52
7. Pomagają innym ludziom	0,51
8. Sprawiają mi przyjemność	0,75
9. Dają mi poczucie kontroli	0,54
10. Pomagają mi wyrażać cenione przeze mnie wartości	0,71
11. Dają mi poczucie satysfakcji	0,76
12. Są dla mnie odpowiednim wyzwaniem	0,68

Następnie wykonano confirmacyjną analizę czynnikową CFA dla modelu 1- i 2-czynnikowego. Uzyskane wartości statystyk dopasowania modelu do danych wskazują na odrobinę lepsze dopasowanie modelu 2-czynnikowego. Nato-

miast po usunięciu pozycji 7 model 1-czynnikowy jest wyraźnie lepiej dopasowany do danych (RMSEA = 0,076; CFI = 0,940; TLI = 0,925). Można więc stwierdzić, że kwestionariusz KZDZ jest skalą 1-czynnikową, a drugi czynnik jest pozorny i tworzy go jedynie pozycja 7. Są to wyniki zbieżne z analizą walidacyjną kwestionariusza przeprowadzoną przez jego autorów.

Tabela 3

Współczynniki confirmacyjnej analizy czynnikowej KZDZ

Wskaźniki	RMSEA	RMSEA 90% CI	CFI	TLI	SRMR	χ^2/df
Model 1-czynnikowy*	0,089	(0,072; 0,105)	0,907	0,887	0,049	2,837
Model 2-czynnikowy**	0,083	(0,066; 0,100)	0,921	0,901	0,047	2,599
Model 1-czynnikowy bez pozycji 7***	0,076	(0,057; 0,095)	0,940	0,925	0,043	2,337

Uwaga. * $\chi^2(54) = 153,182$; ** $\chi^2(53) = 137,751$; *** $\chi^2(44) = 102,847$; $p < 0,001$.

W dalszych analizach zdecydowano pozostawić pozycję 7, gdyż tylko w niewielkim stopniu obniża parametry skali.

Do zbadania trafności zewnętrznej kwestionariusza KZDZ wykorzystano: Skalę Znaczenia Pracy (*Psychological Meaningfulness Scale* G. Spreizer, i D. R. Maya, w polskiej adaptacji E. Małopolskiej); Skalę Satysfakcji z Pracy (SSP) A. M. Zalewskiej (2003); Skalę Satysfakcji z Życia (SWLS) E. Dienera, R. A. Emmons, R. J. Larsena i S. Griffin, w polskiej adaptacji Z. Juczyńskiego (2009) oraz Test Sensu Życia (PIL-6) J. C. Crumbaugh, L. T. Maholick, w polskiej adaptacji Z. Płużek (wersja skrócona J. Życińskiej i M. Januszka, 2011). Przewidywano, że zaangażowanie w działania znaczące będzie wykazywało pozytywny związek ze zmiennymi mierzonymi przez te metody. Wyniki analizy korelacji potwierdziły tę hipotezę (por. Tabela 4). Wszystkie współczynniki korelacji okazały się dodatnie i dość wysokie ($p < 0,05$): wykazano pozytywne korelacje zaangażowania w działania znaczące ze znaczeniem pracy ($r = 0,65$), satysfakcją z pracy ($r = 0,65$), satysfakcją z życia ($r = 0,43$) oraz poczuciem sensu życia ($r = 0,41$).

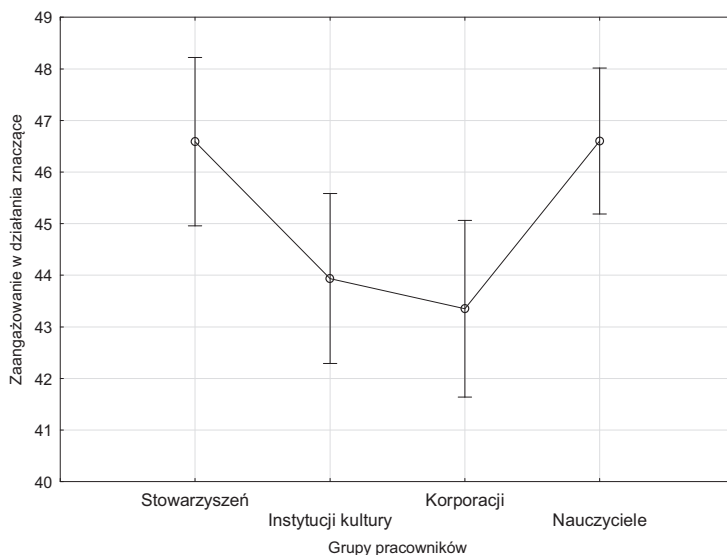
Tabela 4

Korelacje pomiędzy KZDZ i powiązаныmi zmiennymi

Metoda	1	2	3	4	5
1. Kwestionariusz Zaangażowania w działania Znaczące (KZDZ)	–				
2. Skala Znaczenia Pracy (PMS)	0,648	–			
3. Skala Satysfakcji z Pracy (SSP)	0,653	0,649	–		
4. Skala Satysfakcji z Życia (SWLS)	0,427	0,405	0,544	–	
5. Test Sensu Życia (PIL-6)	0,407	0,445	0,376	0,664	–

Uwaga. $p < 0,05$.

Sprawdzono także, czy występują istotne różnice w zakresie zaangażowania w działania znaczące pomiędzy przedstawicielami różnych zawodów. W tym celu wykonano 1-czynnikową analizę wariancji ANOVA. Wyniki analizy (zob. Rysunek 1) pozwoliły stwierdzić istotne różnice w tym zakresie pomiędzy badanymi grupami pracowników ($F(3, 233) = 4,46; p < 0,005$): pracownicy stowarzyszeń i nauczyciele charakteryzują się wyższym stopniem zaangażowania w działania znaczące (odpowiednio $M_S = 46,59$ i $M_N = 46,6$) niż pracownicy instytucji kultury ($M_{IK} = 43,94$) i korporacji ($M_K = 43,35$).



Uwaga. 0,95 przedziały ufności.

Rysunek 1. Wykres średnich wyników zaangażowania w działania znaczące dla poszczególnych grup pracowników.

DYSKUSJA WYNIKÓW

Postawione pytania badawcze: pierwsze – dotyczące wystarczających właściwości psychometrycznych polskiej adaptacji kwestionariusza EMAS, drugie – odnoszące się do związków zaangażowania w działania znaczące ze znaczeniem pracy i satysfakcją z niej, satysfakcją z życia oraz przekonaniami dotyczącymi jego sensu, oraz trzecie – dotyczące specyfiki zaangażowania w działania znaczące w zależności od cech pracy, zyskały dość złożone odpowiedzi.

Przeprowadzona analiza pozwala stwierdzić, że polska adaptacja kwestionariusza EMAS, czyli Kwestionariusz Zaangażowania w Działania Znaczące (KZDZ), jest metodą o wysokiej rzetelności i zadowalającej trafności. Współczynnik zgodności wewnętrznej dla całej skali był zbliżony do wersji oryginalnej. W odniesieniu do drugiego pytania badawczego wyniki analizy korelacji potwierdziły postawioną hipotezę. Wszystkie współczynniki korelacji okazały się dodatnie i dość wysokie, jako że wykazano pozytywne korelacje zaangażowania w działania znaczące ze znaczeniem pracy i satysfakcją z pracy oraz (nieco niższe) z satysfakcją z życia oraz poczuciem sensu życia. Znacząco wyższe korelacje ze zmiennymi związanymi z pracą niż z życiem mogą wynikać z faktu, że badani wypełniali kwestionariusze w trakcie pracy i odnosili swoje odpowiedzi w kwestionariuszu KZDZ przede wszystkim, jeśli nie w całości, do działań wykonywanych w ramach pracy.

Interesujące wyniki uzyskano w trzeciej kwestii, gdyż pracownicy stowarzyszeń zajmujący się pomaganiem innym ludziom oraz nauczyciele szkół specjalnych i gimnazjalnych wykazali się istotnie wyższym zaangażowaniem w działania znaczące niż pracownicy instytucji kultury wykonujący pracę twórczą i pracownicy korporacji z branży doradczo-rekrutacyjnej. Między tymi dwoma grupami nie odnotowano już jednak różnic.

Stosunkowo łatwo wyjaśnić wysokie wyniki w pierwszej grupie. Osoby pracujące w wybranym typie stowarzyszeń spotykają się na co dzień z wieloma problemami innych ludzi. Jeśli dzięki ich pracy udaje się rozwiązać te problemy lub przynajmniej w pewnym zakresie polepszyć sytuację życiową innych osób, to uzyskują poczucie istotnego znaczenia swoich działań. A jak wynika z badań nad zaangażowaniem w pracę przeprowadzonych przez Maya i współpracowników (2004), z trzech badanych czynników: poczucia znaczenia pracy, poczucia psychologicznego bezpieczeństwa pracy oraz poczucia psychologicznej dostępności pracy ten pierwszy czynnik ma największy związek z zaangażowaniem w pracę. Również nauczyciele pracujący w szkołach specjalnych i gimnazjalnych mają na co dzień do czynienia z wieloma trudnymi sytuacjami natury inter-

personalnej i w trakcie swojej pracy zyskują podobne informacje zwrotne (por. Tokarz i Trzebińska, 2012). W obu grupach interakcje mają podobny charakter, zarówno osoba otrzymująca pomoc, jak i uczeń (szczególnie niepełnosprawny) są uczestnikami kontaktu społecznego ukierunkowanego na polepszenie jakiegoś stanu rzeczy, z silną odpowiedzialnością nałożoną na tych, którzy świadczą pomoc czy uczą. Należałoby dokładniej zbadać, co wynika z krótkotrwałego vs długotrwałego kontaktu z podmiotem (beneficjentem) tych działań i jakie znaczenie ma odmienność interakcji społecznych w obu tych przypadkach.

Zastanawiający wydaje się natomiast brak różnic w zakresie zaangażowania w działania znaczące między pracownikami instytucji kultury i korporacji. Praca specjalisty ds. rekrutacji jest w sporej mierze pracą powtarzalną, opartą na określonych procedurach, wymagającą spędzania znacznej ilości czasu przed komputerem i przygotowywania dużej liczby dokumentów, a nie tylko polegającą na przeprowadzaniu rozmów rekrutacyjnych. Natomiast praca kustosza czy managera kultury jest związana w dużej mierze z pracą różnorodną, zmienną oraz wymagającą pewnej innowacyjności. Jednakże, jak można wywnioskować z przedstawionych badań, poczucie znaczenia czerpane z obu rodzajów pracy nie różni się istotnie. Możliwe, że istnieją inne czynniki, które wpływają na pewne ujednoczenie przekonań obu grup, takie jak np. kultura organizacyjna w badanych korporacjach (były to dwie firmy), która umożliwia pracownikom kształtowanie swojej pracy, a w konsekwencji nadanie jej osobistego sensu. Warto zwrócić uwagę, że w odróżnieniu od grup pracowników udzielających pomocy i nauczycieli, nie występują tu interakcje o szczególnym znaczeniu. Kontakty z innymi mają charakter raczej instrumentalny, są najczęściej krótkotrwałe, a ich skutki nie wymagają zaangażowania odpowiedzialności. O ich powodzeniu decyduje raczej sumienność, w pewnym stopniu także inwencja. Odwołując się do przypuszczalnych motywów podejmowania tego typu zajęć można domniemywać, że ci pierwsi kierują się motywacjami afiliacyjnymi czy też podtrzymywania kontaktów społecznych, a drudzy realizują raczej motyw kompetencji i mocy (by użyć nomenklatury, odpowiednio – McClellanda, 1986 i Deciego i Ryana, 1985, 2000), co współgra ze specyfiką działania, pociąga za sobą odmienność informacji zwrotnej oraz rozmaite odniesienia do sfery wartości i do „ja”.

W przyszłości warto byłoby przeprowadzić badania wśród innych grup zawodowych, także bardziej zróżnicowanych pod względem płci (więcej mężczyzn). Wśród pracowników stowarzyszeń ukierunkowanych na działania pomocowe, instytucji kultury, szkół oraz korporacji z branży doradczo-rekrutacyjnej w Polsce, wśród których były przeprowadzone badania adaptacyjne narzędzia, kobiety stanowią bowiem zdecydowaną większość osób zatrudnionych (GUS,

2014). W ramach powtórnych badań walidacyjnych powinno się sprawdzić trafność kwestionariusza KZDZ w odniesieniu do konstruktów motywacji autonomicznej (*intrinsic motivation*).

W kwestii zbadania zjawiska, jakim jest zaangażowanie w działania znaczące, wartościowe mogłyby się okazać również zebranie informacji na temat związku tej zmiennej z relacjami interpersonalnymi w pracy (np. wsparciem społecznym), obiektywnymi miarami efektywności pracowników (np. poziomem absencji) czy z innymi właściwościami kontekstu pracy (takimi jak wymagania i zasoby pracy). Interesujące mogłyby być także wyniki badań longitudinalnych za pomocą KZDZ, aby określić, czy stopień zaangażowania w działania znaczące może zmieniać się w czasie.

LITERATURA CYTOWANA

- Brzeziński, J. (2006). *Metodologia badań psychologicznych*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Clark, F., Parham, D., Carlson, M. E., Frank, G., Jackson, J., Pierce, D., Wolfe, R. J. i Zemke, R. (1991). Occupational science: Academic innovation in the service of occupational therapy's future. *American Journal of Occupational Therapy*, 45, 300-310.
- Czerw, A. i Czarnota-Bojarska, J. (2016). Dopasowanie człowiek–środowisko i postawa wobec pracy jako motywatory zachowań organizacyjnych. *Psychologia Społeczna*, 1(36), 8-19.
- Deci, E. L. i Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. New York: Plenum.
- Deci, E. L. i Ryan, R. M. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68-78.
- Dutra, S. T., Eakman, A. M. i Shelly, C. L. (2016). Psychosocial characteristics of student veterans with service-related disabilities: Implications for further research and occupational therapy involvement. *Occupational Therapy in Mental Health*, 32(2), 146-166.
- Eakman, A. M. (2011). Convergent validity of the Engagement in Meaningful Activities Survey in a college sample. *OTJR: Occupation, Participation and Health*, 31(1), 23-32.
- Eakman, A. M., Carlson, M. E. i Clark F. A. (2010). Factor structure, reliability and convergent validity of the Engagement in Meaningful Activities Survey for older adults. *Occupation, Participation and Health*, 30(3), 111-121.
- Fernandez-Ballesteros, R., Zammarron, M. D. i Ruiz, M. A. (2001). The contribution of socio-demographic and psychosocial factors to life satisfaction. *Aging and Society*, 21, 25-43.
- Frankl, V. (1959/2009). *Człowiek w poszukiwaniu sensu*. Warszawa: Czarna Owca.
- Główny Urząd Statystyczny (2014). *Kobiety i mężczyźni na rynku pracy*. Warszawa. Pozyskano z: file:///C:/Users/Agnieszka/Downloads/pw_kobiety_i_mezczyzni_na_ryнку_pracy.pdf
- Goldberg, B., Brintnell, E. S. i Goldberg, J. (2002). The relationship between engagement in meaningful activities and quality of life in persons disabled by mental illness. *Occupational Therapy in Mental Health*, 18(2), 17-44.

- Hackman, J. R. i Oldham, G. R. (1975). Development of job diagnostic survey. *Journal of Applied Psychology*, 60, 159-170.
- Juczynski, Z. (2009). *Narzędzia pomiaru w promocji i psychologii zdrowia*. Warszawa: Pracownia Testów Psychologicznych Polskiego Towarzystwa Psychologicznego.
- Klamut, R. (2012). Typy struktury sensu życia a treści celów wybieranych do realizacji. *Roczniki Psychologiczne*, 15(4), 139-158.
- Lawford, H. L. i Ramey, H. L. (2015). "Now I know I can make a difference": Generativity and Activity Engagement as Predictors of Meaning Making in Adolescents and Emerging Adults. *Developmental Psychology*, 51(10), 1395-1406.
- Lawton, M. P. (1993). Meanings of activity. W: J. R. Kelly (red.), *Activity and aging: Staying involved in later life* (s. 25-39). Newbury Park, CA: Sage Publications.
- Mahoney, J. L., Larson, R. W., Eccles, J. S. i Lord, H. (2005). Organized activities as developmental contexts for children and adolescents. W: J. L. Mahoney, R. W. Larson, i J. S. Eccles (red.), *Organized activities as contexts for development: Extracurricular activities, after-school and community program* (s. 3-22). Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Małopolska, E. (2015). *Strategie pracy emocjonalnej u telemarketerów i operatorów telefonu alarmowego a cechy temperamentu i znaczenie pracy oraz jej właściwości*. Niepublikowana praca magisterska, Uniwersytet Jagielloński, Kraków.
- May, D. R., Gilson, R. L. i Harter, L. M. (2004). The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77, 11-37.
- Mądrzycki, T. (2002). *Osobowość jako system tworzący i realizujący plany*. Gdańsk: Wydawnictwo Uniwersytetu Gdańskiego.
- McClelland, D. C. (1986). *Human motivation*. Glenview: Scott, Foresman and Co.
- Meesters, J. (2009). *The meaning of activities in the dwelling and residential environment*. Amsterdam: IOS Press.
- Michaelson, C., Pratt, M. G., Grant, A. M. i Dunn C. P. (2014). Meaningful work: Connecting business ethics and organization studies. *Journal of Business Ethics*, 121, 77-90.
- Pushkar, D., Arbuckle, T., Conway, M., Chaikelson, J. i Maag, U. (1997). Everyday activity parameters and competence in older adults. *Psychology and Aging*, 14, 600-609.
- Richardson, J. C., Moore, A. J., Bernard, M., Jordan K. P. i Sim, J. (2015). Living well with chronic pain in later life: The role and meaning of activity and involvement. *Activities, Adaptation & Aging*, 39, 200-213.
- Rosso, B. D., Dekas, K. H. i Wrzesniewski, A. (2010). On the meaning of work: A theoretical integration and review. *Research in Organizational Behavior*, 30, 91-127.
- Schaufeli, W. B. i Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293-31.
- Soane, E., Shantz, A., Alfes, K., Truss, C., Rees, C. i Gatenby, M. (2013). The association of meaningfulness, well-being, and engagement with absenteeism: A moderated mediation model. *Human Resource Management*, 52, 441-456.
- Spreitzer, G. M. (1995). Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation. *Academy of Management Journal*, 38(5), 1442-1465.
- Tokarz, A. i Trzebińska, M. (2012). Współdziałanie w przedsiębiorstwie jako własność synergiczna – rola informacji zwrotnej. W: Z. Uchnast (red.), *Synergia a dobro wspólne. Wybrane zagadnienia z psychologii kierowania* (s. 197-204). Lublin: Towarzystwo Naukowe KUL.

- Wrzesniewski, A. (2003). Finding positive meaning in work. W: K. S. Cameron, J. E. Dutton i R. E. Quinn (red.), *Positive organizational scholarship* (s. 296-308). San Francisco: Berrett-Koehler.
- Wrzesniewski, A., McCoulay, C., Rozin, P. i Schwartz, B. (1997). Jobs, career, and calling: People's relations to their work. *Journal of Research in Personality*, 33, 21-33.
- Yeoman, R. (2014). Conceptualising meaningful work as a fundamental human need. *Journal of Business Ethics*, 125, 235-251.
- Yerxa, E. J. (1998). Health and the human spirit for occupation. *The American Journal of Occupational Therapy*, 52, 412-418.
- Zalewska, A. M. (2003). Skala Satysfakcji z Pracy – pomiar poznawczego aspektu ogólnego zadowolenia z pracy. *Acta Universitatis Lodzianis. Folia Psychologica*, 7, 49-61.
- Zeidler, W. (2011). Zadowolenie z życia: inspiracje i próba konceptualizacji. *Przegląd Psychologiczny*, 54(4), 323-342.
- Życińska, J. i Januszek, M. (2011). Test Sensu Życia (Purpose in Life Test, PIL) J. C. Crumbaugh i L. T. Maholicka: analiza psychometryczna. *Czasopismo Psychologiczne*, 17(1), 133-141.

ZAŁĄCZNIK

KWESTIONARIUSZ ZAANGAŻOWANIA W DZIAŁANIA ZNACZĄCE (KZDZ) B. GOLDBERG, E. S. BRINTNELL, J. GOLDBERG,

Poniżej znajdują się stwierdzenia dotyczące Twoich aktywności.

Proszę przeczytaj każde z nich uważnie i zaznacz „X” w rubryce, która najlepiej wskazuje, w jakim stopniu te twierdzenia odnoszą się do Ciebie, gdy: 1 – „Nigdy”, 2 – „Rzadko”, 3 – „Czasem”, 4 – „Często”, 5 – „Zawsze”.

Nie spiesz się i postaraj się odpowiadać tak dokładnie, jak to możliwe.

1. Działania, których się podejmuję, pomagają mi zadbać o siebie (np. utrzymać higienę, planować wydatki).
2. Działania, których się podejmuję, odzwierciedlają to, kim jestem.
3. Działania, których się podejmuję, są wyrazem mojej kreatywności.
4. Działania, których się podejmuję, pomagają mi osiągnąć poczucie spełnienia.
5. Działania, których się podejmuję sprawiają, że czuję się osobą kompetentną.
6. Działania, których się podejmuję, są doceniane przez innych.
7. Działania, których się podejmuję, pomagają innym ludziom.
8. Działania, których się podejmuję, sprawiają mi przyjemność.
9. Działania, których się podejmuję, dają mi poczucie kontroli.
10. Działania, których się podejmuję, pomagają mi wyrażać cenione przeze mnie wartości.
11. Działania, których się podejmuję, dają mi poczucie satysfakcji.
12. Działania, których się podejmuję, są dla mnie odpowiednim wyzwaniem.