



You have downloaded a document from
RE-BUŚ
repository of the University of Silesia in Katowice

Title: Etyka pracy : przekonania wartościujące pracę a zaangażowanie pracowników

Author: Damian Grabowski

Citation style: Grabowski Damian. (2015). Etyka pracy : przekonania wartościujące pracę a zaangażowanie pracowników. Katowice : Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego.



Uznanie autorstwa - Użycie niekomercyjne - Bez utworów zależnych Polska - Licencja ta zezwala na rozpowszechnianie, przedstawianie i wykonywanie utworu jedynie w celach niekomercyjnych oraz pod warunkiem zachowania go w oryginalnej postaci (nie tworzenia utworów zależnych).



UNIwersYTET ŚLĄSKI
W KATOWICACH



Biblioteka
Uniwersytetu Śląskiego



Ministerstwo Nauki
i Szkolnictwa Wyższego

Damian Grabowski

Etyka pracy

Przekonania wartościujące pracę
a zaangażowanie pracowników



WYDAWNICTWO
UNIwersYTETU ŚLĄSKIEGO
KATOWICE 2015

Etyka pracy

Przekonania wartościujące pracę
a zaangażowanie pracowników



NR 3320

Damian Grabowski

Etyka pracy

Przekonania wartościujące pracę
a zaangażowanie pracowników



Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego ◆ Katowice 2015

Redaktor serii: Psychologia
Eugenia Mandal

Recenzent
Mariola Laguna

Spis treści

Wprowadzenie	7
1. Etyka pracy w ujęciu socjologicznym	15
1.1. Etyka pracy w perspektywie historycznej	17
1.2. Etyka protestancka i duch kapitalizmu	23
1.3. Asceza wewnątrz świata jako wyjaśnienie związku etyki protestanckiej z kapitalizmem	30
2. Kulturowe wersje etyki pracy	33
2.1. Etyka protestancka jako klasyczna wersja etyki pracy	35
2.2. Japońska etyka pracy	36
2.3. Konfucjańska etyka pracy	38
2.4. Islamska etyka pracy	39
2.5. Etyka pracy w Polsce	41
2.6. Podsumowanie	44
3. Etyka pracy w ujęciu psychologicznym	47
3.1. Definicje etyki pracy w badaniach psychologicznych	49
3.2. Składniki konstruktów etyki pracy opisywane w ujęciach psychologicznych	54
3.3. Psychologiczny model etyki pracy	56
3.3.1. Struktura etyki pracy	56
3.3.2. Etyka pracy jako system postaw i przekonań	60
3.3.3. Wartościowanie ciężkiej pracy jako istotny element etyki pracy	65
3.4. Wymiar wartościowania pracy. Etyka pracy a inne sposoby spostrzegania pracy i postawy wartościujące pracę	67
3.5. Podsumowanie	73
4. Psychologiczne korelaty etyki pracy	75
4.1. Odracanie gratyfikacji	77
4.2. Motywacja osiągnięć	81
4.3. Autorytaryzm	84
4.4. Poczucie umiejscowienia kontroli	87
4.5. Indywidualizm i kolektywizm – wyniki badań własnych	88
4.6. Etyka pracy a sumienność i ugodowość	92
4.7. Wnioski	94

5. Pomiar i badania nad strukturą etyki pracy	97
5.1. Kwestionariusze zastosowane w badaniach struktury etyki pracy przeprowadzonych przez Adriana Furnhama	100
5.2. Kwestionariusz <i>Wielowymiarowy profil etyki pracy (WPEP)</i>	107
5.3. Inne kwestionariusze etyki pracy	110
5.4. Adaptacja WPEP i badania własne nad strukturą etyki pracy	115
5.5. Uwagi końcowe	123
5.6. Wnioski	125
6. Etyka pracy a zaangażowanie w pracę i organizację	129
6.1. Znaczenie i badania zaangażowania w pracę – identyfikacji, czyli <i>Job Involvement</i>	132
6.2. Zaangażowanie w pracę akcentujące pozytywne stany emocjonalne, czyli <i>Work Engagement</i>	140
6.3. Teoria motywacji wewnętrznej i autodeterminacji jako kontekst opisu zaangażowania w pracę	143
6.4. Definiowanie i pomiar zaangażowania organizacyjnego	149
6.5. Trójskładnikowa koncepcja zaangażowania organizacyjnego	153
6.6. Podsumowanie	156
7. Etyka pracy a zaangażowanie w pracę i organizację. Wyniki badań własnych	159
7.1. Problem badawczy i hipotezy	161
7.2. Badane próby, miejsce i czas badań	166
7.3. Analiza statystyczna	167
7.4. Metody badawcze	167
7.5. Etyka pracy a zaangażowanie w pracę	170
7.6. Etyka pracy a zaangażowanie organizacyjne	183
7.7. Zaangażowanie w pracę a zaangażowanie organizacyjne	191
7.8. Zaangażowanie w pracę jako mediator w relacji etyka pracy – zaangażowanie organizacyjne	199
7.9. Etyka pracy a zaangażowanie i poziom wykonania zadań. Badania z użyciem skal obserwacyjnych	211
7.10. Wnioski	215
Zakończenie	219
Aneks	223
Bibliografia	231
Summary	249
Zusammenfassung	250

Wprowadzenie

Tematyka książki koncentruje się wokół etyki pracy. Wyraz *etyka* nie funkcjonuje w niej jednak jako określenie nauki o powinnościach i moralnym postępowaniu czy też teorii moralności (Brzeziński i in., 2009). *Etyka pracy* nie oznacza tu także moralności przejawianej przez osobę w miejscu pracy lub organizacji, nie odnosi się do etyki zawodowej, czyli pewnych zasad, powinności, które stanowią wzorzec wykonywania danej pracy, zawodu i dotyczą grupy osób ten zawód wykonujących, jak np. lekarze czy farmaceuci. Postępowanie ściśle według zasad etyki pracy opisanych w tej książce oznacza jednak zarówno moralne postępowanie, jak i przestrzeganie zasad etyki zawodowej.

Ukazana w monografii *etyka pracy* po raz pierwszy zdefiniowana została przez Maxa Webera w eseju *Etyka protestancka a duch kapitalizmu* (Weber, 1994; 2010; 2011), w którym pojęcie to odnosi się do traktowania pracy jako obowiązku i wartości moralnej, wartościowania ciężkiej pracy i pracowitości, piętnowania lenistwa oraz przekonania, że pracę należy wykonywać dobrze.

Stosowanie terminu *etyka* w ramach pojęcia *etyka pracy* może wzbudzać wiele wątpliwości. *Etyka* to słowo wieloznaczne, a oznacza przede wszystkim naukę o moralności i teorię moralnej powinności działania (Bartkowiak, 2006). Moralność natomiast to uznane reguły działania człowieka (Brzeziński i in., 2009, s. 18). We współczesnej filozofii funkcjonuje co najmniej pięć ujęć etyki, w tym definiowanie jej jako systemu norm i wzorów postępowania (zob. Spindel, 2010). Do tej właśnie definicji odnosi się treść niniejszej monografii.

Termin *etyka* w ramach *etyki pracy* jest także zbliżony do równie wieloznacznego słowa *etos* (por. Bańka, 1996). Etos to bowiem „konkretna postać moralności stanowiąca system obyczajów określonej grupy społecznej, wyrażający się w [jej – D.G.] stylu życia” (Swadźba, 2001, s. 27) lub „ogół zachowań moralnych” (Brzeziński i in., 2009, s. 18). Słowo *etyka* jest tutaj zarezerwowane dla ogółu zasad i norm postępowania obowiązujących w danej epoce i grupie, a także dla zestawu obowiązków (powinności) (Grabowski, 2008; 2012a; Kopaliński, 1989; Stoner i in., 1997). Definiując je w ten sposób, popełnia się błąd, gdyż poprawnie termin *etyka* odnosi się do nauki o moralności i teorii moralności (Brzeziński i in., 2009). Dlatego też Maria Ossowska (1985) opisując etykę pracy, używała konsekwentnie pojęcia *moralność*, odnosząc je do warstwy mieszczan.

W prezentowanej publikacji przez etykę rozumiem to, co być powinno (co powinno się robić), a przez etos – obserwowane zachowania członków grup, które wynikają z ich przekonań o tym, co być powinno. Etos to, ogólnie rzecz biorąc, zestaw obserwowanych zachowań członków określonej grupy, które wynikają z wiedzy normatywnej, składającej się z pojęć „jak powinno być” (por. Brzeziński i in., 2009). Słowo to znaczy też tylko styl życia danej grupy (Swadźba, 2001), co prawda wartościowany i pożądanym przez jej członków, ale niekoniecznie wyznaczany wiedzą normatywną związaną z moralnością, czyli ocenianiem rzeczywistości w kategoriach dobra lub zła, czynienia dobra lub wyrządzania krzywdy (Baryła, Wojciszke, 2000). Tak rozumiany termin *etos* można więc przedstawić jako styl życia.

Etyka pracy wiąże się z czterema znaczeniami (por. Grabowski, 2012a). Po pierwsze, to moralność, którą przejawia człowiek w trakcie wykonywania pracy. Dla przykładu może to być sytuacja, w której negocjator przestrzega zasad moralności chrześcijańskiej i postępuje uczciwie wobec partnerów, podając im pełne informacje dotyczące kontraktu (por. Berger, red., 1994). Po drugie, to etyka zawodowa, czyli wykonywanie pracy zgodnie z normami, których zestaw określa się jako kodeks etyki zawodowej. Wiele zawodów posiada takie kodeksy, a postępowanie według nich jest kluczowym składnikiem etycznej pracy, czyli aktywności zgodnej z uznanym wzorcem (por. Brzeziński i in., 2009). Po trzecie, to zestaw norm i zasad, z których wynikają obowiązki pracodawców wobec pracobiorców. Zestaw ten to zatem normy dla osób, które zatrudniają innych lub nimi zarządzają (Zbiegień-Maciąg, 1996). Po czwarte w końcu, etyka pracy to wzorzec, w którym praca jest traktowana jako obowiązek moralny i jedna z cnót w ramach szeroko pojętej etyki lub moralności. Według tego wzorca człowiek powinien silnie angażować się w pracę i wykonywać ją dobrze, czyli według pewnych standardów, które dotyczą wielkości produkcji, jakości produktów. Dobre wykonywanie pracy to także działanie zgodne z kodeksem zawodowym i uczciwe postępowanie w ramach aktywności zawodowej.

Etyka pracy może występować zatem w dwóch znaczeniach. Węższym, ograniczonym do wysokiego zaangażowania w pracę i skupiania się na zgodności wyników aktywności z pewnymi standardami. Szerszym, które oznacza koncentrację na tym, aby działania w pracy były zgodne z szeregiem innych obowiązków moralnych, takich jak zasada „nie szkodzić”. Obie perspektywy mogą znajdować się w konflikcie. Przykładowo, osoba, która dobrze pracuje, odnosi sukcesy, może szkodzić klientom i współpracownikom (por. Sennett, 2010b; Arendt, 2010). Warto przywołać tu spostrzeżenia Hannah Arendt (2010) oraz Richarda Sennetta (2010b), a dokładniej podział Arendt na *animal laborens* oraz *homo faber*. Do pierwszej grupy należą osoby skazane na rutynę, które przypominają woły robocze. Owe istoty ludzkie mogą zatracić się w swej pracy i traktują ją jako cel sam w sobie. Niezwykle wymownym przykładem takiej postawy jest Adolf Eichmann, organizator Holocaustu, opętany obsesją uczynienia komór gazowych jeszcze bardziej wydajnymi. *Homo faber* z kolei to człowiek wykonujący pracę kształtującą wspólne życie; pracujący dla ludzkości, a nie przeciwko niej

(Sennett, 2010b, s. 14). W pewnym sensie Eichmann przejawiał etykę pracy, traktował pracę jak obowiązek, rzetelnie wykonywał zadania. Niestety, unicestwił przy tym miliony istnień ludzkich. Jego „etyka” sprowadzała się jednak tylko do sprawności, traktowania pracy jako obowiązku, i to jedyne obowiązku, który zastępował pozostałe. Znaczenie czwarte terminu *etyka pracy* można więc streścić w następujących nakazach: „Większą część swojej egzystencji przeznaczaj na obowiązek, którym jest praca, umieszczaj dobrze wykonywaną pracę w centrum swojego życia”. „Dobrze wykonywana” może oznaczać: zgodna z normami i oczekiwaniami pracodawców, wydajna oraz rzetelna (efekt pracy powinien być doskonały, zgodny z pewnymi standardami) (Grabowski, 2008; 2010a).

W tym miejscu warto zwrócić uwagę na tłumaczenie angielskiego terminu *ethic*. W *Wielkim słowniku PWN-Oxford* (Wydawnictwo Naukowe PWN oraz Oxford University Press, 2007) jako polski odpowiednik terminu *work ethic* podano: *kult pracy*, co oznacza po prostu jej wartościowanie. Etyka to w angielskim przede wszystkim *ethics*, rzeczownik w liczbie mnogiej (etyki), który oznacza ogół ocen i norm moralnych, lub rzeczownik niepoliczalny nazywający dziedzinę filozofii zajmującą się moralnością. *Ethic*, czyli rzeczownik w liczbie pojedynczej, to system moralnych zasad i reguł zachowania, czyli moralność. *Work ethics* to zatem szereg zasad, reguł i obowiązków, które odnoszą się do wykonywania pracy szeroko pojętej, a zatem wielu zawodów, oraz nauka o tych zasadach. Termin ten można oddawać jako *professional ethics* (etyka zawodowa) lub precyzując odniesienie do poszczególnych zawodów, np. *medical ethics* (etyka lekarska).

Podsumowując, etyka pracy w znaczeniu czwartym, odpowiadającym angielskiemu *work ethic*, odnosi się zatem do:

- wartościowania pracy, czyli spostrzegania pracy jako wartości centralnej, pożądanego elementu życia, jednak bez konotacji moralnych (bez związków z kategoriami dobra i zła). W tym ujęciu słowem właściwszym jest *etos* (rozumiany jako styl życia);
- moralnego wartościowania pracy, czyli spostrzegania jej w kategoriach powinności, nakazu lub obowiązku, oraz traktowania jej jako dobra. W tym zakresie mieści się spostrzeganie beczynności jako czegoś złego, nagannego, czyli negatywne ocenianie lenistwa.

Tak definiowana etyka pracy była tematem badań podejmowanych przez polskich psychologów (Baryła, Wojciszke, 2000; Doliński, 1995; Wojciszke, Baryła, 2002). Dariusz Doliński (1995), analizując dane z sondaży socjologicznych, pokazując ich wagę dla psychologii, próbował odpowiedzieć na pytanie, czy duch kapitalizmu unosi się nad Polską. Po dokonaniu tej analizy udzielił odpowiedzi negatywnej. Bogdan Wojciszke i Wiesław Baryła etykę pracy potraktowali jako jeden z kodów moralnych, którymi ludzie, a ściślej: Polacy, posługują się, budując sądy moralne. Po wykonaniu wielu badań autorzy ci stwierdzili, że Polacy, ogólnie rzecz biorąc, nie posługują się takim kodem, a jeśli już, to nie ma on charakteru moralnego, lecz bardziej charakter ewaluacji sprawności. Warto jednak ten wniosek wzbogacić następnymi uwagami, w tym socjologicznymi.

Od czasu kiedy ukazał się słynny esej *Etyka protestancka a duch kapitalizmu*, wielu socjologów dyskutowało z tezami Webera. Warto zauważyć wkład w zrozumienie dzieł Webera polskich socjologów „weberystów”, takich jak Stanisław Kozyr-Kowalski, Zdzisław Krasnodębski oraz Dorota Lachowska, i zapoznać się z tak ważnymi pojęciami socjologii Webera, jak *typ idealny*, *duch kapitalizmu* oraz *etyka zawodowa ascetycznego kapitalizmu*, czyli *etyka protestancka*. Doliński (1995) oraz Wojciszke i Baryła (2000) używając terminu *etyka produktywności*, nawiązują w większym stopniu do typu idealnego *duch kapitalizmu*, akcentującego efektywność, wydajność i pomnażanie, niż do typu idealnego *etyka protestancka*, który akcentuje i gloryfikuje przede wszystkim aktywność i zwiększanie wysiłku, czyli ciężką pracę, i odpowiada opisywanej w tej monografii etyce pracy. Typ idealny zasadza się bowiem na schemacie dynamicznej subsumcji, czyli włączaniu danego zjawiska w zakres znaczenia określonego terminu czy też nazwy – na zasadzie „bardziej – mniej”. Im więcej dane zjawisko wykazuje cech włączonych w zakres konkretnej nazwy, np. A, tym większe prawo badacza, aby określić to zjawisko daną nazwą, czyli A.

Negatywną odpowiedź Dolińskiego (1995) oraz Wojciszkego i Baryły (2002) na pytanie, czy nad Polską unosi się duch kapitalizmu, należy więc wzbogacić o nowe pytania. Zważając bowiem na prace takich socjologów jak Daniel Bell (1998), Jean Baudrillard (2006) oraz Zygmunt Bauman (2006a), dotyczące ponowoczesności oraz konsumpcjonizmu, można zapytać, czy weberowski duch, którego istotnym elementem było wartościowanie ciężkiej pracy, krąży jeszcze nad kapitalizmem w takim samym stopniu jak w momencie, w którym Weber pisał słynny esej. Współczesna gospodarka kapitalistyczna opiera się bowiem nie na etyce pracy, lecz na konsumpcji i kulcie efektywności.

Badania Dolińskiego, Wojciszkego i Baryły należy wzbogacić także o kontekst innych krajów. Wyniki uzyskane przez tych autorów mogą dotyczyć równie dobrze innych kultur, w tym tych protestanckich (lub postprotestanckich), co zresztą sugerują pewne badania, które przywołano w tej książce (np. Furnham i in., 1993). Należy jednak pominąć tutaj problemy metodologiczne w ich przeprowadzaniu (Furnham, 1990a; Furnham i in., 1993) i przyjąć, że ich wyniki oddają stan rzeczywistości.

Sam Weber (2011) w artykule *Sekty protestanckie i duch kapitalizmu* zauważał, że na początku XX stulecia wielcy kapitanowie przemysłu (ang. *Captains of Industry*) nie byli nosicielami tego ducha ani w tym okresie, ani wcześniej. A zatem nawet w ramach systemu kapitalistycznego jego sternicy często nie wykazywali i nie wykazują zasad przypisywanych temu duchowi.

Tezę, która głosi, że etyka produktywności nie jest dla Polaków kodem moralnym, czyli praca, bogacenie się nie są związane z ocenami w kategoriach dobra i zła, należy wzbogacić zatem o kolejne pytanie: czy wynik ten jest perspektywą tylko Polski? Można przywołać tu spostrzeżenie Kurta Samuelssona (1961), który dostrzegł, że trudno wnosić coś o rzeczywistym wpływie określonych zasad moralnych na działania ludzi na podstawie pism kaznodziejów, tak jak czynił to Weber. Zdaniem Samuelssona, zapał, z jakim cytowani przez Webera

kaznodzieje uczą tych zasad, rodzi podejrzenie, że zbyt często wyznawcy rozmijali się z tymi zasadami w praktycznym postępowaniu (Kozyr-Kowalski, 1967). Po cóż tyle mówić o zasadach, które są spostrzegane powszechnie? Czy praca jest zatem taką samą kategorią moralną jak męstwo i miłość? Czy do faktu, że ktoś rzetelnie wykonuje swoją pracę, można przywiązywać taką samą wagę jak do uratowania przez daną osobę życia innej osobie? To jedno z najtrudniejszych pytań, które pozostaje bez odpowiedzi. Zresztą w samej filozofii moralności można dostrzec hierarchię wartości i zasad moralnych, jedne są cenione wyżej, inne niżej (Brzeziński i in., 2009). Biorąc pod uwagę gotowość do moralnego postępowania, czyli cnoty, można zauważyć, że pracowitość nie jest taką samą cnotą jak męstwo. W ramach etyki można bowiem wyróżnić cnoty większe i mniejsze (Grondona, 2003). Różne grzechy nie wzbudzają takiej samej negatywnej reakcji emocjonalnej i skłonności do oceniania w kategoriach właściwe – niewłaściwe; można mówić o grzechach ciężkich i lżejszych. Choć rozumiem intencję Wojciszkego i Baryły, którzy najprawdopodobniej przyjęli, że w kulturach protestanckich takiego rozróżnienia między pracą a pozostałymi kategoriami nie było, a zasady moralne, cnoty i grzechy miały podobną wagę (por. Kowalski, 1988).

Na podstawie badań Wojciszkego, Baryły i Dolińskiego można jedynie stwierdzić, że Polacy charakteryzują się niższą etyką produktywności i niższą tendencją do ocen moralnych zachowań związanych z pracą, oszczędzaniem, ogólnie z tzw. produktywnością. Jednocześnie należy dodać spostrzeżenie, że nie wiadomo tak naprawdę, jaką etyką produktywności charakteryzują się przedstawiciele innych kultur czy też narodów. Wydaje się jednak, że wspomniani autorzy, formułując i publikując takie wnioski, chcieli bardziej skłonić Polaków do refleksji, niż osadzić ich w kontekście innych kultur. Dodatkowo dla Wojciszkego i Baryły etyka produktywności była jednym z pięciu kodów etycznych i zbadali ją jako jedną z wielu perspektyw oceniania moralnego. W książce tej staram się ukazać tezę, że niższy stopień moralizacji (czyli związania z kategoriami dobra i zła) zachowań dotyczących pracy jest raczej perspektywą ogólnoludzką (a nie tylko polską), a tak zwana etyka pracy to przede wszystkim zestaw pojęć „jak powinno być”, a więc, psychologicznie rzecz biorąc, wiedza normatywna, niekoniecznie związana z perspektywą moralności, czyli kategoriami dobra i zła (Reykowski, 1993).

Wiele badań etyki pracy przedstawionych w prezentowanej monografii każe traktować ten konstrukt jako jednowymiarowy. Przywoływane już badania Dolińskiego oraz Wojciszkego i Baryły także w tym nurcie się mieszczą, podobnie jak analizy dotyczące związków etyki pracy z zaangażowaniem w pracę i organizację (przegląd tych badań zob. Brown, 1996). Można zauważyć zatem pewną lukę, a mianowicie brak opracowań dotyczących wymiarów etyki pracy oraz analizy związków tych wymiarów z innymi konstruktami funkcjonującymi w perspektywie psychologii pracy i organizacji, takimi jak wspomniane zaangażowanie. Pewne konceptualizacje etyki pracy zmierzają też do tego, aby przedstawić ją jako element szerszego konstruktów, jakim jest zaangażowanie w pracę

lub przywiązanie do niej (Morrow, 1993). Tymczasem wiele analiz przedstawia etykę pracy jako syndrom, czyli zestaw wielu wymiarów (Furnham, 1990a), i to wyraźnie odrębny od zaangażowania w pracę (Paullay i in., 1994).

Celem książki nie jest – jak mogą to sugerować niektóre poczynione wcześniej rozważania – oszacowanie natężenia etyki pracy wśród Polaków i porównanie go z poziomem notowanym w innych krajach, choć taką próbę podjęto (Chudzicka-Czupała i in., 2012). Celami, jakie sobie wyznaczyłem, są po pierwsze, przedstawienie psychologicznego znaczenia etyki pracy, ujęcie jej jako konstruktu wielowymiarowego i ukazanie jego struktury oraz treści jego składników, także przez omówienie jego ujęcia socjologicznego, wersji kulturowych i przedstawienie jego korelatów oraz kwestionariuszy do badania tego konstruktu. Po drugie, wskazanie związków wymiarów etyki pracy z wymiarami zaangażowania w pracę i organizację (w tym odpowiedź na pytanie, czy wymiary te są odrębne i z jaką siłą korelują). Po trzecie, odpowiedź na pytanie, czy możliwe jest zbudowanie globalnego wskaźnika przywiązania do pracy obejmującego etykę pracy i wymiary zaangażowania.

W publikacji tej przedstawiono etykę pracy jako zespół postaw i przekonań, które mogą objawiać się w konkretnym zachowaniu. Używany jest termin *etyka pracy* zamiast *etyka produktywności*, gdyż nawiązuje on do akcentowania wysiłku i aktywności, czyli ciężkiej pracy, co było istotą typu idealnego *etyka protestancka* lub *etyka zawodowa ascetycznego kapitalizmu*. Joanna Czarnota-Bojarska (2006) jako pierwsza przeniosła na grunt polskiej psychologii organizacji tak rozumiany termin *etyka pracy* (por. Hornowska, Paluchowski, 2007; Retowski, 2003). Struktura etyki pracy przedstawiona została przez pryzmat opisu kwestionariuszy jej dotyczących oraz wyników badań nad adaptacją i walidacją polskiej wersji kwestionariusza *Wielowymiarowy profil etyki pracy*.

Monografia składa się z siedmiu rozdziałów. W rozdziale pierwszym zaprezentowano socjologiczne ujęcie etyki pracy, zaczynając od historii tego konstruktu, a dokładniej od czasów starożytnych, kiedy to dostrzeżono pierwsze przejawy wartościowania pracy. Zwrócono szczególną uwagę na postać św. Pawła i jego ewangelię pracy. Opisano też perspektywę średniowiecza, w którym rodził się etos dobrej roboty związany z warsztatem rzemieślniczym oraz cechem, czyli stowarzyszeniem ludzi wykonujących podobne rzemiosło. W końcu przedstawiono rolę etyki protestanckiej w procesie industrializacji oraz konstrukty koncepcji Maxa Webera.

Następnie w rozdziale drugim ukazano wersje kulturowe etyki pracy: protestancką, japońską, konfucjańską oraz islamską. Przyjęto tu perspektywę zarówno psychologii międzykulturowej, jak i kulturowej. Zgodnie z pierwszym ujęciem etyka ta daje się zauważyć w wielu kulturach i można mówić o jej różnych stopniach nasilenia, a dokładniej – o różnych stopniach nasilenia jej wymiarów. Według drugiego ujęcia etykę tę należy opisywać jako jedyną i niepowtarzalną, specyficzną dla danego kraju (np. japońska) lub zbioru krajów (np. konfucjańska). W rozdziale tym uwzględniono również polską perspektywę etyki pracy, próbując porównać Polskę z innymi krajami.

W rozdziale trzecim ukazano model etyki pracy wynikający z teorii Webera. W modelu tym istotnym składnikiem jest wartościowanie pracy, traktowanie jej jako wartości moralnej oraz powinności. Opisano tu strukturę etyki pracy, wyodrębniając w jej definicji aspekty energetyczne oraz czasowe. W końcu przedstawiono tę etykę jako system postaw i przekonań, wskazując inne sposoby wartościowania pracy we współczesnych systemach społecznych.

Psychologiczne korelaty etyki pracy przedstawiono w rozdziale czwartym. Opisano tu takie zmienne psychologiczne, jak sumienność, wewnętrzne poczucie umiejscowienia kontroli, motywacja osiągnięć oraz odraczenie gratyfikacji, które w nowych ujęciach etyki pracy jest uznawane za jej składnik. Ukazano zjawiska opisywane przez wiele dziedzin psychologii: psychologię osobowości (sumienność), polityczną (autorytaryzm) i międzykulturową (indywidualizm i kolektywizm). W rozdziale pokazano złożoność etyki pracy, przywołano opracowania przedstawiające ją zarówno jako jeden wymiar, jak i takie, w których traktowana jest jako syndrom.

W rozdziale piątym opisano metody do badania etyki pracy, skupiając się na kwestionariuszach, gdyż to one są podstawowym narzędziem badawczym tej etyki definiowanej jako system postaw. Centralnym elementem rozdziału jest opis kwestionariusza *Wielowymiarowy profil etyki pracy* skonstruowanego przez Michaela Millera i współpracowników (Miller, Woehr, Hudspeth, 2002). To właśnie ten kwestionariusz był podstawą do ukazanych analiz statystycznych przedstawiających strukturę etyki pracy, czyli wymiary energetyczne i czasowe. Analizy te dotyczyły wyników badań przeprowadzonych przez autora.

Rozdział szósty poświęcono zaangażowaniu w pracę. Przedstawiono w nim zarówno termin odnoszący się do pracy indywidualnej, jak i pracy w ramach organizacji. Rozdział składa się z dwóch części. W pierwszej wyjaśniono pojęcie zaangażowania akcentujące identyfikację z wykonywanymi czynnościami oraz pojęcie eksponujące psychiczne stany pozytywne związane z wykonywaniem określonych czynności. Druga część dotyczy zaś zaangażowania osoby w organizację, które określane jest też jako przywiązanie do organizacji. Ważnym punktem tej części jest opis trójskładnikowej teorii przywiązania do organizacji, wyróżniającej trzy typy przywiązania: normatywne, trwałości oraz afektywne.

W ostatnim rozdziale opisano wyniki badań dotyczących związków syndromu postaw i przekonań, jakim jest etyka pracy, z wymiarami zaangażowania w pracę i w organizację, które określane jest również jako przywiązanie do organizacji.

Pragnę serdecznie podziękować za wnikliwą recenzję i cenne wskazówki Pani Profesor Marioli Łagunie, a także wszystkim pracownikom Zakładu Psychologii Pracy i Organizacji oraz Zakładu Psychologii Ogólnej za okazaną mi życzliwość w czasie pisania tej pracy. Dziękuję również mojej Żonie i Córce za wsparcie i cierpliwość, jednocześnie przepraszam, że tak często byłem nieobecny.

Etyka pracy
w ujęciu socjologicznym



W rozdziale przedstawiono socjologiczne koncepcje etyki pracy. W pierwszej części ukazano tytułowe pojęcie w perspektywie historycznej, nawiązując do opracowań takich socjologów jak Richard Sennett czy Zygmunt Bauman. Centralnym punktem rozważań jest koncepcja Maxa Webera, a dokładniej związane z nią pojęcia *etyka protestancka*, *duch kapitalizmu* oraz *kapitalizm nowoczesny*. Ostatni podrozdział dotyczy ascezy wewnątrzświatowej, czyli kolejnego konstruktów opisanego przez Webera, który obejmuje etykę protestancką oraz ducha kapitalizmu i wyjaśnia rozwój kapitalizmu. Asceza ta była charakterystyczna dla pewnych odłamów protestantyzmu i ukształtowała zestaw postaw i przekonań wartościujących pracę zawodową, choć źródła tych postaw poszukiwać należy już w starożytności.

1.1. Etyka pracy w perspektywie historycznej

Richard Sennett (2006) opisując etykę pracy, sięga do czasów starożytności i zauważa jej wczesną agrarną postać (por. Grabowski, 2012a). W tej wersji istotne były: samodyscyplina w wykorzystywaniu czasu oraz dobrowolne działanie w opozycji do biernego podporządkowania się rutynie (Sennett, 2006, s. 135). Narzucanie sobie dyscypliny w świecie starożytnym uważano za sposób zmagania się z chaosem przyrody i było koniecznością dla rolników. Sennett cytuje *Prace i dnie* Hezjoda i jego ostrzeżenia o zgubnym wpływie lenistwa: „Kto opieszały jest w pracy, ten nigdy z kłopotów nie wyjdzie” (por. Grant, 1994, s. 16). Hezjod adresuje swoją radę do rolników, których świat jest bezlitosny przez obojętną i niepewną naturę. Jednak w świecie greckiego epika samodyscyplina, a zatem i ciężka praca, „była bardziej kwestią nieubłaganej konieczności niż cnoty” (Sennett, 2006, s. 136). Do ciężkiej pracy rolnika przywiązywano wówczas bowiem mniejszą wagę niż do walk zbrojnych toczonych przez żołnierzy ze skłóconych miast. Grecki historyk Tukidydes dość obojętnie odnotowywał fakt, że Spartanie i Ateńczycy niszczyli wsie. Nikt specjalnie nie nawoływał do szanowania pracy rolników (Sennett, 2006).

Stary Testament także nakazywał ciężką pracę. W Księdze Przysłów podkreśla się jej wagę i zaleca naśladowanie mrówki przygotowującej latem, dzięki swej

przezorności i oszczędności, żywność na zimę. Nierób natomiast ściąga na siebie nędzę, gdy pozwala sobie na „trochę snu i trochę drzemania, trochę założenia rąk, aby zasnąć” (Prz 6, 10; Grant, 1994, s. 16). Można bowiem zauważyć, że „ręka leniwa sprowadza ubóstwo, ręka zaś pilnych wzbogaca” (Prz 10, 4). W tym ujęciu jednak ciężka praca także stanowiła bardziej konieczność niż cnotę.

Kilkaset lat po Hezjodzie Wergiliusz uważał pracę na roli za cnotę moralną, „gdyż uczy człowieka niezłomnego uporów, niezależnie od rezultatów” (Sennett, 2006, s. 137). Nieprzewidywalna i okrutna natura została przez niego zastąpiona duchową, wewnętrzną anarchią, z którą można walczyć właśnie za pomocą sprawnego organizowania własnego czasu. Koncept samodyscypliny nakazywał nieustanną walkę z anarchią wewnętrzną, chaosem, bez nadziei na ostateczne zwycięstwo. Sennett (2006; por. 1998) zauważył, że ów koncept zawierał dużą dawkę praktycznego stoicyzmu, który wpłynął na postrzeganie lenistwa we wczesnym chrześcijaństwie – traktowanego jako wewnętrzny rozkład, gnienie człowieka od wewnątrz.

Bezpośredni uczeń Chrystusa, św. Paweł Apostoł, powiedział: „jeśli ktoś nie chce pracować, niech też nie je”. Apostoł ten nauczał pierwszych chrześcijan o wartości pracy, która była dla niego obowiązkiem i realizacją woli Boga. Św. Paweł zwracał uwagę na związek pracy ludzkiej z poleganiem na sobie (samodzielnością), gdyż praca przez zapewnianie utrzymania umożliwia autonomię i wolność. Osoba niepracująca jest pasożytem i ciężarem dla innych, a poleganie na innych i korzystanie z ich pomocy może doprowadzić do lenistwa (Kiedzik, 2007; por. Grant, 1994).

W średniowieczu fizyczna praca była narzucana mnichom jako forma dyscypliny religijnej, ale idea ta poza klasztorami cieszyła się małą popularnością. Tempo życia średniowiecznej Europy było powolne, a tempo świeckiej pracy swobodne. Co prawda praca trwała od świtu do zmierzchu, ale była przerywana. Wstrzymywano ją na czas śniadania, obiadu, kolacji oraz zwyczajowej popołudniowej drzemki. Praca na roli wiązała się z rytmem pór roku i swój szczyt osiągała w okresie żniw. Obliczono, że rodziny chłopów pracowały na roli około 150 dni w roku. Taka praca była wykonywana bez pośpiechu, bez przywiązywania uwagi do dokładności oraz produktywności. Tempo i intensywność pracy w miastach nie różniły się specjalnie od tej na roli, często podejmowano ją, gdy zaistniała taka potrzeba. Ciągłe zatrudnienie było już rozwiązaniem nowoczesnym (Overman, 2011).

Średniowieczne cechy rzemieślnicze wpajały jednak etykę dobrej roboty, która stosowana w praktyce prowadziła do odczuwania dumy z wykonanej pracy i doświadczania poczucia mistrzostwa. Etyka ta wytworzyła pozytywne konotacje pracy (Overman, 2011).

Mimo tych zmian pracę nadal powszechnie uważano za ciężar, którego należy unikać. W średniowieczu była środkiem do celu, w myśli społecznej dominowało bowiem wówczas przekonanie, „że społeczeństwo jest organizmem duchowym, a nie mechanizmem ekonomicznym, i że działalność gospodarcza – podrzędny składnik wielkiej całości – winna być regulowana i kontrolowana przez cele

wyższe, którym dostarcza podstaw materialnych” (Tawney, 1963, s. 84). Praca nie cieszyła się zatem dużym szacunkiem, „dopiero reformacja, zwłaszcza w wydaniu kalwinistycznym, postawiła na poczesnym miejscu etykę pracy” (Grondona, 2003, s. 109).

Reformacja oznaczała także wiele innych zmian. Jak zauważył Stanisław Kozyr-Kowalski (1995), najpełniej wyraził to filozof niemiecki Georg W.F. Hegel w *Wykładach z filozofii dziejów*, opisując ducha katolicyzmu odnoszonego do średniowiecza i ducha protestantyzmu odnoszonego do reformacji z XVI wieku (por. Grabowski, 2012a). Duch katolicyzmu oznacza: (1) zmysłowość i dążenie do przyjemności, (2) uzależnienie zbawienia od praktyk rytualnych, (3) pasywność laików i monopolizację aktywności religijnej przez stan kapłański, (4) traktowanie szeregowych wyznawców jako chrześcijan ułomnych (wymagających opieki stanu kapłańskiego), (5) przedkładanie bezżenności nad małżeństwo, (6) stawianie ponad pracę człowieka w celu utrzymania – ubóstwa i bezczynności, (7) pozytywne wartościowanie ubóstwa i bezczynności, (8) obojętną ocenę zajmowania się przemysłem i rzemiosłem oraz (9) negatywną ocenę moralną zysków z pożyczania pieniędzy. Duch protestantyzmu oznacza zaś: (1) tendencję ascetyczną, której istotą jest ograniczanie potrzeb, (2) uzależnienie zbawienia od stanu wewnętrznego ludzi i od umiejętności racjonalnego kierowania przez osoby swoim postępowaniem, (3) aktywność ludzi świeckich, (4) wartościowanie doczesności i codziennego życia religijnego oraz jego obowiązków, (5) wartościowanie małżeństwa i spostrzeganie go jako podstawowego obowiązku, który Bóg wyznaczył wszystkim ludziom, (6) religijną afirmację pracy codziennej, czyli obdarzanie jej szacunkiem, oraz zasadę, aby w zaspokajaniu swoich potrzeb człowiek „zależny był wyłącznie od swojej pracowitości, swego postępowania i swego rozumu” (Kozyr-Kowalski, 1995, s. 33), (7) dawanie ludziom pieniędzy za wykonanie pracy, (8) pozytywną moralną ocenę zajmowania się przemysłem oraz rzemiosłem, (9) brak potępiania zysków z pożyczania pieniędzy (zob. też Tawney, 1963). Duch katolicyzmu to uzależnienie zbawienia jednostki od jej stosunku do prawd głoszonych przez Kościół i do praktyk rytualnych tego Kościoła. „Protestantyzm nakłada natomiast na podmiot jednostkowy obowiązek zdobycia pewności, że »duch w nim przebywa«, »że łaska boża nim zawiadnęła«, oraz obowiązek poskromienia w sobie czynnika przyrodniczego, który objawia się w zmysłowym pożądaniu, w nieokiełznanym i gwałtownym namiętnościach” (Kozyr-Kowalski, 1995, s. 34).

Można oczywiście przedstawione uwagi krytykować za uproszczenia dotyczące katolicyzmu, ale należy pamiętać, że duch katolicyzmu to głównie perspektywa katolicyzmu średniowiecznego – obiektu reformacji. Jak można zauważyć, punkty 6, 7 i 8 dotyczą pracy, którą reformacja uświęciła. Reformatorzy tacy jak Marcin Luter czy Jan Kalwin twierdzili, że każda praca, nawet służebna, dodaje człowiekowi godności i stanowi wielką wartość (Mudrack, 1997). Luter pisał, że każdy jest powołany (niem. *Berufung*) do wykonywania w przyrodzonym sobie stanie określonego zadania-misji, czyli pracy. W swoim zawodzie (niem. *Beruf*) człowiek jest Bożym współpracownikiem i narzędziem. Każda praca, każde dzia-

lanie, ma więc spełniać swoją misję względem bliźnich i być nakierowana na drugiego człowieka. Nie tylko konkretny zawód czy stan duchowny są uświęcone (Hintz, 1997; por. Cherrington, 1980).

Kalwin poszedł dalej, przyjmując doktrynę predestynacji. Chociaż punkt wyjścia jego reformacji był taki sam jak u Lutera, a więc nawrót do pisma, czyli Biblii, nawrót do religii, w której centralnym elementem jest nauka moralna Chrystusa z naciskiem na rolę Boga Ojca, choć cechowała ich ta sama pogarda dla rzymskiego centralizmu, to jednak Kalwin stworzył religię moralizatorską, która chciała wychowywać i wychować, wręcz siłą, społeczeństwo w duchu chrześcijańskim, a raczej wydobyć z chrystianizmu te elementy, które „utworzą naczelną zasadę moralności usamodzielniającego się mieszczaństwa szwajcarskiego” (Kowalski, 1988, s. 725).

Z punktu widzenia doktryny zasadniczą myślą Kalwina była właśnie koncepcja predestynacji. Zgodnie z nią Bóg przeznaczył jednych do potępienia, drugich do zbawienia. Moralność chrystianizmu nie polega tutaj na kupowaniu nieba dobrymi uczynkami. Uczynki te są dowodem, że zbawienie zostało osiągnięte, a ten, kto je spełnia, należy do grona wybranych. Właściwe uczynki pozwalały zatem rozwiązać wątpliwości dotyczące tego, czy należy się do wybranych przeznaczonych do zbawienia (Fromm, 2005; Landes, 2005). Każdy mógł pokazać, jaką ma duszę, swoim charakterem i postępowaniem, a tym samym zdobyć pewność, że należy do wybranych. Kalwinizm kładł więc duży nacisk na moralny wysiłek i cnotliwe życie. Człowiek powinien posiadać następujące cnoty: „skromność i umiar, sprawiedliwość, tzn. by każdy miał, co mu się należy, oraz pobożność, która jednoczy człowieka z Bogiem” (Fromm, 2005, s. 97–98). Cnotliwe życie i bezustanny wysiłek oraz powodzenie w życiu doczesnym, które jest ich skutkiem, są znakami zbawienia. Właściwe postępowanie i powodzenie są dowodem, że człowiek został wybrany.

Reformacja szwajcarska kładła zatem nacisk na moralne postępowanie, które wiązano ze zbawieniem i później z powodzeniem. Jak zauważył brytyjski historyk ekonomii Richard Tawney (1963), reformatorzy tacy jak Ulrich Zwingli czy Kalwin uświęcili bowiem także jako elementy planu moralnego dążenia pielęgnowane przez życie gospodarcze i uczynili z nich ośnowę społeczeństwa, a dyscyplina silniejsza od rzymskiej miała nadać charakter dokładnie przeciwny temu, czego wymagało posłuszeństwo wobec Kościoła rzymskiego. Twierdzono, że Kościół rzymski przez przykład swoich kierowników zachęcał do zbytku i przepychu, członkowie Kościoła reformowanego mieli być skromni i oszczędni, żyć z umiarem. Rzym wspierał fałszywą miłość bliźniego, polegającą na dawaniu jałmużny wszystkim, którzy o nią prosili, bez względu na to, czy tego potrzebowali, czy też nie – wyznawca Kościoła reformowanego miał z kolei obowiązek walki z żebractwem i rozwijania cnoty pracowitości i oszczędności. Rzym pozwalał wierzyć, że można odpokutować światowe życie przez formalistykę indywidualnych dobrych uczynków, które sprowadził do skomercjalizowanego systemu odpustów – jak gdyby człowieka w relacji ze swym Stwórcą obowiązywał rachunek zysków i strat. Tymczasem wyznawca Kościoła reformowanego miał obowiązek

urządzić całe swoje życie jako służbę Panu. Kościół rzymski atakował szukanie i osiągnięcie zysków „jako coś gorszego od życia religijnego, mimo iż sam pozwalał się przekupywać tym, co do zysków tych dążyli z powodzeniem – prawdziwy chrześcijanin musi uprawiać swój zawód poważnie, jako niemal rodzaj religii” (Tawney, 1963, s. 123–124).

W XVII wieku cnotliwe życie wyraźnie wiązano z powodzeniem, a to ostatnie ze stanem posiadania. Uczciwie zdobyty majątek był oznaką Bożej łaski. Co istotne, to sposób zdobywania bogactwa był ważny, a nie samo bogactwo. Sądzono, że bogactwo, które łatwo przyszło, wypacza charakter. Za moralnie naganne uznawano konsumowanie bogactwa, które prowadziło do rozpusty i gnuśności. „Jedynie działanie służy według jednoznacznie objawionej woli Boga pomnżaniu jego chwały” (Weber, 1994, s. 148). Człowiek powinien nieustannie się starać, co pozwoli mu przezwyciężyć lęk, zwątpienie i bezsilność wynikające z niepewności co do boskiego wyroku. David Landes (2005) zauważa, że silna wiara w predestynację utrzymała się przez jedno, dwa pokolenia, a później została przekształcona w świecki wzorzec postępowania, który wzmacniał zespół postaw i zachowań i który Weber określał jako „duch kapitalizmu”. Kodeks takiego postępowania obejmował następujące postawy i zachowania: aprobata ciężkiej pracy i jej wykonywanie (pracowitość), uczciwość, powaga, liczenie się z pieniędzmi i czasem (zob. także Landes, 2003).

Właśnie w wiekach XVII i XVIII pojawia się wyraźnie w kościołach i sektach protestanckich etyka charakteru i etyka pracy (Weber, 1994; 2010; 2011). Weber cytuje między innymi takich teologów jak Richard Baxter (1615–1691) oraz John Bunyan (1628–1688). David Cherrington (1980) jako pierwszych nosicieli tych etyk wskazuje angielskich protestantów (purytanie) oraz separatystów protestanckich imigrujących już w XVII wieku do Ameryki Północnej. Właśnie pierwsi imigranci tworzyli etykę pracy. Wśród jej „apostołów” Cherrington (1980) wymienia angielskiego kwakra Williama Penna (1644–1718), który nauczał, że pracowitość jest cnotą użyteczną i chwalebna i spostrzegał ją jako dyskretne i zrozumiałe zastosowanie własnego Ja w działaniu (biznesie), które pozwala uniknąć ekstremum próżniactwa (lenistwa). Niemniej ważną w życiu cnotą według Penna jest też oszczędność, której sens oddaje przysłowie: „Ziarnko do ziarnka, a zbierze się miarka”.

Kolejnym i najważniejszym – zdaniem Cherringtona (1980) – propagatorem etyki pracy we wczesnej Ameryce był Cotton Mather (1663–1728), wpływowego purytańskiego przywódcę w Nowej Anglii. W 1701 roku Mather opublikował popularny traktat zatytułowany *Chrześcijanin i jego powołanie*, w którym podkreślał, że każdy chrześcijanin został powołany do tego, żeby służyć Chrystusowi i być zbawionym w służbie Bogu. Jednak każdy chrześcijanin ma również swoje osobiste powołanie czy też jakieś zadanie do zrealizowania, przez które będzie oceniany przez otoczenie. To powołanie sprowadza się do wykonywania pracy, dzięki której osoba wykazuje swoją użyteczność w grupie. Według Mathera chrześcijanin realizujący owe dwa powołania jest jak człowiek w łodzi płynącej prosto do nieba. Jeśli ma na uwadze (realizuje) tylko jedno z nich, to tak, jak-

by płynął w łodzi z wiosłem po jednej stronie – wszakże dopłynię do brzegu wiecznej łaski, ale znacznie wolniej i z większymi trudnościami.

Etyka pracy była zatem kształtowana przez stulecia przez poreformacyjnych intelektualistów, którzy często sprzeciwiali się praktyce opieki społecznej i uznawali wagę indywidualizmu podkreślanego już przez św. Pawła. Intelektualiści ci byli przekonani, że istoty ludzkie powinny brać pełną odpowiedzialność za własny los i biedni nie są tutaj wyjątkiem. W ten sposób ciężka praca była spozstrzegana jako panaceum na zło świata, jako możliwość polepszenia warunków życia. Ukryte założenie stanowiła teza, że biedni mogą pomóc sami sobie pilną pracą, wręcz pilna praca może doprowadzić do zniknięcia wszystkich nieszczęść (Miller, Woehr, Hudspeth, 2002; por. Bauman, 2006a). Takie przekonania były zresztą kontynuacją myśli Jana Kalwina, który „cytował z uznaniem słowa Pawła Apostoła: »Kto nie chce pracować, niech też nie je«, [i który – D.G.] rozdawałnie jałmużny bez różnicy i wyboru obdarzanych potępiał równie gwałtownie” (Tawney, 1963, s. 126). Reformator ten „nastawał na to, aby władze kościelne regularnie odwiedzały każdą rodzinę dla przekonania się, czy jej członkowie nie są próżniakami, pijakami albo innymi niepożądanymi osobnikami” (Tawney, 1963, s. 126). Inni reformatorzy szwajcarscy: Johannes Oecolampadius, Heinrich Bullinger oraz Ulrich Zwingli (por. Cottret, 2000; Tokarczyk, 1980), także zajmowali się losem biednych. Ostatni z wymienionych w roku 1525 zredagował plan reorganizacji pomocy ubogim w Zurychu. Zwingli zabraniał surowo żebractwa. Uprawnione do otrzymania pomocy były osoby pracujące, uczestniczące w nabożeństwach i mające dobrą opinię. Jego system opierał się na obowiązku pracy i stałym zachęcaniu do jej wykonywania. Pisał, że z pracy „nikt się teraz nie utrzyma [...]. A jednak praca jest rzeczą tak dobrą i boską [...], że zachowuje ciało w zdrowiu i leczy choroby wywołane lenistwem [...]. Ze wszystkich stworzeń tego świata robotnik najbardziej przypomina Boga” (Tawney, 1963, s. 127).

Odnosząc się do eseju Webera, Landes (2003; 2005) postawił tezę, że protestantyzm upowszechnił nowy typ człowieka: racjonalnego, uporządkowanego, sumiennego i produktywnego, natomiast według Ericha Fromma – nową strukturę charakteru, która obejmowała następujące wzorce działania: wewnętrzny przymus pracy, żądzę sukcesu, gotowość, aby swoje życie uczynić narzędziem w służbie jakiejś nadosobowej siły, ascezę i poczucie obowiązku. Taka struktura charakteru spowodowała skierowanie ludzkiej energii na produkcję i stała się jednym z czynników rozwoju kapitalizmu (por. Bell, 1998).

W wiekach XIX i XX, czyli w epoce nowoczesnej, taka struktura charakteru odegrała znaczącą rolę w uprzemysłowieniu Europy Zachodniej i Stanów Zjednoczonych. Bauman (2006a) uznaje, że etyka pracy była istotnym elementem nowoczesnego ładu systemów społecznych epoki industrialnej. Jego zdaniem, etykę tę daje się sprowadzić do jednego nakazu z dwiema jawnymi przesłankami. Pierwsza przesłanka mówi, że człowiek, by żyć i być szczęśliwym, musi robić coś, co jest uznawane za cenne i warte zapłaty. Druga zakłada, „że praca to wartość sama w sobie, działanie szlachetne i uszlachetniające” (Bauman, 2006a, s. 23). Zatem wysiłek powinien być nieustanny, a odpoczynek służyć do zebrania sił

do bardziej wyętej pracy. Nakaz etyki pracy brzmi: musisz pójść do pracy, nawet jeżeli nie bardzo rozumiesz, co takiego może ci ona dać, czego byś już nie posiadał; musisz pójść do pracy, nawet jeżeli uważasz, że nie potrzebujesz tego, co może ci ona dać. Krótko rzecz ujmując, „pracować jest rzeczą dobrą, nie pracować jest złem” (Bauman, 2006a, s. 23).

Bauman zauważa jednocześnie, że owe przesłanki są oparte na dwóch założeniach. Pierwsze mówi o tym, że praca to normalny stan wszystkich ludzi, a więc niepracowanie jest czymś nienormalnym i nagannym. Drugie o tym, że znaczenie moralne ma praca, za którą otrzymuje się wynagrodzenie, czyli praca, którą można sprzedać i kupić. Bauman (2006a) opisuje także jedną dodatkową funkcję etyki pracy, mianowicie usprawiedliwianie i wezwanie do prób wykręcenia lenistwa, czyli chęci unikania dobrodziejstwa pracy. Miało to ogromne znaczenie w zaprzęgnięciu do pracy w fabrykach tysięcy ludzi i zwiększaniu dyscypliny.

W epoce nowoczesnej praca była rozumiana też jako środek postępu i oznaczała wręcz bezpośrednio pójście naprzód (Bauman, 2000b). Przez wielu żyjących w epoce nowoczesnej była traktowana jako droga i warunek postępu. Często głosili oni tezę, że praca zwycięża wszystko: „Labor omnia vincit” (Bauman, 2006b, s. 202–203). W Polsce taką postawę wcielał w życie Hipolit Cegielski (Grot, 2000), zwolennik pracy organicznej, którą uznać należy za jeden z przejawów etyki pracy. W dalszym ciągu w okresie nowoczesnym pracę traktowano jako narzędzie walki z problemami społecznymi takimi jak ubóstwo i inne patologie społeczne.

1.2. Etyka protestancka i duch kapitalizmu

Aby dobrze omówić pojęcie etyki pracy, należy sięgnąć do wspomnianego już eseju *Etyka protestancka a duch kapitalizmu* publikowanego w latach 1904–1905 oraz do artykułu *Sekty protestanckie i duch kapitalizmu* wydanego w 1906 roku. Sam Weber (1994; 2010; 2011) nie stosował nazwy *protestancka etyka pracy*, ale trzy terminy: *duch kapitalizmu*, *etyka protestancka* oraz *Berufsethik* (Weber, 2004; 2011), przetłumaczony przez Talcota Parsonsa jako *practical ethic* (Weber, 1958), a przez Jana Mizińskiego i Dorotę Lachowską jako *etyka zawodowa* (Weber, 1994; 2011). Etyka protestancka daje się u Webera sprowadzić do etyki zawodowej ascetycznego protestantyzmu i właśnie ją należy traktować jako pierwowzór zarówno protestanckiej etyki pracy, jak i etyki pracy. Choć termin *protestancka etyka pracy* jest połączeniem znaczeń etyki protestanckiej i ducha kapitalizmu, to jednak akcentuje on bardziej cechy etyki, gdyż każe wartościować działanie, czyli pracę, bogactwo podkreślane przez ducha kapitalizmu jest tu na drugim miejscu.

Ważnym kontekstem tych pojęć był kapitalizm, który dla Webera oznaczał przede wszystkim kapitalizm nowoczesny. Konstrukty ten przejawia się w określonej organizacji przedsiębiorstwa oraz organizacji pracy i odnosi się do „racjo-

nalnie zorganizowanego” przedsiębiorstwa przemysłowego. Racjonalność kapitalistycznego przedsiębiorstwa sprowadza się do tego, że dysponuje ono stałym kapitałem, w jego ramach występuje zaplanowana specjalizacja i generowany jest zysk dzięki regularnie odbywającej się wymianie towarowej. Kontrola procesu produkcji w takim przedsiębiorstwie odbywa się przez rozrachunek pieniężny, co oznacza, że zarówno zużyte w procesie produkcji dobra materialne, jak i wykorzystana siła robocza są przedmiotem kalkulacji pieniężnej. Warunkami koniecznymi działania kapitalizmu nowoczesnego są racjonalna księgowość oraz oddzielenie przedsiębiorstwa od gospodarstwa domowego. Cechą specyficzną tego kapitalizmu jest także formalnie wolna organizacja pracy (Kozyr-Kowalski, 1967, s. 228–231; Weber, 2011, s. 53–58). Reinhard Bendix (1975) przedstawia opisany przez Webera kapitalizm nowoczesny jako

wielki kompleks wzajemnie ze sobą powiązanych instytucji, które opierają się na racjonalnych, a nie spekulacyjnych metodach osiągnięcia zysku. Kompleks ten składa się przede wszystkim z przedsiębiorstw opartych na długoterminowych inwestycjach kapitałowych, wolnej (w sensie prawnym) siły roboczej, racjonalnym podziale pracy wewnątrz przedsiębiorstwa oraz podziale funkcji produkcyjnych pomiędzy różne przedsiębiorstwa poprzez mechanizm rynkowy.

Bendix, 1975, s. 54; por. Grabowski, 2012a

Racjonalne metody osiągnięcia zysku można identyfikować jako ograniczenie i racjonalne temperowanie irracjonalnego dążenia do zysku. Dążenie do możliwie dużego zysku pieniężnego, żądza złota nie ma właściwie nic wspólnego z kapitalizmem. „Kapitalizm jest dążeniem do zysku w sposób trwały, racjonalnie kapitalistyczny: do ciągle nowych zysków, do rentowności” (Weber, 1994, s. 5). W przedsiębiorstwach rentowność umożliwiała żelazna klatka biurokracji (Sennett, 2010a), czyli powstanie sprawnie funkcjonujących organizacji, w których jasno opisane role pracownicze pozwalały na efektywną realizację przez zatrudnionych poszczególnych zadań. W takich organizacjach jasno opisane reguły, przepisy zwiększały dyscyplinę, umożliwiając osiągnięcie zysku (Grabowski, 2010a).

Dla Webera kapitalizm to także *duch kapitalizmu* (Furnham, 1990a). Niemiecki socjolog (Weber, 1994; 2010; 2011) opisał ducha kapitalizmu w bezpośrednim sąsiedztwie etyki protestanckiej. Jest on definiowany za pomocą składników tej etyki. Komplikuje to na pewno ukazanie pewnych związków między tymi konstruktami, co było przecież głównym tematem wspomnianych prac. Składnikiem ducha kapitalizmu jest na pewno idea, że intensywne i obowiązkowe, „którego wykonywanie stanowi wartość samą w sobie” (Bendix, 1975, s. 52). Człowiek powinien dobrze wykonywać swoją pracę nie tylko dlatego, że musi, lecz także dlatego, że chce tak robić: jest to bowiem wyraz cnoty i źródło osobistej satysfakcji. Stanowi to obowiązek i właściwą postawę człowieka wobec jego pracy zawodowej, „bez względu na charakter pracy” (s. 52). Mak-

syma „wszystko, co warto robić, warto robić dobrze”, która wyraża jednocześnie i ducha kapitalizmu, i etykę pracy, miała nigdyś głównie znaczenie religijne, co przedstawił właśnie Weber (2010; 2011).

Trudno zatem odpowiedzieć na pytanie, czym różni się duch kapitalizmu od etyki protestanckiej, a tym samym od etyki pracy. Dokładne czytanie prac Webera pozwala stwierdzić, że duch kapitalizmu mieści w sobie następujące postawy i zachowania (por. Grabowski, 2012a):

1. Posiadające pozytywne znaczenie moralne dążenie do nieustannego powiększania kapitału, w tym pomnażania posiadanych pieniędzy, i traktowanie go jako celu samego w sobie.
2. Asceza, czyli dążenie do redukcji wydatków pieniężnych do niezbędnego minimum oraz narzucenie sobie specyficznego, oszczędnego stylu życia, co kształtowało ascetyczny typ osobowości.
3. *Berufspflicht*, czyli obowiązek maksymalnego spożytkowania swoich możliwości zawodowych (zarówno kapitału, jak i siły roboczej) odnoszący się do przytoczonej wcześniej maksymy „wszystko, co warto robić, warto robić dobrze” i będący jej rozwinięciem.
4. „Zespół swoistych cnót, takich jak: pracowitość, dotrzymywanie zobowiązań, unikanie karczm, hazardu, rozpusty, rzetelność, uczciwość w transakcjach handlowych, które warunkują zaufanie i kredyt w kontaktach gospodarczych” (Kozyr-Kowalski, 1967, s. 232; por. Grabowski, 2010b; 2012a).

Przykładem osoby obdarzonej duchem kapitalizmu jest Benjamin Franklin, którego cytuje Weber (1994; 2010; 2011). Adrian Furnham (1990a) przedstawił cechy, postawy i przekonania Franklina w formie następującego zestawu cnót:

1. Umiarowanie – zachowaj umiar w jedzeniu i picciu.
2. Milczenie – zabieraj głos tylko wtedy, kiedy masz coś do powiedzenia, unikaj zbędnych i nieistotnych rozmów.
3. Porządek – wszystkie rzeczy mają swoje miejsce; jest też odpowiedni czas na prowadzenie interesów.
4. Stanowczość – wykonuj z determinacją to, co powinieneś; wykonuj niezawodnie to, co postanawiasz.
5. Oszczędność – nie wydawaj (nie ponos zbędnych kosztów), chyba że czynisz dobro innym lub sobie, niczego nie marnuj.
6. Pracowitość – nie trać czasu, angażuj się w robienie czegoś pożytecznego; zaprzestań wykonywania niepotrzebnych czynności.
7. Szczerłość – nie oszukuj; osądzaj sprawiedliwie i słusznie; jeśli zabierasz głos, mów na temat.
8. Sprawiedliwość – nie czyn krzywd; dostrzegaj dobro.
9. Umiar – unikaj skrajności; powstrzymuj się od żywienia do kogoś urazy, a jeśli ją żywisz, to tylko w takim stopniu, w jakim ktoś na to zasłużył.
10. Czystość – nie toleruj braku higieny osobistej czy też nieporządku w domu.
11. Spokój – nie rozpraszać się błahostkami czy incydentami, których nie dało się uniknąć.

12. Czystość moralna, cnotliwość.

13. Pokora – naśladowaj Jezusa i Sokratesa.

W zestawieniu tym dają się zauważyć zarówno cnoty mniejsze, czyli stanowczość, oszczędność, jak i większe – sprawiedliwość i nakaz naśladowania Jezusa (por. Grondona, 2003). W osobie Franklina duch kapitalizmu nakłada się na etykę protestancką, choć Weber zaznacza, że religia (czyli ta etyka) opuściła Franklina.

Weber (1994; 2010; 2011) opisuje ducha kapitalizmu, czyli racjonalny etos gospodarczy, w kontekście innego typu działalności gospodarczej, którą określił nazwą *tradycjonalizm*. Tradycjonalizm to konkretne postawy wobec pracy oraz zarabiania. Można o nim mówić wówczas, gdy robotnik w czasie pracy chce włożyć minimum wysiłku i szuka maksymalnej wygody, chce mniej pracować i zarabiać tyle, aby starczyło na życie. Tradycjonalizm to także sytuacja, w której przedsiębiorcy produkują zróżnicowane, a nie standardowe artykuły, gdy przeznaczają na wykonywanie pracy określony, umiarkowany fragment dnia i wykonują działanie powoli. Tradycjonalizm dotyczy także przedsiębiorców. O tradycjonalistycznej postawie przedsiębiorców można mówić wówczas, gdy wystarczają im zarobki zapewniające wygodne życie oraz gdy ich stosunki układają się na bezpośredniej i osobistej stopie (Weber, 2011, s. 86–92). Jednakże powolne tempo pracy i rachunek ekonomiczny opierający się na zasadzie „sam żyj i daj żyć innym” to tylko jeden z aspektów tego sposobu odczuwania i postępowania, jakim jest tradycjonalizm ekonomiczny (Bendix, 1975). Drugim aspektem jest chciwość i wszelki brak skrupułów w pogoni za zyskiem. Żądza złota w przypadku społeczeństw przedkapitalistycznych jest znacznie większa i bardziej pozbawiona zasad niż w przypadku kapitalizmu nowoczesnego. Postawa tradycjonalistyczna wraz z chciwością oraz luźnym kodeksem moralnym pozostają w sprzeczności z przekonaniem, że intensywne prace są przejawem cnoty, a tym samym moralnym obowiązkiem człowieka, będącym specyficznym elementem ducha kapitalizmu.

Termin *duch kapitalizmu* użyty został po raz pierwszy przez Wernera Sombarta w 1902 roku (Furnham, 1990a; Lachowska, 2002; Lehmann, 1993; Poggi, 1983). W koncepcji tej spotyka się socjologia Webera z opisaną wcześniej historiozofią Georga W.F. Hegla. Filozof ten opisał w *Wykładach z filozofii dziejów* przedstawione już różnice między duchem katolicyzmu a duchem protestantyzmu, którego cechy przysługują też właśnie koncepcji ducha kapitalizmu.

Duch kapitalizmu nie pojawił się w okresie reformacji, lecz istniał już wcześniej. Sombart przebudzenie tego ducha datował na wiek XIII, a jego ukształtowanie na przełom XV i XVI wieku. Za jego składniki uważał „»stany duszy« swoiste dla kapitalistycznego przedsiębiorcy: »dążenie do zysku, zmysł kalkulacji, ekonomiczny racjonalizm«” (Lachowska, 2002, s. 33). Tawney zauważył, że „»duch kapitalizmu« jest stary jak historia i nie był, jak się czasami twierdzi, owocem purytanizmu, ale w pewnych aspektach późniejszego purytanizmu znalazł podniecie pobudzającą jego energię i wzmacniającą już i tak pełen wigoru temperament” (Tawney, 1963, s. 215).

Duch kapitalizmu był zatem związany z etyką protestancką. Furnham (1984a) zauważył cztery elementy koncepcji tej etyki. Po pierwsze, *doktrynę powołania*, zgodnie z którą wierzący jest powołany do pracy na chwałę Boga. Sama praca czyni go prawym i powinna być wykonywana w sposób doskonały, dokładnie i uczciwie. Po drugie, *doktrynę predestynacji*, która sugeruje, że znaki łaski Boga mogą być zauważane w życiu doczesnym. Takimi znakami mogą być sukcesy zawodowe. Dlatego ludzie je odnoszący mogą spostrzegać siebie jako tych, którzy zostali przeznaczeni do życia wiecznego. Skoro ludzie posiadają niewiele czasu, by pojąć Boga i upewnić się co do zbawienia, które jest owocem prawdziwej wiary i uczciwego życia, każdy moment spędzony beczynnie, na rozrywkach, jest wart moralnego potępienia i oznacza brak łaski Boga. Po trzecie, *silny ascetyzm* będący rdzeniem protestanckiej etyki, który akcentuje oszczędzanie i inwestowanie oraz ograniczanie wydatków na zbytki. Po czwarte, *doktryna uświęcania*, która odrzucając mistyczny katolicki system sakramentów, akcentowała racjonalną kontrolę nad wszystkimi aspektami życia. Jednostka sama podejmuje decyzje moralne, za które bierze odpowiedzialność. Działanie ludzkie powinno być rozpatrywane w terminach konsekwencji etycznych. Racjonalność to temat wielu prac Webera (Furnham, 1984a, s. 88; por. Weber, 1994). Doktryna ta odnosi się do niezależności oraz polegania tylko i wyłącznie na sobie samym.

Steven Overman (1997; 2011) definiując etykę protestancką, zamiast czterech doktryn wymienia siedem cnót kardynalnych: (1) wewnątrzświatowy ascetyzm (samodyscyplina i ograniczanie potrzeb), (2) racjonalizacja (kontrola ludzkiego postępowania), (3) nastawienie na cel (celem było zbawienie), (4) indywidualizm (poleganie na sobie i odpowiedzialność), (5) status osiągnięty (pytanie o to, kim jesteś, to pytanie o to, co zrobiłeś), (6) etyka pracy (uświęcenie i gloryfikacja ciężkiej pracy), (7) etyka czasu (uświęcenie czasu).

Wspólnymi elementami ducha kapitalizmu i etyki protestanckiej są zatem cnoty ciężkiej pracy, uczciwości i ascezy. Co odróżnia więc oba pojęcia? Po pierwsze, związek z religią. Etyka protestancka bowiem jest zestawem postaw związanych z religią. Duch kapitalizmu jako taki jest natomiast areligijny (choć religia mogła go ukształtować, mogła i może dalej go wzmacniać). Po drugie, akcent położony na powiększanie kapitału i pieniędzy. Etyka protestancka podkreśla przede wszystkim wagę ciężkiej pracy, którą każe traktować jako wartość moralną i cel życia nakazany przez Boga (Weber, 2011, s. 164–165). Jeśli w ramach tej koncepcji wartościuje się powiększanie kapitału, czyni się to przez pryzmat pracy. Powiększanie to bowiem jest znakiem, że praca została wykonana dobrze. Jednak biedni nie są potępiani, jeśli tylko starają się, ciężko pracując. Trudno bowiem znaleźć u Webera taki fragment, który mówiłby o traktowaniu biedy jako grzechu. Grzechem nie jest fakt bycia biednym, ale chęć bycia biednym i utrzymywanie się z żebrania, o czym mówi fragment dotyczący poglądów Richarda Baxtera.

Chcieć być biednym oznaczałoby to samo, jak argumentowano często, co chcieć być chorym, i byłoby, jako uświęcanie przez uczynki, godne potępienia i niekorzystne dla chwały Boga. A tym bardziej żebranie

zdolnego do pracy jest nie tylko jako przejaw gnuśności grzeszne, lecz także według słów apostoła sprzeczne z miłością bliźniego.

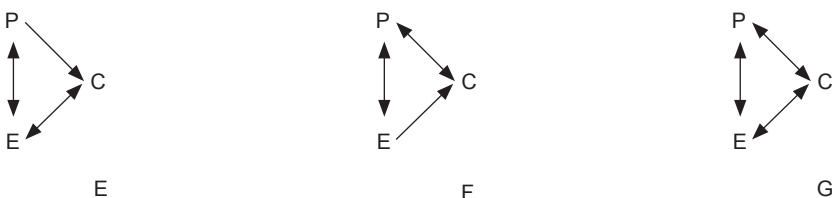
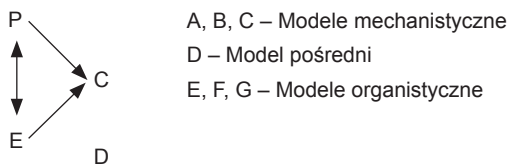
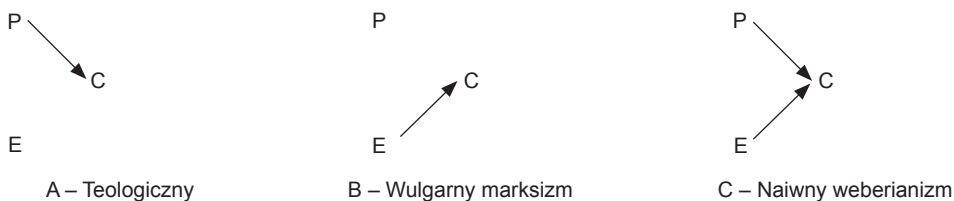
Weber, 2011, s. 169

Bieda jest więc bardziej karą za grzech lenistwa niż grzechem. Należy też zaznaczyć, że już Kalwin stwierdził, że tylko gdy „lud [...] pozostanie biedny, będzie posłuszny Bogu” (Weber, 2011, s. 180–181). Taka postawa purytanizmu wobec nędzy stała się duchową przesłanką „popularnej później koncepcji ekonomicznej, iż ludzie pracują tylko wtedy, gdy zmusi ich ku temu bieda” (Kozyr-Kowalski, 1975, s. 487). Dlatego zarówno biedni, jak i bogaci powinni według etyki protestanckiej intensywnie pracować.

Duch kapitalizmu zaś to głównie akcentowanie powiększania kapitału, czyli tym samym efektywności. Kozyr-Kowalski (1975) krytykując książkę Bendixa (1975), zauważa, że ważną częścią tego etosu gospodarczego jest powinność nieustannego powiększania swojego kapitału lub swoich dochodów. Powiększanie to jest celem samym w sobie. Pieniądz staje się w ramach ducha kapitalizmu wartością samą w sobie, niezależną wobec korzyści i szczęścia poszczególnych jednostek. Zyski stają się celem życia człowieka, a nie środkiem zaspokajania jego materialnych potrzeb życiowych. Jeśli konsumpcja zysków i bogactwa jest tu potępiana, to tylko przez pryzmat efektywności, jako właśnie zagrożenie dla dalszych działań, których istotą jest pomnażanie (w etyce protestanckiej natomiast konsumpcja jest zagrożeniem dla boskiego obowiązku, jakim jest praca). Bogaci zatem także powinni pracować, bo mogą stać się biednymi. Bieda jest w tej koncepcji stanem niepożądanym, wręcz grzechem, gdyż jest to zawsze – tak zakładano – rezultat lenistwa.

Historycznie rzecz biorąc, można uznać, że etyka protestancka pobudzała ducha kapitalizmu i tym samym sprzyjała rozwojowi kapitalizmu. Jednak warto dodać, że zależności między tymi konstruktami są bardziej złożone. Furnham (1990a) opisał trzy typy modeli powstania kapitalizmu i zilustrował je tak jak przedstawia rysunek 1.1.

Literą P oznaczono etykę protestancką (purytańską). Litera C odnosi się do ducha przedsiębiorczości i ducha kapitalizmu, a także do samego kapitalizmu, z kolei E oznacza marksowską bazę ekonomiczną oraz siły ekonomiczne, a także pojęcie bytu społecznego, tj. sposób produkcji, podaż, popyt, infrastrukturę gospodarczą, narzędzia i technologie. Byt ten ma oczywiście odbicie w myślach, czyli świadomości, która oznaczana jest jako C. Taki sposób rozumowania, zwany wulgarnym marksizmem, każe traktować ducha przedsiębiorczości jako rezultat działania pewnych sił ekonomicznych (zob. rysunek 1.1b) (Marks, 1955; por. Anzenbacher, 2008). Model teologiczny (zob. rysunek 1.1a) jest przypisywany Weberowi, co nie jest zgodne z prawdą, gdyż Weber akcentował wpływ na ducha kapitalizmu zarówno etyki protestanckiej, jak i sił ekonomicznych i strukturalnych działających w danym czasie, a jego koncepcja jest przykładem bliższym modelu mechanistycznego (zob. rysunek 1.1c), choć jest to uproszczony sposób spostrzeżenia tej koncepcji, co określone zostało mianem naiwnego weberianizmu.



P = Etyka protestancka (purytańska) – przekonania
E = Ekonomiczne i strukturalne czynniki działające w danym czasie
C = Kapitalizm/duch kapitalizmu (przedsiębiorczości)

Rysunek 1.1. Trzy różne typy modeli wyjaśniające genezę kapitalizmu.

Źródło: Furnham, 1990a, s. 11.

Model pośredni zakłada interakcję między przekonaniem etyki protestanckiej a siłami ekonomicznymi, które razem pobudzały ducha kapitalizmu i sprzyjały kapitalizmowi. Istotą tego ujęcia jest opis, jak teologiczne przekonania i zachowania związane z protestantyzmem wpływają na zmienne ekonomiczne (produktywność, opodatkowanie, oszczędzanie), które z kolei wzmacniają te przekonania. W modelu tym brakuje jednak sprzężenia zwrotnego od kapitalizmu (C) do przekonań i sił ekonomicznych. Takie ukazywanie sprzężeń zwrotnych jest dość rzadkie: wielu teoretyków (w tym Weber) spekulowało na temat wpływu kapitalizmu na etykę protestancką (kapitalizm miał ją zredukować tylko do dążenia do zysku), ale ujęcie, w którym powstanie kapitalizmu nie wpływa na istniejące siły ekonomiczne, wydaje się zbyt oczywiste. Kapitalizm zresztą zmienił w ciągu dwóch stuleci organizację, przeszła ona drogę od sztywnej biurokracji do elastycznej adhokracji (Grabowski, 2010a).

Modele organistyczne zakładają wzajemną interakcję między tymi konstrukcjami. Chociaż pewne modele akcentują w procesie powstawania kapitalizmu etykę protestancką ($P \rightarrow C$) (rysunek 1.1e), a inne siły ekonomiczne ($E \rightarrow C$) (rysunek 1.1f). Modele te są właśnie najbliższe rzeczywistości składającej się z licznych zależności. Teza Webera o związku protestantyzmu z powstaniem kapitalizmu była często krytykowana. Krytykę wyrazili Furnham (1990a) oraz

Kozyr-Kowalski (1967), cytując między innymi Robertsona (1933) oraz Samuels-sona (1961). Zdaniem krytyków Webera, nie tylko purytanizm, lecz także inne czynniki (odrodzenie, odkrycie nowych lądów, wzrost ludności) spowodowały rozwój kapitalizmu (nowoczesnego). Dlatego też w ramach przedstawianego schematu akcent położony jest na ekonomiczne i strukturalne czynniki działające w danym czasie (E).

1.3. Asceza wewnątrz świata jako wyjaśnienie związku etyki protestanckiej z kapitalizmem

Ważnym elementem w określeniu zależności między etyką protestancką a duchem kapitalizmu było pojęcie ascezy. Sam Weber opisał dwa jej typy: „ascezę odrzucającą świat” oraz „ascezę wewnątrz świata”. Pierwsza charakterystyczna jest dla mnicha katolickiego, druga natomiast dla pewnych odłamów protestantyzmu (Weber, 1994; 2010; 2011).

Mnich katolicki był przedstawicielem arystokracji religijnej, odróżniał się od przeciętnego wyznawcy katolicyzmu sposobem życia, którego istotą było sprawowanie metodycznej i racjonalnej kontroli nad całą osobowością, praktykowanie pewnych najwyższych cnót, niedostępnych dla świeckich. Wyobrażenia religijne wpływały na jego aktywność, która nie wywoływała jednak znaczących skutków społecznych. Mnich ten bowiem odrzucał świat (Kozyr-Kowalski, 1967; Weber, 2011).

Asceza wewnątrzświatowa została powołana przez pewne odłamy protestantyzmu, które przyjęły zasadę, że najwyższe cnoty religijne powinny być udziałem wszystkich wyznawców, a nie tylko niewielkiej liczby jednostek. Wyznawcy mieli przejawiać metodyczny i ascetyczny styl życia, co zbliżałoby ich do zbawienia, równocześnie bez stosowania sakramentów, rytuałów oraz bez udziału organizacji sakralnej. Odłamy te uznały też za niewiele znaczące sporadycznie spełniane dobre uczynki. Religijność winna wyrażać się przez całą osobowość, moralne postępowanie w każdym momencie życia. Kształtowanie określonej osobowości moralnej i ascetycznej zarazem stało się w tych odłamach protestantyzmu jednym z warunków koniecznych zbawienia (Weber, 2011).

Kalwin nauczał, „że życie chrześcijanina powinno być temperowane przez taką trzeźwość, żeby zdawało się od początku do końca czymś w rodzaju permanentnego postu” (Lachowska, 2011, s. 24). Choć asceza protestancka, jak zauważa Dorota Lachowska, miała w istocie charakter antyautorytarny – dzięki indywidualizmowi, który po XVII wieku dochodził coraz częściej do głosu w ramach życia społecznego. Asceza ta jednak ukształtowała pewien sposób życia, akcentujący wytrwałość, poczucie obowiązku, prostotę i skromność.

Weber (2011) odnosił ascezę wewnątrzświatową do pewnych odłamów protestantyzmu, czyli do Kościoła ewangelicko-reformowanego (kalwińskiego) w kształcie, jaki przybrał on w XVII wieku), ewangelicko-metodystycznego oraz pietyzmu i baptyzmu. Etyka protestancka była jednym z przejawów ascezy we-

wnątrzeświatowej wzmagającej rozwój kapitalizmu. Choć to, co jest określane tą ascezą, można dostrzec również poza kulturą chrześcijańską, na przykład w kulturze japońskiej, o czym mowa w kolejnym rozdziale.

Podsumowując, Weber stworzył koncepcję rozwoju kapitalizmu, w której jednym z ważniejszych czynników była ascetyczna etyka protestancka kształtująca wiele postaw akcentujących ograniczanie potrzeb, właściwe postępowanie oraz, co najważniejsze, wartościowanie pracy i przekonanie, że należy wykonywać ją intensywnie, bez długich przerw i uczciwie. To właśnie postawa, której istotą jest spostrzeganie pracy jako wartości moralnej, jest centralnym elementem definicji etyki pracy. Weber dostrzegał ją w ascetycznej religii protestanckiej, w ramach kultury Zachodu. Współczesne analizy (zob. Landes, 2003; 2005) pokazują jednak, że postawa taka jest również obecna w innych częściach świata.

Kulturowe wersje etyki pracy



W rozdziale ukazano poszczególne wersje kulturowe etyki pracy, które często omawiane są w literaturze ekonomicznej, socjologicznej, psychologicznej i antropologicznej (Furnham, 1990a). Ich prezentacja ma umożliwić odpowiedź na dwa pytania:

1. Czy można mówić o jednej etyce pracy, której różne natężenia obserwuje się w różnych kulturach?
2. Czy też trzeba raczej mówić o wielu etykach specyficznych dla danych krajów, kultur i religii?

Punktem wyjścia jest tutaj opis etyki protestanckiej – klasycznej, z której wywodzi się pojęcie etyki pracy.

2.1. Etyka protestancka jako klasyczna wersja etyki pracy

Dotychczas w monografii tej terminów *etyka pracy* i *protestancka etyka pracy* używano wymiennie. Często opisują one to samo, ale druga nazwa akcentuje, po pierwsze, związek tego konstruktów z religią, a po drugie, moralny, etyczny składnik pojęcia (w głównej mierze chodzi tutaj o uczciwe postępowanie w sensie religii chrześcijańskiej, a w szczególności odłamu ewangelicko-reformowanego) (zob. Furnham, 1984a; 1990a; Miller i in., 2002). Przymiotnik *protestancka* wskazuje na związek etyki pracy z religią protestancką, a zgodnie z poczynionymi już rozważaniami – związek z jej ascetycznymi odłamami, czyli z Kościołem ewangelicko-reformowanym (kalwińskim w kształcie, jaki przybrał on w XVII wieku), ewangelicko-metodystycznym oraz pietyzmem i baptyzmem. Religijny wymiar pracy oznacza w tym ujęciu traktowanie jej jako sprawdzianu, czy należy się do osób wybranych, przeznaczonych do zbawienia. Według wielu interpretacji praca stanowi środek do osiągnięcia sukcesu, sukces ekonomiczny z kolei jest znakiem zbawienia. Chociaż, jak zauważono wcześniej (Grabowski, 2010a), Weber (1994) nie sformułował tezy przedstawiającej sukces jako taki znak wyraźnie (Kozyr-Kowalski, 1967, s. 259, przyp. 371). Sama ciężka praca („niezmordowana praca zawodowa”) jest dla Webera ucieczką od niepewności wywołanej pytaniem: Czy należę do osób zbawionych? Sukces pojawia się jako dodatek

w ramach opisu pietyzmu (Weber, 1994, s. 121, 127; 2011, s. 145, 148). Dlatego już sama praca (ciężka i intensywna) oraz chęć jej wykonywania mogą być uznawane za znaki zbawienia. U Kalwina takim znakiem były starania, aby moralnie postępować, w tym by ciężko pracować. Religijny wymiar tej etyki przejawia się więc również w uczciwym postępowaniu wobec innych, respektowaniu nakazu: traktuj innych tak, jak sam chciałbyś być traktowany. Poza tym specyficznymi elementami charakteryzowanej etyki są zwiększanie wysiłku, dezaprobata dla marnowania czasu oraz oszczędzanie (zob. Landes, 2003; 2005).

Idąc dalej, można zauważyć, że etyka pracy jest obecna w innych wyznaniach chrześcijańskich, tylko słabiej akcentowana. W przeprowadzonych badaniach nie zauważono różnic między katolikami a protestantami w zakresie akceptacji tego wzorca (Blau, Ryan, 1997; Furnham, 1990a; Morrow, 1993). Za Johnem Rayem (1982) można ująć to następująco: protestancka etyka pracy nie umarła, przestała być protestancka. Badania sugerują też, że istnieje jedna uniwersalna etyka pracy.

2.2. Japońska etyka pracy

Na odrębne omówienie zasługuje japońska etyka pracy. Zbigniew Spindel (rozmowa z października 2012 roku) zwrócił uwagę, że w odniesieniu do kultury japońskiej można mówić bardziej o etosie, pewnym stylu życia, który akcentuje pracę, niż o etyce. Pamiętając jednak o różnych znaczeniach zarówno terminu *etyka*, jak i *etos*, w opisie japońskiej wersji tego wzorca myślenia i zachowania przyjęto nazwę *etyka*.

Masaharu Kumashiro (1993) pisze o japońskiej etyce pracy, wychodząc od analizy logogramu *dong/hataraku* oznaczającego pracę, który odnosi się do „człowieka poruszającego się”. *Hataraku* dotyczy stanu człowieka, pracy wykorzystującej ludzką inteligencję i znaczy: „dawać innym zadowolenie”. Logogram ten zawiera dwa składniki: *hata* i *raku*. *Hata* oznacza: „ktoś trzeci, inna osoba”, a *raku* – „brak cierpienia w ramach umysłu i ciała, spokojne i przyjemne, pełne dobrobytu życie” (Kumashiro, 1993, s. 10). Dla porównania synonimami angielskiego *labour* są: *obciążenie* (ang. *strain*), *mozół* (ang. *drudgery*), *harówka* (ang. *grand*). Sugeruje to, że praca jest nieunikniona i wymaga ciągłego cierpienia, zarówno fizycznego, jak i psychicznego. Podobnie francuskie *travail* pochodzi od trójzębnego narzędzia, którym w czasach Imperium Rzymskiego karano leniwych ludzi. Europejski stosunek do pracy opiera się zatem na koncepcji biblijnej, w której praca jest karą i następstwem wypędzenia Adama i Ewy z raju. Podstawą europejskiej etyki pracy jest założenie, że praca jest czymś nieprzyjemnym i negatywnym, a jednocześnie koniecznym, aby żyć.

Japońska etyka pracy, w odróżnieniu od europejskiej, opiera się na bardziej pozytywnym stosunku do pracy, w którym jawi się ona jako alternatywa dla indywidualnej przyjemności. Badania Georga Englanda i Jyuji Misumi (1986) ujawniły, że Japończycy znacząco częściej wskazują pracę jako najważniejszy obszar własnego życia. Japońscy respondenci ocenili wagę pracy w ich życiu na

około 36,1%, Amerykanie zaś na 24,5%. Badani rozdzielali 100% pomiędzy pięć obszarów życia (England, Misumi, 1986, s. 404; por. Engel, 1986).

Japońska etyka pracy rozwijała się – podobnie jak jej europejska siostra – już w okresie feudalnym, od ponad tysiąca lat. Filozofię tej etyki kształtowali tacy japońscy myśliciele, jak Dogen (1200–1258), Seisan Suzuki (1579–1655), Baigan Ishida (1685–1744) i Sontoku Ninomiya (1787–1856) (Misumi, Yamori, 1991).

Przykładowo, Dogen, japoński mistrz zen, nauczał:

Prawa, które kierują światem, przewidują, że każdy człowiek od cesarza po kogoś z ludu wykonuje pracę, której wymaga jego pozycja. Gdy człowiek zajmuje stanowisko, do którego nie posiada kwalifikacji, jest to znane jako zakłócanie Woli Niebios. Gdy rząd działa zgodnie z Wolą Niebios, świat jest spokojny i ludzie żyją w pokoju. Dlatego też cesarz wstaje wcześniej rano, aby wypełniać swoje obowiązki; nie jest to łatwa praca.

Prawa Buddy różnią się tylko o tyle, na ile rozważa się zajęcia i rodzaj pracy. Gdy cesarz rządzi w oparciu o własne zdanie, bierze pod uwagę precedensy z przeszłości, wyszukuje prawych ministrów i gdy jego rząd działa zgodnie z Wolą Niebios, wówczas jak kraj długi i szeroki panują dobre rządy. Gdy te sprawy się zaniedbuje, zachodzi konflikt z niebiosami, niepokoję wypełniają ziemię, a zwykli ludzie cierpią. Od cesarza w dół wszyscy urzędnicy, funkcjonariusze, wojownicy i lud – mają określoną pracę, którą muszą wykonywać. Ci, którzy spełniają swe powołanie są prawdziwymi ludźmi. Ponieważ ci, którzy nie wykonują swoich obowiązków naruszają sprawy niebios, otrzymują jego karę.

Dogen, 1971, s. 38

W przytoczonym fragmencie zwraca uwagę wartościowanie wszelkiej pracy oraz nakaz jej rzetelnego wykonywania. Każdy człowiek powinien znać swoje miejsce w ramach organizmu, jakim jest społeczność. W słowach tych przejawia się dążenie do harmonii społecznej, która stała się elementem kultury japońskiej (Hampden-Turner, Trompenaars, 2003). Oczywiście, myśliciele tacy jak Dogen wywarli wpływ na sposób myślenia Japończyków, ale to nie religie (w przypadku Japonii konfucjanizm, buddyzm oraz sintoizm) wpłynęły ostatecznie na ukształtowanie się japońskiej etyki pracy. Tym czynnikiem podstawowym były stosunki feudalne, a tym samym rolniczy system społeczny. Weber zauważył, że „właściwości ducha japońskiego sposobu życia zrodziła [...] inna okoliczność niż czynniki religijne, mianowicie: feudalny charakter struktury politycznej i społecznej” (Weber, 2006, s. 445).

W czasach feudalnych biurokraci Edo zmuszali chłopów do stawania się sprawnymi producentami żywności, w myśl motto: „Nie pozwalaj im żyć, nie pozwalaj też umrzeć”, co wiązało się z ich uciskiem. Japońska etyka pracy w niewielkim stopniu dotyczy jednak dalekiej przeszłości, a bardziej początków industrializacji epoki Meiji (Adams, 2012, s. 91). W epoce tej, czyli w drugiej

połowie XIX stulecia, daje się zauważyć znaczenie tego wzorca zachowania, w gruncie rzeczy feudalnego, dla rozwoju gospodarczego. Do dzisiaj japońską etykę pracy można uznać za feudalną, a japoński system społeczny traktować jako feudalny i wiejski zarazem (Bjerke, 2004).

Japończycy są w swej istocie społeczeństwem feudalnym. Świadczy o tym np. fakt, że demokracja jest praktykowana bardziej w formie niż w treści. Japończycy są bardzo wrażliwi na pozycję. Osoby zajmujące wyższą pozycję oczekują szacunku od tych, którzy znajdują się niżej.

Bjerke, 2004, s. 201

Od drugiej połowy XIX stulecia, a dokładniej od 1860 roku, w centrum zainteresowania Japończyków było dorównanie Zachodowi. Oznaczało to wówczas poświęcenie wszystkiego dla budowy przemysłu i potęgi militarnej. Klęska militarna poniesiona w drugiej wojnie światowej ostatecznie ukształtowała współczesną formę japońskiej etyki pracy, wzmacniając determinację Japończyków, aby nie przegrać w rywalizacji gospodarczej z Zachodem. Determinacja ta spowodowała, że przez kolejne 50 lat po wojnie w Japonii trudno było odróżnić zarabianie na życie od zaburzeń kompulsyjno-obsesyjnych. W małych przedsiębiorstwach powszechną praktyką wśród pracowników było posiadanie śpiworów w pracy i wykonywanie jej na 33-godzinnej zmianie. Jeśli pracownicy wychodzili do domu, to tylko po to, by wziąć prysznic i wrócić do firmy (Adams, 2012; Engel, 1986).

Björn Bjerke opisując japońską kulturę, zauważył, że „być może największą siłą Japonii są lojalni, ciężko pracujący ludzie. Niektórzy uważają ich za jedyne bogactwo naturalne tego kraju” (Bjerke, 2004, s. 203). Kultura ta zachęca pracowników do ciągłego doskonalenia samych siebie i wyrabia w nich silne superego oraz mocną motywację do ciężkiej pracy. Poza tym za japońską cechą należy uznać, według tego autora, skłonność do oszczędzania wynikającą z treningu życia w sytuacji niedoboru (ciężkie warunki życia wynikające z położenia geograficznego Japonii). Ciężka praca i oszczędność pozwalały przetrwać w takich warunkach (Trompenaars, Hampden-Turner, 2002).

2.3. Konfucjańska etyka pracy

Japońska etyka pracy związana jest z konfucjanizmem. Ze względu jednak na jej „feudalny” charakter została omówiona oddzielnie. Weber (2006) podkreślał jednak chińskie, konfucjańskie źródła kultury japońskiej. Socjolog pisał:

w Japonii, podobnie jak w Korei, wszelki intelektualizm miał chińskie źródła. Wydaje się, że w swoim czasie konfucjanizm wywarł dość istotny wpływ na kształt japońskiego ideału gentlemana, pokrzyżowany jednak przez heterogeniczne warunki japońskiego systemu stanowego.

Weber, 2006, s. 445

Weber opisywał konfucjanizm jako religię. Polski socjolog Zdzisław Krasnodębski (2006) zauważa jednak, że jest to przede wszystkim kodeks etyczny (por. Hurst, 1998). Konfucjańska wersja etyki pracy pochodzi od pojęcia *konfucjański dynamizm*, czyli od wymiaru, który zidentyfikowali Gert Hofstede i Michael Bond (Hofstede, Bond, 1988). Wymiar ten jest związany z naukami Konfucjusza, który nauczał praktycznej etyki bez podtekstów religijnych. Konfucjusz, twórca pewnego etycznego kodeksu zachowań, zajmował się prawością, a nie poszukiwaniem prawdy, jak w przypadku kultur i religii zachodnich. Dynamizm konfucjański jest określany jako orientacja długoterminowa i oznacza adaptację tradycji do kontekstu współczesności, ograniczone poszanowanie dla zobowiązań społecznych, oszczędne korzystanie ze środków i zapobiegliwość, wysoką stopę oszczędzania, inwestowanie, cierpliwość w oczekiwaniu na odległe wyniki, skłonność do podporządkowania się celom oraz respektowanie wymogów prawości (Hofstede, 2000). Osoby o większym natężeniu konfucjańskiego dynamizmu są bardziej wytrwałe, mają szacunek dla statusu, przywiązują większą wagę do oszczędzania i mają większe poczucie wstydu.

Ponadto przeprowadzone badania pokazują, że w etyce konfucjańskiej istotna jest ciężka praca oraz szacunek dla osiągnięć szkolnych (Lim, 2003). Konfucjańska etyka pracy, zgodnie z tymi ustaleniami, jest definiowana jako system postaw akcentujący wartość oszczędzania i ciężkiej pracy, harmonię i współpracę oraz szacunek dla osiągnięć szkolnych i respekt dla władzy.

Artur Domurat i Anna Zajenkowska (2012) używają terminu *konfucjańska etyka pracy* (KEP) w odniesieniu do trzech składników: kolektywizmu, hierarchii i władzy oraz pracy dla wspólnego dobra. Badania tych autorów pokazały pozytywną korelację między KEP a protestancką etyką pracy, a dokładniej między kolektywizmem, hierarchią/władzą a akcentowaniem ciężkiej pracy oraz między wewnętrznym umiejscowieniem kontroli a ascetyzmem.

Jak wynika z tej krótkiej prezentacji, japońska i konfucjańska etyka pracy są kolektywistycznymi wersjami tej etyki, podkreślają pracę dla grupy, konformizm i dążenie do harmonii, czyli grupowy charakter angażowania się w pracę. Jednakże, jak wskazuje Tawney (1963), także wersja protestancka miała związki z kolektywizmem, o czym świadczy rola sekt protestanckich w rozpowszechnianiu tego systemu postaw i zachowań.

2.4. Islamska etyka pracy

Analizując aspekty kulturowe i religijne opisywanego konstruktów, nie sposób pominąć terminu *islamska etyka pracy*, który odnosi się do dość podobnych zasad co protestancka wersja tej etyki. Sam Weber uważał islam za bardzo podobny do kalwinizmu. Podobieństwo to dotyczy koncepcji Boga oraz idei predestynacji. Weber jednak nie spostrzegął islamu jako religii prowadzącej do systematycznej pracy, gdyż islamska wersja predestynacji, czyli predeterminizm, nie była związana z ideą potwierdzania się. Osłabiało to etyczny charakter tej

doktryny i zmniejszało nacisk na systematyzację życia. Predeterminizm, czyli przedstawianie wszystkich wydarzeń jako woli Boga i odnoszenie tak rozumianej predestynacji do losu ziemskiego (w kalwińskiej wersji odnosiła się ona do życia zaświatowego), nie rodził niepewności oraz lęku, tak jak u wyznawców kalwinizmu. Poza tym etyka islamska została zaanektowana przez etykę wojny i bohaterstwa i służy podbudowaniu wojennego męstwa, także współcześnie (Krasnodębski, 2006).

Wiele krajów islamskich, dotyczy to przede wszystkim krajów arabskich (Bjerke, 2004), odniosło jednak sukces gospodarczy, oczywiście dzięki ropie naftowej. Choć posiadanie jej złóż nie dało sukcesu wszystkim. Pewne kraje, które wzbogaciły się na tym surowcu, rozwijają inne obszary swojej gospodarki (Bjerke, 2004). Poszukuje się zatem odpowiedzi na pytanie, dlaczego jedni wykorzystali szansę, jaką daje posiadanie złóż ropy, a inni nie. Jedną z możliwych odpowiedzi jest islamska etyka pracy – system postaw wobec pracy, które wynikają z religii islamskiej. Kraje, które odniosły sukces, prawdopodobnie w większym stopniu akcentują ten system (Ali, Al-Owaihan, 2008; Yousef, 2000).

Furnham we wstępie do rozdziału o pochodzeniu etyki pracy zacytował zdanie proroka Mahometa: „Kto nigdy nie pracował dla siebie i dla innych, nie otrzyma nagrody od Boga” (Furnham, 1990a, s. 1). W oparciu o świętą księgę Koranu i wypowiedzi Mahometa, Darwish Yousef (2001, s. 153; zob. także Uygur, 2009, s. 218; por. Yousef, 2000, s. 515) ukazuje następujące elementy islamskiej etyki pracy:

- akcentowanie ciężkiej pracy;
- uczciwość i sprawiedliwość w handlu (w działalności gospodarczej);
- słuszny i sprawiedliwy podział bogactwa;
- zachęcanie ludzi do opanowywania nowych umiejętności i rozwijania nowych technologii;
- uznawanie poświęcania się pracy za cnotę;
- podkreślanie pracy twórczej, która uważana jest za źródło szczęścia i spełnienia;
- przekonanie, że życie bez pracy nie ma sensu, a zaangażowanie w sprawy gospodarcze jest obowiązkiem każdego człowieka.

Warto dodać, że etyka ta akcentuje współpracę, a naradzanie się jest spostrzegane jako sposób pokonywania trudności i unikania błędów. Społeczne relacje w pracy ustalają równowagę między jednostką a grupą i życiem społecznym. Praca jest także źródłem niezależności oraz środkiem wychowania wspomagającym rozwój i zwiększającym poczucie własnej godności oraz dającym zadowolenie i poczucie spełnienia.

Jak zauważa Yousef (2001), w odróżnieniu od protestanckiej wersji etyki pracy, wersja islamska bardziej akcentuje intencje niż rezultaty działania. Prorok Mahomet stwierdził, że działania są oceniane zgodnie z intencjami, a człowiek będzie karany bądź nagradzany odpowiednio do intencji (Yousef, 2001, s. 154).

Porównując te dwie formy etyki, można zauważyć, że postać islamska akcentuje przede wszystkim ciężką pracę, a w mniejszym stopniu aspekty czasowe,

takie jak odraczanie gratyfikacji czy oszczędzanie czasu, w jej obrębie piętnuje się bowiem tylko lenistwo. Warto zauważyć, że silny akcent położony jest tutaj na współpracę i proces naradzania się. Niezależność jest wtórna i umieszczona w kontekście rozwoju, traktowana jako efekt pracy w grupie. Można powiedzieć, że islamska etyka pracy wiąże się bardziej z kolektywizmem, natomiast wersja protestancka z indywidualizmem, czyli kategoriami opisanymi między innymi przez Harry'ego Triandisa (2001).

Należy jednak zaznaczyć, że twórca kwestionariusza do badania islamskiej etyki pracy Abbas Ali (1988) uwzględnił składnik indywidualizmu, proponując do jego pomiaru zestaw siedmiu stwierdzeń, choć ich znaczenie jest dość specyficzne:

1. Osoba powinna być dumna ze swych osiągnięć i dokonań.
2. Indywidualne premie i nagrody powinny mieć większe znaczenie niż premie i nagrody dla grupy.
3. Osoba powinna być lojalna wobec siebie i własnej rodziny.
4. Człowiek jest najlepszym sędzią dla swoich własnych interesów.
5. Wydawanie osobistych poleceń może ranić indywidualne uczucia i godność.
6. Aby odnieść sukces, trzeba polegać na sobie.
7. Lojalność osoby wobec przełożonego jest konieczna, aby organizacja mogła istnieć.

Jak wynika z tego zestawienia tylko trzy pozycje (1., 2. i 6.) odnoszą się do definicji kategorii indywidualizmu i kolektywizmu opisanych przez Triandisa (1993; 2001), pozycje 3. i 7. to wskaźniki bardziej kolektywizmu, a dokładniej przywiązania do rodziny i do firmy (Realo i in., 1997), niż indywidualizmu. Pozycja 4. bada bardziej partykularyzm (poczucie wyjątkowości) (Trompenaars, Hampden-Turner, 2002), natomiast 5. – indywidualizm horyzontalny (Singelis i in., 1995). Można więc powiedzieć, że pomiar indywidualizmu jest tutaj zarezerwowany dla religii islamskiej. Jak pokazały zresztą badania, najsilniej, choć umiarkowanie ($r = 0,35$, $p < 0,002$), z islamską etyką pracy koreluje pozycja 7.; pozycje 1. i 2., zdaniem autora badań (Ali, 1988, s. 578), typowe dla etosu Be-
duinów, korelują z islamską etyką bardzo nisko i nieistotnie ($p > 0,1$).

Podsumowując, islamska etyka pracy jest pojęciem specyficznym, odnoszącym się przede wszystkim do religii islamskiej. Mimo to można dostrzec wspólne elementy tej etyki z etyką protestancką, takie jak wartościowanie ciężkiej pracy, poświęcanie się jej, piętnowanie lenistwa. Istota etyki islamskiej daje się więc sprowadzić do wartościowania zwiększania wysiłku, powiększania nakładów energetycznych w wykonywaniu pracy, nie ma tu jednak – jak w wersji protestanckiej – wartościowania elementów temporalnych, takich jak oszczędzanie czasu.

2.5. Etyka pracy w Polsce

Polska jest krajem, w którym dominuje religia rzymskokatolicka. Weber (1994; 2010; 2011) nie zauważał w tej religii etyki pracy, czyli wartościowania pracy.

Za Urszulą Swadźbą (2001) można jednak stwierdzić, że w ramach religii katolickiej praca jest wartościowana, ale w mniejszym stopniu niż osoba, człowiek. W protestantyzmie ascetycznym można mówić o kolejności: praca – człowiek, natomiast w katolicyzmie: człowiek – praca. Zdaniem katolickich intelektualistów, stawianie pracy na pierwszym miejscu może doprowadzić do uprzedmiotowienia człowieka. Obowiązuje tu więc zasada: „Praca dla człowieka, a nie człowiek dla pracy” (Jan Paweł II, 1995). Podobnie spostrzega protestanckie wartościowanie pracy Erich Fromm (1996; 2005), który dopatruje się w tym źródeł alienacji.

W Polsce, kraju katolickim z silną spuścizną po komunizmie (Koralewicz, Ziółkowski, 2003), etyka pracy jest prawdopodobnie słabsza niż w krajach zachodnich. Nasze badania (Chudzicka-Czupała i in., 2012) pokazały, że Polacy wartościują pracę raczej niżej niż Amerykanie. Oczywiście w badaniach porównywano w miarę podobne grupy badawcze. Jednakże aby upewnić się, czy różnice te są trwałe, badania należałoby przeprowadzić jeszcze raz na reprezentatywnych próbach i powtarzać je w wybranych okresach. Badania socjologiczne pokazują, że Polacy silniej niż pracę wartościują rodzinę oraz zdrowie (praca jest na trzecim miejscu) (Tuziak, 2004).

W Polsce nadprogramowe zaangażowanie w pracę najprawdopodobniej częściej spotyka się z pytaniem „po co?” niż ze zrozumieniem. W wielu środowiskach w pracę nie wypada angażować się nadmiernie, a pracownik spędzający w biurze 60 czy 70 godzin tygodniowo staje się często w odbiorze społecznym osobą podejrzaną (Biernacka, 2009; por. Doliński, 1995). Polacy słabo też akcentują kod etyki produktywności związany z etyką pracy (Wojciszke, Baryła, 2002) – tak, że rodzi się pytanie, czy jest to kod moralny. Bogdan Wojciszke oraz Wiesław Baryła wnioskuje o tym na podstawie porównania z innymi czterema kodami – etykami. Należy docenić wkład autorów (i porządną metodologię) w rozpoznanie stopnia moralizacji etyki produktywności. W opisie rezultatów ich badań brakuje jednak porównania z akceptacją tych kodów przez mieszkańców innych krajów. Taki sposób rozumowania nie uprawnia do wyciągania wniosków, że Polacy słabiej posługują się tą etyką w porównaniu z innymi nacjami. Poza tym cytowany przez autorów eksperyment Magdy Dohyluk nie uprawnia do wniosku o słabszej tendencji Polaków (w porównaniu z przedstawicielami innych kultur) do moralnego oceniania zachowań związanych z produkcją i gromadzeniem. W tej kwestii również brakuje porównania z mieszkańcami innych krajów. Można przypuszczać, że autorzy przyjęli założenie, że budowa kapitalizmu wymaga ostrych jednoznacznych sądów zachowań związanych z produkcją w kategoriach: bardzo niewłaściwe (złe) – bardzo właściwe (dobre), zamiast: bardziej lub mniej niewłaściwe – mniej lub bardziej właściwe (przestrzeganie normy nie zabijaj jest bardziej właściwe niż przestrzeganie normy, że należy rzetelnie pracować). Założenie, że w czasach budowy kapitalizmu właśnie w ten sposób oceniano takie zachowania, należy wzbogacić – jak zaznaczono we wprowadzeniu – o następne pytania. Weberowi zarzucano bowiem, że na podstawie analizy treści doktryny religijnej wnioskuje

o stanach psychicznych (Kozyr-Kowalski, 1967). Tak naprawdę nie wiadomo, czy w krajach protestanckich aż tak ostro wartościowano produktywność, czy lenistwo oceniano równie negatywnie jak zabijanie. W badaniach Wojciszkiego i Baryły jednak nie występuje zjawisko braku oceny moralnej tych zachowań, a jedynie słabsza do tego skłonność. Czy jest to wyłącznie polska cecha, czy też cecha ogólnoludzka (lub przynajmniej występująca w wielu kulturach)? Aby odpowiedzieć na to pytanie, potrzebne są dalsze badania. Jeśli rozpatrywać wyniki autorów (Wojciszke, Baryła, 2002) na zasadzie kodu zero-jedynkowego, wówczas rzeczywiście etyka produktywności wiąże się z brakiem moralnych ocen; jeśli natomiast mówić o natężeniu pewnych charakterystyk, wówczas etyka ta oznacza mniejszy poziom ocen moralnych. Biorąc pod uwagę podział Mariano Grondony (2003) na cnoty większe oraz mniejsze (bardziej oraz mniej wartościowane), należy przyjąć, że etyka produktywności to poziom cnót mniejszych, ale jednak cnót. Na podstawie tych ustaleń trzeba stwierdzić, że wartościowanie pracy i uznawanie jej za element moralnego postępowania daje się przedstawić jako wymiar, na którym jeden biegun to traktowanie pracy jako części moralnego postępowania i jej wysokie wartościowanie w kategoriach moralnych (dobro – zło), co można było obserwować w ramach sekt protestanckich (Weber, 2011), a drugi biegun to traktowanie pracy jako obojętnej w sensie moralnym. Biorąc pod uwagę te ustalenia, można zatem jedynie przypuszczać, że Polacy wartościują pracę niżej niż Amerykanie i jednocześnie wyżej niż mieszkańcy na przykład krajów Afryki (Grondona, 2003).

Jednocześnie wiele badań pokazuje, że poziom etyki pracy wśród Polaków wzrasta. W sytuacji realnego zagrożenia bezrobociem duże zaangażowanie w pracę zawodową oraz wysokie (podobne do tego protestanckiego) jej wartościowanie przez Polaków nie powinno dziwić, jest nawet konieczne. Etos i etyka pracy stają się ponownie cennym wyznacznikiem działania Polaków (Bronowicka, 2009). Polacy emigrujący do krajów Europy Zachodniej uchodzą na przykład za pracowitych i dobrych fachowców (Łukowski, 2004). Badania Anety Szymańskiej (2013) przeprowadzone za pomocą polskiej i hiszpańskiej wersji *Wielowymiarowego profilu etyki pracy – WPEP (Multidimensional Work Ethic Profile – MWEP)* pokazały, że Polacy w większym stopniu niż Hiszpanie wartościują pracę, a w mniejszym czasie wolny. Kapitalistyczna rzeczywistość od 1989 roku wzmacnia na pewno skłonność Polaków do wartościowania pracy. Europejskie badania wartości (European Value Study) wykazały na przykład, że Polacy przejawiają wyższe natężenie etyki pracy niż Holendrzy czy Szwajcarzy. Choć warto zaznaczyć, że kapitalizm współczesny odchodzi od etyki pracy i dlatego mieszkańcy krajów protestanckich mogą przejawiać niższe natężenie tej etyki niż obywatele krajów na przykład katolickich i prawosławnych (Furnham i in., 1993; Stam, Verbakel, 2010).

2.6. Podsumowanie

Podsumowując dotychczasowe rozważania, można zauważyć, że etyka pracy jest zmienną kulturową. Jak pokazano, wartościowanie pracy, akceptacja ciężkiej pracy, jej rzetelne wykonywanie oraz oszczędzanie nie są elementami wyłącznie kultury i religii protestanckiej. Występują również w innych kręgach kulturowych. Kultura japońska ukształtowała nawet silniejszą od protestanckiej wersję tej etyki, jednak bez składnika polegania na sobie. Można wręcz przedstawiać etykę pracy jako wymiar, dzięki któremu możliwe staje się porównywanie poszczególnych kultur między sobą, tak jak dzięki wymiarom: indywidualizm – kolektywizm czy uniwersalizm – partykularyzm. Istotą porównywania jest opisanie kultur w kategoriach mniejsze – większe natężenie etyki pracy. Ważna przy tego typu zestawieniach jest jednak także specyfika danej kultury. Warto więc powrócić w tym momencie do pytań postawionych na początku rozdziału: czy istnieje jedna etyka pracy, czy też wiele jej wersji specyficznych dla określonych kultur (por. Geren, 2011).

Pytania te tak naprawdę mają dwie odpowiedzi. Można bowiem rozważać etykę pracy w kontekście psychologii międzykulturowej (ang. *cross-cultural psychology*) oraz w ujęciu psychologii kulturowej (ang. *cultural psychology*) (Triandis, Suh, 2002).

W pierwszej z tych perspektyw opisuje się i bada jedną etykę pracy, dobrze zdefiniowaną, zawierającą wiele wymiarów, mierzoną jednym narzędziem (w wielu wersjach językowych). Każda kultura może być w tym ujęciu charakteryzowana pod względem natężenia określonych właściwości ukazanych jako wymiary. Etyka pracy rozpatrywana jest w psychologii międzykulturowej jako kategoria obejmująca na przykład taką samą liczbę wymiarów, za pomocą których opisuje się wybrane kultury określonych państw lub nawet kultury zbiorów tych państw (np. Daleki Wschód). Specyfika danej kultury w ramach tego ujęcia daje się wyrazić profilem, który uwzględnia różne natężenia wybranych charakterystyk, takich jak na przykład wartościowanie ciężkiej pracy, oszczędzanie, poleganie na sobie oraz stosunek do czasu wolnego.

Z kolei w perspektywie psychologii kulturowej badanie sprowadza się do analizy zachowań przedstawicieli danej wspólnoty, mieszkańców danego kraju, ich języka, obserwacji życia codziennego z pozycji uczestniczącego obserwatora. W tym ujęciu można mówić o wielu etykach pracy, wielu wersjach związanych z kulturą, religią. Zadaniem badacza jest opis ich specyfiki, odpowiedź na pytanie, jakie elementy wchodzą w skład poszczególnych wersji etyki pracy. W jednych kulturach istotnym elementem tego konstruktów jest bowiem kolektywizm (Daleki Wschód), w innych indywidualizm (kultury protestanckie lub postprotestanckie). Choć kategorie indywidualizm i kolektywizm pochodzą z perspektywy psychologii międzykulturowej i lepiej w ramach ujęcia psychologii kulturowej mówić na przykład o współpracy lub poleganiu na sobie.

Dokonana prezentacja wybranych wersji etyki pracy łączy podejście psychologii kulturowej i międzykulturowej. Jak wynika z poczynionych rozważań, etykę

pracy można zauważyć w wielu kulturach. Wspólnym elementem ukazanych jej wersji jest gloryfikacja pracy, wartościowanie ciężkiej pracy i wiara w to, że prowadzi ona do pożądanych efektów, a także piętnowanie lenistwa. Japońska etyka pracy w dużym stopniu przypomina etykę protestancką. Tym, co odróżnia te dwie wersje, jest wymiar polegania na sobie. Japończycy mogą liczyć na wsparcie innych pod warunkiem, że będą dla nich intensywnie pracować, Amerykanie zaś spełniając nawet ten warunek, są często pozostawieni sami sobie (por. Hampden-Turner, Trompenaars, 2003).

Etyka pracy
w ujęciu psychologicznym



W rozdziale zaprezentowano psychologiczną definicję etyki pracy. Punkt wyjścia do jej ukazania stanowią teoria postaw oraz teoria poznawcza. Znaczenie etyki pracy daje się sprowadzić do systemu postaw i przekonań. W definicji przekonań ważna jest wiedza normatywna, która zawiera obrazy pożądanego stanu rzeczywistości (to jak ona powinna wyglądać). Na podstawie analizy definicji etyki pracy przyjmowanych w badaniach psychologicznych, a także definicji socjologicznych przedstawiono treść poszczególnych przekonań etyki pracy, następnie model systemu przekonań, czyli strukturę tego konstruktów. W końcu omówiono również w odniesieniu do etyki pracy inne współczesne społeczne sposoby wartościowania pracy, z których wynikają określone style życia przedstawiane jako etosy.

3.1. Definicje etyki pracy w badaniach psychologicznych

W psychologii etyka pracy oznacza syndrom wzorców postaw i zachowań. Zawiera w sobie pewne szczególnie pożądane przez otoczenie społeczne wzorce. Można dostrzec dwa sposoby definiowania etyki pracy: szeroki i wąski. Pierwszy wykracza nieco poza definicję zaproponowaną przez Webera.

Furnham (1990a) dokonał przeglądu koncepcji tej etyki. Udzielając odpowiedzi na pytanie, czym jest (protestancka) etyka pracy, autor przedstawił ujęcie Wayne'a Oatesa (1971), w którym charakteryzowana jest ona jako zestaw reguł i przekonań osoby na temat tego, jak należy postępować. W ramach etyki pracy szczególnie zakazane są beczynność i lenistwo, ideałem pożądanym jest pracowitość; marnotrawstwo jest występkiem, a oszczędność cnotą; zadowolenie z siebie i zaniechanie działania są zabronione, ambicja i sukces są traktowane jako pewne znaki łaski Boga; znakiem grzechu jest ubóstwo będące skutkiem beczynności, a koronnym dowodem łaski Boga – bogactwo będące rezultatem ciężkiej pracy. Oates rozpatrywał ten zestaw przekonań jako czynnik sprzyjający uzależnieniu od pracy.

Cherrington (1980) przedstawił zestaw ośmiu postaw i przekonań składających się na etykę pracy rozumianą szeroko (por. Grabowski, 2012a):

1. Przekonanie, że życie ludzkie powinno być wypełnione ciężkim fizycznym trudem. Ciężka praca i mozół są bowiem wartościami samymi w sobie. Należy unikać przyjemności fizycznych i radości. Ascetyczna egzystencja, przepełniona metodycznym rygiorem, jest właściwym sposobem życia.
2. Przekonanie, że ludzie powinni spędzać długie godziny w pracy i ograniczać czas wolny lub całkowicie z niego rezygnować.
3. Przekonanie, że w pracy ludzie powinni odnotowywać pełną obecność i punktualność. Absencja i spóźnianie się są jednoznacznie zabronione i złe.
4. Przekonanie, że wykonując pracę, ludzie powinni być wydajni, czyli wytwarzać dużą ilość dóbr i usług.
5. Przekonanie, że ludzie powinni odczuwać dumę z wykonywanej przez siebie pracy i wykonywać ją jak najlepiej, a zatem dążyć do osiągnięcia najwyższych standardów wykonania.
6. Przekonanie, że ludzie powinni odczuwać zaangażowanie w pracę i przejawiać lojalność wobec własnego zawodu, organizacji, w której pracują, i grupy współpracowników.
7. Przekonanie, że ludzie powinni być zorientowani na osiągnięcia i stale dążyć do awansu, czyli zajmowania wyższych stanowisk w organizacji. Praca o wysokim statusie i prestiżu oraz uznanie innych są ważnymi wskaźnikami bycia „dobrą” osobą.
8. Przekonanie, że bogactwo powinno być rezultatem uczciwej pracy i należy utrzymywać je poprzez oszczędzanie i mądre inwestycje. Oszczędzanie jest właściwe, rozrzutność i marnowanie środków natomiast są niepożądane.

Przedstawiony sposób definiowania etyki pracy jest szerokim rozumieniem tego konstruktu. Punkty 6. i 7. odchodzą bowiem od znaczenia terminu *etyka pracy*, jakie nadał mu Weber. Punkt 6. odnosi się do zaangażowania lub przywiązania do organizacji opisanego przez Johna Meyera i Natalie Allen (1991; por. Bańka, Wołowska, Bazińska, 2002); punkt 7. zaś do potrzeby osiągnięć (McClelland, 1961).

Podobną, szeroką definicję tego terminu zaproponowano w artykule Stephena Wollacka i współpracowników (1971), którzy termin *protestancka etyka pracy* odnoszą głównie do wewnętrznych aspektów pracy, a dokładniej do jej nagradzającego charakteru (Grabowski, 2013). Zdaniem tych autorów (Wollack i in., 1971), człowiek wyznający etykę pracy woli pracować, niż próżnować, być zaangażowanym w pracę i czerpać satysfakcję z faktu, że wykonuje ją dobrze. Wewnętrzne aspekty etyki pracy to kolejno: duma z pracy, zaangażowanie w pracę oraz przedkładanie jej nad inne aktywności życia. Duma z pracy oznacza radość i zadowolenie z jej dobrego wykonywania. Z kolei zaangażowanie w pracę to wysoki stopień zainteresowania współpracownikami i celami organizacji oraz wysokie natężenie pragnienia, aby przyczynić się do podejmowania związanych z pracą decyzji. Przedkładanie aktywności jest preferowaniem przez pracownika stałej wzmożonej aktywności w wykonywaniu pracy (pracownik chce być stale zajęty w czasie pracy) (Wollack i in., 1971, s. 332). Chociaż tradycyjna pierwotna wersja etyki pracy opisana przez Webera

(1994; 2010; 2011) akcentowała przede wszystkim wewnętrzne aspekty pracy, znaczące wartości tej etyki odnoszą się również do nagród zewnętrznych. Wollack i współpracownicy (1971) opisują następujące zewnętrzne aspekty tej etyki: postawy wobec zarobków, czyli przypisywanie dużej wartości zarabianiu pieniędzy w pracy, oraz społeczny status pracy, który oznacza to, że sam wynik pracy ma wpływ na pozycję danej osoby wśród innych oraz spostrzeganie tej pozycji zarówno przez otoczenie społeczne, czyli przez przyjaciół, krewnych i współpracowników, jak i przez samego siebie. Dwa dodatkowe wymiary wymienione przez autorów odnoszą się jednocześnie do zewnętrznych i wewnętrznych aspektów pracy. Są to dążenie ku górze (skłonność do awansowania), ciągle poszukiwanie pracy o wyższej pozycji i statusie społecznym, pracy prestiżowej, i lepszego standardu życia, oraz odpowiedzialność w pracy, czyli uznawanie, że człowiek jest zobligowany do pracy i powinien polegać tylko na sobie.

Definicja etyki pracy zaproponowana przez Wollacka i współpracowników (1971) odbiega zatem od treści konstruktów etyki pracy opisanego przez Webera. Zresztą autorzy ci nie używają w tytule swego kwestionariusza do badania tego konstruktów określenia *etyka pracy*, lecz posługują się nazwą *Sondaż wartości pracy* (*The Survey of Work Values – SWV*). W klasycznej wersji w treści tej etyki nie mieszczą się zaangażowanie w pracę, które może być rozumiane jako konsekwencja tej etyki, oraz dwa jej zewnętrzne aspekty, czyli postawy wobec zarobków i społeczny status pracy. Odnosząc się do statusu pracy, należy zauważyć, że według weberowskiej definicji etyki pracy, każda praca, nie tylko ta o wysokim statusie, jest wartością. Chociaż wykonywanie pracy o takim statusie może być efektem wyznawania zasad etyki pracy. W klasycznej definicji tego konstruktów nie mieści się także skłonność do awansowania związana z potrzebą osiągnięć opisaną przez Davida McClellanda (1961). Skłonność ta może jednak wynikać z etyki pracy, a potrzeba osiągnięć jest spostrzegana jako psychologiczna interpretacja konstruktów etyki pracy (zob. Furnham, 1990a). Warto zauważyć, że przedstawiana koncepcja jest szeroką, wychodzącą poza znaczenie nadane przez Webera, definicją terminu (*protestancka*) *etyka pracy*. Szerokie znaczenie tego pojęcia zauważają też Michael Maccoby i Katheryn Terzi (1981), którzy zaznaczają, że jest ono używane swobodnie i zawiera cztery nakładające się na siebie etyki. Są to kolejno:

1. Etyka purytańska, która podtrzymuje silny indywidualistyczny charakter ukierunkowany na samodyscyplinę, oszczędzanie, odracanie nagród. Etyka ta jest antagonistyczna wobec kultury zmysłowości. Taki sposób definiowania tej etyki jest obecny w socjologii. Amerykański socjolog Bell (1998) opisał etykę protestancką obok purytańskiej postawy i wstrzemięźliwości, z kolei socjolog francuski Baudrillard (2006) używał nazwy *etyka i ideologia purytańska*.
2. Etyka rzemiosła lub dobrej roboty, która akcentuje dumę z pracy, poleganie na sobie, niezależność, umiar, ruchliwość (mobilność) i oszczędzanie.
3. Etyka przedsiębiorcy akcentująca sprzedaż, a nie produkcję, organizację i kontrolę rzemieślników, wzrost (zyski) i gorliwość w osiągnięciu sukcesów.

Etyka ta oznacza śmiały, podejmujący ryzyko charakter nastawiony na wykorzystywanie okazji i ludzi.

4. Etyka kariery, która akcentuje ideologię merytokracji, czyli wizję społeczną, według której talent i ciężka praca prowadzą do osiągnięcia sukcesu i awansu. Etyka ta zakłada zorientowany na innych, ambitny i marketingowy charakter.

Najbliżej znaczenia nadanego etyce pracy przez Webera znajduje się etyka purytańska oraz etyka rzemiosła. Pozostałe etyki posiadają pewne cechy, które nie mieszczą się w tej definicji. Można zatem ponownie zauważyć, że we współczesnych badaniach psychologicznych etyki pracy istnieją dwa nurty: badania opierające się na szerokiej definicji tego konstrukt, wykraczającej poza ramy nakreślone przez Webera, oraz badania bazujące na wąskiej definicji opierającej się na weberowskiej koncepcji tej etyki.

W ramach nurtu akcentującego węższe znaczenie opisywanego konstrukt mieszczą się badania, w których używano kwestionariusza etyki pracy zbudowanego przez Herberta Mirelsa i Jamesa Garreta (1971). Stosując to narzędzie, zauważono, że etyka pracy składa się z wielu wymiarów. Dzięki analizie czynnikowej tej skali dokonanej przez Petera Mudracka (1997; por. McHoskey, 1994) wyodrębniono cztery czynniki: przekonanie o wartości ciężkiej pracy; ascetyzm, czyli tendencja do ograniczania potrzeb i przyjemności; dezaprobatą dla lenistwa oraz niechęć do czasu wolnego (ang. *anti-leisure*).

Analiza czynnikowa tego samego kwestionariusza przeprowadzona przez Diane Wentworth i Roberta Chella (1997) doprowadziła do wyodrębnienia pięciu podobnych czynników: czas (oszczędzanie czasu), niechęć do czasu wolnego, wartościowanie ciężkiej pracy, ciężka praca jako nagroda (przekonanie, że taka praca jest dużą nagrodą) oraz niechęć do lenistwa. Ostatnio w badaniach Suchuana Zhanga i współpracowników (Zhang i in., 2012) zidentyfikowano cztery czynniki: wartościowanie ciężkiej pracy, motyw wewnętrzny pracy, podziw dla pracy oraz negatywne postawy wobec czasu wolnego.

Analizy obejmujące wiele skal do badania etyki pracy przeprowadzili Furnham (1990a i b) oraz Gary Blau i Jack Ryan (Blau, Ryan, 1997). Ci ostatni badacze otrzymali w wyniku analizy czynnikowej puli 25 pozycji wybranych z siedmiu kwestionariuszy: Blooda (1969), Mirelsa i Garretta (1971), Hammonda i Williamsa (1976), Buchholza (1976, 1978a), Raya (1982) oraz Ho i Lloyd (1984), a także skali do badania indywidualizmu – kolektywizmu stworzonej przez Johna Wagnera i Michaela Mocha (Wagner, Moch, 1986), cztery wymiary podobne do tych, które uzyskał Mudrack (1997):

1. Wartościowanie ciężkiej pracy, czyli przekonania, że zwiększony wysiłek doprowadza do sukcesu i pozwala rozwiązać problemy życia.
2. Negatywne postawy wobec czasu wolnego akcentujące potrzebę ograniczania czasu wolnego.
3. Niezależność, czyli przekonania, że należy unikać zależności od innych.
4. Ascetyzm, który obejmował przekonania wyrażające konieczność temperowania swoich potrzeb i pragnień oraz oszczędzania.

Harold Jones (1997) przedstawił koncepcję etyki protestanckiej, której istotą jest etyka pracy. Etyka ta w tym ujęciu to syndrom następujących przekonań i zachowań: (1) etyka pracy, czyli wartościowanie ciężkiej pracy, (2) oszczędzanie czasu (w tym niechęć do czasu wolnego), (3) oszczędzanie pieniędzy, (4) innowacja i racjonalność (w tym udoskonalanie metod wykonywania pracy oraz wprowadzanie własnych sposobów działania, co związane jest z niezależnością) oraz (5) uczciwość, czyli dążenie do właściwego postępowania w sensie moralnym.

Michael Miller, David Woehr i Natasha Hudspeth (Miller i in., 2002) zdefiniowali etykę pracy jako syndrom postaw i przekonań. Autorzy ci na podstawie analizy czynnikowej puli pozycji z kwestionariuszy do badania etyki, które opracowywał wcześniej Furnham (1990a i b), w tym także z sześciu, które wykorzystywali wspomniani Blau i Ryan (1997), czyli skal (opisanych w rozdziale piątym): Goldstein i Eichorna (1961), Blooda (1969), Mirelsa i Garretta (1971), Hammonda i Williamsa (1976), Buchholza (1976; 1978a), Raya (1982) oraz Ho i Lloyd (1984), opisali siedem składników tej etyki (por. Czarnota-Bojarska, 2006). Są to kolejno:

1. Traktowanie pracy jako centrum życia (centralnej wartości). Wiara w pracę dla samej pracy i przekonanie o jej dużej wadze. Osoba stawiająca pracę w centrum życia czuje się na przykład zadowolona, kiedy spędza dzień, pracując, i jest gotowa do wkładania większego wysiłku w wykonywanie czynności i zadań. Działanie to jest dla niej nagrodą, wzmocnieniem pozytywnym.
2. Niezależność/poleganie na sobie samym, czyli składnik indywidualizmu. Dążenie jednostki do niezależności w codziennej pracy. Przekonanie, że niezależność jest kluczem do sukcesu.
3. Ciężka praca. Wiara w cnoty ciężkiej (mrówczej) pracy, czyli przekonanie, że takie działanie (większy wysiłek) jest wartościowe, prowadzi do sukcesu i pozwala osiągać cele.
4. Niechęć do czasu wolnego. Postawy negatywne wobec czasu wolnego i przekonanie o niewielkim znaczeniu ludzkich aktywności niezwiązanych z pracą.
5. Moralność/etyka. Wiara w sprawiedliwą i moralną egzystencję. Przekonanie, że ludzie powinni być uczciwi w interesach z innymi. Chrześcijański nakaz, aby dbać o bliźnich.
6. Odraczenie gratyfikacji. Orientacja na przyszłość, zwlekanie z nagrodami, czyli odkładanie ich na później. Przekonanie, że największą wartość posiadają rzeczy, na które trzeba czekać. Odległa nagroda zwykle cieszy bardziej niż nagroda, którą otrzymuje się natychmiast – zdaniem ludzi, którzy umięją i chcą umieszczać nagrody w przyszłości.
7. Niechęć do marnowania czasu. „Marnotrawienie czasu jest [...] [bowiem – D.G.] pierwszym i zasadniczo najcięższym z grzechów” (Weber, 1994, s. 148; 1995, s. 90; por. Weber, 1958, s. 157). Składnik ten to postawy i przekonania odzwierciedlające konieczność aktywnego i produktywnego wykorzystywania czasu.

3.2. Składniki konstruktury etyki pracy opisywane w ujęciach psychologicznych

Na podstawie dotychczasowych rozważań można stwierdzić, że etyka pracy jest syndromem, czyli zespołem postaw, przekonań i zachowań, który obejmuje dziewięć opisanych niżej składników. Punktem wyjścia do stworzenia listy tych składników była teoria Webera (1994; 2010; 2011): treść konstruktury zawodowa etyka protestancka oraz duch kapitalizmu; a także ukazane wcześniej model Furnhama (1990a), model Jonesa (1997) oraz koncepcja Millera i współpracowników (2002).

1. *Traktowanie pracy jako obowiązku moralnego i cnoty.* Praca jest powinnością i jej intensywne wykonywanie świadczy o posiadaniu przez wykonującego cnoty pracowitości oraz dobrego charakteru.

Spostrzeganie i ujmowanie pracy jako wartości moralnej, jako dobra, jest centralnym elementem znaczenia i syndromu etyki pracy. Chęć wykonywania pracy jest pozytywną cechą moralną, czyli cnotą. Istotą tej etyki jest dobrze spełniony obowiązek, czyli wykonanie pracy. Osoba pracująca jest uznawana za lepszą, bardziej wartościową i obdarzoną dobrym charakterem. Szczególnie wówczas, gdy praca wykonywana jest dobrze, czyli zgodnie z pewnymi standardami: normami produkcji, standardami jakości czy też doskonałości itp. Stąd też elementem tej etyki, słabo akcentowanym przez Webera, jest również „dobra robota” (Cherrington, 1980; Kotarbiński, 1975; Sennett, 2010a i b). Wykonanie pracy zgodnie z pewnymi standardami jakości daje wykonawcy przekonanie, że oto spełnił dobrze swój obowiązek. Standardy te można określić jako standardy wykonania. „Dobra robota” może jednak wiązać się zarówno z etyką pracy, jak i zaspokajaniem pewnych potrzeb (etos pasjonującej i interesującej pracy) (Grabowski, 2012a i b). Podmiot może być bowiem zainteresowany dobrym wykonywaniem każdej pracy, której się podejmuje (etyka pracy), jak i tylko tej, która zaspokaja jego potrzeby i zgodna jest z jego zainteresowaniami (etos pasjonującej i interesującej pracy) (por. Kanungo, 1982). Poza tym zgodnie z poczynionymi rozważaniami, „dobra robota”, a tym samym etyka pracy, posiada dwa znaczenia. Oprócz omawianej już zgodności wykonywania i efektów pracy ze standardami wykonania, mieści się w niej także zgodność ze standardami moralnymi. Krótko mówiąc, dobra robota to praca dla ludzkości, a nie przeciwko niej (zob. Sennett, 2010b; por. 2008). W ramach etyki pracy mieszczą się zatem: pracowitość spostrzegana jako cnota oraz działanie moralne.

2. *Przypisywanie pracy zawodowej dużego znaczenia oraz odczuwanie wobec tego działania wielu emocji pozytywnych.* Na ogół aktywność zawodowa prowadzi do wielu emocji pozytywnych, takich jak zadowolenie z siebie, emocje te jednak nie muszą wynikać z przekonania, że praca jest wartością autoteliczną lub wartością przez fakt, że jest najlepszym sposobem służenia narodowi. Jeżeli wartość pracy jest rezultatem przeżywania takich emocji jak duma, poczucie spełnienia, możemy mówić o perspektywie etosu pasjonującej i interesującej

pracy (zob. Grabowski, 2012b). Duma może być bowiem skutkiem tego, że praca zaspokaja potrzebę kompetencji i autonomii (zob. Ryan, Deci, 2000b). W perspektywie etyki pracy każda praca jest wartością, gdyż wszystkie jej formy są obowiązkiem: moralnym lub boskim. Dzięki jego wypełnianiu człowiek czuje się lepszy. Z perspektywy etosu pasjonującej i interesującej pracy natomiast wartością jest tylko ta praca, która pozwala się człowiekowi samo-realizować i spełnić (por. Grabowski, 2012a).

3. *Przeznaczanie na pracę jak najdłuższych odcinków czasu* (wręcz nakaz: przeznaczaj większość doby na pracę zarobkową, innymi słowy: oszczędzaj czas, nie marnuj czasu).
4. *Przeznaczanie na pracę jak największych nakładów energetycznych* (większość chęci kieruj na pracę). Pracę wykonuj intensywnie, na przykład działaj szybko, utrzymuj tempo, staraj się reagować na zmiany otoczenia, takie jak potrzeby klientów.
5. *Odraczenie gratyfikacji i przypisywanie dużej wagi oszczędzaniu*. Zakaz konsumowania efektów swojej pracy, gdyż konsumpcja odciąga podmiot od pracy. Odraczenie gratyfikacji, czyli długi okres oczekiwania na nagrody, to właśnie oszczędzanie oraz cierpliwość w dążeniu do celu (nagrody). Odraczenie oznacza na przykład wykonywanie pracy bez wynagrodzenia, czyli sytuację, którą można interpretować jako nagradzający charakter pracy. W skrócie treść tego składnika można przedstawić jako „praca bez wynagrodzenia”. Odraczenie gratyfikacji oznacza też orientację na przyszłość (Grabowski, 2010b).
6. *Niechęć do czasu wolnego*. Wynika ona z preferowania nakazu: przeznaczaj większość czasu na pracę. Zresztą czas wolny jest w tym systemie przekonani traktowany jako odnowienie energii, zregenerowanie sił potrzebnych do wykonywania pracy, ma więc wyraźnie przypisaną funkcję. Odpoczywanie po pracy służy temu, aby móc wykonywać dalszą pracę. Poświęcanie czasu wolnego innym celom lub przedłużanie go ponad to jest działaniem nagannym (por. Sennett, 2009).
7. *Niezależność – poleganie na sobie*. Składnik ten oznacza liczenie na siebie przede wszystkim w sensie ekonomicznym, samodzielne wykonywanie pracy, niechęć do pomocy otrzymywanej od innych. Niezależność ta oznacza przyjmowanie na siebie odpowiedzialności za sytuację ekonomiczną.
8. *Wiara w sukces*. Przekonanie, że postępowanie według etyki pracy doprowadza do pożądaných skutków, w tym sukcesów. Przeświadczenie, że maksymalizacja wysiłku, czyli gotowość do wkładania większego wysiłku w wykonywanie pracy, prowadzi do pożądaných efektów i umożliwia postęp.
9. *Kult efektywności*. Składnik niewymieniany przez Webera (1994), ale wynikający pośrednio z już opisanych. Kult efektywności w wersji jednostkowej związany jest z chęcią odnoszenia sukcesów, wynika z dążenia do bogactwa, którego nie należy konsumować. Jednym z przejawów efektywności jest wydajność rozumiana na przykład jako wytworzenie jak największej liczby rzeczy w krótkim przedziale czasu lub bardziej bezpośrednio zmierzanie do realizacji określonego celu, czyli stanu końcowego, którego model znajduje się

w umysłach jednostek działających. Tak rozumiana wydajność wiąże się ze składnikiem drugim. Wydajność to na przykład nakazy: „wyeliminuj zbędne czynności, które nie prowadzą do realizacji celu”, „nie marnuj energii”. Warto dodać, że bardziej naganne jest w ramach etyki pracy marnowanie czasu niż energii, sił. Osoba, która marnuje siły, ostatecznie tak naprawdę ciężko pracuje, stara się – zgodnie z pierwotną, protestancką wersją etyki pracy (Grabowski, 2012a).

3.3. Psychologiczny model etyki pracy

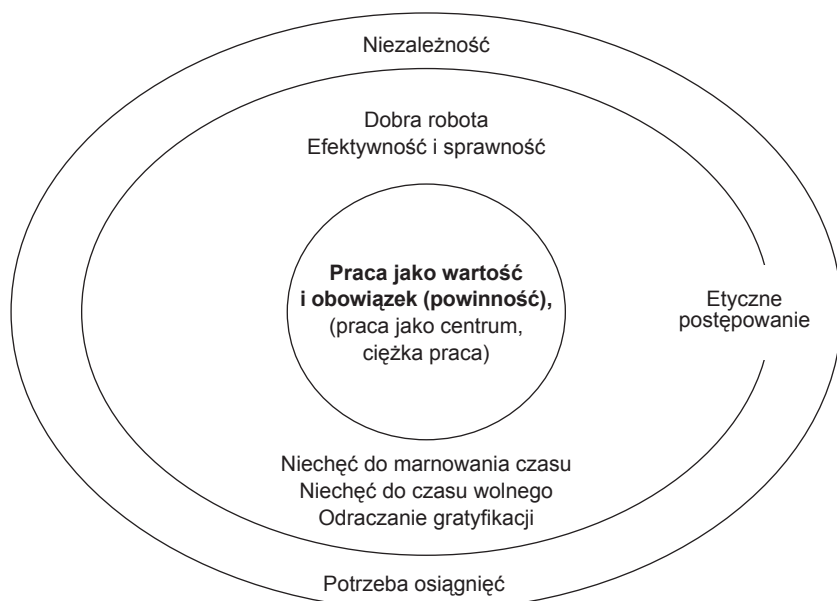
3.3.1. Struktura etyki pracy

Odnosząc się do przedstawionych wcześniej koncepcji i badań, składniki opisane w rozdziale 3.2 można uporządkować (por. Furnham, 1990a). Jak wspomniano, rdzeniem etyki pracy jest traktowanie pracy jako obowiązku moralnego (wiara w ciężką pracę), z czego wynika stawianie jej w centrum życia. Taki stosunek do pracy wiąże się z przeznaczaniem na nią większego wysiłku i dłuższego czasu. Poświęcanie czasu pracy powiązane jest z regułami: nie marnuj czasu (niechęć do marnowania czasu); nie przedłużaj ponad miarę czasu wolnego (niechęć do czasu wolnego); odraczej gratyfikację, czyli oszczędzaj; nie wydawaj pieniędzy, bo konsumpcja może doprowadzić do zapomnienia o obowiązku pracy. Reguły te można uznać za wtórne wobec wymienionego rdzenia.

Wskaźnikiem dobrze wypełnionego obowiązku jest sukces, a zatem praca powinna być efektywna. Dobre wykonywanie pracy to także moralne, uczciwe postępowanie wobec współpracowników oraz klientów. Poza tym w wersji protestanckiej niezależność, czyli poleganie na sobie, ma także zwiększyć wysiłek przeznaczony na pracę, opieranie się na innych może bowiem prowadzić do unikania pracy (por. postawa św. Pawła). Taki sposób uporządkowania etyki pracy można uznać za strukturalistyczny model tej etyki, co przedstawia rysunek 3.1.

Etyczne postępowanie należy umieścić niejako w poprzek pozostałych składników i można je uznać za drugą i trzecią warstwę, choć rdzeń także stanowi jego część. Wykonywanie pracy jest z jednej strony częścią moralnego postępowania i powinno iść w parze z szeroko pojętą uczciwością, a z drugiej – wynika też z dobrego wywiązywania się z obowiązku wykonywania pracy dobrze. Pracowanie w ten sposób jest zatem częścią moralnego postępowania, które z kolei wchodzi w skład dobrego wykonywania pracy (por. Jones, 1997).

W ramach opisanych składników etyki pracy można dostrzec dwie perspektywy znaczeniowe. Jedną z nich jest akcentowanie wysiłku, czyli przeznaczania określonej energii na pracę, mówiąc inaczej: akceptacja wysokiego zaangażowania lub ciężkiej pracy. W perspektywie tej mieszczą się aspekty energetyczne i czasowe etyki pracy, takie jak niechęć do marnowania czasu oraz odraczenie gratyfikacji.



Rysunek 3.1. Strukturalistyczny model etyki pracy.

Drugą perspektywą jest akcentowanie rezultatów działania, a więc pracy, w ramach której mieści się akcentowanie efektywności, czyli skuteczności i sprawności (zob. Stoner i in., 1997), z czym związany jest wątek potrzeby osiągnięć opisany przez Johna Atkinsona (Atkinson i in., 1960) i Davida McClelland (1961).

Ważnymi elementami są tutaj wydajność, czyli większa ilość efektów, i „dobra robota” odnosząca się przede wszystkim do jakości efektów. Wydajność i „dobra robota” są ze sobą ściśle powiązane. Wydajność bowiem to większa produkcja rzeczy dobrej jakości, „dobra robota” zaś to wytwarzanie określonej liczby doskonałych produktów. Akcentowanie efektywności odnosi się także do sposobów i wzorców działania i związane jest ze stawianiem pytania o to, jak działać, aby osiągnąć pożądany rezultat, czyli sukces. Wątek ten podkreślają Baryła i Wojciszke (2000) w swej propozycji interpretacji etyki protestanckiej, którą określają jako etyka produktywności¹. Warto dodać, że owa perspektywa jest u Webera wtórna wobec akcentowania wysiłku. W „czystych”, to znaczy wywodzących się z koncepcji Webera, definicjach etyki pracy można ją pomijać, cnotą podstawową jest tu bowiem pracowitość, a sukces (czyli cnota według etyki produktywności) jej rezultatem. Porażka (grzech według etyki produktywności) nie oznacza grzechu w etyce pracy, pod warunkiem że dana osoba podejmowała duży wysiłek. Podkreślam jeszcze raz, że w ramach tej etyki akcentowanie efektywności wynika ze spostrzegania pracy jako obowiązku moralnego, a tym samym z przekonania,

¹ Właściwie rzecz biorąc, etyka produktywności odnosi się bardziej do pojęcia *duch kapitalizmu* niż protestanckiej etyki pracy, o czym wspominałem już we *Wprowadzeniu*. Poza tym angielskie *work* może oznaczać „wytwarzanie” (Arendt, 2010, s. 102–103).

że działanie to powinno być wykonywane dobrze, czyli intensywnie, sprawnie itp. Sukces spostrzegać należy zatem jako wskaźnik dobrego wykonania czynności. W końcu należy zauważyć, że dobre wykonywanie działania to także wkładanie w nie dużego wysiłku (por. Bendix, 1975, s. 60–62).

Sumując dotychczasowe rozważania, warto podkreślić dwa istotne aspekty etyki pracy (rysunek 3.2): energetyczny i czasowy. Inspiracją do stworzenia tego podziału była Regulacyjna Teoria Temperamentu Jana Strelaua (2006; zob. też Grabowski, 2010b). Aspekt energetyczny odnosi się do zwiększonych nakładów energetycznych lub wysiłków przeznaczanych na wykonywanie pracy (wiara w ciężką pracę, chęć podejmowania aktywności, stawianie pracy w centrum życia, uważne i dokładne jej wykonywanie), natomiast czasowy – do przeznaczania na jej wykonywanie długich odcinków czasowych; stanowi on treść takich składników etyki pracy jak dezaprobatą dla marnowania czasu, niechęć do czasu wolnego oraz odraczenie gratyfikacji. Aspekty te są ze sobą ściśle powiązane, gdyż długi czas pracy oznacza na ogół również większy wysiłek i odwrotnie – większy wysiłek to dość często dłuższy czas, i można je uznać za wskaźniki wiary w sens ciężkiej pracy oraz traktowania jej jako moralnego obowiązku, czyli etyki pracy. Poza tym niechęć do marnowania czasu może tak naprawdę oznaczać dezaprobatę dla marnowania energii, dążenie do tego, aby usuwać z planu dnia zbędne czynności – co można uznać za następny atrybut efektywności. Przeznaczanie na pracę większego wysiłku i dłuższego czasu nie musi jednak wynikać z etyki pracy, lecz może być spowodowane innymi czynnikami, takimi jak na przykład wykonywanie pasjonującej i interesującej pracy, która pozwala na rozwój osobowości oraz zaspokaja wiele istotnych potrzeb (Grabowski, 2012b).

Warto dodać, że akcentowanie efektywności tak naprawdę może znieść skłonność do maksymalizowania wysiłku. Efektywność bowiem ukierunkowana na minimalizowanie kosztów, usuwanie tego, co zbędne, może doprowadzić do minimalizowania wysiłku, a tym samym do wyłączenia etyki pracy. Tak jak duch kapitalizmu według niektórych wyłączył etykę protestancką (Furnham, 1990a, s. 11), która została zastąpiona przez etos bogactwa (Furnham, Rose, 1987; Kelvin, Jarret, 1985). Można więc stwierdzić, że wspomniana wcześniej etyka produktywności akcentuje bardziej efektywność, a etyka pracy – wysiłek, czyli poświęcanie się pracy. W perspektywie produktywności niepożądane i złe jest głównie to, co jej nie służy, np. podejmowanie dodatkowych czynności, aby udoskonalić produkt, a więc czynności, które nie wiążą się z realizowanym celem. W perspektywie pracy z kolei niepożądane i złe jest przede wszystkim to, co niezwiązane z pracą: konsumpcja, czas wolny. Dwie przedstawiane tutaj etyki różnią się zatem rozłożeniem akcentów – jedna kładzie go bardziej na skuteczność, druga na działanie, wysiłki (por. Bendix, 1975).

Należy dodać, że praca w perspektywie czasowej to także intensywność jej wykonywania odnosząca się do tempa, czyli ilości efektów w określonej jednostce czasu (wskaźnik wydajności odnoszony do efektywności), oraz ruchliwości, czyli adekwatności reagowania na zmiany zewnętrzne (Grabowski, 2010b). Zarówno tempo, jak i ruchliwość wymagają większego wysiłku i są traktowane jako jego

wskaźniki, odnoszone do ciężkiej pracy i efektywności/wydajności. W pojęciach ciężkiej pracy oraz efektywności wyrażają się zatem jednocześnie aspekty czasowy i energetyczny etyki pracy.



Rysunek 3.2. Dwa aspekty etyki pracy.

Warto jednak podkreślić, że efektywność rozpatrywana jako sprawność działania (robienie rzeczy we właściwy sposób) niekoniecznie oznacza większą liczbę efektów. Biorąc pod uwagę opisane przez Sennetta (2010a i b) przypadki artystów oraz przypadek Roberta Oppenheimera, wynalazcy bomby atomowej, można zauważyć, że przeznaczanie na pracę długiego czasu, sporej energii oraz odraczanie gratyfikacji oznacza wypracowanie doskonałego dzieła (dobra robota, jakość), a zatem między innymi nowość, a nie zwiększoną produktywność. Przykładowo, w przypadku bomby atomowej większa produktywność znalazła się na drugim planie, oznaczała ona bowiem niestety większą siłę zabijania.

Sprawność jako akcentowanie jakości produktu pozostaje także w sprzeczności do wydajności rozpatrywanej jako wielkość produkcji. Masowa produkcja i jakość to kategorie trudne do pogodzenia w przeszłości (por. Zgorzelski, 2002), obecnie, w czasach zautomatyzowanej produkcji, nie stanowi to już takiego problemu. W produkcji procesorów wręcz nie ma miejsca na wykonywanie czynności przez ludzi, to robot zapewnia doskonałą jakość. Dawniej jednak bardzo duże tempo produkcji oznaczało słabszą jakość, co skłaniało do poszukiwania rozwiązań akcentujących jakość. Skromny amerykański statystyk William Deming był jednym z tych poszukujących (Zgorzelski, 2012). Z uwagą wysłuchano go w Japonii, co było jedną z przyczyn wyższości Japonii nad USA w drugiej połowie XX stulecia. Japończycy i ich zarządzanie jakością (TQM) sprawiło bowiem, że produkty japońskie prześcignęły amerykańskie (por. Bjerke, 2004; Kumashiro, 1993; Zgorzelski, 2002).

Sennett (2010b; por. 2008) dodał jeszcze jeden wątek, a mianowicie uczynił ze sprawności obowiązek, poszerzając ją o moralne postępowanie. Doskonała praca to zatem uczciwa praca, działanie, którego efekty nie szkodzą innym (stąd etyka dobrej roboty). W niektórych zawodach takie postępowanie jest istotnym elementem właściwego wykonywania pracy (dobrej roboty). Takimi profesjami są zawody z misją społeczną, a więc pielęgniarki, lekarze, nauczyciele (Bajcar i in., 2011).

Warto jeszcze zaznaczyć, że opisane aspekty etyki pracy mają charakter normatywny, podejmowanie dodatkowych wysiłków oraz przeznaczanie na pracę dłuższego czasu wynika z norm, wiedzy składającej się z pojęć typu „jak powinno być”. Pisząc o etyce, należałoby zatem używać języka obowiązków, a zatem: „powinieneś przeznaczyć większą część dnia na pracę”, „pracę powinieneś stawiać w centrum swego życia i wykonywać ją rzetelnie”. Przyjęto, że normy tej etyki mają reprezentację poznawczą w ramach umysłu i dlatego należy mówić o etyce jako o systemie postaw, przekonań (Furnham, 1990a), a także jako o kodzie etycznym (Wojciszke, Baryła, 2000; 2002).

3.3.2. Etyka pracy jako system postaw i przekonań

Psychologicznie rzecz biorąc, etyka pracy jest postawą, w której da się wyodrębnić składniki poznawczy, emocjonalny i behawioralny. Opisane już komponenty tej etyki, takie jak traktowanie pracy jako obowiązku moralnego, stawianie jej w centrum życia, przekonanie o wartości ciężkiej pracy oraz niechęć do czasu wolnego, stanowią składniki poznawczy i emocjonalny. Gotowość do wykonywania pracy, odrzucania gratyfikacji oraz ograniczania czasu wolnego są elementami komponentu behawioralnego.

W ramach składnika poznawczego istotna jest wiedza normatywna, deklarytywna oraz proceduralna. Składnik ten odnosi się zarówno do pracy w ogóle (każdej pracy), jak i do konkretnej pracy, wykonywanej przez człowieka w danej chwili. Wiedza normatywna składa się z pojęć „jak powinno być”. Dokładniej są to reprezentacje wartości, norm, czyli przekonania oraz wizje stanu pożądanego i niepożądanego (Reykowski, 1990; 1992; 1998; 1999), a w odniesieniu do etyki pracy są to przekonania: praca jest wartością i obowiązkiem; należy ją wykonywać długo i rzetelnie; lenistwo jest grzechem; nie należy marnować czasu itp. Jadwiga Koralewicz i Marek Ziółkowski (2003) wiedzę normatywną opisali za Stefanem Nowakiem (1984) jako wartości, czyli pewne obrazy i „wizje rzeczy, stanów czy procesów pożądanых, uznanych za właściwe, słuszne moralnie czy też takie, jakich by się chciało. Tak rozumiane wartości są więc pewnymi subiektywnymi ideałami, o różnym poziomie abstrakcji, służącymi także jako kryteria wartościowania, oceny, porównania rzeczywistości z ideałem, stwierdzenia stopnia odchylenia rzeczywistości od ideału” (Koralewicz, Ziółkowski, 2003, s. 13). Autorzy ci ukazali postawy jako złożone z czterech składników: wartości oraz komponentów: poznawczego, emocjonalno-oceniającego (afektywno-ewaluatywnego) i be-

hawioralnego. Wartości można jednak uznać za część komponentu poznawczego oraz emocjonalnego (Marody, 1976; Reykowski, 1999).

Do wiedzy deklaratywnej (pojęć typu „wiem, że”) można zaliczyć pewne uzasadnienia wartości pracy, takie jak: praca pozwala przetrwać wspólnotom i jest źródłem ich potęgi (jak w przypadku Japonii); praca prowadzi do pożądanych skutków; jest formą służby społeczeństwu; ciężka praca gwarantuje sukces. Wiedza proceduralna (pojęcia typu „wiem, jak”) to już pewne umiejętności (procedury), które składają się na pracę traktowaną jako obowiązek. Umiejętności te pozwalają na intensywne, długie i rzetelne wykonywanie pracy. Poza tym można postulować, że etyczny stosunek do pracy będzie wpływał na proces uczenia się pewnych czynności, zwiększając wytrwałość, co potwierdzają badania nad sumiennością w ramach teorii pięciu czynników osobowości (Christopher i in., 2008a; Zawadzki i in., 1998). Do wiedzy proceduralnej można zaliczyć zarówno umiejętności techniczne (umiejętność obsługi narzędzi itp.), jak i umiejętność dbania o jakość, czyli wykonanie produktu dobrej jakości lub dokładne wykonanie zadania. Warto zaznaczyć, że jakość wykonania wpływa często ze stopnia opanowania pewnych czynności. Zwykle wysoka jakość to efekt dużych umiejętności (Sennett, 2010b; por. 2008), ale nawet osoba, która opanowała doskonale czynność, powinna mieć nawyki „porządnej pracy”, które nabyła w trakcie socjalizacji (por. Triandis, 1984).

Komponent emocjonalny w odniesieniu do etyki pracy to szereg emocji pozytywnych do pracy i wiele emocji negatywnych wobec tego, co od pracy odciąża. Właściwie emocje są wynikiem internalizacji pewnych norm. Zasada: „Praca jest obowiązkiem, a pracowitość cnotą”, wywołuje pozytywną ocenę pracy i tych, którzy ją wykonują, a negatywną ocenę tych, którzy próżnują. Reguły opierające się na efektywnym wykorzystaniu czasu, zakładające ograniczanie lub rezygnację z czasu wolnego, odracanie gratyfikacji, mogą wywoływać niechęć do marnowania czasu, niechęć do czasu wolnego oraz pozytywne nastawienie do oszczędzania pieniędzy, a negatywne wobec ich wydawania. Choć pozytywna ocena pracy nie musi iść w parze z negatywną postawą wobec czasu wolnego, co pokazał Furnham (1990a). W jego modelu postaw afektywnych wobec czasu wolnego na uwagę zasługuje kombinacja określona jako ciężka praca/dobra zabawa, która oznacza akceptację zarówno ciężkiej pracy, jak i aktywności czasu wolnego.

Komponent emocjonalny zawiera też w sobie wiele emocji, które uznają za efekty wykonania bądź niewykonania pracy, takie jak duma, entuzjazm, wstyd, poczucie winy. Jeśli etyka pracy opiera się na introjeckji opisanej przez Richarda Ryana i Edwarda Deciego (2000b), wówczas źródłem wykonania pracy jest uzyskanie aprobaty własnej oraz innych. Człowiek niewykonyjący zadania doświadcza z kolei napięcia i niezadowolenia, które redukuje po jego wykonaniu. Ten, kto nie podjął się zadania, przeżywa poczucie winy i wstydu. Introjeckcja oznacza też niechęć do marnowania czasu, dezaprobatę czasu wolnego oraz konsumpcji. Jest podstawowym mechanizmem motywacyjnym, jaki dostrzegamy na poziomie etyki pracy. Możliwe są tu także kolejne stopnie internalizacji, a mianowicie:

identyfikacja, integracja oraz motywacja wewnętrzna (immanentna). Dwa ostatnie zauważalne są w sytuacji, kiedy traktowana moralnie praca jest jednocześnie wyzwaniem pozwalającym sprawdzić się, co można dostrzec w ramach etosu dobrej roboty (Sennett, 2010b; por. Sennett, 2008).

Komponent behawioralny obejmuje gotowość do zachowań, które wynikają z opisanych przekonań i emocji. Obserwacja osoby, która pracuje intensywnie i rzetelnie, w wykonywanie czynności wkłada wiele energii, uwagi i czasu, każe przypuszczać, że osoba ta jest sterowana etyką pracy. Zachowanie określane jako ciężka praca, wynikające z opisanych przekonań oraz ocen i emocji, można uznać za wskaźnik wysokiej etyki pracy (por. Wollack i in., 1971).

W ramach systemu postaw, jakim jest etyka pracy, ważne są przekonania. Termin ten „odnoszony jest zwykle do sądów i opinii naładowanych określoną walencją, pozwalających na wnioskowanie o afektywnym stosunku” osoby wobec jakiegoś obiektu (Marody, 1976, s. 151). Istotny jest zatem tutaj nie tylko komponent poznawczy, lecz także afektywno-ewaluatywny albo emocjonalno-oceniający (zestaw ocen). Ocena wiąże się z perspektywą wiedzy normatywnej, czyli wartościami. Jest rezultatem zestawiania i porównywania tej wiedzy z informacjami napływającymi z rzeczywistości zewnętrznej. Ocena ta może przybrać postać określonych sądów, np.: „X to nierób”.

Janusz Reykowski (1990) postawy, w których dominuje proces wartościowania oraz wiedza normatywna, nazwał *orientacjami normatywnymi*. Benjamin Beit-Hallahmi (1979) jako taką orientację przedstawił właśnie etykę pracy. Andrew Christopher i współpracownicy (Christopher i in., 2008a) ukazali natomiast tę etykę jako ideologię, czyli zestaw poglądów, przekonań i wizji stanu systemu społecznego, który większość uznaje za pożądany i stawia za cel działań. Ideologie są zestawami orientacji normatywnych, które podmiot wykorzystuje w procesie ewaluacji rzeczywistości społecznej, w tym także w ocenie moralnej, na podstawie której rzeczywistość jest spostrzegana jako dobra lub zła.

Proces ewaluacji w postaci oceny moralnej jest akcentowany w koncepcji Wojciszkego i Baryły (2000; 2002; Baryła, Wojciszke, 2000). Ocena moralna dotyczy dobra i zła (krzywdy), które są skutkami określonego działania, i wynika ze stosowania przez człowieka tzw. kodów etycznych. Autorzy ci, opierając się na koncepcji Lawrence’a Kohlberga (1969), Elliota Turiela (1978; 1983), Larry’ego Nucciego (1981), a przede wszystkim Richarda Shwедера i współpracowników (Shweder i in., 1987), stworzyli własną koncepcję pięciu kodów etycznych (etyka autonomii, etyka kolektywistyczna, etyka dobra powszechnego, etyka godności oraz etyka produktywności). Jednym z tych kodów jest uogólnienie – zdaniem autorów – protestanckiej etyki pracy, czyli wspomniana etyka produktywności. Jak zauważono, zgodnie z koncepcją Webera (2011), etyka produktywności odnosi się, po pierwsze, do ducha kapitalizmu, po drugie, do etyki protestanckiej, a etyka pracy odwrotnie – najpierw do etyki protestanckiej, a później do ducha kapitalizmu. Abstrahując jednak od wątku hierarchii wartości, etykę pracy można tak jak etykę produktywności przedstawiać jako kod moralny, według którego porażka niekoniecznie jest grzechem.

Wartością centralną w ramach tego kodu jest praca (aktywność, wysiłek), w tym wytwarzanie dóbr i usług. Kardynalnymi cnotami są: pracowitość, oszczędność (również czasu), odrzucanie gratyfikacji, użyteczność, skuteczność i sukces. Głównymi grzechami zaś: beczynność i lenistwo, konsumpcja, marnotrawstwo (czasu, dóbr), pięknoduchostwo, bezproduktywność i porażka (tylko wówczas, gdy jest efektem lenistwa). Jak nietrudno zauważyć, zmieniono tu kolejność cnót (i grzechów) zaproponowaną przez Wojciszkego i Baryłę (2002, s. 53), akcentując najpierw wysiłek i aktywność (praca), następnie eliminowanie tego wszystkiego, co jej przeszkadza (oszczędność i odrzucanie), a na końcu efektywność, która świadczy o tym, czy praca została wykonana dobrze.

Cytowani autorzy na podstawie licznych badań stwierdzają, że jest wiele przesłanek, aby stwierdzić, że w polskim społeczeństwie etyka produktywności nie istnieje. Warto jednak, w kontekście współczesnego kapitalizmu, jeszcze raz zapytać, czy etyka ta w ogóle funkcjonuje, gdyż, po pierwsze, we współczesnym świecie kapitalizm nie opiera się już na etyce pracy (Bauman, 2006a; Furnham, 1990a), po drugie, wiele badań wskazuje, że kraje protestanckie (a właściwie postprotestanckie) charakteryzują się niższą etyką pracy niż kraje na przykład Europy Wschodniej czy Trzeciego Świata (Furnham i in., 1993; Stam, Verbakel, 2010). Autorzy diagnozując w ten sposób stan rzeczywistości, postępują na zasadzie prostej dychotomii: występuje – nie występuje. Etyka pracy jest jednak zjawiskiem stopniowalnym, lub lepiej – wymiarem, który odnosi się do zjawiska o różnym stopniu nasilenia. Można zatem postulować, że etyka pracy to wymiar, za pomocą którego można porównywać różne kultury (wymiar kulturowy) oraz poszczególne osoby (wymiar psychologii różnic indywidualnych). Stopień moralizacji to następny element tego syndromu, który rozciąga się na skali od braku moralizacji (osoby nie rozpatrują pracy w kategoriach moralnych) do stopnia maksymalnego (praca jest wartością moralną – dobrem).

Wiedzę normatywną, jaką jest etyka pracy, można traktować jako element struktury poznawczej, którą stanowi system Ja. System ten składa się z reprezentacji poznawczych rzeczywistych i pożądaných cech jednostki, czyli wyobrażeń, wizji, jakie osoba posiada na temat swoich cech i zachowań, zarówno rzeczywistych, jak i tych pożądaných. Struktury te to zatem wiedza o tym, jaki/jaka jestem w codziennym życiu oraz jaki/jaka chciałbym/chciałabym być. W ramach tego systemu można wyróżnić struktury dotyczące tego, co istnieje, oraz tego, co jeszcze nie istnieje, a jest pożądane i/lub powinno istnieć; jakie cechy, umiejętności, kompetencje posiadam, a jakie chciałbym/chciałabym posiadać. Oprócz tych struktur poznawczych stanów pożądaných ważne są też struktury poznawcze dotyczące obowiązków i powinności, czyli wiedza o sobie zawierająca pojęcia: „jak powinno się zachowywać”, „jaką powinno się być osobą” (Wojdyło, 2004; 2007).

Edward Tory Higgins (1987), twórca teorii rozbieżności Ja, opisał kilka propozycji teoretycznych klasyfikacji systemu Ja, jego treści odnoszących się do aspiracji, życzeń i powinności, czyli do tego, co osoba chciałaby zrobić i osiągnąć, oraz tego, co powinna zrobić. Autor zauważył między innymi koncepcje

superego wprowadzające podział na Ja idealne, reprezentujące nadzieje i cele, oraz na sumienie moralne (Piers, Singer, 1971). A także koncepcję podziału na przekonania dotyczące pragnień i życzeń („chcę”) oraz przekonania związane z wartościami i powinnościami („powiniennem”).

Higgins (1987) rozróżnił trzy typy (ang. *domains*) struktury Ja: Ja realne (ang. *actual self*), czyli reprezentacja atrybutów, o których osoba sądzi, że je posiada; Ja idealne (ang. *ideal self*) oznaczające reprezentację atrybutów, które osoba chciałaby posiadać (reprezentacja nadziei, aspiracji oraz pragnień); Ja powinnościowe (ang. *ought self*), czyli reprezentacja atrybutów, o których osoba sądzi, że powinna je posiadać (obowiązki, odpowiedzialność). Badacz zauważył, że ludzie mają reprezentację perspektywy, z której oceniają własne Ja (ang. *stand point of the self*). Osoba może oceniać własne Ja z perspektywy własnej (Ja w oczach własnych), czyli przez pryzmat własnych przekonań na swój temat (ang. *own*), lub z perspektywy innych (ang. *other*) znaczących (np. ojciec, bliski przyjaciel) dla niej ludzi (Ja w oczach innych), a więc wiedzy na temat tego, jak jest ona spostrzegana przez tych innych, czego inni od niej oczekują.

Sterowanie zachowaniem przez przekonania etyki pracy daje się prawdopodobnie sprowadzić do regulacji przez struktury Ja. A dokładniej: zachowanie jest uruchamiane przez rozbieżności między Ja realnym a Ja powinnościowym oraz Ja idealnym (zarówno w perspektywie własnej, jak i innych znaczących). Rozbieżności te prowadzą do odczuwania emocji takich, jak rozczarowanie, wstyd, lęk i poczucie winy (Higgins, 1987).

Można postulować zatem, że system przekonań, jakim jest etyka pracy, wpływa na zachowanie przez pryzmat systemu Ja, a dokładniej przez podsystemy Ja powinnościowego oraz Ja idealnego. Akceptacja obowiązku ciężkiej pracy, przekonanie, że jest ona czymś dobrym, a jej wykonywanie jest normą, to treści, które mogą być elementem Ja powinnościowego. Z kolei przekonanie, że w wykonywanej pracy należy dążyć do doskonałości, osiągnięcia pewnych standardów (etyka dobrej roboty), to treść pasująca do Ja idealnego. Etyka pracy może być zatem treścią systemu Ja, i to zarówno w wersji Ja w oczach własnych (to jak osoba sama się spostrzega), jak i Ja w oczach innych (to czego oczekują inni).

Zważając na obecną w etyce pracy pogardę dla lenistwa, warto zająć się następną kategorią, jaką jest Ja lękowe związane z Ja powinnościowym (Carver, Lawrence, Scheier, 1999). Regulacja powinnościowa związana jest z lękiem i opiera się na opisanym przez Ryana i Deciego (Ryan, Deci, 2000a i b) mechanizmie introjeksji, czyli podejmowaniu działania w celu uzyskania aprobaty własnej i innych oraz redukcji poczucia winy, wstydu i lęku. Reprezentacje Ja w oczach innych opierają się na introjeksji, dotyczy to przede wszystkim Ja powinnościowego, w mniejszym stopniu Ja idealnego. Oprócz reprezentacji cech, które jednostka powinna posiadać, istnieją w ramach umysłu reprezentacje dotyczące cech, których jednostka nie powinna i nie chce (a wręcz obawia się) posiadać, czyli Ja lękowe lub Ja powinnościowe niepożądane (Wojdyło, 2004; 2007). Człowiek jest zatem motywowany rozbieżnością między Ja realnym a Ja powinnościowym oraz zbieżnością Ja realnego z Ja lękowym (tej zbieżności chce uniknąć). W ramach

etyki pracy do zbioru atrybutów niepożądanych należą takie cechy, jak: lenistwo, niestaranność, nieporadność. Człowiek nie chce się nimi charakteryzować, a praca może być sposobem ucieczki przed tymi niepożądanymi stanami. Jeśli regulacja lękowa dominuje, może to doprowadzić do uzależnienia od pracy (Wojdyło, 2004). Stąd też system poglądów składających się na etykę pracy może sprzyjać pracoholizmowi (Hornowska, Paluchowski, 2007).

3.3.3. Wartościowanie ciężkiej pracy jako istotny element etyki pracy

Warto zauważyć, że wartościowanie pracy w ramach opisywanego syndromu dotyczy tak zwanej ciężkiej pracy. Przymiotnik *ciężka* wyraża pewien masochistyczny stosunek do pracy (zob. Grabowski, 2008). Samo jej wykonywanie wydaje się cierpieniem (trzeba się do niej zmusić), ale jej uwznioślający charakter czyni cały proces przyjemnością. Dlatego można traktować ciężką pracę jako rodzaj czynności redukującej stany nieprzyjemne, takie jak lęk. Zgodnie z tym ciężka praca to przede wszystkim inwestowanie długiego czasu i dużej energii w wykonywanie poszczególnych zadań, ale taka definicja nie wyczerpuje pełnego znaczenia tego pojęcia. Ciężka praca to również nakazy: „pracuj szybko” (generuj jak najwięcej efektów w jak najkrótszym przedziale czasu) oraz „dbaj o jakość pracy” (nie popełniaj błędów), „pracuj jak najdłużej”. Ideał to zatem wydajna praca trwająca większą część doby. Praktyka to praca wypełniająca dużą część dnia. W epoce nowoczesnej taka sytuacja była bardzo często obserwowana (por. Grabowski, 2010b). Landes (2005) opisał sytuację „wołów roboczych” w epoce industrialnej. Na przykład japońskie pracownice nocujące przy maszynach w halach fabrycznych, pracujące za niewielkie wynagrodzenie. Współcześnie takie zjawiska można obserwować w Chińskiej Republice Ludowej (Stasiła-Sieradzka, 2010).

W języku polskim *ciężka praca* jest terminem, który pojawia się w psychologii i fizjologii pracy (Cooper, Marshall, 1987; Poulton, 1987). Oznacza działanie wymagające większego wysiłku lub trudu ponad ludzkie możliwości, a także czynności wymagające wyższych wydatków energetycznych i wykonywane w warunkach wysokiej temperatury, hałasu, nadmiaru informacji lub silnej stymulacji (zadania trudne). Ciężka praca to zatem działanie, które wiąże się z rozbieżnością między oczekiwaniami, możliwościami osoby a wymogami i warunkami (por. Terelak, 1995). W języku angielskim te pojęcia są rozróżnialne. Ciężka praca w fizjologii określana jest jako *heavy work* i odnosi się do wysiłku wymaganego, aby daną pracę wykonać. Funkcjonująca w ramach etyki pracy *hard work* oznacza większy wysiłek akceptowany przez wykonawcę, jej polskim odpowiednikiem jest *pracowitość*.

W ramach etyki pracy ważna jest ciężka praca dobrze wykonywana, czyli:

- wykonywana rzetelnie, działanie jest zgodne z pewnym modelem, np. rezultatem są określonej jakości produkty („dobra robota”);
- długotrwała, człowiek wykonuje działanie w dość długim odcinku czasu bez zbędnych przerw na odpoczynek;

- wykonywana z dużą intensywnością, charakteryzująca się dużą ruchliwością i wyższym tempem, prowadząca do wytworzenia większej ilości rezultatów i produktów (por. Grabowski, 2010b; Zawadzki, Strelau, 1997) (tutaj istotna jest efektywność, w tym wydajność, co akcentowano w etyce produktywności).

Mówiąc ogólnie, ciężka praca to wymagające większego wysiłku działanie efektywne, skuteczne. Ciężka praca polegająca na wykonywaniu kilku zadań, której efektem nie są dobrej jakości produkty, jest przeciwieństwem etyki pracy. Poza tym wydajna ciężka praca może oznaczać relatywnie mniejszy wysiłek niż ta, która taką wydajnością się nie charakteryzuje. Dla przykładu – opisane przez Landesa (2005) zachowania Hindusów, zaobserwowane przez Brytyjczyków budujących na tym obszarze linie kolejowe, są ciężką pracą, ale na pewno nie mają nic wspólnego z wydajnością. Hindusi bowiem mając do dyspozycji taczki, zamiast je pchać, woleli je nosić na głowie lub w ogóle ich nie używać. Postępowali w ten sposób, ponieważ obawiali się, że zabraknie pracy dla wszystkich (Landes, 2005, s. 264; zob. też Grabowski, 2008).

Wydajność można opisywać, posługując się terminologią „behawiorystyczną” zaproponowaną przez Strelaua (1978; 2002; 2006; zob. też: Strelau, Zawadzki, 1998; Zawadzki, Strelau, 1997) w opisie temperamentu. Wydajność bowiem może być działaniem o dużej szybkości i tempie oraz ruchliwości. Szybkość jest mierzona czasem latencji reakcji, oznacza także krótki czas trwania poszczególnych czynności. Im krótszy czas upływa od zniknięcia bodźca do pojawienia się reakcji oraz im krócej trwa sama czynność składająca się na ciąg czynności, tym większa szybkość działania oraz szybsze tempo, czyli ilość (częstość) jednolitych reakcji (np. połączenie dwóch elementów przy taśmie produkcyjnej) w określonej jednostce czasu.

Osoba wydajna to osoba, która wykonuje więcej czynności w określonej jednostce czasu. Praktyki Henry’ego Forda zmierzały właśnie do tego, aby w określonym czasie zmieścić więcej, i to się udało. Produkcja modelu T w pewnym czasie skróciła się z 728 godzin do 93 minut (Stoner i in., 1997). Metody Fredericka Taylora oraz jego uczniów i następców obok podziału pracy oraz taśmy okazały się jednym z czynników zwiększających produkcję.

Oczywiście zwiększanie liczby czynności wykonywanych w określonym czasie osiągnano nie tylko przez zwiększanie wprawy, lecz przede wszystkim przez eliminowanie zbędnych czynności (ruchów), które Frank B. i Lilian M. Gilbrethowie traktowali jako źródło zmęczenia. Wylimitowanie każdego zbędnego ruchu zmniejszało zmęczenie. Dlatego „przy wykorzystaniu kamery filmowej starali się wyszukiwać najbardziej ekonomiczne ruchy składające się na każde zadanie, aby w ten sposób zwiększyć wydajność i ograniczyć zmęczenie” (Stoner i in., 1997, s. 50; por. Grabowski, 2008; 2010b).

Poza tymi „naukowymi” sposobami na wydajność oddziaływała również etyka pracy (Bauman, 2006a). Przekonania pracowników wartościujące pracę, afirmujące jej ciężką formę, oraz wiara, że taka praca doprowadza do sukcesu, rodziły gotowość do jej wykonywania. Według Webera (1994; 2010; 2011) takie

przekonania miał robotnik „nowoczesny”, który wydatkował tym więcej siły roboczej, im większe miał szanse na zwiększenie zarobku. Robotnik nowoczesny miał bowiem „zmysł zarobkowania”, chciał zarobić więcej. Opisany w rozdziale pierwszym tradycyjizm przejawiał się natomiast w postawie, dla której charakterystyczne było małe zainteresowanie dodatkowym zarobkiem, a większe – mniejszą ilością pracy (a tym samym mniejszym wysiłkiem) (Weber, 1994).

Można zatem zauważyć, że w definicji etyki pracy ważna jest również akceptacja większego wysiłku i jednocześnie gotowość do jego wkładania w wykonywanie pracy. Takie zwiększanie wysiłku może się też przejawiać wydłużaniem czasu trwania działań, a zatem aspekty energetyczne i czasowe są tu ściśle ze sobą powiązane.

3.4. Wymiar wartościowania pracy

Etyka pracy a inne sposoby spostrzegania pracy i postawy wartościujące pracę

Etyka pracy nie jest we współczesnej, ponowoczesnej rzeczywistości jedynym sposobem wartościowania pracy. Na proces ten wpływają takie postawy, jak opisana przez Bauman (2006a) estetyka konsumpcji czy też założenie, że sensem życia ludzkiego są aktywności czasu wolnego. We współczesnych systemach społecznych daje się również zauważyć opisaną przez Augustyna Bańkę (2011) perspektywę nicnierobienia.

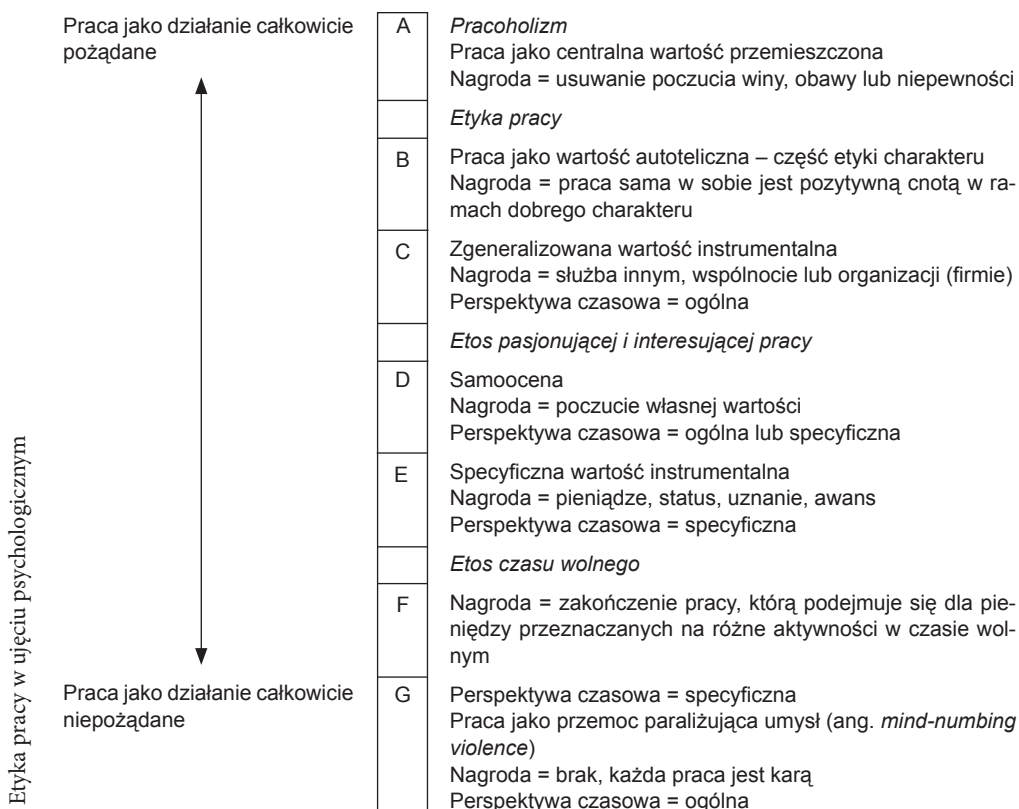
Aby w pełni opisać znaczenie terminu *etyka pracy*, należy zwrócić uwagę na wagę i rolę pracy zarówno w życiu człowieka, jak i w ramach systemów społecznych. Cherrington (1980) ukazał kontinuum ważności pracy (zob. rysunek 3.3).

Praca może być działaniem maksymalnie pożądanym bądź też traktowanym jako zło niszczące życie człowieka i źródło nieszczęść. Działanie to Cherrington scharakteryzował przez pryzmat dwóch czynników: nagrody związanej z pracą oraz perspektywy czasowej. Nagrody i rezultaty pracy mogą być pozytywne (poczucie własnej wartości, awans, służba wspólnocie lub realizacja celu osobistego) albo negatywne (znudzenie, zmęczenie lub utrata indywidualnej wolności). Perspektywa czasowa odnosi się do stopnia ogólności danej wartości oraz do tego, jak szybko po pracy następuje nagroda. Wartości mogą wiązać się z konkretną pracą (np. podawanie posiłków klientom) lub być uogólniane na szeroką grupę związanych ze sobą aktywności (jak dostarczanie usług klientom) (por. Grabowski, 2012b).

Perspektywa czasowa obejmuje dwa stany rzeczy: specyficzny i ogólny. Specyficzna perspektywa czasowa to sytuacja, w której waga pracy związana jest z rezultatami konkretnych zadań, a nagrody są otrzymywane w krótkim czasie, niemal natychmiast (np. jeśli podam szybko posiłek, otrzymam napiwek). Ogólna perspektywa czasowa natomiast to sytuacja, w której znaczenie pracy wynika z ogólnego systemu wartości (np. kiedy wykonam swoją pracę dobrze, to: czuję dumę, klienci są zadowoleni lub pójdę do przodu w życiu, odniosę

sukces). W ramach ogólnej perspektywy czasowej nagród zewnętrznych nie otrzymuje się natychmiast, lecz wiele lat później albo nawet w następnym życiu. Tym niemniej w tej perspektywie istnieją liczne nagrody wewnętrzne, które podmiot przyznaje sobie samodzielnie i otrzymuje je natychmiast, zarówno w trakcie samego działania, jak i po jego wykonaniu. Nagrody te to między innymi zadowolenie z tego, że służę innym, oraz duma z dobrze wykonanej pracy (Cherrington, 1980).

Takie rozumienie perspektywy czasowej można odnieść do definicji Phillipa Zimbardo i Johna Boyda (Zimbardo, Boyd, 2013), którzy przedstawili tę perspektywę jako horyzont czasowy: przeszłość – terażniejszość – przyszłość, połączony z oceną emocjonalną, czyli określonym nastawieniem wobec jednego z trzech punktów horyzontu (por. Nosal, Bajcar, 2004). Cherrington, zgodnie z koncepcją Zimbardo, skupił się więc na dwóch orientacjach: orientacji na przyszłość (perspektywa ogólna) oraz orientacji na terażniejszość (perspektywa specyficzna). Perspektywa ogólna oznacza umiejętność odraczania gratyfikacji za pracę, specyficzna zaś – jej brak; pierwsza wiąże się z pozytywną oceną przyszłości (orientacja na cele), natomiast druga – z pozytywną oceną terażniejszości (hedonistyczną).



Rysunek 3.3. Wymiar wartościowania pracy.

Źródło: Cherrington, 1980, s. 24.

W przedstawionym ujęciu wymiaru wartościowania pracy można zauważyć cztery sposoby spostrzegania i wartościowania oraz odnoszenia się do pracy, czyli widzenia jej jako:

- wartości samej w sobie, wartości autotelicznej,
- wartości instrumentalnej,
- aktywności bez znaczenia (obojętnej), praca nie jest ani dobra, ani zła,
- antywartości (praca jako kontrideal).

Pracoholizm. Punkt A na tym wymiarze (zob. rysunek 3.3.) oznacza pracoholizm, czyli uzależnienie od pracy. Punkt ten to perspektywa traktowania pracy jako wartości, która zastępuje inne ważne dla człowieka wartości. Praca jest tutaj wewnętrzną kompulsją, a jej wykonywanie – rezultatem wewnętrznego przymusu, który pozwala usuwać poczucie winy, lęk oraz niepewność. Nagrody za pracę mogą być umieszczone daleko w przyszłości, sama praca jest bowiem dużą nagrodą, sposobem redukcji lęku i innych emocji negatywnych (por. Grabowski, 2012b; Wojdyło, 2004; 2010).

Etyka pracy. Etyka ta obejmuje w ramach omawianego kontinuum dwa punkty: B i C. Punkt B oznacza rozpatrywanie pracy jako wartości samej w sobie. Aktywność ta jest spostrzegana jako część charakteru, osobowości oraz pozytywna cnota. Gotowość do ciężkiej pracy oznacza dobry charakter. Oddanie pracy jest rozpatrywane jako wskaźnik takiego charakteru i opisywane takimi określeniami, jak pracowitość, wytrwałość, pilność, inicjatywa, powołanie. Poza tym, jak już zauważyłem, dobre wykonywanie pracy to również uczciwe jej wykonywanie. Uzasadnienia dla wartości pracy mogą znajdować się zarówno w sferze religii, jak i poza nią. Wiele osób uważa bowiem, że praca jest moralnym obowiązkiem i aktywnością niezbędną, aby mógł przeżyć rodzaj ludzki.

Punkt C oznacza pracę jako zgeneralizowaną wartość instrumentalną. Praca jest uważana za obowiązek moralny i pozytywną aktywność, gdyż przyczynia się do osiągnięcia innych wartościowych celów, do których można zaliczyć większą produkcję narodową, efektywność organizacyjną, szczęście osobiste, rozwój charakteru, zdrowie i służbę wspólnocie. Przykładem tak rozumianej etyki jest opisana w rozdziale drugim jej japońska wersja. Podobne funkcje pełniła w drugiej połowie XIX stulecia w Polsce tak zwana praca organiczna, szczególnie na terenach zaboru pruskiego. Jej symbolem pozostaje Hipolit Cegielski (Grot, 2000). Na terenie zaboru pruskiego można było zresztą znaleźć wyznawców etyki pracy, która dyfundowała z terenów Anglii i Holandii (Swadźba, 2001).

Etos pasjonującej i interesującej pracy. Etos ten to kolejne dwa punkty na opisywanym wymiarze: D i E (zob. Grabowski, 2012b). W oryginale na oznaczenie tego stopnia wymiaru użyto słowa *ethic*, które przetłumaczono jako *etos*, aby podkreślić, że opisuje ono styl życia, wartościowany co prawda, ale rzadko traktowany jako zestaw powinności. Słowo *etos* – jak zauważono wcześniej – jest, podobnie jak *etyka*, dość niefortunnym terminem. Punkt D według Cherringtona (1980) odnosi się do sytuacji, w której praca jest wartością, ponieważ buduje poczucie własnej wartości jednostki. Praca jest wartościowa, gdyż podwyższa samoocenę. Pracownik doświadcza poczucia kompetencji i mistrzostwa przez

realizowanie z sukcesem zadań. Wykonywanie pracy jest zatem ważne, gdyż pozwala czuć się ludziom pełnowartościowymi i kompetentnymi.

W przypadku tego punktu można mówić zarówno o ogólnej, jak i specyficznej perspektywie czasowej. W ramach tej ostatniej ludzie oceniają siebie w kontekście wykonania szczegółowych zadań, np.: „Jestem dobrym spawaczem”. Ogólna perspektywa to ocenianie siebie w kategoriach ogólnych charakterystyk, np.: „Jestem wartościowym członkiem tej organizacji”. W tej perspektywie czasowej waga pracy dla danej osoby jest podobna do wagi opisanej w ramach punktu C, czyli uogólnionej wartości instrumentalnej. Specyficzna perspektywa to waga pracy opisana w punkcie E.

Punkt E przedstawia pracę jako specyficzną wartość instrumentalną. Praca jest spostrzegana pozytywnie, gdyż zapewnia gratyfikację i zadowolenie. Perspektywa czasowa jest ograniczona do specyficznych nagród i satysfakcji. Praca nabywa tymczasowego znaczenia, gdyż przyczynia się do osiągnięcia określonej pozycji finansowej, statusu społecznego, pozycji w systemie organizacji, władzy lub zadowolenia (Cherrington, 1980).

W przypadku etosu pasjonującej i interesującej pracy staje się ona zatem wartością tylko wówczas, gdy pozwala na realizację celów osobistych, na przykład jest zgodna z zainteresowaniami i standardami podmiotu, umożliwia mu samorealizację. Praca pozwala też tutaj czuć się kompetentnym i wartościowym oraz wiąże się z doświadczaniem przez podmiot poczucia mistrzostwa. Osoba, która wykonuje pracę rozwijającą jej zdolności i zaspokajającą potrzeby, jest w stanie pracować ciężko. Ciężka, mrowcza praca jest więc możliwa tylko wtedy, kiedy wiąże się z podwyższaniem samooceny i tym samym z doświadczaniem zadowolenia, przyjemności oraz radości.

Etos ten jest charakterystyczny dla epoki ponowoczesnej, w której dominuje estetyka konsumpcji (Bauman, 2006a). Praca jest współcześnie rozpatrywana jako wartość instrumentalna zaspokajająca pewne potrzeby człowieka. Staje się wartością wówczas, gdy umożliwia doznawanie przyjemności oraz satysfakcji już w trakcie jej wykonywania. Taką pracą jest zajęcie ciekawe i ekscytujące, pozwalające człowiekowi sprawdzić się, dlatego jest ono istotne dla samooceny i osobowości (Grabowski, 2012b). Takie postawy wobec pracy i wartościowanie jej o tyle, o ile umożliwia ona rozwój, samorealizację oraz samodoskonalenie osoby, można zauważyć w treści niektórych etosów zestawionych przez Furnhama (1990a): nowej etyki pracy (ang. *New Work Ethic*), etosu bycia (ang. *The Ethic of 'Being'*) Fromma. Etos bycia wartościuje tylko taką pracę, która umożliwia rozwój prawdziwych potrzeb i możliwości człowieka, realizację jego prawdziwej natury. Etos ten akcentuje pracę, w której człowiek jest podmiotem, a nie przedmiotem (Fromm, 1996).

W ramach punktów E i F mieści się zauważona przez Furnhama (1990a) etyka bogactwa (Kelvin, Jarret, 1985), a właściwie etos bogactwa, który traktuje bogactwo jako cel pracy. Praca w tej koncepcji jest wartością tylko wówczas, gdy umożliwia bogacenie się. Bogactwo zaś jest źródłem niezależności i umożliwia osobie wybór określonej wersji egzystencji. Jednostka, która ma dość pieniędzy,

aby stać się niezależną, nie ma moralnego obowiązku ciężko pracować. Praca jest wyraźnie wartością tylko wtedy, gdy umożliwia zarabianie pieniędzy. Ciężka praca, duży wysiłek są raczej nieprzyjemne, dlatego też etos bogactwa pasuje treścią bardziej do opisanego w dalszej części punktu F, czyli spostrzegania pracy jako niefortunnego obowiązku, niż E.

Etos czasu wolnego. W sytuacji, w której człowiek wyraźnie szuka źródeł radości i szczęścia poza pracą, a źródłem samorealizacji stają się aktywności czasu wolnego, można mówić o etyce, a właściwie o etosie czasu wolnego (ang. *Leisure Ethic*) i rozpatrywać go w kategoriach punktów F i G. Osoba spostrzegająca pracę jako mało przyjemny obowiązek (punkt F) może odnosić się do niej obojętnie lub przeżywając emocje negatywne, takie jak niechęć. Wykonuje ona jednak pracę, gdyż ta, będąc źródłem dochodu, pozwala na rozwój pewnych zainteresowań poza pracą. Osoba z takimi przekonaniami liczy jednak na to, że nagrody za pracę będą natychmiastowe i związane z konkretnym zadaniem, a perspektywa czasowa specyficzna. Wykonuje ona pracę w określonych ramach czasowych i wyraża chęć szybkiego opuszczenia miejsca, w którym praca jest wykonywana. Podejmowanie ciekawych i pasjonujących aktywności stanowi treść czasu wolnego (Furnham, Rose, 1987). Etos czasu wolnego można uznać za pełny przejaw opisywanej przez Baumana (2006a) estetyki konsumpcji, czyli założenia, że sensem życia ludzkiego jest konsumpcja i gratyfikacja natychmiastowa, a zatem przyjemność i szereg doznań estetycznych.

Punkt G odnosi się do sytuacji, w której praca jest przemocą paraliżującą umysł (ang. *Mind-Numbing Violence*). Dla osób tak spostrzegających tę aktywność jest ona karą. Punkt G dotyczy zjawiska opisywanego w socjologii i psychologii jako alienacja. Człowiek wykonuje pracę, która nie jest zgodna z jego standardami, potrzebami i przekonaniami i nie przynosi także jakichkolwiek innych nagród. Wykonuje zatem aktywność zupełnie obcą dla własnej osoby i staje się przedmiotem pracy, a nie jej podmiotem. Jednakże wcale nie musi jej wykonywać, gdyż w ramach punktu G mieści się opisany przez Furnhama (1990a) etos życia z opieki społecznej (ang. *Welfare Ethic*), który bazuje na idei przebiegłego wykorzystywania instytucji tej opieki. Osoba powinna cieszyć się dobrym życiem (bez podejmowania pracy) i żyć ze środków pochodzących z opieki społecznej. Praca nie jest wartością, wartością jest dobrobyt.

System przekonań, w którym praca jest antywartością, a wartością jest dobre życie, Augustyn Bańka (2011) określił jako *nicnierobienie*. Zdaniem tego autora, istotą nicnierobienia jest demoralizacja pracy (etyka pracy opiera się na moralizacji) oraz odrzucanie pracy, aktywności. Bańka zauważa, że odrzucanie etyki pracy jest strategią radzenia sobie z ponowoczesną niepewnością oraz zablokowaniem szans rozwojowych. Dostrzega nicnierobienie nie tylko wśród biednych i bezrobotnych (czyli takich, co nie mogą, choć chcą), lecz także wśród menedżerów (czyli takich, co nie chcą, choć mogą).

Przedstawione stopnie kontinuum wartościowania pracy można odnieść do opisanych przez Agnieszkę Czerw (2013) czterech postaw wobec pracy: autotelicznej, instrumentalnej, normatywnej oraz punitywnej. Postawa autoteliczna

to spostrzeganie pracy jako sposobu na zaspokajanie potrzeby samorozwoju. Praca dla osób o takiej postawie jest drogą do powiększania wiedzy i umiejętności, budowania swojej tożsamości i samooceny. Postawa instrumentalna to traktowanie pracy jako sposobu na zaspokajanie potrzeb podstawowych, takich jak utrzymanie siebie i swojej rodziny, zapewnienie godziwego poziomu życia. Postawa normatywna to traktowanie pracy jako obowiązku, który wynika ze zobowiązań wobec społeczeństwa, rodziny itp. do oddania długu za edukację lub inne korzyści. Natomiast postawa punitywna to spostrzeganie pracy jako kary. Jak wskazuje autorka, takie ujęcie może wynikać z religii chrześcijańskiej, w której pracę spostrzega się jako karę za grzech pierworodny (por. Księga Rodzaju). Postawy te można dopasować do stopni wymiaru Cherringtona. Postawa normatywna odnosi się do perspektywy etyki pracy, postawa autoteliczna – do perspektywy tzw. etosu pasjonującej i interesującej pracy, z kolei instrumentalna – do punktu F. Postawa punitywna to oczywiście treść punktu G, czyli spostrzeganie pracy jako przemocy paraliżującej umysł. Na podstawie badań autorka (Czerw, 2013) otrzymała ostatecznie dwa wymiary, a właściwie dwie postawy: hedoniczno-autoteliczną oraz normatywną. Postawa hedoniczno-autoteliczna jest wymiarem i oznacza z jednej strony spostrzeganie pracy jako okazji do samorozwoju i traktowania jej jako przyjemnej i przynoszącej psychologiczne korzyści, z drugiej – przeciwny biegun – oznacza spostrzeganie pracy jako aktywności nieprzyjemnej, wykonywanej z przymusu i generującej częściowe koszty i przykrości niż zyski dla podmiotu. Postawa normatywna oznacza natomiast spostrzeganie pracy raczej w kontekście korzyści społecznych, a nie jednostkowych, jako aktywności budującej tożsamość i rolę społeczną jednostki. Tutaj postawa normatywna pasuje do perspektywy etyki pracy i częściowo do punktu D, postawa hedoniczno-autoteliczna natomiast do etosu pasjonującej i interesującej pracy. Postawy te są oczywiście zbliżone znaczeniowo do punktów opisanych przez Cherringtona, a nie z nimi tożsame. Należy też zauważyć, że Czerw posłużyła się specyficznym znaczeniem słowa *autoteliczny*, odnosząc ten przymiotnik do samorozwoju. Praca staje się zatem wartością samą w sobie tylko wówczas, gdy umożliwia rozwój podmiotu. Inaczej używano tego terminu wcześniej, odnosząc go właśnie do etyki pracy, która nakazuje każdą pracę traktować jako wartość samą w sobie.

Wspomniana autorka zauważyła też koncepcję Amy Wrzesniewski, która w swoich publikacjach podkreśla rozumienie pracy jako roboty, kariery lub powołania (Wrzesniewski, McCauley, Rozin, Schwartz, 1997). Robotą rozumiana jest jako konieczność bytowa, kariera jako awans i wspinanie się po szczeblach hierarchii organizacyjnej, a powołanie jako przyjemne zaangażowanie w pracę. Wszystkie te pojęcia są co prawda zbliżone do funkcji punitywnej i instrumentalnej (roboty) oraz autotelicznej (kariera i powołanie), ale wydaje się, że nie mogą być z nimi utożsamiane (Czerw, Grabowski, 2013).

3.5. Podsumowanie

Podsumowując, etyka pracy opisana przez Webera, w psychologii przedstawiana jest jako system postaw i przekonań oraz wiedza normatywna składająca się z pojęć „jak powinno być”. Etyka pracy jest konstruktem wielowymiarowym, czyli syndromem. Jego centralnym elementem jest według wielu opracowań wartościowanie pracy i traktowanie jej jako wartości moralnej oraz powinności, czyli obowiązku moralnego. Jako kolejne wymieniane są wartościowanie ciężkiej pracy (dużego wysiłku), dezaprobaty marnowania czasu i wynikające z niej odraczenie gratyfikacji oraz niechęć do czasu wolnego, a także poleganie na sobie i gotowość do moralnego (uczciwego) postępowania.

W ramach etyki pracy dają się zauważyć dwie tendencje: akcentowanie wysiłku oraz akcentowanie efektywności, w tym skuteczności i sprawności. Właściwe postępowanie w świetle tej etyki to zwiększanie wysiłku na wykonanie pracy oraz wydłużanie czasu na nią przeznaczonego. Dlatego można wyróżnić aspekty energetyczne i czasowe tej etyki. Właściwe postępowanie to dobre wykonywanie pracy, czyli nie tylko zwiększanie wysiłku, wykonywanie pracy według określonych norm, osiąganie celów, lecz także uczciwe i moralne postępowanie, czyli takie działanie, które nie szkodzi innym. W ujęciu etyki już samo dobre wykonywanie pracy jest moralnym postępowaniem, ale w znaczeniu „dobre wykonywanie pracy” mieści się też moralne postępowanie rozumiane jako nieszkodzenie innym. Tkwi tu pewnego rodzaju pułapka, moralność sprowadzona do dobrego wykonywania pracy może bowiem oznaczać tylko zwiększanie wysiłku i efektywność. Tak specyficznym pojmowana moralność może pomijać wątek nieszkodzenia innym (por. Arendt, 2010).

Zasadny wydaje się zatem postulat, że tak rozumiana etyka pracy może wpływać na zachowanie człowieka przez system struktur poznawczych dotyczących osoby, czyli struktur Ja. Wiedza normatywna składa się na treść własnego Ja jednostki, a dokładniej rzecz biorąc – na Ja normatywne i Ja idealne. Porównywanie Ja realnego z tymi kategoriami wywołuje określone emocje i działania jednostki, których celem jest osiągnięcie stanów opisanych w kategoriach Ja powinnościowego i Ja idealnego. Osoba uważająca, że powinna być pracowita, będzie zwiększać wysiłek i wydłużać czas pracy, aby osiągnąć taki obraz własnej osoby i zdobyć w ten sposób własne uznanie.

Etyka pracy jest jednym z wielu istniejących współcześnie społecznych systemów wartościujących pracę. Owe systemy normatywne, postawy można uporządkować na wymiarze, zaczynając od bieguny oznaczającego spostrzeganie pracy jako wartości, a kończąc na biegunie odnoszącym się do traktowania pracy jako zła, niepożądanego elementu rzeczywistości społecznej. Współcześnie takie systemy jak estetyka konsumpcji czy etos czasu wolnego każą spostrzegać pracę jako element negatywny lub obojętny; inne, jak etos interesującej i pasjonującej pracy, jako element pozytywny, pod warunkiem że praca umożliwi realizację wielu innych wartości, takich jak samorealizacja, prestiż itp.

Psychologiczne korelaty etyki pracy



Adrian Furnham (1990a) wymienił dziewięć zmiennych psychologicznych, które w badaniach silnie korelowały z etyką pracy. Należą do nich: motywacja osiągnięć, autorytaryzm (MacDonald, 1972; Mirels, Garrett, 1971), wiara w sprawiedliwy świat (Ma, Smith, 1985), konserwatyzm (Furnham, 1984b), wewnętrzne umiejscowienie kontroli (MacDonald, 1972), odraczenie gratyfikacji (Allen, 1970), akceptacja takich wartości jak zbawienie, bezpieczeństwo, czystość i posłuszeństwo (Furnham, 1987b), wzorzec zachowania A (Furnham, 1990c; Mudrack, 1997) oraz przedsiębiorczość (Furnham, 1990a). We wcześniejszym swym artykule autor (Furnham, 1984a) uwzględnił także zaangażowanie organizacyjne oraz satysfakcję z pracy. Warto zauważyć, że we wspomnianych badaniach traktowano etykę pracy jako jeden wymiar. Niektóre z nich zostały powtórzone z zastosowaniem wielowymiarowego kwestionariusza tej etyki (Christopher i in., 2008b; Miller i in., 2002). Silnym korelatem niektórych wymiarów etyki okazała się sumienność, czyli jeden z czynników opisanych w pięcioczynnikowej teorii osobowości Roberta McCrae'a oraz Paula Costy (Siuta, 2006). W rozdziale tym przedstawiono opis zmiennych, które w badaniach okazały się najsilniejszymi korelatami etyki pracy (Furnham, 1990a). Są to: odraczenie gratyfikacji, motywacja osiągnięć, autorytaryzm, wewnętrzne umiejscowienie poczucia kontroli, indywidualizm i kolektywizm oraz sumienność i ugodowość.

4.1. Odraczenie gratyfikacji

Odraczenie gratyfikacji jest przedstawiane zarówno jako korelat, jak i składnik etyki pracy. Traktowanie odraczenia jako składnika wynika bezpośrednio z teorii Webera. Analizując treść tego konstruktów, można stwierdzić, że jest on wzorcem zachowania, który polega na umiejętności długiego oczekiwania na nagrody (zob. Grabowski, 2013). Istotą tego działania jest, po pierwsze, oszczędzanie – odkładanie pieniędzy i ich ostrożne pomnażanie (np. bezpieczne lokaty), oraz całkowita rezygnacja z pożyczek i kredytów. Kredyt jest w tym ujęciu zagrożeniem dla etyki pracy. Jak głosiła etyka purytańska, osoba, która bierze kredyt, może zapomnieć o pracy w służbie chwały Boga (por. Weber, 1995). Po drugie,

wykonywanie pracy bez dużych nagród. Praca sama jest nagrodą, a nagrody większe planowane są w dalszej przyszłości. Osoba preferująca taki wzorzec działania jest w stanie pracować za małe wynagrodzenie, szukając gratyfikacji w samym fakcie wykonywania pracy.

Odnosząc odraczenie gratyfikacji do teorii Zygmunta Freuda, można stwierdzić, że strukturą odpowiedzialną za odraczenie jest ego. Dlatego skłonność do odraczenia może się wiązać z siłą ego. Freudowski model strukturalny: id, ego oraz superego, da się ująć następująco: id – gratyfikacja natychmiastowa (natura ludzka), ego – odraczenie gratyfikacji, superego – rezygnacja z gratyfikacji (Freud, 1976). Etyka pracy opiera się zarówno na regulacji superego, jak i ego. Perspektywa purytańska wznagała działanie superego, często oznaczając rezygnację z przyjemnych stron życia. Na tym właśnie opierała się restrykcyjna struktura osobowości.

Jak pokazują badania psychologii behawioralnej, ludzie preferują natychmiastową gratyfikację, a odroczone nagrody mają niższą wartość (Ostaszewski, 1997; 2007). Odraczenie gratyfikacji jest zatem postawą i zachowaniem niezgodnym z naturą ludzką. Istotnym jego elementem jest powstrzymanie się od pewnych zachowań, hamowanie ich. Odraczenie można zatem uznać za podstawowy mechanizm samokontroli (Allen, 1970; Mischel, 1981; por. Furnham 1990a). Odwrotnością skłonności do odraczenia jest impulsywność wymieniana w psychologii osobowości oraz różnic indywidualnych (Grabowski, 2013).

Etyka pracy może być składnikiem jednostki poznawczo-afektywnej opisywanej w modelu Waltera Mischela. Autor ten w swych badaniach posługiwał się metodami eksperymentalnymi. Efektem była próba opisu odraczenia gratyfikacji w ramach poznawczo-afektywnego modelu osobowości (ang. CAPS model – *Cognitive-Affective Personality Systems*) (Mischel, Shoda, 1995). W modelu CAPS osobowość to dynamiczny system, zorganizowana sieć wzajemnie powiązanych elementów poznawczych i afektywnych. Są one aktywowane w ustalonych wzorcach działania charakterystycznych dla jednostki w odpowiedzi na specyficzne sytuacje, czyli bodźce. Mediatorami w strukturze osobowości są jednostki poznawczo-afektywne (ang. CAUs – *Cognitive-Affective Units*). Składają się z umysłowych reprezentacji Ja – zakodowanych celów, oczekiwań, przekonań, afektu, jak i ze standardów samoregulacji (ang. *Self-Regulatory Standards*), kompetencji, planów oraz strategii. Mają na nie wpływ czynniki zarówno biologiczne, jak i społeczne, które oddziaływały na osobę w przeszłości (Mischel, Ayduk, 2002, s. 114; Radziszewska, 2012, s. 29; por. Ayduk, Mischel, Downey, 2002).

Strategie samoregulacji i mechanizmy kontroli uwagi są w modelu CAPS wewnętrznymi aspektami osobowości i uniemożliwiają nagłym impulsom przejęcie kontroli nad zachowaniem. Strategie te działają przez kontrolę, planowanie, operacje „schładzania” zamiarów (ang. *cooling operations*). Są to podstawowe elementy efektywnego radzenia sobie z sytuacją, w której osoba doświadcza frustracji, lęku i przejawia tendencje do impulsywnego zachowania (Mischel, Ayduk, 2002; Radziszewska, 2012).

W modelu CAPS zachowanie samoregulujące (ang. *self-regulatory*) zależy zarówno od regulacji motywacji, jak i kompetencji. W ramach procesu motywacji ważne jest to, jak jednostka konstruuje/koduje (ang. *individual construes/encodes*) lub spostrzega sytuację oraz to, jakie przekonania, standardy, wartości, cele oraz stany emocjonalne sytuacja ta aktywuje. Kompetencje z kolei to mechanizmy poznawcze i uwagi, które pozwalają na wykonanie działania nastawionego na osiągnięcie celu (Mischel, Ayduk, 2002; Radziszewska, 2012).

Mischel za pomocą eksperymentów przeprowadzanych na dzieciach zbadał i opisał dynamikę siły woli, czyli mechanizmy uwagi biorące udział w procesie odraczania gratyfikacji. Według tego autora istnieją dwa systemy w modelu siły woli: gorący i zimny (ang. *hot/cool*). Samoregulacja jest funkcją równowagi między emocjonalnym, afektywnym systemem gorącym a poznawczym systemem zimnym. System gorący związany z ciałem migdałowatym generuje automatyczne reakcje: unikanie – dążenie lub walcz – uciekaj, w czasie gdy system zimny związany z hipokampem jest miejscem dokonywania dokładnej analizy i przemyślanej reakcji. W sytuacji doświadczania przez osobę niskiego poziomu stresu oba systemy współpracują ze sobą, ale gdy poziom stresu rośnie, wzrasta również afekt negatywny. System gorący zaczyna dominować nad zimnym.

Uwidaczniają to eksperymenty z udziałem dzieci przeprowadzone przez Mischela i współpracowników (Mischel i in., 1989). W przedszkolu dzieciom pokazywano cukierki (želki), dając im wybór: jeśli poczekają, aż eksperymentator wróci do pokoju, dostaną dwa cukierki; jeśli zdecydują się na jednego cukierka, wystarczy, że włączą dzwonek i eksperymentator wróci natychmiast. Gdy dziecko wybiera czekanie na powrót badacza, niepewność, kiedy to nastąpi, jest dla dziecka frustrująca, a czas zaczyna się dłużyć. Opisany eksperyment przeprowadzano wielokrotnie, także w ramach paradygmatu gorącego/zimnego systemu woli. Jeśli dzieciom przekazano wskazówki, by nie myślały o słodyczach, lecz o czymś zupełnie innym (np. huśtaniu się z mamą) albo o słodyczach, ale w sposób abstrakcyjny (np. pomyśl, że cukierki są puszystymi obłoczkami na niebie), o wiele łatwiej przychodziło im czekanie na eksperymentatora – uruchamiał się poznawczy system zimny. Jeśli natomiast polecano im, by myślały o nagrodzie, jaka ich czeka (cóż za pyszne želki!), lub o słodyczach w konkretny sposób (np. o ich smaku, jak rozpuszczają się w buzi, jakie są delikatne), dzieci szybciej naciskały dzwonek. Aktywizował się wówczas afektywny system gorący, a odroczenie gratyfikacji stawało się dla małych dzieci prawie niemożliwe.

Etykę pracy wraz z systemem nakazów i przekonań mówiących o wartości nagród odroczonych można uznać za jeden z elementów jednostki poznawczo-afektywnej. Owe jednostki mogą wzmacniać działania zimnego systemu woli, czyli sprzyjać wyważonym i przemyślanym reakcjom, rezygnacji z nagród natychmiastowych.

Jak zauważyłem wcześniej (Grabowski, 2013), symbolem etyki pracy jest oszczędzanie, natomiast współczesnej, ponowoczesnej estetyki konsumpcji, opisanej przez Bauman (2006a) – kredyt. Orientacja na przyszłość i oczekiwanie odległej nagrody to przede wszystkim perspektywa etyki pracy, skupianie się na

teraźniejszości i natychmiastowa nagroda zaś to perspektywa estetyki konsumpcji. W pierwszym przypadku występuje ciąg zdarzeń: kara (choć według etyki pracy praca i czekanie są przyjemnością) → nagroda, z kolei w drugim: nagroda → kara. Nawiasem mówiąc, kredytobiorca w jednej kwestii jest optymistą: zakłada, że przyszłość będzie na tyle łaskawa, że pozwoli mu spłacić kredyt, oszczędzający zaś przyszłości jest niepewny i jej się obawia, co może minimalizować ciężka praca i odracanie gratyfikacji. Według analiz Baudrillarda (2006) kredyt ma na celu zmuszenie całych pokoleń do oszczędzania i posługiwania się rachunkiem ekonomicznym, a zatem „jest narzędziem dyscyplinarnym, służącym wymuszeniu oszczędzania i regulowaniu popytu” (Baudrillard, 2006, s. 94). Można zatem powiedzieć, że w perspektywie etyki pracy występuje najpierw oszczędzanie, czyli powstrzymywanie się od działań prowadzących do nagrody (wydawanie pieniędzy), a później wykonywanie tych nagradzających czynności, natomiast w perspektywie etyki lub estetyki konsumpcji ta kolejność jest odwrócona, a zatem najpierw pojawia się aktywność nagradzająca, a dopiero później powstrzymywanie się od takich aktywności, czyli spłata kredytu (Grabowski, 2013).

	Postawy wobec pieniędzy	
	pozytywne	negatywne
Oszczędzanie (inwestowanie, akumulacja)	A	C
Wydawanie (radość, używanie)	B	D

Rysunek 4.1. Postawy wobec wydawania pieniędzy.

Źródło: Furnham, 1990a, s. 61.

W ramach modelu postaw wobec pieniędzy Furnhama (1990a), ukazanego na rysunku 4.1, odracanie gratyfikacji to postawa AD, czyli pozytywna postawa wobec oszczędzania, negatywna wobec wydawania pieniędzy. Estetyka konsumpcji natomiast to układ CB, czyli pozytywne emocje wobec wydawania, co jest źródłem przyjemności, a negatywne wobec oszczędzania. Pozycja AB to postawa, która oznacza zarówno pozytywną postawę wobec oszczędzania, jak i wydawania. Wydawanie jest tutaj jednak poprzedzone okresem oszczędzania, które zapewnia duże natężenie radości z wydawania zaoszczędzonych pieniędzy. Taka postawa może wiązać się zarówno z etyką pracy (Furnham, 1990a), jak i z etosem pasjonującej i interesującej pracy, który opisano w rozdziale trzecim. Układ CD to negatywne postawy wobec oszczędzania i wydawania pieniędzy związane z alienacją wobec systemu społecznego (por. Grabowski, 2013).

Można stwierdzić zatem, że dla wyznawcy etyki pracy nagrodą jest aktywność pracy i oszczędzanie. Wydawanie pieniędzy, szczególnie tych pożyczonych, jest wzmocnieniem raczej negatywnym i staje się silnie pozytywne tylko wówczas, kiedy oszczędności pozwalają na kupno danego dobra. Konsument natomiast czerpie satysfakcję natychmiastową, kupując rzecz na kredyt. Spłata kredytu, będąca formą oszczędzania, jest umieszczona w perspektywie przyszłości (Grabowski, 2013).

Odraczanie nagród na dalszą przyszłość ma w kontekście etyki pracy wyraźną funkcję, służy temu, aby człowiek nie zapominał o ciężkiej pracy, doświadczając przyjemności z wydawania pieniędzy. Idealem jest tutaj ukształtowanie człowieka, dla którego to praca, a nie konsumpcja, a więc i wydawanie pieniędzy, jest przyjemnością. Przyjemność czerpana z pracy wyznacza chęć wykonywania ciężkiej pracy (Grabowski, 2013).

Wzorzec odraczania gratyfikacji i system przekonań o wartości takiego postępowania można znaleźć w opisanym w rozdziale drugim kulturze japońskiej. Akio Morita (1986) ukazuje oszczędzanie Japończyków jako ich sposób na przeżycie w trudnych warunkach braku:

W Japonii zawsze musieliśmy oszczędzać, żeby przeżyć. Dlatego też uważamy, że oszczędniej i rozsądniej jest ogrzewać się za pomocą termofora czy poduszki elektrycznej, niż zużywać energię potrzebną do ogrzania całego pokoju (czy całego domu), żeby zapewnić komfort jednej albo dwóm osobom.

Morita, 1986, s. 198

„Japończycy nauczyli się żyć w warunkach niedoboru” (Bjerke, 2004, s. 203), co skutkuje posiadaniem przez nich skłonności do ograniczania potrzeb i pragnień. Taki wzorzec postępowania był jednak w czasach kryzysu paliwowego w latach siedemdziesiątych XX wieku jednym z czynników konstruowania przez Japończyków oszczędnych technologii.

4.2. Motywacja osiągnięć

Zmienną związaną z etyką pracy jest również opisana przez Atkinsona (Atkinson i in., 1960) oraz McClellanda (1961) motywacja lub potrzeba osiągnięć, czyli skłonność do osiągania i przekraczania pewnych standardów doskonałości. Furnham (1990a) uznaje ją za psychologiczną interpretację konstruktów etyki pracy stworzonego przez Webera. Na rysunku 4.2 przedstawiono związek protestantyzmu z ekonomicznym i technologicznym rozwojem¹. McClelland (1961) zwraca uwagę na istotną w kalwińskich odłamach protestantyzmu autonomię, czyli poleganie na sobie w życiu.

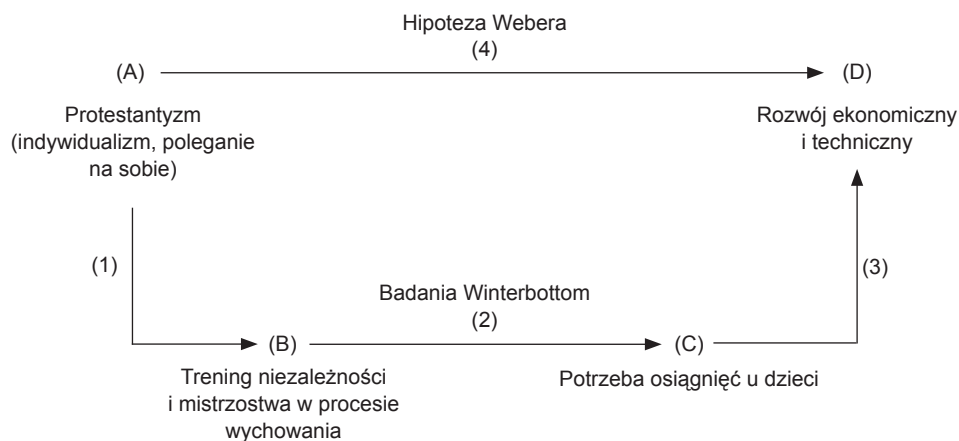
Autonomia ta w analizach Webera była bezpośrednim czynnikiem rozwoju ekonomicznego i technicznego. Według McClellanda (1961), który opierał się na badaniach Marian Winterbottom, protestantyzm wywoływał zmiany w procesie wychowania, które akcentowało trening niezależności i mistrzostwa pogłębiający potrzebę osiągnięć. To właśnie ta potrzeba była czynnikiem napędzającym rozwój gospodarczy.

¹ McClelland (1961, s. 58) podaje jeszcze jeden rysunek ukazujący te powiązania, a dokładniej powiązania między wartościami akcentowanymi przez protestantyzm i nowoczesny industrializm a przedsiębiorczością.

Z pewnością osobowość, którą Weber przedstawiał jako produkt protestanckiej reformacji, uznać można za osobowość o wysokim natężeniu potrzeby osiągnięć. Trafnie przedstawił ją, nawiązując do licznych badań psychologicznych dotyczących tej potrzeby, Furnham (1990a; por. Bańka, Wołowska, 2006). A zatem osoby o wysokiej potrzebie osiągnięć:

- trenują kontrolę nad sposobami wytwarzania i wytwarzają więcej, niż są w stanie skonsumować;
- stawiają przed sobą umiarkowane trudne cele (zadania o średnim stopniu trudności);
- maksymalizują prawdopodobieństwo osiągnięcia satysfakcji;
- potrzebują informacji zwrotnych o tym, w jakim stopniu realizują zadania;
- przyjmują odpowiedzialność za problemy;
- wykazują dużą inicjatywę i ciekawość;
- nieustannie badają otoczenie;
- spostrzegają wzrost i rozwój jako najbardziej bezpośrednie znaki sukcesu;
- nieustannie dążą do doskonalenia się.

Badania dowodzą, że wysoki poziom etyki pracy wiąże się z wysokim natężeniem motywacji osiągnięć (Furnham, 1987a i b). Analizy Millera i współpracowników (Miller i in., 2002) oraz zespołu Johna Meriaca (Meriac, Woehr, Gorman, Thomas, 2013) pokazały, że najsilniej z motywacją osiągnięć korelują następujące wymiary etyki pracy: akceptacja i wiara w ciężką pracę, spostrzeganie pracy jako wartości centralnej oraz niechęć do marnowania czasu. Można zatem stwierdzić, że osoby o dużej motywacji osiągnięć są jednocześnie przekonane o wartości ciężkiej pracy, stawiają ją na pierwszym miejscu w życiu oraz oszczędzają czas. Trudno jednak ocenić, co jest przyczyną, a co skutkiem.



Rysunek 4.2. Zależności między protestantyzmem (poleganiem na sobie, indywidualizmem) a rozwojem ekonomicznym i technicznym lub duchem kapitalizmu.

Źródło: McClelland, 1961, s. 47; Furnham, 1990a, s. 33.

Przytoczony opis osób o wysokiej potrzebie osiągnięć jest opisem pozytywnej motywacji osiągnięć. Negatywny wzorzec motywacji osiągnięć to unikanie podejmowania działań związanych z osiągnięciami z obawy przed poniesieniem porażki. Osoby charakteryzujące się takim wzorcem wybierają zadania łatwe, są mniej wytrwałe. Z kolei wzorzec „zewnątrzny” to niskie natężenie dążenia do sukcesu przy jednoczesnym wysokim poziomie motywów zewnętrznych, takich jak zdobycie aprobaty społecznej, czyli uznania i podziwu (Wojdyło, 2007), co oznacza motywację na zasadzie introjekcji (zob. Ryan, Deci, 2000b). Z etyką pracy związana jest oczywiście pozytywna motywacja osiągnięć. Można bowiem zakładać, że wyznawca tej etyki będzie dążył do osiągnięć, gdyż są one dowodem, że praca została wykonana dobrze. Choć proces uczenia się zasad i nabywania przekonania etyki pracy w trakcie wychowania na pewno opiera się na introjekcji, a pierwsze osiągnięcia dziecka są sposobem zdobywania aprobaty społecznej. Osiągnięcie spotykające się z aprobatą utrwala przekonania o wartości zwiększania wysiłku (etykę pracy), które też samo w sobie wzbudza uznanie. Taka zewnętrzna motywacja może jednak dominować, jeśli etyka opiera się tylko na powinności (purytanin starał się udowodnić swoją wartość przed Bogiem i innymi) (Weber, 2011). Pozytywna motywacja wiąże się zaś przede wszystkim z etyką dobrej roboty.

Obecnie w psychologii, wyjaśniając zachowania związane z osiągnięciami, coraz częściej używa się pojęcia *cel osiągnięć*. Cel osiągnięć to przyczyna aktywności związanej z kompetencjami. Wyróżnia się dwa typy celów osiągnięć: cele mistrzostwa (ang. *mastery goals*) i cele dokonań (ang. *performance goals*). Pierwsze z nich zakładają nabywanie nowych kompetencji, czyli wiedzy i umiejętności, i wynikają z dążenia do rozwoju (np. chcę zrozumieć szereg zagadnień analizy statystycznej). Cele dokonań zaś odnoszą się do zainteresowania wynikiem, dążenia do konkurencyjności oraz potrzeby wykazania się własnymi kompetencjami (np. chcę być najlepszy w zespole) (Barron, Harackiewicz, 2001).

Analogicznie do modelu Attkinsona, wyróżnia się trzy cele związane z osiągnięciami: cele mistrzostwa (ang. *mastery goals*), cele dokonań ukierunkowane na dążenie (ang. *performance-approach goals*) oraz cele dokonań ukierunkowane na unikanie (ang. *performance-avoidance goals*) nazwane przez Kamilę Wojdyło (2007) celami unikania. Te ostatnie związane są z zapobieganiem prezentacji własnej niekompetencji. Można przypuszczać – tylko przypuszczać, gdyż brakuje badań dotyczących tego związku – że korelatami etyki pracy są zarówno cele mistrzostwa (etyka dobrej roboty), jak i cele dokonań (etyka charakteru). Aby mieć pewność w tej kwestii, potrzebne są więc badania, np. z zastosowaniem *Kwestionariusza celów osiągnięć* (KCO) opracowanego przez Kamilę Wojdyło i Sylwiusza Retowskiego (Wojdyło, Retowski, 2012). Narzędzie to bada cele dokonań (wykazania się) ukierunkowane na dążenie i unikanie (związane odpowiednio z opisanymi w rozdziale trzecim Ja powinnościowym i Ja lękowym) oraz cele mistrzostwa ukierunkowane na dążenie oraz unikanie (związane odpowiednio z Ja idealnym pożądanym i Ja idealnym niepożądanym będącym odpowiednikiem Ja lękowego).

Podsumowując ten krótki przegląd, można stwierdzić, że motywacja osiągnięć uznawana jest za korelat etyki pracy. Motywacja ta zresztą była na początku psychologiczną interpretacją wpływu etyki protestanckiej na zachowanie, później badania nad tym zjawiskiem potoczyły się własnym torem, niezależnym od badań nad etyką. Analizy pokazują korelację między tymi konstruktami. Jednak trudno wyjaśnić naturę tego związku. Zapewne jest on dwustronny: specyficzna postawa wobec pracy (etyka) wzmacnia dążenie do osiągnięć i odwrotnie – wartościowanie osiągnięć wzmacnia wiarę w pracę, która do nich prowadzi.

4.3. Autorytaryzm

Kolejnym korelatem omawianym w tej książce jest autorytaryzm należący do klasyki psychologii społecznej. Pojęcie to wprowadzone zostało w latach trzydziestych minionego wieku przez Wilhelma Reicha oraz Ericha Fromma i znalazło się w aparacie pojęciowym frankfurckiego Institut für Sozialforschung. Badaczy tego Instytutu ciekawiła i niepokoiła zarazem popularność faszyzmu (Korzeniowski, 1999), którego fenomen chcieli wyjaśnić między innymi za pomocą kategorii autorytaryzmu. Po opuszczeniu nazistowskich Niemiec przedstawiciele Instytutu kontynuowali pracę w Stanach Zjednoczonych. Jeden z nich, Theodor Adorno, spotkał w Berkeley na University of California Else Frenkel-Brunswik, Daniela Levinsona i Nevitta Sanforda zajmujących się badaniami antysemityzmu i etnocentryzmu i rozpoczął z nimi współpracę, której efektem było stworzenie teorii autorytaryzmu i narzędzia do jego badania, czyli tzw. kalifornijskiej skali F (por. Furnham, 1990a).

Badacze ci przedstawili autorytaryzm jako syndrom postaw i zachowań, w skład którego weszły następujące komponenty (zob. Furnham, 1990a, s. 36–37; Korzeniowski, 1999, s. 52–53):

- konwencjonalizm – sztywne przywiązanie do zestawu wartości klasy średniej oraz wysoka wrażliwość na naciski zewnętrzne (posłuszeństwo i szacunek dla autorytetu są najważniejszymi cnotami, jakich dzieci powinny się nauczyć);
- autorytarne podporządkowanie – bezkrytyczna akceptacja władzy oraz podporządkowanie się i bezkrytyczny stosunek do wyidealizowanego autorytetu własnej grupy (młodzi ludzie czasami mają buntownicze idee, ale kiedy dorosną powinni się ich pozbyć i ustatkować się);
- autorytarna agresja – tendencja do potępiania, odrzucania i karania osób łamiących konwencjonalne wartości i normy (osoby źle wychowane, które mają niewłaściwe manery i nawyki, nie mogą oczekiwać dobrych stosunków z przyzwoitymi ludźmi);
- antyintracepcja – odrzucanie słabości i sentymentalności, niechęć do rozumienia stanów psychicznych własnych i innych osób (człowiek interesu i producent są dużo ważniejsi dla społeczeństwa niż artysta i profesor);
- przesądność i stereotypowość – przekonanie, że ludzkim działaniem sterują czynniki zewnętrzne, które pozostają poza kontrolą człowieka, czyli siły

mistyczne, nadprzyrodzone, tendencja do myślenia w sztywnych kategoriach (pewnego dnia prawdopodobnie okaże się, że astrologia jest w stanie wyjaśnić wiele rzeczy);

- wiara w siłę i bycie twardym, czyli akcentowanie dominacji nad innymi, szczególnie słabszymi (żadna słabość czy trudność nie może nas powstrzymać, jeżeli mamy dość siły woli);
- destruktywność i cynizm – zgeneralizowana wrogość i gniew wobec ludzi (w naturze ludzkiej mieszczą się wojny i konflikty);
- projekcja – tendencja do projektowania własnych negatywnych emocji i impulsów na zewnątrz (większość ludzi nie zdaje sobie sprawy z tego, jak bardzo nasze życie kontrolowane jest przez przygotowywane potajemnie spiski);
- przypisywanie zbyt dużej roli poprawnemu życiu seksualnemu i niechęć do mniejszości seksualnych (homoseksualiści są niewiele lepsi od przestępców i powinni być ostro karani) (Adorno i in., 1950).

Ta koncepcja autorytaryzmu nie jest jedyna, istnieje wiele innych konceptualizacji omawianego pojęcia (Koralewicz, 1990). Wspólne dla nich jest przedstawianie tego konstruktów jako syndromu (Korzeniowski, 1999). Na uwagę zasługuje koncepcja Roberta Altmeyera (zob. Christopher i in., 2008b), który posłużył się terminami *prawicowego* i *lewicowego autorytaryzmu*. Autor zbudował skalę do badania tych zjawisk, a przedstawia je jako syndromy. Prawicowy autorytaryzm składa się z konwencjonalizmu, autorytarnej podporządkowania i autorytarnej agresji. Jego istotą jest posiadanie sztywnych poglądów, respekt dla władzy oraz brak tolerancji dla osób, które łamią normy. Lewicowy autorytaryzm to natomiast: autorytarne podporządkowanie, czyli podporządkowanie się autorytetom, które dążą do obalenia obecnej władzy; autorytarne agresja, która odnosi się do uogólnionej agresji skierowanej na obecną władzę i osoby ją popierające oraz konwencjonalizm, czyli przywiązanie do norm aprobowanych przez autorytety rewolucyjne. Krzysztof Korzeniowski (1999) sugeruje, analizując badania nad autorytaryzmem, że jest on wynikiem węższej perspektywy poznawczej, czyli mniejszej zdolności do objęcia poznawczego złożonego świata zewnętrznego. Taki sposób ukazania tego zjawiska pozwala opisywać je jako jeden z przejawów centracji, czyli skupiania się na wybranym aspekcie rzeczywistości i pomijaniu innych ważnych (zob. Reykowski, 1999), oraz istnienia w umyśle zamkniętych struktur poznawczych.

Badania (zob. Joe, 1974; MacDonald, 1972; Mirels, Garrett, 1971) ukazały korelacje między protestancką etyką pracy a autorytaryzmem mierzonym za pomocą skali F. Korelacje te przyjmowały wartości od 0,38 (w badaniach Victora Joe – wartość podaje Furnham (1990a, s. 37)) do 0,51. Sugeruje to, że obie zmienne mają około 14%, 26% wspólnej wariancji, a dokładniej, że 14%, 26% zmienności jednej zmiennej można uzasadnić zależnością od drugiej zmiennej. Niestety w badaniach tych etyka pracy traktowana była jako jeden wymiar. Ostatnio Andrew Christopher i współpracownicy (Christopher i in., 2008b), wykorzystując wielowymiarowy kwestionariusz etyki pracy, przedstawili związki między jej wymiarami a natężeniem prawicowego autorytaryzmu. Najsilniej korelował z tym

autorytaryzmem wymiar polegania na sobie ($r = 0,48$), następnie wiara w ciężką pracę ($r = 0,39$), odraczenie gratyfikacji ($r = 0,38$), niechęć do marnowania czasu ($r = 0,36$) oraz gotowość do moralnego i uczciwego postępowania ($r = 0,34$). Słabiej korelowało spostrzeganie pracy jako wartości centralnej ($r = 0,25$) oraz niechęć do czasu wolnego ($r = -0,18$). Jak można zauważyć, niechęć do czasu wolnego korelowała z autorytaryzmem słabo i ujemnie. Przeprowadzona przez autorów analiza regresji pokazała, że wymiary etyki pracy wyjaśniają około 20% wariancji autorytaryzmu, a najistotniejszym predyktorem jest poleganie na sobie. Następnymi istotnymi są: niechęć do czasu wolnego (większa wzmaga autorytaryzm) oraz gotowość do moralnego postępowania. Zastanawia w tych badaniach niechęć do czasu wolnego, która korelując ujemnie z autorytaryzmem, zwiększa go w analizie regresji. Niestety autorzy wprowadzili do tej analizy dość znacznie skorelowane wymiary etyki pracy, z wyjątkiem właśnie niechęci do czasu wolnego, która słabo korelowała w ramach badanej próby z pozostałymi wymiarami. Obraz zależności między zmiennymi może być zatem fałszywy (Christopher i in., 2008b, s. 475–476). Wyjściem z tej sytuacji mogłoby być przeprowadzenie analizy dominacji (Budescu, 1993; Christopher i in., 2008a). Pomijając ten problem, można przyjąć, że najsilniejszymi predyktorami są poleganie na sobie, niechęć do czasu wolnego oraz gotowość do moralnego postępowania, a zatem zmienne związane z ograniczaniem siebie i własnych potrzeb, hamowaniem własnych impulsów. Być może z tego wynikają związki etyki pracy z autorytaryzmem, którego istotą, przynajmniej według szkoły psychodynamicznej, jest tłumienie i wypieranie pewnych impulsów (Miller, 1999).

Analizując zależności między etyką pracy a autorytaryzmem, warto wskazać też na opisane wcześniej Ja powinnościowe i regulację powinnościową. Omawiana etyka na takiej regulacji w dużej mierze się opiera. Nie jest to regulacja autonomiczna, a przede wszystkim dążenie do aprobaty (np. rodziców) (Ryan, Deci, 2000b). Ta właśnie regulacja oparta na lęku oraz hamowaniu może być wyjaśnieniem związku między etyką pracy a autorytaryzmem. Zresztą nie tylko autorytaryzmem, lecz także konserwatyzmem (Furnham 1984b; 1990a).

Odczuwany lęk i niepewność, będące skutkami wielu czynników (węższa perspektywa poznawcza, kryzysy ekonomiczne, wychowanie, socjalizacja, w tym warunkowa akceptacja dziecka przez rodziców), mogą rzeczywiście wywoływać szybkie przejmowanie przez dzieci od rodziców pewnych norm etyki pracy, gdyż przejmowanie tych norm przez dzieci zapewnia im aprobatę rodziców. Stąd też być może uznanie norm etyki pracy to jednocześnie uznanie dla władzy, ludzi posiadających autorytet. Uznanie to jednak jest warunkowe, o czym prawdopodobnie świadczy związek autorytaryzmu z poleganiem na sobie (unikaniem zależności od innych). Podporządkowanie się autorytetom wiąże się prawdopodobnie z nieufnością wobec nich. Można zatem przypuszczać, że poczucie bezpieczeństwa wynikające z posłuszeństwa autorytetom jest względne i warunkowe, tak jak warunkowe jest owo bezpieczeństwo w procesie autorytarnego wychowania rodziców wymagających od dziecka posłuszeństwa i kochających je za to, że wypełnia ono ich rozkazy. Jakikolwiek impuls rodzący się w dziecku

niezgodny z wolą rodziców doprowadza do lęku przed odrzuceniem oraz utraty bezpieczeństwa. Taki lęk może skutkować brakiem zaufania do ludzi i pogardą dla słabszych oraz poleganiem na sobie (por. Miller, 1999).

Podsumowując, można przypuszczać, że zarówno autorytaryzm, jak i etyka pracy opierają się na regulacji powinnościowej oraz lękowej, czyli uleganie autorytetom, wiara w ciężką pracę, odraczenie gratyfikacji są postawami i zachowaniami nabywanymi i podejmowanymi, aby zredukować rozbieżność między Ja rzeczywistym a Ja powinnościowym oraz uciec od zbieżności Ja rzeczywistego z Ja lękowym (zarówno w oczach innych, np. rodziców, jak i w oczach własnych). Osoba zatem ulega autorytetom i normom (w tym etyki pracy), aby obniżyć napięcie i lęk będące skutkiem tej rozbieżności i zarazem zbieżności, a tym samym uzyskać aprobatę otoczenia i własną. Taka regulacja to wspomniana już introjekcja. Etyka pracy, jak pokazują omówione badania, częściowo na tej regulacji się opiera.

4.4. Poczucie umiejscowienia kontroli

Poczucie umiejscowienia kontroli jest następnym korelatem etyki pracy. Związki między tymi zmiennymi badano za pomocą jednowymiarowej skali Mirelsa i Garretta (Lied, Pritchard, 1976; MacDonald, 1972; Mirels, Garrett, 1971).

Poczucie umiejscowienia kontroli jest zmienną osobowościową lub wymiarem, który odnosi się do przekonań o wewnętrznej *versus* zewnętrznej kontroli wzmocnień, co można przedstawić jako kontrolę zachowania. Poczucie to oznacza uogólnione oczekiwanie lub przeświadczenie człowieka co do tego, w jakim stopniu kontroluje on własne życie. Ludzie, którzy wierzą, że zdarzenia zachodzące w ich życiu są rezultatem ich własnych zachowań i/lub zdolności, osobowości oraz wysiłku, dysponują tak zwanym wewnętrznym poczuciem umiejscowienia kontroli. Natomiast ludzie, którzy wierzą, że zdarzenia ich życia są rezultatem szczęścia, przypadku, losu, ingerencji Boga, działań innych osób mających władzę lub sił znajdujących się poza ich kontrolą, rozumieniem i możliwościami działania, dysponują tak zwanym zewnętrznym poczuciem umiejscowienia kontroli (Furnham, 1990a; Drwal, 1995).

Badania dotyczące relacji poczucia umiejscowienia kontroli z etyką pracy wykazały związek pozytywny tej ostatniej z wewnętrznym poczuciem umiejscowienia kontroli. Jak pokazuje Furnham (1990a, s. 44), współczynniki korelacji przyjmowały wartości od $-0,41$ w badaniach Lieda i Pritcharda (1976) do $-0,23$ w badaniach MacDonalda (1972). Ich ujemne wartości oznaczają negatywną korelację z zewnętrznym poczuciem umiejscowienia kontroli.

W badaniach dotyczących wielowymiarowego kwestionariusza etyki pracy otrzymano podobne wartości (Grabowski, Chudzicka-Czupała, 2015; Neliszer, 2011). Posługując się tym kwestionariuszem do badania etyki pracy, uzyskano następujące korelacje z poczuciem umiejscowienia kontroli: akceptacji ciężkiej pracy ($r = -0,42$), niechęci do marnowania czasu ($r = -0,27$), polegania na sobie

($r = -0,23$) oraz traktowania pracy jako wartości centralnej ($r = -0,21$). Badania potwierdzają teorię Webera, który zakładał, że etyka protestancka związana jest z przekonaniem, że własne działanie może odmienić los. Wzbogacają ją jednak o nowy obraz zależności. Związki etyki pracy z tym poczuciem to związki wartościowania pracy, niechęci do marnowania czasu i polegania na sobie. Takie wymiary jak niechęć do czasu wolnego, odraczenie gratyfikacji oraz gotowość do moralnego postępowania korelują z wewnętrznym poczuciem umiejscowienia kontroli nisko i nieistotnie. Związki etyki pracy z wewnętrznym umiejscowieniem kontroli potwierdzają zatem indywidualistyczny charakter pewnych wymiarów etyki pracy.

4.5. Indywidualizm i kolektywizm – wyniki badań własnych

Teoria Webera przedstawia etykę pracy jako indywidualistyczną. Jej ważnym elementem jest poleganie na sobie. Stąd też kolejnym korelatem tej etyki, który warto przedstawić, jest indywidualizm oraz jego przeciwieństwo – kolektywizm. Przedstawianie tego ostatniego jako korelatu etyki pracy także jest uzasadnione. Badania Domurata i Zajenkowskiej (2012), które przywołano w rozdziale drugim, wyraźnie ukazują związek etyki pracy z kolektywizmem. Dotyczy to szczególnie perspektywy pewnych opisanych w rozdziale drugim kultur, jak na przykład japońska.

Omawiane kategorie mają bogatą historię badań i wiążą się w socjologii z nazwiskiem Talcota Parsonsa, socjologa amerykańskiego, tłumacza dzieł Webera. We współczesnej psychologii kategorie indywidualizmu oraz kolektywizmu przedstawiane są jako wielowymiarowe syndromy postaw i zachowań. Harry Triandis (1999) opisał cztery tak zwane źródłowe składniki indywidualizmu i kolektywizmu (zob. także Singelis i in., 1995; por. Grabowski, 2010a). Są to:

1. Definicja Ja lub ego – z jednej strony ego autonomiczne i niezależne od grupy (indywidualizm), z drugiej – ego współzależne z innymi, czyli skłonność do definiowania siebie jako części grupy lub w kategoriach pewnych aspektów grupy.
2. Struktura celów – z perspektywy indywidualistycznej cele jednostek nie korelują z celami grupy, z perspektywy kolektywistycznej cele jednostek są kompatybilne z celami grupy. Indywidualiści stawiają wyżej w hierarchii własne cele prywatne niż cele grupy, natomiast kolektywiści przyznają większą wagę celom grupowym. Indywidualizm oznacza przewagę celów osobistych, prywatnych nad grupowymi, kolektywizm odnosi się zaś do sytuacji odwrotnej.
3. Orientacja na postawy – orientacja na normy. Zachowanie indywidualistów jest wyznaczone przez postawy, osobiste standardy i potrzeby, a także inne wewnętrzne procesy, a zachowanie kolektywistów – przede wszystkim przez normy, obowiązki i zobowiązania. U kolektywistów związek między postawami a zachowaniem jest słabszy niż u indywidualistów.
4. Orientacja na racjonalność – orientacja na więzi. Indywidualizm akcentuje szacowanie własnych korzyści i kosztów w procesie budowania związków

z innymi ludźmi. Stąd też indywidualiści utrzymują takie kontakty, z których czerpią korzyści dla samych siebie. Kolektywiści stawiają natomiast wyżej relacje z innymi i potrzeby innych ludzi, nawet wówczas, gdy relacje te są dla nich niekorzystne (Triandis, 1993). Orientacja na racjonalność jest jednym z mechanizmów funkcjonowania wymienionej grupy indywidualistycznej, czyli stowarzyszenia, orientacja na więzi zaś – mechanizmem działania grupy kolektywistycznej, czyli wspólnoty (Grabowski, 2015).

We współczesnej psychologii międzykulturowej opisuje się dwa typy indywidualizmu oraz kolektywizmu: wertykalny indywidualizm (WI) i horyzontalny indywidualizm (HI) oraz kolektywizm wertykalny (KW) i horyzontalny (KH) (zob. Singelis i in., 1995).

Wertykalny indywidualizm to kultura, w której silnie akcentowana jest konkurencja oraz współzawodnictwo. Należy być najlepszym, aby zajmować wyższą pozycję w hierarchii społecznej. Ja jest niezależne i różni się od innych, może zajmować różne pozycje w organizacji i mieć różny status. Istotne jest zatem poleganie na sobie połączone ze współzawodnictwem oraz akceptacją nierówności (Grabowski, 2015).

W horyzontalnych kulturach indywidualistycznych (Australia, Szwecja i inne państwa skandynawskie) akcentowane są poleganie na sobie, niezależność od innych oraz wyjątkowość i niepowtarzalność. Ja jest niezależne i takie samo jak Ja innych.

Kolektywizm wertykalny to koncentracja na wewnętrznej spójności grupy, szacunek dla norm i osób mających władzę, uległość wobec władzy oraz poświęcanie się grupie. W ramach tego wzorca Ja jest współzależne, ale różni się od Ja innych. Nierówność jest akceptowana, a osoby nie spostrzegają siebie jako takie same.

Horyzontalna wersja kolektywizmu natomiast opiera się na akcentowaniu empatii, towarzyskości, przyjaźni i współpracy. Ja jest tutaj współzależne i takie samo jak Ja innych. Ja jest połączone z członkami określonej grupy. Osoby spostrzegają siebie jako członków określonych wspólnot. Istotnym elementem życia takich grup jest akcentowanie równości (Singelis i in., 1995).

Indywidualizm i kolektywizm są ukazywane jako dwa odrębne wymiary lub jako bieguny jednego wymiaru, a mianowicie indywidualizmu – kolektywizmu (I – K) (zob. Daab, 1993; Hofstede, 2000). Koncepcja jednego wymiaru I – K jest istotnym elementem psychologii międzykulturowej (Triandis, 2001), w ramach której składnikami analizy są kultury, a nie osoby (Triandis, Suh, 2002).

Badania dowodzą korelacji etyki pracy zarówno z kolektywizmem (Domurat, Zajenkowska, 2012), jak i z indywidualizmem. Daniel Strunk oraz Edward Chang (1999) ukazują związki etyki protestanckiej z wertykalną i horyzontalną wersją indywidualizmu oraz kolektywizmu. Najsilniej koreluje z tą etyką wertykalny kolektywizm. Wymiary kolektywizmu korelują silniej niż wymiary indywidualizmu. W badaniu etyki pracy autorzy posłużyli się kwestionariuszem Mirelsa i Garretta (1971), w którym etyka pracy traktowana jest jako jeden wymiar. Dlaczego etyka protestancka koreluje z kolektywizmem? Odpowiedzią może być asceza,

umniejszanie własnych potrzeb i rezygnacja z pewnych przyjemności, co można streścić jako ograniczanie wolności. Owo ograniczanie jest w końcu właśnie cechą kolektywizmu. Zdaniem Tawneya (1963, s. 202–203), w purytanizmie istniały od dawna dwa elementy: „kolektywizm posługujący się żelazną dyscypliną oraz indywidualizm gardzący bezkształtną masą ludzkich praw; trzeźwa rozważa, która chciała gromadzić skarby tego świata, i natchniona bezwzględność, która pragnęła wszystko przerobić i zrewolucjonizować”.

W celu wykazania związków między indywidualizmem i kolektywizmem a etyką pracy przebadano 414 studentów uczelni wyższych Górnego i Dolnego Śląska (Politechnika Śląska, Uniwersytet Śląski, Uniwersytet Wrocławski). W próbie znalazły się 193 kobiety (47%) oraz 221 mężczyźni (53%). Badania objęły grupę osób od 18. do 46. (jeden student pracujący Politechniki Śląskiej) roku życia, przeciętny wiek respondentów wynosił niespełna 22 lata. Badania przeprowadzono w latach 2011–2012. Zastosowano w nich opisany w rozdziale piątym wielowymiarowy kwestionariusz do badania etyki pracy, skalę indywidualizmu – kolektywizmu w opracowaniu Daaba (1993) oraz skalę do badania wertykalnego oraz horyzontalnego indywidualizmu i kolektywizmu Singelisa i współpracowników (1995) w adaptacji Małgorzaty Górnik-Durose (2002).

Wyniki tych badań przedstawiono w innej publikacji (Grabowski, 2015), w niniejszej monografii prezentuję analizy statystyczne, których we wcześniejszym opracowaniu nie uwzględniono. Analiza korelacji pokazała, że silniej związane z wymiarami etyki pracy są wymiary kolektywizmu, najsilniej kolektywizm wertykalny, słabiej zaś wymiary indywidualizmu.

Wymiar indywidualizm – kolektywizm (I – K) korelował bowiem tylko z trzema wymiarami etyki pracy: niezależnością – poleganiem na sobie (PS) ($r = 0,27$), akceptacją ciężkiej pracy (CP) ($r = 0,12$) oraz ujemnie z gotowością do moralnego działania (moralnością/etyką ME) ($r = -0,12$). Ujemna korelacja oznacza większą skłonność do deklarowania gotowości do moralnego działania osób o cechach kolektywistycznych. Horyzontalny indywidualizm (HI) i wertykalny indywidualizm (WI) korelują z poleganiem na sobie (PS) (HI: $r = 0,44$; WI: $r = 0,26$) oraz z ciężką pracą (CP) (HI: $r = 0,12$; WI: $r = 0,21$). HI koreluje ujemnie z niechęcią do czasu wolnego ($r = -0,16$), a zatem wyjątkowość wiąże się z akceptacją aktywności czasu wolnego (prawdopodobnie zapewniają one rozwój osobisty, tak ważny w perspektywie HI). WI koreluje nisko z traktowaniem pracy jako centralnej wartości życia (PC) ($r = 0,10$) i niechęcią do marnowania czasu (NMC) ($r = 0,16$) oraz ujemnie z deklarowaniem gotowości do moralnego działania (ME) ($r = -0,16$). Wymiary kolektywizmu: horyzontalny (KH) i wertykalny (KW), korelują ze wszystkimi skalami etyki pracy z wyjątkiem skali niechęć do czasu wolnego (NCW) (KH: praca jako centrum (PC) $r = 0,29$, ciężka praca (CP) $r = 0,14$, niechęć do marnowania czasu (NMC) $r = 0,17$, odraczenie gratyfikacji (OG) $r = 0,17$, poleganie na sobie (PS) $r = -0,20$, moralność/etyka (ME) $r = 0,32$; KW: PC $r = 0,20$, CP $r = 0,28$, NMC $r = 0,26$, OG $r = 0,26$, PS $r = -0,12$, ME $r = 0,28$). Ze skalą poleganie na sobie (PS), co nie jest zaskoczeniem, korelują ujemnie (Grabowski, 2015).

Aby wykryć korelujące ze sobą konfiguracje zmiennych, przeprowadzono na danych z tych badań eksploracyjną analizę czynnikową (metoda wyodrębniania czynników: głównych składowych z rotacją Varimax) dotyczącą skal indywidualizmu, kolektywizmu i etyki pracy. Wyniki tej analizy przedstawiono w tabeli 4.1. Wymuszono rozwiązanie dwuczynnikowe.

Jak wynika z danych zawartych w tabeli, pierwszy wyodrębniony czynnik, który nazwano kolektywistycznym poświęceniem, otrzymał najwyższe ładunki w skalach kolektywizmu, pracy jako centralnej wartości, niechęci do marnowania czasu, akceptacji ciężkiej pracy oraz moralności/etyki, a także odraczania gratyfikacji oraz niechęci do czasu wolnego. Drugi czynnik zaś, nazwany indywidualistycznym dążeniem do sukcesu, uzyskał najwyższe ładunki w skalach indywidualizmu, polegania na sobie, a niższe (przekraczające jednak wartość 0,2) w skalach akceptacji ciężkiej pracy oraz niechęci do marnowania czasu. Przedstawiona analiza może zostać uznana za dyskusyjną, jednakże jej celem było odnalezienie konfiguracji korelujących ze sobą zmiennych. Jej wyniki pokazują wyraźnie, że kolektywizm, przynajmniej w tej badanej próbie, jest istotnym korelatem etyki pracy. Wydaje się nawet, że istotniejszym niż klasycznie opisywany indywidualizm.

Tabela 4.1

Eksploracyjna analiza czynnikowa. Ładunki czynnikowe poszczególnych pozycji WPEP
N = 440

Pozycje WPEP	I	II
I – K	-0,066	0,638
HI	-0,036	0,635
WI	0,108	0,626
KH	0,529	-0,351
KW	0,575	-0,206
CP	0,655	0,350
PC	0,753	0,106
NMC	0,706	0,229
NCW	0,447	-0,045
OG	0,476	0,028
PS	-0,006	0,737
ME	0,616	-0,124
Wartość własna	2,94	2,11
Udział	0,24	0,18

Adnotacja. Rozwiązanie dwuczynnikowe: rotacja Varimax. WPEP – Wielowymiarowy profil etyki pracy; I – K – indywidualizm – kolektywizm; HI – horyzontalny indywidualizm; WI – wertykalny indywidualizm; KH – kolektywizm horyzontalny; KW – kolektywizm wertykalny; CP – wartościowanie ciężkiej pracy; PC – traktowanie pracy jako centrum; NMC – niechęć do marnowania czasu; NCW – niechęć do czasu wolnego; OG – odraczanie gratyfikacji; PS – poleganie na sobie; ME – gotowość do moralnego postępowania.

Oczywiście, aby jasno odpowiedzieć na pytanie, czy ważniejszy w systemie etyki pracy jest pierwiastek indywidualizmu, czy też kolektywizmu, potrzebne są dalsze badania. Można jednak stwierdzić, że badania Strunka i Changa (1999) oraz prezentowane własne dają nowe spojrzenie na etykę pracy. Jak zauważyła Brenda Geren (2011), być może przekonania etyki pracy są lepszym predyktorem sukcesu ekonomicznego tylko wówczas, gdy są połączone z indywidualizmem. W połączeniu z kolektywizmem etyka pracy może oznaczać tylko większy poziom ukrytego autorytaryzmu. Czy tak dzieje się w przypadku Polski? Trudno odpowiedzieć na to pytanie, gdyż nie ma badań, które w sposób jednoznaczny odpowiadają na pytanie o poziom indywidualizmu Polaków (krótki przegląd zob. Grabowski, Chudzicka-Czupała, 2015). Nasze badania pokazują, że Polacy charakteryzują się podobnym poziomem indywidualizmu – polegania na sobie jak Amerykanie (Grabowski, Chudzicka-Czupała, 2015). Poza tym przedstawione związki etyki pracy z kolektywizmem otrzymano również w Stanach Zjednoczonych (Strunk, Chang, 1999).

4.6. Etyka pracy a sumienność i ugodowość

Przedstawianie etyki pracy jako pewnego zbioru cnót oraz grzechów to tak naprawdę ukazywanie jej jako zespołu cech, czyli pewnych względnie stałych dyspozycji do określonych zachowań. We wcześniejszych fragmentach tej książki często pojawiały się takie przymiotniki, jak *uczciwy*, *sumienny*, *rzetelny*, *pracowity*. Takie zestawienia cech można odnieść do pojęcia używanego przez Gordona Allporta (1961), jakim jest *charakter*. Dla Allporta jest to termin etyczny, oznaczający ocenianie zachowania przez pryzmat pewnego kodeksu wartości, zasad oraz norm. Według badacza charakter jest osobowością ocenianą (por. Fromm, 2005). Oczywiście, zawężając znaczenie etyki tylko do kategorii dobra i zła oraz krzywdy, charakter staje się pojęciem normatywnym, a zestaw cnót moralnych (związanych z dobrem i złem) staje się „charakterem moralnym” (Brzeziński i in., 2009). Charakter jako termin psychologiczny jest jednak pojęciem normatywnym, opierającym się na wiedzy „jak powinno być”. Etyka pracy jako syndrom pewnych postaw i przekonań wiąże się z cechami, zresztą według Raymonda Cattella (1943; 1945) postawy są cechami dynamicznymi, czyli motywacyjnymi. Aby uporządkować ten obszar, przyjmuję jednak, że etyczne postawy wobec pracy związane są z cechami i konfiguracjami cech, to jest z czynnikami opisywanymi w ramach tzw. teorii cech. Obecnie jedną z najbardziej popularnych teorii czynnikowych jest teoria pięciu czynników osobowości (Zawadzki i in., 1998).

Czynnikiem, na który należy zwrócić szczególną uwagę w kontekście etyki pracy, jest sumienność, czyli wymiar charakteryzujący stopień zorganizowania, wytrwałości i motywacji człowieka w działaniach zorientowanych na cel. Mówiąc krótko, jest to wymiar wyrażający stosunek człowieka do pracy. Czynnik ten nazywany jest wolą dążenia do osiągnięć lub właśnie charakterem (Zawadzki i in., 1998, s. 18–19). Składnikami tego wymiaru są kompetencja, skłonność

do utrzymywania porządku, obowiązkowość, dążenie do osiągnięć, samodyscyplina i rozwaga. Kompetencja to przekonanie, że jest się zdolnym, rozsądnym i skutecznym w działaniu. Skłonność do porządku to utrzymywanie porządku w swoich rzeczach. Osoby o wysokim nasileniu tej cechy są zadbane, schludne i dobrze zorganizowane. Obowiązkowość to ściśle przestrzeganie zasad etycznych i skrupulatne wypełnianie moralnych zobowiązań. Dążenie do osiągnięć to wysokie aspiracje, wytrwałość, stanowczość i pilność. Wysokie natężenie tego dążenia oznacza pracoholizm. Samodyscyplina to zdolność do rozpoczynania zadań i doprowadzania ich do końca, natomiast rozwaga to skłonność do dokładnego przemyślenia tego, co ma się zrobić (Siuta, 2006).

Kolejnym czynnikiem teorii pięcioczynnikowej ważnym w rozważaniach na temat etyki pracy jest ugodowość, która określa interpersonalną orientację przejawiającą się w prostoliniowości i ustępliwości. Założenie o związku tej cechy z moralnością jednostki wynika z dwóch podstawowych przesłanek. Po pierwsze, osoby ugodowe bardziej troszczą się o innych (Brown, Treviño, Harrison, 2005). Są one także bardziej godne zaufania, pomocne, pełne zrozumienia, skłonne do reagowania na potrzeby innych. Po drugie, wykazano, że jednostki takie znacznie częściej przejawiają skłonność do używania konstruktywnych taktyk w pomaganiu innym (Jensen-Campbell, Graziano, 2001). Ugudowość związana jest z moralnym postępowaniem człowieka (Judge, Bono, 2000).

Badania Millera i współpracowników (Miller i in., 2002; por. Mann, 2010) oraz własne (Grabowski, Chudzicka-Czupała, 2015) za pomocą *Wielowymiarowego profilu etyki pracy* – WPEP (*Multidimensional Work Ethic Profile* – MWEP) – jednego z kwestionariuszy do badania etyki, który opisuję niżej, oraz NEO-FFI (pięć czynników osobowości) wykazały związki etyki pracy z sumiennością (Zawadzki i in., 1998). Korelacje między etyką i sumiennością w próbach polskich były niższe niż w badaniach amerykańskich (Miller i in., 2002, s. 467) i, w odróżnieniu od wyników amerykańskich, nie zanotowano korelacji między sumiennością a poleganiem na sobie. Wymiary takie jak akceptacja ciężkiej pracy, stawianie pracy w centrum życia, niechęć do marnowania czasu korelowały z sumiennością umiarkowanie, z kolei odraczanie gratyfikacji, niechęć do czasu wolnego oraz gotowość do moralnego postępowania (moralność/etyka) słabo. Średnia korelacja ($r = 0,20$) między wymiarami etyki pracy i sumiennością była jednak niższa niż w badaniach amerykańskich ($r = 0,34$). W próbie amerykańskiej korelacja między sumiennością i niechęcią do marnowania czasu była przeciętna ($r = 0,52$). Otrzymano też korelację ujemną czynnika ugodowość z poleganiem na sobie (próba amerykańska: $r = -0,27$; próba polska: $r = -0,23$) oraz pozytywną z moralnością/etyką (ME) (próba amerykańska: $r = 0,32$; próba polska: $r = 0,20$). Badania dowiodły, że korelatem poszczególnych wymiarów etyki pracy jest w ramach pięcioczynnikowej teorii osobowości przede wszystkim sumiennosc.

Christopher i współpracownicy (Christopher i in., 2008a) przeprowadzając badania za pomocą jednej ze skal NEO-P-IR, jaką była sumiennosc, pokazali dokładnie związki tego czynnika z etyką pracy badaną za pomocą WPEP. Globalny wskaźnik etyki pracy (suma wszystkich skal WPEP) koreluje z globalnym

wskaźnikiem sumiennosci ponadprzeciętnie z siłą 0,65, dalej z jej składnikami: kompetencją ($r = 0,54$), skłonnością do porządku ($r = 0,34$), obowiązkowością ($r = 0,58$), dążeniem do osiągnięć ($r = 0,64$), samodyscypliną ($r = 0,54$) oraz rozważą ($r = 0,39$). Sumiennosc koreluje z aprobatą ciężkiej pracy ($r = 0,54$), traktowaniem pracy jako wartości centralnej ($r = 0,49$), niechęcią do marnowania czasu ($r = 0,58$), niechęcią do czasu wolnego ($r = 0,12$), odraczaniem gratyfikacji ($r = 0,35$) oraz poleganiem na sobie ($r = 0,44$). Najsilniej z wymiarami etyki pracy koreluje dążenie do osiągnięć, obowiązkowość, kompetencja i samodyscyplina. Wymiarem etyki pracy, który korelował najsłabiej ze składnikami sumiennosci, była niechęć do czasu wolnego (por. Mann, 2010). Przeprowadzona przez autorów (Christopher i in., 2008a) analiza regresji oraz analiza dominacji pokazały, że predyktorem aprobaty ciężkiej pracy, spostrzegania jej jako wartości centralnej i niechęci do odraczania gratyfikacji jest przede wszystkim dążenie do osiągnięć, z kolei predyktorem polegania na sobie i gotowości do moralnego postępowania – obowiązkowość.

Badania wykazały zatem, że etyka pracy jest związana przede wszystkim z sumiennoscia, a wśród wymiarów sumiennosci najbardziej istotne są dążenie do osiągnięć i obowiązkowość, co potwierdza klasyczne ustalenia McClellanda (1961), który rozpatrywał etykę pracy przez pryzmat potrzeby osiągnięć.

Gotowość do moralnego postępowania związana jest też z ugodowością (Grabowski, Chudzicka-Czupała, 2015; Miller i in., 2002), która oznacza skłonność danej osoby do współpracy. Osoba skłonna do współpracy dba o przestrzeganie norm i zasad. Istotą współpracy jest skupianie się na perspektywie drugiej osoby, dbanie o relacje z nią i tym samym właściwe postępowanie względem niej. Takie zachowanie jest zaś istotą gotowości do moralnego postępowania, które umożliwia współpracę.

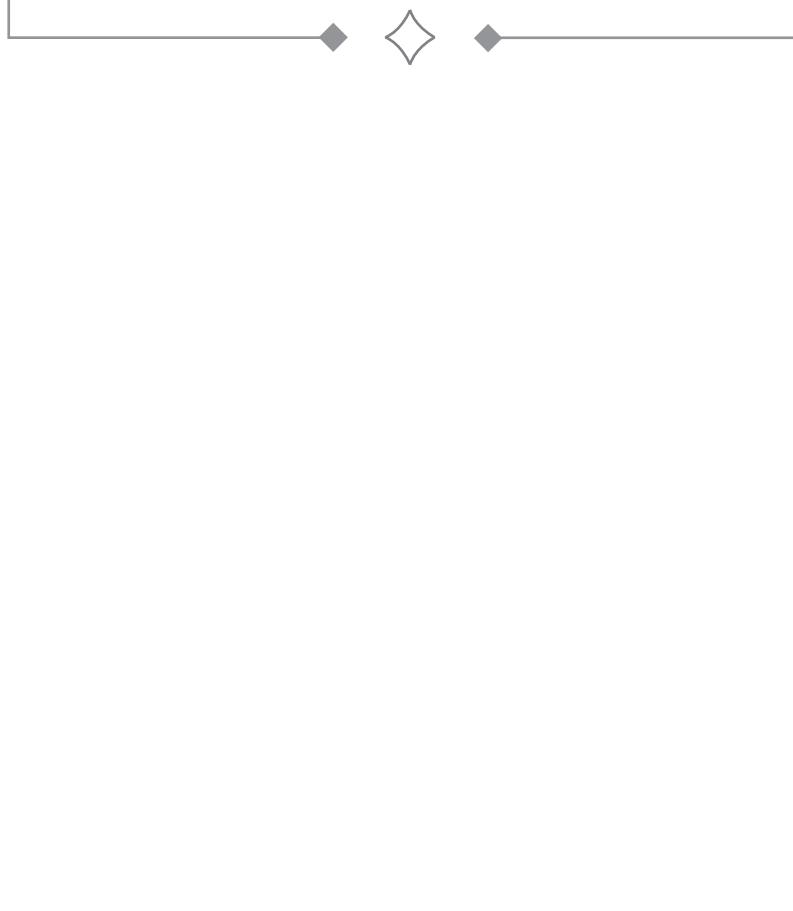
4.7. Wnioski

W dokonany w tym rozdziale przeglądzie korelatów etyki pracy można zauważyć dwa wątki. Jeden to ograniczanie i tłumienie potrzeb, silne unikanie niepewności, drugi zaś to dążenie do osiągnięć, skupianie się na wysiłkach zmierzających do realizacji określonych celów. Na pewno oba funkcjonują w perspektywie etyki pracy. Energia przeznaczona na pracę, skłonność do wydłużania czasu pracy wiąże się z rezygnacją z innych aktywności lub z ich ograniczaniem. Osiąganie celów wymaga jasnych wizji stanów, które mają być zrealizowane, co może wiązać się z redukcją niepewności, czyli skłonności do pomijania wielu – zdaniem podmiotu – nieistotnych danych. Wartościowanie ciężkiej pracy i gotowość do jej wykonywania to także poświęcenie i ograniczanie potrzeb, pragnień, hamowanie i tłumienie innych impulsów. Dlatego wychowywanie do etyki pracy często oznacza budowę restrykcyjnej struktury osobowości, słabego ego, które nie obejmuje szeregu wypartych lub stłumionych treści psychiki. Ego związanego z nieakceptacją wielu własnych potrzeb oraz popędów; zdominowanego

przez superego, które można odnieść do tak zwanej regulacji powinnościowej i regulacji na zasadzie introjekcji. Celem działań regulowanych w ten sposób jest uzyskanie aprobaty własnej i otoczenia (na przykład przez wywiązywanie się z obowiązków). Być może właśnie to stanowi wyjaśnienie związku etyki pracy z autorytaryzmem i konserwatyzmem.

Opisane w rozdziale korelaty pokazują, że syndrom postaw i przekonań, jakim jest etyka pracy, to z jednej strony ograniczanie, hamowanie i kontrola zachowań, a z drugiej – dążenie do osiągnięć i podkreślanie wolności. Związki etyki pracy z takimi zmiennymi, jak z jednej strony sumienność, ugodowość i kolektywizm, a z drugiej – dążenie do osiągnięć, indywidualizm i niezależność, świadczą o złożoności i wielowymiarowości tego konstruktów i przekonują o zasadności definiowania go jako zestawu postaw i przekonań.

Pomiar i badania
nad strukturą etyki pracy



Analizowany konstrukt etyki pracy był wielokrotnie operacjonalizowany. Furnham (1990a) opisał następujące metody jego pomiaru: metody kwestionariuszowe (zestawy stwierdzeń, do których jednostka ustosunkowuje się za pomocą zbioru kategorii, np. *zgadzam się – nie zgadzam się*), metody projekcyjne, metody analizy treści, a także analizę dokumentów archiwalnych. Trzy ostatnie stosowano w badaniach potrzeby osiągnięć, która uznawana jest – jak to już przedstawiono – za psychologiczną interpretację wpływu etyki pracy na rozwój gospodarczy, a także na osobowość i kulturę. Badania nad tą potrzebą to oczywiście w psychologii odrębny nurt. W niniejszej monografii przedstawiono jedynie krótką charakterystykę metod, które wskazując na wysoki poziom natężenia potrzeby osiągnięć, pozwalają również stwierdzić wysoki poziom nasilenia przekonań o wartości pracy.

Wśród metod projekcyjnych w kontekście etyki pracy na uwagę zasługuje *Test apercepcji tematycznej* (ang. *Thematic Apperception Test – TAT*) Henry’ego Murraya, składający się z serii obrazków, które przedstawiają ludzi w różnych sytuacjach społecznych. Zadaniem osoby badanej jest opowiedzenie lub napisanie historii o zdarzeniu. Badany odpowiada na następujące pytania: Co doprowadziło do pokazanej na obrazku sytuacji? Co dzieje się na obrazku w danym momencie? Co przedstawieni na obrazku ludzie myślą i czują? Co wydarzy się w przyszłości? W kontekście badań etyki pracy TAT wykorzystano do diagnozowania natężenia potrzeby osiągnięć. McClelland i współpracownicy (McClelland, 1961) wyszukiwali w historiach opowiedzianych przez badanych fragmentów mówiących o ambicji, współzawodnictwie, wyobrażeniach celu, skuteczności i wytrwałości.

Następną techniką badawczą wykorzystywaną w odniesieniu do etyki pracy jest stosowana przez McClellanda (1961) analiza treści opowiadań dla dzieci zamieszczonych w podręcznikach szkolnych, czytankach itd. Autor ten podał kategorie do analizy nasilenia potrzeby osiągnięć (McClelland, 1961, s. 464–474). Wśród nich znalazły się na przykład ciężka praca (czy ego jest zaangażowane w wykonywanie określonych prac, aby osiągnąć konkretny cel; praca może składać się z pojedynczego dużego wysiłku lub wysiłków trwających krótszy lub dłuższy okres) oraz magia (czy ego stosuje magiczne czynności, manipulacje,

takie jak modlitwa, czary, aby osiągnąć określony cel). Analiza treści była przeprowadzona przez McClellanda w kontekście badań międzykulturowych.

Do zestawu metod badających etykę pracy należy dodać analizę dokumentów archiwalnych, które McClelland wykorzystywał do badania potrzeby osiągnięć w poszczególnych krajach (np. liczba patentów, konsumpcja i produkcja energii elektrycznej w wybranych okresach). W niniejszym rozdziale pokazano jednak głównie kwestionariusze, gdyż tylko one były wskaźnikiem etyki pracy rozpatrywanej jako system postaw i przekonań. W pierwszej kolejności przedstawiono siedem kwestionariuszy zastosowanych w badaniach Furnhama (1990a i b) dotyczących struktury etyki pracy, których wyniki były punktem wyjścia do konstrukcji *Wielowymiarowego profilu etyki pracy* (WPEP) (Miller i in., 2002).

5.1. Kwestionariusze zastosowane w badaniach struktury etyki pracy przeprowadzanych przez Adriana Furnhama

Do badania etyki pracy skonstruowano wiele kwestionariuszy. Furnham (1990a i b) oraz Miller, Woehr i Hudspeth (2002) wymieniają siedem skal do mierzenia etyki pracy: *Skalę protestanckiej etyki* (ang. *Protestant Ethic Scale*) Goldstein i Eichorna (1961), *Skalę proprotestanckiej etyki* (ang. *Pro-Protestant Ethic Scale*) Blooda (1969), *Skalę protestanckiej etyki* (ang. *Protestant Ethic Scale*) Mirelsa i Garretta (1971), *Skalę ducha kapitalizmu* (ang. *Spirit of Capitalism Scale*) Hammonda i Williama (1976), *skale: etyki pracy i czasu wolnego* (ang. *Work and Leisure Ethic Scales*) Buchholza (1978a), *Eklektyczną skalę etyki protestanckiej* (ang. *Eclectic Protestant Ethic Scale*) Raya (1978) oraz *Australijską skalę etyki pracy* (ang. *Australian Work Ethic Scale*) Ho i Lloyd (1984). Opis tych skal wraz z tłumaczeniem pozycji zamieszczono w dalszej części rozdziału. Dla pełniejszej prezentacji zdecydowano pokazać treść wszystkich pozycji. Warto jednak zaznaczyć, że tylko jedna z siedmiu skal, a mianowicie skala Mirelsa i Garretta (1971), przeszła procedurę walidacji i tylko ten zestaw pozycji można stosować w badaniach. Pozostałe pozycje przetłumaczone we współpracy z filologami angielskimi nie przeszły nawet procedury tłumaczenia zwrotnego, a skale te zostały zamieszczone tylko dlatego, żeby ułatwić czytelnikowi odbiór opisu pomiaru etyki pracy oraz ocenę umieszczonego dalej kwestionariusza wielowymiarowego WPEP. Dlatego też nie należy stosować ich w badaniach, lecz zastępować kwestionariuszem WPEP. Skale te są dostępne w języku angielskim w podanych cytowanych źródłach oraz na wybranych stronach internetowych.

Skala protestanckiej etyki (ang. *Protestant Ethic Scale*). Bernice Goldstein i Robert Eichorn (1961) zaproponowali do badania etyki pracy zestaw czterech następujących stwierdzeń:

1. Nawet gdybym miał stabilną sytuację finansową, nie mógłbym przestać pracować.
2. Musiałem ciężko pracować na wszystko, co posiadam w życiu.

3. Najgorszą rzeczą w chorobie jest to, że praca nie została wykonana.
4. W pomyślnych przedsięwzięciach rolniczych ciężka praca nadal liczy się bardziej niż nowe idee podawane w gazetach.

Stwierdzenia te zostały przygotowane do badań etyki protestanckiej wśród farmerów. Etyka ta była definiowana jako skłonność do przypisywania wartości ciężkiej pracy. Osoba badana posługiwała się dwoma kategoriami odpowiedzi: *zgadzam się – nie zgadzam się*. Wyniki przyjmowały wartości od 0 do 4. Wynik 4 świadczył o wysokim natężeniu etyki protestanckiej, 0 – o minimalnym. Jak podaje Furnham (1990a), nie zweryfikowano rzetelności tej skali. Trafność faszadowa jest do przyjęcia, a trafność teoretyczna pozostaje do oceny (Furnham, 1990b), choć jak pokazują badania Goldstein i Eichorna (1961), skala ta koreluje z niechęcią do czasu wolnego.

Skala proprotestanckiej etyki (ang. *Pro-Protestant Ethic Scale*). Milton Blood (1969) zbudował zestaw ośmiu następujących stwierdzeń:

1. Kiedy dzień pracy dobiegł końca, powinniśmy przestać myśleć o pracy i miło spędzać czas. (R)
2. Ciężka praca czyni człowieka lepszym.
3. Podstawowym celem pracy jest to, żeby zapewniała środki do przyjemnego spędzania czasu wolnego. (R)
4. Marnowanie czasu jest równie niedobre jak marnowanie pieniędzy.
5. W miarę możliwości powinniśmy umieć się zrelaksować i przyjmować życie takim, jakie jest, unikając nieustannego dążenia do nieosiągalnych celów. (R)
6. Dobrym wyznacznikiem wartości człowieka jest to, jak dobrze wykonuje swoją pracę.
7. W zasadzie, lepiej jest posiadać pracę, w której odpowiedzialność jest większa niż mniejsza.
8. Ludzie, którzy działają spokojnie, nie stwarzają niepotrzebnych problemów i są inteligentni. (R)

Cztery stwierdzenia (2, 4, 6, i 7) wskazują na akceptację etyki protestanckiej i stanowią odrębną podskalę (ang. *Pro-Protestant Ethic*), pozostałe zaś (1, 3, 5, i 8) odnoszą się do nieakceptacji zasad tej etyki i składają się na drugą odrębną skalę (ang. *Non-Protestant Ethic*) (Blood, 1969, s. 457). Badane osoby posługiwały się sześciostopniową kafeterią odpowiedzi: od 1 – *całkowicie się nie zgadzam*, do 6 – *zgadzam się całkowicie*. Wynik tej skali, odwracając wartości pozycji 1, 3, 5 i 8 (oznaczone literą R), mieści się w przedziale od 8 do 48 (wyniki dwóch podskal: ang. *Pro-Protestant Ethic Scale* i ang. *Non-Protestant Ethic Scale*, mieszczą się w przedziale od 4 do 24; średni wynik w tych podskalach wyniósł $M = 20,10$). Jak podaje Furnham (1990a i b), skala ta charakteryzuje się zadowalającą rzetelnością i trafnością. Wykorzystywano ją także kilkakrotnie w badaniach (Furnham, 1990a, s. 82). W Polsce próby jej adaptacji podjął Lucjan Miś (1995).

Skala protestanckiej etyki (pracy) (ang. *Protestant (Work) Ethic Scale*). Herbert Mirels i James Garrett (1971) zbudowali zestaw dziewiętnastu następujących pozycji:

1. Większość ludzi poświęca za dużo czasu na nieistotne przyjemności.

2. Gdyby ludzie mieli mniej wolnego czasu, ograniczyłyby to ilość problemów społecznych.
3. Pieniądze łatwo zdobyte (np. wygrane na loterii) wydawane są zwykle nie- mądrze.
4. Jest niewiele rzeczy, które dają satysfakcję równą świadomości, że wykonało się pracę najlepiej, jak to tylko było możliwe.
5. Najtrudniejsze zajęcia szkolne zwykle okazują się po czasie najbardziej na- gradzające.
6. Większość ludzi, którym nie udaje się odnieść sukcesu w życiu, jest po pro- stu leniwa.
7. Osoba, która sama sobie zawdzięcza sukces, prawdopodobnie w większym stopniu kieruje się zasadami moralnymi niż osoba, która odziedziczyła bo- gactwo.
8. Często czuję, że mógłbym/mogłabym osiągnąć więcej, gdybym porzucił/a niektóre przyjemności.
9. Ludzie powinni mieć więcej wolnego czasu na relaks i odpoczynek. (R)
10. Każdy, kto chce ciężko pracować, ma znaczną szansę na sukces.
11. Jeśli ktoś ponosi w pracy porażki, oznacza to, że nie starał się zbyt. (R)
12. Życie nie miałoby większego sensu, gdybyśmy nigdy nie musieli cierpieć.
13. Ciężka praca jest małą gwarancją sukcesu. (R)
14. Karta kredytowa prowadzi do łatwego wydawania pieniędzy.
15. Życie miałoby większy sens, gdybyśmy mieli więcej wolnego czasu. (R)
16. Osoba, która potrafi podjąć się nieprzyjemnego zadania z entuzjazmem, jest osobą, która „pójdzie naprzód”.
17. Istnieje duże prawdopodobieństwo, że ludzie pracujący dość ciężko są w sta- nie dobrze się w życiu urządzić.
18. Kiedy mam mało pracy do zrobienia, czuję się nieswojo.
19. Niechęć do ciężkiej pracy zwykle odzwierciedla słabość charakteru.

Zestaw ten autorzy określili jako *Skalę etyki protestanckiej*, a Furnham (1990a i b) nazwał go *Skalą protestanckiej etyki pracy*. Punktem wyjścia do konstrukcji tego kwestionariusza była pula 30 pozycji, które następnie poddano analizom czynnikowym (z rotacją Varimax). Pozostawiono pozycje o wartościach ładun- ków czynnikowych większych niż 0,24 (0,25?) (zob. Mirels, Garrett, 1971, s. 41). Twórcy potraktowali tę skalę jako jednowymiarową. Charakteryzuje się ona za- dowalającą rzetelnością i trafnością. Wykorzystywana była w badaniach najczę- ściej (Furnham, 1990a), w tym w Afryce, Ameryce, Australii, Belgii, Wielkiej Brytanii, Hong-Kongu, Izraelu, Malezji, na Tajwanie oraz w Indiach i Indiach Zachodnich (Furnham i in., 1993). Osoby badane posługiwały się siedmiostop- niową kafeterią odpowiedzi: od 1 – *całkowicie się nie zgadzam*, do 7 – *zgadzam się całkowicie* (Furnham, 1990a i b) lub sześciostopniową: od -3 do +3 bez 0 (Mirels, Garrett, 1971). Wynik tej skali, odwracając wartości pozycji 9, 13 oraz 15, mieści się w przedziale od 19 do 133 ($M = 85,6; SD = 15,7$).

Podany zestaw polskich stwierdzeń przeszedł procedurę tłumaczenia zwrot- nego i zbadano jego podstawowe własności psychometryczne. Rzetelność tej skali

mierzona wskaźnikiem spójności wewnętrznej α Cronbacha uzyskiwała wartości w przedziale od 0,68 do 0,78 (Chudzicka-Czupala, Grabowski, 2010). Wskaźnik stabilności czasowej, czyli korelacja między pomiarami wykonanymi na próbie 106 studentów psychologii w odstępie pięciu miesięcy, wyniósł 0,72, co wskazuje na wysoką stabilność tego narzędzia. W Polsce skala Mirelsa i Garretta doczekała się jeszcze dwóch translacji dokonanych przez Annę Bronowicką (2009) oraz Artura Domurata i Annę Zajenkowską (2012).

Założenie o jednowymiarowości etyki pracy, które przyjęto, konstruuując tę skalę, jest dyskusyjne, gdyż – jak wspomniano – skala ta była poddawana eksploracyjnym analizom czynnikowym, w wyniku których uzyskiwano nie jeden, lecz kilka czynników. John McHoskey (1994) uzyskał cztery czynniki: sukces (jego wartościowanie), asceza, ciężka praca (jej wartościowanie) oraz niechęć do czasu wolnego (por. Arslan, 2000; Hassall i in., 2005; Mudrack, 1997; Tang, 1993; Wentworth, Chell, 1997; Zhang i in., 2012). Wentworth i Chell (1997) poddając analizie czynnikowej pozycje tego kwestionariusza, otrzymali pięć następujących czynników: czas (oszczędzanie czasu i niechęć do jego marnowania), pogarda dla czasu wolnego, podziw dla ciężkiej pracy, wartościowanie nagród płynących z ciężkiej pracy oraz pogarda dla indolencji (nieporadności) (s. 289–290).

Kwestionariusz ten powinien więc składać się z kilku skal. Jego pozycje są jednak dość wieloznaczne. Po pierwsze, w wielu badaniach kwestionariuszem Mirelsa i Garretta tak samo nazywane czynniki wyjaśniają różne pozycje (Mudrack, 1997; Tang, 1993). Po drugie, te same pozycje otrzymują dość wysokie ładunki kilku czynników. Na przykład w badaniach Hassalla i współpracowników (Hassall i in., 2005) pozycja „większość ludzi poświęca za dużo czasu na nieistotne przyjemności” ma zarówno ładunek czynnika ascetyzm (ładunek o wartości 0,49), jak i czynnika szacunek dla pracy (0,52). Treść tego stwierdzenia rzeczywiście może odnosić się jednocześnie do skłonności do ograniczania potrzeb, jak i wynikać z szacunku dla pracy. Dlatego trudno wykorzystać ten kwestionariusz jako podstawę do budowy narzędzia wielowymiarowego.

Skala ducha kapitalizmu (ang. *Spirit of Capitalism Scale*). Phillipe Hammond i Kirk Williams (1976) skonstruowali zestaw sześciu pozycji do badania ducha kapitalizmu, czyli jednego z aspektów etyki pracy. Zgodnie z rozważaniami poczynionymi wcześniej duch kapitalizmu jest skutkiem etyki protestanckiej, będącej pierwowzorem etyki pracy, i akcentuje w większym stopniu niż etyka efektywność, czyli skuteczność i sprawność, w tym wydajność. Wspomniana skala to zestaw następujących sześciu pozycji:

1. Czas nie powinien być marnowany: czas powinien być wykorzystany efektywnie.
2. Nawet gdybym miał stabilną sytuację finansową, nie zaprzestałbym wykonywać swego zawodu, niezależnie od jego rodzaju.
3. Ciężka praca kształtuje charakter.
4. Osoba niemająca długów, a dziedzicząca 1 000 000 złotych [w oryginale 5 000 dolarów – D.G.] powinna zainwestować te pieniądze z myślą o przyszłości, zamiast je wydać.

5. Niezależnie od tego, czym dana osoba się trudni, najważniejszą rzeczą jest to, czy w swej pracy odnosi sukcesy.
6. Ludzie powinni być odpowiedzialni za własne utrzymanie na emeryturze, a nie uzależniać się od rządowych organizacji, takich jak ośrodki pomocy społecznej.

Warto zaznaczyć, że w wymienionym artykule (Hammond, Williams, 1976) autorzy zaproponowali także skalę do badania wewnątrzświatowej ascezy (składającą się z pozycji akcentujących ciężką pracę i chęć zmagania się z problemami życia codziennego, np. próba ucieczki od spraw i obowiązków tego świata jest nieodpowiedzialna). Jak można zauważyć, pozycje *Skali ducha kapitalizmu* dotyczą ciężkiej pracy (2 i 3), niechęci do marnowania czasu (1), oszczędzania (4), wartościowania sukcesów (5) oraz polegania na sobie (6). Skala ta mimo swojej nazwy bada zatem przede wszystkim etykę pracy. Dotychczas nie zweryfikowano jej rzetelności i trafności (Furnham, 1990a; Miller i in., 2002). W przypadku trafności można mówić jedynie o zachowanej trafności fasadowej oraz korelacji tej skali ze skalą wewnątrzświatowej ascezy. Osoby badane posługiwały się sześciostopniową kafeterią odpowiedzi: od -3 – *całkowicie się nie zgadzam*, do +3 – *zgadzam się całkowicie* (Furnham, 1990a i b). Wynik tej skali mieści się w przedziale od -18 do 18.

Skale etyki pracy i czasu wolnego (ang. *Work and Leisure Ethic Sub-Scale*). Rogene Buchholz (1978a i b) zbudował dwa zestawy następujących pozycji (jeden do badania etyki pracy, drugi do badania etosu czasu wolnego):

Etyka pracy

1. Ciężka praca pomaga człowiekowi przezwyciężyć wszystkie przeszkody, jakie życie przed nim stawia.
2. Należy unikać wszelkich zależności od innych osób.
3. Człowiek może nauczyć się więcej w swojej pracy, realizując śmiało własne pomysły, niż podążając za radą innych.
4. Jedynie ludzie, którzy polegają wyłącznie na sobie, idą naprzód.
5. Człowiek powinien pracować wręcz jak niewolnik w realizacji wszystkiego, czego się podejmuje, aż do momentu, kiedy rezultaty są dla niego satysfakcjonujące.
6. Powinno się żyć własnym życiem tak jak to tylko możliwe, unikając zależności od innych.
7. Żeby być wybitnym, trzeba działać w pojedynkę.

Etos czasu wolnego

1. Zbyt duża ilość czasu wolnego nie jest dobra dla społeczeństwa. (R)
2. Zdecydowanie lepiej jest spędzać mniej czasu w pracy i dysponować większymi zasobami czasu wolnego.
3. Sukces oznacza duże zasoby czasu wolnego na realizację pasji spoza pracy.
4. Obecny trend zmierzający do skrócenia tygodnia pracy jest wartościowy.
5. Zajęcia podejmowane w czasie wolnym są bardziej interesujące od pracy.
6. Praca zabiera zbyt dużo naszego czasu, pozostawiając go niewiele na odpoczynek.

7. Więcej czasu wolnego jest dobre dla ludzi.
8. Tendencja, aby wydłużać czas wolny, nie jest dobrą rzeczą. (R)

Jak nietrudno zauważyć, *Skala etyki pracy* składa się głównie z pozycji akcentujących poleganie na sobie; tylko dwa stwierdzenia (1 i 5) akcentują ciężką pracę. *Skalę etosu czasu wolnego* (ang. *Leisure Ethic*) tworzą natomiast pozycje akcentujące wagę aktywności czasu wolnego i ich przewagę nad aktywnością pracy. Pozycje te badają pozytywne postawy wobec czasu wolnego oraz przekonania, że to czas wolny, a nie praca jest warunkiem rozwoju człowieka.

Osoby badane posługiwały się pięciostopniową kafeterią odpowiedzi: od 1 – *całkowicie się nie zgadzam*, do 5 – *zgadzam się całkowicie* (Furnham, 1990a i b). Wyniki tych skal, odwracając wartości pozycji 1 i 8 w ramach skali etosu czasu wolnego, mieszczą się w przedziałach: (1) od 7 do 35 (etyka pracy) oraz (2) od 8 do 40 (etos czasu wolnego) ((1): $M = 16,24$; $SD = 5,18$; (2): $M = 24,72$; $SD = 5,6$). Rzetelność tej skali nie została zweryfikowana, a trafność potwierdzają korelacje tych skal ze skalą Mirelsa i Garretta (Furnham, 1984b).

Eklektyczna skala etyki protestanckiej (ang. *Eclectic Protestant Ethic Scale*). John Ray (1982) zbudował zestaw następujących osiemnastu stwierdzeń:

1. Jedz, pij i bądź wesoły, gdyż jutro możemy być martwi. (R)
2. Obecnie za dużo uwagi przywiązuje się do przyjemności ciała.
3. Istnieje pewien wielki plan dotyczący spraw ludzkich, którego końca żadne oko śmiertelnika nie przewidzi.
4. Jeśli posiadasz pieniądze, to dlaczego ich nie wydać. (R)
5. To, co osiągnąłeś, musi zostać na ziemi, więc warto cieszyć się tym za życia. (R)
6. Oszczędzanie zawsze się w końcu opłaca.
7. Jedyne sposoby, aby uzyskać coś wartościowego, to zaoszczędzić na to pieniądze.
8. Wierzę w Boga.
9. Wierzę w życie po śmierci.
10. Wraz ze śmiercią wszystko się kończy. (R)
11. Duch Boga żyje w każdym człowieku.
12. Predestynacja (idea, według której niektórzy ludzie są wybrani do zbawienia) to mit. (R)
13. Zachowywanie dziewictwa przez dziewczęta przed ślubem jest staromodne i niepotrzebne. (R)
14. Nigdy nie powinieneś mówić kłamstw o innych ludziach.
15. Kradzież jest w porządku tak długo, jak nie zostaniesz złapany. (R)
16. Utrzymywanie kontaktów seksualnych z mężatką nie jest niczym złym. (R)
17. Nie ma czegoś takiego jak absolutne dobro lub zło. (R)
18. Jeśli pracuje się wystarczająco ciężko, to jest bardzo prawdopodobne, że będzie wiodło się udane życie.

Jak można zauważyć, pozycje tej skali dotyczą ciężkiej pracy (18), ascetyzmu (1 i 2), oszczędzania pieniędzy (4, 5, 6 i 7), religijności i duchowości (8, 9, 10, 11, 12) oraz moralności (13, 14, 15, 16 i 17). Skala ta bada zatem w dużym

stopniu dwa komponenty etyki, a dokładniej: religijny oraz moralny. Jej rzetelność zweryfikowano przez obliczenie wskaźnika spójności wewnętrznej α Cronbacha, który przyjął wartości 0,82 oraz 0,78 (Ray, 1982, s. 131, 134). Natomiast trafność – przez obliczenie współczynnika korelacji ze skalą Mirelsa i Garretta, który wyniósł $r = 0,36$. Poza tym wynik tej skali okazał się też predyktorem obecności w kościele.

Osoby badane posługiwały się pięciostopniową kafeterią odpowiedzi: od 1 – *całkowicie się nie zgadzam*, do 5 – *zgadzam się całkowicie*. Wynik tej skali, odwracając wartości pozycji 1, 4, 5, 10, 12, 13, 15, 16 i 17, mieści się w przedziale od 18 do 90 ($M = 62,38$; $SD = 19,24$).

Patrick Heaven (1989) przeprowadził na puli pozycji skali Raya oraz skali Mirelsa i Garretta analizę czynnikową, w wyniku której otrzymał cztery czynniki: jeden obejmujący pozycje skali Mirelsa i Garretta, czyli czynnik akcentowanie wysiłku (ang. *striving*), oraz trzy wyjaśniające pozycje skali Raya, czyli: wiara w Boga, ciężka praca oraz oszczędność i zadowolenie. W badaniach Heavena skala Raya jawi się zatem jako wielowymiarowa.

Australijska skala etyki pracy (ang. *Australian Work Ethic Scale*). Robert Ho oraz Jacqueline Lloyd (1982) zaproponowali do badania etyki pracy następujący zestaw pozycji:

1. Ludzie, którzy pracują, zasługują na sukces.
2. Ciężka praca jest sama w sobie satysfakcjonująca.
3. Nic nie jest niemożliwe, jeśli pracujesz wystarczająco ciężko.
4. Jeśli ciężko pracujesz, odniesiesz sukces.
5. Powinieneś być najlepszy w tym, co robisz.
6. Przez ciężką pracę osoba może przezwyciężyć większość przeszkód, które przynosi życie i stanowić sama o sobie.
7. Ciężka praca nie jest kluczem do sukcesu. (R)

Treść pozycji tej skali to przede wszystkim wartościowanie ciężkiej pracy oraz przekonanie, że taka praca prowadzi do sukcesu. Jej rzetelność jest zadowalająca (wskaźnik α Cronbacha wyniósł 0,76). O jej trafności świadczą korelacje ze skalą Mirelsa i Garretta ($r = 0,65$) oraz Blooda ($r = 0,59$). Poza tym wysoki wynik tej skali wiązał się ze skłonnością do dokonywania atrybucji wewnętrznych oraz z niższą gotowością do udzielenia pomocy osobom bezrobotnym.

Osoby badane posługiwały się czterostopniową kafeterią odpowiedzi: od 1 – *całkowicie się nie zgadzam*, do 4 – *zgadzam się całkowicie*. Wynik tej skali, odwracając wartości pozycji 7, mieści się w przedziale od 7 do 28 ($M = 18,11$; $SD = 4,12$).

Furnham (1990a i b) pokazał, że wymienione skale korelują z *Sondażem wartości pracy* Wollacka i współpracowników (Wollack i in., 1971), o którym wspomniano wcześniej (zob. podrozdział 3.1). Kwestionariusz ten jest następnym narzędziem do badania etyki pracy, jednakże w szerokim rozumieniu, to znaczy wykraczającym poza znaczenie nadane temu terminowi przez Webera. Narzędzie to składa się z następujących skal: preferowanie aktywności (przedkładanie pracy nad inne aktywności życia), zaangażowanie w pracę, duma z pracy, społeczny

status pracy, skłonność do awansowania oraz postawy wobec zarobków (przekonanie, że należy zarabiać jak najwięcej). Dwie skale etyki pracy: Blooda oraz Mirelsa i Garretta, korelują ze wszystkimi podskalami *Sondażu wartości pracy*, najsłabiej z postawami wobec zarobków, najsilniej z preferowaniem aktywności ($r = 0,49$), odczuwaniem dumy z wykonywania pracy ($r = 0,46$) oraz dążeniem do awansowania ($r = 0,47$) (por. Waters i in., 1975).

5.2. Kwestionariusz Wielowymiarowy profil etyki pracy (WPEP)

Furnham (1990a i b) przeprowadził badania, które pokazały wyraźnie, że etyka pracy jest konstruktem wielowymiarowym. Badacz podjął wysiłki zmierzające do identyfikacji wymiarów etyki pracy opisanych przez Webera. Aby zrealizować ten cel, autor pulę pozycji przedstawionych siedmiu skal poddał analizie treści i analizie czynnikowej. Twórcy wszystkich wymienionych skal przyjmowali bowiem, że etyka pracy jest jednym wymiarem. Jak przedstawiono, badania z użyciem skali Mirelsa i Garretta ukazywały jednak wielokrotnie, że takie ujęcie konstruktów jest nadmiernym uproszczeniem.

W ramach analizy treści przeprowadzanej z udziałem trzech sędziów kompetentnych posługiwano się następującymi kategoriami: praca jako cel sam w sobie, ciężka praca i dążenie do sukcesu, stosunek do czasu wolnego, skupianie się na pieniądzach i efektywności (kult skuteczności i sprawności), religia/duchowość, moralność oraz opieranie się na sobie samym. Sędziowie przyporządkowali pozycje skal do badania etyki pracy tym kategoriom. Analiza pokazała, że pozycje skali Mirelsa i Garretta zawierają treść wszystkich kategorii z wyjątkiem opierania się na sobie samym. Jednakże kategorie religia oraz moralność były w tej skali reprezentowane przez pojedyncze pozycje, a kategoria skupianie się na pieniądzach przez dwie pozycje. Skala Mirelsa i Garretta oddaje zatem prawie w pełni koncepcję etyki pracy Webera. W najmniejszym stopniu odzwierciedla ją natomiast *Australijska skala etyki pracy* Ho i Lloyd (1982) oraz skale: *etyki pracy i czasu wolnego* Buchholza (1978a i b). Analiza treści wykazała zatem ograniczoną trafność miar etyki pracy. Żadna z nich nie badała pełnego znaczenia konstruktów etyki pracy zgodnego z koncepcją Webera.

Kolejnym krokiem podjętym przez Furnhama było przeprowadzenie analiz czynnikowych w poszukiwaniu konfiguracji korelujących ze sobą pozycji kwestionariuszy, a tym samym wymiarów etyki pracy. Analizy czynnikowe (zob. Furnham, 1990a i b) doprowadziły do wyodrębnienia pięciu czynników. Pierwszy z nich dotyczył pozycji, których treść można wyrazić terminem: szacunek i podziw dla ciężkiej pracy oraz gotowość do jej wykonywania. Drugi czynnik okazał się dwubiegunowym wymiarem. Jeden biegun to dezaprobata i negatywny stosunek do czasu wolnego, a drugi – przeciwległy – to uznawanie czasu wolnego od pracy za pozytywny element życia społecznego, a nawet sens życia („Więcej czasu wolnego jest dobre dla ludzi”; „Życie byłoby bardziej sensowne wówczas, gdyby dysponowano większą ilością czasu wolnego”). Furnham (1990a) zauwa-

żył, że taki wynik analizy czynnikowej pozwala stwierdzić, że postawa pozytywna wobec czasu wolnego nie jest przeciwieństwem uznania dla ciężkiej pracy, obie postawy mogą dotyczyć jednej i tej samej osoby. Trzeci czynnik obejmował pozycje dotyczące religii i moralności z *Eklektycznej skali etyki protestanckiej* Raya (1982), takie jak: „Istnieje pewien wielki plan dotyczący spraw ludzkich, którego końca żadne oko śmiertelnika nie przewidzi”; „Wierzę w Boga”; „Wierzę w życie po śmierci”; „Utrzymywanie kontaktów seksualnych z mężatką nie jest niczym złym”. Czwarty czynnik wyjaśniał pozycje, których treść dotyczyła niezależności od innych, i został określony jako unikanie zależności od innych (np. „Powinniśmy żyć własnym życiem tak jak to tylko możliwe, unikając zależności od innych”). Piąty czynnik obejmował pozycje akcentujące ascetyzm, potencjalne szkody i zagrożenia, jakie niosą ze sobą posiadanie zbyt dużej ilości czasu oraz pieniędzy.

Miller, Woehr i Hudspeth (Miller i in., 2002), przeprowadzając analizę czynnikową na tej samej puli pozycji, otrzymali sześć podobnych czynników. Pierwszy obejmował pozycje odnoszące się do przekonań o wartości ciężkiej pracy i został nazwany ciężka praca (np. „Jeśli ktoś ciężko pracuje, jest wysoce prawdopodobne, że będzie wiódł dostatnie życie”). Drugi czynnik wyjaśniał stwierdzenia dotyczące wagi, jaką ma w życiu czas wolny, i został określony terminem wolny czas. Czynnik trzeci: praca jako centrum życia, obejmował stwierdzenia odnoszące się do wagi, jaką człowiek przypisuje pracy w swoim życiu. Zmarnowany czas to czwarty czynnik wyjaśniający stwierdzenia wyrażające niechęć do nieproduktywnego korzystania z czasu (np. „Większość ludzi poświęca za dużo czasu na nieistotne przyjemności”). Piąty czynnik: religia/moralność, łądował pozycje odnoszące się do religii i moralności (np. „Kradzież jest w porządku dopóty, dopóki nie zostaniesz schwytany”), a szósty, niezależność lub poleganie na sobie samym, obejmował pozycje odnoszące się do stwierdzeń akcentujących niezależność od innych.

Miller, Woehr i Hudspeth (Miller i in., 2002), opierając się na opisanej analizie czynnikowej, skonstruowali *The Multidimensional Work Ethic Profile* (MWEP), czyli *Wielowymiarowy profil etyki pracy* (WPEP) – siedmiowymiarowy kwestionariusz do badania etyki pracy. Jako siódmy wymiar, oprócz sześciu otrzymanych w wyniku analizy czynnikowej, autorzy potraktowali odraczenie gratyfikacji, które również zgodnie z koncepcją Webera składa się na konstrukt etyki pracy (Miller i in., 2002, s. 460). Wymiar religia/moralność został zamieniony na pokrewny wymiar moralność/etyka pozbawiony pozycji ze specyficznymi religijnymi konotacjami (np. „Wierzę w Boga”). Autorzy zdecydowali się na to rozwiązanie w związku z „postępującą sekularyzacją konstrukt etyki pracy” (Miller i in., 2002, s. 461). Ostatecznie przedstawiono następujące wymiary etyki pracy oraz skale kwestionariusza (zob. rozdział 3): ciężka praca, praca jako centrum życia, niechęć do marnotrawienia czasu, niechęć do czasu wolnego, odraczenie gratyfikacji, poleganie na sobie oraz moralność/etyka.

Pierwszym etapem konstrukcji tego kwestionariusza było stworzenie puli nowych pozycji badających etykę pracy. Dla każdej z siedmiu skal wygenerowa-

no od 20 do 25 pozycji. Były one następnie przyporządkowywane przez pięciu sędziów kompetentnych (studenci podyplomowi) do siedmiu składników etyki pracy. Pozycje trudne do interpretacji wyłączano z puli. W ten sposób uzyskano pulę 145 pozycji, za pomocą której przeprowadzono badania 1058 studentów. Pozwoliło to opracować ostateczną wersję kwestionariusza składającą się z 65 pozycji. Aby zredukować tę pulę, autorzy posłużyli się eksploracyjną analizą czynnikową oraz analizą spójności wewnętrznej (uwzględniono skorygowany współczynnik korelacji pozycja – skala). Następnie przeprowadzili confirmacyjną analizę czynnikową, w której uzyskano zadowalające dopasowanie siedmioczynnikowego modelu do danych empirycznych (Grabowski, Chudzicka-Czupała, 2015). Ostateczna wersja tego kwestionariusza składa się z następujących siedmiu skal (zob. *Załącznik 1*):

1. Ciężka praca (CP) – wartościowanie zwiększonego wysiłku wkładanego w pracę i przekonanie, że taki wysiłek prowadzi do pożądanego stanu, 10 pozycji (ciężka praca czyni człowieka lepszym).
2. Praca jako centrum życia (PC) – spostrzeganie pracy jako wartości centralnej w swoim życiu, traktowanie jej jako figury, pozostałych aktywności jako tła. Traktowanie pracy jako nagrody, 10 pozycji (nawet gdybym był zamożny, nie przestałbym pracować).
3. Niechęć do marnotrawienia czasu (NMC) – przekonanie, że czas należy wykorzystywać efektywnie, 8 pozycji (planuję mój dzień wcześniej, aby uniknąć marnowania czasu).
4. Niechęć do czasu wolnego (NCW) – dezaprobatę dla aktywności czasu wolnego, 10 pozycji (sposoby spędzania wolnego czasu są bardziej interesujące niż praca).
5. Odracanie gratyfikacji (OG) – przenoszenie nagród w dalszą przyszłość, odwlekanie ich, 7 pozycji (większą satysfakcję dają mi rzeczy, na które muszę czekać).
6. Poleganie na sobie (PS) – przekonanie, że niezależność prowadzi do sukcesu, dążenie do niezależności w wykonywaniu pracy, 10 pozycji (to ważne, aby kontrolować własny los przez brak zależności od innych).
7. Moralność/etyka (ME) – wiara w sprawiedliwą i moralną egzystencję; przekonania, że wobec innych należy postępować uczciwie, 10 pozycji (ludzie powinni być uczciwi w interesach z innymi).

Jak donoszą autorzy (Miller i in., 2002), kwestionariusz ten charakteryzuje się zadowalającą trafnością i rzetelnością. Jego trafność zweryfikowano przez przeprowadzenie confirmacyjnej analizy czynnikowej oraz zestawiając go z innymi narzędziami badającymi zmienne psychologiczne: motywacyjne i osobowościowe.

W badaniach konstrukcyjnych (Miller i in., 2002) otrzymano korelacje z sumiennością (najsilniej koreluje z nią niechęć do marnowania czasu) i potrzebą osiągnięć. Wymiar moralność/etyka koreluje z ugodowością, a poleganie na sobie z potrzebą autonomii (por. rozdział 4). Wymiary etyki pracy okazały się też predyktorami satysfakcji z pracy oraz zaangażowania w pracę (ang. *Job Involvement*). Skale tego kwestionariusza korelują między sobą, pokazując, że

etyka pracy jest syndromem związanych ze sobą postaw i przekonań. Najsilniej korelują ze sobą trzy skale: ciężka praca, praca jako centrum życia oraz niechęć do marnowania czasu.

Metoda MWEP została zweryfikowana jako narzędzie do badania etyki pracy w różnych kulturach. Woehr i współpracownicy (2007) sprawdzili równoważność między oryginalną anglojęzyczną wersją metody oraz wersjami koreańską i hiszpańską (meksykańską). Badania te dowiodły, że wymienione wersje językowe narzędzia są równoważne i mogą służyć do porównań między badanymi mówiącymi po angielsku, koreańsku i meksykańską odmianą hiszpańskiego. Podobnie wykazano równoważność wersji amerykańskiej z wersją polską (Chudzicka-Czupała i in., 2012). Czyni to z MWEP „potencjalnie wartościowe narzędzie, które może ułatwić międzykulturowe badania poświęcone konstruktowi etyka pracy” (Lim i in., 2007, s. 325).

W 2006 roku Melissa Mann, Thomas Taber oraz Cliff Mayfield (Mann i in., 2013) skrócili podstawową amerykańską wersję MWEP do 22 pozycji (Mann, 2010). Autorzy nie opisali procedury skracania tej skali, można jednak znaleźć pulę pozycji, z których składa się skrócona wersja (zob. Mann, 2010, s. 176). Wszystkie skale, z wyjątkiem skali moralność/etyka, składają się z trzech pozycji. Moralność/etyka zawiera cztery pozycje. Wersja ta uzyskała przyzwoite wskaźniki trafności czynnikowej, model siedmioczynnikowy był dobrze dopasowany do danych uzyskanych za pomocą pomiaru zestawem 22 pozycji.

Doo Hun Lim, David Woehr, Yeong-Mahn You i Allen Gorman (Lim i in., 2007) skrócili podstawową koreańską wersję kwestionariusza, posługując się eksploracyjną analizą czynnikową. Czynniki wyodrębniono metodą głównych składowych. Za jej pomocą autorzy usuwali pozycje o najniższych ładunkach czynnikowych. W ten sposób otrzymali 35-pozycyjną wersję kwestionariusza składającą się z siedmiu 5-pozycyjnych skal i charakteryzującą się zadowalającą trafnością i rzetelnością. Pozycje składające się na tę skróconą wersję przedstawiono w *Załączniku 1*.

Ostatnio John Meriac i współpracownicy (Meriac i in., 2013) skrócili wersję angielską MWEP z 65 do 28 pozycji, posługując się teorią IRT (ang. *Item Response Theory*), czyli teorią odpowiadania na pozycje testu. Każda z siedmiu skal składa się z czterech pozycji. Skrócona wersja MWEP, czyli MWEP-SF, charakteryzuje się zadowalającą trafnością oraz rzetelnością, a pozycje ją tworzące przedstawiono w *Załączniku 1*.

5.3. Inne kwestionariusze etyki pracy

Przedstawiono już kwestionariusze, które zostały wykorzystane w budowie kwestionariusza WPEP (MWEP). W tym podrozdziale zaprezentowano inne ujęcia i skale stosowane w badaniu etyki pracy. Melissa Mann, Thomas Taber oraz Kathryn Haywood (Mann i in., 2013) wymienili 19 kwestionariuszy do badania tego konstruktów. Wśród nich znajdują się kwestionariusze już opisane, w tym

dwie skrócone wersje WPEP (MWEP), skrócone wersje kwestionariusza Mirrela i Garretta (1971), wraz z 11-pozycyjną (Katz, Hass, 1988) i 5-pozycyjną (McMurray, Scott, 2003), a także kwestionariusze do badania: (1) składnika etyki pracy, jakim jest odraczanie gratyfikacji (Ray, Najman, 1985), (2) islamskiej etyki pracy (Ali, 1988), (3) motywacji osiągnięć, w którym jednym z badanych wymiarów jest etyka pracy (Cassidy, Lynn, 1989) oraz (4) skala do badania tej etyki stworzona przez Quintena Raaijmakersa (Bogt i in., 2005), jednowymiarowa, przeznaczona do badań populacji holenderskiej. Jak można zauważyć, odraczanie gratyfikacji jest obecnie uwzględniane w ramach WPEP, pozostałe skale zaś, czyli 2, 3 i 4, opierają się na definicjach etyki pracy, w których konstrukt ten uznawany jest za jednowymiarowy. Co prawda kwestionariusz do badania islamskiej etyki pracy uwzględnia wymiar indywidualizmu, ale jako korelat tej etyki, a samą etykę przedstawia jako jeden wymiar.

Wśród skal wymienionych przez cytowanych autorów – ze względu na alternatywne wobec ukazanego w poprzednich podrozdziałach ujęcie etyki pracy – na uwagę zasługują następujące cztery narzędzia badawcze:

1. Skala *Occupational Work Ethic Inventory* (OWEI) opracowana na początku lat dziewięćdziesiątych przez Gregora Petty'ego (Hill, Petty, 1995).
2. *Georgia Department of Technical and Adult Education Work Ethic Scale* (GDTAEWES) w opracowaniu Johna Boatwrighta i Johna Slate'a (Boatwright, Slate, 2000; 2002).
3. Skala zbudowana przez Gary'ego Blaua oraz Jacka Ryana (Blau, Ryan, 1997).
4. Skala zbudowana przez Melisę Mann i współpracowników (Mann i in., 2013).

Occupational Work Ethic Inventory (OWEI). OWEI składa się z 50 przymiotników, za pomocą których osoba badana opisuje siebie w pracy (instrukcja brzmi: „W pracy mogę opisać siebie jako”, badany wybiera jedną z odpowiedzi: 1 = *nigdy*, 2 = *prawie nigdy*, 3 = *rzadko*, 4 = *czasami*, 5 = *zwykle*, 6 = *prawie zawsze*, 7 = *zawsze*). Skala ta bada etykę pracy w ujęciu poradnictwa oraz edukacji zawodowej i odnosi się do trzech wymiarów: po pierwsze, umiejętności interpersonalnych (przymiotniki: *uprzejmy, przyjazny, pogodny, taktowny, liczący się z innymi, miły, skłonny do współpracy, pomocny, sympatyczny, oddany, lojalny, zadbany, cierpliwy, pełen wdzięczności, pracowity, skromny*); po drugie, inicjatywy (*spostrzegawczy, wydajny, przedsiębiorczy, zaradny, ambitny, skuteczny, efektywny, oddany pracy, wytrwały, dokładny, sumienny*); po trzecie, bycia niezawodnym i godnym zaufania (ang. *being dependable*) (*przestrzegający instrukcji, przestrzegający przepisów, niezawodny, solidny, staranny, ostrożny, uczciwy, punktualny*). Czwarty wymiar odnosi się do pozycji odwróconych, które oznaczają przeciwieństwo cech składających się na etykę pracy. Podskale odnoszącą się do tego wymiaru tworzą następujące przymiotniki: *wrogie, niegrzeczny, samolubny, chytry, nieodpowiedzialny, nieostrożny, niedbały, opieszale* oraz *apatyczny*.

Narzędzie to opiera się na definicji etyki pracy, która rozpatruje ją jako zestaw pożądanych charakterystyk, czyli postaw i przekonań zwiększających zdolność do pracy oraz umożliwiających wysoki poziom jej wykonywania (Hill, Petty, 1995), i adresowane jest do osób przechodzących ze szkoły do pełnego zatrudnienia.

Autorzy rekomendują to narzędzie do wykorzystania w perspektywie edukacji zawodowej, w programach nauczania etyki pracy.

Podstawą do wyróżnienia wymienionych wymiarów była analiza czynnikowa. Wskaźnik spójności wewnętrznej α Cronbacha dla całej skali przyjmuje wartości w przedziale od 0,90 do 0,94 (Hill, Petty, 1995), dla poszczególnych podskal zaś: 0,91 – umiejętności interpersonalne, 0,88 – inicjatywa, 0,83 – bycie niezawodnym oraz 0,77 – „odwrócona” etyka pracy (Hill, 1997).

Georgia Department of Technical and Adult Education Work Ethic Scale (GDTAEWES). Skala ta składa się z dwóch części. Pierwsza obejmuje pojęcia, rzeczowniki i równoważniki zdań, za pomocą których osoba badana opisuje siebie, oceniając na pięciostopniowej skali (od 1 – *zupełnie nie pasuje*, do 5 – *pasuje całkowicie*) stopień, w jakim dane pojęcie pasuje do niej. W tej części pojawiają się na przykład takie pojęcia, jak: pełna obecność w pracy, uczciwość, praca zespołowa, punktualność, stopień akceptacji informacji zwrotnych, pracowitość, staranność oraz właściwe posługiwanie się narzędziami pracy. W sumie część ta składa się z 16 pozycji (Boatwright, Slate, 2000; 2002).

Część druga obejmuje stwierdzenia, do których osoba badana ustosunkowuje się za pomocą pięciostopniowej skali: od *zupełnie się nie zgadzam* do *zgadzam się w pełni*. Stwierdzenia te dotyczą przestrzegania zasad organizacji, pełnej obecności w pracy, jakości wykonywanej pracy (np. skupianie się na szczegółach jest bardzo ważne w wykonywaniu każdego rodzaju pracy) (Boatwright, Slate, 2002).

Obie części kwestionariusza dotyczą następujących ośmiu wymiarów: (1) przestrzegania zasad organizacji, (2) pełnej obecności w pracy oraz punktualności, (3) współpracy i pracy zespołowej, (4) prawości i uczciwości, (5) przestrzegania zasad bezpieczeństwa pracy, (6) wydajności i jakości pracy, (7) właściwego posługiwania się narzędziami i materiałami w pracy oraz (8) otwartości na informacje zwrotne (w tym akceptacja konstruktywnej krytyki) i umiejętności przyjmowania uwag dotyczących wykonywania pracy (Boatwright, Slate, 2002). Wymiary te stanowiły tematy nauczania w programie nauczania etyki pracy osób dorosłych na wydziale kształcenia osób dorosłych w Georgii, w ramach kształcenia zawodowego. Omawiany kwestionariusz ma być narzędziem oceny efektywności nauczania zasad etyki pracy wykorzystywanym jako pretest (przed kursem) oraz posttest (po kursie) w ramach kursu z programu *Work Ethics Program Curricula*.

Skala GDTAEWES jest więc narzędziem bardzo specyficznym, zarezerwowanym dla jednej instytucji (Georgia Department of Technical and Adult Education) i badającym wymiary, które być może wynikają z weberowskiej definicji etyki pracy, ale nie mieściły się w niej pierwotnie (np. przestrzeganie zasad bezpieczeństwa pracy i właściwe posługiwanie się narzędziami pracy). Taki sposób pomiaru podyktowany jest zapewne celami edukacji zawodowej, w ramach której mieści się nauczanie zasad etyki pracy. Mimo że skala ta odnosi się do ośmiu wymiarów, nie ma odpowiadających im skal. Wynik to suma punktów wszystkich 56 pozycji. Dwa zestawy pozycji tej skali, czyli część pierwsza i druga, zostały poddane analizom czynnikowym, w wyniku których otrzymano cztery czynniki, dwa pierwsze dotyczyły części pierwszej, natomiast dwa kolejne – części drugiej.

Trudno wyodrębnić w wyniku tych analiz określone skale odpowiadające ósmiu wymiarom, a także nazwać nowe cztery skale (Boatwright, Slate, 2002). Zestawy pozycji przygotowane tak, jak sugeruje to analiza czynnikowa, osiągnęły wysokie współczynniki spójności wewnętrznej α Cronbacha: od 0,80 do 0,86.

Skala Blaua i Ryana (Blau, Ryan, 1997). Zbudowana została na bazie pozycji sześciu narzędzi analizowanych wcześniej przez Furnhama (1990a i b), czyli skal: Blooda (1969), Mirelsa i Garretta (1971), Hammonda i Williamsa (1976), Buchholza (1976; 1978a), Raya (1982) oraz Ho i Lloyd (1984), a także skali do badania indywidualizmu – kolektywizmu przejawianego w miejscu pracy („Wolę pracować sam niż w grupie”), stworzonej przez Wagnera i Mocha (Wagner, Moch, 1986). Blau i Ryan wybrali z tych skal 25 pozycji i przyporządkowali je do następujących kategorii: ciężka praca, jej wartościowanie (6 pozycji), negatywna ocena czasu wolnego (6 pozycji), wartościowanie niezależności (6 pozycji) oraz ascetyzm (7 pozycji).

Badania przeprowadzone na próbach katolickich księży i zakonnic, zaangażowanych katolickich parafian oraz studentów różnych wyznań pozwoliły na dokonanie analiz czynnikowych, w wyniku których otrzymano sześć czynników: (1) wartościowanie ciężkiej pracy (ciężka praca), (2) negatywna ewaluacja aktywności czasu wolnego, (3) aprobatą dla niezależności od innych, (4) ascetyzm (oszczędzanie i ograniczanie przyjemności), (5) ostrożne wydawanie (powstrzymanie się od pewnych wydatków oraz przyjemności), (6) praca w pojedynkę (chęć wykonywania pracy bez udziału innych). Analizy te pozwoliły usunąć stwierdzenia o najsłabszych ładunkach czynnikowych, w wyniku czego zestawy pozycji odpowiadających czynnikom ostrożne wydawanie i praca w pojedynkę zostały skrócone do dwóch pozycji. Jako psychometrycznie słabe (niski wskaźnik α Cronbacha) skale te Blau i Ryan ostatecznie usunęli, pozostawiając cztery skale wyznaczone początkowo, czyli: ciężka praca (6 pozycji, $\alpha = 0,85$), negatywna ocena czasu wolnego (5 pozycji, $\alpha = 0,80$), niezależność (4 pozycje, $\alpha = 0,75$) i ascetyzm (3 pozycje, $\alpha = 0,70$), które składają się w sumie na kwestionariusz zbudowany z 18 stwierdzeń. Autorzy ci zaproponowali także rozwiązanie 12-pozycyjne (po 3 pozycje dla każdego wymiaru) w przekonaniu, że taki zestaw może być wykorzystany w budowie globalnego wskaźnika zaangażowania w pracę (ang. *Work Commitment*) obejmującego identyfikację z pracą (ang. *Job Involvement*), zaangażowanie w karierę lub przywiązanie do zawodu (ang. *Career Commitment*) oraz zaangażowanie organizacyjne (ang. *Organizational Commitment*).

Skala Melissy Mann. To najnowsza próba operacjonalizacji etyki pracy. Jej autorzy (Mann i in., 2013) nawiązują do koncepcji Webera oraz jej operacjonalizacji, jakiej dokonali Miller i współpracownicy (Miller i in., 2002), czyli do opisanego już WPEP (MWEP). Przyjmują, że WPEP jest niewystarczającą metodą do diagnozy etyki pracy, gdyż licząca ponad 100 lat koncepcja Webera może nie oddawać już przekonań zatrudnionych i norm współczesnych postindustrialnych organizacji. Jak zaznaczają autorzy, celem ich badań nie jest jednak odrzucenie modelu Webera i WPEP, lecz uzupełnienie go o skale zbudowane za pomocą otwartej na zmiany, indukcyjnej metody, która pozwoli uniknąć pewnych

ograniczeń WPEP. Stąd też ich decyzja o konstrukcji nowego kwestionariusza na podstawie wywiadów z kierownikami, specjalistami i pracownikami, których celem było wyznaczenie nowych wymiarów etyki pracy.

Działania podjęte przez Mann i współpracowników pozwoliły na zbudowanie nowej, 68-pozycyjnej skali, która bada następujące wymiary etyki pracy:

1. Skupianie się na własnym rozwoju, przekonanie o obowiązku ciągłego doskonalenia siebie, własnych umiejętności, obowiązku stałego uczenia się.
2. Skupianie się na jakości wykonywanej pracy i troska o nią, czyli przekonania, że należy dbać o szczegóły pracy i unikać popełniania błędów.
3. Inicjatywa, czyli przekonania, że należy wychodzić poza role i oczekiwania przełożonych i pracodawców, udoskonalać swoje miejsce pracy.
4. Praca zespołowa, czyli przekonania, że praca w grupie stanowi wartość i powinno posiadać się czas na pomoc kolegom oraz dzielić się z nimi własną wiedzą i doświadczeniem.
5. Społeczna odpowiedzialność, która oznacza zestaw przekonań o obowiązku nieszkodzenia innym (pracę powinno wykonywać się odpowiedzialnie, unikając krzywdzenia innych; pracując, powinno się mieć na uwadze potrzeby innych ludzi).
6. Równowaga, czyli przekonanie, że należy dawać pierwszeństwo okresom czasu pracy przed okresami przeznaczanymi na inne aktywności.
7. Wytrwałość, czyli skupianie się na całkowitym wykonywaniu zadań i troska o staranność ich wykonania oraz determinacja, aby pozostać kompetentnym.
8. Lojalność, konstrukt podobny do pojęcia zaangażowania organizacyjnego (ang. *Organizational Commitment*), oznaczający system przekonań, że należy być wiernym wobec danej organizacji i dbać o jej reputację (Mann i in., 2013).

W ramach analizy czynnikowej pozycje składające się na skale skupianie się na własnym rozwoju (doskonalenie siebie) oraz skupianie się na jakości wykonywanej pracy były wyjaśniane przez jeden czynnik, podobnie jak skale społeczna odpowiedzialność oraz praca zespołowa. Pokazało to, że ciągłe doskonalenie siebie odbywa się przez dążenie do podwyższania jakości pracy (np. nabywanie umiejętności umożliwia podwyższanie jakości). Wspólnym elementem pracy zespołowej oraz społecznej odpowiedzialności jest troska o innych i skupianie się na ich potrzebach. Analiza wykazała też, że skupianie się na doskonaleniu siebie oraz jakości pracy mają wspólne treści z wytrwałością (Mann i in., 2013).

Cytowani badacze nie podali niestety wartości współczynników spójności wewnętrznej poszczególnych skal. Poprzestali na pokazaniu wspólnej wariancji nowej skali z WPEP, która mieści się w granicach od 9% do 24% (doskonalenie siebie i jakość pracy – 20%, inicjatywa – 24%, praca zespołowa i społeczna odpowiedzialność – 22%, równowaga – 9%, wytrwałość – 23% oraz lojalność – 22%).

Przedstawiana skala odnosi się do szerokiej, wychodzącej poza ramy koncepcji Webera, definicji etyki pracy. Takie wymiary jak skupianie się na własnym rozwoju, skupianie na jakości wykonywanej pracy są interesującym uzupełnieniem teorii Webera i odnoszą się do opisanego w rozdziale trzecim etyki dobrej roboty, lojalność zaś – do zaangażowania organizacyjnego. Wymiar praca

zespołowa i społeczna odpowiedzialność można uznać za ciekawą propozycję poszerzenia definicji wymiaru moralność/etyka w ramach WPEP.

Przedstawione skale *Occupational Work Ethic Inventory*, *Georgia Department of Technical and Adult Education Work Ethic Scale* badają szerokie znaczenie terminu *etyka pracy*. Wychodzi ono poza znaczenie opisane przez Webera. Narzędzia te odnoszą się do korelatów etyki pracy i dlatego nie mogą być stosowane jako metoda badania teorii Webera. Podobne uwagi można odnieść do skali Mann. Skala Blaua i Ryana (Blau, Ryan, 1997) jest co prawda oparta na teorii Webera, ale nie obejmuje całego znaczenia tego pojęcia opisanego przez niemieckiego socjologa.

5.4. Adaptacja WPEP i badania własne nad strukturą etyki pracy

Biorąc pod uwagę wady i zalety ukazanych skal, podjęto decyzję o adaptacji *Wielowymiarowego profilu etyki pracy* (WPEP) Millera, Woehra i Hudspeth (Miller i in., 2002), gdyż jest to metoda syntetyczna, obejmująca całą definicję *etyki pracy* według Webera. W książce tej przedstawiono badania dotyczące struktury etyki pracy przeprowadzone za pomocą WPEP. Są one kontynuacją badań zaprezentowanych wcześniej (Grabowski, Chudzicka-Czupała, 2015) i zostały przeprowadzone na innej próbie. Celem tych działań była weryfikacja trzech hipotez:

H1: Etyka pracy jest konstruktorem wielowymiarowym, składającym się z siedmiu wymiarów.

H2: W strukturze tego konstruktury najważniejszym elementem jest wartościowanie pracy, afirmacja ciężkiej pracy oraz niechęć do marnotrawienia czasu.

H3: W ramach etyki pracy daje się zauważyć różną wagę wymiarów, to jest większy lub mniejszy stopień nasycenia poszczególnych wymiarów czynnikiem wartościowania pracy i traktowania jej jako centralnej wartości życia, niechęć do czasu wolnego oraz odraczenie gratyfikacji są mniej związane z tym czynnikiem niż spostrzeganie pracy jako centrum oraz wartościowanie ciężkiej pracy. W mniejszym stopniu z tym czynnikiem związane są poleganie na sobie oraz gotowość do moralnego postępowania.

Hipotezy te wynikają z teorii Webera oraz modelu ukazanego w rozdziale trzecim.

Polska wersja *The Multidimensional Work Ethic Profile* (MWEP), czyli *Wielowymiarowego profilu etyki pracy* (WPEP), składa się – tak samo jak oryginalna angielska – z 65 pozycji i 7 wymienionych i opisanych już skal: ciężka praca (CP), praca jako centrum życia lub centralna wartość (PC), niechęć do marnotrawienia czasu (NMC), niechęć do czasu wolnego (NCW), odraczenie gratyfikacji (OG), poleganie na sobie (PS) oraz moralność/etyka (ME). W badaniach pokazano równoważność WPEP z oryginalną angielską wersją MWEP oraz zadowalającą trafność i rzetelność tej metody (Chudzicka-Czupała i in., 2012; Grabowski, Chudzicka-Czupała, 2015).

Zweryfikowano trafność czynnikową i zewnętrzną. Aby sprawdzić tę pierwszą, przeprowadzono konfirmacyjną analizę czynnikową (CFA) z procedurą grup-

wania lub, innymi słowy, paczkowania pozycji. Na podstawie siedmiu odrębnych konfirmacyjnych analiz czynnikowych (CFA) przeprowadzanych w ramach pozycji każdej z siedmiu skal, zważając na wartości ładunków czynnikowych (całkowicie standaryzowanych λ -X), zbudowano trzy grupy pozycji dla każdej skali. Do grup przyporządkowywano pozycje o zbliżonych wartościach ładunków czynnikowych, otrzymując w ten sposób 21 grup (paczek) pozycji, które obejmowały od 2 do 4 pozycji. Kolejna CFA przeprowadzona na tych paczkach pozycji wykazała zadowalające dopasowanie modelu siedmioczynnikowego do danych empirycznych (Grabowski, Chudzicka-Czupała, 2015). Wyniki WPEP korelują z sumiennością, satysfakcją z pracy oraz poczuciem wewnętrznego umiejscowienia kontroli. Skala moralność/etyka korelowała ponadto z ugodonością.

Rzetelność zweryfikowano, wykonując analizę spójności wewnętrznej i obliczając współczynniki α Cronbacha oraz posługując się metodą test-retest polegającą na przeprowadzeniu dwóch pomiarów w odstępie pięciu tygodni na próbie 74 pracowników, składającej się z 29 mężczyzn oraz 45 kobiet. Średni wiek badanych wyniósł 33 lata. Współczynniki α Cronbacha przyjmowały wartości od 0,67 (taką wartość przyjęła skala ME w jednej z prób) do 0,89. Korelacje między pomiarem wyjściowym a pomiarem wykonanym po pięciu tygodniach wynosiły od 0,78 do 0,85. Takie wartości współczynników świadczą o wysokiej rzetelności przedstawianego narzędzia.

Ostatnio metodę WPEP skrócono z 65 do 35 pozycji. Posłużono się procedurą Lima i współpracowników (Lim i in., 2007) opartą na zastosowaniu eksploracyjnej analizy czynnikowej (EFA) z metodą analizy głównych składowych. Ponadto wzięto pod uwagę współczynniki korelacji pozycja – skala oraz treść pozycji. Nowa wersja odznacza się dużą spójnością wewnętrzną oraz zadowalającą trafnością czynnikową. Przeprowadzona konfirmacyjna analiza czynnikowa wykazała zadowalające dopasowanie siedmioczynnikowego modelu do danych empirycznych, czyli kowariancji 35 pozycji WPEP-s (Grabowski, 2014b).

Próba

Aby zweryfikować hipotezy H1, H2 oraz H3, przeprowadzono w 2013 roku za pomocą WPEP badania na próbie 397 osób zatrudnionych w różnych sektorach: zarówno w firmach prywatnych, jak i publicznych. Zbadano 209 kobiet oraz 188 mężczyzn, średni wiek badanych wyniósł 33 lata ($SD = 8,91$). Grupa 196 osób (49%) deklarowała posiadanie wykształcenia średniego, 90 osób (23%) legitymowało się wykształceniem wyższym, natomiast 111 badanych – wykształceniem zawodowym (80 osób) oraz podstawowym (31 osób).

Wyniki

Wzorzec interkorelacji otrzymanych w tych badaniach jest podobny do tych uzyskanych wcześniej, zarówno w przypadku prób polskich (Chudzicka-Czupała i in., 2012; Grabowski, Chudzicka-Czupała, 2015), jak i prób amerykańskich (Miller i in., 2002; Woehr i in., 2007). Otrzymano też podobne współczynniki α Cronbacha.

Tabela 5.1

Statystyki opisowe oraz interkorelacje dla siedmiu skal WPEP

N = 397

Skale	M	SD	CP	PC	NMC	NCW	OG	PS	ME
CP	33,91	5,95	$\alpha = 0,839$						
PC	34,27	5,79	0,496***	$\alpha = 0,799$					
NMC	35,28	6,01	0,445***	0,563***	$\alpha = 0,767$				
NCW	25,86	6,59	0,216***	0,472***	0,230***	$\alpha = 0,872$			
OG	33,10	6,87	0,328***	0,319***	0,406***	0,101*	$\alpha = 0,738$		
PS	36,22	5,61	0,329***	0,170**	0,290***	-0,126*	0,234***	$\alpha = 0,811$	
ME	42,70	4,73	0,186***	0,283***	0,245***	0,095	0,208***	0,103*	$\alpha = 0,711$
WPEP	241,34	25,44	0,704***	0,775***	0,747***	0,489***	0,632***	0,454***	0,456***

Adnotacja. WPEP – Wielowymiarowy profil etyki pracy; CP – wartościowanie ciężkiej pracy; PC – wartościowanie pracy jako centrum; NMC – niechęć do marnowania czasu; NCW – niechęć do czasu wolnego; OG – odrzucanie gratyfikacji; PS – poleganie na sobie; ME – gotowość do moralnego postępowania.

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

Jak wynika z danych zawartych w tabeli 5.1, niektóre skale WPEP wykazują silne korelacje. Dotyczy to trzech skal: CP, PC oraz NMC. Takie korelacje sugerują, że WPEP powinno obejmować mniejszą liczbę wymiarów.

Dlatego też, aby zbadać strukturę etyki pracy oraz zweryfikować hipotezę dotyczącą wielowymiarowości tego konstrukt, przeprowadzono na puli 21 grup (paczek) pozycji kwestionariusza WPEP dalsze analizy confirmacyjne, weryfikujące dopasowanie kolejnych modeli wynikających z teorii Webera (1994; 2011), których rezultaty przedstawia tabela 5.2.

Tabela 5.2

Wyniki confirmacyjnej analizy czynnikowej kwestionariusza WPEP: porównanie dopasowania alternatywnych modeli czynnikowych

$N = 397$

Model	χ^2	df	χ^2/df	RMSEA	CFI	NFI	SRMR	$\Delta\chi^2$
1-czynnikowy	1969,01*	189	10,42	0,15	0,72	0,70	0,12	1491,96*
2-czynnikowy	1768,93*	188	9,41	0,15	0,75	0,73	0,11	1291,88*
4-czynnikowy	1449,42*	183	7,92	0,13	0,80	0,78	0,10	972,37*
4-czynnikowy 2	1367,53*	183	7,92	0,13	0,81	0,79	0,10	890,48*
5-czynnikowy	963,85*	179	5,38	0,11	0,87	0,85	0,079	486,8*
7-czynnikowy (hierarchiczny)	545,16*	182	3,00	0,071	0,93	0,90	0,079	68,11*
7-czynnikowy	477,05*	169	2,82	0,068	0,94	0,91	0,067	–

Adnotacja. $\Delta\chi^2 = \chi^2$ modelu danego wiersza – χ^2 modelu 7-czynnikowego.

Model 2-czynnikowy: 1. maksymalizacja wysiłku i wydłużanie czasu pracy: CP, PC, NMC, NCW, OG i PS; 2. moralne postępowanie: ME; model 4-czynnikowy: 1. maksymalizacja wysiłku: CP, PC; 2. wydłużanie czasu pracy: NMC, NCW, OG; 3. moralne postępowanie: ME; 4. poleganie na sobie: PS; model 4-czynnikowy 2: 1. maksymalizacja wysiłku: CP, PC, NCW; 2. wydłużanie czasu pracy: NMC, OG; 3. moralne postępowanie: ME; 4. poleganie na sobie: PS; model 5-czynnikowy: 1. maksymalizacja wysiłku: CP, PC; 2. wydłużanie czasu pracy: NMC, OG; 3. ograniczanie czasu wolnego: NCW; 4. moralne postępowanie: ME; 5. poleganie na sobie: PS.

* $p < 0,001$.

Oszacowanie dopasowania oparto na wskaźnikach średniokwadratowego błędu aproksymacji lub pierwiastka kwadratu tego błędu RMSEA (ang. *Root Mean Square Error of Approximation*), porównawczego indeksu zgodności lub indeksu względnego dopasowania CFI (ang. *Comparative Fit Index*), wystandaryzowanego pierwiastka średniego kwadratu reszt SRMR (ang. *Standardized Root Mean Square Residual*) oraz znormalizowanego indeksu dopasowania NFI (ang. *Normed Fit Index*) (Lim i in., 2007; Schermelleh-Engel, Moosbrugger, Müller, 2003). Wartości tych miar są podawane w postaci przedziałów, które wskazują na stopień dopasowania czy też jego dobroć (ang. *goodness of fit*). I tak miary RMSEA oraz SRMR powinny być mniejsze od wartości 0,08, CFI i NFI zaś winny przekraczać wartość 0,9. Przedział dobrego dopasowania: CFI > 0,97, NFI > 0,95; natomiast dla dopasowania zadowalającego to: CFI > 0,95 (lub 0,9), NFI > 0,9.

Wartość χ^2/df , czyli stosunek χ^2 do stopni swobody, powinien mieścić się w przedziale od 2 do 3 (dopasowanie zadowalające) lub od 0 do 2 (dopasowanie dobre) (Schermelel-Engel, Moosbrugger, Müller, 2003, s. 52).

Grupy pozycji były tworzone przez sumowanie od dwóch do czterech pozycji kwestionariusza i obliczanie średnich (Landis i in., 2000). Przynależność poszczególnych pozycji do 21 grup przedstawia tabela 5.3. Podstawą widocznej w tej tabeli kolejności pozycji w ramach poszczególnych skal były CFA przeprowadzone jako test jednowymiarowości (przeprowadzono siedem analiz, dla każdej skali oddzielną) i ładunki czynnikowe całkowicie standaryzowane lambda-X ułożone od największego do najmniejszego (Grabowski, Chudzicka-Czupała, 2015).

Tabela 5.3

Przyporządkowanie pozycji (poz.) poszczególnych skal WPEP do trzech grup pozycji (A, B i C)

Lp.	CP	PC	NMC	NCW	OG	PS	ME
	poz.	poz.	poz.	poz.	poz.	poz.	poz.
1.	35A	52A	36A	43A	11A	50A	61A
2.	45A	33A	56A	58A	19A	59A	16A
3.	38A	10A	12A	31A	46B	44A	37A
4.	20A	64A	9B	14A	29B	32A	48A
5.	47B	41B	23B	49B	3C	28B	54B
6.	60B	13B	65C	18B	62C	55B	51B
7.	24B	4B	1C	63B	42C	6B	57B
8.	17C	30C	39C	8C		34C	25C
9.	22C	2C		5C		26C	7C
10.	53C	40C		27C		21C	15C

Adnotacja. Poz. – numer pozycji i grupa A (pierwsza), B (druga) lub C (trzecia); CP – wartościowanie ciężkiej pracy; PC – traktowanie pracy jako centrum; NMC – niechęć do marnowania czasu; NCW – niechęć do czasu wolnego; OG – odraczanie gratyfikacji; PS – poleganie na sobie; ME – gotowość do moralnego postępowania.

Zweryfikowano dopasowanie modelu jedno-, dwu-, cztero-, pięcio- i w końcu siedmioczynnikowego (zob. tabela 5.2). Model jednoczynnikowy zakładał istnienie jednego nadrzędnego czynnika wyjaśniającego wszystkie grupy (paczki) pozycji. Model dwuczynnikowy zakładał istnienie dwóch czynników. Pierwszy wyjaśniał paczki pozycji odnoszących się do nakazów maksymalizowania wysiłku oraz wydłużania czasu pracy, czyli pozycje skal: wartościowanie ciężkiej pracy (CP), spostrzeganie pracy jako centrum życia (PC), niechęć do marnowania czasu (NMC), niechęć do czasu wolnego (NCW), odraczanie gratyfikacji (OG) oraz poleganie na sobie (PS). Oczekiwano, że osoba polegająca na sobie nie unika wysiłku, zaś opieranie się na innych może prowadzić do unikania pracy (Tawney, 1963). Drugi czynnik obejmował paczki pozycji odnoszących się do gotowości

do moralnego postępowania (ME). Model czteroczynnikowy zakładał istnienie czterech zmiennych. Pierwsza obejmowała paczki pozycji związanych z nakazem maksymalizowania wysiłku, czyli skale: wartościowanie ciężkiej pracy (CP) oraz spostrzeganie pracy jako centrum życia (PC). Druga – paczki pozycji nakazujących wydłużanie czasu pracy, czyli niechęć do marnowania czasu (NMC), niechęć do czasu wolnego (NCW) i odraczenie gratyfikacji (OG). Trzeci czynnik wyjaśniał pozycje skali moralność/etyka (ME), a czwarty – pozycje odnoszące się do polegania na sobie (PS). Zweryfikowano też model czteroczynnikowy drugi, oznaczony cyfrą 2 (zob. tabela 5.2), w którym czynnik pierwszy objął ponadto trzy grupy pozycji NCW (zob. tabela 5.3), a zatem paczki te zostały przeniesione z zakresu czynnika drugiego do zakresu czynnika pierwszego. W modelu pięcioczynnikowym wprowadzono wręcz dodatkową zmienną latentną, obejmującą paczki pozycji odnoszących się do niechęci do czasu wolnego (NCW). Model siedmioczynnikowy składał się natomiast z siedmiu zmiennych latentnych, które odpowiadały siedmiu skalom WPEP. Tutaj zweryfikowano też dopasowanie modelu siedmioczynnikowego hierarchicznego, w którym wprowadzono zmienną latentną drugiego rzędu, czyli czynnik nadrzędny – wspólne źródło wariacji.

Jak wynika z tabeli 5.2, najlepiej dopasowany do danych empirycznych jest model siedmioczynnikowy, najgorzej zaś model jednoczynnikowy. Konfirmacyjna analiza czynnikowa pokazała jednak, że uprawnione jest posługiwanie się wskaźnikiem globalnym będącym sumą wszystkich skal (model hierarchiczny). Poza tym, jak można zauważyć, pozycje skali NCW mają mieszany charakter: czasowo-energetyczny. Przeniesienie ich do czynnika energetycznego „maksymalizacja wysiłku” polepszyło nieco dopasowanie modelu czteroczynnikowego, a wyodrębnienie oddzielnej zmiennej latentnej obejmującej te pozycje pozwoliło uzyskać model, którego miary dopasowania zbliżyły się do przedziału zadowalającego (CFI, NFI, wskaźnik SRMR osiągnął ten przedział).

Warto dodać, że wszystkie wartości ładunków czynnikowych (całkowicie standaryzowanych lambda-X) we wszystkich rozwiązaniach były istotne na poziomie 0,001, ale ich wartości w rozwiązaniach: jednoczynnikowym i dwuczynnikowym były niższe od 0,3. Najsłabsze ładunki otrzymały paczki pozycji skal NCW oraz ME w modelu jednoczynnikowym oraz skali NCW w rozwiązaniu dwuczynnikowym. W rozwiązaniu czteroczynnikowym niższe ładunki otrzymały paczki pozycji NCW przyporządkowane do czynnika wydłużanie czasu pracy. Przyporządkowanie ich do czynnika maksymalizacja wysiłku spowodowało wzrost wartości tych ładunków. Opisane analizy pokazały więc odrębną specyfikę gotowości do moralnego postępowania oraz mieszany charakter zmiennej niechęć do czasu wolnego, która odnosi się do oszczędzania zarówno energii, jak i czasu.

W tabeli 5.4 przedstawiono ładunki czynnikowe (całkowicie standaryzowane lambda-X) dla modelu siedmioczynnikowego. Wszystkie ładunki są istotne na poziomie 0,001. Zwraca uwagę słabszy ładunek paczki 3 odraczenia gratyfikacji. Paczka ta składa się z pozycji, których wspólnym tematem jest niechęć do pożyczania pieniędzy. Według klasycznej definicji etyki pracy niechęć ta miała być przejawem odraczenia. Współcześnie, w czasach łatwej dostępności kredytów,

taka niechęć niekoniecznie jest przejawem odraczania, pożyczanie wręcz może uczyć odraczania (Grabowski, Chudzicka-Czupała, 2015).

Tabela 5.4

Wyniki confirmacyjnej analizy czynnikowej WPEP. Ładunki czynnikowe (λ -X) grup pozycji (paczek pozycji)

N = 397

Zmienna ukryta	G	λ -X
Ciężka praca (CP)	CP1	0,82
	CP2	0,83
	CP3	0,63
Poleganie na sobie (PS)	PS1	0,62
	PS2	0,74
	PS3	0,81
Niechęć do czasu wolnego (NCW)	NCW1	0,87
	NCW2	0,65
	NCW3	0,75
Praca jako centrum (PC)	PC1	0,72
	PC2	0,77
	PC3	0,72
Moralność/etyka (ME)	ET1	0,88
	ET2	0,61
	ET3	0,54
Odraczanie gratyfikacji (OG)	OG1	0,81
	OG2	0,87
	OG3	0,33
Niechęć do marnowania czasu (NMC)	NMC1	0,72
	NMC2	0,74
	NMC3	0,65

Adnotacja. G – numery grup pozycji; λ -X – ładunki czynnikowe standaryzowane (rozwiązanie całkowicie standaryzowane lambda-X) poszczególnych 21 grup pozycji.

Po raz kolejny zatem badania wykazały zadowalającą trafność czynnikową WPEP. Przedstawione rezultaty pozwalają przyjąć jednoznacznie hipotezę H1. Etyka jest zatem zmienną wielowymiarową. Można zauważyć, że ukazany w rozdziale trzecim model wprowadzający aspekty energetyczne oraz czasowe etyki pracy nie jest co prawda dobrze dopasowany do danych empirycznych, ale przedstawianie w ten sposób etyki pracy jest uprawnione (szereg miar dopasowania modelu pięcioczynnikowego zbliża się do poziomu zadowalającego).

W celu weryfikacji hipotez H2 oraz H3 przeprowadzono confirmacyjną analizę czynnikową (CFA) na siedmiu skalach WPEP sprawdzającą dopasowanie do kowariancji tych skal modelu jednoczynnikowego. Analiza ta wykazała, że sumowanie tych skal i traktowanie ich jako jednego wymiaru jest dopuszczalne. W tabeli 5.5 przedstawiono miary dopasowania oraz ładunki czynnikowe (całkowicie standaryzowane lambda-X) tego modelu. Zamieszczono w niej również wyniki CFA przeprowadzonych w ramach danych próby amerykańskiej (Chudzicka-Czupała i in., 2012) oraz prób polskich opisanych w rozdziale siódmym, w których wykorzystano skróconą wersję kwestionariusza WPEP.

Tabela 5.5

Wyniki confirmacyjnej analizy czynnikowej skal WPEP. Ładunki czynnikowe (λ -X) 7 skal WPEP
N = 397

Model	χ^2	df	χ^2/df	RMSEA	CFI	NFI	SRMR
1-czynnikowy	113,63 [*]	14	8,12	0,13	0,88	0,87	0,073
Ładunki czynnikowe zmiennej latentnej WPEP obejmującej 7 skal WPEP							
Skale	CP	PC	NMC	NCW	OG	PS	ME
λ -X	0,63	0,79	0,72	0,41	0,48	0,31	0,34

Weryfikacja tego modelu w innych próbach:

1. amerykańskich pracowników, N = 236 (Chudzicka-Czupała i in., 2012)

Model	χ^2	df	χ^2/df	RMSEA	CFI	NFI	SRMR
1-czynnikowy	75,92 [*]	14	5,42	0,14	0,93	0,92	0,064
Ładunki czynnikowe zmiennej latentnej WPEP obejmującej 7 skal WPEP							
Skale	CP	PC	NMC	NCW	OG	PS	ME
λ -X	0,82	0,70	0,77	0,18	0,71	0,57	0,49

2. polskich pracowników, próba A: N = 291, próba B: N = 303 (opisane w rozdziale 7):

Model	χ^2	df	χ^2/df	RMSEA	CFI	NFI	SRMR
A: 1-czynnikowy	103,51 [*]	14	7,39	0,15	0,82	0,80	0,080
B: 1-czynnikowy	96,65 [*]	14	6,90	0,14	0,90	0,88	0,071
Ładunki czynnikowe zmiennej latentnej WPEP obejmującej 7 skal WPEP							
Skale	CP	PC	NMC	NCW	OG	PS	ME
A: λ -X	0,68	0,71	0,55	0,31	0,43	0,24	0,29
B: λ -X	0,69	0,74	0,55	0,18	0,57	0,39	0,46

Adnotacja. WPEP – Wielowymiarowy profil etyki pracy; CP – wartościowanie ciężkiej pracy; PC – traktowanie pracy jako centrum; NMC – niechęć do marnowania czasu; NCW – niechęć do czasu wolnego; OG – odraczanie gratyfikacji; PS – poleganie na sobie; ME – gotowość do moralnego postępowania; λ -X – ładunki czynnikowe (rozwiązanie całkowicie standaryzowane lambda-X) poszczególnych 7 skal WPEP.

^{*} $p < 0,001$.

Jak wynika z tabeli 5.5, miary dopasowania RMSEA, CFI oraz NFI nie zmieściły się w przedziale dopasowania zadowalającego (CFI oraz NFI są zbliżone do wartości krytycznej 0,9). Najważniejszy wskaźnik dla tzw. testu jednowymiarowości, czyli wartość SRMR, zmieścił się w przedziale dopasowania zadowalającego (por. Hattie, 1985; Song i in., 1994), co pozwala na stosowanie wskaźnika globalnego WPEP w analizach statystycznych. Całość tego modelu jest zdominowana zmiennością przypadającą na skale PC, NMC oraz CP. Najniższe ładunki uzyskały skale ME i PS. W próbie amerykańskich pracowników najniższy ładunek otrzymała niechęć do czasu wolnego, podobnie jak w próbie polskich pracowników oznaczonej jako B. W perspektywie amerykańskiej relatywnie silniej z etyką pracy związane są też odraczenie gratyfikacji oraz poleganie na sobie (model jest tu lepiej dopasowany niż w próbach polskich). W próbach polskich słabiej z etyką pracy związane są poleganie na sobie, gotowość do moralnego postępowania oraz niechęć do czasu wolnego. Dodany do CFA wymiar opisany w rozdziale siódmym, czyli spostrzeganie pracy jako wartości moralnej i obowiązku, uzyskał również wysoki ładunek: w próbie A – 0,59, w próbie B – 0,66. Wymiar ten koreluje z gotowością do moralnego postępowania słabo lub umiarkowanie (zob. tabela 7.3).

Można zatem przyjąć hipotezy H2 oraz H3, rzeczywiście etyka pracy odnosi się głównie do wartościowania pracy i afirmowania ciężkiej pracy, traktowania jej jako obowiązku moralnego, a także niechęci do marnowania czasu. Model ukazany w rozdziale trzecim został zatem w dużym stopniu potwierdzony.

5.5. Uwagi końcowe

Podsumowując dotychczasowe rozważania, można stwierdzić, że narzędziem, które bada pełne znaczenie konstruktów etyka pracy w rozumieniu Webera, jest *Wielowymiarowy profil etyki pracy* (WPEP) (Miller i in., 2002). Po pierwsze, narzędzie to charakteryzuje się zadowalającymi właściwościami psychometrycznymi, czyli wysoką rzetelnością i zadowalającą trafnością. Po drugie, obejmuje wszystkie wymiary etyki pracy wymienione w definicji Webera. Po trzecie, kwestionariusz ten ma już trzy adaptacje, a zatem występuje w czterech wersjach językowych: angielskiej, koreańskiej, hiszpańskiej oraz polskiej, zweryfikowanych w dużym stopniu pod względem równoważności pomiaru. Daje to możliwość stosowania tego narzędzia w badaniach międzykulturowych.

Do pewnych braków WPEP należy zbyt słabe w dwóch skalach tego kwestionariusza, jakimi są ciężka praca oraz traktowanie pracy jako centrum życia, akcentowanie przekonania o tym, że praca jest wartością moralną i obowiązkiem. Ten brak zredukowano, dodając do skróconej wersji zestaw pięciu pozycji, czyli skalę praca jako obowiązek moralny, co opisano w rozdziale siódmym.

Skala protestanckiej etyki pracy (SPEP) Mirelsa i Garretta (1971), mimo że jest to kwestionariusz stosowany najczęściej, opiera się na wadliwym założeniu mówiącym, że etyka pracy jest jedynym wymiarem.

Także polski, nieprzedstawiony w tej publikacji, *Kwestionariusz etyk* (KE) nie jest do końca właściwym sposobem pomiaru etyki pracy (Wojciszke, Baryła, 2002). Po pierwsze, akcentuje on produktywność pasującą treściowo bardziej do ducha kapitalizmu niż do etyki protestanckiej. Po drugie, tak jak SPEP bada on etykę produktywności jako jeden wymiar. Po trzecie, jest to metoda do badania oceny moralnej i kodów stosowanych w ramach procesu tej oceny. Na pewno *Kwestionariusz etyk* jest oryginalnym pomysłem autorów, jednak nie odnosi się on bezpośrednio do postaw i przekonań.

Jak pokazały przedstawione badania, etyka pracy jest konstruktem wielowymiarowym, czyli syndromem. Istotnymi składnikami tego syndromu są wartościowanie pracy i traktowanie jej jako obowiązku moralnego, następnie afirmacja ciężkiej pracy oraz niechęć do marnowania czasu, co zgodne jest z teorią Webera (1994; 2010; 2011). Mniej znaczące jest odraczenie gratyfikacji, a najmniejsze znaczenie ma niechęć do czasu wolnego, poleganie na sobie oraz gotowość do moralnego postępowania. Wydaje się też, że polska etyka pracy w mniejszym stopniu odnosi się do odraczenia gratyfikacji oraz polegania na sobie niż jej wersja amerykańska. Potwierdzają to też badania amerykańskie (Miller i in., 2002; Meriac i in., 2013). Ogólnie, wymiary etyki pracy są silniej powiązane w ramach kultury amerykańskiej niż polskiej.

Czy słabsze związki gotowości do moralnego postępowania (w sensie nieszkodzenia innym) z pozostałymi skalami WPEP (Grabowski, Chudzicka-Czupała, 2015; Miller i in., 2002) świadczą o słabszym stopniu moralizacji etyki? Jeśli tak, to – jak pokazują badania (Miller i in., 2002) – nie jest to specyfika tylko prób polskich (choć w polskich zjawisko to jest nieco bardziej nasilone niż w amerykańskich, dają się bowiem zauważyć nieco większe korelacje między wymiarami wartościowania pracy a tą gotowością – około 9% wspólnej wariancji w porównaniu do 16%). Można zatem przypuszczać, że wykonywanie pracy przez wiele osób nie jest spostrzegane jako właściwe postępowanie w sensie moralnym. Chociaż istnieją w populacjach takie jednostki, które spostrzegają pracę jako obowiązek moralny (powinność). Odnosząc się do badań Wojciszkego i Baryły (2002), można zatem dodać następane ustalenie: nie tylko Polacy często nie spostrzegają pracy jako wartości moralnej. Taki sposób widzenia pracy, jej demoralizacja (Bańka, 2011), jest zauważalny również w Stanach Zjednoczonych (choć może w nieco mniejszym stopniu). Prawdopodobnie zjawisko to jest efektem wpływu na proces społecznego wartościowania pracy opisanych etosów: estetyki konsumpcji (Bauman, 2006a) oraz etosu czasu wolnego (Furnham, 1990a).

Warto dodać jeszcze jedno przypuszczenie. Analizy pokazały też, że etyka pracy silnie odnosi się do przekonania, że praca jest obowiązkiem i wartością moralną, a słabiej do przekonania o konieczności moralnego postępowania (nieszkodzenia innym). Można zatem przypuszczać, że nawet wówczas, kiedy osoba spostrzega pracę jako kategorię moralną, nie spostrzega jej tak samo jak „nieokradanie innych ludzi”. Taki wynik sugeruje, że w systemie poznawczym osób istnieje hierarchia wartości (por. Brzozowski, 1992; Ciecuch, 2010; Oleś, 1998). Praca jest wartością, ale mniejszą niż inne działania i cele (por. Grondona, 2003).

Przeprowadzona na próbach opisanych w rozdziale siódmym analiza skupień pozwoliła na wyodrębnienie czterech grup: (1) osoby przejawiające wyższą gotowość do moralnego postępowania i wyższą skłonność do wartościowania pracy (w tym także do spostrzegania jej jako wartości moralnej), która jest jednak nieco niższa niż gotowość, (2) osoby przejawiające wyższą gotowość do moralnego postępowania i niższą skłonność do wartościowania pracy, (3) osoby o niższej gotowości do moralnego postępowania i wyższej skłonności do wartościowania pracy oraz (4) osoby o niższej gotowości do takiego postępowania i niższej skłonności do takiego wartościowania (Grabowski, w recenzji).

Wymienione etosy, estetyka konsumpcji oraz etos czasu wolnego zmniejszyły też najprawdopodobniej skłonność do negatywnego oceniania czasu wolnego i dlatego niechęć do niego nie jest tak istotnym składnikiem etyki pracy, jak opisywał to Weber (por. Furnham, 1990a). Można wręcz zakładać, że we współczesnych systemach społecznych wiele osób wartościuje zarówno pracę, jak i czas wolny, a aktywności tego czasu nie są spostrzegane jako sposób marnowania czasu, a raczej jako możliwość regeneracji sił potrzebnych do wykonywania pracy, a tym samym jako metoda zwiększania efektywności, co paradoksalnie może oznaczać oszczędzanie czasu przez unikanie epizodów nieefektywnej pracy (zob. Furnham, 1990a, s. 222–223).

5.6. Wnioski

Przedstawiony w tym i poprzednich rozdziałach konstrukt etyki pracy jest systemem postaw i przekonań wobec pracy zawodowej: pracy w ogóle i tej konkretnej, wykonywanej w danej chwili przez osobę. Jak pokazano, jest to zmienna psychologiczna badana do dziś zarówno w perspektywie psychologicznej, jak i organizacyjnej oraz międzykulturowej.

W ramach tego systemu główną wartością jest praca, cnotą – jej intensywne i zarazem rzetelne wykonywanie, a grzechem – lenistwo. Najistotniejszy element stanowi przekonanie, że praca zawodowa jest wartością centralną i obowiązkiem moralnym, z którym związane są następne elementy, czyli przekonania, że należy maksymalizować wysiłek, wydłużać czas pracy i uważnie nim gospodarować. Dominują zatem składniki energetyczne, w tym akcentowanie wysiłku i efektywności. Wśród przekonań ważne miejsce zajmuje to mówiące, że pracę należy wykonywać dobrze: intensywnie, dokładnie, a mniej istotne jest, czy będzie się to odbywać moralnie, czyli nie szkodząc innym. Chociaż gotowość do moralnego postępowania jest powiązana z pozostałymi wymiarami słabiej, to jednak związek ten można interpretować jako dowód moralnego charakteru postaw i przekonań składających się na tak zwaną etykę pracy. Stawianie pracy w centrum życia i wartościowanie ciężkiej pracy jest zatem uznawane przez pewne osoby za właściwe (podobnie jak niemówienie kłamstw o innych osobach), mimo że osoby te traktują pracę jako powinność. Z drugiej strony jest wiele osób, które pracy w ten sposób nie spostrzegają (w kulturze polskiej prawdopodobnie nieco

więcej niż w amerykańskiej). Dlatego też, patrząc globalnie na system społeczny, można stwierdzić, że wykonywanie pracy nie jest taką samą kategorią moralną jak niezabijanie innych. Po pierwsze, są w grupach społecznych jednostki, dla których praca jest kategorią moralną, i takie, dla których nie jest (jednocześnie wszystkie te jednostki są gotowe, aby postępować moralnie). Po drugie, nawet dla osób, które spostrzegają pracę jako kategorię moralną, mogą istnieć inne, ważniejsze kategorie. Po trzecie, istnieją osoby, które spostrzegając pracę jako kategorię moralną, mogą jednocześnie wyrażać niższą gotowość do nieszkodzenia innym (pułapka: pracowitość i efektywność zastępuje moralność). Generalizując, można mówić zatem w odniesieniu do etyki pracy o niższym stopniu jej moralizacji.

Takie uwagi rodzą wątpliwości, czy termin *etyka* powinien być odnoszony do opisanego systemu wiedzy normatywnej. To trudne pytanie w niniejszej publikacji pozostawiam bez odpowiedzi. Dostrzegam, że termin *etyka* jest niefortunny, ale w literaturze psychologicznej jest dalej stosowany wymiennie z terminem *etos* (np. Malinowska, 2014, s. 21, 43, 89). Ten ostatni wydaje się bardziej właściwy, ale w literaturze angielskiej jego znaczenie również często określane jest terminem *etyka* (Cherrington, 1980; Furnham, 1990a, s. 214). Także terminy *wartościowanie* i *kult* nie są dobrymi rozwiązaniami. Kult pracy nie oddaje bowiem w pełni koncepcji Webera. Ostatecznie zatem nazwę *etyka pracy* rezerwuję w książce dla systemu postaw i przekonań wartościujących pracę opisanych przez Webera. Przekonania te mogą w różnym stopniu wiązać się z moralnością, czyli normami określającymi, co jest dobre, a co złe.

Przekonanie o poleganiu na sobie jest kolejnym elementem omawianego systemu, słabiej powiązany z pozostałymi. Co ważne, nie tylko indywidualizm jest istotnym elementem etyki pracy, może nim być również kolektywizm, co wykazały już analizy Tawneya (1963) i co pokazują inne wersje etyki pracy, takie jak japońska czy konfucjańska, a także przedstawione badania oraz konceptualizacje etyki pracy (Boatwright, Slate, 2002; Mann i in., 2013) akcentujące współpracę i pracę zespołową. Warto zauważyć, że w kulturze amerykańskiej (protestanckiej lub postprotestanckiej) poleganie na sobie jest silniej powiązane z wartościowaniem pracy i etyką pracy niż w kulturze polskiej (katolickiej), co potwierdza szereg tez Webera.

Ostatecznie, aby dobrze oddać znaczenie terminu *etyka pracy*, warto w tym miejscu przytoczyć zestaw założeń, jakie opisali twórcy WPEP – Miller, Woehr i Hudspeth (Miller i in., 2002). Autorzy ci założyli, że współczesna etyka pracy jest:

- wielowymiarowa;
- odnosi się do pracy i związanej z pracą aktywności, a nie do określonego zawodu, chociaż można ją generalizować na aktywności takie jak hobby czy zajęcia szkolne;
- można się jej nauczyć;
- odnosi się do postaw i przekonań jednostki (niekoniecznie do jej zachowania);

- jest konstruktem motywacyjnym, który odzwierciedla się w ludzkim zachowaniu;
- chociaż wywodzi się z protestantyzmu, należy ją traktować jako konstrukt świecki, niezwiązany z żadną konkretną religią (Blau, Ryan, 1997; Morrow, 1993). Dlatego uzasadniona jest rezygnacja z używania dookreślającego ją przymiotnika *protestancka*.

Można także założyć, że etyka pracy jest zmienną osobowościową i kulturową. U każdej osoby da się zauważyć inne nasilenie akceptacji jej zasad. Poza tym kultury narodowe w różnym stopniu wartościują pracę, od niskiego, np. kultury afrykańskie, do wysokiego, np. kultura japońska (Grondona, 2003). Przekonania są zatem związane z pewnymi normami społecznymi, grupowymi.

Ważnym elementem systemu postaw i przekonań składających się na etykę pracy są pojęcia „jak powinno być”. Etyka ta jest systemem wiedzy normatywnej (zob. Retowski, 2003) w różnym stopniu związanym z moralnością, czyli wiedzą składającą się z kategorii odnoszących się do uznanych reguł postępowania, w tym do pojęć dobra i zła (wyrządzania krzywdy). Stopień moralizacji etyki pracy zależy od jednostki oraz kultury. Dla jednej osoby lenistwo będzie dużym grzechem, dla innej nie. Są kultury, w ramach których beczynność nie jest spotrzegana jako zło (Etounga-Manguelle, 2003; Sachs, 2003; Triandis, 1984).

Warto zaznaczyć, że w obrębie różnych kultur wymiary syndromu etyki pracy powiązane są ze sobą w różnym stopniu, silniej lub słabiej. W kulturze amerykańskiej wymiary te powiązane są silniej niż w kulturze polskiej czy meksykańskiej (Grabowski, Chudzicka-Czupała, 2015; Meriac i in., 2013; Woehr i in., 2007).

Etyka pracy
a zaangażowanie w pracę i organizację



W rozdziale tym ukazano koncepcje zaangażowania rozumianego jako identyfikacja z pracą oraz jako doświadczanie stanów przyjemnych (ang. *Work Engagement*), a także koncepcje zaangażowania w organizację (określanego również jako zaangażowanie organizacyjne) lub przywiązania do organizacji. Omówiono też relacje wymiarów zaangażowania z etyką pracy.

Przedstawione w rozdziale trzecim aspekty energetyczne i czasowe etyki pracy można odnieść do zachowania związanego z opisywanym w psychologii pracy i organizacji konstruktem, jakim jest zaangażowanie w pracę (ang. *Work Involvement*, *Job Involvement* i *Work Engagement*) (zob. Kanungo, 1982; Lodahl, Kejner, 1965; Simpson, 2009; por. Strykowska, red., 2007). Zaangażowanie w języku polskim oznacza aktywny udział w działaniu, oddanie się mu. Można je sprowadzić do większego wysiłku i intensywnego, dłuższego działania, z tym że i wysiłek, i działanie są wskaźnikami stopnia zaangażowania. Według *Słownika języka polskiego PWN* słowo *zaangażować się* oznacza „(1) zatrudnić się i (2) włożyć w coś wiele wysiłku, czasu lub pieniędzy” (<http://sjp.pwn.pl/szukaj/zaangazowanie>). *Uniwersalny słownik języka polskiego PWN* podaje następującą definicję *zaangażowania*: „postawa kogoś, kto jest przekonany o potrzebie i słuszności tego, co robi, i wkłada w to wiele wysiłku” (<http://usjp.pwn.pl/haslo.php?id=1893289>). Słowo *zaangażowanie* pochodzi od czasownika *angażować*, czyli „(1) «zatrudnić kogoś» i (2) «włączyć kogoś lub coś w jakąś działalność»” (*Słownik języka polskiego PWN*).

Paula Morrow (1983; 1993) przedstawiła cztery składniki szeroko rozumianego zaangażowania w pracę lub przywiązania do niej (ang. *Work Commitment*): wartościowanie pracy (czyli akceptacja protestanckiej etyki pracy) lub wysokie natężenie opisywanej dotąd etyki pracy, wynikające z niej oddanie się karierze (lub przywiązanie do zawodu; zob. Hauziński, Bańka, 2013), wąsko rozumiane zaangażowanie w pracę (ang. *Job Involvement*) oraz zaangażowanie w organizację. Jak nietrudno zauważyć, etyka pracy jest w tej koncepcji centralnym elementem zaangażowania i wynikają z niej pozostałe składniki (Morrow, McElroy, 1986). Zatem można ją traktować jako warunek zaangażowania w pracę i organizację. Szczególnie dotyczy to norm etyki, które nakazują zwiększanie wysiłku oraz wydłużanie czasu pracy. Czy odnosi się to pozostałych składników? Prawdopodobnie w mniejszym stopniu (Meriac i in., 2013).

W literaturze psychologicznej dotyczącej wąsko rozumianego zaangażowania w pracę można zauważyć dwie perspektywy badawcze. W pierwszej mieszczą się badania nad angielskim *Job Involvement*, które oznaczono w niniejszej monografii jako zaangażowanie w pracę – identyfikacja, z kolei druga obejmuje badania nad zjawiskiem opisywanym za pomocą angielskiego terminu *Work Engagement*.

6.1. Znaczenie i badania zaangażowania w pracę – identyfikacji, czyli *Job Involvement*

Thomas Lodahl i Matilde Kejner (1965) zaangażowanie w pracę (ang. *Job Involvement*) definiują jako stopień, w jakim wykonanie pracy wpływa na poczucie własnej wartości. W innym miejscu Lodahl (1964) przyjął hipotezę, że głównym determinantem zaangażowania w pracę jest jej wartościowanie (nadawanie wartości pracy), czyli postawa, która nabywana jest już w dzieciństwie w trakcie procesu socjalizacji. Takie ujęcie jest w pewnym sensie operacjonalizacją protestanckiej etyki pracy, czyli systemu postaw i przekonań. System ten jest efektem introjekcji pewnych wartości dotyczących pracy do Ja i jest prawdopodobnie względnie stały oraz odporny na zmiany spowodowane specyfiką konkretnej pracy.

Wcześniej także inni autorzy rozpatrywali zaangażowanie w pracę, nadając mu różne nazwy, choć sama koncepcja definiowana była w podobny sposób. W ujęciu psychologii uczestnictwa Gordona Allporta zaangażowanie ego zostało zdefiniowane jako sytuacja, w której osoba „angażuje (włącza) motyw poszukiwania statusu” w swojej pracy (osoba oczywiście chce doświadczyć w pracy poczucia własnej wartości, oczekuje również, że inni także poszukują tego poczucia). Zależy to od tzw. centralności zdolności (umiejętności) wykorzystywanych przez człowieka w pracy, czyli stopnia, w jakim zdolności te wpływają na poczucie własnej wartości. Jeżeli wykonanie pracy ma centralne znaczenie dla pracownika, można mówić o zaangażowaniu jego ego w wykonywanie pracy (w działalność zawodową). Zaangażowanie ego w wykonywanie pracy ma bezpośredni wpływ na poczucie własnej wartości pracownika. W koncepcji Allporta jest ono zatem stopniem, w jakim osoba uczestniczy w procesie wykonywania swej pracy, oraz stopniem, w jakim praca ta zaspokaja takie potrzeby jak prestiż, szacunek dla samego siebie i autonomia (Saleh, Hosek, 1976).

Lodahl i Kejner (1965) omawiają też w kontekście zaangażowania w pracę definicję morale Roberta Guiona (1958). Morale to zaangażowanie ego w pracę, którą człowiek wykonuje. To sytuacja, w której człowiek spostrzega swoją pracę jako ważną dla niego, dla swojej firmy i dla społeczeństwa; spostrzega ją w taki sposób, że pomyłki przełożonych nie mogą być tolerowane.

Przedstawione definicje mają wspólny rdzeń znaczeniowy, mianowicie opisu ją osobę zaangażowaną w pracę jako tę, dla której praca jest bardzo ważną częścią życia, jako jednostkę, na którą cała sytuacja w pracy (wykonywanie obowiązków i zadań, współpracownicy, firma itd.) wpływa osobiście. Jej przeciwieństwem

jest pracownik niezaangażowany w pracę, który żyje poza nią. Praca nie jest tak ważną częścią jego życia psychicznego. Swoje zainteresowania realizuje on poza nią, a rodzaj wykonywanej pracy czy to, jak dobrze ją wykonuje, nie wpływa w znaczący sposób na jego spostrzeganie siebie i własne Ja. Praca nie jest dla takiego pracownika istotnym elementem własnej tożsamości (Lodahl, Kejner, 1965).

Guion (1958) zaznacza również, że pracownik zaangażowany w pracę niekoniecznie musi być z niej zadowolony. Ludzie niespecjalnie zadowoleni z pracy mogą być równie mocno w nią zaangażowani jak ci, którzy są z niej bardzo zadowoleni. Ten wątek można odnieść do socjologii Norberta Eliasa (2003), który za przejawy zaangażowania uznawał emocje, zarówno pozytywne, jak i negatywne, samo zaangażowanie zaś traktował jako pogrążanie się we własnych przeżyciach dotyczących działania, czyli w emocjach i myślach. Brak zaangażowania to postawa neutralna, oderwanie się od własnych przeżyć, myśli itp.; umiejętność dystansowania się wobec nich i spojrzenia na nie z boku, z perspektywy widza.

Lodahl i Kejner (1965) do badania zaangażowania w pracę zbudowali 20-pozycyjny kwestionariusz. Punktem wyjścia do jego konstrukcji była pula 110 pozycji mierzących zaangażowanie. Stwierdzenia wchodzące w skład tej puli pochodziły z wywiadów oraz istniejących już kwestionariuszy. Niektóre z nich wymyślono, opierając się na definicji zaangażowania. Z puli tej następnie usunięto powtarzające się treści pozycji i zmniejszono ją do 87 pozycji. Później, dzięki działaniom grupy sędziów kompetentnych (11 psychologów, 3 socjologów i 8 studentów), listę tę skrócono do 40 pozycji. Ostatecznie za pomocą tego 40-pozycyjnego zestawu zbadano 137 osób personelu pielęgniarskiego dużego szpitala. Wyniki badań poddano analizie czynnikowej, w wyniku której otrzymano pięć czynników.

Pierwszy czynnik obejmował pozycje, które świadczyły o niskim stopniu zaangażowania w pracę (choć pierwotnie to zaangażowanie mogło być dość znaczne). Czynnik ten odnosił się do obojętnych reakcji wobec pracy oraz reakcji świadczących o alienacji („Dbałem w bardzo dużym stopniu o pracę, ale obecnie inne rzeczy są dla mnie ważniejsze”; „Byłem bardziej ambitny w swojej pracy, niż jestem obecnie”; „Unikam dodatkowych obowiązków i odpowiedzialności w mojej pracy”).

Drugi czynnik obejmował stwierdzenia wyrażające bardzo wysokie zaangażowanie w pracę, być może wyższe niż społecznie uznawane za właściwe w kulturze (amerykańskiej) („Czasami w nocy, leżąc w łóżku, nie mogę zasnąć, planując kolejny dzień pracy”; „Żyję, jem i oddycham moją pracą”; „Najważniejsze rzeczy, jakie zdarzają się mi w życiu, dotyczą mojej pracy”; „Jestem przygnębiony, kiedy coś w mojej pracy mi nie wyjdzie”).

Pozycje, które miały wysoką trafność fasadową dla konstruktów zaangażowania w pracę, odnoszące się do wysokiego zaangażowania oraz wysokiego natężenia poczucia obowiązku, wyjaśniał czynnik trzeci. Odnosił się on do przekonania, że praca jest obowiązkiem („Zostanę po godzinach, żeby ukończyć pracę, nawet jeżeli nie otrzymam za to dodatkowych pieniędzy”; „Czasami chciałbym dać so-

bie kopniaka za błędy popełniane w pracy”; „To, jak pracuję, nie ma wpływu na to, jak spostrzegam siebie”; „Dla mnie poranki w pracy szybko przemijają”).

Czwarty czynnik związany był ze stwierdzeniami, które dotyczą tendencji do unikania przychodzenia do pracy oraz poczucia winy związanego z niewykonaniem pracy do końca. Pozycje te wyrażają negatywny rodzaj zaangażowania: złe samopoczucie związane ze słabym wykonaniem pracy („Zazwyczaj pojawiaam się w pracy trochę wcześniej, żeby wszystko przygotować”; „Spóźniam się do pracy dość często”; „Jest pewne, że będę myślał w domu o problemach związanych z pracą”).

Piąty czynnik obejmował dumę (zadowolenie) z organizacji, ambicję, pragnienie awansu (pięcia się w górę). Jego znaczenie jest bardzo zbliżone do pojęć *partycypacja*, stworzonego przez Allporta, oraz *zaangażowanie ego* („Lubię dyskutować na temat mojej pracy z ludźmi spoza firmy”; „Lubię rozmawiać o mojej pracy z przyjaciółmi”; „Wolę pracę, w której mogę wprowadzać w życie własne pomysły”; „Chciałbym mieć możliwość podejmowania ważnych decyzji w mojej pracy”).

Analiza czynnikowa oraz analiza spójności wewnętrznej doprowadziły do konstrukcji ostatecznej, 20-pozycyjnej wersji kwestionariusza zaangażowania w pracę. Dalsze badania pokazały zadowalającą trafność i rzetelność tego narzędzia. Ujęcie Lodahla i Kejner uważane jest współcześnie za klasyczne i zawiera tak naprawdę dwa wymiary. Jeden wymiar to stopień, w jakim wykonywanie pracy wpływa na samoocenę danej osoby. Drugi natomiast to zakres, w jakim podmiot identyfikuje się z daną pracą, oraz jej waga dla obrazu własnego Ja (Brown, 1996).

S.D. Saleh i James Hosek (1976) dokonując przeglądu literatury, przedstawili definicje Roberta Dubina (1956) oraz Edwarda Lawlera i Douglasa Halla (1970). Zaangażowanie w pracę według Dubina to stopień, w jakim sytuacja pracy stanowi „centralne zainteresowanie w życiu człowieka”, tj. stopień, w jakim postrzega się ją jako podstawowe źródło zaspokajania ważnych potrzeb. Podobnie, czyli jako „psychologiczną identyfikację z pracą” i „stopień, w jakim sytuacja pracy znajduje się w centrum tożsamości”, definiują to zaangażowanie Lawler i Hall (1970, s. 310–311; zob. też Brown, 1996, s. 236).

Saleh i Hosek (1976) dokonali również przeglądu narzędzi do badania tego konstruktów, wyróżniając na tej podstawie cztery sposoby interpretacji opisywanego pojęcia będące podstawą opracowywania poszczególnych narzędzi.

Po pierwsze, zaangażowanie w pracę jest sprowadzane do centralnego zainteresowania w życiu, czyli stopnia, w jakim człowiek spostrzega swoją pracę jako główną wartość własnej egzystencji. A dokładniej – do ilości czasu poświęcanego wykonywaniu pracy oraz tego, w jakim stopniu praca osoby jest ważna w jej życiu.

Po drugie, analizowany konstrukt zależy od tego, w jakim zakresie człowiek znajduje w swej pracy możliwość ekspresji własnej osoby oraz aktualizacji, czyli realizacji ważnych dla niego pragnień. Istotne w tym kontekście jest pytanie, jak bardzo osoba uczestniczy „psychologicznie” w wykonywaniu pracy.

Po trzecie, zaangażowanie w pracę to stopień, w jakim jej wykonywanie jest postrzegane przez podmiot jako centralna informacja w ramach struktury Ja, oraz stopień, w jakim praca wpływa na samoocenę i poczucie własnej wartości. Posługując się tą interpretacją, zainteresowanie badacza dotyczy pytania, czy cele pracy są ważne dla Ja, czy zadanie wymaga użycia zdolności i charakterystyk osobowości, które ceni jednostka.

Po czwarte, zaangażowanie to stopień, w jakim człowiek spostrzega, że wykonywanie pracy zależy od charakterystyk: cech, zdolności, kompetencji i umiejętności, które są centralne w ramach struktury jego Ja (koncepcji Ja), czyli spostrzeganego zakresu, w jakim wykonywanie pracy jest zgodne z posiadanymi przez osobę charakterystykami. Ważne jest tutaj pytanie, czy wykonywanie pracy zależy od cech ważnych (cennych) dla podmiotu i czy jest ono zgodne z koncepcją Ja danej osoby (Vroom, 1962).

Sumując, osoba jest zaangażowana w pracę wówczas, gdy: (1) praca jest dla niej centralnym zainteresowaniem w życiu, czyli spostrzega ją jako centralną kategorię, wartość życia; (2) aktywnie uczestniczy w jej wykonywaniu; (3) spostrzega jej wykonywanie jako istotne (ang. *central*) dla poczucia własnej wartości oraz (4) jest zgodna z koncepcją własnego Ja (Saleh, Hosek, 1976, s. 215).

Cytowani autorzy poddali analizie czynnikowej pulę 65 pozycji pochodzących z różnych narzędzi badających zaangażowanie. W jej wyniku otrzymano trzy czynniki. Pierwszy, odnoszący się do wpływu na proces wykonywania pracy oraz autonomii w pracy, został określony nazwą aktywne uczestnictwo. Drugi czynnik, obejmujący pozycje wyrażające wagę pracy (jej centralność) w życiu jednostki, określono jako centralne zainteresowanie życia (ang. *Central Life Interest*). Trzeci czynnik związany jest ze stopniem, w jakim wykonywanie pracy spostrzega się jako istotne dla poczucia własnej wartości („W mojej pracy jestem prawdziwym perfekcjonistą”). W analizie nie otrzymano czynnika, który odpowiadałby zgodności wykonywania pracy z koncepcją Ja. Pozycje, które miały wskazywać na tę zgodność, uzyskały ładunki wszystkich trzech wymienionych czynników.

Samuel Rabinowitz i Douglas Hall (1977) przedstawili zaangażowanie w pracę w trzech perspektywach teoretycznych. Pierwszą perspektywą jest definiowanie tego pojęcia jako zmiennej z zakresu różnic indywidualnych oraz osobowości. W tym ujęciu jest ono traktowane jako efekt normatywnej orientacji, systemu postaw podobnego do opisanej w poprzednich rozdziałach etyki pracy. Zresztą badacze w tej perspektywie wiążą zaangażowanie z protestancką etyką pracy (zob. Dubin, 1956; Lodahl, 1964), traktując je wręcz jako operacjonalizację orientacji normatywnej, czyli etyki pracy. Orientacja ta, względnie trwała, kształtowana w procesie socjalizacji i wychowania, nakazuje traktować pracę jako wartość i obowiązek. Nietrudno znaleźć zarówno ludzi, którzy integrują się z takim widzeniem pracy, jak i tych, dla których jest ono obce. Pierwsi wykazują osobiste zaangażowanie, natomiast drudzy tylko instrumentalne. Zwiększanie autonomii, odpowiedzialności nie zaspokaja u tych ostatnich ważnych potrzeb, ponieważ takich nie mają (Rabinowitz, Hall, 1977).

Drugą perspektywą jest ujmowanie zaangażowania w pracę jako funkcji sytuacji. Pewne teorie zarządzania podkreślające pojęcie uczestnictwa nie przedstawiają zaangażowania w pracę jako zmiennej z zakresu psychologii osobowości, traktując analizowany konstrukt w kategoriach odpowiedzi (reakcji) na warunki organizacyjne. Teorie te rozpatrują organizacje jako czynnik ograniczający człowieka, czyli blokujący zaspokajanie potrzeb wzrostu i ważnych potrzeb ego, co prowadzi do obniżenia zaangażowania. Według tych teorii istnieje sześć warunków zwiększania poziomu zaangażowania w pracę: możliwość zrobienia więcej w procesie podejmowania decyzji; odczucie, że pracownik ma znaczący udział w procesie osiągania sukcesu przez organizację; możliwość odniesienia sukcesu; motywacja osiągnięć; autodeterminacja oraz wolność (autonomia) ustalania tempa pracy (Rabinowitz, Hall, 1977).

Według trzeciej perspektywy zaangażowanie w pracę należy rozpatrywać jako wynik interakcji między zmiennymi osobowościowymi a środowiskiem, czyli mozaiką zewnętrznych warunków działania (Rabinowitz, Hall, 1977). Cytowani Lodahl i Kejner (1965) zauważyli, że zaangażowanie jest rezultatem zarówno czynników organizacyjnych, jak i normatywnych orientacji będących – co zauważyłem wcześniej – rezultatem procesu socjalizacji.

Rabinowitz i Hall (1977) dokonali szerokiego przeglądu badań na temat zaangażowania, zauważając, że zmienna ta koreluje z następującymi zmiennymi osobowościowymi: akceptacją protestanckiej etyki pracy, dogmatyzmem oraz wewnętrznym poczuciem umiejscowienia kontroli. Wśród zmiennych sytuacyjnych wymienić należy uczestnictwo w procesie podejmowania decyzji oraz partycypacyjny styl przywództwa. Do zmiennych związanych z efektami pracy, które łączą się z zaangażowaniem, należą satysfakcja z pracy oraz niska fluktuacja kadr. Cytowani autorzy zauważyli też portret osoby zaangażowanej w wykonywaną pracę stworzony przez Lodahl i Kejner (1965): wyznawca etyki pracy, starszy pracownik, posiadający wewnętrzne poczucie umiejscowienia kontroli, silne potrzeby wzrostu, identyfikujący się z zadaniami pracy i wykonujący pracę (zapewniającą wysoką autonomię i pozwalającą wykonywać różnorodne zadania), mogący podejmować decyzje dotyczące jego własnej sytuacji, zadowolony z pracy, odnoszący sukcesy i niemający zamiaru opuścić organizacji (Rabinowitz, Hall, 1977, s. 284). Autorzy ci (Rabinowitz, Hall, 1977, s. 283) zwrócili uwagę na model rozwoju kariery Halla (1971), który można odnieść do procesu powstawania zaangażowania: wyzwanie → wysiłek → osiągnięcie celu → psychologiczny sukces → wzrost poczucia własnej wartości → wzrastające zaangażowanie.

W modelu tym zwraca uwagę sytuacja wyzwania, która jest sytuacją trudną, ale w odbiorze jednostki możliwą do opanowania. Związana jest ona z opisywanym współcześnie poczuciem i potrzebą kompetencji (Deci, Ryan, 2008).

Rabindra Kanungo (1979; 1982) zauważył, że znaczenie angielskiego terminu *Job Involvement* jest szerokie i wieloznaczne. Odnosi się ono kolejno do zjawisk, które zostały już opisane, czyli do: (1) motywacji wewnętrznej związanej z pracą, u podstaw której leży podwyższanie samooceny i zwiększanie poczucia własnej wartości, oraz (2) identyfikacji z nią.

Kanungo (1982) dostrzegł też pewien zamęt pojęciowy dotyczący zaangażowania w pracę. Perspektywa tego pojęcia zawiera bowiem, tak jak w opisanych badaniach Saleha i Hoska, jednocześnie warunki zaangażowania („w jakim stopniu mam możliwość wykonywania zadań po swojemu”), jego spodziewane konsekwencje (branie na siebie dodatkowych obowiązków) oraz zaangażowanie samo w sobie, czyli jego istotę („najważniejszą rzeczą, jaką robię w życiu, jest angażowanie się w pracę”). Poza tym termin ten obejmuje poznawcze i emocjonalne (przede wszystkim pozytywne) stany podmiotu („najważniejsza rzecz, jaka przydarza mi się w życiu, dotyczy mojej pracy”; „główna satysfakcja, której doświadczam w moim życiu, pochodzi z mojej pracy”).

Kanungo (1982) odróżnił też od siebie angielskie terminy *Job Involvement* oraz *Work Involvement*. Pierwszy z nich odnosi się do zaangażowania w konkretną, szczególną pracę, którą osoba wykonuje aktualnie, a drugi – do zaangażowania w pracę w ogóle. Zaangażowanie w konkretną pracę wiąże się ze stopniem, w jakim konkretna praca zaspokaja aktualne potrzeby człowieka. Zaangażowanie w pracę w ogóle to natomiast wynik spostrzegania pracy jako wartości, przekonania, które jest efektem procesu socjalizacji i wychowania, że stanowi ona wartość w życiu. Zaangażowanie w ogóle stanowi wyraz normatywnej orientacji, systemu postaw i przekonań. Kanungo (1982) w kwestionariuszach badających te dwa konstrukty konsekwentnie posługiwał się w odniesieniu do pierwszego angielskim terminem *my job*, co można przetłumaczyć jako „praca, którą wykonuję”, a do drugiego *work*.

Zaangażowanie w konkretną pracę pokrywa się w dużym stopniu z perspektywą opisanego wcześniej etosu pasjonującej i interesującej pracy, natomiast zaangażowanie w pracę w ogóle – ze znaczeniem terminu *etyka pracy*. W pierwszym znaczeniu wartością jest praca, która zaspokaja szeroką gamę potrzeb, podwyższa samoocenę oraz umożliwia rozwój człowieka. W ramach drugiego znaczenia wartością jest każda praca, gdyż jest ona rozpatrywana jako obowiązek i składnik charakteru. Właśnie tutaj Kanungo (1982) umieścił angielski termin *centrality of work*, czyli znaczenie, jakie ma praca w ogóle (każda praca) w życiu danej osoby. Traktowanie pracy jako centralnej wartości w życiu jest oczywiście efektem procesu socjalizacji, czyli rezultatem oddziaływań rodziny, przyjaciół, religii i kultury (Paullay i in., 1994, s. 225). Termin ten w dużym stopniu pokrywa się znaczeniowo z jednym z opisanych już składników etyki pracy – z traktowaniem pracy jako wartości centralnej, choć Kanungo (1982) stwierdził, że etyka protestancka nie jest warunkiem koniecznym centralności pracy. Podobnie należy odróżnić zaangażowanie w pracę od zaangażowania lub przywiązania do organizacji (Bańka i in., 2002) oraz motywacji wewnętrznej. Kanungo (1982) przyjmując takie założenia oraz definiując ostatecznie zaangażowanie w pracę jako poznawczy i poznawczo-emocjonalny stan psychicznej identyfikacji z pracą, skonstruował dwa kwestionariusze badające *Job Involvement* oraz *Work Involvement*, czyli JIQ i WIQ (Q oznacza oczywiście ang. *questionnaire*), czyli *Kwestionariusz zaangażowania w pracę wykonywaną* (KZPW) oraz *Kwestionariusz zaangażowania w pracę* (KZP), przedstawiany w dalszej części monografii jako

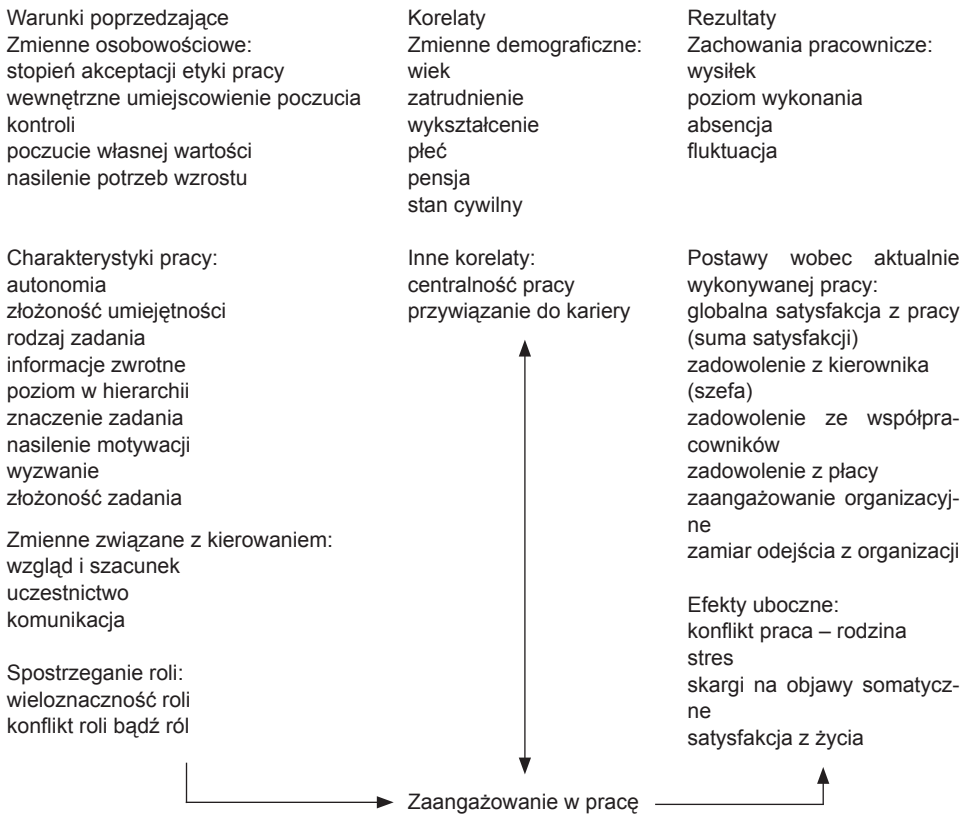
Skala identyfikacji z pracą (IP) (zob. Załącznik 2). Warto dodać, że Kanungo badał też owe formy zaangażowania za pomocą techniki dyferencjału semantycznego (TDS) oraz projekcyjnych technik graficznych (TG). Technika dyferencjału semantycznego opierała się na ośmiu parach przymiotników, które stanowiły bieguny siedmiostopniowych wymiarów: (1) zaangażowany – niezaangażowany, (2) ważna – nieważna, (3) fundamentalna – trywialna, (4) istotna – nieistotna, (5) utożsamiam się – nie utożsamiam się, (6) przywiązany – nieprzywiązany, (7) zintegrowany – niezintegrowany, (8) zjednoczony – niezjednoczony. Technika graficzna składała się z dwóch zadań. W jednym z nich dwa koła reprezentowały człowieka i pracę. Zadaniem badanego był wybór stopnia „nakładania się” pracy i człowieka. W drugim zadaniu wybierał on różne odległości między figurą człowieka (symbol Ja) a biurkiem reprezentującym pracę. W technikach graficznych posługiwano się, podobnie jak w przypadku TDS, skalą siedmiostopniową. Autor ten otrzymał znaczące korelacje między wynikami badań za pomocą tych trzech technik.

Definiując zaangażowanie w pracę jako identyfikację, Kanungo (1982) uważał jednocześnie, że stan ten zależy od istotności potrzeb i od spostrzegania tego, w jakim stopniu praca jest w stanie zaspokoić te potrzeby. Przedstawianie zaangażowania jako „psychologicznej identyfikacji z pracą” oznacza „stopień, w jakim sytuacja pracy znajduje się w centrum tożsamości” (Brown, 1996, s. 236). Stosując język psychologii postaci, można powiedzieć, że w ramach pola tożsamości osoby identyfikującej się z pracą praca jest figurą, a u osoby, która nie identyfikuje się z nią – tłem.

Korelatami identyfikacji z pracą są zarówno etyka pracy, jak i etos pasjonującej i interesującej pracy. W pierwszym ważny jest charakter oraz przekonania normatywne, czyli zestaw pojęć typu „jak powinno być”, w drugim – osobowość oraz samoocena, a zatem szereg potrzeb, które ma zaspokoić konkretna praca. Osoba wyznająca etykę pracy angażuje się w każdą pracę, gdyż wierzy, że praca jest wartością, obowiązkiem i cnotą, natomiast osoba kierująca się etosem pasjonującej i interesującej pracy angażuje się w konkretne zajęcie dlatego, że dostarcza jej ono określonej satysfakcji.

Irina M. Paullay i współpracownicy (Paullay i in., 1994) przeprowadzili badania dotyczące trafności różnicowej narzędzi do badania zaangażowania w pracę oraz centralności pracy. Badacze zaproponowali nową definicję zaangażowania. Stan ten to stopień, w jakim człowiek jest poznawczo pochłonięty i zaabsorbowany (ang. *preoccupied*), zaangażowany (ang. *engaged*) oraz zainteresowany aktualnie wykonywaną pracą. Dokonali także rozróżnienia między zaangażowaniem w wykonywanie specyficznych zadań wynikających z roli (np. chirurg operuje i konsultuje się z pacjentami) oraz zaangażowaniem w wypełnianie zadań związanych ze środowiskiem i organizacją, w których praca jest wykonywana (chirurg może nie być zaangażowany w funkcjonowanie szpitala, w którym jest zatrudniony). Przeprowadzona przez tych badaczy czynnikowa analiza konfirmacyjna wyraźnie pokazała, że obie formy zaangażowania, centralność pracy oraz etyka pracy (wskaźnikiem był wynik skali Blooda), choć związane ze sobą, są odrębnymi konstruktami.

Steven Brown (1996) nawiązując do podziału zjawisk zaangażowania opracowanego przez Kanungo (1982), pokazał warunki, korelaty i rezultaty zaangażowania w pracę. Wyniki analiz tego autora przedstawia rysunek 6.1. Warto zaznaczyć, że wymienione w ramach tego rysunku zmienne korelują negatywnie lub pozytywnie z zaangażowaniem w pracę.



Rysunek 6.1. Warunki, korelaty i rezultaty zaangażowania w pracę.

Źródło: Brown, 1996, s. 237.

Najpierw warto zwrócić uwagę na warunki zaangażowania w pracę. Analiza przeprowadzona przez Browna (1996) pokazała, że zmienne osobowościowe wpływają na poziom zaangażowania w pracę, dokładniej zwiększa je akceptacja etyki pracy, motywacja wewnętrzna oraz silniejsze poczucie własnej wartości. Związki zaangażowania z wewnętrznym umiejscowieniem kontroli oraz z siłą potrzeb wzrostu (tak jak rozumie je Maslow), choć dodatnie, okazały się statystycznie nieistotne (s. 241–242). Z dziewięciu związków ze zmiennymi dotyczącymi charakterystyki pracy tylko dwie okazały się nieistotne: autonomia na stanowisku pracy oraz miejsce w hierarchii. Wśród zmiennych związanych z kierowaniem istotne okazały się wzgląd i szacunek, który przejawiają kierownicy wobec pracowników, oraz udział tych ostatnich w podejmowaniu decyzji. Wieloznaczność

roli oraz konflikt ról, mimo że wykazują związki negatywne z zaangażowaniem, to jednak okazały się one nieistotne.

W drugiej części Brown (1996) wykonał obliczenia dotyczące tzw. korelatów. Analiza nie wykazała związków zaangażowania w pracę ze zmiennymi demograficznymi. Natomiast centralność pracy i zaangażowanie w realizację kariery są istotnie i silnie związane z tym zaangażowaniem. Osoby zatem wartościujące pracę oraz dążące do realizacji planów zawodowych wykazują wyższą skłonność do identyfikowania się z pracą, którą wykonują.

Wśród rezultatów istotne pozytywne związki zaangażowania w pracę Brown otrzymał z zadowoleniem z pracy oraz zaangażowaniem lub przywiązaniem organizacyjnym. Zaangażowanie to jest silniej związane z afektywnym niż kalkulatywnym przywiązaniem organizacyjnym, poza tym wiąże się też ze słabszą intencją odejścia z organizacji. Podobne związki tego zaangażowania z satysfakcją oraz przywiązaniem organizacyjnym otrzymał Robert Keller (1997). Wskazuje to na to, że identyfikacja z pracą zwiększa zaangażowanie lub przywiązanie do organizacji, w której praca jest wykonywana.

Podsumowując, zaangażowanie w pracę rozpatrywane jako *Job Involvement* oznacza przede wszystkim psychologiczną identyfikację człowieka z wykonywaną przez niego pracą i nie powinno być myłone z uczestnictwem oraz etyką pracy, a ogólnie z jego uwarunkowaniami, korelatami i efektami. W ramach osobowości człowieka identyfikującego się z pracą praca zajmuje centralne miejsce w tożsamości oraz centralne miejsce w strukturze Ja. Tak definiowane zaangażowanie wykazuje związki z szeregiem zmiennych organizacyjnych, takich jak zwiększanie autonomii i uczestnictwa pracowników, oraz zmiennych osobowościowych, w tym z etyką pracy. Etykę tę można traktować jako warunek identyfikacji, zaangażowanie lub przywiązanie organizacyjne zaś jako jej efekt. Do takiego przedstawiania tych relacji uprawniają opisane w tym rozdziale badania.

6.2. Zaangażowanie w pracę akcentujące pozytywne stany emocjonalne, czyli *Work Engagement*

Zaangażowanie w pracę w języku angielskim określane jest również słowem *engagement*. Terminem tym posłużył się William Kahn (1990), nazywając zaangażowanie w pracę *personal engagement*. Pojęcie to definiował jako wdrażanie (uwikłanie) i wyrażanie siebie fizycznie, poznawczo i emocjonalnie w wykonywaniu ról składających się na pracę. Pracownik zaangażowany jest fizycznie zajęty, poznawczo czujny oraz emocjonalnie połączony z wykonywanym działaniem (jego treścią). Kahn dostrzegł, że o tak rozumianym zaangażowaniu decydują bezpieczeństwo pracy, jej sensowność oraz dostępność, czyli posiadanie zasobów organizacyjnych umożliwiających angażowanie się w pracę (praca zapewniająca autonomię).

Christina Maslach i Michael Leiter (Maslach, Leiter, 1997) użyli także tego terminu w opozycji do opisanego przez nich zjawiska wypalenia zawodowego.

Wypalenie jest definiowane jako psychologiczny syndrom składający się z wyczerpania, cynizmu oraz niskiego poczucia własnej skuteczności. Syndrom ten, powstający w odpowiedzi na chroniczny stres zawodowy, jest rozumiany jako bezpośrednie przeciwieństwo wypalenia i rozpatrywany na kontinuum. Zaangażowanie jest jednym biegunem, na przeciw którego sytuuje się wypalenie. Wyczerpanie (niska energia), cynizm (niski poziom identyfikowania się z pracą) oraz obniżone poczucie skuteczności są oczywiście charakterystyczne dla wypalenia, z kolei wysoka energia, identyfikacja oraz poczucie skuteczności i osiągnięć – dla zaangażowania (Demerouti i in., 2010; Simpson, 2008).

Termin *zaangażowanie w pracę* (ang. *Work Engagement*) zaproponował Wilmar Schaufeli, definiując go następująco: „pozytywny, dający poczucie satysfakcji i spełnienia, związany z pracą stan umysłu, charakteryzowany przez wigor (ang. *Vigor*), oddanie (ang. *Dedication*) i zaabsorbowanie (ang. *Absorption*)” (Schaufeli, Bakker, 2004, s. 295). Wigor jest związany z wysokim poziomem energii, chęcią inwestowania wysiłku w pracę, wytrwałością i odpornością psychiczną. Oddanie definiowane jest słowami: poczucie istotności i znaczenie pracy, entuzjazm, dumą i wyzwaniem. Zaabsorbowanie rozumiane jest jako pełna koncentracja na pracy, stan, kiedy czas szybko mija i trudno oderwać się od wykonywanego zadania (por. Simpson, 2008). Schaufeli, który wcześniej zajmował się badaniami w ramach teorii wypalenia zawodowego (Schaufeli, van Dierendonck, 1993; Schaufeli i in., 2004), sugerował, że wigor i oddanie są przeciwległymi biegunami dla odpowiednio: wyczerpania i cynizmu (Schaufeli i in., 2002), co potwierdzają ujemne korelacje między tymi zmiennymi. Obecnie jednak zmienne te traktowane są jako niezależne, choć rozpatrywane w jednym modelu zasobów – wymagań pracy (ang. *Job Demands – Resources model* – JD-R model).

Tak jest od momentu konstrukcji kwestionariusza do badania tego zaangażowania, czyli *Utrechckiej skali zaangażowania w pracę* (ang. *Utrecht Work Engagement Scale* – UWES). Kwestionariusz ten składa się z trzech skal: wigor (6 pozycji), oddanie (5 pozycji) oraz zaabsorbowanie (6 pozycji) (Schaufeli i in., 2002). Narzędzie to doczekało się wielu adaptacji, w tym polskiej (Szabowska-Walaszczyk i in., 2011). Istnieje także skrócona 9-pozycyjna wersja, w której każda z podskal składa się z trzech pozycji (Schaufeli, Bakker, 2003). Skale tego narzędzia dość znacznie korelują ze sobą (od 0,70 do 0,79; zob. Schaufeli i in., 2008) tak, że zaleca się wręcz stosowanie tej skali jako jednowymiarowej, czyli wykorzystuje się jako wynik sumę wszystkich pozycji, tak jak w wersji polskiej (Szabowska-Walaszczyk i in., 2011).

Zaangażowanie w pracę koreluje z szeregiem zmiennych psychologicznych: pozytywnie z satysfakcją z pracy, przywiązaniem organizacyjnym oraz negatywnie z wypaleniem zawodowym, dystresem psychologicznym, lękiem, depresją, objawami psychosomatycznymi (Schaufeli i in., 2008). Badania pokazują, że jest to stan pozytywny związany z przeżywaniem przez osobę wielu emocji pozytywnych, który koreluje odwrotnie ze stanami negatywnymi, takimi jak wypalenie. Zaangażowanie w pracę jest efektem zwiększenia w organizacji autonomii pracowników, stwarzania możliwości nabywania nowych umiejętności i kompeten-

cji, wsparcia społecznego oraz udzielania przez kierowników informacji zwrotnych (wyrażających uznanie) o stopniu wykonanej pracy. Jednocześnie można zauważyć, że zbyt wysokie i sztywne wymagania w pracy prowadzą do wypalenia i na przykład absencji chorobowej pracowników (Schaufeli i in., 2009). Badania te przeprowadza się w ramach tak zwanego modelu wymagania – zasoby pracy (ang. JD-R model). Model ten zakłada istnienie dwóch procesów: wymagań (ang. *job demands*) oraz zasobów (ang. *job resources*), które wpływają na stopień wypalenia zawodowego (Demerouti i in., 2001). Wymagania odnoszą się do fizycznych, społecznych i psychicznych – takich jak poznawcze i emocjonalne – lub organizacyjnych aspektów pracy, które wymagają nieustannego, długotrwałego fizycznego i umysłowego wysiłku (Demerouti i in., 2001). Wymagania te obejmują przeciążenie pracą, stres związany z wypełnianiem roli zawodowej oraz konflikt ról, presję czasową, wymagania emocjonalne oraz konflikt rodzina – praca. Zasoby pracy odnoszą się do fizycznych, społecznych, psychicznych oraz organizacyjnych aspektów pracy, które mogą pomóc osobom osiągnąć cele pracy, redukując jednocześnie poziom wymagań i związanych z nimi fizycznych i psychologicznych kosztów oraz sprzyjając indywidualnemu rozwojowi pracowników (Hakanen i in., 2006). Zasoby pracy obejmują autonomię pracy, bezpieczeństwo, wsparcie, informacje zwrotne o stopniu wykonania pracy, sprawiedliwość organizacyjną i organizacyjny klimat (Bakker, Demerouti, 2007; Demerouti i in., 2001). W modelu tym zakłada się, że zasoby pozwalają przewidywać zaangażowanie w pracę, wymagania zaś wypalenie. Teresa Chirkowska-Smolak (2012a) badając polskich pracowników, stwierdziła, że o zaangażowaniu decyduje poczucie stopnia dopasowania pracownika do pracy, w tym ważne są relacje pracowników z przełożonymi, zachowania przełożonych wyrażające wobec podwładnych uznanie i szacunek (por. Chirkowska-Smolak, 2012b).

Wyniki prezentowanych tutaj badań przypominają wiele wyników badań opisanych w poprzednim podrozdziale (podobne uwarunkowania i efekty, choć teoria Schaufeliego traktuje je jako zasoby lub wymagania). Można zatem przewidywać, że zaangażowanie – identyfikacja z pracą związane jest z zaangażowaniem akcentującym pozytywne stany emocjonalne. Badania Ulriki Hallberg i Wilmara Schaufeliego (Hallberg, Schaufeli, 2006) wykazały wyraźny związek zaangażowania w pracę akcentującego *engagement* z zaangażowaniem akcentującym *involvement*. Jednocześnie przeprowadzona konfirmacyjna analiza czynnikowa udowodniła, że choć są to konstrukty podobne, to jednak nietożsame. Najlepszym dopasowaniem charakteryzował się bowiem model zakładający odrębność trzech konstruktywów, czyli oprócz dwóch wersji zaangażowania, także zaangażowanie lub przywiązanie organizacyjne.

Wśród badań dotyczących zaangażowania w pracę akcentującego pozytywne stany emocjonalne brakuje jednak takich, które dotyczą związków z etyką pracy. Jakkolwiek zaangażowanie jako identyfikacja było często umieszczane w kontekście etyki pracy, to jednak brakuje badań dotyczących związków tej etyki z pozytywnym zaangażowaniem. Zapewne można to uznać za lukę w perspektywie badawczej, tym bardziej że etyka ta rozumiana jako system postaw może być

rozpatrywana jako zasób pracy, a dokładniej jako zbiór tak zwanych osobistych zasobów pracy (ang. *personal resources*) (zob. Bakker i in., 2014). Zasoby te to na przykład pozytywna samoocena, a także określone postawy warunkujące zadowolenie z życia oraz motywację do pracy.

6.3. Teoria motywacji wewnętrznej i samodeterminacji jako kontekst opisu zaangażowania w pracę

Podsumowując dotychczasowe rozważania, zaangażowanie w pracę, można rozpatrywać na poziomie poznawczym, emocjonalnym oraz behawioralnym. Poziom poznawczy i emocjonalny to zagadnienie identyfikacji, tożsamości oraz samooceny i stopnia koncentracji. Poziom behawioralny to wysoka obserwowana aktywność i spędzanie długiego czasu w miejscu pracy. Zawężając definicję zaangażowania w pracę do poziomu zachowania, czyli stopnia aktywności, można zauważyć, że samoocena związana z motywacją wewnętrzną, identyfikacja oraz ważność pracy w ramach obrazu własnego Ja stają się wewnętrznymi warunkami dla zaangażowania rozumianego jako stopień aktywności. Są one odpowiedzią na pytanie o to, dlaczego dana osoba posiada wyniki w pracy, bierze na siebie dodatkowe zadania oraz spędza długie godziny w pracy, wykonując ją wytrwale i z entuzjazmem. Można więc powiedzieć, że osoba taka postępuje w ten sposób, gdyż praca jest dla niej ważna w definiowaniu własnej tożsamości, pozwala podwyższać samoocenę i w ten sposób osoba ta identyfikuje się z nią. Praca, która zajmuje takie miejsce w obrazie Ja, zaspokaja wiele potrzeb, takich jak potrzeba uznania oraz prestiżu. Etyka pracy jest w kontekście zaangażowania jednym z jego warunków, który sprzyja identyfikacji oraz motywacji wewnętrznej i podwyższaniu samooceny, choć środkiem do tego jest tutaj zadowolenie z dobrze spełnionego obowiązku. Należy dodać jednak, że zaangażowanie wynikające z etyki pracy w większym stopniu akcentuje czas przeznaczany na wykonywanie pracy oraz odracanie gratyfikacji. Stąd też istotność takich elementów jak niechęć do marnowania czasu oraz niechęć do czasu wolnego. Istotnym elementem tej etyki jest normatywny charakter zaangażowania w pracę, które regulowane jest normami, nakazami i zakazami. Przeznaczanie długiego czasu na pracę w ramach tej etyki wynika z norm: unikaj czasu wolnego, oszczędzaj czas oraz odracaj gratyfikację. W perspektywie etosu pasjonującej i interesującej pracy natomiast spędzanie długiego czasu w pracy wynika z zaspokajania licznych potrzeb jednostki, a tym samym z przyjemności, jakie daje bezpośrednio pasjonująca i ciekawa praca, lub nagród za pracę, takich jak prestiż i pieniądze. W ramach etyki pracy także dochodzi do powstawania przyjemnych stanów emocjonalnych, ale są one skutkiem dobrze wypełnionego obowiązku. A obowiązek wiąże się z samokontrolą i hamowaniem, zmuszaniem siebie do działania, czyli stanami nieprzyjemnymi. W odniesieniu do zaangażowania wynikającego z etyki pracy można posługiwać się zatem określeniem: etyczne lub normatywne zaangażowanie w pracę.

Jacquelynne Eccles i Allan Wigfield (Eccles, Wigfield, 2002) opisali teorię autodeterminacji Richarda Ryana i Edwarda Deciego (2000b) jako wyjaśniającą przyczyny zaangażowania. Teorię tę umieścili razem z teorią przepływu Mihałaya Csikszentmihaly'ego w szerszym kontekście tak zwanych teorii motywacji wewnętrznej.

Należy zauważyć, że angielskie terminy *Job Involvement* i *Work Involvement* związane są z perspektywą teorii autodeterminacji Ryana i Deciego (2000b; por. Deci, Ryan, 1983). Co prawda dla autorów identyfikacja jest tylko jednym ze stopni internalizacji, ale identyfikacja opisywana w teoriach zaangażowania w pracę jest synonimem słowa *internalizacja* i można ją opisywać w kategoriach kolejnych stopni jej nasilenia. Motywacja immanentna w tym ujęciu to zatem najwyższy poziom identyfikacji, a właściwie internalizacji. Angielski termin *Work Engagement* związany jest natomiast z teorią przepływu (ang. *flow*) Csikszentmihaly'ego (2005).

Zważając na taksonomię i wymiar motywacji opisany przez Ryana i Deciego (2000b, s. 61), można mówić o różnym natężeniu zaangażowania w pracę. Należy zaznaczyć, że autorzy ci introjekcję, identyfikację oraz integrację traktują jako motywację zewnętrzną i kolejne stopnie internalizacji. Motywacja wewnętrzna (immanentna) to stopień pełnej internalizacji, który można charakteryzować przez zainteresowanie (ang. *interest*), przyjemność lub radość (ang. *enjoyment*) opisywane razem jako ang. *interest/enjoyment*, oraz inherentna satysfakcja z aktywności (ang. *inherent satisfaction*). Spostrzeganie siebie jako przyczyny aktywności nie jest równoznaczne z motywacją wewnętrzną, gdyż występuje w ramach wymienionych stopni wymiaru, jakimi są introjekcja, identyfikacja oraz integracja, które są kolejnymi stopniami natężenia internalizacji. Maksymalne natężenie internalizacji to właśnie motywacja wewnętrzna (zob. Ryan, Deci, 2000b). Sferą, w której mamy do czynienia z motywacją zewnętrzną i spostrzeganiem czynników zewnętrznych jako sterujących działaniem, jest zewnętrzna regulacja. Amotywacja natomiast to brak chęci do działania (zob. rysunek 6.2).

Zachowanie	Brak autodeterminacji	
Typ motywacji	Amotywacja	Motywacja
Typ regulacji	brak regulacji	regulacja zewnętrzna
Spostrzeganie przyczyn zachowania (orientacja)	impersonalna bezosobowa – istotne są kary (przymus) i nagrody – mała kompetencja – brak związku podmiotu z działaniem – brak intencji do działania	zewnętrzna (kontrolowana) – istotne są nagrody i kary – podporządkowanie/reaktancja

Rysunek 6.2. Taksonomia i wymiar ludzkiej motywacji.

Źródło: Ryan, Deci, 2000b, s. 61; Deci, Ryan, 2000, s. 237.

Ukazany na rysunku 6.2 wymiar autodeterminacji to, idąc od lewej do prawej strony, wzrastający stopień internalizacji oraz autonomii. To też narastający stan spostrzegania siebie jako źródła wykonywanego przez siebie działania.

Teoria autodeterminacji zakłada, że ludzie motywowani są do utrzymania optymalnego poziomu stymulacji oraz posiadają potrzeby kompetencji, skuteczności, autonomii i autodeterminacji oraz relacji z innymi. Ludzie szukają optymalnej stymulacji i wyzwań, czyli wymagających, pozwalających sprawdzić się aktywności (tzw. trudnych), oraz są wewnętrznie motywowani, gdyż mają potrzebę kompetencji (Eccles, Wigfield, 2002; Deci, Ryan, 2008). Motywacja wewnętrzna utrzymuje się tylko wówczas, gdy ludzie czują się kompetentni i samodzielni. Kontrola zewnętrzna i negatywne informacje zwrotne (świadczące o braku skuteczności) wyłączają ową motywację i działanie z niej wynikające (Deci, 1971; Deci i in., 1981; Deci, Ryan, 1983; Deci i in., 1999; Deci, Ryan, red., 2004).

Zachowania wewnętrznie motywowane są działaniami, które osoba podejmuje spontanicznie wówczas, gdy jest nimi zainteresowana. Zachowania te są same w sobie silnymi nagrodami i pojawiają się w kontekście braku wyraźnie wyodrębnionych stanów zewnętrznych otoczenia oraz stanów wewnętrznych, które można by uznać za konsekwencje tych zachowań. Zachowania te występują zatem bez związku z zewnętrznymi nagrodami i karami oraz wewnętrznymi nagrodami takimi jak uznanie i aprobata, a także wewnętrznymi karami, jak poczucie wstydu i rozczarowanie (zob. Ryan, Deci, 2000b).

Specyficznym rodzajem motywacji wewnętrznej, a właściwie jej rezultatem, jest przepływ. Teoria przepływu Csikszentmihályego (2005) odnosi się do doświadczenia, które występuje w stanie pełnego zaangażowania osoby w aktywność i określane jest nazwą przepływ (ang. *flow*). Doświadczenie to można scharakteryzować jako: (1) holistyczne odczucie zanurzenia się w aktywności (osoba daje się jej ponieść), (2) połączenie się aktywności i świadomości, (3) skupianie uwagi na ograniczonym polu bodźca związanego z działaniem, (4) brak samoświadomości oraz (5) poczucie kontroli nad własnym działaniem i otoczeniem

Nieautonomiczne			Autonomiczne autodeterminacja
zewnątrzna			Motywacja wewnętrzna (immanentna)
introjekcja	identyfikacja	integracja	regulacja wewnętrzna
nico zewnątrzna (kontrolowana)	nico wewnętrzna (nico autonomiczna)	wewnętrzna (autonomiczna)	wewnętrzna (autonomiczna)
– zaangażowanie ego	– świadome wartościowanie aktywności	– hierarchiczna synteza celów	– zainteresowanie/ radość
– skupianie się na aprobacie własnego ja lub aprobacie innych	– zaangażowanie własnego ja w realizację celów	– kongruencja	– inherentna satysfakcja
			– kongruencja

(Eccles, Wigfield, 2002, s. 113). Aby doświadczenie przeływu stało się możliwe, konieczne jest występowanie okoliczności oznaczających stosunkowo wysoki poziom wyzwania (czynność jest trudna), które korespondują z wysokim poziomem umiejętności (Grabowski, 2012b).

Motywacja wewnętrzna (immanentna) odnosi się więc do aktywności, którą, po pierwsze, ludzie są bezpośrednio zainteresowani, po drugie, aktywność ta przyczynia się do wzrostu i rozwoju. Ludzie podejmując tę aktywność, potwierdzają własną skuteczność, nabywają nowe umiejętności i wiedzę, w ten sposób zaspokajając naturalną i podstawową potrzebę kompetencji (Deci, Ryan, 2000).

Marc Blais i współpracownicy (Blais i in., 1993) opisali trzy rodzaje motywacji wewnętrznej (por. Grabowski, 2014a):

1. Motywacja wewnętrzna wynikająca z poszukiwania stymulacji, związana z przyjemnym pobudzeniem wynikającym z ekscytacji, zabawy i odczuć estetycznych oraz przyjemnych doznań sensorycznych. Taka motywacja może być wpisana w zawody pełne ryzyka dostarczające silnych wrażeń, takie jak pracujący na planie filmowym kaskader i neurochirurg wykonujący skomplikowane operacje mózgu. Trafnym przykładem jest pasjonujący się własnym działaniem kucharz przygotowujący własne ulubione danie.
2. Motywacja wewnętrzna wynikająca z poznawania nowych obszarów rzeczywistości, czyli wykonywanie czynności ze względu na przyjemność i satysfakcję związaną z nabywaniem nowej wiedzy, informacji i przebudowywaniem struktur poznawczych. Motywacja ta wynika z zaspokajania ciekawości poznawczej, która włącza aktywność eksploracyjną. Przykładem jest aktywność profesora opracowującego materiał na książkę, która dając mu nową wiedzę, jest źródłem silnej satysfakcji.
3. Motywacja wewnętrzna związana ze spełnianiem się w trakcie wykonywania zadań w sposób skuteczny i oryginalny. Ten rodzaj motywacji obserwuje się w sytuacji twórczości, takiej jak napisanie nowego scenariusza, stworzenie nowej strategii marketingowej itp. Generowanie nowych pomysłów oraz rozwiązań to działania motywowane w ten sposób. Dobrym przykładem jest tutaj improwizujący pianista jazzowy.

W każdym z tych trzech rodzajów motywacji może wystąpić zjawisko przeływu oraz doznań szczytowych (ang. *Peak Experiences*). Motywacja wewnętrzna (pełna internalizacja), jak i doświadczenie przeływu związane są ze zwiększaniem kompetencji i uzyskiwaniem poczucia mistrzostwa. Doświadczenie przeływu, radość są nagrodą, kiedy ludzie podejmują czynności powiększające kompetencję. Powtarzające się doświadczenie przeływu jest możliwe tylko wówczas, kiedy ludzie poszukują wyzwań, rozwijają własne kompetencje tak, aby podejmować kolejne wyzwania (Grabowski, 2012b). „Stąd też doświadczenie przeływu powinno wzmacniać zachowania stanowiące podłoże rozwoju” (Eccles, Wigfield, 2002, s. 114).

Kolejnymi stopniami wymiaru autodeterminacji są: integracja, identyfikacja, introjekcja, regulacja zewnętrzna oraz amotywacja, przy czym ta ostatnia oznacza brak autonomii i brak regulacji osobowej (zob. Grabowski, 2014a).

Integracja. Oparta na integracji regulacja jest najsilniej zinternalizowanym stopniem motywacji zewnętrznej. Ludzie doświadczający integracji płynnie włączają cele zachowań w szersze ramy własnej osobowości. Integrują je z pozostałymi aspektami własnego Ja. Istotą integracji jest pełna akceptacja celów działania, identyfikowanie się z nimi oraz, co najważniejsze, traktowanie ich jako osobistych wartości i części tożsamości.

Identyfikacja. Regulacja oparta na identyfikacji to wykonywanie działań, których wartość ludzie przejmują i uwewnętrzniają. Mogą nie lubić tych działań, ale to, że umożliwiają one realizację innych wartości powoduje przyjęcie ich jako własnych. Stopień internalizacji jest tu mniejszy niż w przypadku integracji. Działania te, będąc mniej autonomiczne, stają się jednak częścią tożsamości, za ich pomocą ludzie mogą definiować własne ja. Orientacja motywacyjna jest tu autonomiczna, ale w mniejszym stopniu; autorzy tej teorii dodają do jej opisu przysłówek *nieco*, przedstawiając ją także jako „nieco wewnętrzną” (zob. rysunek 6.2).

Introjekcja. Regulacja aktywności opierająca się na introjekcji jest najniższym stopniem internalizacji. Działania wykonywane są pod presją, ich niewykonanie skutkuje poczuciem winy i lękiem, z kolei wykonanie wzmacnia ego i wywołuje dumę. Człowiek podejmuje działanie, które pozwala podwyższyć samoocenę oraz uzyskać poczucie własnej wartości (źródłem tego działania może być niska samoocena). Aktywność jest rezultatem chęci uzyskania aprobaty innych i własnej. Mimo wewnętrznych aspektów tej regulacji nie jest to orientacja autonomiczna, lecz kontrolowana, nieco zewnętrzna.

Regulacja zewnętrzna. Czynniki regulujące zachowanie znajdują się wyraźnie poza osobą. Zachowanie to jest instrumentalne, a orientacja kontrolowana (zewnętrzna). Człowiek spostrzega, że przyczyną jego zachowania są zewnętrzne czynniki. Często uzasadnia też, że wykonał pewne działanie, gdyż chciał otrzymać nagrodę lub uniknąć kary (Ryan, Deci, 2000b).

Amotywacja. Termin ten odnosi się do sytuacji, w której osoba nie ma zamiaru podejmować aktywności, nie spostrzega siebie ani jako przyczyny aktywności, ani jako czynnika, który może zmienić sytuację. Stan ten może być skutkiem, po pierwsze, decyzji, że nie warto podejmować działania, po drugie, wynikać z braku kompetencji do działania, czyli braku umiejętności i wiedzy potrzebnych do podjęcia aktywności, po trzecie, skutkiem poczucia, że takich kompetencji się nie posiada, i po czwarte, może wynikać z braku wiary, że działanie doprowadzi do pożądaných efektów (zob. Grabowski, 2014a). Człowiek rezygnuje wówczas z wykonywania czynności lub wykonuje ją z ogromną niechęcią.

Regulacje autonomiczne opierają się na zaspokajaniu opisanych przez Deciego i Ryana (2008) trzech tzw. podstawowych potrzeb (ang. *basic needs*), czyli potrzeby autonomii, potrzeby kompetencji oraz potrzeby relacji z innymi (bliskości). Orientacja kontrolowana to zaspokajanie dwóch potrzeb: kompetencji oraz relacji z innymi ludźmi. Człowiek realizuje pewne zadania, aby zdobyć uznanie w oczach kolegów lub dla nagród zewnętrznych. Wierzy, że może i umie to zrobić, choć jego działanie jest sztywne, gdyż staje się sposobem redukcji lęku lub

niskiej samooceny (wtedy osoba wykonuje pewne działania, aby pokazać własną wartość sobie i innym, nie do końca bowiem wierzy, że umie wykonać daną czynność, stara się więc to sobie udowodnić). Orientacja impersonalna (bezosobowa) zaś to brak zaspokajania tych potrzeb i sytuacja braku chęci do działania. Człowiek nie spostrzega wówczas siebie jako źródła własnego działania, którego wykonanie uniemożliwiają mu np. okoliczności zewnętrzne.

*

Odnosząc kolejne punkty wymiaru autodeterminacji do zaangażowania w pracę, można stwierdzić, że konstrukt zaangażowania akcentujący stany pozytywne jest podobny do motywacji wewnętrznej i przepływu, szczególnie pojęcie zaabsorbowania, a następnie oddania i wigoru. Pewne nasilenia autonomii i internalizacji, jakimi są introjekcja, identyfikacja oraz integracja, mogą jednak wiązać się z większym natężeniem tak rozumianego zaangażowania. Zresztą dokładna analiza definicji oddania pozwala zauważyć, że pojęcie to jest zbliżone do definicji identyfikacji (poczucie istotności i znaczenia pracy). Poza tym wypalenie jest silnym korelatem amotywacji (zob. Li i in., 2013).

Zaangażowanie w pracę – identyfikacja jest natomiast pojęciem, które można rozpatrywać w ramach całego wymiaru. Kolejne stopnie tego wymiaru można traktować jako stopnie nasilenia zaangażowania, idąc od minimalnego stopnia, czyli amotywacji (brak zaangażowania), do największego, maksymalnego, którym jest motywacja wewnętrzna. Nieco słabsze, ale nadal duże nasilenie internalizacji to integracja. Centralność pracy (ang. *Work Involvement, Work Centrality, Centrality of Work*) jako zjawisko, a zatem wartościowanie każdej pracy, jest natomiast pewną postawą opierającą się na introjekcji i identyfikacji.

Taka interpretacja jest całkowicie uprawniona, gdyż sami twórcy omawianych koncepcji przedstawiają takie wyjaśnienia (Kanungo, 1982; Lodahl, Kejner, 1965; Simpson, 2008). Niektórzy (Macey, Schneider, 2008) zastanawiają się nawet, czy zaangażowanie (ang. *Engagement*) to nowy konstrukt w psychologii, czy też zastąpienie w pewnym znaczeniu motywacji wewnętrznej do pracy (por. Hallberg, Schaufeli, 2006).

W ramach wymiaru autodeterminacji dają się opisywać zagadnienia poruszane w poprzednich rozdziałach. A zatem można przypuszczać i postulować, że kolejne stopnie wymiaru zaproponowanego przez Cherringtona (1980) opierają się na określonych rodzajach motywacji i regulacji (dotyczącej pracy): pracoholizm na introjekcji z przewagą lęku (zob. van Beek i in., 2011), etyka pracy na introjekcji i identyfikacji (przekonanie, że praca jest obowiązkiem), natomiast etos pasjonującej i interesującej pracy na integracji i motywacji wewnętrznej (punkt D – samoocena, a właściwie rozwój osobowości) oraz na introjekcji i identyfikacji (punkt E – praca jako źródło statusu), etos czasu wolnego na regulacji zewnętrznej, z tym że punkt G – spostrzeganie pracy jako kary i przemocy paraliżującej umysł – związany jest z amotywacją. Etyka pracy akcentująca osiągnięcia, mistrzostwo i czyniąca z dobrego wykonywania pracy obowiązek będzie sprzyjać raczej integracji oraz motywacji osiągnięć (Grabowski 2012b).

Analizując definicje opisanych w rozdziale czwartym celów osiągnięć, można postulować, że cele mistrzostwa są związane z motywacją wewnętrzną oraz integracją. Oba rodzaje motywacji opierają się bowiem na zaspokajaniu potrzeby kompetencji oraz wysokiej autonomii, a także na nawiązywaniu relacji z innymi (dążąc do mistrzostwa ważne są także reakcje otoczenia, jego zainteresowanie). Cele dokonań zaś to perspektywa regulacji opierającej się na introjeksji, czyli zaspokajanie potrzeby kompetencji i relacji z innymi.

Można więc stwierdzić, że opisane wersje zaangażowania to głównie zmienne motywacyjne, które wiążą się z mechanizmami internalizacji oraz dążeniem do uzyskiwania emocji pozytywnych poprzez wykonywanie pracy. Opisane tutaj zjawiska mają status postawy.

Przewiduję, że taki zespół postaw i przekonań jak etyka pracy związany jest zarówno z identyfikacją z pracą, jak i z szeregiem stanów pozytywnych, które towarzyszą jej wykonywaniu.

6.4. Definiowanie i pomiar zaangażowania organizacyjnego

Opisywane dotąd etyka pracy i zaangażowanie dotyczą kontekstu organizacji. Praca nie jest bowiem wykonywana w próżni, ale w ramach organizacji, czyli określonego przedsiębiorstwa czy też firmy. Działania, które składają się na pracę, stanowią jednocześnie rolę wchodzącą w ramy organizacji. W poprzednich rozdziałach często występowały odniesienia do zaangażowania lub przywiązania do organizacji. W kontekście etyki pracy pojawiło się pojęcie lojalności i nakaz, aby była ona obowiązkiem pracownika (Cherrington, 1980). Dubin i współpracownicy (Dubin i in., 1975) ukazali związki między centralnością pracy a zaangażowaniem w organizację. Aryeh Kidron (1978) w badaniach pracowników firmy ubezpieczeniowej, szpitala oraz uniwersytetu otrzymał związki między protestancką etyką pracy a zaangażowaniem organizacyjnym lub w organizację, tzw. moralnym (por. Mathieu, Zajac, 1990).

W kontekście zaangażowania w pracę – identyfikacji zaangażowanie lub przywiązanie do organizacji jest traktowane jako rezultat tego pierwszego (Brown, 1996; por. Rabinowitz, Hall, 1977) lub, tak jak w modelu Morrow (1993), warunkiem identyfikacji, a także jej korelat (zob. Mathieu, Zajac, 1990). W modelu Browna (1996) przywiązanie jest efektem zaangażowania – identyfikacji z pracą. Co prawda jako uwarunkowania tej identyfikacji wymieniane są zjawiska organizacyjne, lecz to identyfikacja jest podstawą przywiązania do organizacji. W kontekście zaś zaangażowania w pracę akcentującego stany i emocje pozytywne zaangażowanie organizacyjne „zlewa” się z tym pierwszym. Wymagania i zasoby są sytuowane w organizacji. Jednakże badania, wcześniej zresztą cytowane (zob. Hallberg, Schaufeli, 2006), pokazują wyraźnie, że konstrukty te, choć podobne, są odrębne. Analizując definicję pojęcia, można też zauważyć, że zaangażowanie w pracę niekoniecznie może oznaczać wysokie zaangażowanie w organizację. Taka sytuacja jest możliwa szczególnie w kontekście pracy

wewnętrznie (immanentnie) motywowanej. Przyjęto jednak, że jest to sytuacja występująca rzadko.

J. Kevin Barge i David Schlueter (Barge, Schlueter, 1988) przedstawili dwa sposoby definiowania i operacjonalizacji pojęcia *organizational commitment*: ujęcie moralne i kalkulatywne. W ujęciu moralnym, chociaż lepiej mówić w tym przypadku o normatywnym, zaangażowanie organizacyjne jest rozpatrywane jako identyfikacja, uczestnictwo i lojalność. Identyfikacja jest stopniem, w jakim pracownicy traktują cele i wartości organizacji jako własne. Uczestnictwo to stopień przywiązania do roli organizacyjnej lub też akceptacji roli. Lojalność to ocena przywiązania do organizacji wskazywana przejawianą przez pracownika sympatią oraz uznaniem wobec organizacji.

Ujęcie kalkulatywne opiera się na teorii wymiany Beckera oraz pojęciu *zakłady dodatkowe* (Becker, 1960; por. González, Guillén, 2008). Ta perspektywa zakłada, że jednostki negocjują ze swoją organizacją, aby stworzyć pozytywną równowagę nagród i kosztów, które są przez nie ponoszone w organizacji. Im większy jest udział nagród i mniejszy nieakceptowanych kosztów, tym większe jest osobiste zaangażowanie w sprawy organizacji. Pracownik akceptuje pewne koszty i inwestuje w organizację własny czas, wysiłek i inne zasoby, oczekując w zamian korzyści. Dłuższy czas zatrudnienia wiąże się z dodatkowymi korzyściami („zakładami dodatkowymi”), które po opuszczeniu organizacji zostałyby przez pracownika utracone. Właśnie owe zakłady zwiększają zaangażowanie i wywołują decyzję o pozostaniu w organizacji, mimo że istnieją dla pracownika alternatywne miejsca zatrudnienia.

Lawrence Hrebiniak i Joseph Alutto (Hrebiniak, Alutto, 1972; 1973) ukazują ujęcie kalkulatywne opisywanego tu zjawiska i definiują zaangażowanie jako efekt transakcji pracownika z organizacją. Pracownicy inwestują w organizację swój wysiłek i czas, oczekując w zamian nagród (korzyści). Jeśli nagrody przewyższają koszty, zwiększa to zaangażowanie. W kwestionariuszu zbudowanym przez tych autorów pracownicy proszeni są o ocenę, które bodźce (nagrody) byłyby niezbędne, aby zmniejszyć ich zaangażowanie w organizację. Dokładniej rzecz biorąc, pracownicy wskazują, na ile chętnie opuszczą obecną organizację w skutek braku wzrostu, nieznacznego lub znacznego wzrostu następujących nagród: (1) wynagrodzenia (płacy), (2) swobody twórczego działania (niezależności) w miejscu pracy, (3) statusu i (4) życzliwości współpracowników. Wymienione nagrody są skalami kwestionariusza składającymi się z trzech pozycji. Cały kwestionariusz obejmuje 12 pozycji, a jego wynikiem jest suma wszystkich skal wskazująca na poziom zaangażowania organizacyjnego.

W ramach tego narzędzia badawczego pracownicy wyrażają chęć odejścia w kontekście otrzymania propozycji pracy w nowym miejscu. Instrukcja brzmi następująco: *przypuśćmy, że otrzymałeś propozycję pracy jako np. nauczyciel w innej organizacji (szkole). Czy opuścisz organizację, w której obecnie pracujesz, jeśli: (1) twoja płaca pozostanie bez zmian (trzy odpowiedzi: zdecydowanie tak, trudno powiedzieć, zdecydowanie nie); (2) twoja płaca nieznacznie wzrośnie (trzy odpowiedzi: zdecydowanie tak, trudno powiedzieć, zdecydowanie nie);*

(3) twoja płaca wzrośnie znacznie (trzy odpowiedzi: *zdecydowanie tak*, *trudno powiedzieć*, *zdecydowanie nie*). Trzy odpowiedzi są kodowane za pomocą cyfr: *tak* – 1, *trudno powiedzieć* – 2, *nie* – 3. Na tej podstawie oblicza się wynik: maksymalny o wartości 36 świadczy o wysokim zaangażowaniu organizacyjnym.

Badania Hrebiniaka i Alutto (1972) przeprowadzone na pielęgniarkach i nauczycielach pokazały, że predyktorami zaangażowania organizacyjnego są niższy poziom stresu organizacyjnego (napięcia mierzonego przez stopień niepewności wobec wymagań roli, niezdolności do poradzenia sobie ze społecznymi i interpersonalnymi wymogami organizacji, braku wpływu na bieg wydarzeń w ramach organizacji) oraz dłuższy czas stażu pracy na określonym stanowisku. Badania zatem pokazały, że stres będący wskaźnikiem przewagi kosztów nad nagrodami obniża zaangażowanie i pozwala podjąć decyzję o odejściu. Z drugiej strony staż pracy, czyli inwestycje, które pracownik ponosi w związku z przynależnością do organizacji, i dodatkowe korzyści (zakłady dodatkowe) osiągane przez niego w rezultacie członkostwa w tejże, które mogą zostać utracone po jej opuszczeniu, powodują, że trudno się mu wycofać z organizacji.

Richard Mowday i współpracownicy (Mowday, Steers, Porter, 1979) przedstawili tzw. moralne ujęcie zaangażowania organizacyjnego i zdefiniowali je jako syndrom postaw, które człowiek posiada wobec zatrudniającej go organizacji. W ramach tych postaw można opisać trzy czynniki: (1) wiarę i akceptację celów i wartości organizacji, (2) gotowość do wkładania znaczących wysiłków na rzecz organizacji oraz (3) silne pragnienie do pozostawania członkiem organizacji. Autorzy zbudowali *Kwestionariusz zaangażowania organizacyjnego* (ang. *Organizational Commitment Questionnaire – OCQ*). OCQ składa się z 15 pozycji badających trzy czynniki, na przykład: „Zauważam, że moje wartości i wartości (mojej) organizacji są podobne (wiara i akceptacja wartości organizacji)”; „Jestem gotowy do włożenia dużego wysiłku ponad ten, który jest ode mnie oczekiwany, aby organizacja ta mogła odnieść sukces” (gotowość do wkładania znaczących wysiłków); „Mógłbym pracować w różnych organizacjach, jeśli oferowałyby podobny rodzaj pracy” (pozycja o odwróconej punktacji wskazująca na silne pragnienie pozostania członkiem danej organizacji). Mimo że skala ta bada syndrom postaw i intencji działań, autorzy traktują jej wynik jako jednowymiarowy. Skala ta charakteryzuje się zadowalającą trafnością i rzetelnością (zob. Mowday i in., 1979).

Drugim przykładem ujęcia moralnego jest koncepcja Johna Cooka i Toby'ego Walla (Cook, Wall, 1980). Autorzy ci traktują zaangażowanie organizacyjne jako syndrom składający się z trzech komponentów: identyfikacji, zaangażowania (ang. *Involvement*) oraz lojalności. Identyfikacja to stopień przyswojenia, czyli internalizacji przez pracownika wartości i celów organizacji. Lojalność jest definiowana jako uczucie sympatii oraz przywiązania do organizacji (Buchanan, 1974, s. 533). Zaangażowanie zaś rozumiane jest jako gotowość do inwestowania przez osobę jako członka organizacji wysiłku na rzecz danej organizacji. Cook i Wall (1980) opierają się na koncepcji Bruce'a Buchanana (1974), choć ten inaczej definiuje zaangażowanie, jako zanurzenie lub zaabsorbowanie przez

aktywności składające się na rolę pracownika (s. 533), co przypomina oczywiście pojęcie *flow*.

Autorzy skonstruowali składający się z dziewięciu pozycji i trzech (3-pozycyjnych) skal kwestionariusz angielski *Organizational Commitment Instrument* (OCI), który obejmuje wymienione komponenty zaangażowania: identyfikację („Jestem dumny z tego, że mogę powiedzieć ludziom, gdzie pracuję”), zaangażowanie („Nie jestem gotowy do włożenia wysiłku na rzecz pomocy organizacji, w której pracuję”), lojalność („Nawet gdyby firma nie prosperowała dobrze, miałbym opory, aby z niej odejść”). Kwestionariusz ten charakteryzuje się zadowalającą trafnością i rzetelnością.

Można zauważyć, że pojęcia *identyfikacja* i *zaangażowanie* przypominają konstrukty opisane w poprzednich podrozdziałach, czyli zaangażowanie w pracę – i to zarówno to akcentujące identyfikację, jak i to, które akcentuje emocje pozytywne. W ramach tych konstruktywów podkreślane są jednak związki człowieka z rolami organizacyjnymi. Badania Cooka i Walla (1980) pokazały zresztą związki identyfikacji, zaangażowania oraz lojalności z niższą skłonnością do deklarowania niezaspokojenia potrzeb autonomii, z wysokim nasileniem motywacji wewnętrznej do pracy oraz zaangażowaniem w pracę (ang. *Job Involvement*) i zadowoleniem z pracy. Poza tym tak rozumiane zaangażowanie w organizację koreluje z zaufaniem do kolegów, zaufaniem do kierownictwa. Można zatem zakładać, że komunikacja i właściwe relacje interpersonalne wzmacniają też zaangażowanie organizacyjne.

W ramach tak zwanego ujęcia moralnego można umieścić także koncepcję identyfikacji z organizacją Georga Cheney'a (1983), która wprowadza trzy komponenty tej identyfikacji, czyli członkostwo, lojalność i podobieństwo. Identyfikację tę można zresztą przedstawiać jako stopień utożsamiania się z wartościami i celami organizacji. Przedstawiany tu autor członkostwo odnosi do skłonności jednostki do definiowania własnej osoby przez pryzmat przynależności do danej firmy („Często przedstawiam się innym, używając wypowiedzi: »pracuję dla (nazwa firmy)« lub »jestem z (nazwa firmy)«”). Lojalność jest przedstawiana podobnie jak lojalność w koncepcji Cooka i Walla (1980) i badana za pomocą pozycji akcentujących przywiązanie („Prawdopodobnie kontynuowałbym pracę dla tej firmy (nazwa firmy), nawet wówczas, kiedy nie potrzebowałbym pieniędzy”). Podobieństwo zaś to skłonność osoby do spostrzegania współpracowników jako podobnych (do niej samej i innych) („Ogólnie ludzie zatrudnieni przez (nazwa firmy) pracują dla tych samych celów”). Na podstawie tej koncepcji Cheney zbudował *Kwestionariusz identyfikacji z organizacją* (ang. *Organizational Identification Questionnaire*).

Sumując powyższy przegląd, można przytoczyć wyniki analiz Barge'a i Schluetera (1988), których artykuł stał się ramą dla tego podrozdziału. Jak zauważyli cytowani autorzy, nie ma powszechnej zgody co do tego, jak konstrukt ten powinien być mierzony w miejscu pracy. Po pierwsze, wymienione koncepcje mimo tego, że posługują się tymi samymi terminami, to nieco inaczej je definiują i jednocześnie operacjonalizują. Wszystkie koncepcje akcentują pojęcie

identyfikacji, jednak gotowość do zwiększania wysiłku na rzecz organizacji pojawia się w dwóch: Mowday'a i współpracowników (Mowday i in., 1979) oraz Cooka i Walla (1980). Lojalność natomiast dotyczy różnych aspektów i najpełniej jest chyba wyrażona w koncepcji Hrebiniaka i Alutto (1972), obejmuje bowiem takie aspekty organizacji jak płaca, swoboda działania oraz przyjazne relacje z innymi.

Po drugie, wiele do życzenia zostawiają kwestie rzetelności, trafności i normalizacji tych czterech skal. Najlepiej opracowaną skalą, zdaniem Barge'a i Schluetera (1988), jest kwestionariusz Mowdaya i współpracowników (Mowday i in., 1979).

Po trzecie, żadna z tych skal nie bada jednocześnie ujęcia kalkulatywnego i moralnego. Stąd też następny podrozdział poświęcony jest syntetycznej koncepcji, która zawiera zarówno ujęcie kalkulatywne, jak i moralne.

6.5. Trójskładnikowa koncepcja zaangażowania organizacyjnego

Syntetycznym ujęciem zaangażowania organizacyjnego jest koncepcja Johna Meyera i Natalie Allen (Allen, Meyer, 1990) przedstawiana jako trójskładnikowa. Autorzy najpierw wprowadzili podział na zaangażowanie trwałości (ang. *Continuance Commitment*) oraz zaangażowanie afektywne (ang. *Affective Commitment*) (Meyer, Allen, 1984). Później dodali zaangażowanie normatywne (ang. *Normative Commitment*) (Meyer, Allen, 1991; 1997). W Polsce Augustyn Bańka, Agata Wołowska, Róża Bazińska (Bańka i in., 2002) tłumacząc narzędzie do badania tak rozumianego zaangażowania, wprowadzili zamiast terminu *zaangażowanie*, termin *przywiązanie*. Pomysł ten należy uznać za oryginalny i potrzebny, gdyż, po pierwsze, pozwala odróżnić zaangażowanie w pracę od zaangażowania organizacyjnego. Po drugie, opiera się na ważnym składniku zaangażowania w organizację, jakim jest przywiązanie (ang. *Attachment*) emocjonalne do organizacji. Jak nietrudno zauważyć, język angielski ma pod względem możliwości rozróżniania tych stanów przewagę nad językiem polskim. Stąd też opisując zaangażowanie organizacyjne, termin ten (*przywiązanie*) jest stosowany jako synonim tego zaangażowania.

Meyer i Allen (1991) rozszerzyli znaczenie terminu *przywiązanie* do pragnienia (ang. *desire*), potrzeby (ang. *need*) oraz obowiązku (ang. *obligation*). Jak zauważają autorzy, tak przedstawione pojęcie odnosi się do stanu psychicznego i pojęcia postawy, choć przekracza nieco granice tego ostatniego konstruktu. Ze stanu psychicznego wynikają pewne obserwowalne zachowania, ale to nie one są treścią tego terminu.

Autorzy zauważyli też, że wiele definicji zaangażowania organizacyjnego lub przywiązania do organizacji akcentuje trzy kwestie: afektywne przywiązanie do organizacji, koszty ponoszone w wyniku odejścia pracownika z organizacji oraz obowiązek pozostania w organizacji.

Aby opisać temat przywiązania afektywnego, Meyer i Allen (1991; por. Allen, Meyer, 1990; 1996) cytują szereg definicji akcentujących emocje żywione przez

osobę wobec organizacji oraz proces identyfikowania się. Na uwagę zasługuje definicja wspomnianego już Buchanana, według którego „zaangażowanie organizacyjne jest stronniczym, afektywnym przywiązaniem do celów i wartości danej organizacji i organizacji samej w sobie, pomijając czysto instrumentalną wartość” (Buchanan, 1974, s. 533).

Koszty ponoszone w wyniku odejścia pracownika z organizacji to wszelkie możliwe negatywne skutki odejścia z organizacji, w której człowiek aktualnie pracuje, takie jak utrata cenionych przez niego wartości, np. konieczność zmiany miejsca zamieszkania, utrata świadczeń. Z drugiej strony rozpatrując koszty, łatwo dostrzec korzyści związane z faktem pozostawania przez pracownika w danej organizacji. To one przywiązują go do miejsca pracy.

Trzeci temat to obowiązek pozostawania w danej organizacji. Czyli stan zakładający jak powinno być. „Człowiek powinien być lojalny wobec organizacji, w której pracuje, powinien poświęcać się na jej rzecz i nie powinien jej krytykować” (Viener, Vardi, 1980, s. 86; za: Meyer, Allen, 1991, s. 67).

Na podstawie przeglądu literatury, koncepcji zaangażowania oraz badań Meyer i Allen (1991) opisali trójskładnikowy model zaangażowania organizacyjnego lub przywiązania do organizacji. W ramach przywiązania wyeksponowali trzy składniki różnicujące to przywiązanie ze względu na jego źródło (wewnętrzne i zewnętrzne wobec jednostki) oraz rodzaj oceny tego motywu przez jednostkę. Wszystkie trzy formy przywiązania mogą, zdaniem badaczy, występować równocześnie. Do tych składników zaliczyli wymienione na początku: zaangażowanie afektywne, zaangażowanie trwałości oraz zaangażowanie normatywne.

Pierwszy jest składnik afektywny (ang. *Affective Commitment*) oznaczający emocjonalny pozytywny stosunek, jaki pracownik ma wobec organizacji, w której jest zatrudniony. Do tego składnika odnoszą się także używane przez Meyera i Allen, opisane wcześniej terminy *identyfikacja* i *zaangażowanie* (ang. *involvement*), w których istotą jest subiektywne poczucie przynależności człowieka do organizacji (wyrażane sformułowaniem „moja firma”). A zatem w ramach tego komponentu zaangażowania organizacyjnego podstawą pozostawania w danej organizacji i udzielania się w jej funkcjonowanie jest wewnętrzna chęć i pragnienie („Pracuję tutaj, bo tego chcę”). Poza tym warto zwrócić uwagę na silny związek tego składnika z nastawieniem człowieka do dalszego utrzymania obranego kierunku zachowania i z odczuwaniem emocji dodatnich, stanów przyjemności i satysfakcji z pracy w danej organizacji (González, Guillén, 2008).

Drugim składnikiem odpowiedzialnym za zaangażowanie w wykonywaną pracę w ramach danej organizacji jest świadomość kosztów, które pracownik musiałby ewentualnie ponieść, gdyby opuścił tę organizację. Treścią tego składnika są również konkretne potrzeby, pewne naciski i zobowiązania, których realizację zapewnia wykonywanie pracy zarobkowej w danej organizacji. Składnik ten określany jest właśnie terminem *zaangażowanie trwałości* (ang. *Continuance Commitment* lub ang. *Alienative Commitment*) i związany ze zjawiskiem opisywanym przez – wspomnianą już – koncepcję zakładów dodatkowych Beckera (Spik, Klineciewicz, 2008). Zgodnie z tą koncepcją, zaangażowanie to osobowa

tendencja do „wkładania” siebie w ciąg powiązanych ze sobą działań, prowadzących do określonego celu. Polega na „inwestowaniu” przez pracowników w organizację i oczekiwaniu w zamian konkretnych korzyści. Takimi inwestycjami są czas i wysiłek, koszty wydatkowane w celu uzyskania istotnych dla organizacji kompetencji, co może wiązać się z wolniejszym tempem indywidualnej kariery zawodowej, a także budowanie pozytywnych relacji z kolegami, których człowiek nie chce utracić, opuszczając daną organizację. Innymi przykładami zakładów dodatkowych mogą być też nagrody organizacyjne związane ze stażem organizacyjnym, specjalne uprawnienia i przywileje osiągnięte tylko w danej organizacji. Zaangażowanie trwałości ma wyraźnie charakter instrumentalny, a jego zanik, wówczas gdy jest ono jedynym źródłem zaangażowania lub przywiązania, najprawdopodobniej prowadzi do podjęcia przez pracownika decyzji o odejściu z organizacji. Jeśli na przykład pracownik pozostaje w organizacji tylko dlatego, że nie znajduje na rynku pracy innych korzystnych dla siebie ofert, prawdopodobnie odejdzie z tej organizacji w momencie otrzymania innej, atrakcyjniejszej propozycji (Meyer, Allen, 1991). Zaangażowanie trwałości jest zatem bardziej efektem wpływu na człowieka czynników zewnętrznych, np. systemu nagród organizacyjnych, niż wewnętrznych. Pracownik trwa w organizacji, „bo musi lub nie ma alternatywy” („długie wakacje”, atrakcyjny czas pracy, możliwość wcześniejszej emerytury itp.). Zdaniem niektórych badaczy, „zaangażowanie trwania” wyjaśnia bardziej to, dlaczego jednostki pozostają w organizacji, niż zaangażowanie organizacyjne jako takie (González, Guillén, 2008).

W ramach koncepcji Meyera i Allen zaangażowanie organizacyjne wynika również z poczucia moralnego obowiązku. Zaangażowanie organizacyjne normatywne (ang. *Normative Commitment*) wywoływane jest wewnętrznymi naciskami do wypełnienia powinności wobec siebie, innych osób, instytucji, społeczeństwa, kraju itd. Związane jest z dążeniem do doskonałości i samorealizacji jednostki (Meyer, Herscovitch, 2001). Człowiek racjonalnie akceptuje cele, wartości i działania organizacji, a jednocześnie spostrzega swoje uczestnictwo w organizacji jako moralne zobowiązanie, którego powinien dotrzymać („Jestem, bo powinienem lub to jest moja misja”) (Bańka i in., 2002). Ten racjonalny składnik opisywany jest często jako lojalność wobec pracodawcy czy przełożonego i zaangażowanie wynikające z przekonania, że obecność w organizacji jest moralnie usprawiedliwiona niezależnie od tego, jak wiele korzyści, takich jak status społeczny czy zadowolenie z pracy, organizacja odwzajemniła pracownikowi w czasie jego pracy dla niej (Meyer, Herscovitch, 2001).

Składnik normatywny opiera się najprawdopodobniej – podobnie jak etyka pracy – na regulacji powinnościowej, ważna jest zatem rozbieżność między Ja realnym, rzeczywistym a Ja powinnościowym. Taki stosunek do organizacji jest też rezultatem procesu socjalizacji. Zatem procesy regulacji opisywane w rozdziale trzecim są też podstawą dla zaangażowania normatywnego (Bańka i in., 2002).

W modelu Meyera i Allen (1991) uwarunkowaniami zaangażowania afektywnego są kolejno: zmienne osobowościowe (potrzeba osiągnięć i autonomii, etyka pracy), zmienne organizacyjne (np. uczestnictwo w podejmowaniu decyzji

dotyczącej organizacji) oraz doświadczanie pracy (jako komfortowej lub dającej możliwości sprawdzenia się). Warunki zaangażowania trwałości to opisane wyżej zakłady dodatkowe oraz alternatywy zatrudnienia. Dla zaangażowania normatywnego takimi warunkami są natomiast socjalizacja oraz inwestycje organizacji w pracownika (pracownik spostrzega je jako dość trudne do odwzajemnienia). Inwestycje te, takie jak opłacanie pracownikowi studiów, wywołują w nim poczucie wzajemności, które z kolei rodzi obowiązek pozostania w organizacji (Bańka i in., 2002).

6.6. Podsumowanie

Przedstawione w podrozdziale 6.4 koncepcje dają się rzeczywiście sprowadzić do opisanych przez Meyera i Allen trzech składników zaangażowania organizacyjnego: afektywnego, trwałości oraz normatywnego. Można je umieścić w ramach wymiaru Cherringtona oraz wymiaru autodeterminacji. A zatem zaangażowanie normatywne w kontekście etyki pracy, czyli traktowania pracy (w tym przypadku w konkretnej organizacji) jako wartości i obowiązku; zaangażowanie afektywne w kontekście etosu interesującej i pasjonującej pracy, czyli traktowania pracy w organizacji jako źródła samooceny oraz zadowolenia; zaangażowanie trwałości w sąsiedztwie etosu czasu wolnego. Celem takiego działania nie jest oczywiście utożsamianie tych pojęć, ale przede wszystkim dostrzeżenie analogii w sposobie ich ujmowania oraz budowanie pewnych pytań badawczych. Można na przykład przewidywać, że najsilniej z etyką pracy związany będzie komponent normatywny.

Odnosząc natomiast zaangażowanie organizacyjne do wymiaru autodeterminacji, wolno przypuszczać, że komponent afektywny opiera się na identyfikacji i integracji, normatywny zaś na introjekcji i ewentualnie identyfikacji. Komponent trwałości to perspektywa regulacji zewnętrznej („Jestem w organizacji, gdyż daje mi ona konkretne korzyści”) (por. Meyer, Gagné, 2008).

Łatwo dostrzec, że pojęcia określane nazwą *zaangażowanie organizacyjne* są zbliżone do opisanych w poprzednim rozdziale form zaangażowania w pracę, a zatem do identyfikacji oraz stanów emocjonalnych pozytywnych. Mimo tego można postawić hipotezę, że tamte odnoszą się przede wszystkim do pracy, która daje się opisywać poza organizacją, np. praca chirurga, mechanika, informatyka itd., z kolei zaangażowanie organizacyjne (lub w organizację), nazywane również przywiązaniem do organizacji, do szeregu ról, które podejmuje człowiek w ramach organizacji. Mając takie przypuszczenie, można – zgodnie z modelem Browna (1996) – przewidywać, że zaangażowanie w pracę jest jednym z warunków zaangażowania lub przywiązania do organizacji. Podobnie można postąpić z etyką pracy, którą jako warunek tego przywiązania traktuje Brown (1996), Buchanan (1974) i Kidron (1978). Ważne jest pytanie, w jakim stopniu (z jaką siłą) zjawiska te są ze sobą powiązane?

Przyjęcie modelu Browna jest równoznaczne z potraktowaniem etyki pracy jako warunku powstawania stanu wysokiego zaangażowania w pracę, a zaangażowanie

zowania w pracę jako warunku zaangażowania organizacyjnego. Brown zaznacza jednak, że zaangażowanie lub przywiązanie do organizacji może być źródłem wyższego zaangażowania w pracę, co uwidacznia model Morrow (1993). Etyka pracy jest w tym modelu rdzeniem przywiązania do pracy i ukazywana jest jako najbardziej wewnętrzne koło, czy też warstwa. Kolejna warstwa, bardziej zewnętrzna, to angażowanie się w karierę, a następnie to zaangażowanie trwałości, afektywne i, najbardziej zewnętrzne, zaangażowanie w pracę. Wewnętrzne warstwy przywiązania do pracy są wewnętrznie uwarunkowane, w większym stopniu związane z osobowością oraz kulturą, bardziej stałe. Zewnętrzne warstwy są w większym stopniu determinowane sytuacją oraz mniej stałe. W książce tej wysunięto przypuszczenie, że najbardziej zewnętrzną warstwą są wymiary zaangażowania w organizację, a nie – tak jak w modelu Morrow – zaangażowanie w pracę. Założono, że odległość ta daje się wyrazić siłą związku tych wersji zaangażowania z wymiarami etyki pracy, silniejszą w przypadku zaangażowania w pracę niż zaangażowania – przywiązania do organizacji.

Dokonany przegląd literatury uświadamia, że badania dotyczące związków etyki pracy z zaangażowaniem w pracę i organizację opierają się przede wszystkim na koncepcjach ukazujących etykę pracy jako jeden wymiar. Jeśli już etyka pracy jest przedstawiana jako wielowymiarowa, brakuje takiego ujęcia w odniesieniu do zaangażowania w pracę i organizację (Miller i in., 2002). Do wyjątków należy badanie ukazujące związki między wymiarami etyki pracy a przywiązaniem do organizacji przeprowadzone przez Johna Meriaca i współpracowników (Meriac i in., 2013).

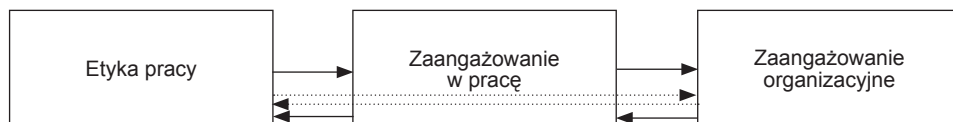
Etyka pracy
a zaangażowanie w pracę i organizację
Wyniki badań własnych



Rozdział ten prezentuje wyniki badań dotyczących związku między etyką pracy i zaangażowaniem. Etyka ta została ukazana jako syndrom ośmiu wymiarów. Do siedmiu wymiarów opisanych w rozdziale piątym dodano skłonność do spostrzegania pracy jako wartości i obowiązku moralnego (powinności). Badania objęły też dwa wymiary zaangażowania rozpatrywanego przez Kanungo (1982) jako identyfikacja z pracą, czyli identyfikacja z obecnie wykonywaną pracą i centralność pracy, oraz zaangażowanie w pracę akcentujące stany pozytywne, a dokładniej wigor, oddanie i zaabsorbowanie. Ukazano też rezultaty badań dotyczące związków wymiarów etyki pracy z przywiązaniem organizacyjnym: afektywnym, trwałości i normatywnym, a także wyniki analizy statystycznej, w której wymiary zaangażowania w pracę potraktowano jako mediatory w relacji wymiarów etyki z przywiązaniem do organizacji. Rozdział kończy opis efektów badań, które ukazują związki etyki pracy z wymiarami zaangażowania mierzonego skalami obserwacyjnymi.

7.1. Problem badawczy i hipotezy

Na podstawie przeglądu literatury podjęto decyzję o zbadaniu związków etyki pracy z zaangażowaniem. Zgodnie z tezami prac Rabinowitza i Halla (1977) oraz Browna (1996) można traktować etykę pracy jako korelat oraz warunek zaangażowania w pracę (por. Wanous, 1974). Z kolei w modelu Meyera i Allen etyka pracy rozpatrywana jako zmienna osobowościowa jest warunkiem afektywnego zaangażowania organizacyjnego (zob. też Buchanan, 1974; Kidron, 1978). Zgodnie z modelem Browna jako warunek zaangażowania w organizację (przywiązania do organizacji) należy traktować też zaangażowanie w pracę. Związki te przedstawia rysunek 7.1.



Rysunek 7.1. Model zależności między etyką pracy a zaangażowaniem w pracę i zaangażowaniem organizacyjnym.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: Brown, 1996, s. 237.

Model ukazany na rysunku opiera się na modelu Browna (1996) i zawiera w sobie szereg uproszczeń – brakuje w nim pewnych zmiennych, takich jak wewnętrzne umiejscowienie poczucia kontroli, samoocena itd., co pokazuje rysunek 6.1 z poprzedniego rozdziału. Zmienne te zostały pominięte, gdyż ich nie zbadano. Poza tym brakuje tu wielowymiarowego ujęcia etyki pracy, gdyż właściwie dotąd nie istniało ono jako koncepcja przyjmowana w badaniach dotyczących związków między tymi konstruktami.

Podjmując badania, zwrócono też uwagę na bliskie związki tych konstruktywów, jak miało to miejsce w przypadku zaangażowania w pracę, stawiając pytanie o siłę tego związku, a także o to, czy są to konstrukty tożsame. Rozważono przede wszystkim związki: od wymiarów etyki do wymiarów zaangażowania i od zaangażowania w pracę do zaangażowania – przywiązania do organizacji. Możliwe są też kierunki odwrotne. Przywiązanie do organizacji może być bowiem, jak zaznaczają Morrow (1993) oraz Brown (1996), czynnikiem zwiększającym nasilenie zaangażowania w pracę. Wymiary zaangażowania mogą zwiększać także przekonania składające się na etykę pracy.

Ostatecznie zatem postawiono następujące hipotezy:

H1: Związki między etyką a zaangażowaniem w pracę są pozytywne. Wymiary etyki pracy oraz zaangażowania w pracę są jednak empirycznie rozróżnialnymi konstruktami odnoszącymi się do odrębnych zjawisk (hipoteza 1.1¹). Przewidywano też, że wymiary etyki są predyktorami poszczególnych wymiarów zaangażowania, i to zarówno identyfikacji z pracą (IP), jak i wigoru (WI), oddania (OD) oraz zaabsorbowania (ZA). Przekonania tej etyki można traktować jako zasoby w ramach modelu wymagań – zasobów (ang. J-DR model). Postawiono zatem następane hipotezy szczegółowe:

- 1.2.: Predyktorami identyfikacji z obecnie wykonywaną pracą (IOP) są poszczególne wymiary etyki pracy, czyli:
 - 1.2.a. spostrzeganie pracy jako obowiązku moralnego (POM),
 - 1.2.b. wartościowanie ciężkiej pracy (CP),
 - 1.2.c. spostrzeganie pracy jako wartości centralnej (PC),
 - 1.2.d. niechęć do marnowania czasu (NMC),
 - 1.2.e. niechęć do czasu wolnego (NCW),
 - 1.2.f. odracanie gratyfikacji (OG),
 - 1.2.g. poleganie na sobie (PS),
 - 1.2.h. moralność/etyka, czyli gotowość do uczciwego postępowania (ME).
- 1.3.: Predyktorami centralności pracy w koncepcji Kanungo (CPK) są poszczególne wymiary etyki pracy, czyli:
 - 1.3.a. spostrzeganie pracy jako obowiązku moralnego (POM),
 - 1.3.b. wartościowanie ciężkiej pracy (CP),

¹ Podstawą numerowania hipotez są wykonane analizy statystyczne: konfirmacyjna analiza czynnikowa przeprowadzana na wszystkich pozycjach poszczególnych kwestionariuszy jako weryfikacja odrębności konstruktywów (hipotezy 1.1; 2.1; 3.1) oraz analizy regresji dotyczące poszczególnych wymiarów zaangażowania (hipotezy 1.2, 1.3 itd., tak samo 2.2, 2.3 itd. oraz 3.2, 3.3 itd.) i wymiarów etyki pracy lub zaangażowania w pracę (oznaczone za pomocą liter).

- 1.3.c. spostrzeganie pracy jako wartości centralnej (PC),
- 1.3.d. niechęć do marnowania czasu (NMC),
- 1.3.e. niechęć do czasu wolnego (NCW),
- 1.3.f. odraczanie gratyfikacji (OG),
- 1.3.g. poleganie na sobie (PS),
- 1.3.h. moralność/etyka, czyli gotowość do uczciwego postępowania (ME).
- 1.4.: Predyktorami zaangażowania w pracę akcentującego stany pozytywne (UWES) są poszczególne wymiary etyki pracy, czyli:
 - 1.4.a. spostrzeganie pracy jako obowiązku moralnego (POM),
 - 1.4.b. wartościowanie ciężkiej pracy (CP),
 - 1.4.c. spostrzeganie pracy jako wartości centralnej (PC),
 - 1.4.d. niechęć do marnowania czasu (NMC),
 - 1.4.e. niechęć do czasu wolnego (NCW),
 - 1.4.f. odraczanie gratyfikacji (OG),
 - 1.4.g. poleganie na sobie (PS),
 - 1.4.h. moralność/etyka, czyli gotowość do uczciwego postępowania (ME).
- 1.5.: Predyktorami wigoru (WI) przejawianego w wykonywaniu pracy są poszczególne wymiary etyki pracy, czyli:
 - 1.5.a. spostrzeganie pracy jako obowiązku moralnego (POM),
 - 1.5.b. wartościowanie ciężkiej pracy (CP),
 - 1.5.c. spostrzeganie pracy jako wartości centralnej (PC),
 - 1.5.d. niechęć do marnowania czasu (NMC),
 - 1.5.e. niechęć do czasu wolnego (NCW),
 - 1.5.f. odraczanie gratyfikacji (OG),
 - 1.5.g. poleganie na sobie (PS),
 - 1.5.h. moralność/etyka, czyli gotowość do uczciwego postępowania (ME).
- 1.6.: Predyktorami oddania się pracy (OD) są poszczególne wymiary etyki pracy, czyli:
 - 1.6.a. spostrzeganie pracy jako obowiązku moralnego (POM),
 - 1.6.b. wartościowanie ciężkiej pracy (CP),
 - 1.6.c. spostrzeganie pracy jako wartości centralnej (PC),
 - 1.6.d. niechęć do marnowania czasu (NMC),
 - 1.6.e. niechęć do czasu wolnego (NCW),
 - 1.6.f. odraczanie gratyfikacji (OG),
 - 1.6.g. poleganie na sobie (PS),
 - 1.6.h. moralność/etyka, czyli gotowość do uczciwego postępowania (ME).
- 1.7.: Predyktorami zaabsorbowania (ZA) wykonywaniem pracy są poszczególne wymiary etyki pracy, czyli:
 - 1.7.a. spostrzeganie pracy jako obowiązku moralnego (POM),
 - 1.7.b. wartościowanie ciężkiej pracy (CP),
 - 1.7.c. spostrzeganie pracy jako wartości centralnej (PC),
 - 1.7.d. niechęć do marnowania czasu (NMC),
 - 1.7.e. niechęć do czasu wolnego (NCW),
 - 1.7.f. odraczanie gratyfikacji (OG),

- 1.7.g. poleganie na sobie (PS),
 1.7.h. moralność/etyka, czyli gotowość do uczciwego postępowania (ME).
- H2: Etyka pracy wiąże się pozytywnie także z zaangażowaniem lub przywiązaniem do organizacji (PO) i może być rozpatrywana jako jego predyktor. Można przypuszczać, że konstrukty te są podobne, ale nietożsame (hipoteza 2.1). Związki między tymi zmiennymi są jednak słabsze niż w przypadku związku etyki pracy z zaangażowaniem w pracę. Można postawić zatem następujące hipotezy szczegółowe:
- 2.2.: Predyktorami zaangażowania – przywiązania do organizacji (PO) są poszczególne wymiary etyki pracy, czyli:
- 2.2.a. spostrzeganie pracy jako obowiązku moralnego (POM),
 - 2.2.b. wartościowanie ciężkiej pracy (CP),
 - 2.2.c. spostrzeganie pracy jako wartości centralnej (PC),
 - 2.2.d. niechęć do marnowania czasu (NMC),
 - 2.2.e. niechęć do czasu wolnego (NCW),
 - 2.2.f. odraczanie gratyfikacji (OG),
 - 2.2.g. poleganie na sobie (PS),
 - 2.2.h. moralność/etyka, czyli gotowość do uczciwego postępowania (ME).
- 2.3.: Predyktorami zaangażowania – afektywnego przywiązania do organizacji (PA) są poszczególne wymiary etyki pracy, czyli:
- 2.3.a. spostrzeganie pracy jako obowiązku moralnego (POM),
 - 2.3.b. wartościowanie ciężkiej pracy (CP),
 - 2.3.c. spostrzeganie pracy jako wartości centralnej (PC),
 - 2.3.d. niechęć do marnowania czasu (NMC),
 - 2.3.e. niechęć do czasu wolnego (NCW),
 - 2.3.f. odraczanie gratyfikacji (OG),
 - 2.3.g. poleganie na sobie (PS),
 - 2.3.h. moralność/etyka, czyli gotowość do uczciwego postępowania (ME).
- 2.4.: Predyktorami zaangażowania – trwałości, trwałości przywiązania do organizacji (PT) są poszczególne wymiary etyki pracy, czyli:
- 2.4.a. spostrzeganie pracy jako obowiązku moralnego (POM),
 - 2.4.b. wartościowanie ciężkiej pracy (CP),
 - 2.4.c. spostrzeganie pracy jako wartości centralnej (PC),
 - 2.4.d. niechęć do marnowania czasu (NMC),
 - 2.4.e. niechęć do czasu wolnego (NCW),
 - 2.4.f. odraczanie gratyfikacji (OG),
 - 2.4.g. poleganie na sobie (PS),
 - 2.4.h. moralność/etyka, czyli gotowość do uczciwego postępowania (ME).
- Oczekiwano, że relacje etyki pracy z tym rodzajem przywiązania będą słabsze niż z przywiązaniem afektywnym i normatywnym.
- 2.5.: Predyktorami zaangażowania – normatywnego przywiązania do organizacji (PN) są poszczególne wymiary etyki pracy, czyli:
- 2.5.a. spostrzeganie pracy jako obowiązku moralnego (POM),
 - 2.5.b. wartościowanie ciężkiej pracy (CP),

- 2.5.c. spostrzeganie pracy jako wartości centralnej (PC),
 - 2.5.d. niechęć do marnowania czasu (NMC),
 - 2.5.e. niechęć do czasu wolnego (NCW),
 - 2.5.f. odraczanie gratyfikacji (OG),
 - 2.5.g. poleganie na sobie (PS),
 - 2.5.h. moralność/etyka, czyli gotowość do uczciwego postępowania (ME).
- H3: Zaangażowanie w pracę wiąże się pozytywnie z zaangażowaniem w organizację. Dotyczy to nawet zaangażowania w pracę akcentującego stany pozytywne (ang. *Work Engagement*), które w modelu wymagań – zasobów (ang. J-DR model) jest rozpatrywane jako równoważne z zaangażowaniem w organizację. Zaangażowanie w pracę można traktować jako predyktor zaangażowania w organizację. Można przewidywać, że są to konstrukty podobne, ale nietożsame (hipoteza 3.1).
- 3.2.: Predyktorami zaangażowania – przywiązania do organizacji (PO) są poszczególne wymiary zaangażowania w pracę, czyli:
- 3.2.a. identyfikacja z obecnie wykonywaną pracą (IOP),
 - 3.2.b. centralność pracy (CPK),
 - 3.2.c. wigor (WI),
 - 3.2.d. oddanie (OD),
 - 3.2.e. zaabsorbowanie (ZA).
- 3.3.: Predyktorami zaangażowania – afektywnego przywiązania do organizacji (PA) są poszczególne wymiary zaangażowania w pracę, czyli:
- 3.3.a. identyfikacja z obecnie wykonywaną pracą (IOP),
 - 3.3.b. centralność pracy (CPK),
 - 3.3.c. wigor (WI),
 - 3.3.d. oddanie (OD),
 - 3.3.e. zaabsorbowanie (ZA).
- 3.4.: Predyktorami zaangażowania – trwałości przywiązania do organizacji (PT) są poszczególne wymiary zaangażowania w pracę, czyli:
- 3.4.a. identyfikacja z obecnie wykonywaną pracą (IOP),
 - 3.4.b. centralność pracy (CPK),
 - 3.4.c. wigor (WI),
 - 3.4.d. oddanie (OD),
 - 3.4.e. zaabsorbowanie (ZA).
- 3.5.: Predyktorami zaangażowania – normatywnego przywiązania do organizacji (PN) są poszczególne wymiary zaangażowania w pracę, czyli:
- 3.5.a. identyfikacja z obecnie wykonywaną pracą (IOP),
 - 3.5.b. centralność pracy (CPK),
 - 3.5.c. wigor (WI),
 - 3.5.d. oddanie (OD),
 - 3.5.e. zaabsorbowanie (ZA).

Hipotezy dotyczące związków wymiarów etyki pracy z zaangażowaniem w pracę akcentującym stany pozytywne są tak naprawdę wstępnymi odpowiedziami na pytania badawcze opierającymi się na modelu Browna (1996). Nie

przeprowadzono bowiem, jak dotąd, badań dotyczących tych zależności. Poza tym brakuje ujęć pokazujących związek etyki pracy z zaangażowaniem w pracę oraz organizację, które opierają się na koncepcjach traktujących tę etykę jako syndrom. Tylko w jednym artykule (Meriac i in., 2013) ukazano korelacje wymiarów etyki pracy z zaangażowaniem w organizację.

Model przedstawiony na rysunku 7.1 pozwala również na przewidywanie relacji wymiarów etyki pracy z wymiarami zaangażowania w organizację lub przywiązania do organizacji (PO) za pośrednictwem wymiarów zaangażowania w pracę. Postawiono więc następującą hipotezę:

H4: Poszczególne wymiary zaangażowania w pracę (IOP, CPK, WI, OD, ZA) są mediatorami w relacji spostrzegania pracy jako obowiązku i wartości moralnej (POM) oraz pozostałych wymiarów etyki pracy z wymiarami zaangażowania w organizację (PA, PT, PN). Hipoteza ta została postawiona na podstawie modelu Browna, który etykę pracy, zaangażowanie w pracę i w organizację przedstawia jako pojedyncze wymiary. Zatem badania są tak naprawdę odpowiedzią na pytanie, jakie wymiary zaangażowania w pracę pośredniczą w relacjach wymiarów etyki pracy z wymiarami zaangażowania w organizację.

7.2. Badane próby, miejsce i czas badań

W celu weryfikacji hipotez przebadano dwie próby. Próbę A stanowiło 291 pracowników zatrudnionych w różnych przedsiębiorstwach na terenie Górnego Śląska i Małopolski. Znalazło się w niej 165 kobiet (57%) i 126 mężczyzn (43%). Rozpiętość wieku badanych w tej próbie wynosiła od 19 do 60 lat, średnia wieku to 35 lat (odchylenie standardowe $SD = 11,71$). Grupa 188 osób (65%) mieściła się w przedziale wiekowym od 25 do 55 lat. Próba 41 osób legitymowała się wykształceniem zawodowym, 135 osób (46%) – wykształceniem średnim, a 116 osób – wykształceniem wyższym. Wśród badanych znaleźli się przedstawiciele następujących zawodów: sprzedawcy, nauczyciele, pielęgniarki, lekarze, mechanicy samochodowi, telemarketerzy, górnicy oraz elektrycy. Średni staż pracy wynosił 14 lat, najdłuższy – 44 lata, najkrótszy – rok. Przebadano pracowników dużych (99 osób), średnich (55 osób) i małych (137 osób) firm².

Próba B składała się z 303 osób. Byli to pracownicy zatrudnieni w organizacjach funkcjonujących na Górnym Śląsku, Śląsku Opolskim oraz w Małopolsce (rejon Chrzanowa). Przebadano 190 kobiet (63%) oraz 113 mężczyzn (37%). W próbie tej zatem przeważały kobiety. Wiek badanych mieścił się w przedziale od 19 do 60 lat, średni wiek wynosił 34 lata (odchylenie standardowe $SD = 10,83$). Grupa 166 osób (55%) legitymowała się wykształceniem średnim, 113 osób – wykształceniem wyższym (w tym 33 osoby z tytułem licencjata),

² Duża firma – zatrudniająca powyżej 250 pracowników, średnia – od 50 do 249, mała – od 2 do 49 pracowników (w tym mikrofirma – do 9 osób). Autorką takiego uporządkowania wielkości organizacji jest Agnieszka Czerw (Czerw, Grabowski, 2013).

a 23 osoby – wykształceniem zawodowym i podstawowym (4 osoby). Badani byli przedstawicielami następujących zawodów: pracownicy biurowi, sprzedawcy, nauczyciele, policjanci, pracownicy socjalni, kucharze, informatycy oraz pracownicy sektora bankowego. Średni staż pracy w tej próbie wynosił 12 lat, najkrótszy – rok, najdłuższy – 41 lat. W próbie znaleźli się pracownicy dużych (105 osób), średnich (83 osoby) i małych (115 osób) firm (w tym mikrofirmy reprezentowało 51 osób). Dane części tej próby (200 osób) zostały wykorzystane w innej analizie statystycznej (Chrupała-Pniak, Grabowski, w druku).

Badania przeprowadzono w okresie od stycznia 2012 roku do stycznia 2014.

7.3. Analiza statystyczna

Aby zweryfikować hipotezy badawcze, posłużono się komputerowym oprogramowaniem statystycznym, w tym programami Statistica 10.0, SPSS 20.0 oraz Lisrel 8.80. Przeprowadzono następujące analizy: analizę korelacyjną, hierarchiczną analizę regresji wielorakiej oraz analizę dominacji. Za pomocą czynnikowej analizy konfirmacyjnej (CFA) weryfikowano dopasowanie różnych modeli teoretycznych do danych empirycznych. Ten rodzaj analizy służy określeniu, czy testowany model ma poparcie w danych empirycznych (Konarski, 2009). Testowano modele ze skorelowanymi zmiennymi latentnymi, wykorzystując macierz kowariancji pozycji skal. Oszacowanie dopasowania oparto na wskaźnikach średniokwadratowego błędu aproksymacji lub pierwiastka kwadratu tego błędu RMSEA (ang. *Root Mean Square Error of Approximation*), porównawczego indeksu zgodności lub indeksu względnego dopasowania CFI (ang. *Comparative Fit Index*), wystandaryzowanego pierwiastka średniego kwadratu reszt SRMR (ang. *Standardized Root Mean Square Residual*) oraz znormalizowanego indeksu dopasowania NFI (ang. *Normed Fit Index*) (Lim i in., 2007; Schermelleh-Engel, Moosbrugger, Müller, 2003), opisanych w podrozdziale 5.5.

7.4. Metody badawcze

W celu sprawdzenia postawionych hipotez w badaniach posłużono się następującymi metodami:

Wielowymiarowy profil etyki pracy w wersji skróconej (WPEP-s). Kwestionariusz ten został opisany w rozdziale piątym. Wersja skrócona składa się z siedmiu skal i 35 pozycji (każda skala składa się z 5 pozycji; zob. *Załącznik 1*). Skale te to kolejno:

1. Ciężka praca (CP), czyli przekonania, że ciężka praca jest wartością i prowadzi do pożądaných rezultatów (wskaźnik α Cronbacha uzyskany w próbach A: $\alpha = 0,81$; B: $\alpha = 0,85$).
2. Praca jako centrum życia (PC), czyli skłonność do spostrzegania pracy jako wartości i kategorii centralnej we własnym życiu (A: $\alpha = 0,74$; B: $\alpha = 0,77$).

3. Niechęć do marnotrawienia czasu (NMC) odnosząca się do skłonności do oszczędzania czasu (A: $\alpha = 0,71$; B: $\alpha = 0,68$).
4. Niechęć do czasu wolnego (NCW), postawy negatywne wobec aktywności czasu wolnego, uznawanie ich za zbędne (A: $\alpha = 0,77$; B: $\alpha = 0,76$).
5. Odracanie gratyfikacji, skłonność do umieszczania nagród w dalszej przyszłości (OG) (A: $\alpha = 0,71$; B: $\alpha = 0,81$).
6. Poleganie na sobie (PS), czyli postawa akcentująca niezależność oraz skłonność do liczenia na siebie w sytuacjach społecznych (A: $\alpha = 0,82$; B: $\alpha = 0,80$).
7. Moralność/etyka (ME), gotowość do moralnego i uczciwego postępowania, nieszkodzenia innym (A: $\alpha = 0,70$; B: $\alpha = 0,67$).

W opisywanych badaniach przeprowadzono confirmacyjną analizę czynnikową (CFA) na pozycjach WPEP-s (dalej stosuję skrót WPEP). Jej wyniki pokazały, że dopasowanie modelu siedmioczynnikowego do danych empirycznych jest zadowalające (próba A: $\chi^2(df) = 1426,33$ (539), $\chi^2/df = 2,64$; RMSEA = 0,075; CFI = 0,91; NFI = 0,85; SRMR = 0,080; próba B: $\chi^2(df) = 1064,68$ (539), $\chi^2/df = 1,97$; RMSEA = 0,057; CFI = 0,93; NFI = 0,88; SRMR = 0,071).

Skala POM. W badaniach posłużono się także zestawem pięciu pozycji badających skłonność do traktowania pracy jako wartości moralnej oraz obowiązku. Stwierdzono bowiem, że WPEP zbyt słabo eksponuje ten temat. Zestaw tych stwierdzeń zatytułowano *Praca jako obowiązek moralny* (POM). POM charakteryzuje się wysoką spójnością wewnętrzną (A: $\alpha = 0,73$; B: $\alpha = 0,80$), ale nie przeszedł, jak na razie, pełnej walidacji. Confirmacyjna analiza czynnikowa weryfikująca dopasowanie pięciu pozycji do modelu jednoczynnikowego pokazała, że traktowanie tej skali jako jednowymiarowej jest dopuszczalne. W próbie A uzyskano następujące wartości miar dopasowania: $\chi^2(df) = 29,82(5)$, $\chi^2/df = 5,96$; RMSEA = 0,13; CFI = 0,94; NFI = 0,93; SRMR = 0,058; w próbie B: $\chi^2(df) = 66,65(5)$, $\chi^2/df = 13,33$; RMSEA = 0,20; CFI = 0,91; NFI = 0,91; SRMR = 0,073. Co prawda takie miary jak RMSEA oraz $\chi^2(df)$ wskazują na ubogie dopasowanie, ale zgodnie z kryterium Johna Hattiego (1985), czyli zastosowaniem jako kryterium statystycznego jednowymiarowości skal pierwiastka średniego kwadratu reszt (ang. *Root Mean Square Residual* – RMR), POM jest jednym wymiarem. Wystandaryzowane RMR (SRMR) przyjęło bowiem wartość poniżej 0,08. Stwierdzenia te znajdują się w *Załączniku 2*. Poza tym na zadowalające dopasowanie wskazują wartości CFI i NFI, które przekroczyły wartość 0,9 (por. Konarski, 2009).

Skala identyfikacji z pracą (IP). Zestaw stwierdzeń stworzonych przez Kanningo (1982; por. Bańka, Wołowska, 2006) zawierający 16 pozycji. 10 z nich stanowi *Skalę identyfikacji z obecną pracą* (IOP), a 6 – *Skalę centralności pracy* (CPK). Zestaw ten wykorzystano w badaniu próby A. Obie skale charakteryzują się zadowalającą spójnością wewnętrzną, w przedstawianych tu badaniach uzyskano następujące wskaźniki α Cronbacha: IOP $\alpha = 0,84$, CPK $\alpha = 0,67$. Analiza confirmacyjna przeprowadzona na puli tych pozycji wykazała co prawda ubogie dopasowanie ($\chi^2(df) = 481,72$ (103), $\chi^2/df = 4,68$; RMSEA = 0,11; CFI = 0,92; NFI = 0,91; SRMR = 0,076) dwuczynnikowego modelu do danych, ale zważając

na wartości takich miar jak CFI, NFI, które przekroczyły krytyczną wartość 0,9, oraz SRMR, która osiągnęła wartość poniżej 0,08 (por. Schermelleh-Engel, Moosbrugger, Müller, 2003), można uznać owo dopasowanie za zadowalające. Skala ta została zamieszczona w *Załączniku 3*.

Skala UWES (ang. *Utrecht Work Engagement Scale*, czyli *Utrechcka skala zaangażowania w pracę*) w opracowaniu Wilmara Schaufeliego i Arnolda Bakкера (2003), zaadaptowana przez Annę Szabowską-Walaszczyk, Annę Marię Zawadzką oraz Martynę Wojtaś (Szabowska-Walaszczyk i in., 2011; por. Szabowska-Walaszczyk, 2010). Kwestionariusz ten składa się z trzech skal: wigor (WI), oddanie (OD) i zaabsorbowanie (ZA), i obejmuje 17 pozycji (UWES-17). Skale wigor (WI) i zaabsorbowanie (ZA) składają się z 6 pozycji, a skala oddanie – z 5. Badani ustosunkowują się do tych pozycji za pomocą siedmiostopniowej skali od 0 do 6 (0 oznacza *nigdy*, 6 – *zawsze*). Oryginalne narzędzie uzyskało wysokie wskaźniki rzetelności mierzonej współczynnikiem α Cronbacha: skala wigoru (WI) $\alpha = 0,83$, skala oddania (OD) $\alpha = 0,92$ i skala zaabsorbowania (ZA) $\alpha = 0,82$ (Schaufeli, Bakker, 2003, s. 14). Autorzy polskiej adaptacji zalecają stosowanie tej skali jako jednowymiarowej (Szabowska-Walaszczyk i in., 2011). W prezentowanych badaniach zdecydowano się jednak wykorzystać też trzy oryginalne skale, czyli WI, OD i ZA, aby wyszukać składnik zaangażowania najbardziej związany z etyką pracy. Konfirmacyjna analiza czynnikowa wykazała nieco lepsze dopasowanie modelu trójczynnika tylko w przypadku UWES-9, czyli skróconej wersji UWES składającej się z 9 pozycji, którą posłużono się w badaniu próby B (choć miara SRMR jest dla rozwiązania trójczynnika gorsza). Wyniki tej analizy przedstawia tabela 7.1.

Tabela 7.1

Wyniki konfirmacyjnej analizy czynnikowej kwestionariusza zaangażowania w pracę (UWES): porównanie dopasowania alternatywnych modeli czynnikowych

	Model	χ^2	df	χ^2/df	RMSEA	CFI	NFI	SRMR	$\Delta\chi^2$
UWES-17 (N = 291 – A)	1-czynnikowy	587,49**	119	4,94	0,12	0,95	0,94	0,066	11,42*
	3-czynnikowy	576,07**	116	4,97	0,12	0,95	0,94	0,065	–
UWES-9 (N = 303 – B)	1-czynnikowy	255,60**	27	9,46	0,17	0,95	0,94	0,050	65,56**
	3-czynnikowy	190,04**	24	7,92	0,15	0,96	0,96	0,057	–

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

Jak wynika z danych zamieszczonych w tabeli, w przypadku UWES-17 miary dopasowania dwóch modeli: jednoczynnikowego i trójczynnika, są podobne, chociaż wartość spadku $\Delta\chi^2$ sugeruje, że rozwiązanie trójczynnika jest w niewielkim stopniu lepsze (por. Szabowska-Walaszczyk i in., 2011).

W opisywanych badaniach uzyskano następujące wskaźniki α Cronbacha dla poszczególnych skal: WI: $\alpha = 0,81$ (A), $\alpha = 0,85$ (B); OD: $\alpha = 0,88$ (A), $\alpha = 0,86$ (B); ZA: $\alpha = 0,84$ (A), $\alpha = 0,83$ (B).

Skala przywiązania do organizacji (SPO – PO). Kwestionariusz do badania zaangażowania organizacyjnego skonstruowany przez Meyera i Allen (1991)

w adaptacji Bańki, Wołowskiej oraz Bazińskiej (2002). Skala oryginalna uzyskała satysfakcjonujące miary rzetelności. Zgodność wewnętrzna mierzona współczynnikiem α Cronbacha wynosi dla zaangażowania – przywiązania afektywnego (PA) $\alpha = 0,85$, zaangażowania – przywiązania trwałości (PT) $\alpha = 0,79$ i dla zaangażowania – przywiązania normatywnego (PN) $\alpha = 0,73$. W badaniach rzetelności polskiej wersji skali otrzymano podobne współczynniki α Cronbacha, dla skali PA $\alpha = 0,84$, natomiast dla PT i PN $\alpha = 0,70$ (Bańka i in., 2002). Skala ta opiera się na trójwymiarowym modelu przywiązania do organizacji. Autorzy opisują przywiązanie afektywne (PA), normatywne (PN) oraz trwałości (PT). Narzędzie składa się z 18 pozycji – na każdy z trzech wymiarów (podskal) przypada po 6 pozycji. Sumując wyniki z trzech podskal, otrzymuje się wynik globalny – globalny wskaźnik przywiązania do organizacji. Badani ustosunkowują się do tych pozycji za pomocą siedmiostopniowej skali od 1 do 7 (1 oznacza *całkowicie się nie zgadzam*, 7 – *zgadzam się w pełni*). W opisywanych badaniach poszczególne skale uzyskały następujące wartości wskaźnika spójności α Cronbacha: PA $\alpha = 0,87$ (A), $\alpha = 0,84$ (B); PN $\alpha = 0,87$ (A), $\alpha = 0,87$ (B); PT $\alpha = 0,73$ (A), $\alpha = 0,70$ (B).

7.5. Etyka pracy a zaangażowanie w pracę

Aby sprawdzić hipotezę pierwszą (H1) dotyczącą związków między wymiarami etyki pracy a zaangażowaniem w pracę, przeprowadzono na danych próby pierwszej (A) i drugiej (B) confirmacyjną analizę czynnikową, hierarchiczną wieloraką analizę regresji oraz analizę dominacji. Confirmacyjna analiza czynnikowa została przeprowadzona na pozycjach kwestionariuszy etyki pracy oraz zaangażowania (IP, UWES), co – precyzując – jest weryfikacją hipotezy 1.1 mówiącej o odrębności poszczególnych konstruktów, czyli etyki pracy i dwóch wersji zaangażowania w pracę (Hallberg, Schaufeli, 2006), a także zaangażowania organizacyjnego.

Wyniki

Jak wynika z tabeli 7.2 przedstawiającej współczynniki korelacji Pearsona obliczone w próbie A, etyka pracy związana jest zarówno z zaangażowaniem w pracę – identyfikacją (ang. *Job Involvement*) (IP), jak i zaangażowaniem akcentującym stany pozytywne (ang. *Work Engagement*) (UWES). Najsilniej z tymi wersjami zaangażowania koreluje traktowanie pracy jako wartości centralnej (PC). Umiarkowane korelacje wykazuje zaś wartościowanie ciężkiej pracy (CP) oraz niechęć do marnowania czasu (NMC). Słabiej koreluje odraczenie gratyfikacji (OG) oraz gotowość do moralnego postępowania (ME). Co ciekawe, gotowość ta koreluje słabo i negatywnie z centralnością pracy (CPK) opisaną przez Kanungo (1982). Spostrzeganie pracy jako obowiązku i wartości moralnej (POM) koreluje umiarkowanie z zaangażowaniem identyfikacją oraz zaangażowaniem akcentującym stany pozytywne, najsilniej zaś – z centralnością pracy (CPK), słabiej z wigorem (WI).

Tabela 7.2

Statystyki opisowe (średnie [M] i odchylenia standardowe [SD]) oraz wartości współczynników korelacji między wymiarami etyki pracy a zaangażowaniem w pracę – identyfikacją (IOP, CPK) i stanami pozytywnymi (UWES)
Próba A, N = 291

Zmienne	M	SD	CP	PC	NMC	NCW	OG	PS	ME	WPEP	IOP	CPK	WI	OD	ZA
CP	17,47	4,20													
PC	18,38	3,93	0,480***												
NMC	18,67	3,49	0,396***	0,371***											
NCW	13,26	3,91	0,169**	0,349***	0,116*										
OG	17,34	3,93	0,392***	0,245***	0,267***	0,090									
PS	19,55	3,77	0,124*	0,175**	0,194**	-0,075	-0,047								
ME	21,38	3,33	0,089	0,255***	0,160**	0,013	0,100	0,455***							
WPEP	126,07	15,06	0,693***	0,735***	0,623***	0,432***	0,530***	0,444***	0,493***						
IOP	37,02	11,10	0,328***	0,483***	0,165**	0,101	0,171**	0,073	0,150***	0,378***					
CPK	19,60	5,75	0,388***	0,312***	0,153**	0,085	0,201***	0,012	-0,116*	0,277***	0,533***				
WI	21,38	6,13	0,298***	0,576***	0,282***	0,204***	0,197**	0,133*	0,254***	0,493***	0,645***	0,387***			
OD	18,04	6,02	0,382***	0,579***	0,297***	0,149*	0,184**	0,057	0,242***	0,481***	0,714***	0,339***	0,827***		
ZA	21,02	6,56	0,361***	0,539***	0,276***	0,128*	0,209***	0,032	0,163**	0,437***	0,688***	0,419***	0,748***	0,793***	
UWES	60,44	17,34	0,375***	0,608***	0,307***	0,172*	0,213***	0,079	0,236***	0,507***	0,736***	0,413***	0,924***	0,940***	0,918***
POM	17,89	3,83	0,396***	0,436***	0,342***	0,161**	0,254***	0,094	0,166**	0,472***	0,287***	0,344***	0,277***	0,302***	0,313***

Adnotacja. CP – wartościowanie ciężkiej pracy; PC – traktowanie pracy jako centrum; NMC – niechęć do marnowania czasu; NCW – niechęć do czasu wolnego; OG – odrzucanie gratyfikacji; PS – poleganie na sobie; ME – gotowość do moralnego postępowania; WPEP – Wielowymiarowy profil etyki pracy; IOP – identyfikacja z obecnie wykonywaną pracą; CPK – centralność pracy (Kanungo); WI – wigor; OD – oddanie; ZA – zaangażowanie; POM – praca jako obowiązek moralny.

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

Tabela 7.3

Statystyki opisowe (średnie [M] i odchylenia standardowe [SD]) oraz wartości współczynników korelacji między wymiarami etyki pracy a zaangażowaniem w pracę – stanami pozytywnymi (UWES)
 Próba B, N = 303

Zmienne	M	SD	CP	PC	NMC	NCW	OG	PS	ME	WPEP	WI	OD	ZA	UWES
CP	17,53	4,22												
PC	18,88	3,71	0,515***											
NMC	18,38	3,21	0,409***	0,459***										
NCW	13,30	3,61	0,087	0,299***	0,098									
OG	17,73	3,95	0,509***	0,389***	0,269***	0,006								
PS	20,36	3,04	0,211***	0,220***	0,313***	-0,114*	0,255***							
ME	21,73	3,13	0,208***	0,357***	0,357***	-0,009	0,218***	0,371***						
WPEP	127,91	15,14	0,730***	0,776***	0,669***	0,334***	0,653***	0,496***	0,557***					
WI	10,35	3,70	0,299***	0,517***	0,328***	0,230***	0,165***	-0,005	0,118*	0,401***				
OD	10,44	4,19	0,217***	0,404***	0,239***	0,197**	0,149*	-0,049	0,091	0,305***	0,799***			
ZA	9,94	3,94	0,328***	0,448***	0,349***	0,169*	0,183*	0,050	0,091	0,392***	0,790***	0,789***		
UWES	30,73	10,98	0,301***	0,489***	0,327***	0,213**	0,178**	-0,003	0,107	0,392***	0,925***	0,934***	0,926***	
POM	18,04	3,74	0,522***	0,444***	0,364***	0,119*	0,369***	0,222***	0,326***	0,568***	0,250***	0,245***	0,293***	0,283***

Adnotacja. CP – wartościowanie ciężkiej pracy; PC – traktowanie pracy jako centrum; NMC – niechęć do marnowania czasu; NCW – niechęć do czasu wolnego; OG – odracanie gratyfikacji; PS – poleganie na sobie; ME – gotowość do moralnego postępowania; WPEP – Wielowymiarowy profil etyki pracy; WI – wigor; OD – oddanie; ZA – zaangażowanie; POM – praca jako obowiązek moralny.

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

Przedstawione w tabeli 7.3 korelacje między etyką pracy a zaangażowaniem w pracę, które uzyskano w próbie B, są podobne. Tutaj też z zaangażowaniem najsilniej koreluje spostrzeganie pracy jako centralnej wartości i kategorii w życiu (PC). Słabiej natomiast wartościowanie ciężkiej pracy (CP) oraz niechęć do marnowania czasu (NMC). Podobnie jak w próbie A, z wymiarami zaangażowania w pracę korelują też niechęć do czasu wolnego (NCW), odracanie gratyfikacji (OG) oraz poleganie na sobie (PS). Moralność/etyka (ME) w próbie B nie wykazuje korelacji, z wyjątkiem wigoru (tutaj zarejestrowano bardzo słabą korelację pozytywną).

W tabelach 7.2 i 7.3 dają się zauważyć silne interkorelacje w ramach skal UWES, co potwierdza wyniki przedstawionej wcześniej konfirmacyjnej analizy czynnikowej (CFA). Wigor, oddanie i zaabsorbowanie są zjawiskami bardzo podobnymi, wręcz tożsamymi, posługiwanie się trzema skalami powinno się więc wiązać z należytą ostrożnością (Christopher, 2008a).

Pierwszym krokiem analizy statystycznej była weryfikacja trafności zbieżnej i różnicowej WPEP i POM w zestawieniu z zaangażowaniem w pracę, i to zarówno tym akcentującym identyfikację (próba A), jak i tym, które akcentuje stany pozytywne (próby A i B), a tym samym sprawdzenie hipotezy 1.1. W tabeli 7.4 przedstawiono rezultaty czynnikowej analizy konfirmacyjnej (CFA) wykonanej na paczkach (pakietach) pozycji. W ramach skal poszczególnych narzędzi budowano pakiety pozycji składające się z dwóch, trzech lub czterech stwierdzeń, a następnie obliczano średnie – postępowano w ten sposób z uwagą na liczbę pozycji i czynników, które były zbyt duże w porównaniu z liczbą osób badanych (zob. Konarski, 2009, s. 324–327). Łączono pozycje o podobnych ładunkach czynnikowych w odrębnych CFA każdej skali każdego narzędzia (zob. Grabowski, Chudzicka-Czupała, 2015). W analizie tej zweryfikowano dopasowanie ośmiu modeli teoretycznych do kowariancji puli paczek pozycji WPEP, POM, IP oraz UWES. Pierwszym testowanym modelem był model jednoczynnikowy, zakładający istnienie jednego czynnika będącego wspólnym źródłem wariancji. Jak pokazuje tabela 7.4, model ten był najgorzej dopasowany do danych empirycznych. Kolejne modele zakładały istnienie kilku czynników i testowano modele ze zmiennymi latentnymi skorelowanymi. Model dwuczynnikowy oznaczony jako 2 obejmował czynnik zaangażowanie w pracę, który wyjaśniał pozycje skal WPEP, to znaczy CP, PC, a także POM, IP oraz UWES. Okazał się on gorzej dopasowany niż model dwuczynnikowy prosty zakładający istnienie czynnika etyka pracy (WPEP i POM) oraz zaangażowanie w pracę (IP oraz UWES).

Najlepiej dopasowanym modelem okazał się model trzynastoczynnikowy, w którym liczba czynników odpowiadała liczbie skal narzędzi, które włączono w ramy CFA. Można zauważyć, że model trzynastoczynnikowy w niewielkim stopniu różni się od jedenastoczynnikowego, co świadczy o tym, że UWES składa się z wręcz tożsamych konstruktów: wigoru, oddania oraz zaabsorbowania (por. Hallberg, Schaufeli, 2006).

Tabela 7.4

Wyniki konfirmacyjnej analizy czynnikowej kwestionariusza WPEP oraz kwestionariuszy do badania zaangażowania w pracę (IP i UWES): porównanie dopasowania alternatywnych modeli czynnikowych
N = 291

Model	χ^2	df	χ^2/df	RMSEA	CFI	NFI	SRMR	$\Delta\chi^2$
1-czynnikowy	2436,26*	377	6,46	0,14	0,85	0,82	0,11	1767,25*
2-czynnikowy	1863,04*	376	4,55	0,12	0,88	0,85	0,095	1194,03*
2-czynnikowy 2	2181,16*	376	5,80	0,13	0,87	0,84	0,13	1512,15*
6-czynnikowy	1657,62*	362	4,58	0,11	0,90	0,87	0,088	988,61*
9-czynnikowy	1011,89*	341	2,97	0,082	0,94	0,91	0,066	342,88*
10-czynnikowy	792,04*	332	2,39	0,069	0,96	0,93	0,060	123,03*
11-czynnikowy	711,82*	322	2,21	0,065	0,96	0,93	0,055	42,81*
13-czynnikowy	669,01*	299	2,24	0,065	0,97	0,94	0,054	–

Adnotacja. $\Delta\chi^2 = \chi^2$ modelu w danym wierszu – χ^2 modelu 13-czynnikowego. Model 1-czynnikowy: 1. zaangażowanie w pracę: etyka pracy – WPEP (CP, PC, NMC, NCW, OG, PS, ME), praca jako obowiązek moralny – POM, zaangażowanie w pracę – identyfikacja z pracą – IP (Kanungo, 1982), zaangażowanie w pracę – stany pozytywne (UWES); model 2-czynnikowy: 1. etyka pracy (WPEP i POM); 2. zaangażowanie w pracę IP oraz UWES; model 2-czynnikowy 2: 1. etyka pracy – wydłużanie czasu i poleganie na sobie (odpowiedzialność) (NMC, NCW, OG, PS, ME); 2. zaangażowanie w pracę (CP, PC, POM, IP, UWES); model 6-czynnikowy: 1. zaangażowanie w pracę (CP, PC, POM, IP, UWES); 2. niechęć do marnowania czasu – NMC; 3. niechęć do czasu wolnego – NCW; 4. odrzucanie gratyfikacji – OG; 5. moralne postępowanie – ME; 6. poleganie na sobie – PS; model 9-czynnikowy: 1. zaangażowanie w pracę: IP, UWES; 2. ciężka praca – CP; 3. praca jako centrum – PC; 4. praca – obowiązek moralny – POM; 5. niechęć do marnowania czasu – NMC; 6. niechęć do czasu wolnego – NCW; 7. odrzucanie gratyfikacji – OG; 8. moralne postępowanie – ME; 9. poleganie na sobie – PS; model 10-czynnikowy: 1. identyfikacja z pracą – IP; 2. zaangażowanie w pracę – stany pozytywne (UWES); 3. ciężka praca – CP; 4. praca jako centrum – PC; 5. praca – obowiązek moralny – POM; 6. niechęć do marnowania czasu – NMC; 7. niechęć do czasu wolnego – NCW; 8. odrzucanie gratyfikacji – OG; 9. moralne postępowanie – ME; 10. poleganie na sobie – PS; model 11-czynnikowy: 1. zaangażowanie w pracę: identyfikacja z obecną pracą (IOP) (Kanungo, 1982); 2. centralność pracy w koncepcji Kanungo – CPK; 3. ciężka praca – CP; 4. praca jako centrum – PC; 5. praca – obowiązek moralny – POM; 6. niechęć do marnowania czasu – NMC; 7. niechęć do czasu wolnego – NCW; 8. odrzucanie gratyfikacji – OG; 9. moralne postępowanie – ME; 10. poleganie na sobie – PS; 11. UWES; model 13-czynnikowy: 1. IOP; 2. CPK; 3. ciężka praca – CP; 4. praca jako centrum – PC; 5. praca – obowiązek moralny – POM; 6. niechęć do marnowania czasu – NMC; 7. niechęć do czasu wolnego – NCW; 8. odrzucanie gratyfikacji – OG; 9. moralne postępowanie – ME; 10. poleganie na sobie – PS; 11. wigor (UWES); 12. oddanie (UWES) i 13. zaabsorbowanie (UWES).

* $p < 0,01$.

CFA wykonana na próbie B obejmowała dwa narzędzia: WPEP wraz z POM oraz UWES. Rezultaty tej analizy przedstawia tabela 7.5. Jak można zauważyć, tutaj też modelem najgorzej dopasowanym jest model jednoczynnikowy, a stopień dopasowania jest niższy niż w poprzedniej próbie. Model dziewięcioczynnikowy zakładający oddzielenie WPEP od zaangażowania w pracę akcentującego stany pozytywne charakteryzuje się przyzwoitym dopasowaniem. W analizie tej po-

nownie uzyskano potwierdzenie, że wymiary UWES to bardzo podobne, wręcz tożsame konstrukty. Jednakże zważając na istotną różnicę wartości $\Delta\chi^2$ (χ^2 modelu dziewięcioczynnikowego – χ^2 modelu jedenastoczynnikowego), można uznać posługiwanie się trzema skalami UWES za zasadne.

CFA pokazała zatem, że etyka pracy i wymiary zaangażowania w pracę są odrębnymi, empirycznie rozróżnialnymi konstruktami. Można więc przyjąć w pełni hipotezę 1.1, mówiącą o odrębności etyki pracy oraz wymiarów zaangażowania w pracę.

Tabela 7.5

Wyniki konfirmacyjnej analizy czynnikowej kwestionariusza WPEP oraz kwestionariusza do badania zaangażowania w pracę (UWES): porównanie dopasowania alternatywnych modeli czynnikowych $N = 303$

Model	χ^2	df	χ^2/df	RMSEA	CFI	NFI	SRMR	$\Delta\chi^2$
1-czynnikowy	3230,17*	275	11,75	0,19	0,80	0,77	0,15	2648,78*
2-czynnikowy	1570,60*	274	5,73	0,13	0,87	0,85	0,10	989,21*
6-czynnikowy	1885,52*	260	7,25	0,14	0,87	0,85	0,12	1304,13*
9-czynnikowy	694,94*	239	2,91	0,079	0,95	0,93	0,053	113,55*
11-czynnikowy	581,39*	220	2,64	0,074	0,96	0,94	0,054	–

Adnotacja. $\Delta\chi^2 = \chi^2$ modelu w danym wierszu – χ^2 modelu 11-czynnikowego. Model 1-czynnikowy: 1. zaangażowanie w pracę: etyka pracy – WPEP (CP, PC, NMC, NCW, OG, PS, ME), praca jako obowiązek moralny – POM, zaangażowanie w pracę – stany pozytywne (UWES); model 2-czynnikowy: 1. etyka pracy (WPEP i POM); 2. zaangażowanie w pracę UWES; model 6-czynnikowy: 1. zaangażowanie w pracę (CP, PC, POM, IP, UWES); 2. niechęć do marnowania czasu – NMC; 3. niechęć do czasu wolnego – NCW; 4. odrzucanie gratyfikacji – OG; 5. moralne postępowanie – ME; 6. poleganie na sobie – PS; model 9-czynnikowy: 1. UWES; 2. ciężka praca – CP; 3. praca jako centrum – PC; 4. praca – obowiązek moralny – POM; 5. niechęć do marnowania czasu – NMC; 6. niechęć do czasu wolnego – NCW; 7. odrzucanie gratyfikacji – OG; 8. moralne postępowanie – ME; 9. poleganie na sobie – PS; model 11-czynnikowy: 1. ciężka praca – CP; 2. praca jako centrum – PC; 3. praca – obowiązek moralny – POM; 4. niechęć do marnowania czasu – NMC; 5. niechęć do czasu wolnego – NCW; 6. odrzucanie gratyfikacji – OG; 7. moralne postępowanie – ME; 8. poleganie na sobie – PS; 9. wigor (UWES); 10. oddanie (UWES); 11. zaabsorbowanie (UWES).

* $p < 0,001$.

Zważając na rezultaty CFA, w kolejnym etapie przeprowadzono wieloraką hierarchiczną analizę regresji. W jej ramach do modelu wprowadzono bloki zmiennych objaśniających. Zgodnie z modelem Browna (1996) składniki zaangażowania w pracę potraktowano jako zmienne wyjaśniane, poszczególne wymiary etyki pracy zaś jako zmienne wyjaśniające. Przeprowadzono trzy analizy, oddzielnie dla IP oraz UWES oraz oddzielnie dla próby A i B. Zbudowano modele, w których wykorzystano wskaźnik globalny UWES oraz jego podskale. Wprowadzono trzy bloki zmiennych. Pierwszym blokiem były zmienne demograficzne, zawodowe i organizacyjne (ZDZO): płeć; wiek; wykształcenie; staż pracy; wielkość firmy (organizacji), czyli liczba osób zatrudnionych; status (rodzaj zatrudnienia: samo-

zatrudnienie, etat, umowa cywilnoprawna); stanowisko (kierownicze, pracownik biurowy, specjalista, pracownik produkcyjny); zasięg firmy (krajowy, międzynarodowy); liczba miejsc i typów pracy w karierze zawodowej (zmienne te kodowano zero-jedynkowo). Drugim blokiem, a właściwie jedną zmienną, była skala POM, a trzecim – wymiary etyki pracy. W tabeli 7.6 pokazano rezultaty analizy dla zaangażowania w pracę akcentującego identyfikację. Jak wynika z tej tabeli, wprowadzenie POM oraz wymiarów etyki pracy wiązało się z istotnym przyrostem R^2 .

Większe natężenie identyfikacji z pracą daje się zauważyć u pracowników mniejszych firm oraz zajmujących stanowiska kierownicze. W mniejszym stopniu identyfikują się z obecnie wykonywaną pracą kobiety i zatrudnieni na umowach. Poza tymi zmiennymi z większą identyfikacją z obecnie wykonywaną pracą (IOP) wiążą się spostrzeganie pracy jako centralnej wartości w życiu (PC) oraz wartościowanie ciężkiej pracy (CP). Co ciekawe, większa niechęć do czasu wolnego wiąże się z mniejszym nasileniem IOP.

Tabela 7.6

Wymiary etyki pracy a zaangażowanie w pracę IP – analiza regresji wielorakiej hierarchicznej
Próba A, $N = 291$

Modele (zmienna zależna)	IOP			CPK		
Bloki (zmiennie niezależne)	1. ^a (β)	2. (β)	3. (β)	1. ^a (β)	2. (β)	3. (β)
1. ^a Wielkość firm – małe	0,21***	0,21***	0,21***	0,17**	0,17**	0,17**
Sposób zatrudnienia – umowa	-0,12*	-0,12*	-0,12*	-0,03	-0,03	-0,04
Stanowisko – kierownicy	0,20***	0,19**	0,18***	0,11	0,10	0,08
Płeć – kobiety	0,09	0,08	-0,12*	0,08	0,04	0,02
2. POM		0,27***	0,05		0,35***	0,22***
3. WPEP: CP			0,15*			0,23***
PC			0,39***			0,17**
NMC			-0,04			-0,06
NCW			-0,11*			-0,07
OG			0,05			0,07
PS			-0,01			0,08
ME			0,02			-0,25***
<i>F</i>	5,03***	7,08***	9,32***	1,63 (n.i.)	5,05***	6,19***
<i>R</i> ²	0,15	0,22	0,38	0,05	0,17	0,29
<i>SR</i> ²	0,12	0,19	0,34	0,02	0,13	0,24
ΔR^2	0,15	0,07	0,16	0,05	0,11	0,12
<i>F</i> ΔR^2	5,03***	23,50***	10,25***	1,63 (n.i.)	37,20***	6,81***

Adnotacja. Trzy bloki zmiennych: 1. zmienne demograficzne, zawodowe i organizacyjne (ZDZO); 2. POM oraz 3. wymiary etyki pracy (WPEP). IOP – identyfikacja z obecnie wykonywaną pracą; CPK – centralność pracy; POM – praca jako obowiązek moralny; CP – wartościowanie ciężkiej pracy; PC – traktowanie pracy jako centrum; NMC – niechęć do marnowania czasu; NCW – niechęć do czasu wolnego; OG – odrzucanie gratyfikacji; PS – poleganie na sobie; ME – gotowość do moralnego postępowania; SR^2 – skorygowany R^2 ; ΔR^2 – zmiana R^2 ; $F\Delta R^2$ – F zmiany.

^a W przypadku ZDZO przedstawiono w tabeli zmienne, które uzyskały istotne statystycznie standaryzowane współczynniki beta.

* $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$; n.i. – F nieistotne.

Większe natężenie centralności pracy (CPK) daje się zauważyć w przypadku pracowników małych firm. Nasilenie CPK zwiększa także traktowanie pracy jako wartości moralnej (POM), przekonanie o wartości ciężkiej pracy (CP) oraz traktowanie jej jako centralnej wartości w życiu (PC). Gotowość do moralnego postępowania (ME) zmniejsza stopień centralności pracy.

Jak wynika z tabeli 7.6, POM i wymiary etyki pracy wyjaśniają około 22% wariancji IOP oraz CPK. Należy więc przyjąć hipotezy 1.2.b oraz 1.2.c. Predyktorami identyfikacji z obecnie wykonywaną pracą (IOP) są wartościowanie ciężkiej pracy (CP) oraz spostrzeganie pracy jako wartości centralnej (PC). Należy natomiast odrzucić hipotezę 1.2.e o pozytywnym związku NCW z IOP, niechęć do czasu wolnego jest negatywnie związana z IOP. Można także przyjąć hipotezy 1.3.a, 1.3.b oraz 1.3.c, a zatem predyktorami centralności pracy są spostrzeganie pracy jako obowiązku moralnego (POM) oraz CP i PC. Należy odrzucić hipotezę 1.3.h – gotowość do uczciwego postępowania (ME) jest negatywnie związana z CPK.

Etyka pracy może być traktowana także jako predyktor zaangażowania w pracę (UWES) objawiającego się jako entuzjazm, energia i oddanie wykonywanym zadaniom. Jak pokazuje tabela 7.7, zaangażowanie takie może być też obserwowane u pracowników mniejszych firm zajmujących stanowiska kierownicze. Praca na umowach wiąże się z mniejszym stopniem zaangażowania. Zmienne środowiskowe i organizacyjne decydują zatem o poziomie tego zaangażowania. Większy wigor przejawiają osoby zajmujące stanowiska kierownicze, wykonujące w swej karierze mniej typów pracy. Mniejszy wigor przejawiają zaś pracownicy zatrudnieni na umowach. Większe oddanie i zaabsorbowanie daje się zauważyć przede wszystkim wśród pracowników mniejszych firm. Oddanie jest charakterystyczne dla kierowników, a pracownicy zatrudnieni na umowach przejawiają mniejsze zaabsorbowanie.

Obok ZDZO jako następny zestaw predyktorów należy traktować system postaw, jakim jest etyka pracy. W ramach analizy regresji najistotniejszym predyktorem zaangażowania w pracę okazało się spostrzeganie pracy jako wartości centralnej (PC). Wśród wymiarów etyki pracy, oprócz PC, predyktorem wigoru (WI) okazał się wymiar moralność/etyka (ME), predyktorami oddania (OD) zaś wartościowanie ciężkiej pracy (CP), wyższe natężenie ME oraz niższe PS, a predyktorami zaabsorbowania (ZA) – wyższe nasilenie CP oraz niższa niechęć do czasu wolnego (NCW).

Jak wynika z tabeli 7.7, POM wyjaśnia około 8% UWES (dokładnie od 6% do 8% wariancji wymiarów UWES), a wymiary etyki pracy – od około 19% do 26% wariancji zaangażowania w pracę rozumianego jako pozytywne stany psychiczne, w tym emocjonalne. Wprowadzenie wymiarów etyki powoduje, że związki POM z UWES przestają być istotne. Najsilniejszym predyktorem zaangażowania w pracę akcentującego stany pozytywne (UWES) jest spostrzeganie pracy jako wartości centralnej (PC). Zmienna ta po usunięciu wszystkich pozostałych predyktorów z analizy regresji wyjaśnia od 29% (zaabsorbowanie ZA) do 33% (oddanie OD i wigor WI) wariancji wymiarów zaangażowania w pracę (w przypadku UWES – około 37%).

Tabela 7.7
 Wymiary etyki pracy a zaangażowanie w pracę (UWES i podskale WI, OD, ZA) – analiza regresji wielorakiej hierarchicznej
 Próba A, N = 291

Modele (zmienna zależna)	UWES			WI			OD			ZA		
	1. ^a (β)	2. (β)	3. (β)	1. ^a (β)	2. (β)	3. (β)	1. ^a (β)	2. (β)	3. (β)	1. ^a (β)	2. (β)	3. (β)
1. ^a Wielkość firm – małe	0,18**	0,18**	0,15**	0,11	0,12	0,10	0,18**	0,18**	0,15**	0,20**	0,20***	0,18***
Stanowisko – kierownicy	0,14*	0,13*	0,12*	0,15*	0,14*	0,13*	0,13*	0,12*	0,11*	0,11	0,10	0,09
Liczba miejsc pracy	0,13*	0,13*	0,02	0,16	0,15*	0,04	0,07	0,07	-0,03	0,14*	0,13*	0,05
Liczba typów pracy	-0,08	-0,09	-0,06	-0,13*	-0,14*	-0,11*	-0,06	-0,08	-0,04	-0,03	-0,05	-0,02
Sposób zatrudnienia – umowa	-0,12*	-0,12*	-0,12*	-0,12*	-0,12*	-0,11*	-0,09	-0,09	-0,09	-0,13*	-0,13*	-0,13*
2. POM	0,30***		0,01		0,26***	-0,00		0,28***	-0,01		0,29***	0,04
3. WPEP: CP			0,11			0,00			0,16**			0,14*
PC			0,49***			0,49***			0,47***			0,42***
NMC			0,09			0,09			0,09			0,07
NCW			-0,07			-0,00			-0,09			-0,11*
OG			0,03			0,05			-0,01			0,04
PS			-0,07			-0,01			-0,11*			-0,09
ME			0,11*			0,12*			0,14**			0,04
F	3,50***	6,06***	12,76***	2,74**	4,54***	10,21***	2,97**	5,12***	11,56***	3,79***	6,15***	9,71***
R ²	0,11	0,19	0,46	0,09	0,15	0,40	0,10	0,17	0,43	0,12	0,20	0,39
SR ²	0,08	0,16	0,42	0,06	0,12	0,36	0,06	0,14	0,40	0,09	0,16	0,35
ΔR ²	0,11	0,08	0,27	0,06	0,06	0,25	0,10	0,07	0,27	0,12	0,06	0,20
F _{ΔR²}	3,50***	28,22***	19,00***	2,74**	20,58***	16,38***	2,97**	24,13***	18,21***	3,79***	26,29***	12,52***

Adnotacja. Trzy bloki zmiennych: 1. zmienne demograficzne, zawodowe i organizacyjne (ZDZO); 2. POM oraz 3. wymiary etyki pracy (WPEP) WI – wigor; OD – oddanie; ZA – zaangażowanie. POM – praca jako obowiązek moralny; CP – wartościowanie ciężkiej pracy; PC – traktowanie pracy jako centrum; NMC – niechęć do marnowania czasu; NCW – niechęć do czasu wolnego; OG – odrzucanie gratyfikacji; PS – poleganie na sobie; ME – gotowość do moralnego postępowania; SR² – skorygowany R²; ΔR² – zmiana R²; F_{ΔR²} – F zmiany.

^a W przypadku ZDZO pozostawiono w tabeli zmienne, które uzyskały istotne statystycznie standaryzowane współczynniki beta.

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

Do podobnych rezultatów doprowadziła analiza regresji przeprowadzona w ramach próby B, co pokazuje tabela 7.8. Jak wynika z danych w niej zamieszczonych, większe zaangażowanie daje się zauważyć u mężczyzn i pracowników mniejszych firm oraz firm o zasięgu krajowym. POM i wymiary etyki pracy wyjaśniają tutaj mniejszą niż w próbie A część wariacji, bo około 23% zaangażowania, w tym energii (WI, 26%) i entuzjazmu (OD, 15%) w wykonywaniu pracy oraz zaabsorbowania nią (ZA, 20%). Tak jak w analizie danych uzyskanych w próbie A, silnym predyktorem UWES jest spostrzeganie pracy jako centralnej wartości życia (PC), która wyjaśnia od 16% (OD) do 27% (WI) wariacji wymiarów zaangażowania w pracę akcentującego stany pozytywne (UWES to 24% wyjaśnionej wariacji przez PC). Warto zauważyć, że wśród predyktorów zaznaczyły się tutaj niechęć do marnowania czasu oraz niższe poleganie na sobie (niższy indywidualizm prawdopodobnie zwiększa wigor i oddanie). POM wyjaśnia od 4% (OD) do 7% (ZA) wariacji wymiarów UWES (6%). Tak jak w analizie danych uzyskanych w próbie A, wprowadzenie wymiarów etyki powoduje, że związki POM z UWES przestają być istotne.

Na podstawie analizy hierarchicznej wielorakiej przeprowadzanej na dwóch próbach A i B należy więc przyjąć hipotezy 1.4.c, 1.5.c, 1.6.c oraz 1.7.c. Spostrzeganie pracy jako wartości centralnej (PC) jest predyktorem wymiarów zaangażowania akcentującego stany pozytywne (UWES), a dokładniej wigoru, oddania oraz zaabsorbowania wykonywaniem pracy. Poza tym należy odrzucić hipotezę 1.6.g – poleganie na sobie jest negatywnie związane z oddaniem się pracy.

Ze względu na dość znaczne korelacje (przekraczające wartość 0,4) między poszczególnymi skalami WPEP oraz POM, które wprowadzono do analizy regresji, i związane z tym trudności w interpretacji rezultatów tej analizy, a także z uwagi na chęć uniknięcia opierania się na fałszywych wynikach analizy regresji (Christopher i in., 2008a), kolejnym krokiem prowadzonych badań była tzw. analiza dominacji w celu znalezienia najbardziej znaczącej zmiennej objaśniającej lub predyktora zaangażowania w pracę (Azen, Budescu, 2003; Budescu, 1993; Eby i in., 2003). Tę analizę przeprowadzono na skalach WPEP i POM, wyłączając ZDZO.

Analiza dominacji polega na wprowadzaniu do modelu jednej zmiennej objaśniającej i określaniu R^2 , a następnie na wprowadzaniu do modelu pozostałych zmiennych i ponownej ocenie wielkości R^2 , tzw. dodatkowego, które przypisane jest zmiennej wprowadzonej do modelu na początku. Obliczając średnie R^2 , można określić, która ze zmiennych objaśniających jest najistotniejsza w objaśnianiu zmiennej zależnej.

Analiza dominacji jest sposobem uniknięcia problemu fałszywej interpretacji zmiennych niezależnych, w dużym stopniu wzajemnie ze sobą skorelowanych. Przyjęto, że istotnym predyktorem jest zmienna, dla której wartość średniego R^2 przekroczyła 0,04.

Tabela 7.8

Wymiary etyki pracy a zaangażowanie w pracę UWES – analiza regresji wielorakiej hierarchicznej
 Próba B, N = 303

Modele (zmienna zależna)	UWES			WI			OD			ZA		
	1. ^a (β)	2. (β)	3. (β)	1. ^a (β)	2. (β)	3. (β)	1. ^a (β)	2. (β)	3. (β)	1. ^a (β)	2. (β)	3. (β)
1. ^a (Blokii zmienne niezależne)	0,07	0,07	0,12*	0,02	0,02	0,08	0,09	0,09	0,14*	0,08	0,08	0,11*
Płeć – mężczyźni	0,11	0,11	0,06	0,07	0,07	0,02	0,13*	0,13*	0,09	0,10	0,10	0,06
Wykształcenie – wyższe	0,12*	0,09	0,07	0,12*	0,09	0,06	0,11	0,08	0,07	0,12*	0,09	0,06
Wielkość firm – małe	0,14*	0,14*	0,07	0,15*	0,15*	0,07	0,12*	0,12*	0,07	0,13*	0,13*	0,06
Stanowisko – kierownicy	0,16**	0,13*	0,12*	0,11	0,09	0,08	0,18**	0,16**	0,15**	0,14*	0,11	0,10
Zasięg firmy – krajowa	-0,12*	-0,11	-0,09	-0,09	-0,09	-0,06	-0,12*	-0,12*	-0,10	-0,11	-0,11	-0,08
Liczba typów pracy	0,26***	0,05	0,03	0,23***	0,23***	-0,00	0,21***	0,21***	0,07	0,28***	0,28***	0,08
2. POM	0,03	0,03	0,04	0,04	0,04	0,04	0,04	0,04	0,04	0,04	0,04	0,06
3. WPEP: CP	0,41***	0,15**	0,03	0,46***	0,15**	0,03	0,46***	0,15**	0,03	0,35***	0,19**	0,33***
PC	0,15**	0,03	0,03	0,15**	0,03	0,03	0,15**	0,03	0,03	0,09	0,09	0,19**
NMC	-0,03	-0,13*	-0,03	-0,03	-0,03	-0,04	-0,04	-0,04	-0,00	-0,04	-0,04	-0,04
NCW	-0,13*	-0,04	-0,04	-0,13*	-0,04	-0,04	-0,13*	-0,04	-0,15**	-0,07	-0,07	-0,07
OG	-0,04	-0,04	-0,04	-0,04	-0,04	-0,04	-0,04	-0,04	-0,01	-0,01	-0,01	-0,08
PS	3,62***	5,51***	8,59***	2,26*	3,61***	8,20***	4,76***	5,91***	6,99***	2,82*	5,09***	6,95***
ME	0,11	0,17	0,35	0,07	0,12	0,34	0,14	0,18	0,31	0,09	0,16	0,31
F	0,08	0,14	0,31	0,04	0,09	0,30	0,11	0,15	0,26	0,06	0,13	0,26
R ²	0,11	0,06	0,18	0,07	0,05	0,22	0,14	0,04	0,12	0,09	0,07	0,14
SR ²	3,62***	21,90***	11,28***	2,26*	15,92***	13,69***	4,76***	15,08***	7,29***	2,82*	25,44***	8,44***

Adnotacja. Trzy bloki zmiennych: 1. zmienne demograficzne, zawodowe i organizacyjne (ZDZO); 2. POM oraz 3. wymiary etyki pracy (WPEP), WI – wigor; OD – oddanie; ZA – zaangażowanie; POM – praca jako obowiązek moralny; CP – wartościowanie ciężkiej pracy; PC – traktowanie pracy jako centrum; NMC – niechęć do marnowania czasu; NCW – niechęć do czasu wolnego; OG – odrzucanie gratyfikacji; PS – poleganie na sobie; ME – gotowość do moralnego postępowania; SR² – skorygowany R²; ΔR² – zmiana R²; FΔR² – F zmiany.

^a W przypadku ZDZO pozostawiono w tabeli zmienne, które uzyskały istotne statystycznie standaryzowane współczynniki beta.

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

Tabela 7.9

Analiza dominacji predyktorów zaangażowania w pracę IP (IOP, CPK)

Próba A, $N = 291$

Zmienna zależna	Numer – nazwa zmiennej niezależnej	R^2 jednej zmiennej	Dodatkowe R^2 po wprowadzeniu pozostałych zmiennych	Średnie R^2
IOP	POM	0,083	0,005	0,0440
	CP	0,108	0,010	0,0590
	PC	0,233	0,112	0,1725
	NMC	0,027	0,134	0,0807
	NCW	0,010	0,006	0,0080
	OG	0,029	0,000	0,0145
	PS	0,005	0,001	0,0030
	ME	0,023	0,002	0,0125
CPK	POM	0,118	0,036	0,0770
	CP	0,150	0,037	0,0935
	PC	0,097	0,019	0,0580
	NMC	0,023	0,003	0,0130
	NCW	0,007	0,002	0,0045
	OG	0,040	0,002	0,0210
	PS	0,000	0,002	0,0010
	ME	0,013	0,041	0,0270

Adnotacja. R^2 w modelu z jedną zmienną oraz dodatkowe R^2 po wprowadzeniu pozostałych siedmiu zmiennych niezależnych (wymiarów etyki pracy i POM); średnie R^2 świadczy o istotności danego predyktora w wyjaśnianiu wariancji zmiennej zależnej. IOP – identyfikacja z obecnie wykonywaną pracą; CPK – centralność pracy; POM – praca jako obowiązek moralny; CP – wartościowanie ciężkiej pracy; PC – traktowanie pracy jako centrum; NMC – niechęć do marnowania czasu; NCW – niechęć do czasu wolnego; OG – odrzucanie gratyfikacji; PS – poleganie na sobie; ME – gotowość do moralnego postępowania.

Jak pokazuje tabela 7.9, najistotniejszymi predyktorami identyfikacji z obecnie wykonywaną pracą (IOP) są stawianie jej w centrum własnego życia (PC), spostrzeganie jej jako centralnej kategorii, a także niechęć do marnowania czasu (NMC) oraz POM. Można zatem poza hipotezą 1.2.c przyjąć również hipotezy 1.2.a, b, d. Pozostałe hipotezy (1.2: e, f, g, h) należy odrzucić. W przypadku CPK jej predyktorami są wartościowanie ciężkiej pracy (CP) oraz traktowanie pracy jako obowiązku i wartości moralnej (POM), a także praca jako centrum (PC). Trzeba zatem przyjąć także hipotezy: 1.3.a, 1.3.b oraz 1.3.c, a pozostałe (1.3: d, e, f, g, h) odrzucić.

Analiza dominacji przeprowadzona na skalach UWES (zob. tabela 7.10) pokazała, że najistotniejszym predyktorem zaangażowania w pracę, czyli entuzjazmu, oddania oraz zaabsorbowania, jest traktowanie pracy jako centralnej wartości w życiu (PC). Poza tym zaznaczyła się także niechęć do marnowania czasu (NMC) oraz CP i POM.

Tabela 7.10

Analiza dominacji predyktorów zaangażowania w pracę akcentujących stany pozytywne (UWES)
 Próba A, $N = 291$; próba B, $N = 303$

Zmienna zależna	Nazwa zmiennej niezależnej	R^2 jednej zmiennej		Dodatkowe R^2 po wprowadzeniu pozostałych zmiennych		Średnie R^2	
		A	B	A	B	A	B
UWES	1. POM	0,100	0,080	0,000	0,010	0,0500	0,0450
	2. CP	0,140	0,091	0,005	0,000	0,0725	0,0455
	3. PC	0,370	0,240	0,077	0,100	0,2235	0,1700
	4. NMC	0,094	0,110	0,000	0,020	0,0470	0,0650
	5. NCW	0,030	0,045	0,000	0,010	0,0150	0,0275
	6. OG	0,045	0,032	0,000	0,001	0,0225	0,0165
	7. PS	0,006	0,000	0,007	0,013	0,0065	0,0065
	8. ME	0,055	0,011	0,007	0,005	0,0310	0,0080
WI	1. POM	0,080	0,062	0,001	0,000	0,0405	0,0310
	2. CP	0,090	0,090	0,001	0,000	0,0455	0,0450
	3. PC	0,330	0,270	0,151	0,120	0,2405	0,1950
	4. NMC	0,080	0,110	0,003	0,020	0,0415	0,0650
	5. NCW	0,042	0,050	0,001	0,000	0,0215	0,0250
	6. OG	0,039	0,027	0,001	0,000	0,0200	0,0135
	7. PS	0,018	0,000	0,000	0,010	0,0090	0,0050
	8. ME	0,064	0,014	0,000	0,000	0,0320	0,0070
OD	1. POM	0,092	0,060	0,001	0,003	0,0465	0,0315
	2. CP	0,150	0,050	0,010	0,000	0,0800	0,0250
	3. PC	0,330	0,160	0,150	0,070	0,2400	0,1150
	4. NMC	0,090	0,060	0,010	0,000	0,0500	0,0300
	5. NCW	0,022	0,038	0,005	0,000	0,0135	0,0190
	6. OG	0,034	0,022	0,001	0,000	0,0175	0,0110
	7. PS	0,003	0,002	0,020	0,020	0,0115	0,0110
	8. ME	0,060	0,008	0,020	0,000	0,0400	0,0040
ZA	1. POM	0,098	0,086	0,002	0,010	0,0500	0,0480
	2. CP	0,131	0,110	0,007	0,010	0,0690	0,0600
	3. PC	0,291	0,200	0,130	0,070	0,2105	0,1350
	4. NMC	0,080	0,120	0,002	0,030	0,0410	0,0750
	5. NCW	0,016	0,028	0,005	0,030	0,0105	0,0290
	6. OG	0,044	0,033	0,000	0,000	0,0220	0,0165
	7. PS	0,001	0,002	0,010	0,010	0,0055	0,0060
	8. ME	0,027	0,008	0,003	0,009	0,0150	0,0085

Adnotacja. R^2 w modelu z jedną zmienną oraz dodatkowe R^2 po wprowadzeniu pozostałych siedmiu zmiennych niezależnych (ZN) (wymiarów etyki pracy i POM); średnie R^2 świadczy o istotności danego predyktora w wyjaśnianiu wariancji zmiennej zależnej (ZZ). WI – wigor; OD – oddanie; ZA – zaabsorbowanie; POM – praca jako obowiązek moralny; CP – wartościowanie ciężkiej pracy; PC – traktowanie pracy jako centrum; NMC – niechęć do marnowania czasu; NCW – niechęć do czasu wolnego; OG – odrzaczanie gratyfikacji; PS – poleganie na sobie; ME – gotowość do moralnego postępowania.

Na podstawie analizy dominacji należy zatem przyjąć hipotezy: 1.4: a, b, c i d; 1.5: b, c i d; 1.6: a, b, c i d oraz 1.7: a, b, c i d. W przypadku hipotez 1.6: b i d tylko średnia średniego R^2 (równa lub wyższa od 0,04) wyliczona z dwóch prób A i B uprawnia do ich przyjęcia. Pozostałe hipotezy, a zatem: 1.4, 1.5, 1.6 oraz 1.7: e, f, g i h, a także hipotezę 1.5.a, należy odrzucić – POM jest jednak predyktorem WI, tylko względnie słabszym.

Podsumowanie wyników badań i wnioski

Przedstawione analizy pokazały wyraźnie, że etyka pracy i jej wymiary są powiązane z zaangażowaniem w pracę, w tym z identyfikacją, wigorem, oddaniem oraz zaabsorbowaniem. Wśród wymiarów etyki pracy zaznaczają się traktowanie pracy jako centralnej wartości, wartości moralnej i obowiązku oraz wartościowanie ciężkiej pracy i niechęć do marnowania czasu. Właśnie owe przekonania zwiększają gotowość do wzmożonego wysiłku i tym samym zaangażowania (ang. *Work Engagement*).

Wypada więc stwierdzić, że model Browna (1996) został potwierdzony. Rzeczywiście, etyka pracy może być rozpatrywana jako warunek zaangażowania, w tym identyfikacji i utożsamiania się z wykonywaną przez daną osobę pracą. Predyktorami są jednak przede wszystkim spostrzeganie pracy jako centralnej wartości w życiu (PC) oraz przekonania o wartości ciężkiej pracy i wiara w to, że prowadzi ona do sukcesu (CP), a także traktowanie pracy jako obowiązku i wartości moralnej.

Poza tym w modelach dają się zauważyć gotowość do moralnego postępowania, zwiększająca wigor i oddanie (ale tylko w próbie A), oraz poleganie na sobie zmniejszające oddanie wykonywanym zadaniom.

Ostatecznie należy jednak stwierdzić, że związek etyki pracy z wymiarami zaangażowania to przede wszystkim związek wymiarów identyfikacji z pracą oraz stanów pozytywnych z tzw. wymiarami energetycznymi, czyli stawianiem pracy w centrum życia, wartościowaniem ciężkiej (intensywnej) pracy oraz traktowaniem jej jako obowiązku moralnego. W ramach tych relacji w mniejszym stopniu zaznaczają się tzw. wymiary czasowe, czyli względnie najsilniej niechęć do marnowania czasu, słabo odraczenie gratyfikacji oraz bardzo słabo niechęć do czasu wolnego. Bardzo słabymi predyktorami są gotowość do moralnego postępowania oraz poleganie na sobie, które prawdopodobnie zmniejsza oddanie pracy.

7.6. Etyka pracy a zaangażowanie organizacyjne

Aby sprawdzić hipotezę drugą (H2) dotyczącą związków między wymiarami etyki pracy i zaangażowaniem w organizację, przeprowadzono, tak jak poprzednio, konfirmacyjną analizę czynnikową na skalach WPEP oraz *Skali przywiązania do organizacji* (SPO – PO), hierarchiczną wieloraką analizę regresji oraz analizę dominacji.

Wyniki

Jak wynika z tabeli 7.11, etyka pracy koreluje z zaangażowaniem w organizację w stopniu umiarkowanym (wartość korelacji wynosi około 0,3). Najsilniej koreluje z tym zaangażowaniem traktowanie pracy jako obowiązku i wartości moralnej (POM), spostrzeganie jej jako centrum życia (PC), a także wartościowanie ciężkiej pracy (CP). Do korelatów należą też niechęć do marnowania czasu (NMC) oraz dezaprobata czasu wolnego (NCW).

Tabela 7.11

Statystyki opisowe (średnie [M] i odchylenia standardowe [SD]) oraz wartości współczynników korelacji między wymiarami etyki pracy a zaangażowaniem w organizację (PO)

Próba A, N = 291

Zmienne	M	SD	PA	PT	PN	PO
POM	17,89	3,83	0,356***	0,364***	0,356***	0,412***
CP	17,47	4,20	0,297***	0,124*	0,338***	0,299***
PC	18,38	3,93	0,453***	0,269***	0,363***	0,421***
NMC	18,67	3,49	0,185**	0,068	0,211***	0,183**
NCW	13,26	3,91	0,108	-0,029	0,175**	0,105
OG	17,34	3,93	0,148**	0,079	0,129*	0,139*
PS	19,55	3,77	0,072	0,036	-0,003	0,040
ME	21,38	3,33	0,150**	0,160**	0,084	0,149*
WPEP	126,07	15,06	0,362***	0,178**	0,335***	0,342***
PA	24,57	8,17				
PT	24,40	7,23	0,556***			
PN	22,35	8,72	0,808***	0,503***		
PO	71,32	20,96	0,918***	0,771***	0,904***	

Adnotacja. PA – przywiązanie do organizacji afektywne; PT – przywiązanie trwałości; PN – przywiązanie do organizacji normatywne; POM – praca jako obowiązek moralny; CP – wartościowanie ciężkiej pracy; PC – traktowanie pracy jako centrum; NMC – niechęć do marnowania czasu; NCW – niechęć do czasu wolnego; OG – odrzucanie gratyfikacji; PS – poleganie na sobie; ME – gotowość do moralnego postępowania.

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

Jak wynika z tabel 7.11 oraz 7.12, najsilniej z wymiarami etyki pracy korelują zaangażowanie afektywne oraz normatywne, najsłabiej – zaangażowanie trwałości. Słabo z zaangażowaniem w organizację korelują poleganie na sobie oraz gotowość do moralnego postępowania, a także odrzucanie gratyfikacji. W tabelach zwracają też uwagę wysokie interkorelacje wymiarów zaangażowania organizacyjnego. Silnie korelują ze sobą zaangażowanie – przywiązanie normatywne oraz afektywne (ponad 60% wariancji przywiązania afektywnego związane jest ze zmiennością przywiązania normatywnego).

Tabela 7.12

Statystyki opisowe (średnie [M] i odchylenia standardowe [SD]) oraz wartości współczynników korelacji między wymiarami etyki pracy a zaangażowaniem w organizację (PO)

Próba B, N = 303

Zmienne	M	SD	PA	PT	PN	PO
POM	18,04	3,74	0,241***	0,236***	0,289***	0,287***
CP	17,53	4,22	0,217***	0,099	0,272***	0,225***
PC	18,88	3,71	0,330***	0,156**	0,318***	0,306***
NMC	18,38	3,21	0,203***	0,134*	0,144*	0,181**
NCW	13,30	3,61	0,147*	-0,042	0,163**	0,107
OG	17,73	3,95	0,168**	0,130*	0,242***	0,205***
PS	20,36	3,04	0,004	0,104	-0,042	0,020
ME	21,73	3,13	0,030	0,093	-0,042	0,027
WPEP	127,91	15,14	0,270***	0,158**	0,269***	0,264***
PA	23,91	8,14				
PT	25,42	7,08	0,636***			
PN	21,54	8,26	0,855***	0,569***		
PO	70,58	21,02	0,934***	0,804***	0,915***	

Adnotacja. PA – przywiązanie do organizacji afektywne; PT – przywiązanie trwałości; PN – przywiązanie do organizacji normatywne; POM – praca jako obowiązek moralny; CP – wartościowanie ciężkiej pracy; PC – traktowanie pracy jako centrum; NMC – niechęć do marnowania czasu; NCW – niechęć do czasu wolnego; OG – odrzucanie gratyfikacji; PS – poleganie na sobie; ME – gotowość do moralnego postępowania.

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

Tabela 7.13

Wyniki confirmacyjnej analizy czynnikowej kwestionariusza WPEP oraz kwestionariusza do badania zaangażowania organizacyjnego PO: porównanie dopasowania alternatywnych modeli czynnikowych N = 291

Model	χ^2	df	χ^2/df	RMSEA	CFI	NFI	SRMR	$\Delta\chi^2$
1-czynnikowy	1923,02*	209	9,20	0,17	0,68	0,65	0,13	1635,77*
2-czynnikowy	1144,60*	208	5,50	0,12	0,79	0,75	0,10	857,35*
6-czynnikowy	1119,11*	194	5,77	0,13	0,82	0,79	0,10	831,86*
9-czynnikowy	384,05*	173	2,21	0,065	0,94	0,91	0,054	96,80*
11-czynnikowy	287,25*	154	1,86	0,055	0,96	0,93	0,047	–

Adnotacja. $\Delta\chi^2 = \chi^2$ modelu w danym wierszu – χ^2 modelu 11-czynnikowego. Model 1-czynnikowy: 1. przywiązanie do pracy i organizacji: etyka pracy – WPEP (CP, PC, NMC, NCW, OG, PS, ME), praca jako obowiązek moralny – POM, zaangażowanie organizacyjne (PO); model 2-czynnikowy: 1. etyka pracy (WPEP i POM); 2. zaangażowanie organizacyjne (PO); model 6-czynnikowy: 1. przywiązanie do pracy i organizacji (CP, PC, POM, PO); 2. niechęć do marnowania czasu – NMC; 3. niechęć do czasu wolnego – NCW; 4. odrzucanie gratyfikacji – OG; 5. moralne postępowanie – ME; 6. poleganie na sobie – PS; model 9-czynnikowy: 1. zaangażowanie organizacyjne PO; 2. ciężka praca – CP; 3. praca jako centrum – PC; 4. praca – obowiązek moralny – POM; 5. niechęć do marnowania czasu – NMC; 6. niechęć do czasu wolnego – NCW; 7. odrzucanie gratyfikacji – OG; 8. moralne postępowanie – ME; 9. poleganie na sobie – PS; model 11-czynnikowy: 1. ciężka praca – CP; 2. praca jako centrum – PC; 3. praca – obowiązek moralny – POM; 4. niechęć do marnowania czasu – NMC; 5. niechęć do czasu wolnego – NCW; 6. odrzucanie gratyfikacji – OG; 7. moralne postępowanie – ME; 8. poleganie na sobie – PS; 9. zaangażowanie normatywne (PN); 10. zaangażowanie trwałości (PT); 11. zaangażowanie afektywne (PA).

* $p < 0,001$.

Tabela 7.14

Wyniki confirmacyjnej analizy czynnikowej kwestionariusza WPEP oraz kwestionariusza do badania zaangażowania organizacyjnego PO: porównanie dopasowania alternatywnych modeli czynnikowych
N = 303

Model	χ^2	df	χ^2/df	RMSEA	CFI	NFI	SRMR	$\Delta\chi^2$
1-czynnikowy	3148,51*	209	15,06	0,22	0,67	0,64	0,18	2867,33*
2-czynnikowy	1235,29*	208	5,94	0,13	0,83	0,80	0,097	954,11*
6-czynnikowy	1633,85*	194	8,42	0,16	0,80	0,78	0,15	1352,67*
9-czynnikowy	379,07*	173	2,19	0,063	0,96	0,93	0,048	97,89*
11-czynnikowy	281,18*	154	1,82	0,052	0,98	0,95	0,039	–

Adnotacja. $\Delta\chi^2 = \chi^2$ modelu w danym wierszu – χ^2 modelu 11-czynnikowego. Model 1-czynnikowy: 1. przywiązanie do pracy i organizacji: etyka pracy – WPEP (CP, PC, NMC, NCW, OG, PS, ME), praca jako obowiązek moralny – POM, zaangażowanie organizacyjne (PO); model 2-czynnikowy: 1. etyka pracy (WPEP i POM); 2. zaangażowanie organizacyjne (PO); model 6-czynnikowy: 1. przywiązanie do pracy i organizacji: CP, PC, POM, PO; 2. niechęć do marnowania czasu – NMC; 3. niechęć do czasu wolnego – NCW; 4. odrzucanie gratyfikacji – OG; 5. moralne postępowanie – ME; 6. poleganie na sobie PS; model 9-czynnikowy: 1. zaangażowanie organizacyjne – PO; 2. ciężka praca – CP; 3. praca jako centrum – PC; 4. praca – obowiązek moralny – POM; 5. niechęć do marnowania czasu – NMC; 6. niechęć do czasu wolnego – NCW; 7. odrzucanie gratyfikacji – OG; 8. moralne postępowanie – ME; 9. poleganie na sobie – PS; model 11-czynnikowy: 1. ciężka praca – CP; 2. praca jako centrum – PC; 3. praca – obowiązek moralny – POM; 4. niechęć do marnowania czasu – NMC; 5. niechęć do czasu wolnego – NCW; 6. odrzucanie gratyfikacji – OG; 7. moralne postępowanie – ME; 8. poleganie na sobie – PS; 9. zaangażowanie normatywne (PN); 10. zaangażowanie trwałości (PT); 11. zaangażowanie afektywne (PA).

* $p < 0,001$.

Wyniki confirmacyjnej analizy czynnikowej (CFA) przedstawiono w tabelach 7.13 i 7.14. Jak nietrudno zauważyć, model jednoczynnikowy jest dopasowany do danych najgorzej. Model sześcioczynnikowy, zakładający istnienie wspólnego dla WPEP i PO czynnika, czyli przywiązania do pracy i organizacji, jest dopasowany nieco lepiej, ale żadna z wartości miar dopasowania nie uzyskała przedziału tzw. dopasowania zadowalającego.

Takie wartości uzyskały natomiast miary dopasowania modelu dziesięcioczynnikowego, zakładającego istnienie ośmiu czynników dla ośmiu wymiarów etyki pracy wraz z POM oraz czynnika zaangażowanie organizacyjne. Jak wynika z tabel 7.13 i 7.14, najlepszym dopasowaniem charakteryzuje się model z jedenastoma czynnikami, które odpowiadają liczbie skal WPEP, POM i PO. Chociaż zarówno model dziesięcio-, jak i jedenastoczynnikowy mieszczą się w ramach dopasowania zadowalającego (w modelu dziesięcioczynnikowym NFI oraz CFI spełniają „łagodne” kryterium, czyli przekraczają wartość 0,9, z wyjątkiem wartości CFI w próbie B). Oznacza to, że zaangażowanie organizacyjne można traktować jako jeden wymiar i posługiwać się w analizie statystycznej globalnym wynikiem skali PO, który jest sumą skal PN, PT oraz PA.

Można zatem przyjąć hipotezę 2.1. Wymiary etyki pracy oraz wymiary zaangażowania w organizację lub przywiązania do organizacji są odrębnymi konstrukcjami odnoszonymi się do empirycznie rozróżnialnych zjawisk.

Zważając na rezultaty CFA, w kolejnym etapie przeprowadzono wieloraką hierarchiczną analizę regresji. W jej ramach do modelu wprowadzono bloki zmiennych objaśniających. Zgodnie z modelem Browna (1996, s. 237, 250) oraz modelem Meyera i Allen (1991), a także innymi koncepcjami (zob. Yousef, 2001) składniki zaangażowania organizacyjnego potraktowano jako zmienne wyjaśniające, poszczególne wymiary etyki pracy zaś jako zmienne wyjaśniające.

Wykonano dwie analizy, oddzielnie dla próby A i B. Zbudowano osiem modeli, w których wykorzystano wskaźnik globalny zaangażowania – przywiązania do organizacji (PO) oraz jego podskale, czyli PN, PT i PA. Tak jak w poprzednio opisanej analizie, wprowadzano trzy bloki zmiennych. Pierwszym blokiem były kodowane zero-jedynkowo zmienne demograficzne, zawodowe i organizacyjne (ZDZO): płeć, wiek, wykształcenie, staż pracy, wielkość firmy (organizacji), czyli liczba osób zatrudnionych itd. Drugim blokiem, a właściwie jedną zmienną, była skala POM (praca jako obowiązek i wartość moralna), a trzecim – wymiary etyki pracy, czyli siedem zmiennych: PC, CP, NMC, NCW, OG, PS, ME.

Jak wynika z tabel 7.15 oraz 7.16, mniejsze zaangażowanie w organizację (PO) daje się zauważyć u kobiet, osób z wykształceniem wyższym oraz zatrudnionych na umowach cywilnoprawnych (zlecenie, dzieło) (próba A). Większe zaangażowanie dotyczy zaś mężczyzn (próba B), osób pracujących na stanowiskach kierowniczych, zatrudnionych w mniejszych firmach (głównie próba A), samozatrudnionych (próba B) oraz pracowników firm o zasięgu krajowym (próba B). ZDZO wyjaśniają od 9% do 17% wymiarów zaangażowania w organizację PO. Wśród wymiarów etyki pracy istotnymi predyktorami okazały się spostrzeganie pracy jako wartości i obowiązku moralnego (POM) oraz traktowanie jej jako centralnej wartości życia (PC), a także wartościowanie ciężkiej pracy (CP), lecz tylko dla PN w próbie A. W przypadku zaangażowania – przywiązania trwałości (PT) daje się zauważyć niechęć do czasu wolnego. Mniejsza niechęć oznacza większe zaangażowanie trwałości. W przypadku przywiązania normatywnego zauważalna w próbie B jest niższa skłonność do polegania na sobie (PS) oraz niższa gotowość do moralnego postępowania (ME).

Wymiary etyki pracy wyjaśniają w próbie A około 21% zaangażowania w organizację, w największym stopniu zaangażowanie – przywiązanie afektywne (22%), w najmniejszym – przywiązanie trwałości (11%). Wariancja przywiązania normatywnego (PN) jest wyjaśniona w około 17%. Rezultaty analizy regresji wykonanej na danych z próby B (tabela 7.16) są podobne. Tutaj też wymiary etyki pracy wyjaśniają około 9% przywiązania do organizacji, w największym stopniu PN (14%), w najmniejszym zaś zaangażowanie – przywiązanie trwałości (PT) (4%). Wariancja PA wyjaśniona przez wymiary etyki pracy to około 10%.

Na podstawie wyników hierarchicznej wielorakiej analizy regresji należy przyjąć hipotezy 2.2.a, 2.2.c, 2.5.a oraz 2.5.c. POM oraz PC są więc predyktorami zaangażowania w organizację, w tym normatywnego. Przyjąć trzeba także hipotezy 2.4.a (POM jest predyktorem przywiązania trwałości) oraz 2.3.c (traktowanie pracy jako centrum pozwala przewidywać poziom przywiązania afektywnego PA), a także 2.3.a, ale tutaj w trzecim bloku POM w próbie B jest nieistotnym predyktorem PA.

Tabela 7.15

Wymiary etyki pracy a zaangażowanie organizacyjne PO – analiza regresji wielorakiej hierarchicznej

Próba A, N = 291

Modele (zmienna zależna)	PO – PO			PA – PO			PT – PO			PN – PO		
	1. ^a (β)	2. (β)	3. (β)	1. ^a (β)	2. (β)	3. (β)	1. ^a (β)	2. (β)	3. (β)	1. ^a (β)	2. (β)	3. (β)
Bloki (zmiennie niezależne)												
1. ^a Pleć – kobiety	-0,04	-0,08	-0,11*	-0,06	-0,11	-0,14**	0,01	-0,03	-0,03	-0,04	-0,08	-0,10*
Wiek	0,32*	0,15	0,15	0,24*	0,09	0,05	0,45**	0,31*	0,28*	0,18	0,03	0,10
Wykształcenie – wyższe	-0,11	-0,09	-0,13*	-0,09	-0,07	-0,11*	-0,09	-0,08	-0,10	-0,09	-0,08	-0,11*
Wielkość firmy – małe	0,20**	0,20**	0,19**	0,22**	0,22**	0,22**	0,00	0,00	0,01	0,26**	0,27**	0,23**
Sposób zatrudnienia – umowa	-0,13*	-0,13*	-0,14*	-0,15**	-0,15**	-0,15**	-0,11	-0,11*	-0,10	-0,08	-0,08	-0,10
Stanowisko – kierownicy	0,19**	0,18**	0,18**	0,20**	0,19**	0,18**	0,13*	0,11*	0,12*	0,18**	0,17**	0,17**
Zasięg firmy – krajowa	0,05	0,06	0,08	-0,05	-0,05	-0,04	0,16**	0,16**	0,17**	0,02	0,03	0,05
2. POM	0,37**	0,37**	0,21**	0,33**	0,33**	0,15*	0,30**	0,30**	0,25**	0,33**	0,33**	0,16**
3. WPEP: CP			0,17**			0,11			0,09			0,24**
PC			0,24**			0,34**			0,14*			0,15*
NMC			0,00			0,01			-0,06			0,05
NCW			-0,10			-0,10			-0,17**			-0,01
OG			-0,01			0,02			-0,00			-0,04
PS			-0,04			0,01			-0,05			-0,06
ME			0,04			0,03			0,08			0,01
F	5,51**	8,71**	8,53**	5,81**	9,60**	9,88**	6,74**	9,86**	7,27**	5,70**	9,44**	8,33**
R ²	0,20	0,33	0,42	0,17	0,27	0,40	0,19	0,28	0,32	0,17	0,27	0,36
SR ²	0,17	0,30	0,38	0,14	0,25	0,36	0,17	0,25	0,28	0,14	0,24	0,31
ΔR ²	0,20	0,13	0,09	0,17	0,10	0,12	0,19	0,09	0,04	0,17	0,10	0,08
FΔR ²	5,51**	53,64**	5,73**	5,81**	39,44**	7,77**	6,74**	33,29**	2,58*	5,70**	39,10**	5,07**

Adnotacja. Trzy bloki zmiennych: 1. zmienne demograficzne, zawodowe i organizacyjne (ZDZO); 2. POM oraz 3. wymiary etyki pracy (WPEP), PA – przywiązanie do organizacji afektywne; PT – przywiązanie do organizacji normatywne; PN – przywiązanie do organizacji normatywne; POM – praca jako obowiązek moralny; CP – wartościowanie ciężkiej pracy; PC – traktowanie pracy jako centrum; NMC – niechęć do marnowania czasu; NCW – niechęć do czasu wolnego; OG – odrzucanie gratyfikacji; PS – poleganie na sobie; ME – gotowość do moralnego postępowania. SR² – skorygowany R²; ΔR² – zmiana R²; FAR² – F zmiany.

^a W przypadku ZDZO pozostawiono w tabeli zmienne, które uzyskały istotne statystycznie standaryzowane współczynniki beta.

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

Tabela 7.16

Wymiary etyki pracy a zaangażowanie organizacyjne PO – analiza regresji wielorakiej hierarchicznej
 Próba B, N = 303

Modele (zmienna zależna)	PO – PO			PA – PO			PT – PO			PN – PO		
	1. ^a (β)	2. (β)	3. (β)	1. ^a (β)	2. (β)	3. (β)	1. ^a (β)	2. (β)	3. (β)	1. ^a (β)	2. (β)	3. (β)
Bloki (zmiennie niezależne)	0,14*	0,14*	0,14*	0,16**	0,16**	0,18**	0,03	0,03	0,04	0,17**	0,17**	0,16**
1. ^a Płeć – mężczyźni	0,13*	0,08	0,07	0,15**	0,13*	0,12*	-0,01	-0,03	-0,03	0,13*	0,10	0,10
Wielkość firmy – małe	0,11	0,08	0,04	0,15*	0,17**	0,18**	0,03	0,05	0,04	0,09	0,12*	0,12*
Sposób zatrudnienia – samozatrudnienie	0,08	0,14*	0,14*	0,08	0,08	0,04	0,05	0,05	0,03	0,09	0,09	0,04
Stanowisko – kierownicy	0,17**	0,13*	0,13*	0,13*	0,10	0,10	0,16**	0,14**	0,15**	0,16**	0,13*	0,12*
Zasięg firmy – krajowa	0,11	0,10	0,10	0,09	0,08	0,07	0,15**	0,14**	0,15**	0,08	0,07	0,06
Staż		0,25***			0,22***	0,11		0,19***	0,14*		0,27***	0,17**
2. POM												
3. WPEP: CP			-0,01			-0,02			-0,03			0,03
PC			0,24**			0,27***			0,11			0,23***
NMC			0,04			0,07			0,04			0,00
NCW			-0,03			0,01			-0,12*			0,03
OG			0,07			0,02			0,06			0,12
PS			-0,07			-0,10			0,05			-0,13*
ME			-0,09			-0,07			-0,04			-0,14*
F	4,04***	5,71***	4,93***	5,27***	6,55***	5,85***	4,51***	4,97***	3,78***	3,82***	5,67***	5,78***
R ²	0,14	0,20	0,26	0,15	0,20	0,27	0,12	0,16	0,18	0,13	0,20	0,29
SR ²	0,12	0,18	0,21	0,12	0,17	0,22	0,09	0,13	0,13	0,11	0,17	0,25
ΔR ²	0,14	0,06	0,06	0,15	0,05	0,07	0,12	0,04	0,03	0,13	0,07	0,09
FΔR ²	5,39***	22,41***	3,01**	5,27***	16,55***	4,00**	4,51***	12,17***	1,36 (n.i.)	3,82***	24,11***	5,13***

Adnotacja. Tirzy bloki zmiennych: 1. zmienne demograficzne, zawodowe i organizacyjne (ZDZO); 2. POM oraz 3. wymiary etyki pracy (WPEP). PA – przywiązanie do organizacji afektywne; PT – przywiązanie do organizacji trwałości; PN – przywiązanie do organizacji normatywne; POM – praca jako obowiązek moralny; CP – wartościowanie ciężkiej pracy; PC – traktowanie pracy jako centrum; NMC – niechęć do marnowania czasu; NCW – niechęć do czasu wolnego; OG – odracanie gratyfikacji; PS – poleganie na sobie; ME – gotowość do moralnego postępowania. SR² – skorygowany R²; ΔR² – zmiana R²; FΔR² – F zmiany.

^a W przypadku ZDZO pozostawiono w tabeli zmienne, które uzyskały istotne statystycznie standaryzowane współczynniki beta.

* p < 0,05; ** p < 0,01; *** p < 0,001; n.i. – zmiana R² nieistotna.

7.6. Etyka pracy a zaangażowanie organizacyjne

Tabela 7.17

Analiza dominacji predyktorów zaangażowania – przywiązania do organizacji (PO)

Próba A, $N = 291$; próba B, $N = 303$

Zmienna zależna	Numer – nazwa zmiennej niezależnej	R^2 jednej zmiennej		Dodatkowe R^2 po wprowadzeniu pozostałych zmiennych		Średnie R^2	
		A	B	A	B	A	B
PO	1. POM	0,170	0,083	0,056	0,030	0,1130	0,0565
	2. CP	0,089	0,050	0,005	0,000	0,0470	0,0250
	3. PC	0,177	0,094	0,052	0,030	0,1145	0,0620
	4. NMC	0,034	0,032	0,001	0,006	0,0175	0,0190
	5. NCW	0,011	0,012	0,003	0,004	0,0070	0,0080
	6. OG	0,019	0,042	0,001	0,009	0,0100	0,0255
	7. PS	0,002	0,000	0,005	0,007	0,0035	0,0037
	8. ME	0,022	0,001	0,003	0,017	0,0125	0,0088
PA	1. POM	0,126	0,058	0,026	0,012	0,0760	0,0350
	2. CP	0,088	0,047	0,004	0,001	0,0460	0,0240
	3. PC	0,205	0,109	0,081	0,040	0,1430	0,0745
	4. NMC	0,034	0,041	0,001	0,005	0,0175	0,0230
	5. NCW	0,012	0,022	0,004	0,001	0,0080	0,0115
	6. OG	0,022	0,028	0,000	0,002	0,0110	0,0150
	7. PS	0,005	0,000	0,001	0,004	0,0030	0,0020
	8. ME	0,022	0,001	0,002	0,011	0,0120	0,0059
PT	1. POM	0,133	0,056	0,083	0,034	0,1080	0,0450
	2. CP	0,015	0,010	0,002	0,007	0,0085	0,0085
	3. PC	0,072	0,024	0,029	0,006	0,0505	0,0150
	4. NMC	0,005	0,018	0,006	0,002	0,0055	0,0100
	5. NCW	0,001	0,002	0,019	0,008	0,0100	0,0050
	6. OG	0,006	0,017	0,000	0,002	0,0030	0,0095
	7. PS	0,001	0,011	0,004	0,001	0,0025	0,0060
	8. ME	0,026	0,009	0,008	0,001	0,0170	0,0050
PN	1. POM	0,127	0,084	0,031	0,023	0,0790	0,0535
	2. CP	0,114	0,074	0,021	0,001	0,0675	0,0375
	3. PC	0,132	0,101	0,020	0,029	0,0760	0,0650
	4. NMC	0,045	0,021	0,000	0,000	0,0225	0,0105
	5. NCW	0,031	0,027	0,001	0,002	0,0160	0,0145
	6. OG	0,017	0,059	0,002	0,010	0,0095	0,0345
	7. PS	0,000	0,002	0,006	0,008	0,0030	0,0050
	8. ME	0,007	0,002	0,000	0,026	0,0035	0,0140

Adnotacja. R^2 w modelu z jedną zmienną oraz dodatkowe R^2 po wprowadzeniu pozostałych siedmiu zmiennych niezależnych (wymiarów etyki pracy i POM); średnie R^2 świadczy o istotności danego predyktora w wyjaśnianiu wariancji zmiennej zależnej. PA – przywiązanie do organizacji afektywne; PT – przywiązanie trwałości; PN – przywiązanie do organizacji normatywne; POM – praca jako obowiązek moralny; CP – wartościowanie ciężkiej pracy; PC – traktowanie pracy jako centrum; NMC – niechęć do marnowania czasu; NCW – niechęć do czasu wolnego; OG – odrzucanie gratyfikacji; PS – poleganie na sobie; ME – gotowość do moralnego postępowania.

Na podstawie tej analizy pozostałe hipotezy, a zatem 2.2, 2.3, 2.4 i 2.5 oznaczone jako b, d, e, f, g i h, należy odrzucić, zaznaczając jednocześnie, że niechęć do czasu wolnego wiąże się z mniejszym zaangażowaniem trwałości (inaczej niż przewidywano w treści hipotezy 2.4.e). Jest to jednak zmienna związana z PT bardzo słabo.

Analiza dominacji predyktorów (tabela 7.17) pokazała wyraźnie, że najistotniejszymi predyktorami są traktowanie pracy jako obowiązku i wartości moralnej (POM) oraz spostrzeganie pracy jako wartości centralnej (PC). Zmienne te związane są z wyższym poziomem przywiązania afektywnego (PA) oraz normatywnego (PN). POM wiąże się też z wyższym poziomem przywiązania trwałości, a wartościowanie ciężkiej pracy z PN.

Można zatem przyjąć hipotezy 2.2.a, 2.2.c, 2.3.a, 2.3.c, 2.4.a oraz 2.5.a, 2.5.b i 2.5.c. Pozostałe hipotezy: 2.2 i 2.3 oznaczone jako b, d, e, f, g i h oraz 2.4 (b, c, d, e, f, g i h) i 2.5 (d, e, f, g i h), należy odrzucić.

Podsumowanie wyników badań i wnioski

Analiza statystyczna wykazała istotny związek między wymiarami etyki pracy opisywanymi wcześniej jako energetyczne a zaangażowaniem czy też przywiązaniem do organizacji. Wymiary etyki pracy takie jak traktowanie pracy jako wartości centralnej oraz moralnej zwiększają poziom afektywnego i normatywnego zaangażowania w organizację. Postawy wobec pracy wpływają zatem najprawdopodobniej na postawy wobec organizacji oraz identyfikowanie się z nią. Jak pokazała confirmacyjna analiza czynnikowa, są to jednak dwa odrębne konstrukty odnoszące się do oddzielnych zjawisk. Czym innym jest system postaw i przekonań na temat pracy, a czym innym stosunek do organizacji (por. Paullay i in., 1994).

Analiza dowiodła również, że związki etyki pracy i zaangażowania – przywiązania do organizacji to perspektywa związków spostrzegania pracy jako centralnej wartości życia, traktowania pracy jako obowiązku i wartości moralnej z przywiązaniem afektywnym i normatywnym. Przywiązanie trwałości jest słabiej związane z tymi wymiarami etyki pracy. Taka relacja pokrywa się z przedstawianiem tego wymiaru przywiązania jako trwania pracownika z powodu braku możliwości zatrudnienia się w innej organizacji (mniejszą rolę odgrywają tu przekonania) (Bańka i in., 2002). Poza tym trwanie to wiąże się negatywnie z niechęcią do czasu wolnego, co oznacza, że aprobata czasu wolnego zwiększa to przywiązanie. Być może jest to cenny zasób zapewniany przez organizację, którego nie sposób odnaleźć w innych organizacjach.

7.7. Zaangażowanie w pracę a zaangażowanie organizacyjne

Aby zweryfikować hipotezę trzecią dotyczącą związków między dwoma wersjami zaangażowania, przeprowadzono confirmacyjną analizę czynnikową oraz hierarchiczną wieloraką analizę regresji i analizę dominacji na danych pochodzących z prób A i B.

Wyniki

Współczynniki korelacji Pearsona przedstawia tabela 7.18. Jak wynika z danych w niej zamieszczonych, najsilniej z zaangażowaniem w organizację koreluje identyfikowanie się z wykonywaną obecnie pracą (IOP), słabiej centralność pracy, czyli przekonanie, że praca powinna być w życiu ludzi wartością centralną i każdy człowiek powinien się z nią identyfikować. Znacząco korelują też składniki zaangażowania akcentującego stany pozytywne (UWES), czyli wigor (WI), oddanie (OD) oraz zaabsorbowanie (ZA).

Tabela 7.18

Statystyki opisowe (średnie [M] i odchylenia standardowe [SD]) oraz wartości współczynników korelacji między wymiarami zaangażowania w pracę – identyfikacji (IOP, CPK) i stanów pozytywnych (UWES) a zaangażowaniem w organizację (PO)

Próba A, $N = 291$

Zmienne	IOP	CPK	WI	OD	ZA	UWES
PA	0,723***	0,420***	0,557***	0,616***	0,570***	0,626***
PT	0,481***	0,312***	0,298***	0,357***	0,364***	0,367***
PN	0,668***	0,422***	0,489***	0,555***	0,554***	0,575***
PO	0,726***	0,447***	0,523***	0,594***	0,578***	0,610***

Adnotacja. PA – przywiązanie do organizacji afektywne; PT – przywiązanie trwałości; PN – przywiązanie do organizacji normatywne; IOP – identyfikacja z obecnie wykonywaną pracą; CPK – centralność pracy; WI – wigor; OD – oddanie; ZA – zaabsorbowanie.

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

Dane z tabeli 7.18 dowodzą, że relatywnie słabiej koreluje z wymiarami zaangażowania w pracę zaangażowanie – przywiązanie trwałości (PT). Podobne związki otrzymano, analizując dane próby B (zob. tabela 7.19). Tutaj też wigor (WI), oddanie (OD) oraz zaabsorbowanie (ZA) korelują silnie z przywiązaniem do organizacji – afektywnym (PA) oraz normatywnym (PN), słabiej z PT.

Tabela 7.19

Statystyki opisowe (średnie [M] i odchylenia standardowe [SD]) oraz wartości współczynników korelacji między wymiarami zaangażowania w pracę – stanów pozytywnych (UWES) a zaangażowaniem w organizację (PO)

Próba B, $N = 303$

Zmienne	WI	OD	ZA	UWES
PA	0,510***	0,646***	0,544***	0,613***
PT	0,287***	0,387***	0,335***	0,365***
PN	0,504***	0,615***	0,500***	0,584***
PO	0,494***	0,624***	0,521***	0,591***

Adnotacja. PA – przywiązanie do organizacji afektywne; PT – przywiązanie trwałości; PN – przywiązanie do organizacji normatywne; WI – wigor; OD – oddanie; ZA – zaabsorbowanie.

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

Jak można zauważyć, związki między zaangażowaniem w pracę i zaangażowaniem – przywiązaniem organizacyjnym są dość znaczne. Rodzi się zatem

pytanie, czy konstrukty te są tożsame, a narzędzia nie badają tego samego zjawiska. Aby udzielić na nie odpowiedzi, przeprowadzono confirmacyjną analizę czynnikową (CFA), weryfikując modele zakładające istnienie poszczególnych czynników.

Tabela 7.20

Wyniki confirmacyjnej analizy czynnikowej kwestionariuszy zaangażowania w pracę oraz kwestionariusza do badania zaangażowania organizacyjnego PO: porównanie dopasowania alternatywnych modeli czynnikowych

N = 291

Model	χ^2	df	χ^2/df	RMSEA	CFI	NFI	SRMR	$\Delta\chi^2$
1-czynnikowy	1420,67*	152	9,35	0,17	0,92	0,91	0,084	1090,03*
2-czynnikowy	753,21*	151	4,99	0,12	0,95	0,94	0,072	422,57*
3-czynnikowy	445,81*	149	2,99	0,083	0,97	0,96	0,052	115,17*
8-czynnikowy	330,64*	124	2,67	0,076	0,98	0,97	0,043	–

Adnotacja. $\Delta\chi^2 = \chi^2$ modelu w danym wierszu – χ^2 modelu 8-czynnikowego. Model 1-czynnikowy: 1. przywiązanie do pracy i organizacji: zaangażowanie w pracę (IP, UWES), zaangażowanie organizacyjne (PO); model 2-czynnikowy: 1. zaangażowanie w pracę (IP, UWES); 2. zaangażowanie organizacyjne (PO); model 3-czynnikowy: 1. zaangażowanie w pracę (IP); 2. zaangażowanie w pracę (UWES); 3. zaangażowanie organizacyjne (PO); model 8-czynnikowy: 1. identyfikacja z obecną pracą (IOP); 2. centralność pracy w koncepcji Kanungo (1982) (CPK); 3. wigor (UWES); 4. oddanie (UWES); 5. zaabsorbowanie (UWES); 6. zaangażowanie normatywne (PN); 7. zaangażowanie trwałości (PT); 8. zaangażowanie afektywne (PA).

* $p < 0,001$.

Tabela 7.21

Wyniki confirmacyjnej analizy czynnikowej kwestionariusza zaangażowania w pracę (UWES) oraz kwestionariusza do badania zaangażowania organizacyjnego PO: porównanie dopasowania alternatywnych modeli czynnikowych

N = 303

Model	χ^2	df	χ^2/df	RMSEA	CFI	NFI	SRMR	$\Delta\chi^2$
1-czynnikowy	1369,63*	54	25,36	0,28	0,86	0,85	0,11	1245,79*
2-czynnikowy	230,79*	53	4,35	0,11	0,97	0,96	0,052	106,95*
6-czynnikowy	123,84*	39	3,17	0,085	0,98	0,98	0,035	–

Adnotacja. $\Delta\chi^2 = \chi^2$ modelu w danym wierszu – χ^2 modelu 6-czynnikowego. Model 1-czynnikowy: 1. przywiązanie do pracy i organizacji: zaangażowanie w pracę (UWES), zaangażowanie organizacyjne (PO); model 2-czynnikowy: 1. zaangażowanie w pracę (UWES); 2. zaangażowanie organizacyjne (PO); model 6-czynnikowy: 1. wigor (UWES); 2. oddanie (UWES); 3. zaabsorbowanie (UWES); 4. zaangażowanie normatywne (PN); 5. zaangażowanie trwałości (PT); 6. zaangażowanie afektywne (PA).

* $p < 0,001$.

Jak pokazuje tabela 7.20, zweryfikowano dopasowanie czterech modeli. Model jednoczynnikowy zakładał istnienie jednego źródła wariacji, a mianowicie przywiązania do pracy i organizacji, które obejmowało pozycje IP, UWES oraz

PO. Z przedstawionych danych wynika, że model ten był najgorzej dopasowany do danych empirycznych. Miary dopasowania χ^2/df , RMSEA oraz SRMR przekroczyły znacznie dopuszczalne wartości. Natomiast CFI i NFI osiągnęły „łagodne” kryteria (wartość 0,9) dopasowania zadowalającego, co sugeruje, że badane konstrukty są podobne, ale nietożsame. Najlepszym dopasowaniem charakteryzuje się model ośmioczynnikowy, który odpowiada liczbie skal zastosowanych narzędzi. Podobne wyniki uzyskano w analizie danych pochodzących z próby B, co przedstawia tabela 7.21. Z informacji w niej zawartych można wywnioskować, że model jednoczynnikowy jest najgorzej dopasowany do kowariancji pozycji UWES i PO. Z kolei najlepiej dopasowany jest model sześcioczynnikowy, w którym liczba czynników odpowiada liczbie skal UWES i PO. Tutaj jednak χ^2/df oraz RMSEA nie osiągnęły wartości krytycznych, czyli wartości mniejszych odpowiednio od 3 oraz 0,08. Takie rezultaty pokazują, że konstrukty badane przez UWES i PO są podobne, ale nietożsame. Można zatem przyjąć hipotezę 3.1.

Zważając na wyniki CFA, następnym krokiem weryfikacji hipotez było przeprowadzenie analizy regresji, w której przewidywano, że poszczególne wersje zaangażowania w pracę (IP, UWES), a zatem IOP, CPK, WI, OD oraz ZA, okażą się predyktorami zaangażowania – przywiązania do organizacji (PO). Tutaj, tak jak poprzednio, zastosowano wieloraką hierarchiczną analizę regresji, w której wprowadzono trzy (próba A) lub dwa (próba B) bloki zmiennych. Pierwszym blokiem był zestaw zmiennych ZDZO. Jak pokazuje tabela 7.22, większe zaangażowanie organizacyjne wiąże się z szeregiem zmiennych demograficznych, zawodowych i organizacyjnych, co opisano w poprzednim podrozdziale (tabela 7.15 oraz 7.16).

W tym podrozdziale przedstawiono związki między dwoma wersjami zaangażowania, czyli IP (drugi blok), UWES (trzeci blok) oraz PO. Z tabeli 7.22 wynika, że wymiary zaangażowania w pracę są istotnymi predyktorami zaangażowania lub przywiązania do organizacji. Wyraźnym predyktorem jest identyfikacja z obecnie wykonywaną pracą (IOP) oraz oddanie. Wymiary IP wyjaśniają od około 17% (PT) do 40% (PA) zaangażowania organizacyjnego. Wymiary UWES wyjaśniają natomiast znacznie mniejszą część wariancji PO niż wymiary IP (zaledwie 1% lub 2%).

Pamiętając jednak o wysokich korelacjach IP z UWES (zob. tabela 7.2), zastosowano też analizę regresji bez wprowadzania drugiego bloku, czyli wymiarów IP. Jako drugi blok wprowadzano wymiary UWES. Taka analiza pokazała, że wymiary zaangażowania w pracę UWES są znaczącymi predyktorami PO, PA, PT oraz PN. Wprowadzenie wigoru (WI), oddania (OD) oraz zaabsorbowania (ZA) wiązało się z istotnym przyrostem R^2 wymiarów zaangażowania – przywiązania do organizacji ($\Delta R^2 = 0,27$, $F = 48,02$, $p < 0,001$ (PO); $\Delta R^2 = 0,30$, $F = 52,04$, $p < 0,001$ (PA); $\Delta R^2 = 0,10$, $F = 12,54$, $p < 0,001$ (PT); $\Delta R^2 = 0,24$, $F = 38,13$, $p < 0,001$ (PN)) i pozwoliło uzyskać następujące cztery modele:

1. PO: istotne wprowadzone w tym bloku predyktory to ZA ($\beta = 0,27$, $p < 0,001$) oraz OD ($\beta = 0,29$, $p < 0,001$), skorygowany R^2 (SR^2) = 0,45; $F = 19,47$, $p < 0,001$;

2. PA: istotne predyktory to ZA ($\beta = 0,20$, $p < 0,01$) oraz OD ($\beta = 0,33$, $p < 0,001$), $SR^2 = 0,45$; $F = 19,27$, $p < 0,001$;
3. PT: istotne predyktory to ZA ($\beta = 0,22$, $p < 0,01$), $SR^2 = 0,25$; $F = 8,45$, $p < 0,001$;
4. PN: istotne predyktory to ZA ($\beta = 0,28$, $p < 0,001$) oraz OD ($\beta = 0,25$, $p < 0,001$), $SR^2 = 0,39$; $F = 19,27$, $p < 0,001$.

Wymiary UWES wyjaśniają 28% wariancji PO, czyli 29% PA, 9% PT oraz 23% PN.

Jak pokazuje tabela 7.23, wymiary zaangażowania akcentującego stany pozytywne (UWES) wyjaśniają około 28% wariancji PO, a dokładniej od 11% dla PT do 32% dla PA, a predyktorem jest głównie oddanie.

Okazuje się zatem, że związki między badanymi konstruktami są silne. Jako predyktor zaznacza się szczególnie identyfikacja z obecnie wykonywaną pracą (IOP) oraz oddanie (OD), związane zresztą z identyfikacją (Macey, Schneider, 2008). Można więc przyjąć hipotezy 3.2.a, 3.2.b, 3.3.a, 3.4.a, 3.4.b i 3.5.a oraz hipotezy 3.2.d, 3.3.d, 3.4.d i 3.5.d (tylko oddanie było istotnym predyktorem w dwóch próbach).

Analiza dominacji, której wyniki umieszczono w tabeli 7.24, wykazała, że najsilniejszymi predyktorami są identyfikacja z obecnie wykonywaną pracą (IOP) oraz oddanie się pracy (OD). Zaabsorbowanie pracą (ZA) jest równie istotnym predyktorem poszczególnych wymiarów przywiązania jak OD, szczególnie PT oraz PN. Względnie słabszym predyktorem PO jest natomiast wigor (WI), a najsłabiej wyjaśnianą zmienną PO – przywiązanie trwałości.

Analiza ta pozwala jednak na przyjęcie prawie wszystkich postawionych hipotez, począwszy od 3.2.a, a skończywszy na 3.5.e, z wyjątkiem hipotez: 3.3, 3.4 oraz 3.5 oznaczonych jako b – centralność pracy nie jest znaczącym predyktorem poszczególnych wymiarów przywiązania do organizacji – a także hipotezy 3.4.c (wigor). Hipotezy te należy odrzucić mimo tego, że uzyskane przez te zmienne (centralność pracy i wigor) wartości średniego R^2 znacznie przekraczają przyjętą na początku wartość kryterium, czyli 0,04. Jednakże są one znacznie niższe od wartości tej miary dla pozostałych zmiennych. Analiza dominacji wykazała, że najsilniej związanymi z przywiązaniem organizacyjnym zmiennymi są identyfikacja z obecnie wykonywaną pracą oraz oddanie.

Tabela 7.22

Wymiary zaangażowania w pracę (IP, UWES) a zaangażowanie organizacyjne PO – analiza regresji wielorakiej hierarchicznej
Próba A, N = 291

Modele (zmienna zależna)	PO – PO			PA – PO			PT – PO			PN – PO		
	1. ^a (β)	2. (β)	3. (β)	1. ^a (β)	2. (β)	3. (β)	1. ^a (β)	2. (β)	3. (β)	1. ^a (β)	2. (β)	3. (β)
Bloki (zmiennie niezależne)												
1. ^a Płeć – kobiety	-0,04	-0,01	-0,03	-0,06	-0,03	-0,06	0,01	0,02	0,02	-0,04	-0,02	-0,04
Wiek	0,32*	0,20	0,20	0,24*	0,12	0,24*	0,45**	0,37**	0,37**	0,18	0,07	0,07
Wykształcenie – wyższe	-0,11	-0,12**	-0,12**	-0,09	-0,10*	-0,11*	-0,09	-0,10	-0,10*	-0,09	-0,10*	-0,11*
Wielkość firmy – małe	0,20***	0,05	0,04	0,22***	0,08	0,07	0,00	-0,09	-0,10	0,26***	0,13***	0,12*
Sposób zatrudnienia – umowa	-0,13*	-0,06	-0,05	-0,15**	-0,08	-0,07	-0,11	-0,06	-0,06	-0,08	-0,01	-0,01
Stanowisko – kierownicy	0,19***	0,06	0,07	0,20***	0,06	0,07	0,13*	0,04	0,04	0,18**	0,06	0,06
Zasięg firmy – krajowa	0,05	0,11	0,11	-0,06	0,00	0,01	0,16**	0,19**	0,18**	0,02	0,06	0,05
2. IP: IOP	0,62***	0,10*	0,48***	0,64***	0,05	0,06	0,47***	0,38***	0,36***	0,56***	0,09	0,10
CPK												
3. UWES: WI												
OD												
ZA												
F	5,51***	33,32***	27,94***	5,81***	29,02***	25,27***	6,74***	13,63***	10,89***	5,70***	22,84***	19,36***
R ²	0,20	0,59	0,60	0,17	0,56	0,58	0,19	0,37	0,37	0,17	0,50	0,51
SR ²	0,17	0,57	0,58	0,14	0,54	0,56	0,17	0,34	0,34	0,14	0,47	0,49
ΔR ²	0,20	0,39	0,01	0,17	0,38	0,02	0,19	0,18	0,00	0,17	0,33	0,02
FΔR ²	5,51***	131,74***	3,22*	5,81***	120,29***	5,11**	6,74***	38,95***	0,34 (n.i.)	5,70***	90,40***	3,22*

Adnotacja. Trzy bloki zmiennych: 1. zmienne demograficzne, zawodowe i organizacyjne (ZDZO); 2. IP oraz 3. wymiary zaangażowania akcentującego stany pozytywne (UWES). PA – przywiązanie do organizacji afektywne; PT – przywiązanie do organizacji trwałości; PN – przywiązanie do organizacji normatywne; WI – wigor; OD – oddanie; ZA – zaangażowanie. SR² – skorygowany R²; ΔR² – zmiana R²; FΔR² – F zmiany.

^a W przypadku ZDZO pozostawiono w tabeli zmienne, które uzyskały istotne statystycznie standaryzowane współczynniki beta.

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

Tabela 7.23

Wymiary zaangażowania w pracę (UWES) a zaangażowanie organizacyjne PO – analiza regresji wielorakiej hierarchicznej
 Próba B, N = 303

Modele (zmienna zależna)	PO – PO		PA – PO		PT – PO		PN – PO	
	1. ^a (β)	2. (β)	1. ^a (β)	2. (β)	1. ^a (β)	2. (β)	1. ^a (β)	2. (β)
Bloki (zmiennie niezależne)								
1. ^a Płeć – mężczyźni	0,14*	0,08	0,16**	0,10*	0,03	-0,01	0,17**	0,11*
Wielkość firmy – małe	0,11	0,05	0,15***	0,09	-0,01	-0,04	0,13*	0,07
Sposób zatrudnienia – samozatrudnienie	0,11	0,08	0,15*	0,12*	0,03	0,01	0,09	0,07
Stanowisko – kierownicy	0,08	0,01	0,08	0,01	0,05	0,01	0,09	0,02
Zasięg firmy – krajowa	0,17**	0,06	0,13*	0,02	0,16**	0,09	0,16**	0,06
2. UWES: WI		-0,03		-0,03		-0,10		0,05
OD		0,51***		0,55***		0,28***		0,52***
ZA		0,10		0,10		0,18**		0,01
F	5,39***	16,60***	5,27***	19,31***	4,51***	6,76***	5,01***	15,79***
R ²	0,14	0,43	0,15	0,46	0,12	0,23	0,13	0,41
SR ²	0,12	0,40	0,12	0,44	0,09	0,20	0,11	0,39
ΔR ²	0,14	0,29	0,15	0,31	0,12	0,11	0,13	0,28
FΔR ²	5,39***	48,02***	5,27***	56,16***	4,51***	13,76***	5,01***	46,38***

Adnotacja. Dwa bloki zmiennych: 1. zmienne demograficzne, zawodowe i organizacyjne (ZDZO); 2. wymiary zaangażowania akcentującego stany pozytywne (UWES); PA – przywiązanie do organizacji afektywne; PT – przywiązanie do organizacji trwałości; PN – przywiązanie do organizacji normatywne; WI – wigor; OD – oddanie; ZA – zaangażowanie. SR² – skorygowany R²; ΔR² – zmiana R²; FΔR² – F zmiany.

^a W przypadku ZDZO pozostawiono w tabeli zmienne, które uzyskały istotne statystycznie standaryzowane współczynniki beta.

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

Tabela 7.24

Analiza dominacji predyktorów zaangażowania – przywiązania do organizacji (PO)

Próba A, $N = 291$; próba B, $N = 303$

Zmienna zależna	Numer – nazwa zmiennej niezależnej	R^2 jednej zmiennej		Dodatkowe R^2 po wprowadzeniu pozostałych zmiennych:		Średnie R^2	
		A	B	A	B	A	B
PO	1. IOP	0,530		0,113		0,3215	
	2. CPK	0,200		0,005		0,1025	
	3. WI	0,274	0,244	0,001	0,001	0,1375	0,1225
	4. OD	0,353	0,389	0,005	0,102	0,1790	0,2455
	5. ZA	0,334	0,272	0,002	0,099	0,1680	0,1855
PA	1. IOP	0,523		0,109		0,3160	
	2. CPK	0,176		0,002		0,0890	
	3. WI	0,310	0,260	0,000	0,002	0,1550	0,1310
	4. OD	0,380	0,417	0,007	0,109	0,1935	0,2630
	5. ZA	0,325	0,296	0,000	0,005	0,1625	0,1505
PT	1. IOP	0,231		0,062		0,1465	
	2. CPK	0,097		0,005		0,0510	
	3. WI	0,089	0,082	0,004	0,004	0,0465	0,0430
	4. OD	0,127	0,150	0,001	0,042	0,0640	0,0960
	5. ZA	0,133	0,112	0,002	0,005	0,0675	0,0585
PN	1. IOP	0,446		0,085		0,2655	
	2. CPK	0,178		0,006		0,0920	
	3. WI	0,239	0,254	0,001	0,000	0,1200	0,1270
	4. OD	0,308	0,378	0,003	0,096	0,1555	0,2370
	5. ZA	0,307	0,250	0,005	0,000	0,1560	0,1250

Adnotacja. R^2 w modelu z jedną zmienną oraz dodatkowe R^2 po wprowadzeniu pozostałych czterech (próba A) lub dwóch (próba B) zmiennych niezależnych (IP i UWES lub samego UWES w próbie B); średnie R^2 świadczy o istotności danego predyktora w wyjaśnianiu wariacji zmiennej zależnej. PA – przywiązanie do organizacji afektywne; PT – przywiązanie trwałości; PN – przywiązanie do organizacji normatywne; IOP – identyfikacja z obecnie wykonywaną pracą; CPK – centralność pracy; WI – wigor; OD – oddanie; ZA – zaabsorbowanie.

Podsumowanie wyników badań i wnioski

Analiza danych uzyskanych w badaniach pozwala stwierdzić, że zaangażowanie w pracę jest silnie związane z zaangażowaniem w organizację i może być rozpatrywane jako predyktor tego ostatniego. Są to konstrukty podobne, ale nietożsame, co pokazała konfirmacyjna analiza czynnikowa. Poza tym zgodnie z wynikami badań dotyczących zaangażowania organizacyjnego można zauważyć, że jest ono związane ze zmiennymi demograficznymi, zawodowymi oraz or-

ganizacyjnymi, co jest zbieżne z innymi badaniami dotyczącymi tego konstruktu (por. Meyer, Allen, 1991).

Związki między tymi wymiarami zaangażowania dają się sprowadzić do pozytywnych powiązań między identyfikacją z obecnie wykonywaną pracą i oddaniem a przywiązaniem afektywnym i normatywnym. Przywiązanie trwałości jest związane z identyfikacją oraz oddaniem słabiej niż pozostałe wymiary zaangażowania w organizację. Zaangażowanie w pracę jest zaś nieco mocniej związane z zaangażowaniem afektywnym niż normatywnym. Badania pokazały więc, że identyfikacja z pracą (w tym oddanie) (zob. Macey, Schneider, 2008) skorelowana jest z identyfikacją z organizacją oraz chęcią przynależenia do niej i lojalnością wobec niej (zaangażowanie afektywne i normatywne).

7.8. Zaangażowanie w pracę jako mediator w relacji etyka pracy – zaangażowanie organizacyjne

W modelu Browna (1996) zaangażowanie w pracę jest przedstawiane jako mediator w relacji etyki pracy z zaangażowaniem w organizację. Dlatego postawiono hipotezę czwartą o mediacji zaangażowania w pracę w relacji etyki pracy z przywiązaniem do organizacji. Poza tym ze względu na brak badań dotyczących związków między wymiarami etyki pracy, wymiarami zaangażowania w pracę (IP, UWES) oraz przywiązania do organizacji (PO) zadano pytanie o to, które z wymiarów zaangażowania w pracę są mediatorami w relacji etyka pracy – przywiązanie do organizacji.

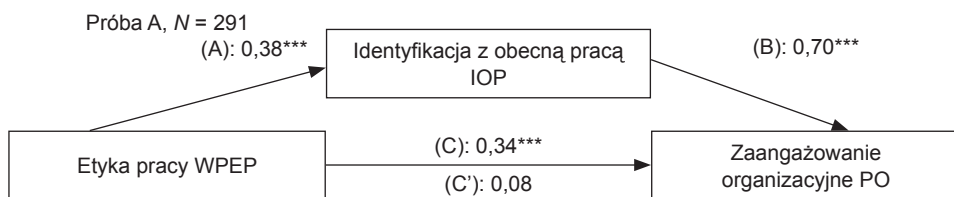
Aby zweryfikować hipotezę czwartą (H4), posłużono się analizą mediacji. Przeprowadzono ją zgodnie z założeniami ujęcia Reubena Barona i Davida Kenny'ego (Baron, Kenny, 1986), które w Polsce dobrze przedstawiły Sylwia Bedyńska oraz Monika Książek (Bedyńska, Książek, 2012). Zgodnie z tym ujęciem testowanie zależności mediacyjnej wymaga weryfikacji zależności między poszczególnymi zmiennymi w trzech etapach:

1. Zależności zmiennej niezależnej, tutaj etyki pracy (wskaźnik globalny WPEP), ze zmienną zależną, czyli zaangażowaniem w organizację (przywiązania do organizacji PO) (zależność bezpośrednia: relacja (C)).
2. Zależności zmiennej niezależnej z mediatorem (relacja (A)) WPEP → wymiary zaangażowania w pracę UWES lub IP oraz mediatora ze zmienną zależną (relacja (B)), czyli UWES lub IP z PO.
3. Zależności zmiennej niezależnej ze zmienną zależną (zależność bezpośrednia (C')), gdy zarówno zmienna niezależna, jak i mediator są uwzględniane w modelu regresji, czyli sprawdzana jest wartość beta po wprowadzeniu drugiej zmiennej, czyli UWES lub IP (Bedyńska, Książek, 2012, s. 111).

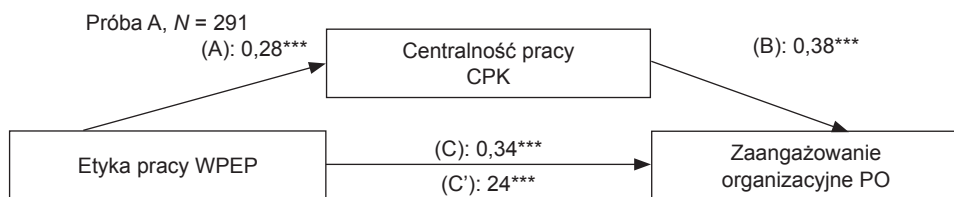
Ujęcie Barona i Kenny'ego polega zatem na wykonaniu analizy regresji prostej (jedna zmienna niezależna → jedna zmienna zależna) oraz wielorakiej (dwie zmienne niezależne → jedna zmienna zależna). Następnie porównuje się relację zmiennej niezależnej i zależnej z relacją tych dwóch zmiennych po wprowadze-

niu do modelu mediatora. Jeżeli zmienna niezależna przestaje istotnie przewidywać zmienną zależną po wprowadzeniu mediatora do modelu regresji, oznacza to mediację całkowitą. Mediacja jest częściowa, gdy po wprowadzeniu mediatora wpływ zmiennej niezależnej na zależną słabnie.

Wykonano analizę mediacji, posługując się wskaźnikami globalnymi WPEP, UWES oraz PO, a także IOP i CPK i wykorzystując dane prób A i B. Przeprowadzono cztery oddzielne analizy. Uzyskane wyniki przedstawiono na rysunkach 7.2 i 7.3. Obliczeń dokonano za pomocą makra dostępnego na stronie internetowej <http://www.afhayes.com/spss-sas-and-mplus-macros-and-code.html> oraz według zasad opisanych przez Kristophera Preachera i Andrew Hayesa (Preacher, Hayes, 2004). W ramach tych analiz, oprócz wyliczenia testu Sobela, wykonano także *bootstrapping*, czyli wielokrotne losowanie z prób A i B ze zwracaniem (ustawiono wartość 5000 próbek), które służyły do generowania przedziałów ufności z poprawką na skośność (ang. *bias corrected*). Przedziały niezawierające wartości zero świadczą o tym, że efekt mediacyjny jest istotny.



Test Sobela $Z = 6,35$, $p < 0,001$; analiza bootstrap dla 5000 próbek – 95%, przedział ufności (PU) 0,25+0,50.



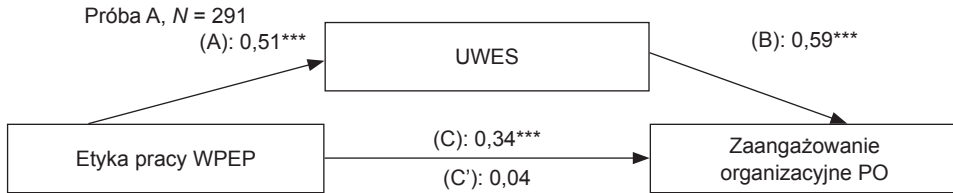
Test Sobela $Z = 4,02$, $p < 0,001$; analiza bootstrap dla 5000 próbek – 95%, przedział ufności (PU) 0,08+0,22.

*** $p < 0,001$.

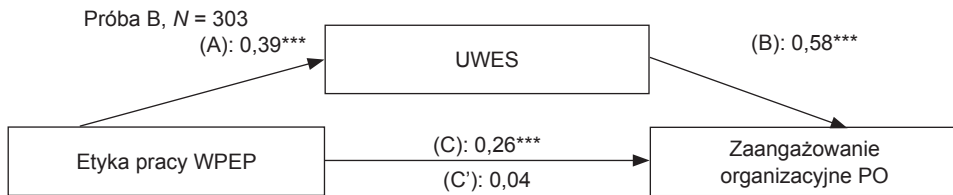
Rysunek 7.2. Modele mediacyjne dla wpływu etyki pracy na zaangażowanie organizacyjne (PO), w których mediatorami uczyniono wymiary identyfikacji z pracą według Kanungo (1979): IOP oraz CPK.

Jak widać na rysunku 7.2, wprowadzanie do modelu regresji mediatorów w postaci zaangażowania w pracę rozumianego jako identyfikacja z obecnie wykonywaną pracą (IOP) wiązało się z obniżeniem roli etyki pracy (WPEP) w przewidywaniu poziomu zaangażowania organizacyjnego (PO). Beta zmalała i okazała się nieistotna. Można zatem stwierdzić, że w relacji etyki pracy z zaangażowaniem w organizację zaangażowanie w pracę identyfikacja jest mediatorem całkowitym. Podobne rezultaty otrzymano, posługując się skalą UWES (wynikiem, którym jest

suma trzech skal) (zob. rysunek 7.3). Centralność pracy (CPK) okazała się natomiast mediatorem częściowym. Jak wykazały te oraz poprzednie analizy, etyka pracy związana jest z centralnością nieco słabiej niż IOP, a centralność z PO słabiej niż PO z IOP. Na podstawie modelu Browna (1996) można oczekiwać, że poziom akceptacji etyki pracy jest warunkiem zaangażowania w pracę (zarówno IP, jak i UWES), zaangażowanie organizacyjne zaś konsekwencją zaangażowania w pracę. Można stwierdzić, że przeprowadzona analiza wykazała słuszność takiej tezy.



Test Sobela $Z = 7,34$, $p < 0,001$; analiza bootstrap dla 5000 próbek – 95%, przedział ufności (PU) $0,30 \pm 0,54$.



Test Sobela $Z = 6,18$, $p < 0,001$; analiza bootstrap dla 5000 próbek – 95%, przedział ufności (PU) $0,21 \pm 0,42$.

*** $p < 0,001$.

Rysunek 7.3. Modele mediacyjne dla wpływu etyki pracy na zaangażowanie organizacyjne (PO), w których mediatorami uczyniono zaangażowanie w pracę akcentujące stany pozytywne (UWES).

W dalszej kolejności przeprowadzono analizy mediacji dotyczące poszczególnych wymiarów etyki pracy, zaangażowania w pracę oraz zaangażowania organizacyjnego (PO). Analizy te odnosiły się zatem do traktowania pracy jako obowiązku moralnego POM, podskal WPEP, podskal identyfikacji z pracą w koncepcji Kanungo, czyli IP (IOP oraz CPK), podskal UWES oraz PO.

Na tym etapie posłużono się wielokrotną analizą mediacji, w której wszystkie wymiary IP lub UWES wprowadzano jednocześnie do modelu objaśniającego wymiary PO. W odniesieniu do danych z próby A budowano po trzy modele wyjaśniające wymiary PO, a zatem PA, PT oraz PN, wykorzystując jako mediatorzy wymiary IP (identyfikacja z obecnie wykonywaną pracą IOP, centralność pracy CPK) (trzy modele) lub wymiary UWES (następne trzy modele). Schemat tych analiz był następujący: zmienna niezależna, czyli jeden wymiar etyki pracy, na przykład wartościowanie ciężkiej pracy (CP) → mediatorzy (w pierwszym modelu były to identyfikacja z obecnie wykonywaną pracą (IOP), centralność pracy (CPK), a w drugim – wigor (WI), oddanie (OD), zaabsorbowanie (ZA)) → zmienna zależna, czyli jeden wymiar PO; jednocześnie wprowadzono do analizy

pozostałe wymiary etyki pracy, czyli POM, PC, NMC, NCW, OG, PS i ME, jako zmienne kontrolowane. Obliczenia wykonywano zatem oddzielnie dla wymiarów IP i wymiarów UWES, głównie ze względu na silne korelacje między tymi zmiennymi. Postępowanie to miało doprowadzić do identyfikacji dominującego mediatora w relacji wymiary etyki pracy → zaangażowanie organizacyjne (przywiązanie PO) (Preacher, Hayes, 2008). W dalszej części publikacji przedstawiono wyniki tej analizy w odniesieniu do zmiennych, które okazały się zmiennymi niezależnymi i mediatorami dla wymiarów przywiązania.

Analiza wielokrotna pokazała, że identyfikacja z obecnie wykonywaną pracą (IOP) jest mediatorem w związku traktowania pracy jako centrum (PC) ze składnikami przywiązania. W poszczególnych relacjach PC (zmienna niezależna) z wymiarami PO (zmienne zależne), w których mediatorem była IOP, otrzymano następujące wyniki (wartości standaryzowane beta):

1. PC → przywiązanie afektywne (PA): relacja A (PC → IOP) $\beta = 0,43$, $p < 0,001$; relacja B (IOP → PA) $\beta = 0,64$, $p < 0,001$; relacja C (PC → PA) $\beta = 0,37$, $p < 0,001$; relacja C' $\beta = 0,09$, $p < 0,11$ (analiza *bootstrap* dla 5000 próbek – 95% przedział ufności (PU) $0,19 \div 0,37$).
2. PC → przywiązanie trwałości (PT): relacja A (PC → IOP) $\beta = 0,43$, $p < 0,001$; relacja B (IOP → PT) $\beta = 0,39$, $p < 0,001$; relacja C (PC → PT) $\beta = 0,22$, $p < 0,01$; relacja C' $\beta = 0,04$, $p < 0,60$ (analiza *bootstrap* dla 5000 próbek – 95% PU $0,11 \div 0,26$).
3. PC → przywiązanie normatywne (PN): relacja A (PC → IOP) $\beta = 0,43$, $p < 0,001$; relacja B (IOP → PN) $\beta = 0,61$, $p < 0,001$; relacja C (PC → PN) $\beta = 0,19$, $p < 0,01$; relacja C' $\beta = -0,09$, $p < 0,15$ (analiza *bootstrap* dla 5000 próbek – 95% PU $0,18 \div 0,36$).

W relacji PC z wymiarami PO mediatorem okazało się też oddanie (OD). Wartości standaryzowane beta są w określonych relacjach (A, B, C, C') następujące:

1. W próbie A (związek PC → PA): relacja A (PC → OD) $\beta = 0,50$, $p < 0,001$; relacja B (OD → PA) $\beta = 0,36$, $p < 0,001$; relacja C (PC → PA) $\beta = 0,37$, $p < 0,001$; relacja C' $\beta = 0,08$, $p > 0,25$ (analiza *bootstrap* dla 5000 próbek – 95% PU $0,09 \div 0,29$).
2. W próbie B (PC → PA): relacja A (PC → OD) $\beta = 0,36$, $p < 0,001$; relacja B (OD → PA) $\beta = 0,62$, $p < 0,001$; relacja C (PC → PA) $\beta = 0,27$, $p < 0,001$; relacja C' $\beta = 0,07$, $p > 0,27$ (analiza *bootstrap* dla 5000 próbek – 95% PU $0,12 \div 0,36$).
3. W próbie A (związek PC → PN): relacja A (PC → OD) $\beta = 0,50$, $p < 0,001$; relacja B (OD → PN) $\beta = 0,28$, $p < 0,01$; relacja C (PC → PN) $\beta = 0,19$, $p < 0,01$; relacja C': $\beta = -0,10$, $p > 0,15$ (analiza *bootstrap* dla 5000 próbek – 95% PU $0,03 \div 0,24$).
4. W próbie B (PC → PN): relacja A $\beta = 0,36$, $p < 0,001$; relacja B: $\beta = 0,57$, $p < 0,001$; relacja C $\beta = 0,23$, $p < 0,01$; relacja C' $\beta = 0,03$, $p > 0,59$ (analiza *bootstrap* dla 5000 próbek – 95% PU $0,11 \div 0,33$).

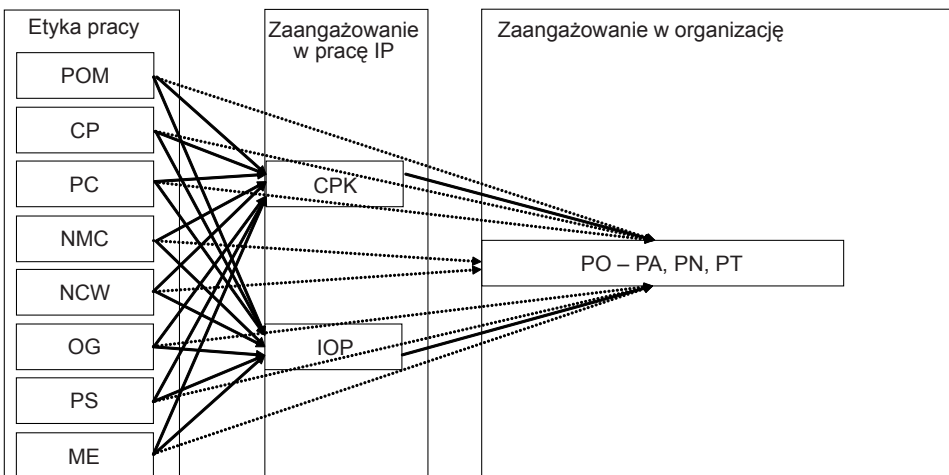
W wielokrotnych analizach mediacji otrzymano istotne związki także w relacjach przywiązania do organizacji (PO) z poleganiem na sobie (PS). Mediatorem

rem okazało się oddanie (OD) związane z większym przywiązaniem afektywnym i normatywnym oraz z niższym natężeniem PS. Wartości standaryzowane beta są w określonych relacjach (A, B, C, C') następujące:

1. W próbie A: relacja A (PS → OD) $\beta = -0,14$ ($p < 0,05$), B (OD → PA) $\beta = 0,36$ ($p < 0,001$), C (PS → PA) $\beta = -0,04$ ($p > 0,49$), C' $\beta = 0,03$ ($p > 0,58$) (analiza *bootstrap* dla 5000 próbek – 95% PU $-0,11 \div -0,02$).
2. W próbie B: relacja A (PS → OD) $\beta = -0,16$ ($p < 0,01$), B (OD → PA) $\beta = 0,62$ ($p < 0,001$), C (PS → PA) $\beta = -0,07$ ($p > 0,24$), C' $\beta = 0,02$ ($p > 0,72$) (analiza *bootstrap* dla 5000 próbek – 95% PU $-0,18 \div -0,03$).
3. W próbie A: relacja A (PS → OD) $\beta = -0,14$ ($p < 0,05$), B (OD → PN) $\beta = 0,27$ ($p < 0,01$), C (PS → PN) $\beta = -0,10$ ($p > 0,11$), C' $\beta = 0,07$ ($p > 0,53$) (analiza *bootstrap* dla 5000 próbek – 95% PU $-0,09 \div -0,01$).
4. W próbie B: relacja A (PS → OD) $\beta = -0,16$ ($p < 0,01$), B (OD → PN) $\beta = 0,57$ ($p < 0,001$), relacja C (PS → PN) $\beta = -0,10$ ($p > 0,06$), C' $\beta = -0,01$ ($p > 0,77$) (analiza *bootstrap* dla 5000 próbek – 95% PU $-0,17 \div -0,03$).

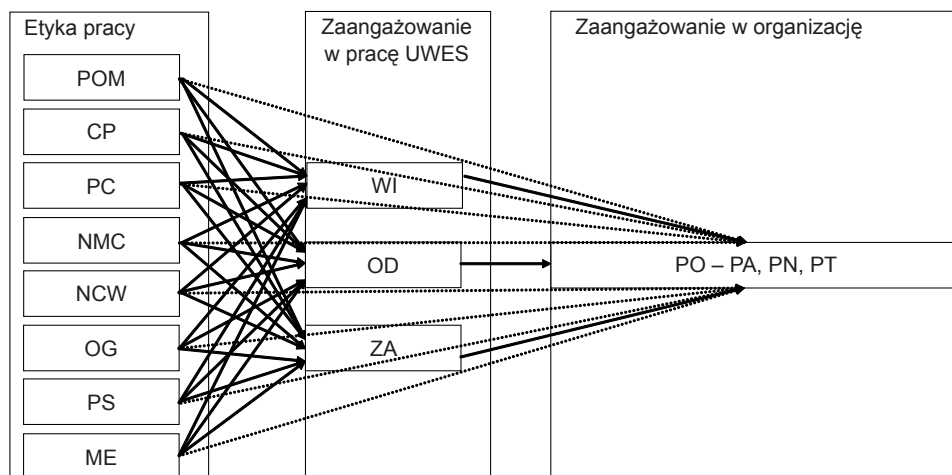
Jak wynika z tego przeglądu, relacja polegania na sobie z oddaniem jest jednak słaba, a relacja z przywiązaniem (PA i PN) ujemna i nieistotna. Mimo to oddanie funkcjonuje jako wyraźny całkowity mediator w negatywnej relacji PS z PA i PN.

Kolejnym krokiem w analizie mediacji było wykonanie modelowania równań strukturalnych. Zważając na hipotezę czwartą oraz pytanie badawcze dotyczące mediacji wymiarów zaangażowania w pracę w relacjach wymiarów etyki pracy z wymiarami zaangażowania lub przywiązania do organizacji, zdecydowano zweryfikować dopasowanie dwóch modeli (zob. rysunki 7.4 oraz 7.5). W pierwszym modelu wymiary zaangażowania w pracę pośredniczyły w relacji wymiarów etyki pracy z wymiarami przywiązania do organizacji (linie ciągłe) oraz istniały



Rysunek 7.4. Modele mediacji częściowej (linie ciągłe i przerywane) oraz całkowitej (linie ciągłe) testowane z zastosowaniem modelowania równań strukturalnych. Wymiary zaangażowania w pracę IP jako mediatory w relacjach wymiarów etyki pracy z wymiarami przywiązania do organizacji (PO).

bezpośrednie powiązania między wymiarami etyki a wymiarami przywiązania (linie przerywane). W drugim modelu zakładano między tymi zmiennymi jedynie relacje zapośredniczone przez wymiary zaangażowania w pracę (linie ciągłe). Tak jak poprzednio, wykonano obliczenia oddzielnie dla wymiarów zaangażowania w pracę akcentującego identyfikację (IP) (rysunek 7.4) oraz zaangażowania w pracę akcentującego stany pozytywne (UWES) (rysunek 7.5).



Rysunek 7.5. Modele mediacji częściowej (linie ciągłe i przerywane) oraz całkowitej (linie ciągłe) testowane z zastosowaniem modelowania równań strukturalnych. Wymiary zaangażowania w pracę UWES jako mediatory w relacjach wymiarów etyki pracy z wymiarami przywiązania do organizacji (PO).

Modele budowano osobno dla każdego składnika przywiązania do organizacji (PO). W sumie przetestowano trzy modele dla zaangażowania IP oraz sześć modeli dla zaangażowania UWES (po trzy dla każdej próby, czyli A i B). Oprócz opisanych wcześniej miar dopasowania na tym etapie wykorzystano również wskaźnik dobroci dopasowania (*Goodness of Fit Index* – GFI). GFI przyjmuje wartości od 0 do 1, wartość większa od 0,90 świadczy o dopasowaniu tzw. zadowalającym, z kolei większa od 0,95 – o dopasowaniu dobrym (Schermelleh-Engel, Moosbrugger, Müller, 2003).

Jak wynika z tabeli 7.25, zarówno modele mediacji częściowej, jak i całkowitej nie były dobrze dopasowane do danych. Stąd też zbudowano modele uproszczone (proste), w których usuwano nieistotne ścieżki, aby osiągnąć lepsze dopasowanie. Jak widać, modele te osiągnęły dopasowanie dobre i zadowalające. Nie udało się jednak skonstruować modeli składających się z samych ścieżek istotnych, stworzone modele obejmują bowiem również zależności nieistotne. Kolejnym krokiem było usunięcie nieistotnych zmiennych i pozostawianie tylko tych istotnie powiązanych z pozostałymi. W ten sposób powstały nowe modele, które wymagają jednak weryfikacji na nowych próbach (por. Konarski, 2009).

Tabela 7.25

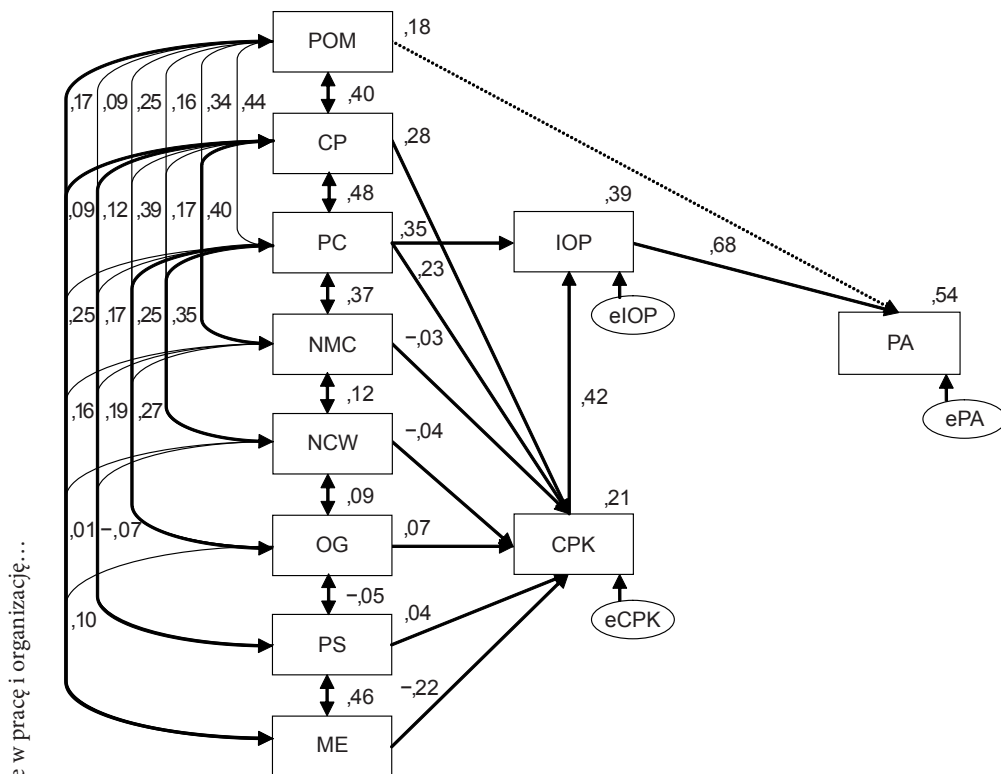
Wskaźniki dopasowania testowanych modeli mediacji zaangażowania w pracę

<i>M</i>	Model mediacji Mediatory	χ^2	<i>df</i>	χ^2/df	RMSEA	CFI	NFI	SRMR	GFI
Próba A, <i>N</i> = 291									
PA	IP częściowa	61,16 ^{***}	1	61,16	0,46	0,95	0,95	0,050	0,96
	IP całkowita	79,27 ^{***}	9	8,81	0,17	0,94	0,93	0,057	0,95
	IP prosty	26,59 [*]	16	1,66	0,048	0,99	0,98	0,031	0,98
PT	IP częściowa	61,16 ^{***}	1	61,16	0,46	0,94	0,94	0,045	0,96
	IP całkowita	94,90 ^{***}	9	10,54	0,18	0,91	0,91	0,056	0,94
	IP prosty	38,73 ^{**}	16	2,42	0,071	0,98	0,96	0,040	0,98
PN	IP częściowa	61,16 ^{***}	1	61,16	0,46	0,94	0,95	0,050	0,96
	IP całkowita	87,31 ^{***}	9	9,70	0,18	0,93	0,92	0,058	0,95
	IP prosty	37,09 ^{**}	16	2,32	0,068	0,98	0,97	0,031	0,98
PA	UWES częściowa	419,61 ^{***}	3	139,87	0,70	0,79	0,80	0,097	0,81
	UWES całkowita	437,93 ^{***}	11	39,81	0,37	0,79	0,79	0,10	0,80
	UWES prosty	38,56 [*]	24	1,61	0,046	0,99	0,98	0,034	0,98
PT	UWES częściowa	419,61 ^{***}	3	139,87	0,70	0,76	0,77	0,091	0,81
	UWES całkowita	455,62 ^{***}	11	41,42	0,38	0,75	0,75	0,097	0,79
	UWES prosty	47,85 ^{**}	25	1,91	0,057	0,99	0,97	0,039	0,97
PN	UWES częściowa	419,61 ^{***}	3	139,87	0,70	0,79	0,79	0,096	0,81
	UWES całkowita	442,21 ^{***}	11	40,20	0,37	0,78	0,78	0,10	0,80
	UWES prosty	52,54 ^{***}	25	2,10	0,062	0,99	0,98	0,038	0,97
Próba B, <i>N</i> = 303									
PA	UWES częściowa	493,51 ^{***}	3	164,50	0,75	0,76	0,77	0,12	0,79
	UWES całkowita	503,47 ^{***}	11	45,77	0,39	0,76	0,76	0,12	0,78
	UWES prosty	38,17 [*]	25	1,52	0,042	0,99	0,98	0,035	0,98
PT	UWES częściowa	493,51 ^{***}	3	164,50	0,75	0,73	0,74	0,11	0,79
	UWES całkowita	510,63 ^{***}	11	46,42	0,39	0,73	0,73	0,12	0,78
	UWES prosty	43,86 [*]	25	1,75	0,051	0,99	0,98	0,038	0,98
PN	UWES częściowa	493,51 ^{***}	3	164,50	0,75	0,76	0,77	0,12	0,79
	UWES całkowita	526,51 ^{***}	11	47,86	0,40	0,75	0,75	0,12	0,77
	UWES prosty	39,59 [*]	25	1,58	0,046	0,99	0,98	0,040	0,98

Adnotacja. Mediatory: wymiary zaangażowania w pracę akcentującego identyfikację (IP) lub stany pozytywne (UWES); IP, UWES całkowita – modele, w których związki wymiarów etyki pracy z wymiarami przywiązania do organizacji są zapośredniczone przez wymiary zaangażowania w pracę (IP lub UWES), na rysunkach 7.4 oraz 7.5 oznaczone liniami ciągłymi; IP, UWES częściowa – modele, w których oprócz mediacji wymiarów zaangażowania w pracę (mediacja całkowita) istnieją bezpośrednie związki wymiarów etyki pracy z wymiarami przywiązania do organizacji, na rysunkach 7.4 oraz 7.5 oznaczone liniami przerywanymi. PA – przywiązanie do organizacji afektywne; PT – przywiązanie trwałości; PN – przywiązanie do organizacji normatywne.

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

Na rysunku 7.6 pokazano model prosty obejmujący mediację wymiarów zaangażowania IP w relacji wymiarów WPEP z przywiązaniem afektywnym. Jak widać, w modelu tym występuje ścieżka od centralności pracy (CPK) do identyfikacji z obecnie wykonywaną pracą (IOP), ścieżka od CPK do PA została usunięta. Model ten jest dobrze dopasowany do danych, ale zawiera wiele ścieżek nieistotnych. Traktowanie pracy jako obowiązku moralnego (POM) oraz IOP wzmacniają przywiązanie afektywne. Identyfikację (IOP) wzmacnia traktowanie pracy jako centralnej wartości życia (PC), a także centralność pracy (CPK). CPK wzmacniają PC oraz wartościowanie ciężkiej pracy (CP), a osłabia gotowość do moralnego postępowania (ME). PC oddziałuje zatem na IOP zarówno bezpośrednio, jak i pośrednio przez CPK.

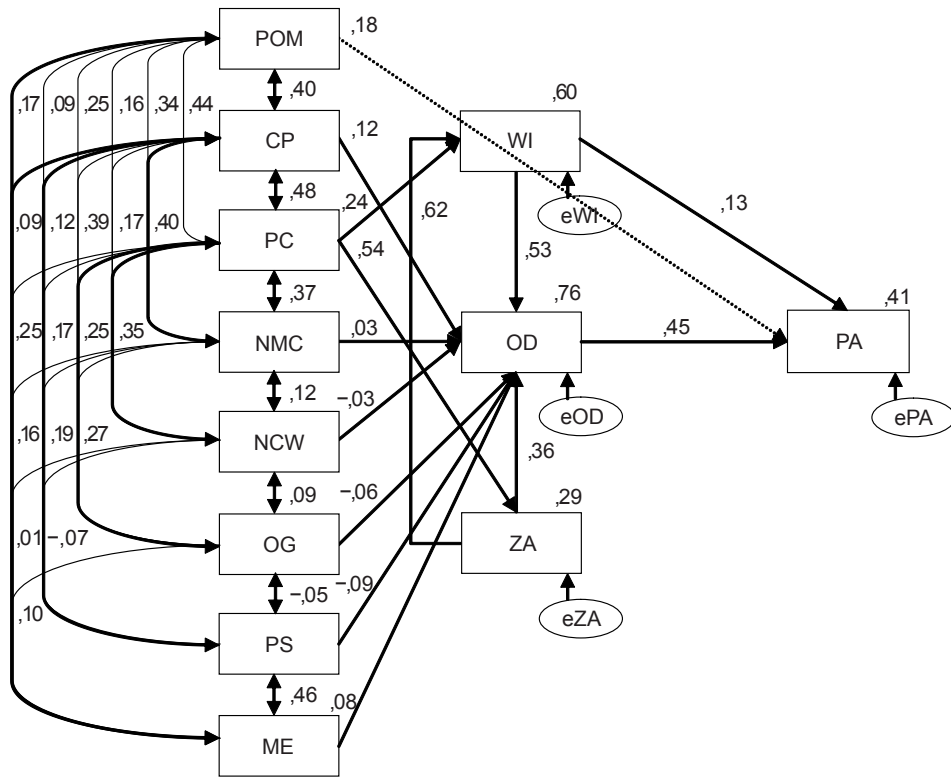


$\chi^2(df) = 26,59(16)$, $\chi^2/df = 1,66$; RMSEA = 0,048; CFI = 0,99; NFI = 0,98; SRMR = 0,031; GFI = 0,98. Wszystkie współczynniki korelacji i ścieżek powyżej wartości 0,11 są istotne na poziomie 0,05.

Rysunek 7.6. Najprostszy model mediacji wymiarów zaangażowania w pracę IP w relacjach wymiarów etyki pracy z wymiarami przywiązania do organizacji (PO), model dla przywiązania afektywnego (PA). Wyniki modelowania równań strukturalnych (próba A).

Jak wynika z tego rysunku istotnym mediatorem w relacji wymiarów etyki pracy z przywiązaniem afektywnym jest identyfikacja z obecnie wykonywaną pracą (IOP). Ten sam model uzyskał dobre dopasowanie dla przywiązania trwałości oraz normatywnego (zob. tabela 7.25 model prosty). Różnice dotyczyły ścieżek

POM → PT, w której współczynnik uzyskał wartość 0,25, a w przypadku IOP → PT – 0,41 (obszar wyjaśnionej wariancji PT: około 28%). W przypadku przywiązania normatywnego (PN) wartości te wyniosły odpowiednio: (POM → PN) 0,18 i (IOP → PN) 0,62 (wyjaśniona wariancja PN 47%). Usunięcie nieistotnych zmiennych, czyli niechęci do marnowania czasu (NMC), niechęci do czasu wolnego (NCW), odraczania gratyfikacji (OG) oraz polegania na sobie (PS), spowodowało znaczący wzrost stopnia dopasowania do danych powstałych w ten sposób nowych modeli (PA: $\chi^2(df) = 9,95(7)$, $\chi^2/df = 1,42$; $p > 0,19$; RMSEA = 0,00; CFI = 1,00; NFI = 1,00; SRMR = 0,03; GFI = 1,00; PT: $\chi^2(df) = 15,60(7)$, $\chi^2/df = 2,23$; $p > 0,03$; RMSEA = 0,066; CFI = 0,99; NFI = 0,98; SRMR = 0,036; GFI = 0,98; PN: $\chi^2(df) = 11,34(7)$, $\chi^2/df = 1,62$, $p > 0,12$; RMSEA = 0,047; CFI = 0,99; NFI = 0,99; SRMR = 0,025; GFI = 0,99). W modelach tych dodano ścieżkę od POM do CPK, która uzyskała wartość 0,21. Pozostałe wartości nie różniły się istotnie od ukazanych wyżej. Modele te powinny zostać w przyszłości zweryfikowane na nowych niezależnych próbach.



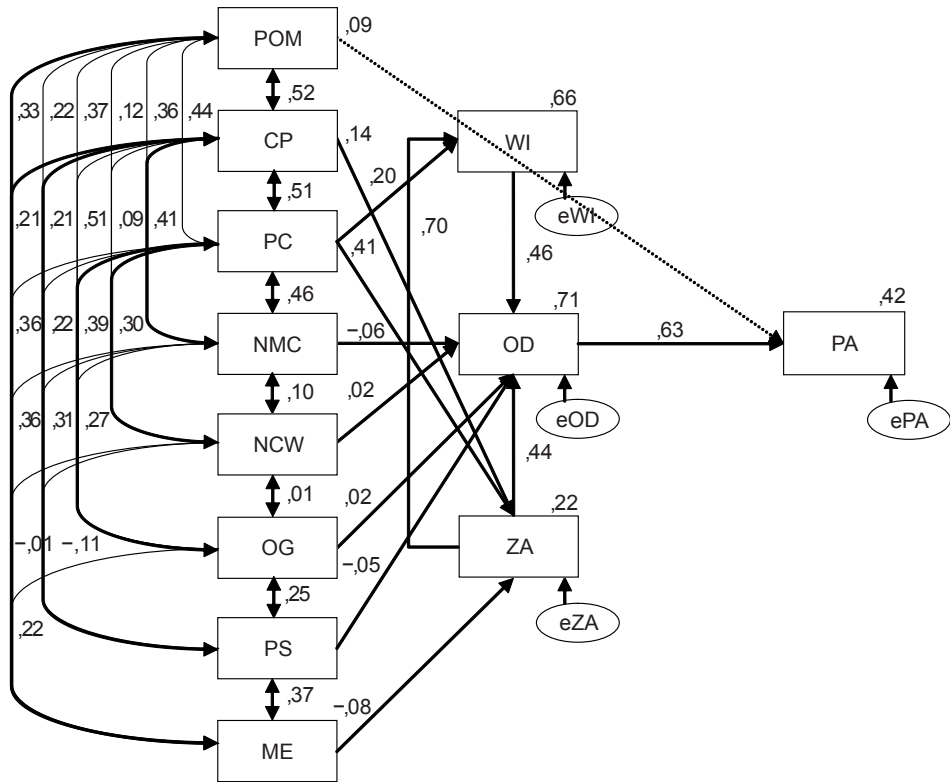
$\chi^2(df) = 38,56(24)$, $\chi^2/df = 1,61$; RMSEA = 0,046; CFI = 0,99; NFI = 0,98; SRMR = 0,034; GFI = 0,98. Wszystkie współczynniki korelacji i ścieżek powyżej wartości 0,11 są istotne na poziomie 0,05.

Rysunek 7.7. Najprostszy model mediacji wymiarów zaangażowania w pracę UWES w relacjach wymiarów etyki pracy z wymiarami przywiązania do organizacji (PO) – model dla przywiązania afektywnego (PA). Wyniki modelowania równań strukturalnych (próba A).

7.8. Zaangażowanie w pracę jako mediator relacji etyka pracy...

Rysunek 7.7 przedstawia model prosty obejmujący mediację wymiarów zaangażowania UWES w relacji wymiarów WPEP z przywiązaniem afektywnym (PA), zbudowany na podstawie danych z próby A. Model ten zawiera oddziaływania między wymiarami UWES, płynące jednak w kierunku PA przez wigor i oddanie. Istotnymi mediatorami są wigor oraz oddanie. Tak jak w omówionych wcześniej modelach, tylko jedna relacja bezpośrednia POM z PA okazała się istotna. Z rysunku wywnioskować można, że istotne relacje dotyczą sześciu zmiennych: POM, wartościowania ciężkiej pracy (CP), spostrzegania pracy jako wartości centralnej (PC) oraz wymiarów UWES, w tym najsilniejszym mediatorom jest oddanie, na które wpływają: CP oraz – za pośrednictwem zaabsorbowania (ZA) i wigoru – PC. Model ten uzyskał nieco gorsze, ale zadowalające dopasowanie także w przypadku pozostałych wymiarów przywiązania: trwałości (PT) i normatywnego (PN) (zob. tabela 7.25). Różnice dotyczyły ścieżek POM → PT, w której współczynnik uzyskał wartość 0,28, zaś w przypadku: oddanie → PT – 0,27 (obszar wyjaśnionej wariancji PT: około 19%). W przypadku przywią-

7. Etyka pracy a zaangażowanie w pracę i organizację...



$\chi^2(df) = 38,17(25)$, $\chi^2/df = 1,53$; RMSEA = 0,042; CFI = 0,99; NFI = 0,98; SRMR = 0,035; GFI = 0,98. Wszystkie współczynniki korelacji i ścieżek powyżej wartości 0,11 są istotne na poziomie 0,05.

Rysunek 7.8. Najprostszy model mediacji wymiarów zaangażowania w pracę UWES w relacjach wymiarów etyki pracy z wymiarami przywiązania do organizacji (PO) – model dla przywiązania afektywnego (PA). Wyniki modelowania równań strukturalnych (próba B).

zania normatywnego (PN) wartości te wyniosły odpowiednio: 0,21 i 0,49 (wyjaśniona wariancja PN: 47%). Należy dodać, że ścieżka wigor → wymiary przywiązania została usunięta z tych modeli jako nieistotna.

Usunięcie nieistotnych zmiennych oraz zbudowanie modeli na podstawie wcześniej przeprowadzanych analiz regresji oraz mediacji pozwoliło zwiększyć stopień dopasowania do danych (PA: $\chi^2(df) = 2,81(5)$, $\chi^2/df = 0,56$, $p > 0,73$; RMSEA = 0,00; CFI = 1,00; NFI = 1,00; SRMR = 0,011; GFI = 1,00; PT: $\chi^2(df) = 4,99(5)$, $\chi^2/df = 0,99$, $p > 0,42$; RMSEA = 0,00; CFI = 1,00; NFI = 0,99; SRMR = 0,020; GFI = 1,00; PN: $\chi^2(df) = 5,66(5)$, $\chi^2/df = 1,13$, $p > 0,34$; RMSEA = 0,022; CFI = 1,00; NFI = 0,99; SRMR = 0,021; GFI = 0,99). W modelach tych pozostawiono pięć wymiarów etyki pracy (POM, CP, PC, PS oraz ME) oraz jeden wymiar UWES, czyli oddanie. Oddanie pośredniczyło w tych modelach w relacjach CP, PC, PS i ME z wymiarami przywiązania do organizacji, uzyskując odpowiednio następujące wartości współczynników ścieżek (relacja wymiar etyki – oddanie): 0,15; 0,49; -0,12; 0,16. Wartości współczynników ścieżek POM – wymiar przywiązania są tożsame z ukazanymi wyżej, natomiast ścieżka oddanie – wymiary przywiązania uzyskała następujące wartości: PA: 0,56, PT: 0,27 oraz PN: 0,49. Jak widać, poleganie na sobie obniża, zaś gotowość do moralnego postępowania zwiększa oddanie pracy. Modele te powinny zostać w przyszłości zweryfikowane na nowych niezależnych próbach.

Rysunek 7.8 przedstawia model uproszczony obejmujący mediację wymiarów zaangażowania UWES w relacji wymiarów WPEP z przywiązaniem afektywnym (PA) zweryfikowany z użyciem danych z próby B. Jak wynika z tego rysunku, zależności są podobne do tych obserwowanych w ramach modelu otrzymanego w próbie A. Dwie ścieżki zostały ustawione inaczej, a mianowicie wartościowanie ciężkiej pracy (CP) → zaabsorbowanie (ZA) oraz gotowość do moralnego postępowania (ME) → ZA. Ta ostatnia jest zresztą nieistotna. Podobnie jak relacja spostrzegania pracy jako obowiązku moralnego (POM) z PA. Model ten jest podobnie, czyli dobrze, dopasowany w przypadku pozostałych wymiarów przywiązania (zob. tabela 7.25). W przypadku ścieżek POM – PT oraz POM – PN relacja była istotna (wartości współczynników wyniosły odpowiednio: 0,15 i 0,20). Ścieżki oddanie → PT oraz oddanie → PN okazały się istotne (wartości współczynników wyniosły odpowiednio: 0,35 oraz 0,58, a obszar wyjaśnionej wariancji 17% (PT) i 41% (PN)). W modelu dotyczącym PN ustawiono nowe ścieżki: od niechęci do marnowania czasu (NMC) do zaabsorbowania pracą (ZA) (współczynnik: 0,16) oraz od ME do PN (-0,16).

Tak jak poprzednio, usunięcie nieistotnych zmiennych oraz zbudowanie modeli na podstawie wcześniej przeprowadzanych analiz regresji oraz mediacji pozwoliło zwiększyć stopień dopasowania do danych (PA: $\chi^2(df) = 4,41(3)$, $\chi^2/df = 1,47$, $p > 0,22$; RMSEA = 0,040; CFI = 1,00; NFI = 0,99; SRMR = 0,028; GFI = 0,99; PT: $\chi^2(df) = 8,68(3)$, $\chi^2/df = 2,89$, $p > 0,03$; RMSEA = 0,08; CFI = 0,97; NFI = 0,96; SRMR = 0,035; GFI = 0,99; PN: $\chi^2(df) = 4,93(3)$, $\chi^2/df = 1,64$, $p > 0,18$; RMSEA = 0,046; CFI = 0,99; NFI = 0,98; SRMR = 0,029; GFI = 0,99). Tym razem w nowych modelach pozostawiono cztery wymiary

etyki pracy (POM, CP, PC, PS) oraz jeden wymiar UWES, czyli oddanie. Oddanie pośredniczyło w tych modelach w relacjach PC i PS z wymiarami PO, uzyskując odpowiednio następujące wartości współczynników ścieżek (relacja PC i PS – oddanie): 0,44; -0,15. Wartości tych współczynników w ścieżkach POM – wymiar przywiązania są tożsame z już ukazanymi, natomiast ścieżka oddanie – wymiary przywiązania uzyskała następujące wartości: PA: 0,63, PT: 0,35 oraz PN: 0,58. Jak widać ponownie, poleganie na sobie obniża oddanie pracy. Modele te powinny zostać w przyszłości zweryfikowane na danych uzyskanych w badaniach nowych niezależnych prób.

Podsumowanie i wnioski

Podsumowując, można stwierdzić, że zaangażowanie w pracę pośredniczy w relacji etyki pracy z zaangażowaniem w organizację. Model Browna (1996) został więc potwierdzony. Należy zatem przyjąć także hipotezę czwartą. Etyka pracy wzmacnia zatem identyfikację z pracą oraz stany pozytywne związane z jej wykonywaniem, a następnie przywiązanie do organizacji.

Należy zauważyć, że mediatorem w relacjach wymiarów etyki pracy z przywiązaniem do organizacji okazały się identyfikacja z obecnie wykonywaną pracą oraz oddanie. Zmienne te pośredniczą w silnych relacjach traktowania pracy jako wartości centralnej z przywiązaniem afektywnym oraz przywiązaniem normatywnym. Identyfikacja pośredniczy też w związku spostrzegania pracy jako wartości centralnej z przywiązaniem trwałości. Oddanie pracy pośredniczy w słabych związkach przekonań o wartości polegania na sobie z przywiązaniem afektywnym oraz normatywnym. Tutaj niższe nasilenie polegania na sobie wiąże się z wyższym stopniem oddania pracy, a tym samym z wyższym nasileniem głównie przywiązania afektywnego oraz normatywnego.

Jak pokazało modelowanie równań strukturalnych, spostrzeganie pracy jako wartości centralnej może oddziaływać na oddanie za pośrednictwem zaabsorbowania i wigoru, a następnie oddanie może oddziaływać na przywiązanie do organizacji.

Badania te są pogłębieniem relacji ukazanych w modelu Browna (1996). Można zatem pośrednictwo zaangażowania w pracę w relacjach etyki pracy z przywiązaniem do organizacji sprowadzić do związków traktowania pracy jako centrum życia z przywiązaniem afektywnym i normatywnym, w których identyfikacja z obecnie wykonywaną pracą i oddanie się pracy są mediatorami. Wśród wymiarów etyki pracy w tych zależnościach ponownie dały się zauważyć spostrzeganie pracy jako wartości centralnej, wartościowanie ciężkiej pracy oraz spostrzeganie pracy jako obowiązku moralnego, czyli wartościowanie aktywności i afirmacja większego wysiłku.

7.9. Etyka pracy a zaangażowanie i poziom wykonania zadań Badania z użyciem skal obserwacyjnych

Cel i metoda

Aby zbadać związki między etyką pracy a zaangażowaniem i kompetencjami warunkującymi wysoki poziom wykonania pracy, w latach 2010 oraz 2011 przeprowadzono badania za pomocą tzw. graficznych skal obserwacyjnych stosowanych w badaniach kompetencji (Filipowicz, 2001). Stanowią one kolejny sposób weryfikacji hipotez dotyczących pozytywnych związków etyki pracy z zaangażowaniem. Badania te dostarczają także odpowiedzi na pytanie, czy istnieje związek między etyką pracy a poziomem wykonania pracy (Miller i in., 2002), choć nie wykorzystano w nich „bezpośrednich” wskaźników tego wykonania, takich jak na przykład wyniki sprzedaży, liczba klientów itp., lecz skale obserwacyjne, które badają ocenę posiadanych kompetencji warunkujących wysoki stopień wykonania pracy. Omawiane narzędzia składały się z nazw diagnozowanych kompetencji oraz siedmiostopniowej skali do ich oceny. Kompetencje definiowano jako cechę lub motyw, które warunkują wysoki poziom wykonania zadania (przegląd definicji kompetencji zob. Delamare Le Deist, Winterton, 2005).

Zastosowano trzy skale, które wypełniali kierownicy i właściciele firm. Nawiązywały one treściowo do zaangażowania w pracę akcentującego stany pozytywne (Schaufeli, Bakker, Salanova, 2006) oraz sumienności (Siuta, 2006), a także do zaangażowania behawioralnego, czyli bezpośrednio obserwowalnego, opisanego przez Meyera i Allen (1991). Pierwsza skala dotyczyła zaangażowania pracownika w wykonywane zadania (stopień, w jakim pracownik oddaje siebie w wykonywanie zadań) i odpowiadała skalom oddanie i wigor. Druga związana była z sumiennością w wypełnianiu obowiązków (stopień, w jakim pracownik jest oddany swojej pracy, zadaniom) i odpowiadała oddaniu oraz sumienności. Trzecia skala dotyczyła staranności w wykonywaniu pracy (stopień uwagi przeznaczanej na pracę i dokładność, z jaką jest ona wykonywana) i odpowiadała zaabsorbowaniu, a także sumienności. Zakładano, że wysokie wyniki w tych skalach świadczą o skłonności pracownika do wkładania większego wysiłku oraz większej uwagi w pracę, która zapewnia wysoki poziom wykonania zadań. Skale te zamieszczono w *Załączniku 3*.

Drugim narzędziem była skrócona wersja WPEP-s składająca się z 35 pozycji i 7 skal (w badaniach tych nie zastosowano skali POM), którą wypełniali pracownicy. Przebadano 109 osób zatrudnionych w małych firmach (m.in. aptekach, restauracjach) zatrudniających do 20 osób, w tym informatyków, kucharzy, farmaceutów, fryzjerów, kelnerów oraz mechaników samochodowych. Badania były w części anonimowe. Posługiwano się inicjałami imienia i nazwiska oraz datą urodzenia. Kierownicy i pracownicy byli informowani, że badania mają charakter naukowy i dotyczą postaw wobec pracy oraz ich związku z poziomem wykonywania pracy. Uczestników zapewniano o całkowitej anonimowości (informując, że inicjały mają walor jedynie identyfikacyjny). Badania trwały dwa lata. Ostatecznie zgromadzono materiał dotyczący 109 osób (czyli tych, którzy wypełnili

cały kwestionariusz WPEP). Przebadano 56 kobiet i 53 mężczyzn. Średni wiek badanych wyniósł 35 lat ($SD = 11,79$), a średni staż pracy – 13 lat. Wykształceniem zawodowym w próbie badawczej legitymowało się 18 osób, średnim – 57, licencjat posiadało 9 osób, a wykształcenie wyższe – 25. Jako pierwsi skale obserwacyjne wypełniali kierownicy, następnie, po tygodniu, dwóch, odbywało się badanie pracowników za pomocą WPEP. W badaniach udział wzięło 17 kierowników (wiek $M = 42,00$; $SD = 4,97$), w tym 7 kobiet i 10 mężczyzn.

Oczywiście badania te można krytykować za to, że nie kontrolowano w nich wszystkich zmiennych (np. komunikacji między przełożonymi a podwładnymi). Poza tym kierownicy, właściciele firm mogli przedstawiać swoich pracowników w dobrym świetle (choć średnie świadczą raczej o „ostrym” ocenianiu, zob. tabela 7.26). Działania te jednak stanowią próbę zbadania związków zaangażowania z etyką pracy w sposób inny niż za pomocą tylko kwestionariuszy samoopisowych, zastosowano w nich bowiem krótkie kwestionariusze obserwacyjne. Uzyskane wartości wskaźnika α Cronbacha dla skal WPEP przedstawione zostały w tabeli 7.26. Wartość α wyliczona dla sumy trzech skal obserwacyjnych wyniosła 0,69 ($M = 9,65$; $SD = 3,55$), co wskazuje na zadowalającą rzetelność tej miary. Na razie jest to jedyny sposób oceny rzetelności tych skal. W przyszłości planowana jest weryfikacja stabilności czasowej stosowanych skal w odstępie czterech tygodni.

Wyniki

Po zgromadzeniu danych dokonano analizy statystycznej. Współczynniki korelacji między wymiarami etyki pracy a poziomem kompetencji przedstawia tabela 7.26.

Tabela 7.26

Wartości α Cronbacha skal etyki pracy (WPEP), statystyki opisowe (średnie $[M]$ i odchylenia standardowe $[SD]$) oraz wartości współczynników korelacji między wymiarami etyki pracy a obserwowanym i ocenianym przez kierowników zaangażowaniem (ZA), sumiennością (SUM) oraz starannością (STA), a także sumą tych skal, czyli poziomem wykonania (PW)

$N = 109$

Zmienne	α	M	SD	ZA	SUM	STA	PW
CP	0,80	16,95	3,87	0,306**	0,296**	0,327**	0,394***
PC	0,76	18,13	3,96	0,315**	0,341***	0,257**	0,388***
NMC	0,73	18,52	3,34	0,196*	0,305**	0,153	0,277**
NCW	0,75	13,69	3,74	0,007	0,042	0,249**	0,122
OG	0,72	17,33	3,76	0,166	0,184	0,139	0,208**
PS	0,81	19,58	3,68	0,023	0,031	-0,055	0,001
ME	0,75	21,51	3,46	0,005	0,009	-0,283**	-0,110
WPEP	0,86	125,71	15,03	0,255**	0,300**	0,204*	0,323**
ZA	–	3,18	1,59				0,781***
SUM	–	3,18	1,49	0,549***			0,856***
STA	–	3,28	1,45	0,254**	0,471***		0,718***

Adnotacja. CP – wartościowanie ciężkiej pracy; PC – traktowanie pracy jako centrum; NMC – niechęć do marnowania czasu; NCW – niechęć do czasu wolnego; OG – odrzucanie gratyfikacji; PS – poleganie na sobie; ME – gotowość do moralnego postępowania; WPEP – Wielowymiarowy profil etyki pracy.

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

Jak wynika z tej tabeli, wartościowanie ciężkiej pracy, traktowanie jej jako centralnej wartości w życiu oraz niechęć do marnowania czasu korelują umiarkowanie z zaangażowaniem, sumiennością oraz starannością. W przypadku staranności pojawia się słaby związek tejże z niechęcią do czasu wolnego. Interesujący jest związek negatywny otrzymany między deklarowaniem gotowości do moralnego postępowania a starannością w wykonywaniu pracy. Przypomina to zależność między tą gotowością a centralnością pracy (przekonaniem, że praca powinna być centralną częścią życia każdego człowieka), którą otrzymano w analizie badań próby A.

Analiza regresji wielorakiej krokowej (tabela 7.27) potwierdziła wyniki analizy korelacyjnej i pokazała, że predyktorami badanych zmiennych w przypadku zaangażowania są spostrzeganie pracy jako wartości centralnej (PC) oraz wartościowanie ciężkiej pracy (CP), w przypadku sumienności – PC i niechęć do marnowania czasu (NMC), a w przypadku staranności – CP i gotowość do moralnego postępowania (ME). Wymiary etyki pracy wyjaśniają od około 12% do 24% wariacji obserwowanych zmiennych.

Tabela 7.27

Etyka pracy a obserwowane i oceniane przez kierowników zaangażowanie (ZA), sumiennosc (SUM) oraz starannosc (STA) pracowników i suma, czyli poziom wykonania (PW)

N = 109

Zmienna zależna	Zmienne niezależne włączone do modelu	β	t	Statystyki modelu
Zaangażowanie	PC	0,32	2,84**	$SR^2 = 0,13$ $F = 4,96^{**}$
	CP	0,20	2,05*	
Sumiennosc	PC	0,34	3,24**	$SR^2 = 0,12$ $F = 5,87^{**}$
	NMC	0,24	2,45**	
Starannosc	CP	0,26	2,83**	$SR^2 = 0,24$ $F = 9,74^{**}$
	ME	-0,36	4,11**	
Poziom wykonania	CP	0,22	2,22'	$SR^2 = 0,25$ $F = 9,74^{**}$
	PC	0,32	3,32**	
	ME	-0,26	2,88**	

Adnotacja. SR^2 – skorygowany R^2 ; metoda analizy – regresja wieloraka krokowa. PC – traktowanie pracy jako centrum; CP – wartościowanie ciężkiej pracy; NMC – niechęć do marnowania czasu; ME – gotowość do moralnego postępowania.

* $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; w tabeli zawarto jedynie zależności istotne statystycznie.

Związki te potwierdziła również analiza dominacji, w której do modelu wprowadzano jedną zmienną, czyli określony wymiar etyki pracy, a następnie sześć pozostałych składników. Wyniki tej analizy przedstawia tabela 7.28.

Tabela 7.28

Analiza dominacji predyktorów (wymiarów etyki pracy) zmiennych obserwowanych zaangażowania (ZA), sumienności (SUM), staranności (STA) oraz sumy tych skal, czyli poziomu wykonania (PW)
N = 109

Zmienne	ZA	SUM	STA	PW
CP	0,0600	0,0470	0,0715	0,0945
PC	0,0820	0,0880	0,0435	0,1135
NMC	0,0195	0,0600	0,0125	0,0440
NCW	0,0100	0,0075	0,0390	0,0095
OG	0,0150	0,0170	0,0095	0,0220
PS	0,0010	0,0005	0,0035	0,0005
ME	0,0045	0,0075	0,0990	0,0335

Adnotacja. W tabeli podano wartości średnich R^2 ; średnie R^2 świadczy o istotności danego predyktora w wyjaśnianiu wariancji zmiennej zależnej. CP – wartościowanie ciężkiej pracy; PC – traktowanie pracy jako centrum; NMC – niechęć do marnowania czasu; NCW – niechęć do czasu wolnego; OG – odrzucanie gratyfikacji; PS – poleganie na sobie; ME – gotowość do moralnego postępowania.

Jak można zauważyć, w przypadku wszystkich obserwowanych kompetencji dominującymi zmiennymi niezależnymi są PC oraz CP. Predyktorem staranności jest gotowość do moralnego postępowania (ME), oczywiście jej niższe natężenie, co pokazała analiza wcześniejsza, predyktorem sumienności zaś niechęć do marnowania czasu (NMC).

Prezentowane badania pokazały, że pewne wymiary etyki pracy mogą być rozpatrywane jako predyktory obserwowanego przez kierowników poziomu zaangażowania oraz poziomu wykonania, na które wskazywały oceniane przez kierowników sumiennosc oraz starannosc. Do predyktorów tych należy zaliczyć przede wszystkim spostrzeganie pracy jako wartości centralnej (PC), wartościowanie ciężkiej pracy (CP) oraz niechęć do marnowania czasu (NMC) w przypadku sumiennosci.

Podsumowanie

Rezultaty opisanych badań pokazały zatem ponownie, że wymiarami etyki pracy związanymi z zaangażowaniem w pracę są głównie traktowanie pracy jako centralnej wartości życia oraz wartościowanie ciężkiej pracy. Poza nimi za predyktor uznać można wymiar niechęć do marnowania czasu. Interesujący jest negatywny związek między gotowością do moralnego postępowania a starannością. Przypomina to uzyskany wcześniej wynik dotyczący negatywnego związku tej gotowości ze stopniem centralności pracy. Osoby w mniejszym stopniu przekonane o konieczności takiego postępowania są skłonne do silniejszego identyfikowania się z pracą. Dlaczego tak się dzieje? Odpowiedzią mogą być badania Diany Malinowskiej (2014), które dowiodły, że osoby nisko ceniące wartości moralne tak naprawdę doświadczają kryzysu wynikającego z niemożności realizacji tych wartości. Kryzys ten to dysonans poznawczy, z którym osoby go doświadczające

mogą się uporać przez pracę (jej wykonywanie, wartościowanie). Taki sposób radzenia sobie może w dalszej perspektywie oznaczać uzależnienie się od pracy. Praca może być bowiem sposobem radzenia sobie z negatywnymi uczuciami, takimi jak poczucie winy (Cherrington, 1980) wynikające na przykład z nieprzestrzegania norm moralnych.

Mimo dość interesujących wyników potwierdzających wcześniej prezentowane analizy pewne jest jednak, że badania przedstawiane w tej publikacji należy powtórzyć na większej próbie oraz objąć nimi pracowników średnich i dużych organizacji. Funkcjonowanie małych organizacji może bowiem opierać się na pewnych partykularystycznych, rodzinnych zasadach (Trompenaars, Hampden-Turner, 2002; 2005), co mogło wpłynąć na wyniki. Z drugiej strony w firmach takich mogą pracować ludzie, którzy są naprawdę wartościowymi pracownikami (docenianymi przez właścicieli i kierowników). Czy takie wyniki zostaną powtórzone w firmach większych? Pytanie to jest ważne w badaniach etyki pracy.

Dlatego wyniki badań ukazanych w tym rozdziale należy prezentować z ogromną ostrożnością. Można stwierdzić, że najprawdopodobniej istnieje związek między przekonaniem na temat pracy, deklarowanym przez badanych stosunkiem do pracy a stopniem obserwowanego zaangażowania oraz poziomem wykonania pewnych zadań (por. Miller i in., 2002).

7.10. Wnioski

Zaprezentowane w tym rozdziale badania pozwalają wysnuć kilka wniosków. Po pierwsze, etyka pracy, zaangażowanie w pracę rozumiane zarówno jako identyfikacja z pracą, jak i stany pozytywne odczuwane podczas jej wykonywania oraz zaangażowanie organizacyjne lub przywiązanie do organizacji są odrębnymi konstruktami odnoszącymi się do podobnych, ale nietożsamyh zjawisk. Bardzo podobnymi zjawiskami, ale również odrębnymi są zaangażowanie w pracę i przywiązanie do organizacji, co potwierdza szereg badań przeprowadzonych wcześniej (Hallberg, Schaufeli, 2006; Paullay i in., 1994).

Po drugie, etyka pracy sprzyja identyfikacji z pracą oraz powstawaniu stanów pozytywnych, takich jak entuzjazm oraz zaabsorbowanie pracą. Wśród wymiarów etyki, które prawdopodobnie zwiększają zaangażowanie w pracę dominuje traktowanie pracy jako wartości centralnej. Następne istotne wymiary to traktowanie pracy jako obowiązku moralnego oraz wartościowanie ciężkiej pracy, a także niechęć do marnowania czasu. System postaw i przekonań, które akcentują wysiłek, efektywność, czyli tak zwane aspekty energetyczne etyki pracy, mogą być traktowane jako wewnętrzny zasób pracy, który może wzmacniać zaangażowanie i przeciwdziałać wypaleniu. Badania te w znaczącym stopniu poszerzają wyniki badań ukazanych w rozdziale szóstym (Brown, 1996; Rabinowitz, Hall, 1976), które opierały się na pomiarze etyki pracy przedstawianej jako jeden wymiar. Pokazują też relacje między wymiarami etyki pracy a zaangażowaniem w pracę rozumianym jako doświadczanie stanów pozytywnych. Można zatem

stwierdzić, że przekonania o wartości pracy, wartościowanie większego wysiłku wkładanego w wykonywanie działania oraz stawianie jej na centralnym miejscu w życiu wiążą się z większym zaangażowaniem, czyli identyfikacją z pracą oraz doświadczaniem pozytywnych stanów psychicznych w trakcie jej wykonywania. Pozostałe wymiary etyki, czyli czasowe aspekty etyki oraz poleganie na sobie i gotowość do uczciwego postępowania, są bardzo słabymi predyktorami tego zaangażowania. Zaangażowanie w pracę wiąże się zatem z przekonaniem akcentującymi aktywność, zwiększanie wysiłku oraz efektywność.

Wymiary energetyczne etyki pracy sprzyjają także zaangażowaniu lub przywiązaniu organizacyjnemu. Związek ten jest jednak słabszy niż w przypadku zaangażowania w pracę. Wymiary te w większym stopniu wyjaśniają przywiązanie afektywne i normatywne niż trwałości. Model Meyera i Allen (1991) zakładał, że etyka pracy jest jedną ze zmiennych osobowościowych, którą można uznać za warunek poprzedzający zaangażowanie afektywne. Badania przedstawione w tym rozdziale pokazały, że syndrom etyki pracy wiąże się też, choć nieco słabiej, z komponentem normatywnym. Do silnych predyktorów przywiązania do organizacji należą traktowanie pracy jako wartości centralnej, traktowanie pracy jako obowiązku moralnego oraz wartościowanie ciężkiej pracy. Można więc uznać po raz drugi, że badania te poszerzyły znacznie – o ujęcie wielowymiarowe – perspektywę widzenia związku między etyką pracy i zaangażowaniem w organizację, pokazując jednoznacznie, że związek ten daje się sprowadzić do relacji z tym zaangażowaniem energetycznych wymiarów etyki pracy, czyli nakazów zwiększania wysiłku i wartościowania tego działania. Otrzymane relacje są bardzo podobne do tych uzyskanych w badaniach amerykańskich (Meriac i in., 2013).

Wyniki te zostały potwierdzone w badaniach z zastosowaniem wskaźników obserwacyjnych, w których predyktorami zaangażowania i być może poziomu wykonania okazały się traktowanie pracy jako wartości centralnej, afirmacja ciężkiej pracy oraz niechęć do marnowania czasu. Zatem po raz kolejny poziom zaangażowania, sumienności w wykonywaniu pracy można przewidywać na podstawie natężenia przekonania o wartości zwiększania wysiłku wkładanego w wykonywane działania.

Zaangażowanie w pracę i organizacyjne są powiązane silnie, ale mimo to analiza pokazała, że są to odrębne konstrukty. Identyfikacja z pracą oraz pozytywne stany, w tym szczególnie oddanie, wyjaśniają dużą część wariacji – około 35% – zaangażowania organizacyjnego, najsilniej wyjaśniają przywiązanie afektywne i normatywne, słabiej przywiązanie trwałe. Takie wyniki przypominają te otrzymane przez Hallberg i Schaufeligo (2006). Słabsze związki między zaangażowaniem w pracę a przywiązaniem trwałości zgodne są z przedstawianiem tego wymiaru przywiązania jako trwania pracownika z powodu braku możliwości zatrudnienia się w innej organizacji (Bańka i in., 2002; Hrebiniak, Alutto, 1972; 1973). Pracownik „tkwi” w danej organizacji, gdyż nie ma możliwości zatrudnienia się w innym miejscu, a nie dlatego, że identyfikuje się z pracą lub jest jej oddany.

Zaangażowanie w pracę jest mediatorem całkowitym w związku etyki pracy z zaangażowaniem w organizację. Postawy i przekonania etyki pracy wzmocniają identyfikację z pracą, doświadczanie stanów pozytywnych, a te z kolei – zaangażowanie w organizację, co potwierdza model Browna (1996). Do wymiarów tej etyki, które dominują wyraźnie w relacjach zapośredniczonych, należą traktowanie pracy jako centrum, spostrzeganie pracy jako obowiązku moralnego oraz afirmowanie ciężkiej pracy, czyli zmienne energetyczne, akcentowanie aktywności i wysiłku. Słabo zaznacza się też poleganie na sobie. Jako mediatory ujawniły się przede wszystkim identyfikacja z obecnie wykonywaną pracą oraz oddanie się pracy, które najsilniej wpływały na przywiązanie afektywne oraz normatywne. Dodać należy, że spostrzeganie pracy jako obowiązku moralnego wykazywało bezpośredni związek z wymiarami przywiązania.

Można zatem ostatecznie stwierdzić, że wymiary etyki pracy akcentujące aktywność i zwiększanie wysiłku są silnie związane z zaangażowaniem w pracę, silniej niż z przywiązaniem do organizacji, co sugeruje, że kolejność składników szeroko rozumianego przywiązania do pracy zaproponowana przez Morrow (1993), czyli etyka pracy – przywiązanie do organizacji – zaangażowanie w pracę, może być odwrócona i zastąpiona następującym rozwiązaniem: etyka pracy i wynikające z niej zaangażowanie w pracę, które może wyznaczać poziom przywiązania do organizacji. Należy jednak pamiętać, że badaczka konstruowała swój model, bazując na narzędziach mierzących *Job Involvement* (identyfikacja z pracą), a dokonana w tym rozdziale analiza pokazała, że takie zaangażowanie jest bliższe przywiązaniu do organizacji niż zaangażowanie akcentujące stany pozytywne. Mimo to analiza mediacji uprawnia do stwierdzenia, że identyfikacja może pośredniczyć w relacjach etyki z przywiązaniem do organizacji. Stąd też model przywiązania do pracy, którego rdzeniem jest etyka pracy, a następną warstwą z niej wynikającą – identyfikacja z pracą i dalej – przywiązanie do organizacji, jest uprawniony.

Biorąc pod uwagę poczynione rozważania, sugestia Morrow (Blau, Ryan, 1997), żeby budować z wymienionych wskaźników jeden globalny wskaźnik przywiązania do pracy, powinna być realizowana ostrożnie. Po pierwsze dlatego, że etyka pracy nie jest – przynajmniej w kulturze polskiej – konstruktem jednolitym. Można zauważyć, że do tego terminu odnoszą się głównie wymiary oznaczające akcentowanie aktywności, wysiłku i skuteczności oraz czasu, a pozostałe wymiary są mniej znaczące. Po drugie, mimo podobieństwa wymiarów energetycznych do zaangażowania są to jednak odrębne konstrukty (przekonania i stany psychiczne). Bardziej uprawnione byłoby sumowanie wskaźników zaangażowania i przywiązania, ale nawet wówczas można dostrzec ich odrębność. Zatem najwłaściwszym sposobem postępowania jest traktowanie tych konstruktyw jako odrębnych. Jeśli już przedstawiany jest wskaźnik przywiązania do pracy, to na zasadzie wielowymiarowości i kreślenia profilu obejmującego wymiary etyki pracy, zaangażowania w pracę oraz przywiązania do organizacji, a także ewentualnie inne wskaźniki omówione przez Morrow (1993).

Zakończenie

Etyka pracy jest zmienną wielowymiarową i traktowanie jej jako jednego wymiaru, choć uprawnione, powinno być wzbogacane o ujęcie przedstawiające ją jako syndrom wielu wymiarów. Syndrom ten to zestaw postaw i przekonań, w ramach których ważnym elementem jest wiedza normatywna. Etyka pracy, tak jak przedstawiał ją Weber (1994; 2010; 2011), to zestaw następujących norm: traktuj pracę jako wartość i obowiązek, jako centrum, przeznaczaj na nią większość czasu i energii; wykonuj ją dobrze; nie konsumuj bogactwa; opieraj się na sobie tak, aby nie być dla nikogo ciężarem; wykonuj pracę tak, by nikogo nie krzywdzić. Psychologicznie rzecz ujmując, odzwierciedleniem tych norm w umyśle są postawy i przekonania. Jak pokazały badania, istotnymi przekonaniami, do których odnosi się termin *etyka pracy*, są traktowanie pracy jako centralnej wartości życia, afirmowanie ciężkiej pracy, traktowanie pracy jako obowiązku moralnego, co można rozpatrywać jako akcentowanie aktywności i wysiłku, a także niechęć do marnowania czasu oraz odrzucanie gratyfikacji. W mniejszym stopniu do etyki pracy odnoszą się niechęć do czasu wolnego, poleganie na sobie oraz gotowość do moralnego postępowania.

Niechęć do czasu wolnego powinna wynikać z dezaprobaty dla marnowania czasu. Jak pokazały jednak przedstawione w książce badania, czas wolny jest słabiej powiązany z syndromem etyki. Furnham (1990a) zauważył, że aprobata czasu wolnego nie musi iść w parze z niechęcią do ciężkiej pracy. Wręcz przeciwnie, pozytywne postawy wobec czasu wolnego mogą się łączyć z pozytywnym stosunkiem do ciężkiej pracy. Taka postawa określana jest jako ciężka praca/dobra zabawa (ang. *work hard/play hard*). Słabszy związek z niechęcią do czasu wolnego jest prawdopodobnie świadectwem opisywanych przez socjologów przemian społecznych, czyli istnieniem takich etosów jak estetyka konsumpcji (Bauman, 2006a) oraz etos czasu wolnego (Buchholz, 1978a). Zresztą aktywności czasu wolnego mogą wiązać się z duchem sportu (Overman, 2011), czyli wolą walki, akceptacją wysiłku, trudności i ciężaru obowiązków, co przypomina wręcz etykę pracy (por. Retowski, Kaźmierczak, 2008).

Słabszy związek polegania na sobie z syndromem etyki pracy dotyczy najprawdopodobniej kultury polskiej. Nie odnotowano co prawda różnic w natężeniu polegania na sobie między Polakami a Amerykanami (Chudzicka-Czupala i in.,

2012; por. Trompenaars, Hampden-Turner, 2002), ale w kulturze amerykańskiej najprawdopodobniej poleganie na sobie jest silniej powiązane z wartościowaniem pracy niż w Polsce, co potwierdza tezę Webera (2010; 2011) o związku opisywanego syndromu z kulturą protestancką (w tym układzie – amerykańską).

Otrzymany w przedstawionych w tej monografii badaniach słabszy związek gotowości do moralnego postępowania (dążenia do czynienia dobra i wysiłków, aby nie krzywdzić innych) z syndromem etyki pracy jest zgodny z wynikami badań Wojciszkego i Baryły (2002), z tym że należy w tym przypadku mówić o niższym stopniu moralizacji etyki pracy, a nie o zupełnym braku jej moralizacji. Etyka pracy to zestaw pojęć normatywnych, jednakże nie zawsze pojęcia normatywne są jednocześnie kategoriami moralnymi (np. normy grupowe), czyli związanymi z kategoriami dobra i zła. Badania dowiodły, że istnieją osoby, które spostrzegają wykonywanie pracy jako zachowanie właściwe, moralne, tak samo jak zachowanie, którego istotą jest przestrzeganie norm takich jak nie kradnij, nie kłam. Otrzymano bowiem słabe i umiarkowane związki między gotowością do moralnego postępowania a skłonnością do wartościowania (także moralnego) pracy. Taki wynik pokazuje jednak również, że są osoby, które nie wartościują moralnie pracy tak jak innych czynów, oraz takie, które wartościując pracę, wyrażają jednocześnie niższą gotowość do moralnego postępowania.

W tym miejscu warto wrócić do pytania, czy w odniesieniu do etyki pracy poprawne jest używanie terminu *etyka*. W ramach ujęcia moralistycznego (Spendel, 2010), czyli przedstawiania etyki jako systemu norm i wzorców zachowania, termin ten jest w pełni uprawniony. Takie normy implikują określone cnoty, jak na przykład pracowitość, lub grzechy, takie jak lenistwo. A zatem mówiąc inaczej: przedstawianie systemu przekonań oraz postaw wobec pracy jako etyki jest uprawnione przede wszystkim wówczas, gdy słowo *etyka* odnosi się do systemu powinności. W takim znaczeniu nazwą tą posługuje się właśnie Bauman (2006a). Termin ten jest zatem uprawniony, ale niefortunny, zważając na kontekst filozofii moralności (Spendel, 2010) oraz słaby związek etyki pracy z gotowością do moralnego postępowania. Słowo *etyka* jest wieloznaczne i sporne. Dlatego zasadne jest poszukiwanie innego, bardziej adekwatnego pojęcia. Takim wydaje się *etos* rozumiany jako styl życia. Biorąc jednak pod uwagę, że pojęcie to oznacza także ogół zachowań moralnych (Anzenbacher, 2008), można mieć do niego podobne zastrzeżenia – styl życia obejmuje bowiem również szereg zachowań amoralnych.

W książce tej pokazano, że praca rozpatrywana przez osobę jako powinność wiąże się raczej silniej z zaangażowaniem w pracę niż z zaangażowaniem lub przywiązaniem do organizacji. Badania wykazały więc wyraźnie, że definicja weberowska etyki pracy nie jest związana silnie – tak jak zakładał Cherrington (1980) oraz Morrow (1993) – z zaangażowaniem w organizację, a bardziej z zaangażowaniem w pracę, którego istotą jest identyfikacja z pracą oraz doświadczanie stanów pozytywnych, takich jak entuzjazm podczas jej wykonywania.

Zgodnie z tezami przedstawionymi w pracy Sennetta (2010a) słabszy związek etyki pracy z zaangażowaniem w organizację, a silniejszy z zaangażowaniem w pracę można rozpatrywać jako znak czasów. Współcześnie bowiem w ramach

elastycznych struktur organizacyjnych, w czasach, kiedy pracownik często zmienia organizacje (Grabowski, 2010a), wiązanie się z organizacją jest słabsze, gdyż w przeciwnym razie generowałoby koszty związane z odejściem. Etyka pracy coraz częściej prawdopodobnie zamiast takim przywiązaniem skutkuje zaangażowaniem w rolę, w konkretny zawód, zajęcie czy fach. Mniej liczy się podkreślana przez Webera (2011) wydajność, a bardziej – solidność, jakość wykonanej pracy (Sennett, 2010a i b). Etyka pracy w postaci etyki produktywności jest zastępowana przez etykę dobrej roboty opisywaną w Polsce przez Tadeusza Kotarbińskiego (1975). A zatem etyka opierająca się na introjeckcji oraz identyfikacji zastępowana jest prawdopodobnie przez etykę akcentującą integrację i motywację wewnętrzną (immanentną), oznaczającą dążenie do mistrzostwa i kompetencji, która wywodzi się z etosu interesującej i pasjonującej pracy. Mistrzostwo i dobra jakość pracy uzyskiwane w konkretnej pracy wyodrębnionej z organizacji stały się prawdopodobnie współczesną wersją etyki pracy, która sprzyja identyfikacji z wykonywaną rolą zawodową. Taka etyka opiera się mniej na rozbieżności Ja powinnościowe – Ja rzeczywiste, a bardziej na opozycji oraz porównaniu standardów Ja idealnego z Ja rzeczywistym i być może często wiąże się z etosem pasjonującej i interesującej pracy oraz motywacją wewnętrzną (immanentną).

Do takich wniosków uprawniają wyniki badań opisanych w rozdziale siódmym. Zaangażowanie w pracę akcentujące stany pozytywne będące przejawem motywacji wewnętrznej (immanentnej) i regulacji autonomicznej wiąże się bowiem z etyką pracy. Badania omówione w tym rozdziale pokazały wyraźnie, że związek etyki pracy z zaangażowaniem daje się przede wszystkim sprowadzić do związku między tak zwanymi energetycznymi wymiarami etyki pracy (praca jako obowiązek moralny, praca jako centrum, ciężka praca), szczególnie traktowaniem pracy jako wartości centralnej, i wymiarami zaangażowania (identyfikacja, oddanie, wigor i zaabsorbowanie) oraz przywiązania do organizacji, w tym przede wszystkim afektywnego i normatywnego. Wśród zmiennych czasowych etyki pracy w związkach z zaangażowaniem w pracę zaznacza się też niechęć do marnowania czasu. Rezultaty badań na pewno wzbogacają dotychczasową perspektywę badawczą dotyczącą związków etyki z zaangażowaniem, w której etyka pracy była traktowana jako jeden wymiar (np. Brown, 1996), pokazując wyraźnie, że związek tej etyki to związek przekonania wartościujących aktywność, zwiększanie wysiłku i efektywność. W związkach tych słabo zaznaczają się pozostałe zmienne, czyli czasowe (z wyjątkiem niechęci do marnowania czasu), oraz poleganie na sobie i gotowość do moralnego postępowania. Wyniki takie przypominają badania amerykańskie (Meriac i in., 2013).

Można zatem powiedzieć, że wymiarami etyki pracy związanymi z zaangażowaniem w pracę są przekonania wartościujące zwiększanie wysiłku i aktywność oraz wiara, że mrówcza praca prowadzi do pożądaných efektów. Przekonania te wiążą się z identyfikacją z pracą, chęcią inwestowania wysiłku w pracę (wigorem), poczuciem istotności i znaczenia pracy, entuzjazmem (oddaniem) oraz intensywną koncentracją na treści czynności (zaabsorbowaniem). Przekonania o wartości pracy wiążą się także z afektywnym przywiązaniem do organizacji,

czyli pozytywną emocjonalną relacją pracownika z firmą, oraz z przywiązaniem normatywnym oznaczającym lojalność wobec firmy oraz poczucie obowiązku, aby w niej pozostać.

Badania zaprezentowane w niniejszej publikacji mają wiele ograniczeń. Po pierwsze, mimo że przeprowadzono je z zastosowaniem skal obserwacyjnych, to jednak szereg wniosków opiera się na stosowaniu metod samoopisowych. Aby usunąć to ograniczenie w przyszłości, należy badaniom z zastosowaniem kwestionariuszy obserwacyjnych poddać większą próbę obejmującą też pracowników średnich i dużych organizacji. Należy również wykorzystać wskaźniki rzeczywiste zaangażowania i poziomu wykonania pracy, takie jak nagrody oraz wyniki pracy (wielkość sprzedaży itd.).

Po drugie, mimo odniesień do badań amerykańskich, a także wykorzystania danych próby amerykańskiej, wyniki przedstawianych badań należy odnosić przede wszystkim do kultury polskiej. Dotyczy to szczególnie związków etyki pracy z zaangażowaniem w pracę akcentującym stany pozytywne. Na razie brakuje takich badań amerykańskich.

Po trzecie, potrzebne są oprócz badań różnych pracowników również badania grup jednorodnych, na przykład lekarzy, prawników. Być może właśnie w tych grupach, szczególnie wśród przedstawicieli zawodów z misją społeczną (Bajcar i in., 2011), uda się zaobserwować wyraźny i silniejszy związek gotowości do moralnego postępowania z zaangażowaniem. Tutaj taki związek nie wystąpił.

Opisywane badania są kontynuacją badań dotyczących zaangażowania i przywiązania do organizacji (Chirkowska-Smolak, 2012a i b; Czarnota-Bojarska, 2010). Poszerzają obraz tych poszukiwań o wymiary etyki pracy. Ważny jest również ich związek z badaniami dotyczącymi zachowań etosowych, które mają wspólne elementy z etyką pracy, na przykład akceptacja wysiłku oraz sumienne wykonywanie obowiązków (Mann, 2010; Retowski, Kaźmierczak, 2008). W przyszłości warto zbadać łącznie te zjawiska i zidentyfikować ich wspólne składniki. Istotnym założeniem przyjętym w tej publikacji jest wielowymiarowe ujęcie konstruktu etyki pracy i pokazanie, że zaangażowanie może wynikać z przekonania wartościujących zwiększanie wysiłku. Na marginesie należy zauważyć, że w języku polskim zaangażowanie często oznacza właśnie wkładanie w coś wiele wysiłku. Stąd wymiary etyki pracy korelujące z zaangażowaniem można określić jako przekonania o konieczności zwiększania zaangażowania, które odzwierciedlają normy nakazujące zwiększanie zaangażowania. Do tych wymiarów należą spostrzeganie pracy jako wartości centralnej, wartościowanie ciężkiej pracy, spostrzeganie pracy jako powinności oraz niechęć do marnowania czasu.

Zaprezentowane w tej monografii badania są również kontynuacją badań walidacyjnych dotyczących skróconej wersji kwestionariusza *Wielowymiarowy profil etyki pracy* (zob. Grabowski, 2014b) oraz jego wersji podstawowej (zob. Grabowski, Chudzicka-Czupała, 2015). Otrzymane związki potwierdzają trafność zbieżną i różnicową tej metody, a także jej trafność czynnikową. Badania pokazują, że wątek zaangażowania to przede wszystkim wartościowanie pracy, a dokładniej aktywności i wysiłku.

Aneks

Załącznik 1

Skala WPEP

W tabeli ze stwierdzeniami WPEP oznaczono pozycje wchodzące w skład skróconych metod WPEP: amerykańskiej USS, polskiej PLS i koreańskiej KORS.

Instrukcja: poniżej podano serię stwierdzeń dotyczących pracy. Otocz kółkiem tę odpowiedź (po prawej stronie każdego stwierdzenia), która w największym stopniu reprezentuje twoją opinię. Na przykład jeżeli zgadzasz się całkowicie ze stwierdzeniem numer 1, otocz kółkiem CZ po prawej stronie tego stwierdzenia. Poniżej znajduje się 65 stwierdzeń. Proszę uważnie przeczytać każde stwierdzenie i przy każdym otoczyć kółkiem odpowiedź, która najlepiej reprezentuje Twoje przekonania i opinie.

Otocz kółkiem CZ, jeżeli całkowicie zgadzasz się ze stwierdzeniem.
Otocz kółkiem Z, jeżeli zgadzasz się ze stwierdzeniem.
Otocz kółkiem D, jeżeli nie masz zdania lub nie możesz się zdecydować.
Otocz kółkiem N, jeżeli nie zgadzasz się ze stwierdzeniem.
Otocz kółkiem CN, jeżeli całkowicie nie zgadzasz się ze stwierdzeniem.

1.	To ważne, aby być w pracy stale zajęтым i nie marnować czasu. (USS1)	CZ	Z	D	N	CN
2.	Czuję się nieswojo, kiedy mam mało pracy do zrobienia.	CZ	Z	D	N	CN
3.	Jeśli chcę sobie coś kupić, zawsze czekam do czasu, kiedy mogę sobie na to pozwolić. (KORS1)	CZ	Z	D	N	CN
4.	Jestem zadowolony, kiedy spędzam dzień, pracując. (USS2, PLS1, KORS2)	CZ	Z	D	N	CN
5.	Życie nabrałoby większego znaczenia, gdybyśmy mieli więcej czasu wolnego. (PLS2)	CZ	Z	D	N	CN

6.	Żeby odnieść prawdziwy sukces, człowiek powinien znajdować oparcie w sobie i być samowystarczalny. (KORS3)	CZ	Z	D	N	CN
7.	Zawsze powinno się brać odpowiedzialność za własne czyny. (USS3)	CZ	Z	D	N	CN
8.	Wolałbym mieć taką pracę, która daje więcej wolnego czasu. (USS4, KORS4)	CZ	Z	D	N	CN
9.	Nie powinno się marnować czasu, powinno się go efektywnie wykorzystywać. (USS5, PLS3)	CZ	Z	D	N	CN
10.	Nawet gdybym był zamożny, nie przestałbym pracować. (PLS4, KORS5)	CZ	Z	D	N	CN
11.	Większą satysfakcję dają mi rzeczy, na które muszę czekać. (USS6, PLS5, KORS6)	CZ	Z	D	N	CN
12.	Planuję mój dzień wcześniej, aby uniknąć marnowania czasu. (PLS6, KORS7)	CZ	Z	D	N	CN
13.	Dni wypełnione ciężką pracą są źródłem spełnienia. (USS7)	CZ	Z	D	N	CN
14.	Czuję się lepiej, kiedy mogę mieć więcej wolnego czasu na różne przyjemności. (KORS8)	CZ	Z	D	N	CN
15.	Zawsze powinno się robić to, co jest słuszne i sprawiedliwe.	CZ	Z	D	N	CN
16.	Kiedy czułbym, że nie jestem dostatecznie wynagradzany, byłbym zdolny do podkradania rzeczy z pracy. (KORS9)	CZ	Z	D	N	CN
17.	Nic nie jest niemożliwe, jeśli pracuje się wystarczająco ciężko. (KORS10)	CZ	Z	D	N	CN
18.	Im mniej czasu poświęcasz pracy i im więcej wypoczywasz, tym lepiej.	CZ	Z	D	N	CN
19.	Rzeczy, na które musisz czekać, są najbardziej cenne. (USS8, PLS7, KORS11)	CZ	Z	D	N	CN
20.	Ciężka praca jest kluczem do sukcesu. (USS9, PLS8)	CZ	Z	D	N	CN
21.	Posiadanie oparcia w samym sobie jest kluczem do sukcesu. (USS10)	CZ	Z	D	N	CN
22.	Jest prawdopodobne, że jeżeli będziesz ciężko pracować, zgotujesz sobie dobre życie. (USS11)	CZ	Z	D	N	CN
23.	Wciąż poszukuję sposobów, jak wykorzystać czas produktywnie. (USS12, PLS9, KORS12)	CZ	Z	D	N	CN
24.	Ciężka praca czyni człowieka lepszym. (PLS10)	CZ	Z	D	N	CN

25.	Nie powinno wydawać się sądu aż do momentu wysłuchania wszystkich faktów. (USS13)	CZ	Z	D	N	CN
26.	Ludzie byliby lepiej sytuowani, jeśli polegaliby na sobie samych. (USS14)	CZ	Z	D	N	CN
27.	Praca zabiera za dużo naszego czasu, zostawiając niewiele czasu na relaks i wypoczynek.	CZ	Z	D	N	CN
28.	Powinno się żyć swoim własnym życiem i być niezależnym od innych na tyle, na ile jest to tylko możliwe. (PLS11, KORS13)	CZ	Z	D	N	CN
29.	Odległa nagroda daje zwykle więcej satysfakcji niż natychmiastowa. (USS15, PLS12, KORS14)	CZ	Z	D	N	CN
30.	To bardzo ważne dla mnie, by być zawsze zdolnym do pracy. (KORS15)	CZ	Z	D	N	CN
31.	Duża ilość wolnego czasu jest dobra dla ludzi. (USS16, PLS13, KORS16)	CZ	Z	D	N	CN
32.	Powinno się unikać zależności od innych, ilekroć to możliwe. (PLS14)	CZ	Z	D	N	CN
33.	Gdybym nawet odziedzyczył duże pieniądze, nadal gdzieś bym pracował. (PLS15, KORS17)	CZ	Z	D	N	CN
34.	Nie podoba mi się, kiedy muszę zdać się na kogoś. (KORS18)	CZ	Z	D	N	CN
35.	Przez ciężką pracę osoba może przezwyciężyć każdą przeszkodę w życiu. (KORS19)	CZ	Z	D	N	CN
36.	Próbuję tak planować mój dzień pracy, aby nie tracić czasu. (USS17, PLS16, KORS20)	CZ	Z	D	N	CN
37.	Nie powinno się mówić kłamstw o innych ludziach. (PLS17, KORS21)	CZ	Z	D	N	CN
38.	Każdy problem można przezwyciężyć ciężką pracą. (PLS18, KORS22)	CZ	Z	D	N	CN
39.	Gospodarowanie czasem jest równie ważne jak wydawanie pieniędzy. (KORS23)	CZ	Z	D	N	CN
40.	Nawet wówczas, kiedy mógłbym udać się na spoczynek, kontynuowałbym pracę. (KORS24)	CZ	Z	D	N	CN
41.	Życie bez pracy byłoby bardzo nudne. (PLS19, KORS)	CZ	Z	D	N	CN
42.	Wolę oszczędzać aż do momentu, kiedy mogę sobie na coś pozwolić, niż kupować to na kredyt. (PLS20)	CZ	Z	D	N	CN

43.	Świat byłby lepszym miejscem, gdyby ludzie mogli spędzać więcej czasu, wypoczywając. (USS18, PLS21, KORS25)	CZ	Z	D	N	CN
44.	Staram się być niezależnym i polegać tylko na sobie. (USS19, PLS22)	CZ	Z	D	N	CN
45.	Jeżeli pracuje się ciężko, odniesie się sukces. (USS20, PLS23, KORS26)	CZ	Z	D	N	CN
46.	Najlepsze w życiu rzeczy to te, na które musimy czekać. (USS21, PLS24, KORS27)	CZ	Z	D	N	CN
47.	Każdy, kto jest zdolny i gotowy, aby ciężko pracować, ma dużą szansę na sukces. (USS22)	CZ	Z	D	N	CN
48.	Kradzież jest w porządku tak długo, jak nie zostaniesz złapany. (PLS25, KORS28)	CZ	Z	D	N	CN
49.	Praca, która dostarcza najwięcej wolnego czasu, jest pracą dla mnie. (PLS26)	CZ	Z	D	N	CN
50.	Posiadanie dużej niezależności od innych jest dla mnie bardzo ważne. (PLS27, KORS29)	CZ	Z	D	N	CN
51.	To ważne, aby traktować innych tak, jak sami chcielibyśmy być traktowani. (USS23, PLS28)	CZ	Z	D	N	CN
52.	Pracując, doświadczam poczucia spełnienia. (USS24, PLS29)	CZ	Z	D	N	CN
53.	Powinno się zawsze wykonywać pracę najlepiej, jak to możliwe.	CZ	Z	D	N	CN
54.	To nie jest stosowne, aby brać coś, co nie należy do ciebie. (PLS30, KORS30)	CZ	Z	D	N	CN
55.	Tylko ci, którzy polegają na sobie, „idą naprzód” w życiu. (KORS31)	CZ	Z	D	N	CN
56.	Marnowanie czasu jest tak samo złe jak każde inne marnotrawstwo. (PLS31, KORS32)	CZ	Z	D	N	CN
57.	Są sytuacje, kiedy kradzież jest uzasadniona. (KORS33)	CZ	Z	D	N	CN
58.	Ludzie powinni mieć więcej wolnego czasu na odpoczynek. (USS25, PLS32, KORS34)	CZ	Z	D	N	CN
59.	To ważne, aby kontrolować własny los, przez brak zależności od innych. (USS26, PLS33)	CZ	Z	D	N	CN
60.	Tylko dostatecznie ciężko pracując, można osiągnąć własne cele. (PLS34, KORS35)	CZ	Z	D	N	CN
61.	Ludzie powinni być uczciwi w interesach z innymi. (USS27, PLS35)	CZ	Z	D	N	CN

62.	Jedynym sposobem, aby zdobyć coś wartościowego, jest zaoszczędzić na to pieniądze.	CZ	Z	D	N	CN
63.	Sposoby spędzania wolnego czasu są bardziej interesujące niż praca.	CZ	Z	D	N	CN
64.	Dni poświęcone ciężkiej pracy dostarczają poczucia spełnienia. (USS28)	CZ	Z	D	N	CN
65.	Niechęć do ciężkiej pracy zwykle odzwierciedla słabość charakteru.	CZ	Z	D	N	CN

Oznaczenia CZ, Z, D, N, CN zamieniamy odpowiednio na: 5, 4, 3, 2, 1.

Klucz do obliczania wyników WPEP (MWEP)

Numery pozycji

Poleganie na sobie: 6, 21, 26, 28, 32, 34, 44, 50, 55, 59.

Moralność/etyka: 7, 16 (R), 15, 25, 37, 48 (R), 51, 54, 57 (R), 61.

Niechęć do czasu wolnego: 5, 8, 14, 18, 27, 31, 43, 49, 58, 63.

Ciężka praca: 17, 20, 22, 24, 35, 38, 45, 47, 53, 60.

Praca jako centrum: 2, 4, 10, 13, 30, 33, 40, 41, 52, 64.

Niechęć do marnowania czasu: 1, 9, 12, 23, 36, 39, 56, 65.

Odraczenie gratyfikacji: 3, 11, 19, 29, 42, 46, 62.

R – pozycje o odwróconej punktacji.

Wynikami skal są średnie pomnożone przez 10. W skali niechęć do czasu wolnego odwraca się wszystkie pozycje. Sumując wszystkie pozycje lub skale, otrzymuje się całkowity wynik WPEP.

**Skale: Traktowanie pracy jako obowiązku i wartości moralnej (POM)
oraz Identyfikacji z pracą (IP)**

Skala POM

- 1 – *całkowicie się nie zgadzam*
- 2 – *nie zgadzam się*
- 3 – *nie jestem zdecydowany*
- 4 – *zgadzam się*
- 5 – *całkowicie się zgadzam*

1.	Praca jest wartością moralną	1	2	3	4	5
2.	Pracowitość to pożądana cecha moralna	1	2	3	4	5
3.	Człowiek pracowity jest obdarzony dobrym charakterem	1	2	3	4	5
4.	Lenistwo jest grzechem	1	2	3	4	5
5.	Praca to obowiązek moralny	1	2	3	4	5

Konstruując tę skalę, świadomie zastosowano w stwierdzeniach 1, 2 oraz 5 przymiotniki *moralna*, *moralny*. Wcześniej zbadano próbę 90 mężczyzn i 90 kobiet (30 osób z wykształceniem zawodowym, 30 z wykształceniem średnim i 30 z wyższym). Badani odpowiadali na pytanie: Z czym kojarzy się Pani/Panu wyraz *moralny*? W wypowiedziach dało się zauważyć następujące synonimy: *dobry*, *właściwy*, *poprawny*, *zgodny z zasadami*, *bardzo pożądanym*, *bardzo właściwym*, *uczciwym*, *szlachetnym*. To pozwoliło podjąć decyzję o pozostawieniu tego przymiotnika w treści tych stwierdzeń.

Skala IP (Rabindra Kanungo)

Poniżej zamieszczono stwierdzenia, które opisują stosunek pracownika do pracy. Przeczytaj je uważnie i posługując się zamieszczoną obok skalą, zakreśl kółkiem cyfrę wskazującą, w jakim stopniu zgadzasz się z każdym z nich.

- 1 – *całkowicie się nie zgadzam*
- 2 – *w zasadzie się nie zgadzam*
- 3 – *raczej się nie zgadzam*
- 4 – *nie jestem zdecydowany*
- 5 – *raczej się zgadzam*
- 6 – *w zasadzie się zgadzam*
- 7 – *całkowicie się zgadzam*

1.	Najważniejsze rzeczy, jakie mi się przydarzają dotyczą mojej obecnej pracy.	1	2	3	4	5	6	7
2.	Dla mnie moja obecna praca jest tylko małą częścią tego, kim jestem. (R)	1	2	3	4	5	6	7
3.	Jestem bardzo osobiście zaangażowany w swoją obecna pracę.	1	2	3	4	5	6	7

4.	Żyję swoją obecną pracą.	1	2	3	4	5	6	7
5.	Większość moich zainteresowań skoncentrowanych jest wokół pracy, którą obecnie wykonuję.	1	2	3	4	5	6	7
6.	Jestem bardzo silnie związany z pracą, którą obecnie wykonuję.	1	2	3	4	5	6	7
7.	Zazwyczaj czuję się oderwany od pracy, którą obecnie wykonuję. (R)	1	2	3	4	5	6	7
8.	Większość moich celów życiowych jest związanych z moją obecną pracą.	1	2	3	4	5	6	7
9.	Uważam moją obecną pracę za centralną część mojego życia.	1	2	3	4	5	6	7
10.	Lubię być pochłonięty moją obecną pracą.	1	2	3	4	5	6	7
11.	Najważniejsze wydarzenia, jakie pojawiają się w życiu, to sytuacje, które zdarzają się w pracy.	1	2	3	4	5	6	7
12.	Praca jest czymś, czym ludzie powinni być zajęci przez większość czasu.	1	2	3	4	5	6	7
13.	Praca powinna być tylko małą częścią ludzkiego życia. (R)	1	2	3	4	5	6	7
14.	Praca powinna być uważana za centralną część życia.	1	2	3	4	5	6	7
15.	Według mnie, osobiste cele życiowe powinny być związane z pracą.	1	2	3	4	5	6	7
16.	Życie jest warte przeżywania tylko wtedy, gdy ludzie są pochłonięci pracą.	1	2	3	4	5	6	7

Skale obserwacyjne do badania zaangażowania

Proszę, oceń – jako kierownik – następujące kompetencje pracownika:

Zaangażowanie pracownika w wykonywane zadania						
1	2	3	4	5	6	7
brak	niewystarczające	niewiele mniejsze niż odpowiednie	odpowiednie	niewiele większe niż odpowiednie	wysokie	wyróżniające się
Sumiennosc w wypełnianiu obowiazkow						
1	2	3	4	5	6	7
brak	niewystarczające	niewiele mniejsza niż odpowiednia	odpowiednia	niewiele większa niż odpowiednia	wysoka	wyróżniająca się
Starannosc w wykonywaniu pracy						
1	2	3	4	5	6	7
brak	niewystarczające	niewiele mniejsza niż odpowiednia	odpowiednia	niewiele większa niż odpowiednia	wysoka	wyróżniająca się

Do skal były załączone następujące definicje:

Zaangażowanie – stopień, w jakim pracownik oddaje siebie (udziela się) w wykonywanie zadań.

Sumiennosc – stopień, w jakim pracownik wywiązuje się ze swoich obowiazkow (jest im oddany).

Starannosc – stopień uwagi, jaką pracownik przeznaczal na wykonywanie pracy, oraz dokladnosc, z jaką ją wykonuje.

Bibliografia

- Adams, K. (2012). Japan: The Sacrificial Society. *The Journal of Psychohistory*, 40, 89–100.
- Adorno, T., Frenkel-Brunswik, E., Levinson, D., Sanford, R. (1950). *The authoritarian personality*. New York: Harpner.
- Ali, A. (1988). Scaling an Islamic work ethic. *The Journal of Social Psychology*, 128, 575–583.
- Ali, A., Al-Owaihian, A. (2008). Islamic work ethic: a critical review. *Cross Cultural Management: An International Journal*, 15, 5–19.
- Allen, N.J., Meyer, J.P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1–18.
- 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.
- Allen, V. (1970). *Psychological Factors in Poverty*. Chicago: Markham.
- Allport, G.W. (1961). *Pattern and growth in personality*. New York: Holt, Rinehart and Winston.
- Anzenbacher, A. (2008). *Wprowadzenie do etyki*. Kraków: Wydawnictwo WAM.
- Arendt, H. (2010). *Kondycja ludzka*. Warszawa: Wydawnictwo Aletheia.
- Arslan, M. (2000). A cross-cultural comparison of British and Turkish managers in terms of Protestant work ethic characteristics. *Business Ethics: A European Review*, 9, 13–19.
- Atkinson, J., Bastian, J., Earl, R., Litwin, G. (1960). The achievement motive, goal setting and probability preferences. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 60, 27–36.
- Ayduk, O., Mischel, W., Downey, G. (2002). Attentional Mechanisms Linking Rejection to Hostile Reactivity: The Role of “Hot” Versus “Cool” Focus. *Psychological Science*, 13, 443–448.
- Azen, R., Budescu, D.V. (2003). The dominance analysis approach for comparing predictors in multiple regression. *Psychological Methods*, 8, 129–148.
- Bajcar, B., Borkowska, A., Czerw, A., Gąsiorowska, A. (2011). *Satysfakcja z pracy w zawodach z misją społeczną. Psychologiczne uwarunkowania*. Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.
- Bakker, A.B., Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22, 309–328.

- Bakker, A.B., Demerouti, E., Sanz-Vergel, A.I. (2014). Burnout and work engagement: The JD-R approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1, 389–411.
- Bańka, A. (1995). Jakość życia w psychologicznym doświadczeniu codzienności związanym z rozwojem zawodowym, pracą i bezrobociem. W: A. Bańka, R. Derbis (red.), *Pomiar i poczucie jakości życia u aktywnych zawodowo oraz bezrobotnych* (s. 9–23). Poznań, Częstochowa: Wydawnictwo Środkowoeuropejskie Centrum Ekonomii Działania Społecznego.
- Bańka, A. (1996). *Psychopatologia pracy*. Poznań: Wydawnictwo Gemini.
- Bańka, A. (2005). *Motywacja osiągnięć. Podstawy teoretyczne i konstrukcja skali do pomiaru motywacji osiągnięć w wymiarze międzynarodowym*. Poznań–Warszawa: Instytut Rozwoju Kariery.
- Bańka, A. (2011). Zerwana ciągłość etyki pracy i triumf psychologii nicnierobienia. W: K. Popiołek, A. Bańka (red.), *Kryzysy, katastrofy, kataklizmy w perspektywie jednostkowej i społecznej* (s. 124–142). Poznań: SPiA.
- Bańka, A., Wołowska, A. (2006). Zmiana rzeczywistości organizacyjnej a postawy wobec pracy. Analiza typów przywiązania i zaangażowania w pracę. W: A. Biela, B. Rożnowski, A. Bańka (red.), *Praca i organizacja w procesie zmian* (s. 123–139). Poznań: SPiA.
- Bańka, A., Wołowska, A., Bazińska, R. (2002). Polska wersja Meyera i Allen Skali Przywiązania do Organizacji. *Czasopismo Psychologiczne*, 8, 65–74.
- Barge, J.K., Schlueter, D. (1988). A Critical Evaluation of Organizational Commitment and Identification. *Management Communication Quarterly August*, 2, 116–133.
- Baron, R., Kenny, D. (1986). The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 1173–1182.
- Barron, K.E., Harackiewicz, J.M. (2001). Achievement Goals and Optimal Motivation: Testing Multiple Goal Models. *Journal of Personality and Social Psychology*, 80, 706–722.
- Bartkowiak, L. (2006). Między powinnością a obowiązkiem – o kodeksach deontologicznych zawodów medycznych. *Wiadomości Lekarskie*, 11–12, 882–888.
- Baryła, W., Wojciszke, B. (2000). Potoczne rozumienie moralności: badania psychologicznej rzeczywistości etyki godności i etyki produktywności. *Przegląd Psychologiczny*, 43, 423–444.
- Baudrillard, J. (2006). *Spółczesność konsumpcyjna. Jego mity i struktury*. Warszawa: Wydawnictwo Sic.
- Bauman, Z. (2000). *Ponowoczesność jako źródło cierpień*. Warszawa: Wydawnictwo Sic.
- Bauman, Z. (2006a). *Praca, konsumpcjonizm i nowi ubodzy*. Kraków: Wydawnictwo WAM.
- Bauman, Z. (2006b). *Płynna nowoczesność*. Kraków: Wydawnictwo Literackie.
- Becker, H. (1960). Notes on the Concept of Commitment. *American Journal of Sociology*, 66, 32–42.
- Bedyńska S., Książek, M. (2013). *Statystyczny drogowskaz. Praktyczne wykorzystanie modeli regresji i modelowania strukturalnego*. Warszawa: Wydawnictwo Sedno.
- Beit-Hallahmi, B. (1979). Personal and Social Components of the Protestant Ethic. *Journal of Social Psychology*, 109, 263–267.
- Bell, D. (1998). *Kulturowe sprzeczności kapitalizmu*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.

- Bendix, R. (1975). *Max Weber. Portret uczonego*. Warszawa: Państwowe Wydawnictwo Naukowe.
- Berger, P. (red.). (1994). *Etyka kapitalizmu*. Kraków: Signum.
- Bernstein, I.H., Teng, G. (1989). Factoring items and factoring scales are different: Spurious evidence for multidimensionality due to item categorization. *Psychological Bulletin*, 105, 467–477.
- Biernacka, M. (2009). *Człowiek korporacji. Od normatywizmu do afirmacji własnego Ja*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Bjerke, B. (2004). *Kultura a style przywództwa*. Kraków: Oficyna Ekonomiczna.
- 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, 185–215.
- Blau, G., Ryan, J. (1997). On Measuring Work Ethic: A Neglected Work Commitment Facet. *Journal of Vocational Behavior*, 51, 435–448.
- Blood, M. (1969). Work values and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 53, 456–459.
- Boatwright, J., Slate, J. (2000). Work ethic measurement of vocational students in Georgia. *Journal of Vocational Education Research*, 25, 532–574.
- Boatwright, J., Slate, J. (2002). Development of an instrument to assess work ethic. *Journal of Industrial Teacher Education*, 39, 36–62.
- Bogt, T., Raaijmakers, Q., Wel, F. (2005). Socialization and development of the work ethic among adolescents and young adults. *Journal of Vocational Behavior*, 66, 420–437.
- Boksański, Z. (2007). *Indywidualizm a zmiana społeczna*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Bono, J.E., Judge, T.A. (2004). Personality and transformational and transactional leadership: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 89, 901–910.
- Brislin, R.W. (1986). The wording and translation of research instruments. In: W.J. Lonner, J.W. Berry (ed.), *Field methods in cross-cultural research* (s. 137–164). Newbury Park, CA: Sage.
- Bronowicka, A. (2009). Protestantka etyka pracy: porównanie przekonań studentów amerykańskich i polskich. W: D. Walczak-Duraj (red.), *Wartości i postawy młodzieży polskiej* (s. 83–94). Łódź: Wydawnictwo UŁ.
- Brown, M.E., Treviño, L.K., Harrison, D.A. (2005). Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 97, 117–134.
- Brown, S. (1996). A Meta-Analysis and Review of Organizational Research on Job Involvement. *Psychological Bulletin*, 120, 235–255.
- Brzeziński, J. (2006). *Metodologia badań psychologicznych*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Brzeziński, J., Chyrowicz, B., Poznaniak, W., Toeplitz-Winiewska, M. (2009). *Etyka zawodu psychologa*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Brzozowski, P. (1992). Hierarchia wartości Maxa Schelera. Teoria a fakty empiryczne. *Przegląd Psychologiczny*, 35, 329–338.
- Buchanan, B. (1974). Building organizational commitment: The socialization of managers in work organizations. *Administrative Science Quarterly*, 19, 533–546.
- Buchholz, R.A. (1978a). An empirical study of contemporary beliefs about work in American society. *Journal of Applied Psychology*, 63, 219–227.
- Buchholz, R.A. (1976). Measurement of beliefs. *Human Relations*, 29, 1177–1188.

- Buchholz, R.A. (1978b). The work ethic reconsidered. *Industrial and Labor Relations Review*, 31, 450–459.
- Budescu, D.V. (1993). Dominance analysis: A new approach to the problem of relative importance of predictors in multiple regression. *Psychological Bulletin*, 114, 542–551.
- Carver, C., Lawrence, J., Scheier, M. (1999). Self discrepancies and affect: Incorporating the role of feared selves. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 25, 783–792.
- Cassidy, T., Lynn, R. (1989). A multifactorial approach to achievement motivation: The development of a comprehensive measure. *Journal of Occupational Psychology*, 62, 301–312.
- Cattell, R.B. (1943). The description of personality: Basic traits resolved into clusters. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 38, 476–506.
- Cattell, R.B. (1945). The description of personality: Principles and findings in a factor analysis. *American Journal of Psychology*, 58, 69–90.
- Cheney, G. (1983). On the various and changing meanings of organizational involvement. *Communication Monographs*, 50, 343–362.
- Cherrington, D. (1980). *The work ethic. Working values and values that work*. New York: Amacom, A division of American Management Associations.
- Chirkowska-Smolak, T. (2012a). Zaangażowanie w pracę w kontekście dopasowania człowieka do pracy. *Czasopismo Psychologiczne*, 18, 185–194.
- Chirkowska-Smolak, T. (2012b). *Psychologiczny model zaangażowania w pracę*. Poznań: Wydawnictwo Naukowe UAM.
- Christopher, A.N., Zabel, K.L., Jones, J.R. (2008a). Conscientiousness and work ethic ideology: A facet-level analysis. *Journal of Individual Differences*, 29, 189–198.
- Christopher, A.N., Zabel, K.L., Jones, J.R., Marek, P. (2008b). Protestant ethic ideology: Its multifaceted relationships with just world beliefs, social dominance orientation, and right-wing authoritarianism. *Personality and Individual Differences*, 45, 473–477.
- Chrupała-Pniak, M., Grabowski, D. (w druku). Etyka pracy, przywiązanie organizacyjne a gotowość do podejmowania nieetycznych zachowań proorganizacyjnych – raport z badań. Artykuł przyjęty do druku w czasopiśmie *Psychologia Społeczna*.
- Chudzicka-Czupała, A., Cozma, I., Grabowski, D., Woehr, D.J. (2012). A Comparison of the Multidimensional Work Ethic Profile Across Two Countries. *Journal of Management and Business*, 3, 14–33.
- Chudzicka-Czupała, A., Grabowski, D. (2010). Kryzys etyki pracy? W: K. Popiołek, A. Bańka (red.), *Kryzysy, katastrofy, kataklizmy w perspektywie psychologicznej* (s. 355–377). Poznań: SPiA.
- Cichocka, A., Bilewicz, M. (2010). Co się kryje w nieistotnych efektach statystycznych? Możliwości zastosowania analizy supresji w naukach społecznych. *Psychologia Społeczna*, 5, 191–198.
- Cieciuch, J. (2010). Nadzieja jako moderator związku poczucia koherencji z preferencjami wartości. *Kwartalnik Naukowy Towarzystwa Uniwersyteckiego Fides et Ratio*, 2, 25–38.
- Cook, J., Wall, T. (1980). New work attitude measures of trust, organizational commitment and personal need non-fulfillment. *Journal of Occupational Psychology*, 53, 39–52.
- Cooper, G., Marshall, J. (1987). Źródła stresu w pracy kierowniczej i umysłowej. W: G.L. Cooper, R. Payne (red.), *Stres w pracy* (s. 123–163). Warszawa: Państwowe Wydawnictwo Naukowe.

- Cotrett, B. (2000). *Kalwin*. Warszawa: Państwowy Instytut Wydawniczy.
- Csikszentmihalyi, M. (2005). *Przepływ. Psychologia optymalnego doświadczenia*. Taszów: Biblioteka Moderatora.
- Czarnota-Bojarska, J. (2006). Etyka pracy. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, 9, 12–14.
- Czarnota-Bojarska, J. (2010). *Dopasowanie człowieka – organizacja i tożsamość organizacyjna*. Warszawa: Scholar.
- Czerw, A. (2013). Co ludzie myślą o pracy zawodowej? Konstrukcja metody diagnozującej postawy wobec pracy. *Psychologia Społeczna*, 8, 219–233.
- Czerw, A., Grabowski, D. (2013). *Postawy wobec pracy, etyka pracy a zaangażowanie w pracę*. Katowice: Instytut Psychologii Uniwersytet Śląski [artykuł niepublikowany].
- Daab, W. (1993). Indywidualizm a poglądy społeczno-polityczne. W: J. Reykowski (red.), *Wartości i postawy Polaków a zmiany systemowe. Szkice z psychologii politycznej* (s. 101–128). Warszawa: Wydawnictwo Instytutu Psychologii PAN.
- Deci, E.L. (1971). Effects of externally mediated rewards on intrinsic motivation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 18, 105–115.
- 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, 627–668.
- 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, 1–10. 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, 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. (red.). (2004). *Handbook of Self-Determination Research*. Rochester: The University of Rochester Press.
- Deci, E.L., Ryan, R.M. (2008). Self-determination theory: A macrotheory of human motivation, development, and health. *Canadian Psychology/Psychologie canadienne*, 49, 182–185. DOI: 10.1037/a0012801.
- Delamare Le Deist, F., Winterton, J. (2005). What is competence? *Human Resource Development International*, 8, 17–36.
- Demerouti, E., Bakker, A.B., Nachreiner, F., Schaufeli, W.B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86, 499–512.
- Demerouti, E., Mostert, K., Bakker, A.B. (2010). Burnout and work engagement: A thorough investigation of the independency of both constructs. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15, 209–222. DOI: 10.1037/a0019408.
- Dogen (1971). *Elementarz Zen Soto*. Honolulu: University of Hawai.
- Doliński, D. (1995). Etyka produktywności. Czy duch kapitalizmu krąży nad Polską? *Kolokwia Psychologiczne*, 4, 9–22.
- Domurat, A., Zajenkowska, A. (2012). Confucian and Protestant Work Ethics Among Polish and Korean Employees and Small Business Owners. *Journal of Intercultural Communication*, 28. Pobrane z: <http://www.immi.se/intercultural/nr28/domurat.htm>.
- Drwal, R.L. (1979). Opracowanie kwestionariusza Delta do pomiaru poczucia kontroli. *Studia Psychologiczne*, 18, 67–83.
- Drwal, R.L. (1995). *Adaptacja kwestionariuszy osobowości: wybrane techniki*. Warszawa: PWN.

- Dubin, R. (1956). Industrial Workers Worlds: A Study of the Central Life Interests of Industrial Workers. *Social Problems*, 3, 131–142.
- Dubin, R., Champoux, J., Porter, L.W.. (1975). Central Life Interests and Organizational Commitment of Blue Collar and Clerical Workers. *Administrative Science Quarterly*, 20, 411–421.
- Eby, L., Butts, M., Lockwood, A. (2003). Predictors of success in the era of the boundaryless career. *Journal of Organizational Behavior*, 24, 689–708.
- Eccles, J., Wigfield, A. (2002). Motivational beliefs, values and goals. *Annual Review of Psychology*, 53, 109–132.
- Elias, N. (2003). *Zaangażowanie i neutralność*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Engel, J. (1986). *Protestant Work Ethics: A Comparison of American and Japanese Working Men*. Paper presented at the Annual Conference of the American Psychological Association (Los Angeles, CA, August 1985): Hawaii Institute of Tropical Agriculture and Human Resources. Pobrane z: <http://files.eric.ed.gov/fulltext/ED261957.pdf>.
- England, G.W., Misumi, J. (1986). Work Centrality in Japan and the United States. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 17, 399–416.
- Etounga-Manguelle, D. (2003). Czy Afryce potrzebny jest program dostosowania kulturowego? W: L. Harrison, S. Huntington (red.), *Kultura ma znaczenie* (s. 127–144). Poznań: Zysk i S-ka.
- Filipowicz, G. (2001). *Dobra diagnoza pomaga strategii. Jak mierzyć kompetencje*. Pobrane z: <http://www.pckurier.pl/archiwum/art0.asp?ID = 5500>.
- Freud, Z. (1976). *Poza zasadą przyjemności*. Warszawa: PWN.
- Fromm, E. (1996). *Zdrowe społeczeństwo*. Warszawa: PIW.
- Fromm, E. (2005). *Ucieczka od wolności*. Warszawa: Czytelnik.
- Furnham, A. (1984a). The Protestant work ethic: A review of the psychological literature. *European Journal of Social Psychology*, 14, 87–104.
- Furnham, A. (1984b). Work values and beliefs in Britain. *Journal of Occupational Behavior*, 5, 281–291.
- Furnham, A. (1987a). Predicting Protestant work ethic beliefs. *European Journal of Personality*, 1, 93–100.
- Furnham, A. (1987b). Work related beliefs and human values. *Personality and Individual Differences*, 8, 627–637.
- Furnham, A. (1990a). *The Protestant work ethic: The psychology of work-related beliefs and behaviors*. London: Routledge.
- Furnham, A. (1990b). A content, correlational and factor analytic study of seven questionnaire measures of the Protestant work ethic. *Human relations*, 43, 383–399.
- Furnham, A. (1990c). The Protestant work ethic and Type A behavior: A pilot study. *Psychological Reports*, 66, 323–328.
- Furnham, A., Bond, M., Heaven, P., Hilton, D., Lobel, T., Masters, J., Payne, M., Rajamanikam, R., Stacey, B., Van Daalen, H. (1993). A Comparison of Protestant Ethic Beliefs in Thirteen Nations. *Journal of Social Psychology*, 133, 185–197.
- Furnham, A., Rose, M. (1987). Alternative Ethics: The Relationship between the Wealth, Welfare, Work, and Leisure Ethic. *Human Relations*, 40, 561–573.
- Geren, B. (2011). The work ethic: is it universal? *Journal of International Business & Cultural Studies*, 5, 1–10.
- Goldstein, B., Eichhorn, R.L. (1961). The changing Protestant ethic: Rural patterns in health, work, and leisure. *American Sociological Review*, 26, 557–565.

- González, T.F., Guillén, M. (2008). Organizational commitment: A proposal for a wider ethical conceptualization of "normative commitment". *Journal of Business Ethics*, 78, 401–414.
- Górnik-Durose, M. (2002). *Psychologiczne aspekty posiadania – między instrumentalnością a społeczną użytecznością dóbr materialnych*. Katowice: Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego.
- Grabowski, D. (2008). Etyki ponowoczesności a przyszłość psychologii pracy. *Czasopismo Psychologiczne*, 14, 1, 49–60.
- Grabowski, D. (2010a). Kulturowe czynniki efektywności gospodarczej i innowacyjności. *Kultura, efektywność a innowacyjność. Chowanna*, 35, 77–97.
- Grabowski, D. (2010b). Temporalna i behawioralna analiza etyki pracy. Od ciężkiej pracy do efektywności. W: B. Kożusznik, M. Chrupała-Pniak (red.), *Zastosowania psychologii w zarządzaniu* (s. 75–87). Katowice: Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego.
- Grabowski, D. (2012a). Etyka pracy jako zmienna psychologiczna. *Czasopismo Psychologiczne*, 18, 237–246.
- Grabowski, D. (2012b). Miejsce pracy w kulturze konsumpcji. Etos pasjonującej i interesującej pracy jako forma jej konsumpcji. W: M. Górnik-Durose, M. Zawadzka (red.), *W supermarkecie szczęścia* (s. 56–77). Warszawa: Wydawnictwo Difin.
- Grabowski, D. (2013). Odraczenie gratyfikacji jako istotna część charakteru. Psychologiczna i temporalna analiza etyki pracy i estetyki konsumpcji. W: A. Chudzicka-Czupała (red.), *Człowiek wobec wartości etycznych. Badania i praktyka* (s. 155–172). Katowice: Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego.
- Grabowski, D. (2014a). Jak motywować studentów? Próba udzielenia odpowiedzi w świetle teorii autodeterminacji Richarda Ryana i Edwarda Deciego. W: B. Kożusznik, J. Polak, *Uczyć z pasją. Wskazówki dla nauczycieli akademickich* (s. 260–296). Katowice: Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego.
- Grabowski, D. (2014b). Konstrukcja i wstępna charakterystyka psychometryczna skróconej wersji Wielowymiarowego Profilu Etyki Pracy (WPEP-s). *Czasopismo Psychologiczne*, 20, 247–257.
- Grabowski, D. (2015). Indywidualizm, kolektywizm a etyka pracy. *Polskie Forum Psychologiczne*, 20, 62–77.
- Grabowski, D. (w recenzji). Poziom akceptacji etyki pracy wśród pracowników polskich. Artykuł oddany do *Czasopisma Psychologicznego*.
- Grabowski, D., Chudzicka-Czupała, A. (2015). Wielowymiarowy Profil Etyki Pracy (WPEP). Charakterystyka psychometryczna polskiej wersji kwestionariusza Multidimensional Work Ethic Profile. *Psychologia Społeczna*, 33, 210–230.
- Grant, R. (1994). Wczesne chrześcijaństwo i wytwarzanie kapitału. W: P.L. Berger (red.), *Etyka kapitalizmu* (s. 13–41). Kraków: Signum.
- Green, A.W. (1968). *Sociology: An Analysis of life in modern society*. New York: McGraw Hill.
- Griffin, R. (2004). *Podstawy zarządzania organizacjami*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Grondona, M. (2003). Kulturowa typologia rozwoju gospodarczego. W: L. Harrison, S. Huntington (red.), *Kultura ma znaczenie* (s. 101–115). Poznań: Zysk i S-ka.
- Grot, Z. (2000). *Hipolit Cegielski*. Poznań: Wydawnictwo Miejskie.
- Guion, R. (1958). Industrial morale (a symposium): I. The problem of terminology. *Personnel Psychology*, 11, 59–94.

- Hakanen, J.J., Bakker, A.B., Schaufeli, W.B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology, 43*, 495–513.
- Hall, C.S., Lindzey, G. (1994). *Teorie osobowości*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Hall, D.T. (1971). A theoretical model of career sub-identity development in organizational settings. *Organization Behavior and Human Performance, 6*, 50–76.
- Hall, R.J., Snell, A.F., Foust, M.S. (1999). Item parceling strategies in SEM: Investigating the subtle effects of unmodeled secondary constructs. *Organizational Research Methods, 2*, 233–256.
- Hallberg, U., Schaufeli, W. (2006). “Same Same” But Different? Can Work Engagement Be Discriminated from Job Involvement and Organizational Commitment? *European Psychologist 11*, 119–127.
- Hammond, P.E., Williams, K.R. (1976). The Protestant Ethic thesis: A social psychological assessment. *Social Forces, 54*, 579–589.
- Hampden-Turner, Ch., Trompenaars, A. (2003). *Siedem kultur kapitalizmu. USA, Japonia, Niemcy, Francja, Wielka Brytania, Szwecja, Holandia*. Kraków: Oficyna Ekonomiczna.
- Handy, C. (1996). *Wiek paradoksu. W poszukiwaniu sensu przyszłości*. Warszawa: Dom Wydawniczy ABC.
- Hassall, S., Muller, J., Hassall, E. (2005). Comparing the Protestant work ethic in the employed and unemployed in Australia. *Journal of Economic Psychology, 26*, 327–341.
- Hattie, J. (1985). Methodology review: Assessing unidimensionality of tests and items. *Applied Psychological Measurement, 9*, 139–164.
- Hauziński, A., Bańka, A. (2013). Struktura i charakterystyki psychometryczne Skali Przywiązania do Zawodu (SPZ). *Czasopismo Psychologiczne, 19*, 327–343.
- Heaven, P. (1989). Structure and personality correlates of the Protestant Work Ethic among women. *Personality and Individual Differences, 10*, 101–104.
- Higgins, E.T. (1987). Self-Discrepancy: A Theory Relating Self and Affect. *Psychological Review, 94*, 319–340.
- Hill, R. (1997). Demographic Differences in Selected Work Ethic Attributes. *Journal of Career Development, 24*, 3–23.
- Hill, R., Petty, G. (1995). A new look at selected employability skills: A factor analysis of the occupational work ethic. *Journal of Vocational Education, 20*, 59–73.
- Hintz, M. (1997). Poglądy etyczne Lutera. *Studia i Dokumenty Ekumeniczne, 13*, 17–29.
- Ho, R., Lloyd, J. (1984). Development of an Australian work ethic scale. *Australian Psychologist, 19*, 321–332.
- Hofstede, G. (2000). *Kultury i organizacje. Zaprogramowanie umysłu*. Warszawa: Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne.
- Hofstede, G., Bond, M.H. (1988). The Confucius connection: from cultural roots to economic growth. *Organizational Dynamics, 16*, 5–21.
- Hornowska, E., Paluchowski, W. (2007). *Praca – skrywana obsesja. Wyniki badań nad zjawiskiem pracoholizmu*. Poznań: Bogucki Wydawnictwo Naukowe.
- Hrebiniak, L., Alutto, J. (1972). Personal and role-related factors in the development of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly, 17*, 555–573.
- Hrebiniak, L., Alutto, J. (1973). A comparative organizational study of performance and size correlates in inpatient psychiatric departments. *Administrative Science Quarterly, 18*, 365–382.

- Hurst III, G.C. (1998). The enigmatic Japanese spirit. *Orbis*, 42, 301–323.
- Jachnis, A. (2008). *Psychologia organizacji. Kluczowe zagadnienia*. Warszawa: Difin.
- Jan Paweł II (1995). *Laborem exercens. O pracy ludzkiej*. Wrocław: Wydawnictwo TUM.
- Jensen-Campbell, L.A., Graziano, W.G. (2001). Agreeableness as a moderator of interpersonal conflict. *Journal of Personality*, 69, 323–361.
- Joe, V. (1974). Personality correlates of conservatism. *Journal of Social Psychology*, 93, 309–310.
- Jones, H. (1997). The Protestant Ethic: Weber's Model and the Empirical Literature. *Human Relations*, 50, 757–778.
- Judge, T.A., Bono, J.E. (2000). Five-factor model of personality and transformational leadership. *Journal of Applied Psychology*, 85, 751–765.
- Kahn, W.A., 1990. Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33, 692–724.
- Kanungo, R. (1979). The concepts of alienation and involvement revisited. *Psychological Bulletin*, 86, 119–138.
- Kanungo, R. (1982). Measurement of Job and Work Involvement. *Journal of Applied Psychology*, 67, 341–349.
- Katz, I., Hass, R. (1988). Racial ambivalence and American value conflict: Correlational and priming studies of dual cognitive structures. *Journal of Personality and Social Psychology*, 55 (6), 893–905.
- Keller, R. (1997). Job Involvement and Organizational Commitment as Longitudinal Predictors of Job Performance: A Study of Scientists and Engineers. *Journal of Applied Psychology*, 82, 539–545.
- Kelvin, P., Jarret, J. (1985). *Unemployment: Its Social Psychological Effects*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Kidron, A. (1978). Work Values and Organizational Commitment. *Academy of Management Journal*, 21, 239–247.
- Kiedzik, M. (2007). Ewangelia pracy – biblijne podstawy etosu pracy. *Studia Bydgoskie*, 1, 139–153.
- Kohlberg, L. (1969). Stage and sequence: The cognitive-developmental approach to socialization. In: D.A. Goslin (ed.), *Handbook of socialization theory and research* (s. 347–380). Chicago: Rand McNally.
- Konarski, R. (2009). *Modele równań strukturalnych. Teoria i praktyka*. Warszawa: Państwowe Wydawnictwo Naukowe.
- Kopaliński, J. (1989). *Słownik wyrazów obcych i zwrotów obcojęzycznych*. Warszawa: Wiedza Powszechna.
- Koralewicz, J. (1990). Autorytaryzm a poglądy polityczne Polaków. W: J. Reykowski, K. Skarżyńska, M. Ziółkowski (red.), *Orientacje społeczne jako osiowy element mentalności. Analizy teoretyczne* (s. 77–92). Poznań: Wydawnictwo Nakom.
- Koralewicz, J., Ziółkowski, M. (2003). *Mentalność Polaków. Sposoby myślenia o polityce, gospodarce i życiu społecznym 1988–2000*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Korzeniowski, K. (1999). Autorytaryzm i jego psychopolityczne konsekwencje. W: K. Skarżyńska (red.), *Psychologia polityczna* (s. 51–72). Poznań: Zysk i S-ka.
- Kotarbiński, T. (1975). *Hasło dobrej roboty*. Warszawa: Państwowe Wydawnictwo „Wiedza Powszechna”.

- Kowalski, J.W. (1988). *Protestantyzm*. W: J. Keller, W. Kotański, W. Tyloch, B. Kupis (red.), *Zarys dziejów religii* (s. 715–749). Warszawa: Iskry.
- Kozyr-Kowalski, S. (1967). *Max Weber a Karol Marks. Socjologia Maxa Webera jako „pozytywna krytyka materializmu historycznego”*. Warszawa: Książka i Wiedza.
- Kozyr-Kowalski, S. (1975). Posłowie do wydania polskiego. W: R. Bendix, *Max Weber – portret uczonego* (s. 433–515). Warszawa: PWN.
- Kozyr-Kowalski, S. (1995). Weberowska socjologia religii a teoria społeczeństwa jako całości. W: M. Weber, *Szkice z socjologii religii* (s. 7–68). Warszawa: Książka i Wiedza.
- Krasnodębski, Z. (2006). Max Weber i jego analiza religii światowych. W: M. Weber, *Socjologia religii. Dzieła zebrane. Etyka gospodarcza religii światowych* (s. I–XXXII). Kraków: Zakład Wydawniczy „Nomos”.
- Kumashiro, M. (1993). One view of the Japanese work ethic. *Occupational Medicine*, 43, 9–12.
- Lachowska, D. (2002). Wstęp do wydania polskiego. W: M. Weber, *Gospodarka i społeczeństwo. Zarys socjologii rozumiejącej* (s. XV–XLVIII). Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Lachowska, D. (2011). Wstęp. W: M. Weber, *Etyka protestancka i duch kapitalizmu* (s. 7–36). Warszawa: Wydawnictwa Uniwersytetu Warszawskiego.
- Landes, D. (2003). Kultura przesądza prawie o wszystkim. W: L. Harrison, S. Huntington (red.), *Kultura ma znaczenie* (s. 42–58). Poznań: Zysk i S-ka.
- Landes, D. (2005). *Bogactwo i nędza narodów*. Warszawa: Warszawskie Wydawnictwo Literackie Muza.
- Landis, R.S., Beal, D.J., Tesluk, P.E. (2000). A comparison of approaches to forming composite measures in structural equation models. *Organizational Research Methods*, 3, 186–207.
- Lawler, E.E., Hall, D.T. (1970). Relationship of job characteristics to job involvement, satisfaction, and intrinsic motivation. *Journal of Applied Psychology*, 34, 305–312.
- Lehmann, H. (1993). The rise of capitalism: Weber versus Sombart. In: H. Lehmann, G. Roth (ed.), *Weber's Protestant ethic: Origins, evidence, contexts* (s. 195–208). Washington D.C: Cambridge University Press.
- Li, C., Wang, C.K.J., Pyun, D.Y., Kee, Y.H. (2013). Relationships between self-determined motivation and burnout among athletes: A systematic review and meta-analysis. *Psychology of Sport & Exercise*, 14 (5), 692–700.
- Lied, T., Pritchard, R. (1976). Relationship between personality variables and components of the expectancy-valence model. *Journal of Applied Psychology*, 61, 463–467.
- Lim, D.H., Woehr, D.J., You, Y.M., Gorman, C.A. (2007). The Translation and Development of a Short Form of the Korean Language Version of the Multidimensional Work Ethic Profile. *Human Resource Development International*, 10, 319–331.
- Lim, V.K.G. (2003). Money matters: an empirical investigation of money, face and Confucian work ethic. *Personality and Individual Differences*, 35, 953–970.
- Lodahl, M. (1964). Patterns of job attitudes in two assembly technologies. *Administrative Science Quarterly*, 8, 482–519.
- Lodahl, T.M., Kejner, M. (1965). The definition and measurement of job involvement. *Journal of Applied Psychology*, 49, 24–33.
- Łukowski, W. (2004). *Polscy pracownicy na rynku pracy Unii Europejskiej na przełomie wieków*. Warszawa: Instytut Studiów Społecznych Uniwersytet Warszawski.

- Ma, L., Smith, K. (1985). Individual and social correlates of just world belief: a study of Taiwanese college students. *Psychological Reports*, 57, 35–38.
- Maccoby, M., Terzi, K. (1981). What happened to the work ethic? In: J. O'Tool, J. Schreiber, L. Wood (eds.), *Working changes and choices* (s. 162–171). New York: Human Sciences Press.
- MacDonald, A. (1972). More on the protestant ethic. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 39, 116–122.
- Macey, W.H., Schneider, B. (2008). The meaning of employee engagement. *Industrial and Organizational Psychology: Perspectives on Science and Practice*, 1, 3–30.
- Malinowska, D. (2014). *Pracoholizm. Zjawisko wielowymiarowe*. Kraków: Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego.
- Mann, M. (2010). *A quantitative and qualitative analysis identifying antecedents of work ethic beliefs and the relationship between work ethic beliefs and in-role and extra-role work behavior: New work ethic dimensions and scale introduced*. New York: State University of New York at Albany.
- Mann, M., Taber, T., Haywood, K. (2013). Work Ethic Revisited: Identifying and Operationalizing New Dimensions of Work Ethic a Century After Weber. *Journal of Business Disciplines*, 11, 65–101.
- Marks, K. (1955). *Przyczynek do krytyki ekonomii politycznej*. Warszawa: Wydawnictwo Książka i Wiedza.
- Marody, M. (1976). *Sens teoretyczny a sens empiryczny pojęcia postawy. Analiza metodologiczna zasad doboru wskaźników w badaniach nad postawami*. Warszawa: Państwowe Wydawnictwo Naukowe.
- Maslach, C., Leiter, M. (1997). *The Truth About Burnout*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Mathieu, J., Zajac, D. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 108, 171–194.
- McClelland, D. (1961). *The Achieving Society*. New York: The Free Press.
- McHoskey, J.W. (1994). Factor structure of the Protestant work ethic scale. *Personality and Individual Differences*, 17, 49–52.
- McMurray, A., Scott, D. (2003). Work values ethic: A new construct for measuring work commitment. *Journal of American Academy of Business*, 2, 505–509.
- Meriac, J.P., Poling, T.L., Woehr, D.J. (2009). Are there gender differences in work ethic? An examination of the measurement equivalence of the multidimensional work ethic profile. *Personality and Individual Differences*, 47, 209–213.
- Meriac, J.P., Woehr, D.J., Banister, C. (2010). Generational Differences in Work Ethic: An Examination of Measurement Equivalence Across Three Cohorts. *Journal of Business Psychology*, 25, 315–324.
- Meriac, J., Woehr, D., Gorman C.A., Thomas, A. (2013). Development and validation of a short form for the multidimensional work ethic profile. *Journal of Vocational Behavior*, 82, 155–164.
- Meyer, J.P., Allen, N.J. (1984). Testing the “Side-Bet Theory” of Organizational Commitment: Some Methodological Considerations. *Journal of Applied Psychology*, 69, 372–378.
- Meyer, J.P., Allen, N.J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1, 61–89.
- Meyer, J.P., Allen, N.J. (1997). *Commitment in the workplace. Theory, research, and application*. Thousand Oaks: SAGE Publications.

- 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).
- Meyer, J.P., Herscovitch, L. (2001). Commitment in the workplace: toward a general model. *Human Resource Management Review*, 11 (3), 299–326.
- Miller, A. (1999). *Zniewolone dzieciństwo. Ukryte źródła tyranii*. Poznań: Media Rodzina.
- Miller, M.J., Woehr, D.J., Hudspeth, N. (2002). The meaning and measurement of work ethic: Construction and initial validation of a multidimensional inventory. *Journal of Vocational Behavior*, 60, 451–489.
- Mirels, H.L., Garrett, J.B. (1971). The Protestant Work Ethic as a Personality Variable. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 36, 40–44.
- Miś, L. (1995). Aktualni i potencjalni bezrobotni – porównanie dwóch grup młodych mieszkańców małego miasta. W: Z. Ratajczak (red.), *Bezrobocie. Psychologiczne i społeczne koszty transformacji systemowej. Psychologiczne problemy funkcjonowania człowieka w sytuacji pracy*, 12 (s. 71–87). Katowice: Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego.
- Mischel, W. (1974). Processes in delay of gratification. In: L. Berkowitz (ed.), *Advanced in Experimental Social Psychology*, vol. 7 (s. 249–292). New York and London: Academic Press.
- Mischel, W. (1981). *Introduction to Personality*. New York: Holt, Rinehart and Winston.
- Mischel, W., Ayduk, O. (2002). Self-Regulation in a Cognitive-Affective Personality System: Attentional Control in the Service of the Self. *Self and Identity*, 1, 113–120.
- Mischel, W., Shoda, Y. (1995). A cognitive-affective system theory of personality: Reconceptualizing situations, dispositions, dynamics and invariance in personality structure. *Psychological Review*, 102, 246–268.
- Mischel, W., Shoda, Y., Rodriguez, M.L. (1989). Delay of gratification in children. *Science*, 244, 933–938.
- Misumi, J., Yamori, K. (1991). Values and Beyond: Training for Higher Work Centrality in Japan. *European Work and Organizational Psychologists*, 1, 135–145.
- Morita, A. (1986). *Made in Japan. Akio Morita i Sony*. Warszawa: Wydawnictwa Naukowo-Techniczne.
- Morrow, P. (1983). Concept redundancy in organizational research: The case of work commitment. *Academy of Management Review*, 8, 486–500.
- Morrow, P. (1993). *The theory and measurement of work commitment*. Greenwich, CT: JAI Press.
- Morrow, P., McElroy, J. (1986). On assessing measures of work commitment. *Journal of Occupational Behavior*, 7, 139–145.
- Mowday, R.T., Steers, R.M., Porter, L.W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224–247.
- Mudrack, P.E. (1997). Protestant Ethic Dimensions and Work Orientations. *Personality and individual differences*, 23, 217–225.
- Neliszer, K. (2011). *Etyka pracy, poczucie lokalizacji kontroli a inteligencja emocjonalna*. Katowice: Instytut Psychologii, Uniwersytet Śląski [niepublikowana praca magisterska].
- Nosal, C., Bajcar, B. (2004). *Czas psychologiczny: wymiary, struktura, konsekwencje*. Warszawa: Wydawnictwo Instytutu Psychologii PAN.

- Nowak, S. (1984). Postawy, wartości i aspiracje społeczeństwa polskiego. Przesłanki do prognozy na tle przemian dotychczasowych. W: S. Nowak (red.), *Spoleczeństwo polskie czasu kryzysu* (s. 182–230). Warszawa: Wydział Filozofii i Socjologii Uniwersytetu Warszawskiego.
- Nucci, L. (1981). Conceptions of personal issues a domain distinct from moral or societal concepts. *Child Development*, 52, 114–121.
- Nunnally, J.C., Bernstein, I.H. (1994). *Psychometric Theory* (wyd. 3). New York: McGraw Hill.
- Oates, W. (1971). *The Confessions of Workaholic: The Facts About Work Addiction*. New York: World Publishing Company.
- Oleś, P. (1998). *Kwestionariusz do Badania Kryzysu w Wartościowaniu. Podręcznik*. Warszawa: Pracownia Testów Psychologicznych PTP.
- Ossowska, M. (1985). *Moralność mieszczańska*. Wrocław: Zakład Narodowy im. Ossolińskich – Wydawnictwo.
- Ostaszewski, P. (1997). *Zachowanie się organizmów wobec odroczonej wzmocnień*. Warszawa: Wydawnictwo Instytutu Psychologii PAN.
- Ostaszewski, P. (2007). *Wartość wzmocnień odroczonej i niepewnych z perspektywy analizy zachowania*. Warszawa: Wydawnictwo Instytutu Psychologii PAN.
- Overman, S.J. (1997). *The influence of the Protestant ethic on sport and recreation*. England, Brookfield: Vt Aldershot, Hants; USA: Avebury.
- Overman, S.J. (2011). *The Protestant Ethic and the Spirit of Sport: How Calvinism and Capitalism Shaped America's Games*. Macon, GA: Mercer University Press.
- Paik, C., Michael, W.B. (1999). A construct validity investigation of scores on a Japanese version of an academic self-concept scale for secondary school students. *Educational and Psychological Measurement*, 59, 98–110.
- Pałubicka, A. (2001). Modernizacja europejskiej kultury nowożytniej a kształtowanie się autonomicznej jednostki. W: K. Łastowski, P. Zeidler (red.), *Zaproszenie do filozofii* (s. 139–149). Poznań: Wydawnictwo Humaniora.
- Paullay, I., Alliger, G., Stone-Romero, E. (1994). Construct Validation of Two Instruments Designed to Measure Job Involvement and Work Centrality. *Journal of Applied Psychology*, 79, 224–228.
- Piers, G., Singer, M.B. (1971). *Shame and guilt*. New York: Norton.
- Poggi, G. (1983). *Calvinism and the capitalist spirit: Max Weber's Protestant ethic*. Amherst: University of Massachusetts Press.
- Poulton, E.Ch. (1987). Stres w pracy fizycznej. W: G.L. Cooper, R. Payne (red.), *Stres w pracy* (s. 82–122). Warszawa: Państwowe Wydawnictwo Naukowe.
- Preacher, K.J., Hayes, A.F. (2004). SPSS and SAS procedures for estimating indirect effects in simple mediation models. *Behavior Research Methods, Instruments, and Computers*, 36, 717–731.
- Preacher, K.J., Hayes, A.F. (2008). Asymptotic and resampling strategies for assessing and comparing indirect effects in multiple mediator models. *Behavior Research Methods*, 40, 879–891.
- Rabinowitz, S., Hall, D.T. (1977). Organizational research on job involvement. *Psychological Bulletin*, 84, 265–288.
- Radziszewska, K. (2012). *Osobowościowe korelaty odraczania gratyfikacji i etyki pracy u studentów*. Katowice: Instytut Psychologii, Uniwersytet Śląski [niepublikowana praca magisterska].

- Ratajczak, Z. (2007). *Psychologia pracy i organizacji*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Ray, J. (1982). The Protestant Work Ethic in Australia. *Journal of Social Psychology*, 116, 127–138.
- Ray, J., Najman, J. (1985). The generalizability of deferment of gratification. *The Journal of Social Psychology*, 126, 117–119.
- Realo, A., Allik, J., Vadi, M. (1997). The Hierarchical Structure of Collectivism. *Journal of Research in Personality*, 31, 93–116.
- Retowski, S. (2003). Pracoholizm – próba teoretycznego zdefiniowania zjawiska. W: B. Wojciszke, M. Plopa (red.), *Osobowość a procesy psychiczne i zachowanie* (s. 313–342). Kraków: Oficyna Wydawnicza Impuls.
- Retowski, S., Kaźmierczak, M. (2008). Osobowościowe predyktory zachowań etosowych w organizacji. *Roczniki Psychologiczne*, 11, 87–105.
- Reykowski, J. (1990). Ukryte założenia normatywne jako osiowy składnik mentalności. W: J. Reykowski, K. Skarżyńska, M. Ziółkowski (red.), *Orientacje społeczne jako osiowy element mentalności. Analizy teoretyczne* (s. 11–51). Poznań: Wydawnictwo Nakom.
- Reykowski, J. (1992). Kolektywizm i indywidualizm jako kategorie opisu zmian społecznych i mentalności. *Przegląd Psychologiczny*, 35, 147–171.
- Reykowski, J. (1993). Zmiany systemowe a mentalność polskiego społeczeństwa. W: J. Reykowski (red.), *Wartości i postawy Polaków a zmiany systemowe. Szkice z psychologii politycznej* (s. 9–48). Warszawa: Wydawnictwo Instytutu Psychologii PAN.
- Reykowski, J. (1998). Belief Systems and collective action: changes in Poland from the psychological perspective. *An applied psychology: an international review*, 47, 89–108.
- Reykowski, J. (1999). Myślenie polityczne. W: K. Skarżyńska (red.), *Psychologia polityczna* (s. 99–125). Poznań: Zysk i S-ka.
- Robertson, H.M. (1933). *Aspects of the rise of economic individualism: a criticism of Max Weber and his school*. Cambridge: Cambridge University Press.
- 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 Massimini. *New Ideas in Psychology*, 3, 259–264.
- Ryan, R.M., Deci, E.L. (2000a). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55, 68–78.
- 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., Deci, E.L. (2001). On Happiness and Human Potentials: A Review of Research on Hedonic and Eudaimonic Well-being. *Annual Review of Psychology*, 52, 141–166.
- 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, 736–750.
- Sachs, J. (2003). Uwagi na temat nowej socjologii rozwoju gospodarczego. W: L. Harrison, S. Huntington (red.), *Kultura ma znaczenie* (s. 80–100). Poznań: Zysk i S-ka.
- Saleh, S.D., Hosek, J. (1976). Job involvement: Concepts and measurements. *Academy of Management Journal*, 19, 213–224.
- Samuelsson, K. (1961). *Religion and economic action: A Critique of Max Weber*. London: Heinemann.

- Schaufeli, W., Bakker, A. (2003). *UWES Utrecht Work Engagement Scale. Preliminary Manual*. Utrecht: Occupational Health Psychology Unit, Utrecht University [Version 1, November 2003]; http://www.beanmanaged.com/doc/pdf/arnoldbakker/articles/articles_arnold_bakker_87.pdf.
- Schaufeli, W., Bakker, A. (2004). Job demands, job resources and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293–315.
- Schaufeli, W., Bakker, A., Salanova, M. (2006). The Measurement of Work Engagement With a Short Questionnaire: A Cross-National Study. *Educational and Psychological Measurement*, 66, 701–716.
- Schaufeli, W., Bakker, A., van Rhenen, W. (2009). How changes in job demands and resources predict burnout, work engagement, and sickness absenteeism. *Journal of Organizational Behavior*, 30, 893–917.
- Schaufeli, W., Martínez, I., Marques Pinto, A., Salanova, M., Bakker, A. (2004). Burnout and engagement in university students: A cross-national study. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 33, 464–481.
- Schaufeli, W., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V., Bakker, A.B. (2002). The measurement of engagement and burnout: a confirmative analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71–92.
- Schaufeli, W., Taris, T., van Rhenen, W. (2008). Workaholism, Burnout, and Work Engagement: Three of a Kind or Three Different Kinds of Employee Well-being? *Applied Psychology: An International Review*, 57, 173–203.
- Schaufeli, W., van Dierendonck, D. (1993). The construct validity of two burnout measures. *Journal of Organizational Behavior*, 14, 631–647.
- 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.
- Sennett, R. (1998). *The Corrosion of Character. The Personal Consequences of Work in the New Capitalism*. New York, London: W.W. Norton & Company.
- Sennett, R. (2006). *Korozja charakteru. Osobiste konsekwencje pracy w nowym kapitalizmie*. Warszawa: Warszawskie Wydawnictwo Literackie Muza.
- Sennett, R. (2008). *The Craftsman*. New Haven & London: Yale University Press.
- Sennett, R. (2009). *Upadek człowieka publicznego*. Warszawa: Warszawskie Wydawnictwo Literackie Muza.
- Sennett, R. (2010a). *Kultura nowego kapitalizmu*. Warszawa: Warszawskie Wydawnictwo Literackie Muza.
- Sennett, R. (2010b). *Etyka dobrej roboty*. Warszawa: Warszawskie Wydawnictwo Literackie Muza.
- Shweder, R., Mahapatra, M., Miller, J.G. (1987). Culture and moral development. In: J. Kagan, S. Lamb (ed.), *The emergence of morality in young children* (s. 1–83). Chicago: University of Chicago Press.
- Simpson, M. (2009). Engagement at work: A review of the literature. *International Journal of Nursing Studies*, 46, 1012–1024.
- Singelis, T.M., Triandis, H.C., Bhawuk, D.P.S., Gelfand, M.J. (1995). Horizontal and Vertical Dimensions of Individualism and Collectivism: A Theoretical and Measurement Refinement. *Cross-Cultural Research*, 29 (3), 240–275.

- Siuta, J. (2006). *Inwentarz Osobowości NEO-PI-R Paula T. Costy i Roberta McCrae. Adaptacja polska. Podręcznik*. Warszawa: Pracownia Testów Psychologicznych.
- Skarżyńska, K. (2002). Work as a cultural and personal value: Attitudes towards work in Polish society. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 2, 195–208.
- Song, L.-Y., Singh, J., Singer, M. (1994). The Youth Self-Report Inventory: A Study of Its Measurement Fidelity. *Psychological Assessment*, 6, 236–245.
- Spendel, Z. (2010). *Etyka zawodowa psychologa*. Katowice: Instytut Psychologii, Uniwersytet Śląski [niepublikowane materiały do nauczania etyki zawodowej psychologa].
- Spik, A., Klincewicz, K. (2008). Nowe kierunki w zarządzaniu ludźmi – zaangażowanie organizacyjne. W: M. Kostera (red.), *Nowe kierunki w zarządzaniu* (s. 409–428). Warszawa: Wydawnictwa Profesjonalne i Naukowe.
- Stam, K., Verbakel, E. (2010). *Variation in Work Ethic Between and Within 38 European Countries: Another Case of Modernization?* Tilburg: Department of Sociology Tilburg University (<http://www.netspar.nl/files/Evenementen/2010-11-12%20PD/paper%20kirsten%20stam.pdf>).
- Stasiła-Sieradzka, M. (2010). Globalizacja a nowe oblicza patologii pracy. W: B. Kożusznik, M. Chrupała-Pniak (red.), *Zastosowania psychologii w zarządzaniu* (s. 62–74). Katowice: Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego.
- Stoner, J., Freeman R.E., Glibert, D.R. (jr.) (1997). *Kierowanie*. Warszawa: Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne.
- Strelau, J. (1978). *Rola temperamentu w rozwoju psychicznym*. Warszawa: Wydawnictwa Szkolne i Pedagogiczne.
- Strelau, J. (2002). *Psychologia różnic indywidualnych*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Strelau, J. (2006). *Temperament jako regulator zachowania. Z perspektywy półwiecza badań*. Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.
- Strelau J., Zawadzki B. (1998). *Kwestionariusz temperamentu PTS. Podręcznik*. Warszawa: Pracownia Testów Psychologicznych PTP.
- Strunk, D., Chang, E. (1999). Distinguishing between fundamental dimensions of individualism-collectivism relations to sociopolitical attitudes and beliefs. *Personality and Individual Differences*, 27, 665–671.
- Strykowska, M. (red). (2007). *Funkcjonalne i dysfunkcjonalne zjawiska organizacyjne*. Poznań: Wydawnictwo Naukowe UAM.
- Swadźba, U. (2001). *Śląski etos pracy. Studium socjologiczne*. Katowice: Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego.
- Szabowska-Walaszczyk, A. (2010). Zaangażowanie w pracy i organizacji – przegląd problematyki i narzędzi pomiaru. W: A.M. Zawadzka (red.), *Psychologia zarządzania w organizacji* (s. 143–169). Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- 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.
- Szymańska, A. (2013). *Etyczne zaangażowanie w pracę i przywiązanie do organizacji w dobie kryzysu ekonomicznego. Badania pracowników hiszpańskich i polskich*. Katowice: Instytut Psychologii, Uniwersytet Śląski [niepublikowana praca magisterska].
- Tang, T.L.-P. (1993). A factor analytic study of the Protestant work ethic. *Journal of Social Psychology*, 133, 109–111.

- Tawney, R. (1963). *Religia a powstanie kapitalizmu*. Warszawa: Książka i Wiedza.
- Terelak, J. (1995). *Stres psychologiczny*. Bydgoszcz: Oficyna Wydawnicza Branta.
- Tokarczyk, A. (1980). *Protestantyzm*. Warszawa: Iskry.
- Triandis, H.C. (1984). Toward a psychological theory of economic growth. *International Journal of Psychology*, 19, 79–95.
- Triandis, H.C. (1993). Collectivism and Individualism as Cultural Syndromes. *Cross-Cultural Research*, 27, 155–180.
- Triandis, H.C. (1999). Cross – cultural psychology. *Asian Journal of Social Psychology*, 2, 127–143.
- Triandis, H.C. (2001). Individualism – Collectivism and Personality. *Journal of Personality*, 69, 907–924.
- Triandis, H.C., Suh, E.M. (2002). Cultural Influences on Personality. *Annual Review of Psychology*, 53, 133–160.
- Trompenaars, A., Hampden-Turner, Ch., (2002). *Siedem wymiarów kultury. Znaczenie różnic kulturowych w działalności gospodarczej*. Kraków: Oficyna Ekonomiczna.
- Trompenaars, A., Hampden-Turner, Ch., (2005). *Zarządzanie personelem w organizacjach zróżnicowanych kulturowo*. Kraków: Oficyna Ekonomiczna.
- Turiel, E. (1978). The development of concepts of social structure: Social-convention. In: J. Glick, A. Clarke-Stewart (eds.), *Personality and social development*, Vol. 1 (s. 25–107). New York: Gardner.
- Turiel, E. (1983). *The development of social knowledge: Morality and convention*. Cambridge, England: Cambridge University Press.
- Tuziak, B. (2004). Praca jako wartość na tle orientacji wartościujących, zasad i celów życiowych pracowników – studium przypadku. *Nierówności Społeczne a Wzrost Gospodarczy*, 4, 67–76.
- Uygun, S. (2009). The Islamic Work Ethic and the Emergence of Turkish SME Owner-Manager. *Journal of Business Ethics*, 88, 211–225.
- Van Beek, I., Taris, T., Schaufeli, W. (2011). Workaholic and Work Engaged Employees: Dead Ringers or Worlds Apart? *Journal of Occupational Health Psychology*, 16, 468–482.
- Vroom, V. (1962). Ego Involvement, Job Satisfaction, and Job Performance. *Personnel Psychology*, 15, 159–177.
- Wagner, B., Moch, M. (1986). Individualism–collectivism: Concept and measure. *Group and Organization Studies*, 11, 280–304.
- Wanous, J. (1974). Individual differences and reactions to job characteristics. *Journal of Applied Psychology*, 59, 616–622.
- Waters, L., Bathis, N., Waters, C. (1975). Protestant ethic attitudes among college students. *Educational and Psychological Measurements*, 35, 447–450.
- Weber, M. (1958). *The Protestant ethic and the spirit of capitalism*. New York: Scribner.
- Weber, M. (1994). *Etyka protestancka a duch kapitalizmu*. Lublin: Test.
- Weber, M. (1995). *Szkice z socjologii religii*. Warszawa: Książka i Wiedza.
- Weber, M. (2002). *Gospodarka i społeczeństwo. Zarys socjologii rozumiejącej*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Weber, M. (2004). *Die protestantische Ethik und der Geist des Kapitalismus*. München: Verlag C.H. Beck.
- Weber, M. (2006). *Socjologia religii. Dzieła zebrane. Etyka gospodarcza religii światowych*. Kraków: Zakład Wydawniczy „Nomos”.

- Weber, M. (2010). *Etyka protestancka a duch kapitalizmu*. Warszawa: Wydawnictwo Altheia.
- Weber, M. (2011). *Etyka protestancka i duch kapitalizmu*. Warszawa: Wydawnictwa Uniwersytetu Warszawskiego.
- Wentworth, D.K., Chell, R.M. (1997). American college students and the Protestant work ethic. *The Journal of Social Psychology*, 137, 284–296.
- Woehr, D.J., Arciniega, L.M., Lim, D.H. (2007). Examining Work Ethic Across Populations. A Comparison of the Multidimensional Work Ethic Profile Across Three Diverse Cultures. *Educational and Psychological Measurement*, 67, 154–168.
- Wojciszke, B., Baryła, W. (2000). Potoczne rozumienie moralności: pięć kodów etycznych i narzędzie ich pomiaru. *Przegląd Psychologiczny*, 43, 395–421.
- Wojciszke, B., Baryła, W. (2002). Potoczne rozumienie moralności. W: M. Lewicka, J. Grzelak (red.), *Jednostka i społeczeństwo. Podejście psychologiczne* (s. 49–66). Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.
- Wojdyło, K. (2004). Rozważania nad osobowościowymi wyznacznikami obsesji pracy. *Nowiny Psychologiczne*, 2, 55–75.
- Wojdyło, K. (2007). Model integracyjny motywacji osiągnięć (MIMO). *Nowiny Psychologiczne*, 4, 25–45.
- Wojdyło, K. (2010). *Pracoholizm. Perspektywa poznawcza*. Warszawa: Wydawnictwo Difin.
- Wojdyło, K., Retowski, S. (2012). Kwestionariusz celów osiągnięć – analiza rzetelności i trafności teoretycznej narzędzia. *Przegląd Psychologiczny*, 55, 9–28.
- Wollack, S., Goodale, J.G., Wijting, J.P., Smith, P.C. (1971). Development of the Survey of Work Values. *Journal of Applied Psychology*, 55, 331–338.
- Wrzesniewski, A., McCauley, C., Rozin, P., Schwartz, B. (1997). Jobs, Careers, and Callings: People's Relations to Their Work. *Journal Of Research In Personality*, 31, 21–33.
- Yousef, D.A. (2000). Organizational commitment as a mediator of the relationship between Islamic work ethic and attitudes toward organizational change. *Human Relations*, 53, 513–537.
- Yousef, D.A. (2001). Islamic Work Ethic: A Moderator Between Organizational Commitment and Job Satisfaction in a Cross-Cultural Context. *Personnel Review*, 30, 152–169.
- Zawadzki, B. (2006). *Kwestionariusze osobowości. Strategie i procedura konstruowania*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Zawadzki, B., Strelau, J. (1997). *Formalna Charakterystyka Zachowania – Kwestionariusz Temperamentu (FCZ-KT)*. Warszawa: Pracownia Testów Psychologicznych PTP.
- Zawadzki, B., Strelau, J., Szczepaniak, P., Śliwińska, M. (1998). *Inwentarz osobowości NEO-FFI Costy i McCrae*. Warszawa: Pracownia Testów Psychologicznych PTP.
- Zbiegień-Maciąg, L. (1996). *Etyka w zarządzaniu*. Warszawa: Wydawnictwo Centrum Informacji Menedżera.
- Zgorzelski, M. (2002). *Hamburgery ze Świętej Krowy. Szkice o amerykańskiej teorii i praktyce zarządzania*. Kraków: Oficyna Ekonomiczna.
- Zhang, S., Liu, W., Liu, X. (2012). Investigating the relationship between Protestant work ethic and Confucian dynamism: An empirical test in mainland China. *Journal of Business Ethics*, 106, 243–252.
- Zimbardo, P., Boyd, J. (2013). *Paradoks czasu. Psychologia postrzegania czasu*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.

Damian Grabowski

Work Ethic

Work Evaluating Convictions and the Commitment of Workers

Summary

The book contains an overview of conceptions and results of research on work ethic – a construct which was first defined in 1905 by a German sociologist Max Weber. Work ethic is a syndrome of attitudes and convictions that regard work. In the present publication the sociological aspect of this concept has been discussed and terms such as: *protestant ethic*, *spirit of capitalism*, *modern capitalism* and *inner-world asceticism* coined by Weber have been explained. Then, various cultural versions of work ethic have been presented: Japanese, Confucian and Islamic, and an attempt to answer the question whether work ethic in Poland exists has been undertaken.

The main aim of the book is to discuss the psychological aspect of work ethic. The starting point for the author to develop such an approach was an overview of definitions provided and adopted in psychological studies, and of the constituents of the term work ethic described in sociology and psychology. The author's model of the syndrome of attitudes and convictions that work ethic represents, has also been depicted. Work evaluation and perceiving work as a moral obligation constitute important elements of this syndrome. The author has distinguished new aspects of work ethic: the energetic aspect (valuation of a bigger effort) and time aspect (extending working time), which are important from the perspective of a contemporary working person. Correlatives of work ethic have also been illustrated with consecutive descriptions of gratification postponement, achievement motivation, authoritarianism, the inner feeling of control location, individualism and collectivism, as well as personal features such as conscientiousness and amicability.

In the monograph, the results of research conducted by means of a Polish version of the American Multidimensional Work Ethic Profile questionnaire have been presented. According to that research, in Polish subjects' attitudes towards work the so called energetic dimensions dominate. Valuation of activeness and affirmation of effort increase, as well as the conviction that time should be saved have turned out to be the central elements of the described syndrome. The further research presented in the book regarded connections between work ethic and work involvement including workers' commitment to a particular organization. Its results have clearly shown that the extent of work involvement is connected with perceiving work as a central value, affirmation of hard work and treating it as a moral obligation, along with the conviction about the need for saving time. Some of the results are especially important, since they are based on the evaluation of work involvement made not only by the subjects themselves but also by their supervisors. Presentation of methods used for conducting research in work ethic and a discussion concerning their usefulness in the examination of various organizations is an asset to this book. The publication is addressed to work and organization psychologists, sociologists, career advisers and management specialists. It may also be an interesting piece of reading for students.

Damian Grabowski

Die Arbeitsethik

Die die Arbeit bewertenden Einstellungen vs. das Engagement von Werktätigen

Zusammenfassung

Das Buch ist ein Überblick über die Konzeptionen und Ergebnisse der Forschungen über die Arbeitsethik, also über ein Konstrukt, das im Jahre 1905 von dem deutschen Soziologen, Max Weber zum ersten Mal definiert wurde. Die Arbeitsethik ist ein Syndrom von Einstellungen zur Arbeit und Meinungen über die Arbeit. Der Verfasser schildert soziologische Auffassung des Begriffs, indem er die von Weber gebrauchten Termini: *protestantische Ethik*, *Geist des Kapitalismus*, *moderner Kapitalismus*, *innerweltliche Askese* erklärt. Er stellt andere Kulturvarianten der Arbeitsethik: japanische, konfuzianische und islamische dar und versucht die Frage zu beantworten, ob es in Polen eine Arbeitsethik besteht.

Das Hauptziel des Buches ist, den psychologischen Aspekt der Arbeitsethik zu erörtern. Der Ausgangspunkt dafür waren die von dem Verfasser früher überprüften und in psychologischen Forschungen gebrauchten Definitionen und die einzelnen von Soziologie und Psychologie beschriebenen Elemente des Begriffs *Arbeitsethik*. Der Verfasser präsentiert auch sein eigenes Modell vom Syndrom der die Arbeitsethik bildenden Einstellungen und Meinungen. Ein wichtiges Element des Syndroms ist die Arbeitsbewertung und die Auffassung der Arbeit als eine Gewissenspflicht. Der Verfasser unterscheidet neue Aspekte der Arbeitsethik: den energetischen (Bewertung der größeren Anstrengung) und den temporalen (Arbeitszeitverlängerung), die für den Werktätigen von heute besonders wichtig sind. Er nennt auch die Korrelate der Arbeitsethik und erörtert der Reihe nach die Vertagung des Arbeitsentgeltes, Beweggründe für den Erfolg, Autoritarismus, inneres Gefühl der Überwachungslokalisation, Individualismus, Kollektivismus und solche Persönlichkeitsmerkmale wie: Gewissenhaftigkeit und Kompromissbereitschaft.

Die Monografie beinhaltet die Ergebnisse einiger mittels des Fragebogens *Mehrdimensionales Profil der Arbeitsethik* (polnische Version des amerikanischen Werkzeugs *Multidimensional Work Ethic Profile*) durchgeführten Untersuchungen. Den Untersuchungen zufolge wird die Einstellung der befragten Polen zur Arbeit hauptsächlich durch sog. energetische Aspekte gekennzeichnet. Als wichtigste Elemente des zu beschriebenen Syndroms erwiesen sich die Aktivitätsbewertung, die Bejahung der vergrößerten Anstrengung und die Überzeugung davon, dass man Zeit sparen soll. Andere Untersuchungen betrafen die Wechselbeziehungen zwischen der Arbeitsethik und dem Einsatz und der Bindung an die Arbeit. Ihre Ergebnisse haben deutlich offenbart, dass der Einsatzgrad mit der Wahrnehmung der Arbeit als eines Hauptwertes und einer Gewissenspflicht, mit Bejahung der schweren Arbeit und mit der Überzeugung vom Zeitsparzwang einhergeht. Manche Ergebnisse sind besonders wichtig, denn sie beruhen auf die Bewertung der nicht nur von den Befragten selbst, sondern auch von ihren Vorgesetzten gemachten Arbeit.

Das Buch hat den Vorteil, dass es die zur Erforschung der Arbeitsethik dienenden Methoden darstellt und deren Nützlichkeit bei Forschungen über die Organisation bespricht. Die Publikation richtet sich an Arbeitspsychologen und Organisationen, an Soziologen, Berufsberater und Spezialisten auf dem Gebiet der Verwaltung und kann auch eine interessante Lektüre für Studenten sein.

Redaktor: *Barbara Jagoda*

Projektant okładki i stron działowych: *Aleksandra Gaździcka*

Łamanie: *Alicja Załęcka*

Copyright © 2015 by
Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego
Wszelkie prawa zastrzeżone

ISSN 0208-6336

ISBN 978-83-8012-707-4

(wersja drukowana)

ISBN 978-83-8012-708-1

(wersja elektroniczna)

Wydawca

Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego

ul. Bankowa 12B, 40-007 Katowice

www.wydawnictwo.us.edu.pl

e-mail: wydawus@us.edu.pl

Wydanie I. Ark. druk. 16,0. Ark. wyd. 20,5. Papier Alto 90 g,
Vol. 1,5 Cena 38 zł (+ VAT)

Druk i oprawa: EXPOL, P. Rybiński, J. Dąbek, Spółka Jawna
ul. Brzeska 4, 87-800 Włocławek

Więcej o książce



CENA 8 ZŁ | ISSN 0208-6336
(+ VAT) | ISBN 978-83-8012-707-4