

Wielowymiarowy profil etyki pracy (WPEP). Charakterystyka psychometryczna polskiej wersji kwestionariusza *Multidimensional Work Ethic Profile*

Damian Grabowski, Agata Chudzicka-Czupała

Uniwersytet Śląski, Katowice

Artykuł prezentuje właściwości psychometryczne *Wielowymiarowego profilu etyki pracy* – WPEP (*Multidimensional Work Ethic Profile* – MWEP). Polska wersja językowa narzędzia do badania etyki pracy WPEP powstała na podstawie oryginalnej, anglojęzycznej wersji skali MWEP. W artykule przedstawiono wyniki analizy dotyczącej trafności i rzetelności tego narzędzia. Zweryfikowano trafność czynnikową, przeprowadzając konfirmacyjną analizę czynnikową. Zastosowano procedurę grupowania pozycji kwestionariusza. Opierając się na próbie 300 studentów, w ramach każdej z siedmiu skal wyodrębniono po trzy grupy pozycji, które następnie wprowadzono do analizy konfirmacyjnej. Analiza ta opierała się na badaniach dwóch prób pracowników, odpowiednio 317- i 297-osobowej. Uzyskano zadowalające dopasowanie danych empirycznych do siedmioczynnikowego modelu teoretycznego. W poszczególnych próbach uzyskano również podobne satysfakcjonujące wskaźniki rzetelności α Cronbacha (od 0,67 do 0,89). Współczynniki korelacji pomiędzy pomiarem wyjściowym a pomiarem po pięciu tygodniach wyniosły od 0,78 do 0,85. Odnotowano także korelacje WPEP z sumiennością, przywiązaniem organizacyjnym oraz satysfakcją z pracy. Wyniki analiz przeprowadzonych na próbach polskich są zbliżone do wyników uzyskanych na próbach amerykańskich.

Słowa kluczowe: *etyka pracy, Multidimensional Work Ethic Profile, Wielowymiarowy profil etyki pracy*

WPROWADZENIE

Współczesne ujęcie etyki pracy ma swoje źródło w tekście Webera (1994) *Etyka protestancka a duch kapitalizmu* (w oryginale *Die protestantische Ethik und der Geist des Kapitalismus*), wydanym po raz pierwszy na początku XX wieku (lata 1904–1905). Weber analizował związki między światopoglądem protestanckim a rozwojem kapitalizmu (Fine, 1983; Furnham, 1984, 1990b; Lehmann, 1993; Pałubicka, 2001; Poggi, 1983). Kwestię pozyskiwania, gromadzenia oraz przechowywania kapitału jako celu samego w sobie, a nie środka do celu, tłumaczył wiarą

w wypełnianie woli bożej i purytańskim ascetyzmem. Weber przyczynił się do utrwalenia protestanckiego przekonania na temat istotnej roli ciężkiej pracy w życiu człowieka – stąd termin „protestancka etyka pracy”. Założenie o ścisłym związku etyki pracy z religijnością było jednak wielokrotnie kwestionowane i dlatego też przyjął się termin „etyka pracy” (Hassall, Muller, Hassall, 2005).

Celem badań, których wyniki zostały zaprezentowane w tym artykule, było dokonanie charakterystyki psychometrycznej polskiej wersji językowej kwestionariusza MWEP, którą określamy akronimem WPEP. Wychodząc naprzeciw potrzebie stworzenia jednolitego narzędzia do pomiaru konstruktów „etyka pracy”, Miller, Woehr i Hudspeth (2002) skonstruowali *Multidimensional Work Ethic Profile* (MWEP), czyli *Wielowymiarowy profil etyki pracy* (WPEP) – inwentarz służący do badania najważniejszych komponentów etyki pracy. W poprzednim artykule (Chudzicka-Czupała, Cozma, Grabowski, Woehr, 2012) ukazał się wyniki badań nad równoważnością

Damian Grabowski, Uniwersytet Śląski, Instytut Psychologii,
ul. Grażyńskiego 26, 40-126 Katowice,
e-mail: damian.grabowski@us.edu.pl
Agata Chudzicka-Czupała, Uniwersytet Śląski, Instytut Psychologii,
ul. Grażyńskiego 53, 40-126 Katowice,
e-mail: agata.chudzicka-czupaala@us.edu.pl
Korespondencję w sprawie artykułu prosimy kierować do Damiana Grabowskiego, e-mail: damian.grabowski@us.edu.pl

pomiaru tym narzędziem w dwóch kulturach – amerykańskiej i polskiej. Wyniki te sugerują, że nowa polska wersja kwestionariusza WPEP wykazuje równoważność pomiaru z oryginalną wersją angielską MWEP. Dokładniej mówiąc, siedmioczynnikowy model pomiaru koresponduje z siedmioma wymiarami *Wielowymiarowego profilu etyki pracy* w obu wersjach – polskiej i angielskiej. Niniejszy artykuł dotyczy weryfikacji trafności czynnikowej i trafności oraz rzetelności narzędzia WPEP.

Etyka pracy

Etyka pracy jest konstruktem wielowymiarowym, odzwierciedlającym konstelację postaw i przekonań odnoszących się do pracy i zachowań z nią związanych (Miller i in., 2002). Znaczenie tego terminu jest połączeniem opisanych przez Webera dwóch pojęć: „duch kapitalizmu” oraz „etyka protestancka” (zob. Grabowski, 2012). Pierwowzorem tego konstruktu było używane przez tego niemieckiego socjologa pojęcie „etyka zawodowa”, czyli *Berufsethik* (Weber, 2004). Właściwie Weber do tego właśnie terminu sprowadzał etykę protestancką, pisząc o etyce zawodowej ascetycznego protestantyzmu. W ramach znaczenia pojęcia etyki pracy znajdują się następujące nakazy, zakazy, obowiązki oraz przekonania: (a) traktowanie pracy jako wartości moralnej, obowiązku i cnoty, przekonanie, że pracę należy wykonywać dobrze, w tym uczciwie; (b) spostrzeganie pracy jako wartości centralnej; (c) nakaz przeznaczania na pracę największej ilości energii i czasu, a tym samym uznanie dla intensywnej (ciężkiej) pracy; (d) zakaz marnowania czasu, z czego wynika (e) negatywna postawa wobec czasu wolnego oraz (f) odracanie gratyfikacji. Istotnym elementem dodawanym do tego zestawienia jest (g) poleganie na sobie, czyli niezależność (zob. Grabowski, 2012).

Zwracając uwagę na angielskie znaczenie terminu „etyka pracy”, można stwierdzić, że odnosi się on do:

1. Wartościowania pracy, czyli postrzegania jej jako wartości centralnej, pożądanego elementu życia, jednak bez konotacji moralnych.

2. Moralnego wartościowania pracy, czyli postrzegania jej w kategoriach powinności, nakazu lub obowiązku oraz traktowania jako dobra; w tym mieści się uważanie bezczynności za coś złego, nagannego, czyli negatywne ocenianie lenistwa.

W pierwszym znaczeniu słowem, które możemy stosować na równi z etyką, jest „etos” rozumiany jako zwyczaj, pożądane społecznie zachowanie, styl życia. W drugim znaczeniu w pełni uprawnione jest natomiast stosowanie terminu „etyka”.

Podczas gdy wartości protestanckie w XIX wieku nakażywały intensywną pracę, współcześnie w wielu krajach

wymóg ten jest często uważany za przynoszący człowiekowi krzywdę (Bauman, 2006). Wiara w cnotę ciężkiej pracy, a nawet niechęć do czasu wolnego i próżnowania, stanowiły wcześniej obowiązujący wzorzec i dopiero w dzisiejszym świecie skrajne wyczerpanie organizmu pracą zawodową uważane jest za niewłaściwe, a nawet anormalne. W 1850 roku w Stanach Zjednoczonych pracowano średnio 72 godziny tygodniowo, w 1910 – 54, w 1930 – 48, w 1950 – 40. W Polsce natomiast w 1890 roku tygodniowy czas pracy wynosił 78 godzin, w 1910 – 67,5, a w 1955 – 43,7 (Rosner, 1961). W latach 1990–2004 w Japonii odnotowano spadek liczby godzin pracy o 12%, we Francji – o 10%, a w Niemczech – o 6% (Biernacka, 2009). Współcześnie pracowników angażujących się w obowiązki przez 70 godzin tygodniowo traktuje się jak pracoholików, ludzi cierpiących na zaburzenie i kieruje się ich do psychologa. Podejście takie obowiązuje w Stanach Zjednoczonych, w krajach Europy Zachodniej, a także w Polsce. Normy dotyczące czasu poświęcanego na pracę zmieniły się więc znacząco.

Ludzie na całym świecie doświadczają powszechności krótkoterminowych umów o pracę, muszą podejmować się samozatrudnienia w warunkach rosnącej konkurencji ze strony firm i borykać się z brakiem pracy (Bańka, 1995; Roberts, Parsell, 1987). Przejście z systemu edukacyjnego do stałej pracy zawodowej wydłużyło się w czasie. Pracownicy wielu organizacji doświadczają także problemów w związku z wymaganiami związanymi z rozwojem i pojawianiem się nowych technologii oraz z brakiem odpowiedniej wiedzy i umiejętności, aby tym wymogom sprostać (Handy, 1996). Bauman (2006) wskazuje na pewien paradoks współczesności. „Nowi ubodzy”, ofiary wykluczenia z konsumpcji i z rynku pracy, to ludzie bez prawa do stałego zatrudnienia i do jego wyboru. Jakże mają uwierzyć w sens ciężkiej pracy? Jaką gratyfikację odraczać mają ci, którzy są pozbawieni pracy i wynagrodzenia?

Rozważając etykę pracy, należy zwrócić uwagę także na kontekst kulturowy. Weber zauważał ją w krajach z dominującą religią protestancką, szczególnie tą, która wywodzi się z odłamu kalwińskiego. W Polsce, kraju katolickim, nadprogramowe zaangażowanie w pracę częściej spotyka się z pytaniem „po co?” niż ze zrozumieniem. W wielu środowiskach w pracę nie wypada angażować się nadmierne, a pracownik spędzający w biurze 60 czy 70 godzin tygodniowo staje się często w odbiorze społecznym osobą podejrzaną (Biernacka, 2009; zob. też: Doliński, 1995). Z drugiej strony, w sytuacji realnego zagrożenia bezrobociem zaangażowanie zawodowe nie powinno dziwić, jest nawet konieczne. Etos pracy staje się ponownie cennym wyznacznikiem działania (Bronowicka, 2009).

Polska jest krajem, który w ciągu ostatniego stulecia doświadczył znaczących ekonomicznych, kulturowych i politycznych przekształceń. Nie przeszła ona jednak ciągu przemian charakterystycznych dla gospodarki kapitalistycznej i stała się krajem kapitalistycznym niemal z dnia na dzień. Odmienne doświadczenia historyczne i tradycje, scheda postaw po komunizmie oraz duży wpływ religii rzymskokatolickiej to czynniki, które mogą wpływać na odmienną zachowań Polaków (zob. Skarżyńska, 2002). Z drugiej strony badania pokazują, że pomimo różnic w Polsce dokonała się taka sama ewolucja cywilizacyjna, jak w kulturze Ameryki Północnej. Świadczy o tym chociażby badania postaw indywidualistycznych (Biernacka, 2009), które są tu podobnie silne, jak w krajach zachodnich (zob. Bokszański, 2007; Koralewicz, Ziółkowski, 2003; Urban, 2008). Niewiele jest jednak badań, które pokazują natężenie etyki pracy w społeczeństwie polskim. Do wyjątków należą badania Baryły i Wojciszkego (2000) oraz Bronowickiej (2009). Niestety, oparte są one na założeniu jednowymiarowości etyki pracy. Baryła i Wojciszke (2000; zob. Wojciszke, Baryła, 2000) sprowadzają bowiem etykę produktywności do jednej skali w większym kwestionariuszu, a Bronowicka posługuje się skalą Mirelsa i Garretta (1971). Badania z użyciem WPEP (Chudzicka-Czupała i in., 2012) pokazały, że Polacy wykazują raczej niższe nasilenie etyki pracy niż Amerykanie. Wyjątkiem jest podobne u obu nacji nasilenie niezależności oraz, co zauważono w przypadku polskich i amerykańskich studentów, odrzucania gratyfikacji.

Kwestionariusze etyki pracy

Miller i współpracownicy (2002) wymieniają siedem skal do mierzenia etyki pracy: *Skalę protestanckiej etyki* Goldsteina i Eichorna (1961; *Protestant Ethic Scale*), *Skalę proprotestanckiej etyki* Blooda (1969; *Pro-Protestant Ethic Scale*), *Skalę protestanckiej etyki pracy* Mirelsa i Garretta (1971; *Protestant Work Ethic Scale*), *Skalę ducha kapitalizmu* Hammonda i Williamsa (1976; *Spirit of Capitalism Scale*), *Skalę etyki pracy i czasu wolnego* Buchholza (1978; *Work and Leisure Ethic Scales*), *Eklektyczną skalę etyki protestanckiej* Raya (1982; *Eclectic Protestant Ethic Scale*) oraz *Australijską skalę etyki pracy* Ho i Lloyd'a (1984; *Australian Work Ethic Scale*). Podstawą konstrukcji tych kwestionariuszy była koncepcja etyki pracy stworzona przez Webera (1994), który opisał typ idealny ducha kapitalizmu oraz pojęcie etyki zawodowej ascetycznego protestantyzmu. Kwestionariusze oparte są na założeniu jednowymiarowości struktury etyki pracy. Założenie to jednak jest dyskusyjne, gdyż koncepcja Webera przedstawia etykę pracy jako syndrom postaw i zachowań.

Dyskusyjność tę potwierdzają także badania dotyczące *Skali protestanckiej etyki pracy* zbudowanej przez Mirelsa i Garretta (1971). Skala ta, składająca się z 19 pozycji, jest wykorzystywana w badaniach najczęściej. Jej wynik to suma wszystkich itemów wskazująca na stopień akceptacji zasad etyki pracy, a zatem przyjęcie tezy, że etyka ta jest jednym wymiarem. Badania pokazują jednak, że można zauważyć cztery wymiary lub pięć. Mudrack (1997; zob. McHoskey, 1994), przeprowadzając analizę czynnikową skali Mirelsa i Garretta, otrzymał cztery czynniki. Pierwszy został nazwany „ciężką pracą” (*Hard Work*) i objął pozycje dotyczące wartości ciężkiej pracy i przekonania, że tylko taka prowadzi do sukcesu. Drugi czynnik, czyli „ascetyzm” (*Asceticism*) odnosił się do pozycji, wyrażających tendencję do ograniczania potrzeb i przyjemności oraz przekonanie, że takie ograniczanie się prowadzi do osiągnięć. Czynnik trzeci dotyczył pozycji wyrażających skłonność do negatywnego oceniania osób niewyznających norm etyki pracy (większość ludzi, którym nie udaje się odnieść sukcesu w życiu, jest po prostu leniwa) oraz postrzegania bezczynności jako nagannej (kiedy mam mało pracy, czuję się nieswojo). Czynnik ten określono terminem „negatywna ocena” (lenistwa) (*Negative Views [of the absence of hard work]*). Czwarty czynnik obejmował pozycje związane z potrzebą przedłużania czasu wolnego (dotyczące kwestii czy ludzie powinni mieć więcej wolnego czasu na różne przyjemności, oraz tego czy życie miałoby większy sens, gdybyśmy mieli go więcej) i został nazwany „niechęć do czasu wolnego” (*Anti-Leisure*), gdyż osoby wyznające etykę pracy negatywnie oceniają przedłużanie czasu wolnego.

W badaniach Zhanga i współpracowników (Zhang, Liu, Liu, 2012) zidentyfikowano cztery wymiary kwestionariusza Mirelsa i Garretta: ciężka praca, motyw wewnętrzny pracy, podziw dla pracy oraz negatywne postawy wobec czasu wolnego. Wentworth i Chell (1997) wyodrębnili w ramach tego kwestionariusza pięć czynników: traktowanie czasu jako wartości, pogarda dla czasu wolnego, podziw dla ciężkiej pracy, uznanie dla nagród za ciężką pracę, pogarda dla gnuśności.

Aby ukazać wielowymiarowy charakter etyki pracy, Furnham (1990a, 1990b) poddał analizie treści i analizie czynnikowej pozycje wszystkich siedmiu wymienionych wyżej kwestionariuszy. W ramach analizy treści posługiwano się następującymi kategoriami: praca jako cel sam w sobie, ciężka praca i dążenie do sukcesu, stosunek do wolnego czasu, skupianie się na pieniądzu i wydajności (kult wydajności), składnik religijny/duchowy i moralny, opieranie się wyłącznie na sobie.

Do kategorii tych przypisywano poszczególne pozycje, pokazując w ten sposób, że omawiane kwestionariusze nie oddawały pełnej definicji etyki pracy.

Analiza czynnikowa, a właściwie analizy czynnikowe tej puli itemów (pozycji) (zob. Furnham, 1990a, 1990b) doprowadziły do wyodrębnienia pięciu czynników:

- (1) szacunek do i podziw dla ciężkiej pracy oraz gotowość do jej wykonywania;
- (2) stosunek do czasu wolnego, negatywny lub pozytywny;
- (3) religia i moralność (wiara w Boga i przekonanie, że człowiek powinien postępować uczciwie);
- (4) poleganie na sobie, niezależność od innych;
- (5) ascetyzm, skłonność do umiaru.

Badania Furnhama pokazały zatem wyraźnie, że etyka pracy stanowi konstrukt wielowymiarowy i prezentowanie jej jako jednego wymiaru to rozwiązanie niepoprawne, gdyż – po pierwsze – jest przedstawianiem syndromu cech jako pojedynczej cechy, a po drugie – takie przedstawianie nie oddaje pełnej definicji etyki pracy (zob. Grabowski, 2012).

Wielowymiarowy profil etyki pracy (The Multidimensional Work Ethic Profile – MWEP)

Miller i współpracownicy (2002), opierając się na ustaleniach Furnhama (1990a, 1990b) i przystępując do konstrukcji własnego kwestionariusza etyki pracy, przyjęli, że etyka ta:

- (a) jest wielowymiarowa;
- (b) odnosi się do pracy i związanej z nią aktywności, a nie do określonego zawodu, chociaż można ją uogólnić na aktywności takie, jak hobby czy zajęcia szkolne;
- (c) jest możliwa do nauczania;
- (d) odnosi się do postaw i przekonań jednostki (niekoniecznie do jej zachowania);
- (e) jest konstruktem motywacyjnym, który odzwierciedla się w ludzkim zachowaniu;
- (f) chociaż wywodzi się z protestantyzmu, stanowi konstrukt świecki, niezwiązany z żadną konkretną religią; stąd też autorzy zrezygnowali z używania przymiotnika „protestancka”.

Miller i współpracownicy (2002), przeprowadzając analizę czynnikową na tej samej puli itemów co Furnham (itemów siedmiu wymienionych wyżej skal), otrzymali sześć czynników. Pierwszy objął 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, który obejmuje stwierdzenia dotyczące znaczenia w życiu czasu wolnego, został określony terminem „wolny czas”, a czynnik trzeci – „praca jako centrum życia” – dotyczy stwierdzeń odnoszących się do wagi, jaką jednostka przywiązuje do pracy w swoim życiu. „Zmarnowany czas” to nazwa czwartego czynnika obejmującego pozycje

wyrażające niechęć do nieproduktywnego korzystania z czasu (np. „Większość ludzi poświęca za dużo czasu na nieistotne przyjemności”). Piąty – „religia/moralność” – objął pozycje odnoszące się do religii i moralności (np. „Kradzież jest w porządku dopóty, dopóki nie zostaniesz schwytany”), a szósty – „poleganie na sobie samym/niezależność” – pozycje dotyczące stwierdzeń akcentujących niezależność od innych. Miller i współpracownicy (2002), opierając się na opisanej analizie czynnikowej, skonstruowali *Wielowymiarowy profil etyki pracy (The Multidimensional Work Ethic Profile – MWEP)* – nowy siedmiowymiarowy kwestionariusz do badania tej etyki. Jako siódmy wymiar, oprócz sześciu otrzymanych w wyniku analizy czynnikowej, autorzy potraktowali odraczanie 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 itemów 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). Konstrukcja kwestionariusza polegała na generowaniu nowych pozycji w ramach siedmiu skal; dla każdej skali wygenerowano od 20 do 25 pozycji. Następnie przeprowadzono za pomocą pierwotnej wersji kwestionariusza, składającej się z 145 pozycji, badania 1058 studentów. Pozwoliło to opracować wersję ostateczną złożoną z 65 pozycji. Aby zredukować pulę pozycji, autorzy posłużyli się eksploracyjną analizą czynnikową oraz analizą spójności wewnętrznej (uwzględniono skorygowany współczynnik korelacji item–skala). Następnie przeprowadzili konfirmacyjną analizę czynnikową, w której uzyskano zadowalające dopasowanie siedmioczynnikowego modelu do danych empirycznych.

Miller i współpracownicy (2002) w procesie tworzenia MWEP posłużyli się zatem strategią teoretyczną. Punktem wyjścia do konstrukcji kwestionariusza była bowiem teoria Webera i jego opis postaw oraz przekonań składających się na syndrom etyki pracy. Zestaw tych postaw był jednak efektem eksploracyjnych analiz czynnikowych puli pozycji wcześniej istniejących kwestionariuszy etyki. Takie postępowanie można opisywać jako posługiwanie się strategią indukcyjną (zob. Zawadzki, 2006). Autorzy kwestionariusza MWEP sięgnęli także po eksploracyjną analizę czynnikową jako metodę skracania liczby itemów.

Metoda MWEP została zweryfikowana jako narzędzie do badania etyki pracy w różnych kulturach. Woehr, Arciniega i Lim (2007) sprawdzili stopień inwariancji między oryginalną anglojęzyczną wersją metody oraz wersjami koreańską i hiszpańską (meksykańską). Badania

te dowiodły, że obydwie nowe wersje językowe narzędzia są równoważne i mogą służyć do międzygrupowych porównań między badanymi mówiącymi po angielsku, koreańsku i meksykańską odmianą hiszpańskiego, a także ostatnio po polsku (Chudzicka-Czupała i in., 2012). Dodatkowo badania wskazują na wysoki poziom międzykulturowej/wielokulturowej efektywności narzędzia. Czyni to z MWEP „potencjalnie wartościowe narzędzie, które może ułatwić międzykulturowe badania poświęcone konstruktowi etyka pracy” (Lim, Woehr, You, Gorman, 2007, s. 325).

Polska jest krajem, w którym w ostatnich latach nastąpił znaczny wzrost gospodarczy i gdzie zaszły istotne zmiany ustrojowe oraz ekonomiczne. Interesujące jest zatem pytanie o stosunek Polaków do pracy oraz porównanie postaw wobec pracy w Polsce i innych krajach. W celu ułatwienia międzykulturowych badań obejmujących postawy i przekonania na temat etyki pracy została zbudowana polska wersja językowa MWEP (tj. WPEP). Przyczyni się ona do poznania skłonności osób zatrudnionych w polskich organizacjach oraz studentów różnych kierunków do spostrzegania pracy jako wartości.

PSYCHOMETRYCZNE WŁASNOŚCI KWESTIONARIUSZA WPEP

Cel badań

Badania zaprezentowane w artykule służyły weryfikacji trafności i rzetelności kwestionariusza WPEP. Aby sprawdzić trafność tego narzędzia przeprowadzono confirmacyjną analizę czynnikową, posługując się programem Statistica 10.0 oraz Lisrel 8.80. Poza tym ukazano korelacje wyników WPEP z innymi narzędziami.

Omawiane badania są kontynuacją przeprowadzonych wcześniej analiz, dotyczących równoważności pomiaru za pomocą MWEP w ramach różnych grup, z użyciem angielskiej, hiszpańskiej, koreańskiej oraz polskiej wersji językowej MWEP, czyli WPEP (Woehr i in., 2007; Lim i in., 2007; Chudzicka-Czupała i in., 2012) i równoważności w próbach kobiet i mężczyzn (Meriac, Poling, Woehr, 2009), a także w próbach poszczególnych grup wiekowych (Meriac, Woehr, Banister, 2010). Ukazywane tu badania rozszerzają opracowanie o zaprezentowanie właściwości psychometrycznych metody WPEP na próbach polskich.

Próby badawcze

Zbadano trzy próby: 300 studentów różnych kierunków Uniwersytetu Śląskiego, Uniwersytetu Ekonomicznego, Śląskiego Uniwersytetu Medycznego oraz Politechniki Śląskiej, a także Uniwersytetu Wrocławskiego; dwie grupy pracowników: pierwsza liczyła 317 osób, druga – 297, zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy w różnego

typu i wielkości organizacjach. Badania prowadzone były na terenie Górnego i Dolnego Śląska oraz Małopolski regionu krakowskiego.

Próba studentów obejmowała 162 kobiety (54%) i 138 mężczyzn (46%). Rozpiętość wieku badanych w tej próbie wynosiła od 19 do 28 lat, średnia wieku to 22 lata ($SD = 1,76$). 214 osób (71%) mieściło się w przedziale wiekowym od 20 do 24 lat.

Pierwsza próba (A) pracowników składała się z 146 kobiet (46%) i 171 mężczyzn (54%). Rozpiętość wieku badanych w tej próbie wynosiła od 20 do 62 lat, średnia wieku 33,89 ($SD = 10,38$). 237 osób (75%) mieściło się w przedziale wiekowym od 20 do 40 lat. 125 osób legitymowało się wykształceniem średnim, a 172 – wyższym, 20 osób zaznaczyło opcję „wykształcenie zawodowe”. W tej próbie przebadano grupę pracowników dużych międzynarodowych korporacji.

Druga próba pracowników (B) składała się z 149 kobiet (50,20%) i 148 mężczyzn (49,80%). Rozpiętość wieku badanych wynosiła od 19 do 65 lat, średnia wieku to 32,21 ($SD = 9,02$). 249 osób (84%) mieściło się w przedziale wiekowym od 20 do 40 lat. 36 badanych legitymowało się wykształceniem średnim, 187 – wyższym, a 73 osoby zadeklarowały wykształcenie zawodowe.

W celu określenia związków WPEP z kryteriami zewnętrznymi, którymi są takie zmienne, jak satysfakcja z pracy i przywiązanie organizacyjne, zbadano także inne próby. Opis tych prób znajduje się na kolejnych stronach artykułu.

Wszyscy uczestnicy badania anonimowo i dobrowolnie wypełnili polską wersję MWEP, tj. *Wielowymiarowy profil etyki pracy* (WPEP), złożony z 65 pozycji skali przetłumaczonych na język polski.

Narzędzie

Wielowymiarowy profil etyki pracy składa się z siedmiu skal odnoszących się do poszczególnych wymiarów. Są to (Miller i in., 2002):

1. *Praca jako centralna wartość*, PC (*Centrality of Work*) – przekonanie o dużej wadze pracy w życiu i wiara w pracę dla samej pracy, traktowanie pracy jako wartości centralnej.
2. *Poleganie na sobie samym*, PS (*Self-Reliance*) – dążenie jednostki do niezależności w codziennej pracy.
3. *Ciężka praca*, CP (*Hard Work*) – wiara w cnoty ciężkiej („mrówczej”) pracy.
4. *Niechęć do czasu wolnego*, NCW (*Anti-Leisure*) – negatywna postawa, niechęć wobec czasu wolnego i przekonanie o małej wadze ludzkich aktywności niezwiązanych z pracą (wynik tej skali może wskazywać także na aprobatę czasu wolnego).

5. *Moralność/etyka*, ME (*Morality/Ethics*) – wiara w sprawiedliwą i moralną egzystencję w rozumieniu chrześcijańskim.

6. *Odroczenie gratyfikacji*, OG (*Delay of Gratification*) – orientacja na przyszłość, cierpliwość w oczekiwaniu na nagrodę, kult oszczędności.

7. *Niechęć do marnowania czasu*, NMC (*Wasted Time*) – niechęć do marnotrawienia czasu, przekonanie o potrzebie produktywnego wykorzystywania czasu.

Do pomiaru nasilenia każdego z siedmiu wymiarów etyki pracy zastosowano zestaw pięciopunktowych skal typu Likerta, gdzie zadaniem osoby badanej jest wybór odpowiedzi od *całkowicie się nie zgadzam* (CN) do *całkowicie się zgadzam* (CZ; zob. zał. 1).

Procedura tłumaczenia narzędzia

W celu zbudowania polskiej wersji MWEP, czyli WPEP, zastosowano tę samą procedurę, co Woehr i współpracownicy (2007) z użyciem ponownego tłumaczenia (*back-translation* – tłumaczenie zwrotne; Brislin, 1986), co opisaliśmy wcześniej (Chudzicka-Czupała i in., 2012). Polegała ona na tym, że trzy osoby, tłumacz języka angielskiego i dwóch uniwersyteckich wykładowców, wszyscy biegli w języku angielskim na poziomie zaawansowanym, których ojczystym językiem jest język polski, dokonali niezależnie tłumaczenia każdej pozycji kwestionariusza na polski. Starali się oni używać prostego języka i terminologii, która byłaby zrozumiała dla nastolatków. W ten sposób powstały dwie wersje metody. Następnie poproszono kilkunastu studentów psychologii, także biegłych w języku angielskim, aby wspólnie z wykładowcami, pracując w dwóch niezależnych zespołach, porównali uzyskane wersje i wybrali te stwierdzenia, które są najlepsze. Tak zbudowano dwie pierwotne polskie wersje narzędzia. Przygotowane w ten sposób metody zostały następnie ponownie przetłumaczone na język angielski przez dwóch biegłych tłumaczy, po czym badacze wraz ze studentami porównali tłumaczenia z oryginałem, przeanalizowali je, dokonali korekt i wybrali najlepiej brzmiące stwierdzenia. Ostatni etap polegał na klasyfikacji stwierdzeń, czyli na przyporządkowaniu przez grupę dziesięciu studentów poszczególnych twierdzeń ze względu na ich treść do siedmiu grup zmiennych mierzonych przez WPEP (Chudzicka-Czupała i in., 2012).

Trafność czynnikowa WPEP

Procedura grupowania itemów. W confirmacyjnej analizie czynnikowej zastosowano procedurę grupowania lub paczkowania pozycji (Woehr i in., 2007; Chudzicka-Czupała i in., 2012). Procedura ta polega na zbudowaniu takiego modelu, w którym obserwowalnymi zmiennymi

nie są pojedyncze pozycje (itemy) kwestionariusza, ale średnie lub sumy z ich grupy (paczki). Zbudowano trzy paczki pozycji, które potraktowano jako wskaźniki każdego z siedmiu czynników etyki pracy (po trzy paczki dla każdego z siedmiu czynników, czyli w sumie 21 paczek). Wyjaśnieniem dla takiego postępowania jest uniknięcie trudności związanych z analizą danych z poziomu pozycji (itemów). Grupy pozycji są bardziej rzetelne, mniej narażone na niesystematyczne błędy pomiaru. Poza tym, ich rozkład jest w większym stopniu zbliżony do normalnego. Łączenie pozycji w podgrupy prowadzi w dalszej perspektywie do bardziej znaczących efektów niż w przypadku analizy poszczególnych pozycji (np. Hall, Snell, Foust, 1999; Woehr i in., 2007). Ciecuch (2010) zauważył, że grupowanie pozycji wiąże się z koniecznością sprawdzenia założenia o jednowymiarowości, czyli wykonania eksploracyjnej analizy czynnikowej dla każdego z czynników osobno. Taką analizę dla każdego z wymiarów etyki pracy oddzielnie wykonali na etapie konstrukcji MWEP jego twórcy (Miller i in., 2002; zob. Meriac i in., 2009) oraz Lim i współpracownicy (2007) w opracowywaniu skróconej koreańskiej wersji tego kwestionariusza. W tych badaniach zdecydowano jednak, aby jako test jednowymiarowości zastosować bardziej restrykcyjną confirmacyjną analizę czynnikową (CFA), przeprowadzając ją dla każdej skali osobno (John, Soto, 2007). Ten rodzaj analizy służy określeniu, czy testowany model ma poparcie w danych empirycznych (Konarski, 2009); w tym przypadku weryfikowane było dopasowanie poszczególnych skal do teoretycznego modelu jednoczynnikowego.

„Paczki pozycji” sformowaliśmy, zestawiając od dwóch do czterech wybranych pozycji z każdej z siedmiu skal, a następnie obliczając średnie. Dokładniej rzecz ujmując, dla każdej skali liczącej dziesięć pozycji formowano trzy paczki: jedną składającą się z czterech pozycji oraz dwie złożone z trzech pozycji. Dla skali liczącej osiem pozycji trzy paczki były formowane jako dwa zestawy trzech pozycji i jeden zestaw dwóch. Dla skali liczącej siedem pozycji, trzy paczki to jeden zestaw trzech pozycji i dwa – dwóch (Chudzicka-Czupała i in., 2012). Kryterium doboru itemów do grupy (paczki) była wielkość ładunków czynnikowych (wskaźników całkowicie standaryzowanych λ -X) danych itemów budujących dany czynnik (skalę), w confirmacyjnej analizie czynnikowej, którą zastosowano jako metodę doboru itemów do poszczególnych paczek i przeprowadzono dla każdej skali WPEP osobno. Wykonano zatem siedem confirmacyjnych analiz czynnikowych. W przypadku skali składającej z dziesięciu pozycji, pierwsze cztery itemy o najwyższych ładunkach stanowiły pierwszą grupę, trzy następne – drugą, a trzy

ostatnie – trzecią. Podjęto wysiłki, aby do poszczególnych paczek włączyć itemy o zbliżonych wartościach ładunków czynnikowych. Ponadto, podążając za twórcami MWEP, zastosowano także dobór losowy itemów, włączając do trzech grup itemy przypadkowe (Woehr i in., 2007).

Analizy konfirmacyjne poszczególnych skal WPEP.

Analizy te przeprowadzono w ramach próby studentów, natomiast analizy konfirmacyjne całego kwestionariusza WPEP – w ramach prób pracowników (zob. Lim i in., 2007).

Celem przeprowadzenia odrębnych analiz konfirmacyjnych dla każdej pojedynczej skali była weryfikacja założenia o jednowymiarowości skal oraz budowa grup lub paczek itemów (zob. Ciecuch, 2010). Konfirmacyjna analiza czynnikowa jako test jednowymiarowości należy do najbardziej rygorystycznych i restrykcyjnych metod, gdyż sprawdza, w jakim stopniu jednoczynnikowy model jest dopasowany do macierzy kowariancji itemów tworzących daną skalę. Wiele skal nie spełnia takiego

kryterium (John, Soto, 2007, s. 486). Za kryterium testu jednowymiarowości uznano wartości miar dopasowania. Precyzując, oszacowanie dopasowania oparto na wskaźnikach średniokwadratowego błędu aproksymacji lub pierwiastka kwadratu tego błędu RMSEA (*Root Mean Square Error of Approximation*), wystandaryzowanego pierwiastka średniego kwadratu reszt SRMR (*Standardized Root Mean Square Residual*), porównawczego indeksu zgodności lub indeksu względnego dopasowania CFI (*Comparative Fit Index*) oraz znormalizowanego indeksu dopasowania NFI (*Normed Fit Index*; Lim i in., 2007; Schermelleh-Engel, Moosbrugger, Müller, 2003). Przyjęto, że miary te powinny osiągnąć dopasowanie zadowalające lub przynajmniej zbliżyć się do niego (RMSEA, SRMR \leq 0,08; CFI \geq 0,95 lub 0,9; NFI \geq 0,9) (zob. Konarski, 2009; Schermelleh-Engel i in., 2003). Hattie (1985) zauważył, że kryteria statystyczne jednowymiarowości skal opierają się na pierwiastku średniego kwadratu reszt (*Root Mean Square Residual*; RMR). Założenie o jednowymiarowości skali kwestionuje się

Tabela 1

Rezultaty konfirmacyjnych analiz czynnikowych poszczególnych skal WPEP: numer pozycji w kwestionariuszu WPEP (poz.), ładunki czynnikowe (ł.c.) oraz przynależność do poszczególnych grup oznaczona literami A, B i C, które odnoszą się do, odpowiednio, pierwszej, drugiej oraz trzeciej grupy (paczki) pozycji wykorzystanej w konfirmacyjnej analizie czynnikowej całego kwestionariusza WPEP

CP		PS		NCW		PC		ME		OG		NMC	
$\chi^2 = 205,92$ $df = 35$		$\chi^2 = 160,73$ $df = 35$		$\chi^2 = 90,49$ $df = 35$		$\chi^2 = 193,96$ $df = 35$		$\chi^2 = 138,79$ $df = 35$		$\chi^2 = 95,90$ $df = 14$		$\chi^2 = 110,76$ $df = 20$	
RMSEA = 0,13		RMSEA = 0,11		RMSEA = 0,073		RMSEA = 0,13		RMSEA = 0,10		RMSEA = 0,14		RMSEA = 0,12	
SRMR = 0,068		SRMR = 0,066		SRMR = 0,042		SRMR = 0,067		SRMR = 0,064		SRMR = 0,093		SRMR = 0,069	
CFI = 0,91		CFI = 0,94		CFI = 0,98		CFI = 0,90		CFI = 0,90		CFI = 0,89		CFI = 0,87	
NFI = 0,89		NFI = 0,93		NFI = 0,97		NFI = 0,88		NFI = 0,86		NFI = 0,87		NFI = 0,85	
poz.	ł.c.	poz.	ł.c.	poz.	ł.c.	poz.	ł.c.	poz.	ł.c.	poz.	ł.c.	poz.	ł.c.
35A	0,75	50A	0,77	43A	0,78	52A	0,72	61A	0,63	11A	0,80	36A	0,72
45A	0,72	59A	0,71	58A	0,72	33A	0,66	16A	0,62	19A	0,80	56A	0,64
38A	0,64	44A	0,70	31A	0,72	10A	0,65	37A	0,61	46B	0,77	12A	0,61
20A	0,62	3 A	0,66	14A	0,71	64A	0,65	48A	0,61	29B	0,61	9B	0,60
47B	0,63	28B	0,64	49B	0,70	41B	0,62	54B	0,48	3C	0,33	23B	0,52
60B	0,61	55B	0,61	18B	0,67	13B	0,56	51B	0,47	62C	0,28	65C	0,45
24B	0,58	6B	0,53	63B	0,63	4B	0,49	57B	0,46	42C	0,20	1C	0,40
17C	0,56	34C	0,56	8C	0,61	30C	0,48	25C	0,38			39C	0,32
22C	0,49	26C	0,50	5C	0,62	2C	0,44	7C	0,36				
53C	0,39	21C	0,45	27C	0,58	40C	0,40	15C	0,36				

Źródło: opracowanie własne.

m.in. wówczas, gdy wartość RMR jest wysoka (Song, Singh, Singer, 1994). Konarski (2009, s. 348) zauważył, że „dla RMR niemożliwe jest określenie maksymalnej wartości wskazującej na adekwatne dopasowanie modelu, gdyż wartość tego wskaźnika zależy przede wszystkim od skali pomiarowej zmiennych obserwowalnych”. Dla wystandaryzowanego RMR (SRMR) taką wartością jest 0,08. Dlatego też postanowiono wykorzystać tę wartość jako najważniejsze kryterium dopasowania poszczególnych skal do teoretycznego modelu jednoczynnikowego. Przyjęto, że o zadowalającym dopasowaniu świadczą wartości SRMR mniejsze od 0,08.

Jak wynika z tabeli 1, tylko jedna skala NCW uzyskała wszystkie miary dopasowania wskazujące na dopasowanie zadowalające, a nawet dobre (CFI, NFI). W pozostałych skalach χ^2 jest znacznie wyższe od krytycznej wartości $3df$, a RMSEA większe od 0,08. Skale te należałoby zatem np. skrócić, usuwając itemy o najsłabszych wskaźnikach całkowicie standaryzowanych lambda-X, bądź też rozważyć rozwiązanie wieloczynnikowe, w tym po pierwsze dwuczynnikowe. Jednak, zważając na wartości takich miar dopasowania, jak CFI i NFI oraz SRMR (wiele tych miar osiąga dopasowanie zadowalające lub zbliża się do niego, CFI i NFI przekroczyły bądź osiągnęły wartość 0,85, SRMR nie przekroczyła 0,08, a nawet 0,07, oprócz skali OG), można uznać traktowanie pozostałych skal jako jednowymiarowych za dopuszczalne, choć model jednoczynnikowy nie jest dobrze do ich danych dopasowany, co szczególnie dotyczy skali OG (Konarski, 2009; Schermelleh-Engel i in., 2003).

Opierając się na ładunkach czynnikowych (całkowicie standaryzowanych lambda-X), ukazanych w tabeli 1, skonstruowano następnie grupy (paczki) itemów, po trzy dla kolejnych siedmiu skal. Zestawiono pozycje o podobnych wartościach ładunków czynnikowych, co uznać należy za restrykcyjny sposób budowania tych paczek, gdyż do jednej grupy przyporządkowane zostały w skalach ME, OG oraz NMC pozycje o niższych ładunkach czynnikowych. Przynależność itemów do trzech grup (paczek) została oznaczona w tabeli 1 w kolumnach „poz.” za pomocą liter A (paczka pierwsza), B (druga) i C (trzecia).

Konfirmacyjna analiza czynnikowa WPEP. Kolejnym krokiem była konfirmacyjna analiza czynnikowa całego kwestionariusza WPEP. Analizy zostały przeprowadzone na próbach pracowników. Testowano model z siedmioma skorelowanymi zmiennymi latentnymi, z wykorzystaniem macierzy kowariancji grup (paczek) pozycji. Tutaj także oszacowanie dopasowania oparto na wskaźnikach średniokwadratowego błędu aproksymacji

RMSEA, wystandaryzowanego pierwiastka średniego kwadratu reszt SRMR, indeksu względnego dopasowania CFI oraz znormalizowanego indeksu dopasowania NFI (Lim i in., 2007; Schermelleh-Engel i in., 2003). Parametry te pokazuje tabela 2.

Wyniki konfirmacyjnej analizy czynnikowej dowodzą, że dopasowanie danych do siedmioczynnikowego modelu jest zadowalające. Wymienione wyżej parametry są podobne w próbach A i B. Ładunki czynnikowe poszczególnych grup pozycji pokazano w tabeli 3.

Jak wynika z danych umieszczonych w tabeli 3, wysokość ładunków czynnikowych większości poszczególnych grup itemów jest zadowalająca. Wszystkie współczynniki okazały się statystycznie istotne na poziomie $p = 0,001$. Jednakże zwracają uwagę niższe wartości ładunków (całkowicie standaryzowanych lambda-X) trzeciej paczki w skali OG, szczególnie w ramach próby B. Wspólnym tematem tych pozycji jest niechęć do pożyczania pieniędzy, traktowana przez etykę pracy jako przejaw odraczania gratyfikacji. Jak pokazuje ten wynik, owa niechęć nie musi być powiązana z odraczaniem. Szczególnie teraz, w czasach łatwej dostępności kredytów, pożyczanie może wręcz uczyć odraczania (zob. Baudrillard, 2006).

Warto zaznaczyć, że konfirmacyjna analiza czynnikowa obejmująca paczki itemów utworzone losowo przez zestawianie itemów przypadkowych, tak jak w badaniach amerykańskich (Woehr i in., 2007), pokazała lepsze dopasowanie modelu siedmioczynnikowego do danych [w próbie A: $\chi^2 (df) = 322,25 (168)$; RMSEA = 0,054; SRMR = 0,051; CFI = 0,97; NFI = 0,95; w próbie B: $\chi^2 (df) = 346,81 (168)$; RMSEA = 0,060; SRMR = 0,063; CFI = 0,96; NFI = 0,92].

Miller i współpracownicy (2002) podali też wyniki analizy konfirmacyjnej bez procedury paczkowania. Miary dopasowania wyniosły $\chi^2 = 4970,59$, $df = 1994$ oraz RMSEA = 0,063 [90% przedział ufności (PU): 0,061–0,065] (Miller i in., 2002, s. 466–467)]. Autorzy nie przedstawili pozostałych miar dopasowania. W naszych badaniach analiza konfirmacyjna obejmująca wszystkie itemy WPEP pokazała następujące miary dopasowania: w próbie A: $\chi^2 (df) = 4093,82 (1994)$; RMSEA = 0,058 (90% PU: 0,055–0,060); SRMR = 0,073; CFI = 0,91; NFI = 0,85; oraz w próbie B: $\chi^2 (df) = 4175,35 (1994)$; RMSEA = 0,061 (90% PU: 0,058–0,063); SRMR = 0,073; CFI = 0,87; NFI = 0,78. Jak można zauważyć, NFI dla próby B osiągnęło 0,78, czyli znacznie poniżej wartości progowej 0,9. Jednak wartość χ^2 mieści się poniżej wartości $3df$, a RMSEA i SRMR są mniejsze niż 0,08, co oznacza dopasowanie zadowalające.

Reasumując: wyniki opisanych wyżej analiz oznaczają potwierdzenie siedmioczynnikowej struktury kwestiona-

Tabela 2
Wskaźniki dopasowania 21 grup pozycji do siedmioczynnikowego modelu teoretycznego

Próba	χ^2 (df)	RMSEA	SRMR	CFI	NFI
(A) N = 317	454,57 (168)	0,073	0,068	0,95	0,92
(B) N = 297	427,77 (168)	0,072	0,076	0,93	0,90

Źródło: opracowanie własne.

Tabela 3
Model konfirmacyjnej analizy czynnikowej. Ładunki czynnikowe (rozwiązanie całkowicie standaryzowane lambda-X) poszczególnych grup pozycji (paczek pozycji); dane dla prób A i B*

Nr	Zmienna ukryta	G	ł.c. (A)	ł.c. (B)	Nr	Zmienna ukryta	G	ł.c. (A)	ł.c. (B)
1	Ciężka praca (CP)	CP1	0,81	0,82	5	Moralność/etyka (ME)	ET1	0,79	0,87
		CP2	0,87	0,82			ET2	0,73	0,58
		CP3	0,70	0,64			ET3	0,60	0,52
2	Poleganie na sobie (PS)	N1	0,71	0,55	6	Odrzucanie gratyfikacji (OG)	OG1	0,81	0,76
		N2	0,74	0,78			OG2	0,86	0,90
		N3	0,81	0,81			OG3	0,37	0,26
3	Niechęć do czasu wolnego (NCW)	NCW1	0,87	0,90	7	Niechęć do marnowania czasu (NMC)	NMC1	0,75	0,76
		NCW2	0,63	0,64			NMC2	0,72	0,70
		NCW3	0,79	0,76			NMC3	0,66	0,59
4	Praca jako centralna wartość (PC)	PC1	0,78	0,73					
		PC2	0,73	0,75					
		PC3	0,72	0,70					

* G – numery grup itemów; ł.c. (A) (B) – ładunki czynnikowe standaryzowane dla próby A i B.

Źródło: opracowanie własne.

Tabela 4
Wskaźniki rzetelności (α Cronbacha) siedmiu skal WPEP dla prób A i B oraz studentów (St)

Próba	CP	PS	NCW	PC	ME	OG	NMC
St	$\alpha = 0,85$	$\alpha = 0,85$	$\alpha = 0,89$	$\alpha = 0,82$	$\alpha = 0,76$	$\alpha = 0,75$	$\alpha = 0,73$
A	$\alpha = 0,86$	$\alpha = 0,84$	$\alpha = 0,88$	$\alpha = 0,82$	$\alpha = 0,75$	$\alpha = 0,77$	$\alpha = 0,77$
B	$\alpha = 0,83$	$\alpha = 0,81$	$\alpha = 0,88$	$\alpha = 0,79$	$\alpha = 0,67$	$\alpha = 0,73$	$\alpha = 0,75$

Źródło: opracowanie własne.

riusza WPEP. Dopasowanie siedmioczynnikowego modelu do zebranych danych można uznać za zadowalające.

Podstawowe własności psychometryczne WPEP

W tabeli 4 zaprezentowano wskaźniki rzetelności α Cronbacha skal WPEP obliczone w próbach pracowni-

ków. Współczynniki α Cronbacha obliczone w tych próbach świadczą o zadowalającym poziomie rzetelności skal kwestionariusza WPEP (zob. też tabela 2). Relatywnie niższa rzetelność charakteryzuje skalę *Moralność/etyka*. Wynik ten jest jednak nieznacznie niższy od 0,7. Poza tym wartość niższą, czyli 0,57, otrzymano dla tej skali rów-

niez w badaniach prób amerykańskich za pomocą wersji oryginalnej (zob. Miller i in., 2002, s. 470). Jak pokazują badania (Chudzicka-Czupała i in., 2012; Miller i in., 2002; Woehr i in., 2007) skala ta jest najsłabszą częścią metody WPEP, charakteryzuje się bowiem niższymi wskaźnikami rzetelności, a rozkład wyników uzyskanych za jej pomocą nie jest zgodny z rozkładem normalnym. Wyniki są przesunięte w prawo, co świadczy najprawdopodobniej o nasyceniu tej skali czynnikiem aprobaty społecznej.

Badanie rzetelności WPEP obejmowało też estymację stabilności. Zastosowano metodę test–retest, którą sprowadzono na razie do zastosowania drugiego pomiaru po upływie pięciu tygodni. Zbadano próbę 74 osób pracujących, składającą z 29 mężczyzn oraz 45 kobiet. Średni wiek badanych wyniósł 33 lata. Współczynniki korelacji tego pomiaru z pomiarem wyjściowym wyniosły

dla poszczególnych skal CP $r = 0,79$, PS $r = 0,85$, NCW $r = 0,81$, PC $r = 0,81$, ME $r = 0,83$, OG $r = 0,85$, NMC $r = 0,78$ (wszystkie współczynniki korelacji istotne na poziomie $p = 0,001$). Wskazuje to na wysoką stabilność pomiaru skalami WPEP.

Tabela 5 przedstawia statystyki opisowe oraz interkorelacje między poszczególnymi skalami WPEP. Średnie większości skal uzyskane w próbach polskich są niższe od tych otrzymanych w badaniach amerykańskich. Średnie skali *Poleganie na sobie* (PS) są podobne w próbach amerykańskich i polskich, w przypadku studentów polska próba uzyskała wyższą średnią niż amerykańska (Chudzicka-Czupała i in., 2012; Miller i in., 2002; Woehr i in., 2007). Porównując dane polskie z tabeli 5 z amerykańskimi umieszczonymi w tabeli 6, można zauważyć, że Amerykanie charakteryzują się wyższą akceptacją

Tabela 5

Statystyki opisowe oraz interkorelacje dla siedmiu skal WPEP. Dane dla polskich prób pracowników A i B oraz dla próby studentów

	M	SD	CP	PS	NCW	PC	ME	OG
CP	34,32	6,67					Próba A	N = 317
PS	36,92	5,81	0,33***					
NCW	27,19	6,76	0,13*	-0,08				
PC	34,73	6,35	0,56***	0,26***	0,44***			
ME	42,69	4,94	0,31***	0,17**	0,09	0,38***		
OG	33,05	7,37	0,46***	0,20***	0,24***	0,45***	0,28***	
NMC	36,14	6,24	0,55***	0,30***	0,13*	0,60***	0,50***	0,41***
CP	33,61	5,90					Próba B	N = 297
PS	36,28	5,70	0,32***					
NCW	26,10	6,68	0,19**	-0,13*				
PC	34,70	5,64	0,52***	0,15**	0,47***			
ME	42,87	4,58	0,17**	0,10	0,07	0,24***		
OG	33,84	6,72	0,38***	0,31***	0,10	0,31***	0,14*	
NMC	35,49	5,78	0,43***	0,29***	0,24***	0,55***	0,18**	0,45***
CP	35,19	6,36					Studenci	N = 300
PS	35,85	6,49	0,34***					
NCW	26,75	7,00	0,20**	-0,04				
PC	34,71	6,03	0,50***	0,13*	0,53***			
ME	41,68	5,44	0,22***	-0,04	0,11	0,24***		
OG	34,34	7,02	0,44***	0,09	0,06	0,32***	0,15**	
NMC	34,43	6,01	0,49***	0,17**	0,31***	0,61***	0,23***	0,33***

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

Źródło: opracowanie własne.

Tabela 6

Statystyki opisowe oraz interkorelacje dla siedmiu skal WPEP. Dane dla prób amerykańskich pracowników i studentów

	M	SD	CP	PS	NCW	PC	ME	OG
CP	38,32	7,05					Pracownicy	N = 236
PS	35,72	7,03	0,59***					
NCW	29,00	8,33	0,11*	0,03				
PC	37,42	6,17	0,55***	0,34***	0,28***			
ME	44,24	5,81	0,45***	0,28***	0,19***	0,37***		
OG	34,66	7,31	0,63***	0,44***	0,14*	0,45***	0,33***	
NMC	37,86	5,90	0,58***	0,39***	0,21***	0,61***	0,50***	0,55***
CP	38,44	5,49					Studenci	N = 203
PS	33,43	6,09	0,29***					
NCW	26,47	6,77	0,18**	0,06				
PC	36,80	5,65	0,41***	0,09	0,42***			
ME	43,54	4,32	0,36***	-0,07	0,08	0,26***		
OG	35,07	6,37	0,40***	0,27***	0,08	0,35***	0,08	
NMC	35,84	5,68	0,39***	0,20***	0,20***	0,51***	0,29***	0,40***

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

Źródło: opracowanie własne.

ciężkiej pracy, traktowaniem pracy jako wartości centralnej, większą niechęcią do marnowania czasu. Jak wynika z tabeli 6 skala *Ciężka praca* (CP) koreluje w ramach trzech prób z wszystkimi pozostałymi skalami, najsilniej z traktowaniem *Pracy jako centralnej wartości* (PC), *Niechęcią do marnowania czasu* (NMC), *Odracaniem gratyfikacji* (OG), najsłabiej z *Niechęcią do czasu wolnego* (NCW), a umiarkowanie z *Poleganiem na sobie samym* (PS), czyli niezależnością oraz *Moralnością/etyką* (ME). Nie zarejestrowano korelacji między *Niechęcią do czasu wolnego* a skalą *Moralność*. Test równoważności trzech macierzy korelacji prób polskich przyniósł następujące parametry: $\chi^2 = 83,91$; $df = 42$; RMSEA = 0,057; SRMR = 0,062 i wskazał na zadowalający stopień dopasowania (zob. Miller i in., 2002). Matryce korelacji pochodzące z trzech różnych prób są zatem podobne. Można więc mówić o stabilności wzorca korelacji dla WPEP.

Macierz korelacji prób polskich uzyskanych za pomocą WPEP jest podobna do macierzy korelacji prób amerykańskich, uzyskanych w badaniach przez twórców kwestionariusza MWEP (Miller i in., 2002; Woehr i in., 2007), a także do macierzy prób meksykańskiej i koreańskiej (Woehr i in., 2007). Aby pogłębić porównanie interkorelacji w próbach polskich i amerykańskich, zestawiono dane z omawianych badań z danymi uzyskanymi w badaniach dotyczących równoważności pomiaru za pomocą WPEP

(Chudzicka-Czupała i in., 2012). Dane amerykańskie z tych badań ukazuje tabela 6.

Zestawiono macierz korelacji próby A pracowników z macierzą korelacji próby amerykańskich pracowników. Próba A jest bowiem demograficznie bardziej „zblizona” do amerykańskiej niż próba B (duża grupa pracowników firm prywatnych, struktura wieku). Test równoważności macierzy korelacji próby polskich i amerykańskich pracowników dał następujące parametry: $\chi^2 = 50,16$; $df = 21$; RMSEA = 0,07; SRMR = 0,069 i wskazał na zadowalający stopień dopasowania. W przypadku prób studentów test ten natomiast pokazał dobre dopasowanie ($\chi^2 = 29$; $df = 21$; RMSEA = 0,038; SRMR = 0,046). Można zatem stwierdzić, że wyniki uzyskane za pomocą polskiej adaptacji kwestionariusza WPEP nie odbiegają od amerykańskich pierwowzorów. Ponadto na podstawie obecnych oraz poprzednich badań (Chudzicka-Czupała i in., 2012), można zauważyć, że polscy i amerykańscy studenci są grupami bardzo podobnymi.

Na uwagę zasługują dość wysokie (przekraczające 0,5) wartości niektórych interkorelacji. Są to korelacje między przekonaniem o wartości *Ciężkiej pracy* (CP), spostrzeganiem *Pracy jako centralnej wartości* (PC) oraz *Niechęcią do marnowania czasu* (NMC). Dość wysoka korelacja między CP a OG w grupie amerykańskich pracowników nie była wcześniej rejestrowana (por. Miller i in., 2002;

Woehr i in., 2007) i jest raczej cechą specyficzną badanej próby (podobnie korelacja między CP a PS). Dość silne związki między tymi skalami nie oznaczają jednak, że skale te badają to samo zjawisko, o czym świadczą analizy czynnikowe przeprowadzone na pozycjach kwestionariuszy do badania etyki pracy (zob. Miller i in., 2002). Dość wysokie korelacje uzyskane w ramach WPEP można wyjaśnić, odwołując się do teorii Webera, zgodnie z którą etyka pracy jest syndromem powiązanych ze sobą cech. Traktowanie *Pracy jako centralnej wartości* (PC) wiąże się bowiem z przekonaniem, że *Ciężka praca* (CP) jest wartością oraz z przekonaniem, iż czasu nie należy marnotrawić, czyli *Niechęcią do marnowania czasu* (NMC).

Dodać należy, że badani Amerykanie częściej niż Polacy traktują pracę jako wartość centralną oraz w większym stopniu są przeświadczeni o wartości ciężkiej pracy (różnice statystycznie istotne). Ponadto, deklarują większą niechęć do czasu wolnego oraz do jego marnowania. Czy jest to różnica kulturowa, czy raczej wynik specyfiki badanych prób – trudno powiedzieć. Potrzebne są dalsze badania obejmujące nowe próby amerykańskie i polskie.

Trafność zewnętrzna WPEP

Kolejnym krokiem była weryfikacja trafności zewnętrznej. Wzorzec dla naszych działań stanowiły badania Millera i współpracowników (2002). Oczywiście w prezentowanych w artykule badaniach powtórzenie wszystkich zrealizowanych w tym zakresie wyników było niemożliwe. Zbadano wybrane aspekty trafności zbieżnej i rozbieżnej. Wybrano kryteria zaprezentowane w badaniach amerykańskich. Jednym z nich było pięć czynników osobowości.

Za pomocą narzędzia NEO-FFI przebadano próbę 515 studentów oraz pracowników. Średni wiek badanych wyniósł prawie 25 lat, kobiety stanowiły niemal 49% (250 osób). Na podstawie badań amerykańskich oczekiwano przede wszystkim pozytywnych związków pomiędzy wymiarami etyki pracy a sumiennością, a także między wymiarem *Moralność/etyka* (ME) i czynnikiem „ugodowość”.

Sumiennność jest wymiarem osobowości, który określa stopień wytrwałości i motywacji człowieka w jego działaniach zorientowanych na cel. Cecha ta odzwierciedla stosunek do obowiązków i rzeczy, za które ponosi się odpowiedzialność, w tym także do zadań związanych z pracą (Walumbwa, Schaubroeck, 2009). Składnikami sumienności są takie cechy, jak: obowiązkowość, samodyscyplina i bycie rozważnym (Zawadzki, Strelau, Szczepaniak, Śliwińska, 1998), a także skrupulatność i pilność (Bono, Judge, 2004). Osoby osiągające wysokie wyniki w skali *Sumiennność* to jednostki, które cechuje jedno-

ześnie silna potrzeba osiągnięć, nastawienie na zadania, uważność, niezawodność, dokładność, odpowiedzialność, wytrwałość oraz rozważa (Zawadzki i in., 1998). Brown, Treviño, Harrison (2005) podkreślają, że sumienni liderzy przejawiają zachowania zgodne z przepisami roli, co jest związane z ich uczciwością i odpowiedzialnością. Te tendencje sugerują związek sumienności z etycznym stosunkiem do pracy zawodowej. Badania Christophera i współpracowników (Christopher, Zabel, Jones, 2008) pokazały, że znaczącymi predyktorami wymiarów etyki pracy z wyjątkiem NCW badanych za pomocą MWEP są takie składniki sumienności, jak obowiązkowość i dążenie do osiągnięć, z tym że dążenie to obniża poziom ME. Składnik kompetencja zwiększa ME. Rozważa zaś zwiększa OG, NMC oraz ME.

Ugodowość z kolei 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 i in., 2005). Są one także bardziej godne zaufania, pomocne, pełne zrozumienia, skłonne do reagowania na potrzeby innych. Po drugie, wykazano, że osoby ugodowe znacznie częściej przejawiają skłonność do używania konstruktywnych taktów w pomaganiu innym (Jensen-Campbell, Graziano, 2001). Ugodowość związana jest z postępowaniem moralnym (Judge, Bono, 2000).

Przewidywany był również negatywny związek między ugodowością a niezależnością (PS), wynikający z wykluczającej się treści obydwu tych zmiennych (przeciwstawnymi składnikami są, m.in. cecha PS, jaką jest poleganie na sobie, oraz ugodowości w postaci altruizmu). Tak jak w badaniach amerykańskich, uwzględniono także średnie korelacji w poszczególnych kolumnach, które odpowiadają kolejnym pięciu czynnikom osobowości. Średnie te umieszczono w ostatnim wierszu tabeli 7.

Jak wynika z tabeli 7, otrzymano korelacje nieco niższe niż w badaniach amerykańskich. Wzorzec korelacji jest jednak podobny do tego z badań amerykańskich (Miller i in., 2002, s. 467). W próbie polskiej słabiej z wymiarami etyki pracy koreluje ekstrawersja, natomiast silniej negatywnie – neurotyczność. Zgodnie z przewidywaniami najsilniej z wymiarami etyki pracy koreluje sumiennność; w odróżnieniu od wyników amerykańskich nie zanotowano jednak korelacji między sumiennością a poleganiem na sobie. Średnia korelacja pomiędzy etyką pracy a sumiennością wynosząca 0,2 jest jednak niższa niż w badaniach amerykańskich (0,34). Oczekiwania potwierdziły się także w odniesieniu do ugodowości, otrzymano bowiem korelację ujemną tego wymiaru osobowości z *Poleganiem na sobie* (PS) oraz pozytywną z *Moralnością/etyką* (ME).

Tabela 7

Wartości współczynników korelacji między wskaźnikiem globalnym WPEP oraz wymiarami etyki pracy a pięcioma czynnikami osobowości (NEO-FFI)

N = 515	Neurotyczność	Ekstrawersja	Otwartość	Ugodowość	Sumienność
CP	-0,10*	0,11*	-0,02	-0,04	0,20***
PS	-0,13**	-0,03	0,07	-0,23***	-0,02
NCW	-0,04	-0,06	-0,08	0,04	0,14**
PC	-0,01	0,10*	0,03	0,03	0,30***
ME	-0,11*	0,08	0,08	0,20***	0,19***
OG	-0,07	0,04	-0,07	0,11*	0,13**
NMC	-0,04	0,09*	-0,01	-0,02	0,35***
WPEP	-0,11*	0,08	-0,00	0,02	0,31***
Średnia korelacja	-0,07	0,05	-0,00	0,01	0,20

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

Źródło: opracowanie własne.

Sprawdzono też korelacje między etyką pracy a przywiązaniem organizacyjnym. Zbadano 172 osoby. Średni wiek badanych wyniósł 33 lata, kobiety stanowiły 52%. Badani wypełnili polską wersję WPEP oraz polską wersję *Skali przywiązania do organizacji* Meyera i Allen w adaptacji Bańki, Bazińskiej oraz Wołowskiej (2002). Posłużono się zatem nieco innym wskaźnikiem przywiązania niż w badaniach amerykańskich (Miller i in., 2002, s. 474), ze względu na brak adaptacji wykorzystanego tam narzędzia Cooka i Walla (1980). Oczekiwano związków pozytywnych głównie między przywiązaniem normatywnym a wymiarami etyki pracy. Przywiązanie to obejmuje bowiem przekonanie, że powinno się być lojalnym wobec organizacji, co akcentowano w niektórych definicjach etyki pracy (Cherrington, 1980). Co ważne, zarówno etyka pracy, jak i przywiązanie normatywne to akcentowanie obowiązku: powinności pracy i powinności pracy dla organizacji jako formy odwzajemniania się za korzyści, jakie pracownik od niej (organizacji) otrzymuje. W ramach tego przewidywano jednocześnie słabą korelację lub jej brak w przypadku pary *Przywiązanie normatywne*–*Poleganie na sobie* (niezależność). Poza tym przewidywano relatywnie słabsze związki między etyką pracy a przywiązaniem trwałym i afektywnym, które są rezultatem odpowiednio: braku alternatyw znalezienia innej pracy oraz zadowolenia z pracy w określonej organizacji.

Analizując zawartość tabeli 8, najsilniejsze współczynniki korelacji można zauważyć w przypadku skali *Przywiązanie normatywne*. Oczekiwania zostały zatem po-

twierdzone. Wskazują na to także korelacje między sumą skal *Przywiązanie do organizacji* (OC) a poszczególnymi wymiarami etyki pracy. Tutaj zanotowano brak korelacji w przypadku skali *Poleganie na sobie*. Analizując korelacje między wymiarami etyki pracy a przywiązaniem afektywnym i trwałym, można dostrzec wręcz ten sam wzorec korelacji. Owe mechanizmy przywiązania do organizacji korelują dodatnio ze stawianiem pracy w centrum życia (skala *Praca jako centralna wartość* [PC]). *Przywiązanie afektywne* koreluje ponadto z *Odraczeniem gratyfikacji* (OG) oraz *Niechęcią do marnowania czasu* (NMC). Podobnie, tylko słabiej, koreluje *Przywiązanie trwałe*.

Podsumowując, zauważmy, że etyka pracy łączy się z przywiązaniem do organizacji. Wyjątek stanowi wymiar *Polegania na sobie*, czyli niezależności, korelujący słabo tylko z *Przywiązaniem normatywnym*, co jest zgodne z oczekiwaniami. Obowiązek pracy dla konkretnej organizacji (*Przywiązanie normatywne*) ma elementy wspólne ze spostrzeganiem pracy (w ogóle) jako obowiązku. Praca dla organizacji dającej wyraźne korzyści wiąże się z przekonaniem o wartości ciężkiej pracy, traktowaniem jej jako centralnej wartości, niechęcią do marnowania czasu, a tym samym tendencją do odraczenia gratyfikacji oraz niechęcią do czasu wolnego. Zadowolenie z pracy w danej organizacji (*Przywiązanie afektywne*), czyli sytuacja, w której praca jest gratyfikacją, łączy się ze skłonnością do *Odraczenia gratyfikacji* (OG) oraz *Rezygnacji z czasu wolnego* (NCW). Nawet jeśli organizacja nie jest

Tabela 8

Wartości współczynników korelacji między wskaźnikiem globalnym WPEP oraz wymiarami etyki pracy a wynikiem globalnym i wymiarami przywiązania organizacyjnego Meyera i Allen

N = 172	Przywiązanie afektywne	Przywiązanie trwałe	Przywiązanie normatywne	OC
CP	0,11	0,11	0,32***	0,21**
PS	0,05	-0,02	0,17*	0,08
NCW	0,24**	0,13	0,20**	0,24***
PC	0,23**	0,22**	0,35***	0,31***
ME	0,12	0,14	0,20**	0,18*
OG	0,21**	0,17*	0,30***	0,27***
NMC	0,22**	0,16*	0,32***	0,29***
WPEP	0,26***	0,20**	0,40***	0,34***

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

Źródło: opracowanie własne.

wymarzonym miejscem pracy, brak innych alternatyw może wiązać się z większym nasileniem etyki pracy (korelacja przywiązania trwałego i etyki pracy). Bardzo prawdopodobne, że etyka ta jest wówczas sposobem racjonalizacji faktu, iż wykonuje się niezbyt lubianą pracę.

Zweryfikowano także korelacje między etyką pracy a zadowoleniem z pracy. Cherrington (1980) przedstawił pozytywne związki owej etyki z zadowoleniem z konkretnej pracy. Zauważył, że dla ludzi wyznających etykę pracy praca sama w sobie jest wzmocnieniem pozytywnym i jej wykonywanie wywołuje emocje pozytywne. Osoby takie doświadczają zadowolenia z pracy zarówno w jej trakcie, jak i po jej wykonaniu, doznając poczucia spełnienia obowiązku. Poza tym działa u nich mechanizm selektywnego spostrzegania: wartościowanie pracy wiąże się ze skupianiem na jej pozytywnych aspektach. Cherrington zauważył również, że satysfakcja taka może wzmacniać etykę pracy, np. przekonanie o wartości ciężkiej pracy.

Zbadano 84 osoby. Średni wiek badanych wyniósł 39 lat, kobiety stanowiły 32%. Badani wypełnili polską wersję WPEP oraz polską wersję *Minnesockiego kwestionariusza zadowolenia z pracy* (MSQ) Weissa i współpracowników w opracowaniu Boruckiego (Jachnis, 2008). Oczekiwano związków pozytywnych między poszczególnymi wymiarami etyki pracy a satysfakcją z pracy.

Jak wynika z tabeli 9, korelacji nie otrzymano jedynie w przypadku pary: *Zadowolenie z pracy*–*Niechęć do czasu wolnego*. W badaniach amerykańskich korelacji nie otrzymano w przypadku skali *Poleganie na sobie* (Miller i in., 2002). Należy jednak zaznaczyć, że w badaniach

prób amerykańskich posługiwano się innym wskaźnikiem zadowolenia z pracy. Wyższe nasilenie etyki pracy wiąże się zatem z większym zadowoleniem z jej wykonywania. Prawdopodobnie etyka nasila satysfakcję, choć wykonywanie zadowalającej pracy może też wzmacniać przekonania składające się na tę etykę.

Etyka pracy w wersji purytańskiej oznaczała wzorzec zachowania akcentujący indywidualizm, w tym niezależność. Do tego indywidualistycznego sensu etyki odnosi się jedna ze skal WPEP, czyli *Poleganie na sobie samym*. Jako kolejne kryterium trafności zastosowano więc *Kwestionariusz Delta* w opracowaniu Drwala (1979) mierzący umiejscowienie poczucia kontroli. Furnham (1990b) opisuje wewnętrzne umiejscowienie poczucia kontroli jako komponent etyki pracy, pokazując korelacje tej zmiennej psychologicznej z etyką pracy mierzoną za pomocą kwestionariusza Mirelsa i Garretta (1971), które uzyskali m.in. MacDonald (1972) oraz Lied i Pritchard (1976). Korelacje te osiągały wartość około 0,3. Przekonanie o wewnętrznej kontroli traktowano w tych badaniach jako jeden z przejawów niezależności i polegania na sobie. Istotnym elementem tego przekonania jest poczucie, że własne działania prowadzą do oczekiwanych przez podmiot skutków. Taka postawa pozwala wierzyć w sens i wartość ciężkiej pracy, stawiać ją w centrum życia i w końcu – taką pracę wykonywać. Oczekiwano zatem, że wewnętrzne umiejscowienie poczucia kontroli, czyli przekonanie o posiadaniu wpływu na własne życie, będzie korelowało pozytywnie z *Poleganiem na sobie*. Przewidywano także korelacje wewnętrznego umiejscowienia poczucia kontroli

Tabela 9

Wartości współczynników korelacji między wskaźnikiem globalnym WPEP oraz wymiarami etyki pracy a zadowoleniem z pracy

N = 84	CP	PS	NCW	PC	ME	OG	NMC	WPEP
Zadowolenie z pracy	0,47***	0,25*	-0,06	0,33**	0,45***	0,30**	0,54***	0,52***

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

Źródło: opracowanie własne na podstawie Myga 2011.

Tabela 10

Wartości współczynników korelacji między wskaźnikiem globalnym WPEP oraz wymiarami etyki pracy a umiejscowieniem poczucia kontroli LOC

N = 100	CP	PS	NCW	PC	ME	OG	NMC	WPEP
LOC	-0,42***	-0,23**	-0,06	-0,21*	-0,12	-0,09	-0,27**	-0,34***

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

Źródło: opracowanie własne na podstawie Nelisz 2011.

z pozostałymi wymiarami podobne do tych, jakie obserwuje się między *Poleganiem na sobie* a resztą wymiarów etyki pracy (słabe korelacje lub ich brak z NCW, ME oraz OG). Tabela 10 ukazuje wyniki analizy badań przeprowadzonych na próbie 100 pracowników (w tym 53 mężczyzn; średnia wieku 39 lat).

Jak wynika z tabeli 10, przekonanie o posiadaniu wpływu na własne życie koreluje umiarkowanie pozytywnie z *Poleganiem na sobie* (korelacja negatywna z przekonaniem, że życie zależy od zewnętrznych okoliczności). Poza tym przeświadczenie o kształtowaniu własnego życia koreluje podobnie, jak skala PS z pozostałymi wymiarami etyki pracy (wyjątek stanowią NCW, OG oraz ME – tutaj zarejestrowano słabe nieistotne związki). Stanowi to potwierdzenie przewidywań i tym samym trafności narzędzia.

WNIOSKI I DISKUSJA WYNIKÓW

Diagnoza postaw wobec pracy jest istotnym zagadnieniem, mieszczącym się w ramach psychologii pracy i organizacji, które stanowi obecnie odrębny nurt badawczy (Bajcar, Borkowska, Czerw, Gąsiorowska, 2011; Skarżyńska, 2002). Kwestionariusz do badania etyki pracy jak najbardziej w tym nurcie się mieści. Warto zaznaczyć, że wzbogaca on obraz specyficznego normatywnego stosunku do pracy, którym to zagadnieniem zajmowali się Wojciszke i Baryła (2000), traktując Weberowską etykę jako jeden wymiar. Kwestionariusz WPEP (MWEP) opiera się bowiem na założeniu, że etyka pracy jest syndromem i składa się z kilku wymiarów. Przedstawiony w artykule

polski kwestionariusz WPEP ma być transkrypcją amerykańskiego MWEP i składa się – tak jak oryginał – z 65 pozycji zbudowanych z siedmiu skal. Zaprezentowane w artykule wyniki to założenie raczej potwierdzają.

Rezultaty przeprowadzonych analiz confirmacyjnych oraz analiz rzetelności świadczą o tym, że WPEP spełnia wymagania dotyczące trafności czynnikowej. W badaniach uzyskano zadowalające dopasowanie danych do siedmioczynnikowego modelu teoretycznego będącego podstawą budowy MWEP. Co najważniejsze, parametry psychometryczne są podobne do tych uzyskanych dla pierwowzoru amerykańskiego i spełniają wymagania metodologiczne. Wskaźniki RMSEA przyjmujące wartości w przedziale od 0,054 do 0,073, CFI – od 0,91 do 0,97, mieszczą się w przyjętych normach i są podobne do wartości tych wskaźników uzyskanych w analizach badań amerykańskich (Miller i in., 2002; Woehr i in., 2007). Wskaźniki rzetelności w przedziale od 0,67 do 0,89, przyjmujące wartości podobne w poszczególnych próbach polskich, także uznać należy za zgodne z wymogami metodologii. Pozwala to mieć nadzieję, że WPEP okaże się obecnie przede wszystkim przydatnym narzędziem badawczym.

Warto jednak zauważyć, że polska wersja kwestionariusza wymaga dalszych eksploracji, obejmujących nowe próby amerykańskie. Badania należy powtórzyć też na dużej reprezentatywnej próbie ogólnopolskiej – na razie analizy obejmują bowiem tylko próby z Polski południowej. Taki zabieg pozwoli na uczynienie z WPEP wartościowego narzędzia badawczego oraz diagnostycznego.

Bardzo ważnym zabiegiem byłoby określenie trafności na podstawie porównania wyników grupy kryterialnej z wynikami grupy kontrolnej. Grupą kryterialną mogłyby być osoby, które uzyskują wysokie wyniki w pracy, np. osiągające wysokie wskaźniki sprzedaży. Średnie wyniki pomiaru tej grupy za pomocą WPEP można by porównać z wynikami WPEP pozostałych pracowników, którzy uzyskują wartości wskaźników sprzedaży poniżej określonego kryterium. Inną grupą kryterialną mogłyby zostać osoby pracujące jako wolontariusze lub „zaangażowane społecznie”. Poza tym, planując przyszłe badania nad trafnością WPEP, warto zwiększyć pulę kryteriów zewnętrznych o motywację osiągnięć, której nowy model przedstawiła Wojdyło (2007).

Cenne byłyby także porównanie grup polskiej i hiszpańskiej, a także polskiej i koreańskiej. WPEP może być bowiem wartościowym narzędziem w badaniach międzykulturowych, pogłębiającym wiedzę o kulturach narodowych, a dokładniej – o postawach członków określonych kultur wobec pracy. W tej chwili badania pokazują, że WPEP jest podobny do amerykańskiej, hiszpańskiej i koreańskiej wersji MWEP.

LITERATURA CYTOWANA

- Bajcar, B., Borkowska, A., Czerw, A., Gąsiorowska, A. (2011). *Satysfakcja z pracy w zawodach z misją społeczną. Psychologiczne uwarunkowania*. Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.
- 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., Bazińska, R., Wołowska, A. (2002). Polska wersja Meyera i Allen Skali przywiązania do organizacji. *Czasopismo Psychologiczne*, 8, 65–74.
- Baryła, W., Wojciszke, B. (2000). Potoczne rozumienie moralności: badania psychologicznej realności etyki godności i etyki produktywności. *Przegląd Psychologiczny*, 43, 423–444.
- Baudrillard, J. (2006). *Społeczeństwo konsumpcyjne. Jego mity i struktury*, przeł. S. Królak. Warszawa: Wydawnictwo Sic!
- Bauman, Z. (2006). *Praca, konsumpcjonizm i nowi ubodzy*, przeł. S. Obirek. Kraków: Wydawnictwo WAM.
- Biernacka, M. (2009). *Człowiek korporacji. Od normatywizmu do afirmacji własnego Ja*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Blood, M. (1969). Work values and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 53, 456–459.
- 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. W: W. J. Lonner, J. W. Berry (red.), *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.
- Buchholz, R. A. (1978). The work ethic reconsidered. *Industrial and Labor Relations Review*, 31, 450–459.
- Cherrington, D. (1980). *The work ethic. Working values and values that work*. New York: Amacom. A division of American Management Associations.
- Christopher, A. N., Zabel, K. L., Jones, J. R. (2008). Conscientiousness and work ethic ideology: A facet-level analysis. *Journal of Individual Differences*, 29, 189–198.
- 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.
- Cieciuch, J. (2010). Pięcioletniowa struktura osobowości w okresie we wczesnej adolescencji. *Studia Psychologica UKSW*, 10, 251–271.
- 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.
- Doliński, D. (1995). Etyka produktywności. Czy duch kapitalizmu krąży nad Polską? *Kolokwia Psychologiczne*, 4, 9–22.
- Drwal, R. Ł. (1979). Opracowanie kwestionariusza Delta do pomiaru poczucia kontroli. *Studia Psychologiczne*, 18, 67–83.
- Fine, R. (1983). The Protestant ethic and the analytic ideal. *Political Psychology*, 4, 245–264.
- Furnham, A. (1984). The protestant work ethic: A review of the psychological literature. *European Journal of Social Psychology*, 14, 87–104.
- Furnham, A. (1990a). A content, correlational and factor analytic study of seven questionnaire measures of the Protestant work ethic. *Human Relations*, 43, 383–399.
- Furnham, A. (1990b). *The Protestant work ethic: The psychology of work-related beliefs and behaviors*. London: Routledge.
- Goldstein, B., Eichhorn, R. L. (1961). The changing Protestant ethic: Rural patterns in health, work, and leisure. *American Sociological Review*, 26, 557–565.
- Grabowski, D. (2012). Etyka pracy jako zmienna psychologiczna. *Czasopismo Psychologiczne*, 18, 237–246.
- 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.

- Hammond, P. E., Williams, K. R. (1976). The Protestant ethic thesis: A social psychological assessment. *Social Forces*, 54, 579–589.
- Handy, C. (1996). *Wiek paradoksu. W poszukiwaniu sensu przyszłości*, przeł. L. Jesień. 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.
- Ho, R., Lloyd, J. (1984). Development of an Australian work ethic scale. *Australian Psychologist*, 19, 321–332.
- Hui, C. H., Triandis, H. C. (1985). Measurement in cross-cultural psychology: A review and comparison of strategies. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 16, 131–152.
- Jachnis, A. (2008). *Psychologia organizacji. Kluczowe zagadnienia*. Warszawa: Difin.
- Jensen-Campbell, L. A., Graziano, W. G. (2001). Agreeableness as a moderator of interpersonal conflict. *Journal of Personality*, 69, 323–361.
- John, O., Soto, Ch. (2007). The importance of being valid: Reliability and the process of construct validation. W: R. W. Robins, R. C. Fraley, R. F. Krueger (red.), *Handbook of research methods in personality psychology* (s. 461–494). New York: The Guilford Press.
- Judge, T. A., Bono, J. E. (2000). Five-factor model of personality and transformational leadership. *Journal of Applied Psychology*, 85, 751–765.
- Konarski, R. (2009). *Modele równań strukturalnych. Teoria i praktyka*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Koralewicz, J., Ziółkowski, M. (2003). *Mentalność Polaków. Sposoby myślenia o polityce, gospodarce i życiu społecznym 1988–2000*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Lehmann, H. (1993). The rise of capitalism: Weber versus Sombart. W: H. Lehmann, G. Roth (red.), *Weber's Protestant ethic: Origins, evidence, contexts* (s. 195–208). Washington DC: Cambridge University Press.
- 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.
- MacDonald, A. (1972). More on the protestant ethic. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 39, 116–122.
- McHoskey, J. W. (1994). Factor structure of the Protestant work ethic scale. *Personality and Individual Differences*, 17, 49–52.
- 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.
- 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.
- Mudrack, P. E. (1997). Protestant ethic dimensions and work orientations. *Personality and Individual Differences*, 23, 217–225.
- Myga, A. (2011). *Satysfakcja z pracy, samoskuteczność oraz etyka pracy jako komponenty efektywności pracowniczej – badanie związków i zależności*. Niepublikowana praca magisterska. Katowice: Uniwersytet Śląski.
- Nelisz, K. (2011). *Etyka pracy, poczucie lokalizacji kontroli a inteligencja emocjonalna*. Niepublikowana praca magisterska. Katowice: Uniwersytet Śląski.
- Pałubicka, A. (2001). Modernizacja europejskiej kultury nowożytnej a kształtowanie się autonomicznej jednostki. W: K. Łastowski, P. Zeidler (red.), *Zaproszenie do filozofii* (s. 139–149). Poznań: Wydawnictwo Humaniora.
- Poggi, G. (1983). *Calvinism and the capitalist spirit: Max Weber's Protestant ethic*. Amherst: University of Massachusetts Press.
- Ray, J. (1982). The protestant work ethic in Australia. *Journal of Social Psychology*, 22, 72–80.
- Roberts, K., Parsell, G., (1987). Recent changes in the pathways from school to work. W: K. Hurrelmann, U. Engel (red.), *The social world of adolescents. International perspectives* (s. 369–391). Berlin: Walter de Gruyter.
- Rosner, J. (1961). Zagadnienie czasu pracy. W: B. Biegeleisen-Zelazowski, T. Tomaszewski, A. Sarapata, J. Rosner (red.), *Jak pracuje człowiek. Z badań polskich psychologów, socjologów i ekonomistów* (s. 453–478). Warszawa: Książka i Wiedza.
- 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.
- 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.
- Urban, M. (2008). *Indywidualizm i kolektywizm w świadomości młodzieży. Studium psychologiczno-politologiczne*. Warszawa: Dom Wydawniczy Elipsa.
- Walumbwa, F., Schaubroeck, J. (2009). Leader personality traits and employee voice behavior: Mediating roles of ethical leadership and work group psychological safety. *Journal of Applied Psychology*, 94, 1275–1286.
- Weber, M. (1994). *Etyka protestancka a duch kapitalizmu*, przeł. J. Miziński. Lublin: Test.

- Weber, M. (2004). *Die protestantische Ethik und der Geist des Kapitalismus*. München: Verlag C.H. Beck.
- 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.
- Wojdyło, K. (2007). Model integracyjny motywacji osiągnięć (MIMO). *Nowiny Psychologiczne, 4*, 25–45.
- Zawadzki, B. (2006). *Kwestionariusze osobowości. Strategie i procedura konstruowania*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Zawadzki, B., Strelau, J., Szczepaniak, P., Śliwińska M. (1998). *Inwentarz Osobowości NEO-FFI Costy i McCrae. Adaptacja polska. Podręcznik*. Warszawa: Pracownia Testów Psychologicznych PTP.
- 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* (2), 243–252.

ZAŁĄCZNIK 1

Wielowymiarowy profil etyki pracy

Poniżej znajduje się lista twierdzeń dotyczących pracy. Otocz kółkiem tę odpowiedź, która w największym stopniu reprezentuje Twoją opinię, po prawej stronie każdego stwierdzenia. Na przykład, jeżeli zgadzasz się całkowicie ze stwierdzeniem nr 1, otocz kółkiem CZ po prawej stronie tego stwierdzenia.

Poniżej znajduje się 65 twierdzeń. Proszę uważnie przeczytać każde twierdzenie i przy każdym otoczyć kółkiem odpowiedź, która najlepiej reprezentuje Twoje przekonania i opinie.

CZ – całkowicie się zgadzam

Z – raczej się zgadzam

D – trudno powiedzieć

N – raczej się nie zgadzam

CN – całkowicie się nie zgadzam

1.	To ważne, aby być w pracy stale zajęтым i nie marnować czasu	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	CZ	Z	D	N	CN
4.	Jestem zadowolony, kiedy spędzam dzień, pracując	CZ	Z	D	N	CN
5.	Życie nabrałoby znaczenia, gdybyśmy mieli więcej czasu wolnego	CZ	Z	D	N	CN
6.	Żeby odnieść prawdziwy sukces, człowiek powinien znajdować oparcie w sobie i być samowystarczalny	CZ	Z	D	N	CN
7.	Zawsze powinno się brać odpowiedzialność za własne czyny	CZ	Z	D	N	CN
8.	Wolałbym mieć taką pracę, która daje więcej wolnego czasu	CZ	Z	D	N	CN
9.	Nie powinno się marnować czasu, powinno się go efektywnie wykorzystywać	CZ	Z	D	N	CN
10.	Nawet gdybym był zamożny, nie przestałbym pracować	CZ	Z	D	N	CN
11.	Większą satysfakcję dają mi rzeczy, na które muszę czekać	CZ	Z	D	N	CN
12.	Planuję mój dzień wcześniej, aby uniknąć marnowania czasu	CZ	Z	D	N	CN
13.	Dni wypełnione ciężką pracą są źródłem spełnienia	CZ	Z	D	N	CN

14.	Czuję się lepiej, kiedy mogę mieć więcej wolnego czasu na różne przyjemności	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	CZ	Z	D	N	CN
17.	Nic nie jest niemożliwe, jeśli pracuje się wystarczająco ciężko	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	CZ	Z	D	N	CN
20.	Ciężka praca jest kluczem do sukcesu	CZ	Z	D	N	CN
21.	Posiadanie oparcia w samym sobie jest kluczem do sukcesu	CZ	Z	D	N	CN
22.	Jest prawdopodobne, że jeżeli będziesz ciężko pracować, zgotujesz sobie dobre życie	CZ	Z	D	N	CN
23.	Wciąż poszukuję sposobów, jak wykorzystać czas produktywnie	CZ	Z	D	N	CN
24.	Ciężka praca czyni człowieka lepszym	CZ	Z	D	N	CN
25.	Nie powinno wydawać się sądu aż do momentu wysłuchania wszystkich faktów	CZ	Z	D	N	CN
26.	Ludzie byłoby lepiej sytuowani, jeśli polegaliby na sobie samych	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	CZ	Z	D	N	CN
29.	Odległa nagroda daje zwykle więcej satysfakcji niż natychmiastowa	CZ	Z	D	N	CN
30.	To bardzo ważne dla mnie, by być zawsze zdolnym do pracy	CZ	Z	D	N	CN
31.	Duża ilość wolnego czasu jest dobra dla ludzi	CZ	Z	D	N	CN
32.	Powinno się unikać zależności od innych, ilekroć to możliwe	CZ	Z	D	N	CN
33.	Gdybym nawet odziedziczył duże pieniądze, nadal gdzieś bym pracował	CZ	Z	D	N	CN
34.	Nie podoba mi się, kiedy muszę zdać się na kogoś	CZ	Z	D	N	CN
35.	Przez ciężką pracę osoba może przezwyciężyć każdą przeszkodę w życiu	CZ	Z	D	N	CN
36.	Próbuję tak planować mój dzień pracy, aby nie tracić czasu	CZ	Z	D	N	CN
37.	Nie powinno się mówić kłamstw o innych ludziach	CZ	Z	D	N	CN
38.	Każdy problem można przezwyciężyć ciężką pracą	CZ	Z	D	N	CN
39.	Gospodarowanie czasem jest równie ważne jak wydawanie pieniędzy	CZ	Z	D	N	CN
40.	Nawet wówczas, kiedy mógłbym udać się na spoczynek, kontynuowałbym pracę	CZ	Z	D	N	CN
41.	Życie bez pracy byłoby bardzo nudne	CZ	Z	D	N	CN
42.	Wolę oszczędzać aż do momentu, kiedy mogę sobie na coś pozwolić, niż kupować to na kredyt	CZ	Z	D	N	CN
43.	Świat byłby lepszym miejscem, gdyby ludzie mogli spędzać więcej czasu wypoczywając	CZ	Z	D	N	CN
44.	Staram się być niezależnym i polegać tylko na sobie	CZ	Z	D	N	CN
45.	Jeżeli pracuje się ciężko, odniesie się sukces	CZ	Z	D	N	CN
46.	Najlepsze w życiu rzeczy to te, na które musimy czekać	CZ	Z	D	N	CN
47.	Każdy, kto jest zdolny i gotowy, aby ciężko pracować, ma dużą szansę na sukces	CZ	Z	D	N	CN
48.	Kradzież jest w porządku tak długo, jak nie zostaniesz złapany	CZ	Z	D	N	CN
49.	Praca, która dostarcza najwięcej wolnego czasu, jest pracą dla mnie	CZ	Z	D	N	CN
50.	Posiadanie dużej niezależności od innych jest dla mnie bardzo ważne	CZ	Z	D	N	CN
51.	To ważne, aby traktować innych tak, jak sami chcielibyśmy być traktowani	CZ	Z	D	N	CN
52.	Pracując, doświadczam poczucia spełnienia	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	CZ	Z	D	N	CN
55.	Tylko ci, którzy polegają na sobie, „idą naprzód” w życiu	CZ	Z	D	N	CN
56.	Marnowanie czasu jest tak samo złe, jak każde inne marnotrawstwo	CZ	Z	D	N	CN
57.	Są sytuacje, kiedy kradzież jest uzasadniona	CZ	Z	D	N	CN
58.	Ludzie powinni mieć więcej wolnego czasu na odpoczynek	CZ	Z	D	N	CN
59.	To ważne, aby kontrolować własny los przez brak zależności od innych	CZ	Z	D	N	CN
60.	Tylko dostatecznie ciężko pracując, można osiągnąć własne cele	CZ	Z	D	N	CN
61.	Ludzie powinni być uczciwi w interesach z innymi	CZ	Z	D	N	CN
62.	Jedynym sposobem, aby zdobyć coś cennego, 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	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 1, 2, 3, 4, 5.

Klucz do obliczania wyników MWEP (WPEP)

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 centralna wartość: 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* odwracamy wszystkie pozycje. Sumując wszystkie pozycje lub skale, otrzymujemy całkowity wynik WPEP.

Psychometric validation of the Polish version of the *Multidimensional Work Ethic Profile*

Damian Grabowski, Agata Chudzicka-Czupała
University of Silesia, Department of Psychology

ABSTRACT

The article presents the Polish adaptation and validation of the Multidimensional Profile of Work Ethic (Multidimensional Work Ethic Profile, MWEP; Wielowymiarowy Profil Etyki Pracy (WPEP) in Polish). Confirmatory factor analysis (CFA) was conducted to verify factor validity. The procedure of parcelling items of the questionnaire was applied. Two samples of employees were investigated: 317 participants (sample A) and 297 participants (sample B). CFA showed acceptable fit of empirical data with the seven-factor theoretical model (sample A: $\chi^2 (df) = 454 (168)$, RMSEA = 0,073, CFI = 0,95; sample B: $\chi^2 (df) = 427,77 (168)$, RMSEA = 0,072, CFI = 0,93). Satisfactory indicators of reliability were also received. Cronbach alpha coefficients for the Polish version scales ranged from 0,67 to 0,89. Test-retest reliability correlations ranged from 0,78 to 0,85 for five week interval between ratings. WPEP correlated with conscientiousness, organizational commitment, job satisfaction and internal locus of control. Results of the analysis conducted on the Polish samples are similar to those obtained from American samples.

Keywords: *work ethic*, Multidimensional Work Ethic Profile – *Polish version* Wielowymiarowy Profil Etyki Pracy

Złożono tekst: 18.03.2013

Złożono poprawiony tekst: 30.07.2013/13.01.2014

Zaakceptowano do druku: 23.03.2014