

# Etyka pracy i wartości realizowane w pracy a zaangażowanie pracowników

Damian Grabowski\*

Instytut Psychologii, Uniwersytet Śląski, Katowice

Żaneta Rachwaniec-Szczecińska

Instytut Psychologii, Uniwersytet Śląski, Katowice

## WORK ETHIC, THE WORKING VALUES AND WORK COMMITMENT

The article presents the mutual relations between the components of work ethic and the working values (values realized through job performance). Work ethic was presented as a syndrome of the following attitudes: 1) perceiving work as a moral value, 2) treating work as a central value in life, and 3) the belief in the importance of hard work that leads to success. This ethic also consists of the following components: 4) unwillingness to waste time, 5) disapproval of spare time (anti-leisure), 6) willingness to delay gratification, 7) willingness to act honestly at work (morality/ethic), and 8) being independent (self-reliance). Working values were presented as the syndromes including aspirations for self-realization, the realization of prosocial goals, security, justice and high standard of living. The research conducted on the sample of 262 employees showed that self-realization is the most strongly related to the dimensions of work ethic as it shows relations with nearly all dimensions of work ethic. However, prosocial attitude is related with perceiving work as a moral value, and willingness to act honestly at work and being able to delay gratification. Valuing security and justice and approval of high standards of living present weaker relations with work ethic.

**Key words:** work ethic, working values, morality, self-realization, work engagement, organizational commitment

## WPROWADZENIE

### ETYKA PRACY

W artykule tym termin „etyka pracy” odnosi się do znaczenia opisywanego angielskim terminem „work ethic”, tj.:

- 1) wartościowania pracy oznaczającego spostrzeganie pracy jako wartości centralnej w życiu, pożądanego elementu w funkcjonowaniu człowieka i wspólnoty, pozbawionego jednak konotacji moralnych,
- 2) moralnego wartościowania pracy, czyli postrzegania jej w kategoriach nakazu, powinności lub obowiązku. Praca jest w tym ujęciu traktowana jako dobro, a lenistwo jest grzechem (Grabowski i Chudzicka-Czupała, 2015).

Tak rozumianą etykę pracy po raz pierwszy opisał Max Weber (2011) i analizował ją w kontekście systemów

społecznych, które rodziły się w wyraźnym związku z religią protestancką, a dokładniej z wersjami ascetycznymi tej religii obejmującymi kalwinizm, pietyzm, metodyzm i sekty wywodzące się z ruchu chrzcielnego. Bezustanna praca zawodowa była w ramach tych odłamów „najdoskonalszym sposobem zdobycia pewności” (s. 127), czy należy się do zbawionych. „Nie próżnowanie i używanie [bogactwa – D.G., Ż.R-S.] lecz tylko działanie służy, wedle jasno objawionej woli Boga, pomnażaniu jego chwały” (s. 164). Stąd też i „czas jest nieskończenie cenny, bo każda stracona godzina [na próżnowanie i używanie bogactwa – D.G., Ż.R-S.] skraca czas pracy w służbie chwały Boga” (s. 164). Współcześnie etyka pracy, inaczej niż u Webera (2011) jest konstruktem niezwiązanym z religią (Grabowski, 2012).

Etyka pracy odnosi się do norm, zakazów i nakazów, przekonań, postaw i zachowań pożądaných i niepożądaných związanych z wartościowaniem pracy. W sensie psychologicznym etyka ta stanowi syndrom postaw oraz przekonań z silnie zaznaczającym się komponentem emocjonalno-oceniającym. Znaczącym elementem tego syndromu jest spostrzeganie pracy jako wartości moralnej i dobra oraz powinności (obowiązku moralnego). Miller, Woehr oraz Hudspeth (2002) na podstawie analiz

\* Korespondencję dotyczącą artykułu można kierować na adres: Damian Grabowski, Instytut Psychologii, Uniwersytet Śląski, ul. Grażyńskiego 53, 40-126 Katowice.

damian.grabowski@us.edu.pl

Furnhama (1990), opisali siedem wymiarów tego syndromu, którymi są:

- 1) stawianie pracy w centrum życia, przeświadczenie, że stanowi ona podstawową aktywność życiową, u Webera (2011, s. 165) „praca jest ponadto i przede wszystkim nakazany przez Boga celem samym w sobie życia w ogóle”;
- 2) wiara w sens ciężkiej pracy, przekonanie, że wiedzie ona do sukcesu oraz stanowi receptę na problemy i trudy życia, u Webera (2011, s. 165) „pracuj ciężko w swym zawodzie”;
- 3) niechęć do marnowania czasu, skłonność do traktowania czasu w kategoriach cennego zasobu, u Webera (2011, s. 164) marnowanie to jest „zasadniczo najcięższym ze wszystkich grzechów”;
- 4) niechęć do czasu wolnego, przekonanie, że aktywności czasu wolnego są mniej wartościowe, u Webera (2011) to życie towarzyskie, beczynna kontemplacja, długi sen, szkodliwa gadanina;
- 5) odraczanie gratyfikacji, uznawanie wartości nagród na które trzeba poczekać [gratyfikacja to konsumpcja, a z tej należy zrezygnować umiejscawiając w nieokreślonej przyszłości, ważne jest cierpliwe czekanie (Weber, 2011, s. 157)];
- 6) moralność i etyka, czyli kładzenie nacisku na uczciwość w relacjach z innymi (praca jest częścią moralnego postępowania, a postępowanie to powinno być treścią pracy);
- 7) niezależność, poleganie na sobie, indywidualizm (człowiek sam odpowiada przed Bogiem za swoje czyny, a poleganie na innych może doprowadzać do lenistwa).

### WARTOŚCI REALIZOWANE W PRACY

Według etyki pracy, praca zawodowa stanowi cel sam w sobie (Cherrington, 1980). Jednak poprzez pracę, człowiek może również realizować szereg ważnych dla niego wartości. Czerw i Gąsiorowska (2011) posługując się eksploracyjną analizą czynnikową, zestawiły 26 wartości realizowanych przez ludzi w pracy w ramy czterech następujących grup:

- 1) Samorealizacja poprzez pracę obejmująca takie cele jak: osiągnięcia, rozwój osobisty, realizację własnych możliwości, mobilność i niezależność. Konfiguracja ta odnosi się do specyficznej orientacji na siebie i realizacji osobistych dążeń poprzez własny rozwój. Skupianie się na samorealizacji wiąże się też z potrzebą zmian, innowacyjnością i kreatywnością. Treść tej grupy można rozpatrywać jako wyznawanie wartości związanych z przekraczaniem własnych granic w pracy (zob. Czerw i Gąsiorowska, 2011).
- 2) Prospołeczność na którą składają się następujące wartości: użyteczność dla innych, altruizm, pozytywne relacje społeczne, przynależność, od-

powiedzialność, uznanie i porządek społeczny. Konfiguracja ta oznacza orientację na innych ludzi (ich potrzeby, pragnienia i postawy) oraz relacje z nimi, co może przejawiać się potrzebą bycia użytecznym. Wymiar ten obejmuje akcentowanie poczucia przynależności, odpowiedzialności i poszukiwanie uznania u innych, a także dążenie do nawiązywania pozytywnych relacji społecznych i grupowych, skłonność do podejmowania zachowań altruistycznych i przestrzeganie porządku społecznego (zob. Czerw i Gąsiorowska, 2011).

- 3) Bezpieczeństwo i sprawiedliwość w pracy obejmuje takie wartości jak: bezpieczeństwo fizyczne, uczciwość, godność, egalitaryzm, bezpieczeństwo ekonomiczne i estetykę. Kluczowym elementem tej konfiguracji jest unikanie zagrożeń i dążenie do uzyskania bezpieczeństwa w sensie fizycznym, ekonomicznym i społecznym. Bezpieczeństwo w sensie społecznym ma związek z przywiązywaniem wagi do uczciwości, równości i poczucia własnej godności. Ponadto akcentuje się tutaj aspekty estetyczne we własnej pracy (zob. Czerw i Gąsiorowska, 2011).
- 4) Dążenie do dobrobytu na które składa się: awansowanie, dobrobyt, materializm, władza, wartości hedonistyczne oraz święty spokój. Konfiguracja ta dotyczy dążeń do osiągnięcia stanu dobrobytu, czego istotą jest życie w otoczeniu wielu wartościowych dóbr materialnych oraz odczuwanie przyjemności w sytuacji pracy. Ponadto, dążenie do dobrobytu obejmuje również potrzebę awansu i sprawowania władzy, które są spostrzegane przez pracowników jako droga do polepszenia własnej sytuacji życiowej. Opisowaną tu grupę wartości można odnieść do preferowania konsumpcyjnego stylu życia, czyli chęci doświadczenia przyjemności oraz redukcji przykrych doświadczeń. W ramach tego systemu wartości istotna jest również potrzeba tzw. świętego spokoju, czyli braku wszelkich niepokojów w sytuacji pracy (zob. Czerw i Gąsiorowska, 2011).

### ETYKA PRACY A WARTOŚCI REALIZOWANE W PRACY

Według opisanej przez Webera protestanckiej etyki pracy, praca jest wartością autoteliczną (Cherrington, 1980). W ramach takiej koncepcji, oddanie się pracy jest pożądanym samo w sobie, a wykonywanie jej rozpatrywane jako cnota i element dobrego charakteru. Według Cherringtona (1980) etyka pracy ma również związek z rozumieniem pracy jako zgeneralizowanej wartości instrumentalnej. Praca jest tutaj traktowana jako wartość i powinność, gdyż przyczynia się do osiągnięcia wielu innych pożądaných celów, takich jak: większa produkcja narodowa, efektywność firmy, szczęście grupy i jednostki, rozwój charakteru, służba wspólnocie (wykonywanie pracy może być uznane za przejaw patriotyzmu).

Z pierwszych analiz przedstawionych w tym artykule badań wynika, że etyka pracy wiąże się z uznaniem dla wartości które realizowane są w pracy, takich jak: samorealizacja, cele prospołeczne, akcentowanie bezpieczeństwa i sprawiedliwości oraz koncentrowanie się na dobrobycie (Grabowski, 2015b). Orientacja na prospołeczność wiąże się ze spostrzeganiem pracy w kategoriach moralnych (jako wartości i powinności) oraz gotowością do uczciwego postępowania i odrzucania gratyfikacji. Orientacja na bezpieczeństwo i sprawiedliwość jest słabiej związana z etyką pracy (głównie ze spostrzeganiem pracy jako kategorii moralnej oraz gotowością do uczciwego postępowania). Podobnie słabiej z etyką pracy związane jest też dążenie do dobrobytu – najsilniej z niechęcią do marnowania czasu oraz wartościowaniem ciężkiej pracy (Grabowski, 2015b).

Wymiary etyki pracy najsilniej natomiast związane są z poczuciem samorealizacji poprzez pracę manifestującym się przez traktowanie pracy jako wartości centralnej oraz wartościowanie czasu i ciężkiej pracy. Najprawdopodobniej związek ten dotyczy osób, których praca jest źródłem spełnienia i satysfakcji (Grabowski, 2015b). Praca pozwalająca na samorealizację związana jest z samodoskonaleniem i skupieniem na jakości wykonywanych zadań (Mann i in., 2013). Etyka pracy może w takim ujęciu sprowadzać się więc do etyki dobrej roboty (Sennet, 2010). Dobra robota, doskonale wykonanie świadczy o doskonałości człowieka, którą można uznać za treść samorealizacji. Wykonywanie takiej pracy wiąże się ze zwiększonym zaangażowaniem w wykonywanie czynności. Zarówno etyka pracy jak i samorealizacja (potrzeby wzrostu) są uznawane za warunki zaangażowania w pracę (Brown, 1996). Zaangażowanie zaś związane jest z przywiązaniem do organizacji (Morrow, 1993). Jak pokazały badania Cherringtona (1980), etyka pracy i dobrej roboty związane są też z doświadczaniem satysfakcji.

Najbardziej popularną koncepcją zaangażowania w pracę jest trójskładnikowa koncepcja Schaufeliego, w której zaangażowanie (ang. *Work Engagement*) definiuje się jako „pozytywny, dający poczucie satysfakcji i spełnienia, związany z pracą stan umysłu, charakteryzowany przez wigor (ang. *Vigor*), oddanie (ang. *Dedication*) i zaabsorbowanie (ang. *Absorption*)” (Schaufeli i Bakker, 2004, s. 295). Wigor jest związany z wysokim poziomem energii, chęcią inwestowania wysiłku w pracę, wytrwałością i odpornością psychiczną. Oddanie definiowane jest jako: 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, 2009). Warto zauważyć, że jest to koncepcja nawiązująca do teorii autodeterminacji Ryana i Deciego (2000) oraz koncepcji przepływu (ang. *Flow*) Csikszentmihaly’ego (2005). Poza tą perspektywą w psychologii realizowano również badania dotyczące zaangażowania rozumianego jako identyfikacja (ang. *Job Involvement*), które pokazały związek tej zmiennej z etyką pracy i sa-

morealizacją (Brown, 1996). Badania nad *Work Engagement* pokazały natomiast związek tego zaangażowania z *Job Involvement* (Hallberg i Schaufeli, 2006).

Rozpatrywanie etyki pracy jako wielu wymiarów pokazuje, że wartościowanie pracy wiąże się również z wartościowaniem czasu, niezależności i uczciwości. Wartościowanie czasu wynika z wartościowania pracy, które implikuje dobre (właściwe) jej wykonywanie oznaczające przeznaczanie na pracę długiego czasu, a tym samym jego oszczędzanie, czyli ograniczanie czasu przeznaczanego na konsumpcję i czas wolny. Właściwe wykonywanie pracy zakłada również poleganie na sobie (poleganie na innych rozleniwia) oraz uczciwe postępowanie. Wollack i współpracownicy (Wollack i in., 1971) zaliczyli do istotnych składników etyki pracy (oprócz niezależności) także pragnienie awansu i wartościowanie zarabiania pieniędzy.

Warto zauważyć także dwie inne koncepcje etyki pracy, które poszerzają przedstawioną wyżej definicję Webeera, tj. Boatwrighta i Slate’a (2002) oraz Mann i współpracowników (2013). Boatwright i Slate umieścili w swoim modelu takie wartości jak: współpraca i praca zespołowa oraz przestrzeganie zasad bezpieczeństwa pracy. Mann i współpracownicy do składników etyki pracy zaliczyli zaś:

- 1) koncentrację na własnym rozwoju i przeświadczenie o obowiązku ciągłego doskonalenia siebie oraz obowiązku stałego uczenia się (zdobywania przez jednostkę nowych umiejętności, powiększania wiedzy);
- 2) skupienie na jakości wykonywanej pracy i dążenie do niej, czyli dbałość o szczegóły pracy i o to by nie popełniać błędów;
- 3) pracę zespołową, czyli wyrażanie poglądu, że praca w grupie stanowi wartość i powinno się znajdować czas na pomoc kolegom oraz dzielenie się z nimi wiedzą i doświadczeniem;
- 4) społeczną odpowiedzialność oznaczającą zestaw przekonań o obowiązku nieszkodzenia innym (praca powinna być wykonywana odpowiedzialnie i bez krzywdzenia innych; pracując należy mieć na uwadze potrzeby innych ludzi) (Mann i in., 2013).

Skupienie na własnym rozwoju oraz skupienie na jakości wykonywanej pracy i troska o nią są wartościami pokrewnymi i stanowią jeden wymiar wiążący się z samorealizacją poprzez pracę. Podobnie jeden wymiar stanowią praca zespołowa i społeczna odpowiedzialność związane z prospołecznością i sprawiedliwością (Mann i in., 2013). Cytowani badacze uwzględnili również w modelu etyki pracy wytrwałość oraz lojalność. Wytrwałość, czyli troska o staranne wykonanie pracy wykazuje silne związki z koncentracją na jakości (Mann i in., 2013), zaś lojalność, czyli przekonanie, że należy być wiernym danej organizacji i dbać o jej wizerunek jest konstruktem podobnym do przywiązania do organizacji ang. *Organizational Commitment* (Allen i Meyer, 1990).

Allen i Meyer (1990) stworzyli na podstawie analizy ujęć zaangażowania (przywiązania) organizacyjnego syntetyczną trójskładnikową koncepcję przywiązania do organizacji. Opisali składnik afektywny, trwałości (lub trwania) oraz normatywny (Meyer i Allen, 1991). Przywiązanie afektywne to emocjonalna pozytywna relacja jaką pracownik posiada z organizacją w której pracuje, wytworzona na bazie osobistej satysfakcji jednostki, spełnieniu jej oczekiwań, zaspokojeniu potrzeb oraz osiągnięciu celów (Meyer i Allen, 1997). Treść tego składnika wyrażają terminy identyfikacja i zaangażowanie (ang. *involvement*), odnoszące się do subiektywnego poczucia przynależności człowieka do organizacji (wyrażane sformułowaniem „moja firma”). Podstawą tej przynależności jest wewnętrzna chęć i pragnienie („pracuję tutaj, bo tego chcę”). Przywiązanie trwałości odnosi się do świadomości kosztów, które pracownik musiałby ewentualnie ponieść, gdyby opuścił miejsce zatrudnienia. Treścią tego składnika są konkretne potrzeby i korzyści, pewne naciski i zobowiązania, których realizację zapewnia wykonywanie pracy zarobkowej w danej firmie (organizacji), a także świadomość ograniczonych alternatyw znalezienia nowej pracy. Pracownik przywiązany trwale do organizacji pozostaje w niej, gdyż ta zapewnia mu nagrody i korzyści (np. wcześniejsza emerytura) (Grabowski, 2015a). Przywiązanie normatywne wywoływane jest naciskami do wypełnienia powinności wobec siebie, innych osób oraz instytucji i odnosi się do obowiązku moralnego (powinności). Człowiek racjonalnie akceptuje cele, wartości i działania organizacji, a jednocześnie spostrzega swoje uczestnictwo w niej jako moralne zobowiązanie, którego powinien dotrzymać („jestem, bo powinienem lub to jest moja misja”) (Bańka, Wołowska i Bazińska, 2002). Badania pokazały, że etyka pracy wiąże się z przywiązaniem do organizacji, najsilniej z przywiązaniem afektywnym oraz normatywnym, słabo zaś z przywiązaniem trwałości (Grabowski, 2015a).

Opisane tu korelaty etyki pracy uwidaczniają złożoność tego konstruktów. Z jednej strony etyka pracy to skupianie się na samorealizacji, osiąganiu standardów doskonałości, z drugiej skupianie się na uczciwości oraz potrzebach innych ludzi. Etyka jest zatem dość szerokim pojęciem i najlepiej ukazywać ją (nawet w ujęciu Webeera) jako syndrom (Miller, Woehr i Hudspeth, 2002). Ukazane wyżej koncepcje i badania pozwalają też przewidywać, iż istnieją typy osób w zakresie akceptacji zasad etyki pracy oraz realizowania pewnych wartości w pracy. Osoby należące do poszczególnych typów będą różnić się pod względem nasilenia zaangażowania w pracę, przywiązania do organizacji oraz satysfakcji z życia i pracy.

## CEL BADAŃ I HIPOTEZY BADAWCZE

Celem badań była weryfikacja hipotezy dotyczącej typologii w zakresie akceptacji reguł etyki pracy oraz realizowania w pracy określonych wartości. H1: Istnieje typologia w zakresie akceptacji reguł etyki pracy, czyli przekonań dotyczących wartościowania pracy oraz re-

alizowania w pracy określonych wartości. Poza tym postawiono pytanie badawcze: czy istnieją różnice między poszczególnymi typami, dotyczące stopnia nasilenia zaangażowania w pracę, przywiązania do organizacji, satysfakcji z pracy i życia. Z pytania tego wynika hipoteza 2 (H2): Wyższa etyka pracy oraz/lub wyższe natężenie skłonności do osiągania takich wartości jak: samorealizacja, wartości prospołeczne, bezpieczeństwo i sprawiedliwość oraz dobrobyt wiążą się z wyższym natężeniem zaangażowania w pracę, przywiązania do organizacji oraz zadowolenia z pracy i życia. Wysokie nasilenie wartościowania pracy nie jest koniecznym korelatem zaangażowania w pracę i przywiązania.

## PRÓBA BADAWCZA I METODY

W celu ukazania związków między poczuciem koherencji a etyką pracy przebadano 262 osób pracujących w małych, średnich i dużych przedsiębiorstwach na terenie Górnego Śląska i Małopolski. W próbie znalazło się 145 kobiet (55%) oraz 117 mężczyzn (45%). Przeciętny wiek osób badanych wynosił 32 lata, badania objęły grupę osób od 19 do 61 lat (jedna osoba). Duża grupa osób badanych (127) legitymowała się wykształceniem średnim (49%), wykształcenie wyższe posiadało 87 osób (33%), licencjat 24 (9%) a wykształcenie zawodowe 18 osób. Grupa 6 osób zakończyła edukację na szkole podstawowej. Średni staż pracy osób badanych wyniósł 10 lat. Przebadano przedstawicieli różnych branż i zawodów. Badania przeprowadzono w 2013 i 2014 roku (Grabowski, 2015b).

W badaniach wykorzystano następujące narzędzia:

Wielowymiarowy Profil Etyki Pracy (WPEP) który jest polską adaptacją *Multidimensional Work Ethic Profile* (MWEP) (Miller, Woehr i Hudspeth, 2002) opracowaną przez Grabowskiego i ChudziCKą-Czupałę (2015). W prezentowanych badaniach posłużono się skróconą wersją tego kwestionariusza składającą się z 35 pozycji oraz z siedmiu skal (zob. Grabowski, 2014):

- 1) ciężka praca (CP) – przekonanie, że ciężka (intensywna) praca prowadzi do sukcesu i wiara, iż mroźcza praca jest cnotą ( $\alpha=.866$ );
- 2) praca jako centrum życia (PC) – traktowanie pracy jako centralnej wartości życia, stawianie pracy jako figury życia, a pozostałych aktywności jako tła ( $\alpha=.783$ );
- 3) niechęć do marnowania czasu (zmarnowany czas) (NMC) – przekonanie o wartości efektywnego wykorzystywania czasu i skłonność do unikania marnotrawienia tego zasobu ( $\alpha=.722$ );
- 4) niechęć do czasu wolnego (NCW) – niższe wartościowanie aktywności czasu wolnego ( $\alpha=.786$ );
- 5) odracanie gratyfikacji (OG) – przekonanie o wartości nagród umieszczanych w dalszej przyszłości ( $\alpha=.835$ );
- 6) moralność/etyka (ME) – gotowość do uczciwego postępowania wobec innych ( $\alpha=.650$ );

- 7) poleganie na sobie samym/niezależność (PS) – przekonanie, że w pracy należy liczyć na siebie i skłonność do unikania zależności od innych ( $\alpha=.794$ ).

Dodatkowo do zestawu tych siedmiu skal dodano pięć pozycji badających skłonność do spostrzegania pracy jako wartości moralnej i obowiązku (Praca jest wartością moralną). Skalę składającą się z tych pozycji zatytułowano: praca jako obowiązek moralny (POM) ( $\alpha=.791$ ).

Do pomiaru nasilenia każdego z ośmiu wymiarów etyki pracy zastosowano zestaw 5-cio punktowych skal typu Likerta, gdzie zadaniem osoby badanej jest wybór odpowiedzi od „całkowicie się nie zgadzam” – 1 do „całkowicie się zgadzam” – 5. Cyfra 3 odnosi się do odpowiedzi „trudno powiedzieć”. W obliczeniach posługiwano się także sumą wszystkich itemów, co stanowi tzw. globalny wskaźnik WPEP.

Kwestionariusz Wartości i Motywów w Pracy (KWIMP) autorstwa Bajcar, Borkowskiej, Czerw i Gąsiorowskiej (zob. Czerw, Gąsiorowska, 2011). Kwestionariusz ten składa się z czterech skal obejmujących w sumie 26 wartości.

- 1) Skala Samorealizacja poprzez pracę (SAMOR) obejmuje 7 następujących wartości: osiągnięcia, rozwój osobisty, samorealizacja, twórczość, mobilność mentalna, mobilność fizyczna i niezależność. Wskaźnik  $\alpha$  – Cronbacha obliczony na podstawie danych z tych badań wyniósł  $\alpha=.814$ .
- 2) Skala Prosperość (PROSPO) obejmuje 7 następujących wartości: użyteczność dla innych, pozytywne relacje społeczne, altruizm, przynależność, odpowiedzialność, uznanie i porządek społeczny ( $\alpha=.810$ ).
- 3) Skala Bezpieczeństwo i sprawiedliwość w pracy (BIS) składa się z takich wartości jak: bezpieczeństwo fizyczne, egalitaryzm, uczciwość, godność, bezpieczeństwo ekonomiczne i estetyka ( $\alpha=.817$ ).
- 4) Skala Dążenie do dobrobytu (DOBROB) obejmuje następujące wartości: dobrobyt, materializm, awansowanie, władzę, hedonizm i święty spokój ( $\alpha=.730$ ).

Do oceny wartości wykorzystano pięciostopniową skalę, która wymaga od badanych oceny, w jakim stopniu każda z wymienionych wartości jest dla nich ważna w wykonywaniu ich pracy w porównaniu do pracy innych osób (od 1 – zdecydowanie mniej ważne, niż dla innych, do 5 – zdecydowanie bardziej ważne, niż dla innych, 3 oznacza tak samo ważne, jak dla innych). Należy zaznaczyć, że autorzy postanowili odstąpić od tradycyjnego wymogu hierarchizacji wartości (zob. Czerw i Gąsiorowska, 2011).

Skala UWES (*Utrecht Work Engagement Scale*, czyli *Utrechtska skala zaangażowania w pracę*) w opracowaniu Wilmara Schaufeliego i Arnolda Bakker (2003) zaadaptowana przez Annę Szabowską-Walaszczyk, Annę M. Zawadzką oraz Martynę Wojtaś (2011). Kwestionariusz

ten składa się z trzech skal: Wigor (WI), Oddanie (OD) oraz Zaabsorbowanie (ZA) i obejmuje 17 pozycji (UWES-17). Skala 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). Autorzy polskiej adaptacji zalecają stosowanie tej skali jako jednowymiarowej (Szabowska-Walaszczyk i in., 2011). W tych badaniach zastosowano skróconą wersję UWES zbudowaną z 9-ciu pozycji (na każdą skalę przypadają po trzy pozycje). W opisywanych badaniach uzyskano następujące wskaźniki  $\alpha$  Cronbacha dla poszczególnych skal: WI:  $\alpha=.890$ ; OD:  $\alpha=.911$ ; ZA:  $\alpha=.882$ ; cała skala  $\alpha=.952$ .

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  $\alpha$  Cronbacha wynosi dla Zaangażowania – przywiązania afektywnego (PA)  $\alpha=.85$ , Zaangażowania – przywiązania trwałości (PT)  $\alpha=.79$  i dla Zaangażowania – przywiązania normatywnego (PN)  $\alpha=.73$ . W badaniach rzetelności polskiej wersji skali otrzymano podobne współczynniki  $\alpha$  Cronbacha, dla skali PA  $\alpha=.84$ , natomiast dla PT i PN  $\alpha=.70$  (Bańka, Wołowska i Bazińska, 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. 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  $\alpha$  Cronbacha: PA  $\alpha=.871$ ; PN  $\alpha=.883$ ; PT  $\alpha=.722$ .

Skala Satysfakcji z pracy jest częścią Job Diagnostic Survey autorstwa Richarda Hackmana i Grega Oldhama (1975) i służy do diagnozy indywidualnego poziomu satysfakcji z pracy. Skala składa się z 14 itemów opisywanych czynników związanych z pracą takie jak: poczucie pewności zatrudnienia, możliwości rozwoju zawodowego, satysfakcja z rozwoju społecznego, zadowolenie z otrzymywanego wynagrodzenia i dodatków oraz relacje z przełożonymi. Badani ocenia pozycje na skali od 1 (wybitnie niezadowolający) do 7 (wybitnie zadowolający). Poziom satysfakcji z pracy oblicza się poprzez zsumowanie uzyskanych przez badanego wyników. Narzędzie w języku angielskim cechowała satysfakcjonująca rzetelność i trafność (Hackman i Oldham 1975).

W przeprowadzonych badaniach polska wersja kwestionariusza uzyskała wskaźnik  $\alpha$  Cronbacha: .922. Do zestawu tych pozycji dodano jedno stwierdzenie, które dotyczy oceny stopnia zadowolenia z życia („Proszę ocenić stopień zadowolenia z życia”). Tutaj też badany posługuje się skalą od 1 – wybitnie niezadowolający do 7 – wybitnie zadowolający.

## WYNIKI

Aby zweryfikować hipotezę 1 dotyczącą różnic między ludźmi w zakresie akceptacji zasad etyki pracy i poziomu realizacji w pracy wartości takich jak: samorealizacja, prospołeczność, bezpieczeństwo/sprawiedliwość oraz dobrobyt, najpierw przeprowadzono w ramach pakietu statystycznego STATISTICA 12.0 uogólnioną analizę skupień (metoda *k*-średnich z wykorzystaniem *v*-krotnego testu krzyżowego). W wyniku tej analizy otrzymano cztery skupienia odpowiadające czterem grupom osób badanych, którzy różnią się istotnie między sobą w zakresie rozpatrywanych cech. Normalizowane średnie przedstawiono na wykresie (Rycina 1).

Jak wynika z Tabeli 1, cztery grupy badanych otrzymane w ramach analizy skupień różnią się przede wszystkim w zakresie spostrzegania pracy jako wartości i obowiązku moralnego, wartościowania ciężkiej pracy oraz samorealizacji, a następnie w ramach spostrzegania pracy jako wartości centralnej, niechęci do marnowania czasu, polegania na sobie oraz realizowania w pracy wartości prospołecznych. Osoby wchodzące do pierwszego skupienia określono terminem „słabo wartościujący pracę” (15%), badanych z drugiego skupienia nazwano „uznającymi etykę dobrej roboty” (25%), osoby należące do trzeciego określono mianem „wartościujący pracę z obowiązku” (36%), zaś do czwartego – „samorealizujący się i słabiej wartościujący pracę” (24%). (Rycina 1)

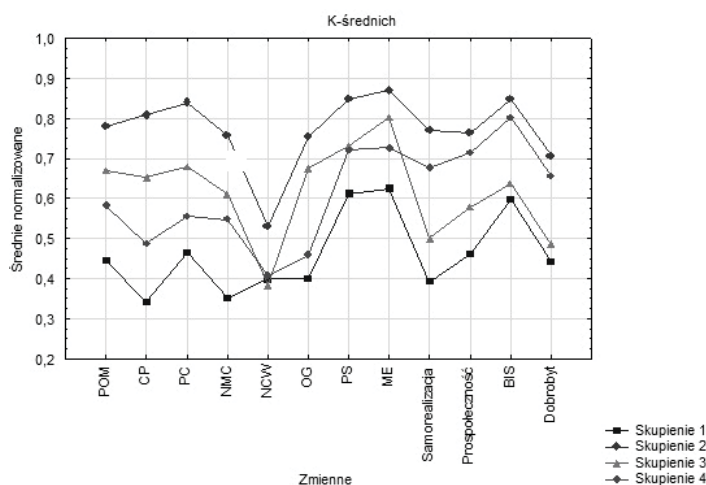
„Słabo wartościujący pracę” to osoby, które nie spostrzegają pracy jako centrum życia i wartości moralnej i nie wierzą w to, że ciężka praca doprowadza do sukcesu. Poza tym osoby te niżej wartościują czas, są mniej skłon-

ne aby odraczać gratyfikację oraz przejawiają mniejszą skłonność do moralnego postępowania. Grupę tych osób charakteryzuje zatem niższa etyka pracy. Praca nie jest dla nich sposobem samorealizacji oraz osiągania pozostałych wartości (prospołecznych, bezpieczeństwa i sprawiedliwości oraz dobrobytu).

„Uznający etykę dobrej roboty” spostrzegają natomiast pracę jako centralny element życia, wartość moralną, oraz środek do osiągania sukcesów. Pracownicy ci wartościują też czas, bardziej niż pozostałe grupy deaprobując aktywności czasu wolnego. Cechują się również większą skłonnością do odraczania gratyfikacji, polegania na sobie oraz większą (w porównaniu do „słabo wartościujących” oraz „samorealizujących się i słabiej wartościujących pracę”) gotowością do uczciwego postępowania. Osoby te samorealizują się w pracy, a także wykonując ją osiągają inne wartości (prospołeczne, bezpieczeństwa i sprawiedliwości oraz dobrobytu). Jednostki te najprawdopodobniej wykonując pracę pozwalającą na samorealizację (doskonalenie siebie i własny rozwój) uznają ją za wartościową i czynią z jej wykonywania obowiązek (powinność). (Tabela 1)

„Wartościujący pracę z obowiązku” to ludzie, którzy spostrzegają pracę jako centralną wartość i traktują ją jako wartość moralną oraz powinność. Wierzą też, że ciężka praca prowadzi do pożądanych skutków. Jednocześnie dla osób tych praca jest w mniejszym stopniu możliwością samorealizacji oraz osiągania pozostałych wartości.

„Samorealizujący się i słabiej wartościujący pracę” to ludzie uznający swoją pracę za możliwość samorealizacji oraz osiągania wartości prospołecznych, bezpieczeń-



Adnotacja.

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 – odraczanie gratyfikacji; PS – poleganie na sobie; ME – gotowość do moralnego postępowania. Samorealizacja – samorealizacja poprzez pracę; BIS – bezpieczeństwo i sprawiedliwość w pracy; Dobrobyt – dążenie do dobrobytu. Skupienie 1 – Słabo wartościujący pracę; Skupienie 2 – Uznający etykę dobrej roboty; Skupienie 3 – Wartościujący pracę z obowiązku; Skupienie 4 – Samorealizujący się i słabiej wartościujący pracę

Ryc. 1. Wyniki analizy skupień – wykres średnich zmiennych ilościowych wymiarów etyki pracy i wartości realizowanych w pracy

**Tabela 1**

Wyniki analizy skupień – Średnie [M] i odchylenia standardowe [SD] wymiarów etyki pracy i wartości realizowanych w pracy uzyskane w poszczególnych skupieniach (1, 2, 3 i 4) oraz całej próbie (wszyscy) oraz wyniki jednowymiarowej analizy wariancji (ANOVA)

| Skale  | Skupienia  | 1                  | 2                  | 3                   | 4                   | Wszyscy | F        |
|--------|------------|--------------------|--------------------|---------------------|---------------------|---------|----------|
|        | Liczebność | 40                 | 65                 | 95                  | 62                  | 262     |          |
|        | %          | 15                 | 25                 | 36                  | 24                  | 100     |          |
| POM    | M          | 13.90 <sup>A</sup> | 20.60 <sup>B</sup> | 18.40 <sup>C</sup>  | 16.66 <sup>D</sup>  | 17.85   | 44.11*** |
|        | SD         | 3.43               | 2.97               | 2.80                | 3.24                | 3.73    | Eta=.33  |
| CP     | M          | 11.83 <sup>A</sup> | 21.14 <sup>B</sup> | 18.04 <sup>C</sup>  | 14.73 <sup>D</sup>  | 17.08   | 92.19*** |
|        | SD         | 3.84               | 2.83               | 2.76                | 3.21                | 4.39    | Eta=.51  |
| PC     | M          | 14.28 <sup>A</sup> | 21.78 <sup>B</sup> | 18.59 <sup>C</sup>  | 16.11 <sup>A</sup>  | 18.14   | 53.40*** |
|        | SD         | 4.38               | 2.20               | 2.89                | 3.94                | 4.17    | Eta=.38  |
| NMC    | M          | 13.98 <sup>A</sup> | 20.88 <sup>B</sup> | 18.39 <sup>C</sup>  | 17.31 <sup>C</sup>  | 18.08   | 46.56*** |
|        | SD         | 2.90               | 2.40               | 3.06                | 3.38                | 3.66    | Eta=.34  |
| NCW    | M          | 12.18 <sup>A</sup> | 14.55 <sup>B</sup> | 11.91 <sup>A</sup>  | 12.34 <sup>A</sup>  | 12.71   | 8.30***  |
|        | SD         | 3.97               | 3.82               | 2.91                | 3.60                | 3.63    | Eta=.08  |
| OG     | M          | 13.00 <sup>A</sup> | 20.06 <sup>B</sup> | 18.51 <sup>B</sup>  | 14.19 <sup>A</sup>  | 17.03   | 54.53*** |
|        | SD         | 4.03               | 3.65               | 2.92                | 3.60                | 4.39    | Eta=.38  |
| PS     | M          | 18.40 <sup>A</sup> | 22.38 <sup>B</sup> | 20.44 <sup>C</sup>  | 20.26 <sup>C</sup>  | 20.57   | 17.42*** |
|        | SD         | 3.46               | 2.25               | 2.62                | 3.10                | 3.05    | Eta=.16  |
| ME     | M          | 19.38 <sup>A</sup> | 23.03 <sup>B</sup> | 22.03 <sup>BC</sup> | 20.90 <sup>CA</sup> | 21.61   | 16.15*** |
|        | SD         | 3.85               | 2.17               | 2.63                | 2.83                | 3.03    | Eta=.15  |
| SAMOR  | M          | 19.80 <sup>A</sup> | 29.23 <sup>B</sup> | 22.49 <sup>C</sup>  | 26.90 <sup>D</sup>  | 24.80   | 84.13*** |
|        | SD         | 4.59               | 3.19               | 3.35                | 3.11                | 4.87    | Eta=.49  |
| PROSPO | M          | 21.55 <sup>A</sup> | 29.08 <sup>B</sup> | 24.46 <sup>C</sup>  | 27.84 <sup>B</sup>  | 25.96   | 47.91*** |
|        | SD         | 3.88               | 3.73               | 3.55                | 3.24                | 4.44    | Eta=.35  |
| BIS    | M          | 20.33 <sup>A</sup> | 26.32 <sup>B</sup> | 21.28 <sup>A</sup>  | 25.26 <sup>B</sup>  | 23.33   | 53.21*** |
|        | SD         | 4.65               | 2.86               | 3.02                | 2.28                | 3.97    | Eta=.38  |
| DOBROB | M          | 17.73 <sup>A</sup> | 23.55 <sup>B</sup> | 18.68 <sup>A</sup>  | 22.44 <sup>B</sup>  | 20.63   | 43.30*** |
|        | SD         | 3.95               | 3.13               | 3.52                | 2.84                | 4.08    | Eta=.33  |

Adnotacja.

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. SAMOR – samorealizacja poprzez pracę; PROSPO – prospołeczność; BIS – bezpieczeństwo i sprawiedliwość w pracy; DOBROB – dążenie do dobrobytu.

Skupienie 1 – Słabo wartościujący pracę; Skupienie 2 – Uznający etykę dobrej roboty; Skupienie 3 – Wartościujący pracę z obowiązku; Skupienie 4 – Samorealizujący się i słabiej wartościujący pracę.

Średnie oznaczone tymi samymi górnymi indeksami literowymi nie różnią się istotnie od siebie; podwójny indeks górny, np. CA oznacza, że dana średnia nie różni się od innej średniej, która posiada w indeksie literę C oraz od następnej średniej oznaczonej literą A. Indeksy te odnoszą się do wyniku testu *post-hoc* Rozsądnej Istotnej Różnicy Tukeya dla nierównych liczebności.

\*\*\*  $p < .001$

stwa i sprawiedliwości oraz dobrobytu. Równocześnie są to pracownicy, którzy w mniejszym stopniu wartościują pracę (nie stawiają jej raczej w centrum życia i nie jest dla nich wartością moralną), nie są też zbyt mocno przekonani, że ciężka praca prowadzi do sukcesu.

Oczekiwano, że przynależność do skupienia determinuje różnice w zakresie zaangażowania w pracę. Tabela 2 przedstawia rezultaty analizy wariancji ANOVA.

Jak można wyczytać z danych zamieszczonych w Tabeli 2, największe nasilenie zaangażowania w pracę (wigor, zaabsorbowania oraz oddania) przejawiają „wyznający etykę dobrej roboty”, nieco słabsze należący do skupienia 3 „wartościujący pracę z obowiązku” i skupienia 4, czyli „samorealizujący się i słabiej wartościujący pracę”. Osoby należące do tych skupień (3 i 4) przejawiają podobne nasilenie wigoru, zaabsorbowania i oddania się pracy.

**Tabela 2**

Wyniki jednowymiarowej analizy wariancji (ANOVA) dotyczącej różnic między typami akceptacji etyki pracy i realizowania wartości i w pracy w zakresie zaangażowania w pracę

| Skale          | Skupienia | 1                  | 2                  | 3                  | 4                  | Wszyscy | F        |
|----------------|-----------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|---------|----------|
|                |           | Liczebność         | 40                 | 65                 | 95                 |         |          |
| UWES           | M         | 20.88 <sup>A</sup> | 40.02 <sup>B</sup> | 30.81 <sup>C</sup> | 30.52 <sup>C</sup> | 31.51   | 25.83*** |
|                | SD        | 12.12              | 8.58               | 11.23              | 12.00              | 12.44   | Eta=.22  |
| Wigor          | M         | 7.10 <sup>A</sup>  | 13.15 <sup>B</sup> | 10.50 <sup>C</sup> | 10.08 <sup>C</sup> | 10.54   | 24.12*** |
|                | SD        | 4.15               | 3.02               | 3.59               | 3.74               | 4.03    | Eta=.21  |
| Zaabsorbowanie | M         | 6.83 <sup>A</sup>  | 13.62 <sup>B</sup> | 10.09 <sup>C</sup> | 10.06 <sup>C</sup> | 10.46   | 25.26*** |
|                | SD        | 4.33               | 3.02               | 4.08               | 4.44               | 4.50    | Eta=.22  |
| Oddanie        | M         | 6.95 <sup>A</sup>  | 13.25 <sup>B</sup> | 10.22 <sup>C</sup> | 10.37 <sup>C</sup> | 10.51   | 18.32*** |
|                | SD        | 4.55               | 3.59               | 4.25               | 7.75               | 4.68    | Eta=.17  |

Adnotacja. Średnie oznaczone tymi samymi górnymi indeksami literowymi nie różnią się istotnie od siebie. Indeksy te odnoszą się do wyniku testu *post-hoc* Rozsądnej Istotnej Różnicy Tukeya dla nierównych liczebności.

Skupienie 1 – Słabo wartościujący pracę; Skupienie 2 – Uznający etykę dobrej roboty; Skupienie 3 – Wartościujący pracę z obowiązku; Skupienie 4 – Samorealizujący się i słabiej wartościujący pracę.

\*\*\*  $p < .001$

**Tabela 3**

Wyniki jednowymiarowej analizy wariancji (ANOVA) dotyczącej różnic między typami akceptacji etyki pracy i realizowania wartości i w pracy w zakresie przywiązania do organizacji

| Skale | Skupienia | 1                  | 2                  | 3                  | 4                  | Wszyscy | F        |
|-------|-----------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|---------|----------|
|       |           | Liczebność         | 40                 | 65                 | 95                 |         |          |
| PA    | M         | 17.55 <sup>A</sup> | 26.37 <sup>B</sup> | 23.57 <sup>B</sup> | 24.29 <sup>B</sup> | 23.53   | 10.06*** |
|       | SD        | 7.41               | 9.21               | 7.66               | 8.03               | 8.53    | Eta=.10  |
| PT    | M         | 21.00 <sup>A</sup> | 24.77 <sup>A</sup> | 25.12 <sup>A</sup> | 24.03 <sup>A</sup> | 24.29   | 3.36*    |
|       | SD        | 6.18               | 7.23               | 7.38               | 7.41               | 7.28    | Eta=.03  |
| PN    | M         | 16.03 <sup>A</sup> | 24.83 <sup>B</sup> | 21.75 <sup>B</sup> | 21.56 <sup>B</sup> | 21.60   | 9.82***  |
|       | SD        | 6.58               | 9.51               | 7.32               | 8.43               | 8.48    | Eta=.09  |

Adnotacja. PA – przywiązanie afektywne; PT – przywiązanie trwałości; PN – przywiązanie normatywne.

Średnie oznaczone tymi samymi górnymi indeksami literowymi nie różnią się istotnie od siebie. Indeksy te odnoszą się do wyniku testu *post-hoc* Rozsądnej Istotnej Różnicy Tukeya dla nierównych liczebności.

Skupienie 1 – Słabo wartościujący pracę; Skupienie 2 – Uznający etykę dobrej roboty; Skupienie 3 – Wartościujący pracę z obowiązku; Skupienie 4 – Samorealizujący się i słabiej wartościujący pracę.

\*\*\*  $p < .001$ ; \*  $p < .05$

**Tabela 4**

Wyniki jednowymiarowej analizy wariancji (ANOVA) dotyczącej różnic między typami akceptacji etyki pracy i realizowania wartości i w pracy w zakresie zadowolenia z pracy i życia

| Skale | Skupienia | 1                  | 2                  | 3                  | 4                  | Wszyscy | F        |
|-------|-----------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|---------|----------|
|       |           | Liczebność         | 40                 | 65                 | 95                 |         |          |
| Pracy | M         | 55.55 <sup>A</sup> | 73.75 <sup>B</sup> | 65.64 <sup>C</sup> | 64.58 <sup>C</sup> | 65.86   | 17.12*** |
|       | SD        | 14.55              | 11.83              | 12.77              | 12.60              | 13.93   | Eta=.16  |
| Życia | M         | 4.70 <sup>A</sup>  | 5.88 <sup>B</sup>  | 5.36 <sup>C</sup>  | 5.31 <sup>C</sup>  | 5.37    | 11.02*** |
|       | SD        | 1.36               | .84                | 1.02               | .97                | 1.09    | Eta=.10  |

Adnotacja. Skupienie 1 – Słabo wartościujący pracę; Skupienie 2 – Uznający etykę dobrej roboty; Skupienie 3 – Wartościujący pracę z obowiązku; Skupienie 4 – Samorealizujący się i słabiej wartościujący pracę.

\*\*\*  $p < .001$



„Słabo wartościujący pracę” przejawiają najmniejsze natężenie zaangażowania.

Jak pokazuje Tabela 3, najsłabiej przywiązani do organizacji są słabo wartościujący pracę. Pozostali, czyli wyznający etykę dobrej roboty, wartościujący pracę z obowiązku i samorealizujący się i słabiej wartościujący pracę przejawiają wyższe i podobne przywiązanie do organizacji afektywne oraz normatywne. W zakresie przywiązania trwałości różnic zaś nie stwierdzono. (Tabela 4)

„Słabo wartościujący pracę” przejawiają też niski stopień zadowolenia z pracy oraz życia. „Wyznający etykę dobrej roboty” okazują zaś najwyższy poziom zadowolenia z pracy i życia, natomiast „wartościujący pracę z obowiązku”, a także „samorealizujący się i słabiej wartościujący pracę” wykazują nieco mniejsze i podobne nasilenie tego zadowolenia.

## DYSKUSJA I WNIOSKI

Zaprezentowane wyżej wyniki potwierdzają większość przewidywań. A zatem istnieje typologia pracowników w zakresie akceptacji reguł etyki pracy (nasilenia przekonań tej etyki) oraz realizacji wartości w pracy, takich jak samorealizacja i prospołeczność. Wyróżnione grupy pracowników różnią się w zakresie nasilenia zaangażowania w pracę, zadowolenia z niej oraz przywiązania do organizacji.

Pracownicy o wysokim nasileniu etyki pracy oraz samorealizacji (wyznający etykę dobrej roboty) wartościują pracę, która najprawdopodobniej jest dla nich źródłem realizacji innych wartości (samorealizacja, wartości prospołeczne). Można przypuszczać, że istotą samorealizacji może być doskonalenie się, czyli nabywanie nowych umiejętności, wiedzy, doświadczeń i kompetencji (co jest realizacją własnych potencjalnych możliwości). Praca, której wykonywanie wiąże się z nabywaniem nowych umiejętności i doświadczeń pozwala na samorealizację. Świadectwem doskonalenia się jest wysoka jakość pracy, czyli jej dobre wykonywanie (por. Mann i in., 2013), możliwe przez posiadanie dużych umiejętności. Doskonalenie siebie warunkujące wysoką jakość pracy jest powinnością. Praca może być też dla osób dążących do doskonałości wyzwaniem i wymagać sprawdzenia się. Wyznający etykę dobrej roboty przejawiają silną satysfakcję z pracy oraz zaangażowanie, czyli wigor, oddanie i zaabsorbowanie. Poziom nasilenia satysfakcji i zaangażowania w tej grupie jest najwyższy. Doskonalenie siebie ma w tej grupie także wymiar moralny (dążenie by być lepszym dla innych człowiekiem).

Nieco słabsze nasilenie zaangażowania i satysfakcji z pracy i życia można zaobserwować u osób, które nie wartościują pracy a doświadczają samorealizacji oraz u osób, które wartościują pracę i nie doświadczają samorealizacji. Można zatem przypuszczać, że zaangażowanie jest związane z samorealizacją lub wartościowaniem pracy z perspektywy ja idealnego lub powinnościowego (Wojdyło, 2004). Z jednej strony rzeczywiście – większe zaangażowanie wiąże się z perspektywą akcentowania

zaspokajania potrzeb takich jak: rozwój, realizacja własnych możliwości, doskonalenie siebie i osiągnięcia (ja idealne). Z drugiej jednak strony takie zaangażowanie wynika też z traktowania pracy jako obowiązku, z wiary, że doprowadza ona do pożądaných skutków i człowiek ją wykonujący jest szlachetny i lepszy (ja powinnościowe). W pierwszym przypadku treść pracy jest dla osoby atrakcyjna, w drugim niekoniecznie – osoba może wykonywać nawet niezbyt atrakcyjną pracę, ale rozpatrywanie jej jako powinności ją uszlachetnia i pozwala zwiększać wysiłek oraz stopień zaangażowania.

Przywiązanie do organizacji afektywne i normatywne wiąże się z wysokim natężeniem wartościowania pracy oraz wysokim nasileniem samorealizacji i chęci osiągania wartości prospołecznych jednocześnie, a także z wysokim nasileniem wartościowania pracy lub wysokim natężeniem chęci osiągania takich wartości jak samorealizacja oddzielnie. Wysokie nasilenie etyki pracy (a dokładniej skłonności do wartościowania pracy) nie jest zatem najprawdopodobniej warunkiem koniecznym zaangażowania. Zaangażowanie może wynikać z faktu, że praca jest instrumentalna i człowiek wykonując ją realizuje cenne dla siebie wartości (por. Cherrington, 1980).

## LITERATURA

- 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.
- Bańka, A., Wołowska, A., Bazińska, R. (2002). Polska wersja Meyera i Allen Skali Przywiązania do Organizacji. *Czasopismo Psychologiczne*, 8, 65-74.
- Boatwright, J., Slate, J. (2002). Development of an instrument to assess work ethic. *Journal of Industrial Teacher Education*, 39, 36-62.
- Brown, S. (1996). A meta-analysis and review of organizational research on job involvement. *Psychological Bulletin*, 120, 235-255.
- Cherrington, D. (1980). *The work ethic. Working values and values that work*. New York: Amacom, A division of American Management Associations.
- Csikszentmihalyi, M. (2005). *Przeptyw. Psychologia optymalnego doświadczenia*. Taszów: Biblioteka Moderatora.
- Czerw, A., Gašiorowska, A. (2011). Motywująca rola wartości związanych z przekraczaniem własnych granic w sytuacji pracy. W: B. Bartosz, A. Keplinger, M. Straś-Romanowska (red.), *Transgresje, innowacje, twórczość* (s. 233-250). Warszawa: Eneteia Wydawnictwo Psychologii i Kultury.
- Furnham, A. (1990). *The protestant work ethic. The psychology of work-related beliefs and behaviours*. London and New York: Routledge.
- Grabowski, D. (2014). Konstrukcja i wstępna charakterystyka psychometryczna skróconej wersji Wielowymiarowego Profilu Etyki Pracy (WPEP-s). *Czasopismo Psychologiczne*, 20, 247-257.
- Grabowski, D. (2015a). *Etyka pracy. Przekonania wartościujące pracę a zaangażowanie pracowników*. Katowice: Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego.

- Grabowski, D. (2015b). Etyka pracy a wartości realizowane w pracy. W: Z. Ratajczak (red.), *Psychologia w biznesie. Nowe perspektywy* (s. 364-386). Warszawa: Difin.
- Grabowski, D., Chudzicka-Czupała, A. (2015). Wielowymiarowy Profil Etyki Pracy (WPEP). Charakterystyka psychometryczna polskiej wersji kwestionariusza Multidimensional Work Ethic Profile. Artykuł przyjęty do druku w czasopiśmie *Psychologia Społeczna*, 33, 210-230.
- Hackman, J., Oldham, G. (1975). Development of the Job Diagnostic Survey. *Journal of Applied Psychology*, 60, 159-170.
- 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.
- 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.
- 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.
- Miller, J., Woehr, D., 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.
- Morrow, P. (1993). *The theory and measurement of work commitment*. Greenwich, CT: JAI Press.
- Ryan, R.M., Deci, E.L. (2000). Intrinsic and extrinsic motivations: classic definitions and new directions. *Contemporary Educational Psychology*, 25, 54-67.
- Sennett, R. (2010). *Etyka dobrej roboty*. Warszawa: Warszawskie Wydawnictwo Literackie Muza.
- 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.
- Simpson, M. (2008). Engagement at work: A review of the literature. *International Journal of Nursing Studies*, 46, 1012-1014.
- Szabowska-Walaszczyk, A., Zawadzka, A. Wojtaś, M. (2011). Zaangażowanie w pracę i jego korelaty: adaptacja skali UWES autorstwa Schaufeliego i Bakker. *Psychologiaa Jakości Życia*, 10, 57-74.
- Weber, M. (2011). *Etyka protestancka i duch kapitalizmu*. Warszawa: Wydawnictwa Uniwersytetu Warszawskiego.
- Wojdyło, K. (2004). Rozważania nad osobowościowymi wyznacznikami obsesji pracy. *Nowiny Psychologiczne*, 2, 55-75.
- 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.