

Damian Grabowski*
Instytut Psychologii
Uniwersytet Śląski w Katowicach

Agata Chudzicka-Czupała
SWPS Uniwersytet Humanistycznospołeczny
Wydział Zamiejscowy w Katowicach

OCENA WŁAŚCIWOŚCI PSYCHOMETRYCZNYCH POLSKIEJ WERSJI SKALI PROTESTANCKIEJ ETYKI PRACY MIRELSA I GARRETTA

Artykuł przedstawia wyniki badań nad podstawowymi własnościami psychometrycznymi polskiej wersji *Skali protestanckiej etyki pracy* (SPEP) Herberta Mirelsa i Jamesa Garretta, a dokładniej nad jej trafnością czynnikową oraz rzetelnością. Twórcy skali potraktowali etykę pracy jako jeden wymiar. Tymczasem wyniki badań z jej zastosowaniem wyraźnie pokazują, że jest to zmienna wielowymiarowa, a SPEP jawi się jako skala obejmująca cztery lub pięć wymiarów. Autorzy artykułu przedstawiają rezultaty serii czynnikowych analiz confirmacyjnych oraz czynnikowej analizy eksploracyjnej, wykonanych na danych pochodzących z badań 880 pracowników. Analizy te potwierdziły wielowymiarowy charakter SPEP i dowiodły, że struktura narzędzia jest czteroczynnikowa. Cztery podskale otrzymane w ramach SPEP charakteryzują się jednak słabą rzetelnością, wynikającą z wieloznaczności niektórych stwierdzeń, co obniża wartość wielowymiarowej wersji SPEP i nakazuje ostrożność w pomiarze za jej pomocą wielu wymiarów etyki pracy.

Słowa kluczowe: etyka pracy, praca jako wartość centralna, *Skala protestanckiej etyki pracy*

WPROWADZENIE

Etyka pracy

Nazwa „etyka pracy” w tym artykule odwołuje się do znaczenia angielskiego terminu „work ethic”. Jej definicja opiera się na koncepcji Webera (1994) i odnosi się do wagi, jaką osoba przykłada do pracy oraz do zasobów z nią związanych – do sposobu gospodarowania czasem, pieniędzmi i dobrami materialnymi. Weber (1994) dostrzegał tak rozumianą etykę w ramach ascetycznego protestantyzmu (kalwinizmu, metodyzmu, pietyzmu oraz baptyzmu) i przyczynił się do ukształtowania terminu „protestancka etyka pracy” (Furnham, 1990a). Założenie o niepod-

ważalnym i ścisłym związku etyki pracy z religijnością było wielokrotnie kwestionowane, dlatego w nauce przyjęto termin „etyka pracy” (Blau, Ryan, 1997; Furnham, 1990a; Hassall, Muller, Hassall, 2005).

Również sam Weber (1994) opisał dwa konstrukty, czyli „etykę protestancką” oraz „duch kapitalizmu”. Ten pierwszy odnosi się do etyki zawodowej ascetycznego protestantyzmu, drugi natomiast do zestawu postaw i zachowań, które są zasadniczym elementem tak zwanego nowoczesnego kapitalizmu. W ramach konstruktów „etyka protestancka” mieści się wartościowanie pracy, traktowanie jej jako powinności i dążenie do tego, aby wykonywać ją dobrze, zaś w ramach

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

„ducha kapitalizmu” – wartościowanie pracy i dążenie do pomnażania kapitału (Bendix, 1975; Kozyr-Kowalski, 1967). Duch wartościuje pracę, gdyż ta umożliwia pomnażanie, zaś etyka kładzie nacisk na pomnażanie, gdyż świadczy ono o dobrym wykonaniu pracy, innymi słowy duch to głównie akcentowanie pomnażania (racjonalnego i ograniczającego chciwość), zaś etyka to przede wszystkim akcentowanie pracy. Etyka pracy dotyczy zarówno ducha kapitalizmu, jak i etyki protestanckiej, podkreślając jednak bardziej etykę (Cherrington, 1980). W Polsce badania dotyczące etyki pracy przeprowadzili Doliński (1995) oraz Baryła i Wojciszke (2002), nazywając ją etyką produktywności, co zbliża to pojęcie do ducha kapitalizmu. Autorzy pokazali, że katolicka Polska, zgodnie z tezami Webera, charakteryzuje się raczej mniejszym nasileniem tej etyki.

Ludzie, którzy w wysokim stopniu wyznają protestancką etykę pracy, uważają ciężką pracę za swój moralny obowiązek i za najwyższe dobro, za istotny przywilej. Etyka pracy to system przekonań związanych z pracą i czasem wolnym. Stanowi ona wzorzec zachowań, który opiera się na traktowaniu pracy jako wartości centralnej. Jej istotą jest szacunek dla pracy, niechęć do marnotrawienia czasu i szacunek dla oszczędzania (Furnham, 1990a; Mirels, Garrett, 1971; Mudrack, 1997).

Etyka pracy jest traktowana jako zmienna osobowościowa i kulturowa. Osoby, dla których praca jest naczelną wartością, w ujęciu protestanckiej etyki, przejawiają negatywny stosunek do lenistwa i nie lubią trwonić czasu, pieniędzy ani żadnych dóbr. Są one także negatywnie nastawione do nadmiernej konsumpcji. Ludzie tacy cenią natomiast pracowitość, i oszczędność chcą być użyteczni w sensie społecznym, lubią być skuteczni w działaniu, potrafią odrzucać gratyfikację za pracę, a oczekiwanie na wynagrodzenie uważają za wartościowe i mobilizujące. Praca jest dla nich ważnym środkiem do osiągnięcia sukcesu w życiu (Cherrington, 1980; Furnham, 1990a; Miller, Woehr, Hudspeth, 2002).

Nakreślona przez Webera (1994) teoria, odnosząca się do etyki pracy, każe traktować tę zmienną jako zespół postaw i zachowań, podczas gdy wielu autorów szczególnie do początku lat 90. XX stulecia traktowało tę etykę w sensie psychometrycznym inaczej, jako jeden wymiar. Podobnie skonstruowane przez nich, popularne – wymienione niżej – narzędzia służące do badania tej zmiennej nie uwzględniały różnych składowych etyki pracy, badając ją za pomocą jednej skali (zob. przegląd badań Furnham, 1990a; Strunk, Chang, 1999), przyjmując założenie, że jej wynik odnosi się do całego zespołu (syndromu) cech. W latach 90. XX stulecia badacze zaczęli mierzyć etykę pracy zarówno za pomocą jednej, jak i wielu skal (zob. Blau, Ryan, 1997). Celem naszych badań była empiryczna weryfikacja właściwości psychometrycznych jednego z najbardziej popularnych narzędzi – *Skali protestanckiej etyki pracy* (SPEP) Mirelsa i Garetta (1971) i chęć przekonania się, czy jest ono odpowiednie do testowania indywidualnej postawy wobec pracy, czy pozwala uchwycić i zmierzyć wiele różnych aspektów czy wymiarów wspomnianej zmiennej.

W latach 2008–2014 prowadziliśmy badania nad psychometryczną charakterystyką polskiej wersji kwestionariusza *Multidimensional Work Ethic Profile* (*Wielowymiarowy profil etyki pracy* WPEP), autorstwa Millera, Woehra i Hudspeth (2002; por. Chudzicka-Czupała, Cozma, Grabowski, Woehr, 2012; Chudzicka-Czupała i Grabowski, 2008; 2010; Grabowski i Chudzicka-Czupała, 2015). Równoległe do tych badań, chcąc dodatkowo sprawdzić hipotezę o celowości wielowymiarowego podejścia w badaniu etyki pracy, zajęliśmy się innym znanym narzędziem, najczęściej dotąd stosowanym w badaniach etyki pracy. W Polsce skalą tą posłużyli się Bronowicka (2009), do porównania polskich i amerykańskich studentów, oraz Domurat i Zajenkovska (2012), w badaniach polskich i koreańskich przedsiębiorców i pracowników. Dlatego przedmiotem naszych empirycznych obserwacji stała się jedna z najbardziej popularnych metod do

badania etyki pracy – *Skala protestanckiej etyki pracy* Mirelsa i Garretta (1971). Metoda ta zawdzięcza swą nazwę opracowaniom Furnhama (1990a i b), gdyż sami twórcy tytułowali ją *Skalą etyki protestanckiej*.

Skala Mirelsa i Garretta i inne narzędzia do badania etyki pracy

Miller i współpracownicy (2002) opisują siedem narzędzi do pomiaru etyki pracy: *Skalę protestanckiej etyki* Goldstein 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*), *Skale etyki pracy i czasu wolnego* Buchholza (1978) (*Work and Leisure Ethic Scales*), *Eklektyczną skalę etyki protestanckiej* Raya (1982) (*Eclectic Protestant Ethic Scale*) i *Australijską skalę etyki pracy* Ho i Lloyda (1984) (*Australian Work Ethic Scale*).

Podczas gdy podejście Webera (1994) do etyki pracy ukazuje tą zmienną jako szereg różnych postaw i zachowań, wszystkie z wymienionych wyżej narzędzi każą traktować etykę pracy jako jeden wymiar, sprowadzając tą zmienną do jednego wskaźnika. Skale te obejmują następujące treści: wartościowanie ciężkiej pracy, przekonanie, że intensywna praca prowadzi do sukcesu, niechęć do marnowania czasu (który powinien być przeznaczony na pracę), niechęć do czasu wolnego oraz oszczędzanie i poleganie na sobie. Wiele stwierdzeń *Eklektycznej skali etyki protestanckiej* Raya (1982) obejmuje przekonania religijne (wierzę w Boga) oraz moralne (nigdy nie powinieneś mówić kłamstw o innych ludziach). Podstawą tego narzędzia był skonstruowany wcześniej kwestionariusz do badania moralności protestanckiej (s. 130). *Skala ducha kapitalizmu* Hammonda i Williamsa (1976) odnosi się w dużej mierze do wartościowania pracy i większego wysiłku. Jako jedyna obejmuje też skłonność do inwestowania pieniędzy oraz silnie akcentuje wątek sukcesu (czyli istotne elementy defi-

nicii ducha kapitalizmu). Furnham (1990a i b), przeprowadzając na pozycjach tych narzędzi analizę czynnikową, uzyskał pięć czynników obejmujących różne pozycje różnych skal. Były to: szacunek dla ciężkiej pracy, niechęć do czasu wolnego, przekonania religijne i moralne, akcentowanie niezależności od innych oraz ascetyzm. Analiza ta pokazała, że etyka pracy jest wielowymiarowa i powinna być także mierzona za pomocą wielu skal.

Miller, Woehr oraz Hudspeth (2002), bazując na analizach Furnhama (1990a i b), opracowali nowe wielowymiarowe narzędzie – wymieniony wcześniej – *Wielowymiarowy profil etyki pracy* WPEP. Autorzy ci, wykonując analizę czynnikową na tej samej, co Furnham (1990a i b), puli pozycji, skonstruowali kwestionariusz obejmujący siedem wymiarów: praca jako centralna wartość (spostrzeganie pracy jako centralnej wartości życia), wartościowanie ciężkiej pracy, niechęć do marnowania czasu, niechęć do czasu wolnego, odrzucanie gratyfikacji, poleganie na sobie oraz gotowość do moralnego/uczciwego postępowania (moralność). Zestaw tych wymiarów można uznać za listę cech oddającą definicję etyki protestanckiej w teorii Webera, w mniejszym stopniu wyliczenie to odnosi się do ducha kapitalizmu. Lista tych składników jest syntezą wielu wcześniej istniejących ujęć, w przeważającej części dotyczących etyki protestanckiej (wartościowania pracy i ciężkiej pracy), w tym ujęcia Mirelsa i Garretta, a w mniejszym stopniu ducha kapitalizmu. Jedynie skala Hammonda i Williamsa podkreśla bowiem wyraźnie wątek dążenia do pomnażania kapitału (Bendix, 1975; Kozyr-Kowalski, 1967). Wersja polska WPEP uzyskała zadowalający poziom trafności oraz rzetelności, α -Cronbacha dla poszczególnych skal przyjmowała wartości od 0,7 do 0,8 (jedynie skala moralność uzyskiwała wartość poniżej 0,7, jednak zbliżoną do tej wartości) (Grabowski, 2014; Grabowski, Chudzicka-Czupała, 2015). Posługując się WPEP, można też wyliczyć jeden wskaźnik (suma siedmiu skal) odnoszący się do nasilenia etyki pracy, rozpatrywanej jako syndrom.

Jak pokazuje przegląd metod do badania etyki pracy, przeprowadzony przez Mann i współpracowników (Mann, Taber, Heywood, 2013), WPEP w dalszym ciągu pozostaje „najbardziej wyczerpującym” (s. 74) narzędziem do pomiaru tej etyki w ujęciu Maxa Webera. Nowa propozycja Mann i współpracowników od tego ujęcia odchodzi i wprowadza w zakres definicji etyki pracy takie zmienne jak lojalność wobec organizacji czy praca zespołowa. Lojalność zresztą jest rozpatrywana jako składnik odrębnej od tej etyki innej zmiennej, czyli przywiązania do organizacji (Meyer, Allen, 1991).

Skala protestanckiej etyki pracy (SPEP) Mirelsa i Garretta (1971) jest jednym ze starszych narzędzi do badania etyki pracy. Jest także pierwszym, które opiera się na założeniu, że etyka ta jest zmienną osobowościową i odnosi się do nasilenia aprobaty dla ideologii etyki protestanckiej (s. 40). Punktem wyjścia jego konstrukcji była „duża liczba” stwierdzeń odnoszących się do aprobaty wartości etyki protestanckiej (s. 40–41). Następnie liczbę tych stwierdzeń, przy użyciu analizy czynnikowej (z rotacją varimax) danych próby 117 studentów, skrócono do 30 pozycji. Kolejne analizy czynnikowe (bez rotacji) przeprowadzone na danych z trzech prób (w sumie 339 studentów), zbadanych za pomocą tych 30 pozycji pozwoliły na zbudowanie ostatecznej wersji kwestionariusza, w którym pozostawiono 19 pozycji ze średnimi wartościami ładunków czynnika ogólnego (związanego ze wszystkimi pozycjami) równymi lub większymi od 0,25. Warto dodać, że autorzy otrzymali cztery czynniki znacznie ze sobą skorelowane, ale ostatecznie sprowadzili pomiar etyki protestanckiej do jednego wymiaru (silnie ujawnił się czynnik ogólny). Kwestionariusz ten był najczęściej stosowanym narzędziem (Furnham, 1990a). W Stanach Zjednoczonych do 1990 roku zastosowano go w badaniach 18 razy (Furnham i in., 1993). Poza tym, w tym okresie zastosowano go w wielu innych miejscach: w Afryce (3 razy), w Australii (5 razy), Belgii (1 raz), Wielkiej Brytanii (8 razy), w Izraelu (2 razy), Malezji oraz na Tajwanie (Furnham

i in., 1993, s. 187). Skala ta służyła, między innymi, do badania związków protestanckiej etyki pracy z autorytaryzmem, konserwatyzyzmem oraz wewnętrznym umiejscowieniem kontroli (pełny przegląd badań zob. Furnham, 1990a). W badaniach tych etykę pracy traktowano jako jeden wymiar i sprowadzono ją do jednego wskaźnika.

W latach 90. XX stulecia wielu badaczy zaczęło wykorzystywać skalę Mirelsa i Garretta w ujęciu wielowymiarowym, czyli oprócz jednego wskaźnika wykorzystywano kilka innych zmiennych, otrzymywanych na drodze analizy czynnikowej puli 19 stwierdzeń tej skali. Mudrack (1997; por. McHoskey, 1994), przeprowadziwszy taką analizę skali SPEP, uzyskał cztery czynniki. Pierwszy określono nazwą *ciężka praca* (*hard work*). Obejmował on pozycje dotyczące stosunku do ciężkiej pracy i przekonania, że prowadzi ona do sukcesu. Drugi czynnik, nazwany *ascetyzmem* (*asceticism*) stanowił grupę pozycji, wyrażających indywidualną tendencję badanego do ograniczania potrzeb i wyrzekania się przyjemności oraz odzwierciedlające pewność, że takie ograniczanie się prowadzi do osiągnięć, bo stanowi mobilizację. Czynnik trzeci, określony jako *negatywna ocena* (*lenistwa, braku zaangażowania w ciężką pracę*) (*negative views /of the absence of hard work*), grupował pozycje wskazujące na skłonność do negatywnej oceny ludzi leniwych, nie wierzących w zasady etyki pracy oraz spostrzegania własnej bezczynności jako nagannej. Na kolejny, czwarty czynnik, nazwany *niechęć do czasu wolnego* (*anti-leisure*), składały się pozycje wyrażające aprobatę badanego dla czasu wolnego i różnych przyjemności, które towarzyszą bezczynności – zakłada się, że osoby wyznające etykę pracy negatywnie oceniają lenistwo w czasie wolnym (por. Hassall i in., 2005).

Wentworth i Chell (1997), na podstawie uzyskanych przez siebie wyników, 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*. Również Arslan (2000) uzyskał pięć wymiarów:

praca dla samej pracy (nagradzający charakter pracy), *oszczędzanie czasu i pieniędzy*, *wewnętrzne umiejscowienie kontroli*, *ciężka praca jako gwarancja sukcesu* oraz *negatywna postawa wobec czasu wolnego*. Późniejsze badania Zhanga i współpracowników (Zhang, Liu, Liu, 2012) pozwoliły ponownie zidentyfikować cztery wymiary kwestionariusza Mirelsa i Garretta (1971). Autorzy wymieniają następujące czynniki: *ciężka praca*, *motyw wewnętrzny pracy*, *podziw dla pracy* oraz *negatywna postawa wobec czasu wolnego*. Podobne czynniki otrzymał wcześniej Tang (1993): *aprobata dla ciężkiej pracy (ciężka praca)*; *motyw wewnętrzny pracy* (chęć jej wykonywania); *ascetyzm* oraz *postawy wobec czasu wolnego*, które Bronowicka (2009, s. 87), przedstawiła następująco: *ciężka praca*, *motywacja wewnętrzna*, *ascetyzm* oraz *postawa wobec czasu wolnego*.

Także polscy autorzy (Bronowicka, 2009; Domurat, Zajenkovska, 2012), posługując się SPEP, wykorzystywali w analizach podobne wymiary jak ciężka praca, ascetyzm, niechęć do czasu wolnego oraz wewnętrzne poczucie umiejscowienia kontroli (u Domurata i Zajenkovskiej, 2012), czy też kult pracy, stosunek do czasu, pieniędzy, cierpienia (przekonanie, że cierpienie zwiększa sens życia) oraz mit o bogatych i biednych (człowiek, który do wszystkiego doszedł sam, jest bardziej etyczny, niż ktoś urodzony w bogactwie) (u Bronowickiej, 2009, s. 90). Jednakże zarówno Domurat i Zajenkovska, jak i Bronowicka nie posłużyli się analizą czynnikową, aby otrzymać wymienione wymiary, a bazowali i nawiązywali do analiz czynnikowych autorów cytowanych wyżej. Domurat i Zajenkovska bazowali na pracach następujących autorów: Tang, McHoskey, Mudrack, Hassall i współpracownicy oraz Arslan; Bronowicka zaś cytowała; prace Wentworth i Chella oraz Tanga. Ostatnia wymieniona Autorka stworzyła jednak, uwzględniając treść poszczególnych stwierdzeń, własny i oryginalny zestaw wymiarów. Badacze wymienieni zaś jako pierwsi, niektóre stwierdzenia umieszczali we dwóch, a nawet trzech skalach jednocześnie, a skala wewnętrzne poczucie umiejscowienia kon-

troli jest częścią skali ciężka praca. Można podejrzewać, że w ten sposób rozwiązali oni problem wieloznaczności niektórych stwierdzeń, o której zresztą piszą (Domurat, Zajenkovska, 2012).

CEL BADAŃ I HIPOTEZA

Wnioski, jakie można wyciągnąć na podstawie wyników opisanych badań, prowadzą do postawienia pytania o trafność podejścia jedno- i wielowymiarowego w pomiarze etyki pracy za pomocą polskiej wersji *Skali protestanckiej etyki pracy* Mirelsa i Garretta (1971), a tym samym pytania o trafność (czynnikową) i rzetelność tej metody, zarówno w wersji jednowymiarowej (jedna skala), jak i wielowymiarowej (wiele skal).

Postawiliśmy zatem następującą hipotezę badawczą:

Polska wersja skali protestanckiej etyki pracy (SPEP) Mirelsa i Garretta (1971) (Protestant Work Ethic Scale) to trafne i rzetelne narzędzie do pomiaru wielu wymiarów konstruktów, jakim jest etyka pracy.

Hipoteza ta była odpowiedzią na pytania o to, czy można, na podstawie puli pozycji SPEP, zbudować nowe narzędzie, obejmujące wiele skal do pomiaru etyki pracy w ramach prób polskich. W celu weryfikacji tak postawionej hipotezy wykonaliśmy confirmacyjną analizę czynnikową i eksploracyjną analizę czynnikową. Bazując na doniesieniach z badań innych autorów (McHoskey, 1994; Mudrack, 1997; Tang, 1993; Wentworth i Chell, 1997; Zhang i in., 2012), omówionych we wprowadzeniu, zadaliśmy pytanie o dopasowanie danych, uzyskanych za pomocą Skali Mirelsa i Garretta, do modelu jednoczynnikowego, czteroczynnikowego i pięcioczynnikowego. Test taki, poprzez ukazanie dopasowania danych, uzyskanych drogą empiryczną, do modelu, dowodzi trafności czynnikowej narzędzia. Przeprowadzono też eksploracyjną analizę czynnikową. Uczyniono to w celu identyfikacji wymiarów etyki pracy, które następnie, jako zmienne latentne, wprowadzono ponownie do confirmacyjnej analizy czynnikowej.

Poza tym, oceniono też rzetelność skal, odpowiadających poszczególnym czynnikom, wchodzącym w skład narzędzia.

METODA. CHARAKTERYSTYKA METOD BADAWCZYCH I BADANEJ PRÓBY

Procedura tłumaczenia skali

Nie dysponując polską wersją skali Mirelsa i Garretta, uzyskaliśmy zgodę jednego z autorów, Herberta Mirelsa, na jej użycie w badaniach – w czasie kiedy to robiliśmy (rok 2007) nie było jeszcze żadnej publikacji na temat badań z użyciem tego narzędzia w Polsce. Pierwsze badania przeprowadziliśmy w 2008 roku (Chudzicka-Czupała, Grabowski, 2008). W tym samym czasie narzędzie to poddała równoległej procedurze adaptacyjnej Anna Bronowicka (2009), która badania przeprowadziła w roku 2007. Zestaw 19 pozycji skali do pomiaru etyki pracy, przygotowany przez Mirelsa i Garretta, został przetłumaczony na język polski i ponownie na język angielski. Procedura była następująca: dwóch wykładowców psychologii biegłych w języku angielskim i jeden tłumacz języka angielskiego dokonali tłumaczenia 19 pozycji na język polski, co przyniosło dwa niezależne tłumaczenia. Następnie dwóch tłumaczy, filologów angielskich, niezależnie od siebie, przetłumaczyło zwrótnie pozycje polskie powstałych dwóch wersji na język angielski. Ostatecznie dokonano porównania angielskiego tłumaczenia z angielskim oryginałem i dwóch wykładowców psychologii wybrało ostateczne pozycje kwestionariusza.

Próby badawcze, czas i miejsce badań

Zbadano próbę 880 osób pracujących, wykonujących różne profesje: farmaceutów (magistrów i techników farmacji), nauczycieli, lekarzy, pielęgniarki, pracowników biurowych, sprzedawców, oraz informatyków, ludzi ze zróżnicowanym stażem pracy (minimalny wynosił 1 rok). Próba składała się z 490 kobiet oraz 390 mężczyzn. Przeciętny wiek badanych wynosił 34 lata (od 20 do 60 lat). Wykształceniem średnim legitymowało się 497 osób, wyższym zawodowym 86, zaś wyższym magisterskim lub medycznym 297 osób. W pierwszym kroku analiz próbę tę podzielono losowo na dwie mniejsze próby: A i B, a w drugim kroku losując z próby ogólnej wyłoniono dodatkowo 2 próby C i D. Próba A liczyła 446 osób, próba B – 434 osoby, próba C – 270 osób, zaś D – 400 osób.

Badania przeprowadzono na Górnym Śląsku i w Małopolsce w okresie od 2012 do 2014 roku.

WYNIKI

W celu znalezienia modelu najlepiej dopasowanego do kowariancji pozycji kwestionariusza Mirelsa i Garretta, przeprowadzono czynnikowe analizy confirmacyjne. Posłużono się komputerowym oprogramowaniem statystycznym, w tym programami Statistica 10.0, SPSS 20.0 oraz Lisrel 9.2. Biorąc pod uwagę omówione wyżej doniesienia z badań innych autorów, zdecydowano o weryfikacji dopasowania modeli: jednoczynnikowego, czteroczynnikowego oraz pięcioczynnikowego¹.

¹ Oszacowanie dopasowania oparto na wskaźnikach średniokwadratowego błędu aproksymacji lub pierwiastka kwadratu tego błędu RMSEA (ang. Root Mean Square Error of Approximation), porównawczego indeksu zgodności lub indeksu względnego dopasowania CFI (ang. Comparative Fit Index), wystandaryzowanego pierwiastka średniego kwadratu reszt SRMR (ang. Standardized Root Mean Square Residual) oraz znormalizowanego indeksu dopasowania NFI (ang. Normed Fit Index) (Lim i in., 2007; Schermelleh-Engel, Moosbrugger, Müller, 2003). Wartości tych miar są podawane w postaci przedziałów, które wskazują na stopień dopasowania, czy też jego dobroć (ang. goodness of fit). I tak miary RMSEA oraz SRMR powinny być mniejsze od wartości 0,08, zaś CFI i NFI przekraczać wartość 0,9. Przedział dobrego dopasowania CFI > 0,97, dla NFI > 0,95; zaś dopasowania zadowalającego to CFI > 0,95 (lub 0,9), NFI > 0,9. Wartość χ^2/df , czyli stosunek χ^2 do stopni swobody powinien mieścić się w przedziale od 2 do 3 (dopasowanie zadowalające) lub od 0 do 2 (dopasowanie dobre) (Schermelleh-Engel, Moosbrugger, Müller, 2003, s. 52).

Model jednoczynnikowy zakładał istnienie jednego czynnika, wspólnego źródła wariacji wszystkich pozycji. Model czteroczynnikowy zgadzał się z propozycją Hassalla i współpracowników (2005), czyli zakładał istnienie czterech skorelowanych zmiennych latentnych, które wyjaśniały wybrane pozycje SPEP (zob. tabela 1), zaś pięcioczynnikowy z propozycją Wentworth i Chella (1997). Zweryfikowano także model pięcioczynnikowy 2, wynikający z analizy treści poszczególnych pozycji i przyporządkowania ich do pięciu kategorii ukazanych w tabeli 1.

Jak wynika z tabeli 1., najlepsze dopasowanie do danych uzyskały modele czteroczynnikowy i pięcioczynnikowy. Jednakże niektóre wartości ładunków czynnikowych (całkowicie standaryzowanych lambda-X) w tych modelach były niskie i nieistotne. Mimo tego, że pozycje te usunięto, dalej znajdowały się takie, dla których wartości wspomnianych ładunków mieściły się poniżej 0,2. Redukcja pozycji kwestionariusza nie poprawiła bowiem wartości miar dopasowa-

nia (RMSEA i SRMR zmieniły się minimalnie i chociaż CFI i NFI wzrosły, nie osiągnęły wartości krytycznych, odpowiednio: 0,95 i 0,90). Model pięcioczynnikowy 2, wynikający z analizy treści poszczególnych pozycji (zob. Furnham 1990a i b) okazał się nieadekwatny, czyli gorzej dopasowany niż model pięcioczynnikowy wersji skróconej.

W próbie B zweryfikowano dopasowanie modeli czteroczynnikowego i pięcioczynnikowego do macierzy kowariancji skróconej 15-pozycyjnej wersji kwestionariusza SPEP, co przedstawia tabela 2. Jak wynika z danych ukazanych w tabeli 2. najlepszym dopasowaniem charakteryzuje się model czteroczynnikowy (przesądzają o tym miary NFI oraz SRMR, zmiana χ^2 jest nieistotna). Ładunki czynnikowe dla rozwiązania czteroczynnikowego przedstawiono w tabeli 3., w kolumnie oznaczonej jako R1.

Biorąc pod uwagę dane ukazane w tabeli 3., wysokość ładunków czynnikowych (całkowicie standaryzowanych lambda-X) większości poszczególnych pozycji jest zadowalająca.

Tabela 1. Konfirmacyjna analiza czynnikowa Skali Protestantkiej Etyki Pracy (SPEP): porównanie dopasowania alternatywnych modeli czynnikowych
próba A, N=446

Model	χ^2	df	χ^2/df	RMSEA	CFI	NFI	SRMR	$\Delta \chi^2$
1 czynnikowy	735,79*	152	4,84	0,093	0,69	0,64	0,080	274,24*
4 czynnikowy	461,55*	146	3,16	0,070	0,83	0,77	0,070	30,47*
5 czynnikowy	431,08*	142	3,04	0,068	0,84	0,78	0,073	–
1s czynnikowy	494,21*	90	5,49	0,100	0,73	0,69	0,082	235,89*
4s czynnikowy	258,32*	84	3,08	0,068	0,89	0,84	0,065	15,21*
5s czynnikowy	243,11*	80	3,04	0,068	0,89	0,85	0,074	–
5 czynnikowy 2	647,44*	142	4,56	0,089	0,74	0,69	0,081	216,36*

Adnotacja. $\Delta \chi^2$ – kryterium porównania: model 5 czynnikowy oraz 5s czynnikowy.

Model czteroczynnikowy: (1) Ciężka praca: 5, 10, 16, 17 i 18; (2) Ascetyzm: 2, 6, 7, 8, 11, 12, 19; (3) Negatywne postawy wobec czasu wolnego: 9, 13 i 15; (4) Praca jako wartość sama w sobie: 1, 3, 4, i 14.

Model pięcioczynnikowy: (1) Czas (jego wartościowanie): 1, 2, 5, 7, 12, 14, 18; (2) Pogarda dla czasu wolnego: 8, 9, 13 i 15; (3) Podziw dla ciężkiej pracy: 10, 16, 17; (4) Gratyfikacja za ciężką pracę: 3 i 4; (5) Pogarda dla indolencji: 6, 11 i 19.

1s, 4s, 5s – modele skrócone – usunięto pozycje 12, 13, 14 oraz 18.

Model pięcioczynnikowy 2: (1) Praca jako wartość sama w sobie: 4, 18; (2) Ciężka praca i sukces: 5, 6, 10, 11, 13, 16, 17, 19; (3) Czas wolny: 1, 2, 9, 8, 15; (4) Pieniądze i efektywność: 3, 14; (5) Religia i Moralność: 7, 12.

* $p < 0,01$

Tabela 2. Konfirmacyjna analiza czynnikowa Skali Protestantkiej Etyki Pracy (SPEP): porównanie dopasowania alternatywnych modeli czynnikowych
próba B, N=434

Model	χ^2	df	χ^2/df	RMSEA	CFI	NFI	SRMR	$\Delta \chi^2$
1s czynnikowy	401,16*	90	4,46	0,089	0,83	0,79	0,077	194,35*
4s czynnikowy	213,07*	84	2,54	0,060	0,93	0,93	0,055	6,26
5s czynnikowy	206,81*	80	2,59	0,061	0,93	0,89	0,080	–

Adnotacja. $\Delta \chi^2$ – kryterium porównania: model 5 czynnikowy.

Model czteroczynnikowy: Ciężka praca: 5, 10, 16, 17; Ascetyzm: 2, 6, 7, 8, 11, 19; Negatywne postawy wobec czasu wolnego: 9 i 15; Praca jako wartość sama w sobie: 1, 3 i 4.

Model pięcioczynnikowy: Czas (jego wartościowanie): 1, 2, 5, 7, 12, 14, 18; Pogarda dla czasu wolnego: 8, 9, 13 i 15; Podziw dla ciężkiej pracy: 10, 16, 17; Gratyfikacja za ciężką pracę: 3 i 4; Pogarda dla indolencji: 6, 11 i 19.

1s, 4s, 5s – modele skrócone – usunięto pozycje 12, 13, 14 oraz 18.

* $p < 0,01$

Tabela 3. Konfirmacyjna analiza czynnikowa Skali Protestantkiej Etyki Pracy (SPEP): ładunki czynnikowe poszczególnych pozycji skróconej wersji (15 pozycji)
próba B, N=434

Nr	Zmienna ukryta	pozycja	R1	R2	Nr	Zmienna ukryta	pozycja	R1	R2
1	Ciężka praca (CP)	5	0,41	0,41	3	Negatywne postawy wobec czasu wolnego (NCW)	2		0,24
		10	0,67	0,67			9	0,87	0,80
		16	0,38	0,38			15	0,66	0,71
		17	0,66	0,65					
2	Ascetyzm (A)	2	0,43		4	Praca jako wartość sama w sobie (PWSS)	1	0,52	0,52
		6	0,64	0,61			3	0,44	0,43
		7	0,56	0,55			4	0,44	0,46
		8	0,43	0,45					
		11	0,43	0,43					
		19	0,49	0,51					

Adnotacja. Rozwiązanie całkowicie standaryzowane lambda-X.

R1 – model czteroczynnikowy.

R2 – model czteroczynnikowy 2, w którym pozycję 2 przeniesiono ze skali A (R1) do skali NCW.

Wszystkie współczynniki okazały się statystycznie istotne na poziomie $p < 0,001$. Jednakże podskala *Negatywne postawy wobec czasu wolnego* powstała na podstawie tej analizy składałaby się z dwóch pozycji. Stąd też zdecydowano, aby pozycję drugą „Gdyby ludzie mieli mniej wolnego czasu, ograniczyłyby to ilość problemów społecznych”, umieścić w ramach tej właśnie skali. Prze-

prowadzono dodatkową analizę konfirmacyjną (R2) (zob. tabela 3.), dotyczącą modelu czteroczynnikowego 2. Rozwiązanie takie pokazało gorsze dopasowanie modelu ($\chi^2(df)=254,07(84)$, $\chi^2/df=3,02$; RMSEA=0,068; CFI=0,91; NFI=0,87; SRMR=0,077). Wprowadzona pozycja otrzymała też niski ładunek czynnikowy, na co wskazują dane zaprezentowane w tabeli 3.

Wartości miar RMSEA, CFI, NFI oraz SRMR tego modelu mieszczą się jednak w przedziale dopasowania zadowalającego.

Na podstawie powyższych analiz zbudowano zatem cztery skale, obejmujące w sumie 15 pozycji, a także zweryfikowano ich rzetelność obliczając wskaźniki spójności wewnętrznej α Cronbacha, które przedstawia tabela 4.

Jak można wyczytać z danych w tabeli 4. tylko dwie podskale uzyskały wartości współczynników α Cronbacha wyższe niż 0,6 (*Ascetyzm A* i *Negatywne postawy wobec czasu wolnego NCW*), tylko jedna zaś wyższą niż 0,7 (*Negatywne postawy wobec czasu wolnego NCW*). Przeniesienie stwierdzenia 2 z podskali *Ascetyzm A* do podskali *Negatywne postawy wobec czasu wolnego NCW* spowodowało obniżenie wartości α

Cronbacha podskali NCW. Warto podkreślić, że współczynnik α Cronbacha, obliczony dla całej skali, wyniósł 0,735 w wersji 19-pozycyjnej oraz 0,742 w wersji skróconej.

Dodatkowo obliczono interkorelacje nowych podskal, które przedstawiono w tabeli 5. Jak wynika z danych ukazanych w tej tabeli najsłabiej z wymiarami etyki pracy koreluje podskala *Negatywne postawy wobec czasu wolnego NCW*, zaś korelacje pozostałych wymiarów, czyli *Ciężkiej pracy (CP)*, *Ascetyzmu (A)* oraz *Spostrzegania pracy jako wartości samej w sobie (PWSS)* są umiarkowane ($r=0,36$) i zbliżone do przeciętnych ($r=>0,45$). Dodanie do podskali NCW stwierdzenia 2 spowodowało wzrost korelacji z pozostałymi skalami, pokazując, iż treść tego stwierdzenia związana jest ze treścią podskal CP oraz A.

Tabela 4. Wskaźniki rzetelności (α Cronbacha) podskal Skali Protestanckiej Etyki Pracy (SPEP)

Wszyscy pracownicy, N=880

Próba (N=880)	CP	A	NCW	PWSS
R1	$\alpha=0,573$	$\alpha=0,623$	$\alpha=0,715$	$\alpha=0,426$
R2		$\alpha=0,607$	$\alpha=0,508$	

Adnotacja. R1 – model czteroczynnikowy. R2 – model czteroczynnikowy, w którym pozycję 2 przeniesiono ze skali A (R1) do skali NCW.

CP Ciężka praca; A Ascetyzm; NCW Negatywne postawy wobec czasu wolnego; PWSS Praca jako wartość sama w sobie.

Tabela 5. Statystyki opisowe (średnie [M] i odchylenia standardowe [SD]) oraz interkorelacje dla podskal SPEP

Wszyscy pracownicy, N=880

Skale	M	SD	CP	A	NCW	PWSS	A2	NCW2
CP	19,29	4,05						
A	23,44	6,12	0,45***					
NCW	7,14	2,87	0,02	0,17***				
PWSS	12,99	3,42	0,36***	0,46***	0,09**			
A2	20,01	5,39	0,46***	0,96***	0,12***	0,42***		
NCW2	13,25	3,05	0,73***	0,61***	0,11**	0,41***	0,49***	
SPEP	62,85	11,56	0,70***	0,86***	0,37***	0,69***	0,83***	0,73***

Adnotacja. A2 – skala skrócona o pozycję drugą, NCW2 – skala wydłużona o pozycję drugą.

CP Ciężka praca; A Ascetyzm; NCW Negatywne postawy wobec czasu wolnego; PWSS Praca jako wartość sama w sobie; SPEP Skala Protestanckiej Etyki Pracy

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

We wcześniejszych badaniach (m.in. Arslan, 2000; Hassall i in., 2005) skala ta wykorzystywana była jako badająca jeden wymiar i w celu wykrycia ewentualnych podwymiarów etyki pracy dokonywano eksploracyjnych analiz czynnikowych. Wyodrębnione w ten sposób czynniki stanowią zmienne, których nasilenie zestawia się i koreluje z nasileniem innych zmiennych, na przykład psychologicznych (Mudrack, 1997).

Dlatego, aby przekonać się, jakie efekty może przynieść takie postępowanie, ostatnim testem, który postanowiono przeprowadzić w odniesieniu do *Skali protestanckiej etyki pracy*, była eksploracyjna analiza czynnikowa (ang. Exploratory Factor Analysis – EFA). Wykonano tu analizę czynnikową z rotacją varimax, którą stosowano w odniesieniu do *Skali protestanckiej etyki pracy* (SPEP) najczęściej (zob. Furnham, 1990a; Hassall i in., 2005; Mudrack, 1997). Aby ustalić liczbę czynników przyjęto kryterium graficznej interpretacji analizy czynnikowej, czyli wykresu ospiska (ang. scree test).

Przeprowadzanie EFA jest tu swego rodzaju wyjściem poza standardy metodologiczne, gdyż strategia konstrukcji tej skali jest ewidentnie teoretyczna, a standardy nakazują, w odniesieniu do takiej strategii, stosowanie confirmacyjnej analizy czynnikowej (zob. Zawadzki, 2006). Jednakże, w odniesieniu do skali SPEP jest to jedyna droga znalezienia wymiarów, których twórcy przecieży nie zdefiniowali.

W tabeli 7. zaprezentowano analizę confirmacyjną zmiennych latentnych, które odpowiadały czynnikom otrzymanym w EFA, przeprowadzoną na danych z próby C. Wykres ospiska sugerował rozwiązanie czteroczynnikowe. Pierwsza otrzymana składowa wyjaśniała 21% wariancji pozycji, druga 10,70%, trzecia 7,87%, a czwarta 7% (w sumie 46,55%). Uzyskano więc wyniki zbliżone do wyników otrzymanych przez wspomnianych wyżej autorów (Hassall i in., 2005). Ładunki czynnikowe dla pozycji *Skali protestanckiej etyki pracy* po rotacji varimax przedstawiono w tabeli 6.

Pierwszy otrzymany czynnik, który wyjaśniał pozycje podkreślające wagę nagród, płynących z wykonywania ciężkiej pracy oraz ograniczania potrzeb został określony terminem *Ascetyzm* (A). Najwyższe ładunki drugiego czynnika miały pozycje wyrażające negatywny stosunek do aktywności w czasie wolnym – czynnik ten został określony terminem *Niechęć do czasu wolnego* (NCW). Czynnik trzeci obejmował pozycje odnoszące się do przekonania o wartości ciężkiej pracy (CP) i taką otrzymał nazwę. Czynnik czwarty, określony jako *Niechęć do lenistwa* (NL), obejmował pozycje wyrażające negatywną postawę wobec bezczynności oraz spostrzeganie porażki jako jej rezultatu, a także podziw dla pracy.

Na podstawie eksploracyjnej analizy przeprowadzono następnie analizę confirmacyjną, aby zweryfikować dopasowanie wyżej opisanego czteroczynnikowego modelu do danych empirycznych. Wyniki tej analizy przedstawiają dane ukazane w tabeli 7.

Miary dopasowania CFI oraz NFI oraz χ^2/df wskazują na słabe dopasowanie tego modelu do danych empirycznych. Niektóre wartości ładunków czynnikowych (całkowicie standaryzowanych lambda-X) dla trzech pozycji były istotne na poziomie 0,001, ale ich wartość była niższa od 0,3. Jedna wartość ładunku czynnikowego była nieistotna i niższa od 0,1. Rezultaty tej analizy sugerowały konieczność skrócenia skal. Tak jak poprzednio usunięto cztery pozycje: 12, 13, 14 i 18. Poprawiło to dopasowanie modelu czteroczynnikowego do danych. Jednakże CFI oraz NFI nie osiągnęły wartości kryterialnej 0,9. Skale skrócone, otrzymane za pomocą powyższych analiz, charakteryzowały się też słabą spójnością wewnętrzną: podskala *Ascetyzm* A: $\alpha=0,57$; podskala *Niechęć do czasu wolnego* NCW: $\alpha=0,58$; podskala *Ciężka Praca* CP: $\alpha=0,62$ i podskala *Niechęć do lenistwa* NL: $\alpha=0,48$, podobnie zresztą jak w wersji podstawowej A: $\alpha=0,49$; NCW: $\alpha=0,58$; CP: $\alpha=0,57$; NL: $\alpha=0,47$.

Tabela 6. Eksploracyjna analiza czynnikowa Skali Protestantkiej Etyki Pracy (SPEP): ładunki czynnikowe Próba C, N=270

Stwierdzenie:	I	II	III	IV
1 Większość ludzi poświęca za dużo czasu na nieistotne przyjemności	0,561	0,341		
2 Gdyby ludzie mieli mniej wolnego czasu ograniczyliby to ilość problemów społecznych		0,535		
3 Pieniądże łatwo zdobyte (np. wygrane na loterii) wydawane są zwykle niemądrze	0,594		0,366	
4 Jest niewiele rzeczy, które dają satysfakcję równą świadomości, że wykonało się pracę najlepiej jak to tylko było możliwe	0,435			
5 Najtrudniejsze zajęcia szkolne zwykle okazują się po czasie być najbardziej nagradzające	0,670			
6 Większość ludzi, którym nie udaje się odnieść sukcesu w życiu, jest po prostu leniwa				0,652
7 Osoba, która sama sobie zawdzięcza sukces prawdopodobnie w większym stopniu kieruje się zasadami moralnymi niż osoba, która odziedziczyła bogactwo	0,539			
8 Często czuje, że mógłbym/mogłabym osiągnąć więcej gdybym porzucił/a niektóre przyjemności				0,326
9 Ludzie powinni mieć więcej wolnego czasu na relaks i odpoczynek (R)		0,826		
10 Każdy, kto chce ciężko pracować, ma znaczną szansę na sukces			0,575	0,367
11 Jeśli ktoś ponosi w pracy porażki oznacza to, że nie starał się zbyt wiele	0,347			0,431
12 Życie nie miałoby większego sensu, gdybyśmy nigdy nie musieli cierpieć				0,730
13 Ciężka praca stanowi małą gwarancję sukcesu (R)	0,453			
14 Karta kredytowa prowadzi do łatwego wydawania pieniędzy			0,447	0,422
15 Życie miałoby większy sens, gdybyśmy mieli więcej wolnego czasu (R)		0,846		
16 Osoba, która potrafi podjąć się nieprzyjemnego zadania z entuzjazmem, jest osobą, która „daleko zajdzie”			0,664	
17 Istnieje duże prawdopodobieństwo, że ludzie pracujący dość ciężko są w stanie dobrze się w życiu urządzić			0,655	
18 Kiedy mam mało pracy do zrobienia czuję się nieswojo			0,433	
19 Niechęć do ciężkiej pracy zwykle odzwierciedla słabość charakteru			0,567	0,401
Udział w wyjaśnionej wariancji	0,12	0,11	0,13	0,11

Adnotacja. Ładunki czynnikowe poszczególnych pozycji Skali Protestantkiej Etyki Pracy. Rozwiązanie czteroczynnikowe: rotacja Varimax.

Tabela 7. Konfirmacyjna analiza czynnikowa Skali Protestantckiej Etyki Pracy (SPEP)
Próba D, N=400

Model	χ^2	df	χ^2/df	RMSEA	CFI	NFI	SRMR
4 czynnikowy	502,24*	146	3,44	0,078	0,80	0,73	0,079
4 czynnikowy2	248,44*	84	2,96	0,070	0,88	0,83	0,075

Adnotacja. Model czteroczynnikowy: Ascetyzm (A): 1, 3, 4, 5, 7, 13; Negatywne postawy wobec czasu wolnego (NCW): 2, 9 i 15; Ciężka praca (CP): 10, 14, 16, 17, 18 i 19; Niechęć do lenistwa (NL): 6, 8, 11 i 12.

Model czteroczynnikowy 2 skrócony o pozycje 12, 13, 14 i 18.

* $p < 0,01$

DYSKUSJA WYNIKÓW I WNIOSKI

Rezultaty przeprowadzonych przez nas i opisanych wyżej analiz wskazują i potwierdzają, że etyka pracy jest konstruktem wielowymiarowym, zaś *Skala protestanckiej etyki pracy* (SPEP) na polskich próbach nie uzyskała zadowalającego poziomu trafności i rzetelności, zarówno w modelu jedno-, jak i wieloczynnikowym. Wyniki nakazują odrzucić postawioną wcześniej hipotezę. Konfirmacyjna analiza czynnikowa pokazała w pełni, że modele wieloczynnikowe są dopasowane lepiej niż jednoczynnikowy. Wśród modeli wieloczynnikowych najlepszym dopasowaniem cechuje się model czteroczynnikowy. Eksploracyjna analiza czynnikowa potwierdza czteroczynnikową strukturę etyki pracy, jednocześnie dowodząc, że na podstawie *Skali protestanckiej etyki pracy* trudno zidentyfikować wymiary etyki pracy, gdyż, po pierwsze, pewne pozycje metody są wieloznaczne (posiadają ładunek dwóch czynników) i, po drugie, otrzymany dzięki eksploracyjnej analizie czynnikowej model czteroczynnikowy jest słabo dopasowany do danych. Poza tym skale, budowane z puli pozycji składających się na *Skalę protestanckiej etyki pracy*, zarówno na podstawie wcześniejszych analiz (Hassall i in., 2005), jak i z zastosowaniem eksploracyjnej analizy czynnikowej, charakteryzują się słabą i umiarkowaną rzetelnością (zob. też Domurat, Zajenkowska, 2012).

Przeprowadzone przez nas analizy empiryczne dowodzą zatem, że analizowane narzędzie obejmuje więcej niż jeden wymiar/czynnik.

Potwierdza to wyniki uzyskane przez innych, wspomnianych wcześniej autorów (Hassall i in., 2005; McHoskey, 1994; Mudrack, 1997; Wentworth i Chell, 1997; Zhang i in., 2012). Niemożliwe jest jednak, aby wyraźnie określić strukturę etyki pracy, posługując się w badaniach *Skalą protestanckiej etyki pracy*. Chociaż wyodrębnione czynniki trudno jednoznacznie nazwać (Hassall i in., 2005), istotnymi wymiarami są tu, określone w ślad za innymi autorami (Hassall i in., 2005; McHoskey, 1994; Mudrack, 1997), ascetyzm, ciężka praca, traktowanie pracy jako wartości samej w sobie (w tym niechęć do bezczynności i lenistwa) oraz niechęć do czasu wolnego. Wyłoniłone na podstawie analizy czynnikowej podskale narzędzia, będącego przedmiotem analiz, charakteryzują się jednak słabą rzetelnością.

Wyniki pokazują zatem, że *Skala protestanckiej etyki pracy* (SPEP) stanowi raczej, przynajmniej w perspektywie prób polskich, słabą podstawę do opracowania wielowymiarowego narzędzia. Jest to zgodne z wynikami Furnhama (1990a i b), dowodzącymi że pozycje omawianej skali nie obejmują wszystkich składników definicji etyki pracy, wielu obszarów jej znaczenia, w ujęciu zaproponowanym przez Webera (1994). *Skala protestanckiej etyki pracy* Mirelsa i Garrettta (1971) nie pozwala zmierzyć wielu aspektów zmiennej „etyka pracy”, wynikających z definicji tego pojęcia, gdyż nie zawiera stwierdzeń, które je opisują i nie odzwierciedla niektórych ważnych, bezpośrednio wynikających z teorii Webera, dotyczącej etyki protestanckiej, wymiarów etyki pracy. Ich liczbę trudno jest określić.

Listę tych wymiarów w psychologii, co zauważyli Mann i współpracownicy (Mann i in., 2013), przedstawili zarówno Miller i współpracownicy (Miller i in., 2002), jak i Furnham (1990a i b). Także Miller, Woehr i Hudspeth opracowali własną listę wymiarów etyki pracy, uwzględniając perspektywę badań podejmowanych w okresie od 1961 do 2001 roku. Podstawą ich opracowania były zaś wnikliwe opracowania Furnhama (1990a i b). Na uwagę zasługuje fakt, że wymieni autorzy wzbogacili swoje opracowania o przegląd literatury z zakresu historii, socjologii i antropologii. Tę listę przedstawiliśmy we wprowadzeniu. Można ją uznać za rzetelną próbę syntezy siedmiu narzędzi, opartą na szeregu analiz, zarówno treści, jak i czynnikowych. Wynika ona z istniejących wcześniej interpretacji i różnych ujęć (w tym ujęcia Mirelsa i Garretta) typu idealnego *etyka zawodowa ascetycznego protestantyzmu* oraz w małym stopniu z pojęcia *duch kapitalizmu*.

Odnosząc się do wspomnianej listy wymiarów, można zauważyć, że większość pozycji *Skali protestanckiej etyki pracy* dotyczy wartościowania ciężkiej pracy, co jest zgodne z analizą Furnhama (1990a). Skala Mirelsa i Garretta (1971) nie obejmuje takich aspektów etyki pracy, jak poleganie na sobie (wbrew temu, co sugerują niektóre analizy uwzględniające wewnętrzne umiejscowienie kontroli np. analiza Arslana, 2000), a wymiar moralność/etyka jest reprezentowana tylko przez jedną pozycję („*Osoba, która sama sobie zawdzięcza sukces, prawdopodobnie w większym stopniu kieruje się zasadami moralnymi niż osoba, która odziedziczyła bogactwo*”) (Furnham, 1990a; Miller i in., 2002). Narzędzie to, mierząc stosunek do ciężkiej pracy, nie bada jednak bezpośrednio skłonności do spostrzegania jej jako powinności oraz wartości moralnej, zajmującej centralną pozycję w systemie wartości człowieka. Poza tym, treści odnoszące się do czasu dotyczą w SPEP głównie dezaprobaty dla aktywności w czasie wolnym. Trafność tej skali jest więc ograniczona.

Dlatego uważamy, że raczej nie można uznać *Skali protestanckiej etyki pracy* (SPEP) Mirelsa

i Garretta (1971), przynajmniej w odniesieniu do polskiej rzeczywistości, za odpowiedni materiał do konstrukcji wielowymiarowego narzędzia do badania etyki pracy, a tym samym za bardzo dokładny sposób pomiaru wielu wymiarów tego konstruktów. Zważywszy na omówione mankamenty tej metody zalecamy ostrożność w badaniu etyki pracy za jej pomocą, chociaż była dotąd metodą bardzo popularną (zob. Domurat, Zajenkowska, 2012), posiadającą wiele adaptacji (Furnham i in., 1993). Polecamy jednocześnie, by stosować inne, mniej znane, ale sprawdzone od strony psychometrycznej narzędzia, jak na przykład *Wielowymiarowy profil etyki pracy*, skonstruowany przez Millera i współpracowników (Miller i in., 2002) i polską wersję tego narzędzia (Grabowski i Chudzicka-Czupała, 2015). Tak jak napisaliśmy we wprowadzeniu, narzędzie to opiera się na syntetycznym ujęciu etyki pracy i obejmuje więcej wymiarów tego konstruktów. Jego zaletą jest zatem wyższa trafność – obejmuje ono siedem wymiarów, składowych etyki pracy, których zestawienie jest syntezą wielu wcześniej istniejących ujęć etyki pracy, w tym koncepcji Mirelsa i Garretta (1971) oraz wyższa rzetelność.

Z drugiej strony zauważamy pewne atuty omawianego narzędzia. Zaletą *Skali protestanckiej etyki pracy* jest na pewno bogata historia badań. Zestaw składających się na tę metodę pozycji uzyskuje na ogół zadowalającą wartość współczynnika rzetelności α -Cronbacha, powyżej 0,7 (np. Mudrack, 1997), choć na przykład w badaniach Bronowickiej (2009, s. 87) nie otrzymał takiej wartości ($\alpha = 0,62$). W badaniach własnych (Grabowski, 2015) zestaw ten uzyskał też satysfakcjonującą wartość wskaźnika stabilności czasowej (0,72), czyli korelacji między dwoma pomiarami wykonanymi w odstępie 5-ciu miesięcy w grupie 106 studentów psychologii. Można zatem stosować narzędzie SPEP na przykład w badaniach międzykulturowych, wraz z eksploracyjną analizą czynnikową, pamiętając jednak, że w próbach polskich dopasowanie modeli wieloczynnikowych do kowariancji tych pozycji jest raczej słabe, a wynikające z teorii Webera syn-

tetyczne, znane dzisiaj w psychologii definicje etyki pracy (Furnham, Miller, Woehr, Hudspeth) obejmują więcej niż cztery wymiary. Biorąc pod uwagę powyższe spostrzeżenia, decydując się na zastosowanie wielowymiarowe, najlepiej posłużyć się samymi czynnikami (ich wartościami) otrzymanymi w EFA jako wskaźnikami zmiennych, zamiast sumami skal wyznaczonych w drodze eksploracyjnej (EFA) lub confirmacyjnej (CFA) analizy czynnikowej. Tak zresztą skalę tę wykorzystywano najczęściej (cytowani już Mudrack, 1997; Hassall i in., 2005; Zhang i in., 2012), bo wówczas pozycje wieloznaczne przestają stanowić problem (por. Domurat, Zajenkowska, 2012). Posługując się natomiast tą skalą w jednowymiarowym ujęciu, należy pamiętać, że dopasowanie modelu jednoczynnikowego jest tu raczej słabe. Centralne kryterium jednowymiarowości skali, czyli miara RMR, pierwiastek średniego kwadratu reszt (Song, Singh, Singer, 1994) w postaci wystandaryzowanej, czyli SRMR, uzyskuje tu, co prawda, wartości niższe lub równe 0,08, co uprawnia do jej wykorzystania jako jednowymiarowej, ale też wyższe od 0,08, co nakazuje ostrożność w jej stosowaniu. SPEP, podobnie jak pozostałe wymienione w tym artykule narzędzia, będzie zapewne dalej wykorzystywaną metodą, gdyż interesujące są porównania nasilenia akceptacji etyki pracy w przeszłości z nasileniem rejestrowanym obecnie (oczywiście w podobnych grupach osób badanych) czyli wykonywanie replikacji badań. Używanie tej metody powinno wiązać się jednak z należytą ostrożnością, wyliczaniem wskaźnika spójności wewnętrznej i odnotowywaniem tego, że istnieją inne ujęcia etyki pracy. Postąpili tak na przykład Domurat i Zajenkowska (2012).

Wnikliwa lektura opracowania badań Bronowickiej (2009) uświadamia też, że syntetyczne ujęcie WPEP, chociaż wnikliwe, nie oddaje całej specyfiki etyki pracy, i niektórych jej aspektów, badanych skalą SPEP, nie obejmuje ono na przykład stosunku do cierpienia, mitu o bogatych i biednych, które zostały uwzględnione przez wspomnianą Autorkę. Stanowi to

jednak koszt zastosowania analizy czynnikowej, która w poszczególnych metodach uwzględniała to, co zarazem wspólne i źródłowe dla wielu opracowań, a nie tylko jednego.

Powyższe wnioski, jak na razie, należy odnosić przede wszystkim do populacji polskiej, co, być może, pokazałyby bliźniacze analizy w odniesieniu do prób badanych przez Domurata i Zajenkowską oraz Bronowicką. Aby sprawdzić własności wielowymiarowej wersji w innych kulturach potrzebne są takie same analizy badań, przeprowadzonych na przykład w Stanach Zjednoczonych, Australii czy Chinach. Zważywszy jednak na wyniki eksploracyjnych analiz czynnikowych, wykonanych przez niektórych cytowanych wcześniej autorów (Hassall i in., 2005; Zhang i in., 2012), w których pojawił się problem wieloznaczności wybranych pozycji, można podejrzewać, że i w innych kulturach wielowymiarowe wersje SPEP (obejmujące wiele skal), także odznaczałyby się podobnymi właściwościami jak w kulturze polskiej.

LITERATURA CYTOWANA

- Arslan, M. (2000). A cross-cultural comparison of British and Turkish managers in terms of Protestant work ethic characteristics. *Business Ethics: A European Review*, 9, 13–19.
- Bendix, R. (1975). *Max Weber. Portret uczonego*. Warszawa: Państwowe Wydawnictwo Naukowe.
- Blau, G., Ryan, J. (1997). On Measuring Work Ethic: A Neglected Work Commitment Facet. *Journal of Vocational Behavior*, 51, 435–448.
- Blood, M. (1969). Work values and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 53, 456–459.
- Bronowicka, A. (2009). Protestantka etyka pracy: porównanie przekonań studentów amerykańskich i polskich. W: D. Walczak-Duraj (red.), *Wartości i postawy młodzieży polskiej* (83–94). Łódź: Wydawnictwo UŁ.
- 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.

- Chudzicka-Czupała A., Cozma I., Grabowski D., Woehr D. J. (2012). A Comparison of the Multidimensional Work Ethic Profile Across Two Countries. *International Journal of Management and Business*, 3(1), 14–33.
- Chudzicka-Czupała A., Grabowski D. (2010). Kryzys etyki pracy? W: K. Popiołek. (red.). *Kryzysy, katastrofy, kataklizmy w perspektywie psychologicznej* (360–378). Poznań: Wyd. „Stowarzyszenie Psychologia i Architektura”.
- Chudzicka-Czupała A., Grabowski D. (2008). Młodzież wobec etyki pracy. W: T. Misztalski, G. Waclawik. (red.). *Adolescencja. Szanse i zagrożenia* (29–36). Dąbrowa Górnicza: Wyd. MiB Partnerzy.
- Doliński, D. (1995). Etyka produktywności. Czy duch kapitalizmu krąży nad Polską? *Kolokwia Psychologiczne*, 4, 9–22.
- Domurat, A., Zajenkowska, A. (2012). Confucian and Protestant Work Ethics Among Polish and Korean Employees and Small Business Owners. *Journal of Intercultural Communication*, 28. Pobrane z: <http://www.immi.se/intercultural/nr28/domurat.htm>.
- Furnham, A. (1990a). *The Protestant work ethic: The psychology of work-related beliefs and behaviors*. London: Routledge.
- Furnham, A. (1990b). A content, correlational and factor analytic study of seven questionnaire measures of the Protestant work ethic. *Human Relations*, 43, 383–399.
- Furnham, A., Bond, M., Heaven, P., Hilton, D., Lobel, T., Masters, J., Payne, M., Rajamanikam, R., Stacey, B., Van Daalen, H. (1993). A Comparison of Protestant Ethic Beliefs in Thirteen Nations. *Journal of Social Psychology*, 133, 185–197.
- 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., Chudzicka-Czupała A. (2015). Wielowymiarowy Profil Etyki Pracy (WPEP). Charakterystyka psychometryczna polskiej wersji kwestionariusza Multidimensional Work Ethic Profile. *Psychologia Społeczna*, 10(33), 210–230.
- Grabowski, D. (2014). Konstrukcja i wstępna charakterystyka psychometryczna skróconej wersji Wielowymiarowego Profilu Etyki Pracy (WPEP-s). *Czasopismo Psychologiczne*, 20, 247–257.
- Grabowski, D. (2015). *Etyka pracy. Przekonania wartościujące pracę a zaangażowanie pracowników*. Katowice: Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego.
- Hammond, P. E., Williams, K. R. (1976). The Protestant Ethic thesis: A social psychological assessment. *Social Forces*, 54, 579–589.
- 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.
- Ho, R., Lloyd, J. (1984). Development of an Australian work ethic scale. *Australian Psychologist*, 19, 321–332.
- Kozyr-Kowalski, S. (1967). *Max Weber a Karol Marks. Socjologia Maxa Webera jako „pozytywna krytyka materializmu historycznego”*. Warszawa: Książka i Wiedza.
- 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(3), 319–331.
- 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.
- McHoskey, J. W. (1994). Factor structure of the Protestant work ethic scale. *Personality and Individual Differences*, 17, 49–52.
- 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.
- Ray, J. (1982). The Protestant Work Ethic in Australia. *Journal of Social Psychology*, 22, 72–80.
- Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H., Müller, H. (2003). Evaluating the Fit of Structural Equation Models: Tests of Significance and Descriptive Good-

- ness-of-Fit Measures. *Methods of Psychological Research Online*, 8, 23–74.
- Song, L.-Y., Singh, J., Singer, M. (1994). The Youth Self-Report Inventory: A Study of Its Measurement Fidelity. *Psychological Assessment*, 6, 236–245.
- Tang, T. L.-P. (1993). A factor analytic study of the Protestant work ethic. *Journal of Social Psychology*, 133, 109–111.
- Weber, M. (1994). *Etyka protestancka a duch kapitalizmu*. Lublin: Test.
- Wentworth, D. K., Chell, R. M. (1997). American college students and the Protestant work ethic. *The Journal of Social Psychology*, 137, 284–296.
- Wojciszke, B., Baryła, W. (2002). Potoczne rozumienie moralności. W: M. Lewicka, J. Grzelak (red.), *Jednostka i społeczeństwo. Podejście psychologiczne* (49–66). Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.
- Zawadzki, B. (2006). *Kwestionariusze osobowości. Strategie i procedura konstruowania*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- 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.

Damian Grabowski

Institute of Psychology
University of Silesia in Katowice

Agata Chudzicka-Czupała

University of Social Sciences and Humanities Faculty
in Katowice

EVALUATION OF THE PSYCHOMETRIC PROPERTIES OF THE POLISH VERSION OF THE PROTESTANT WORK ETHIC SCALE BY MIRELS & GARRETT

ABSTRACT

The paper presents the results of research into the fundamental psychometric properties of the Polish version of the Protestant Work Ethic (PWE) scale by Herbert Mirels and James Garret, and more specifically its factorial validity and reliability. The authors of the scale treated work ethic as a single dimension. However, results of research performed using the scale clearly show that it is a multidimensional variable and that the PWE scale appears to comprise four or five dimensions. The authors of the paper present the results of a series of confirmation factor analyses and of an exploratory factor analysis, performed on data from studies involving 880 employees. The analyses confirmed the multidimensional nature of the PWE scale and proved that the tool had a four-factor structure. However, the four subscales obtained within the scope of the PWE scale are characterised by a low degree of reliability, resulting from the ambiguity of some statements, which reduces the value of the multidimensional version of the PWE scale and suggests that caution should be exercised in its application in the measurement of multiple dimensions of work ethic.

Keywords: work ethic, centrality of work, *Protestant Work Ethic scale*