

# Konstrukcja i wstępna charakterystyka psychometryczna skróconej wersji Wielowymiarowego Profilu Etyki Pracy (WPEP-s)

Damian Grabowski\*

Instytut Psychologii, Uniwersytet Śląski, Katowice

THE CONSTRUCTION AND INITIAL PSYCHOMETRIC DESCRIPTION OF THE SHORT FORM POLISH VERSION  
OF MULTIDIMENSIONAL WORK ETHIC PROFILE (WPEP-S)

The article presents the construction of the short form Polish version of Multidimensional Work Ethic Profile (WPEP-s). The original version of Multidimensional Work Ethic Profile (WPEP) consisted of 65 items. To shorten the questionnaire, (1) Exploratory Factor Analysis (EFA) was carried out, (2) Item-to-Total Correlations (ITC) test used and (3) content analysis was carried out. In the end, 35 items of the highest factor loadings and ITC values were applied. However, the items of similar and repeated content were removed. The short form received satisfactory indicators of factor validity and internal consistency. Confirmatory Factor Analysis (CFA) showed satisfactory fit of data to seven-factor theoretical model, which was the basis for creating 65-item version. The studies carried out show that the short form of WPEP-s is similar to the original 65 items version of WPEP.

Key words: work ethic; Multidimensional Work Ethic Profile (MWEPEP) – Polish version; MWEPEP – short form

## WPROWADZENIE

### ETYKA PRACY

Konstrukt etyki pracy po raz pierwszy zdefiniowany został w pracach niemieckiego socjologa Maxa Webera (2010, 2011), a dokładniej w eseju „Etyka protestancka a duch kapitalizmu” publikowanym w latach 1904-1905 oraz artykule „Sekty protestanckie i duch kapitalizmu” opublikowanym w roku 1906. Weber opisał w tych pracach typ idealny „duch kapitalizmu” oraz pojęcie „etyka protestancka”. Znaczenie tej etyki zostało sprowadzone do etyki zawodowej ascetycznego protestantyzmu. To właśnie tę etykę należy traktować jako pierwowzór dwóch współcześnie używanych terminów, a mianowicie protestanckiej etyki pracy i etyki pracy.

Nazwa etyka pracy odnosi się zarówno do ducha kapitalizmu jak i protestanckiej etyki zawodowej (a właściwie: etyki zawodowej ascetycznego protestantyzmu). Chociaż akcentuje przede wszystkim etykę protestancką, czyli doktrynę stawiającą na pierwszym miejscu pracę zawodową, bezustanną i niezmordowaną, dającą pewność stanu łaski.

Przymiotnik protestancka dodawany do terminu etyka pracy podkreśla oczywiście religijny charakter tego

konstruktu, czyli wagę doktryn powołania i predestynacji oraz jego związek z tak zwanymi ascetycznymi odłamami protestantyzmu, a dokładniej z kalwinizmem w formie jaki przybrał w XVII wieku, metodyzmem oraz pietyzmem i baptyzmem. Często aby wyrazić ten związek stosowany jest także przymiotnik: purytańska. Etyka pracy pozbawiona tych przymiotników odnosi się głównie do wartościowania pracy i traktowania jej jako obowiązku bez związków z Bogiem, religią.

W ramach znaczenia pojęcia etyki pracy znajdują się następujące nakazy, zakazy, obowiązki oraz postawy i przekonania: (a) traktowanie pracy jako wartości moralnej, obowiązku i cnoty, przekonanie, że pracę należy wykonywać dobrze w tym rzetelnie i uczciwie; (b) spostrzeganie pracy jako centralnej wartości w życiu; (c) nakaz przeznaczania na pracę jak największej ilości energii i czasu, a tym samym uznanie dla intensywnej (ciężkiej) pracy (d) zakaz marnotrawienia czasu, z czego wynika (e) negatywna postawa wobec aktywności czasu wolnego oraz (f) odrzucanie gratyfikacji. Istotnym elementem dodawanym do tego zestawu jest (g) poleganie na sobie, czyli niezależność, element indywidualizmu (zob. Grabowski, 2012a) tak akcentowany w wersji kalwińskiej.

Zwracając uwagę na angielskie znaczenie terminu etyka pracy (*work ethic*), można stwierdzić, iż odnosi się on do:

1. wartościowania pracy, czyli spostrzegania pracy jako wartości centralnej i pożądanego elementu życia ludzkiego, jednak bez konotacji moralnych,

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

damian.grabowski@us.edu.pl

2. moralnego wartościowania pracy czyli spostrzegania jej w kategoriach powinności, obowiązku i nakazu oraz traktowania jej jako dobra; z takiego spostrzegania pracy wynika negatywne ocenianie bezczynności jako czegoś nagannego i złego, czyli negatywne ocenianie lenistwa (Grabowski i Chudzicka-Czupala, w druku).

W pierwszej perspektywie terminem, który można stosować na równi z terminem etyka jest etos oznaczający zwyczaj, styl życia lub pożądany społecznie wzorzec zachowania. W drugiej perspektywie terminem w pełni uprawnionym jest natomiast etyka. Warto też zwrócić uwagę, że istotnym elementem w definicji etyki pracy jest także uczciwe postępowanie, moralność, co odnosi się do etyki w szerszym znaczeniu określanym w języku angielskim jako *ethics*. Choć definiowanie etyki jako naku o moralności zabrania stosowania tego terminu jako synonimu słowa moralność.

We współczesnej rzeczywistości, w ramach tak zwanego kapitalizmu ponowoczesnego etyka pracy akcentująca odraczanie gratyfikacji jest wyraźnie na drugim planie (Bauman, 2006). Dominuje estetyka konsumpcji wartościująca gratyfikację natychmiastową. Mimo to praca jest w dalszym ciągu sposobem zapewniania środków na konsumpcję, a ideologia konsumpcji wywarła znaczący wpływ na spostrzeganie samej pracy kształtując tzw. etos pasjonującej i interesującej pracy, czyli wartościowanie pracy przyjemnej, dającej prestiż i pozwalającej na rozwój. Zamiast pracy z obowiązku współcześnie akcentuje się pracę wewnętrznym motywowaną, ekscytującą i pozwalającą na rozwój człowieka. W pracy takiej człowiek może wykorzystać swój potencjał, taki jak zdolności, podejmując wyzwania i wykazać się lub zdobyć mistrzostwo. Praca taka jest jednak dobrem rzadkim i nie wszyscy mogą ją posiadać. Stąd też w dalszym ciągu pewne osoby wykonują pracę z obowiązku, wartościując ją jako cnotę (Grabowski, 2012b). Etyka pracy istnieje zatem dalej obok innych etosów<sup>1</sup>, i co ważne nawet etos pasjonującej i interesującej pracy akcentując poczucie mistrzostwa wzmacnia ją, w nowej formie, czyli w postaci etyki dobrej roboty (wykonanie takiej roboty, czyli spełnianie obowiązku wymaga mistrzostwa, a doskonalenie się, które taką robotę umożliwia staje się następnym obowiązkiem). Pozwala to stwierdzić, że dość istotne jest badanie tej etyki za pomocą określonych narzędzi takich jak na przykład kwestionariusze. Jednym z nich jest opisany niżej Wielowymiarowy Profil Etyki Pracy (WPEP).

Badanie tej etyki jest istotne również ze względu na aspekt kulturowy i polityczny. Polska od roku 1945 jest krajem jednolitym kulturowo. Wyraźnie dominuje bowiem religia rzymskokatolicka, która zdaniem Webera

<sup>1</sup> Adrian Furnham (1990a) opisuje między innymi etyki (etosy) bogactwa, dobrobytu i czasu wolnego. Augustyn Bańka (2011) dostrzega we współczesnej rzeczywistości zerwanie ciągłości etyki pracy i triumf nicnierobienia. Takie style życia na pewno istnieją, są preferowane przez pewne osoby i grupy. Obok istnieje jednak dalej etyka pracy, bowiem w dalszym ciągu żyją jej wyznawcy (por. Grabowski, 2012b).

miała niewiele wspólnego z etyką pracy (Weber, 2010, 2011). System społeczny przeszedł przez okres systemu socjalistycznego, który akcentował w warstwie ideologicznej i normatywnej wartość pracy, ale często w praktyce praca nie była wykonywana solidnie (Koralewicz i Ziółkowski, 2003; Kotarbiński, 1975). Czy Polacy rzeczywiście dysponują niższą etyką pracy? Na to pytanie próbowali odpowiedzieć między innymi Dariusz Doliński (1995), Bogdan Wojciszke i Wiesław Baryła (Baryła i Wojciszke, 2000; Wojciszke i Baryła, 2002). Ich odpowiedź wskazuje na niższe natężenie tej zmiennej wśród Polaków. W badaniach tych autorów brakuje jednak perspektywy porównania Polaków z innymi narodami. WPEP, narzędzie opracowane w Stanach Zjednoczonych posiadające adaptację hiszpańską oraz koreańską taką perspektywę stwarza.

#### WIELOWYMIAROWY PROFIL ETYKI PRACY (WPEP)

Wielowymiarowy Profil Etyki Pracy (WPEP), czyli polska wersja kwestionariusza *Multidimensional Work Ethic Profile* (MWEP) jest adaptacją wersji angielskiej. MWEP został skonstruowany przez Michaela Millera, Davida Woehra i Natashę Hudspeth (Miller, Woehr i Hudspeth, 2002) na podstawie analiz Adriana Furnhama (1990a,b). Analizy te dotyczyły siedmiu skal: Skali Protestantckiej etyki Goldstein i Eichorna (1961) (*Protestant Ethic Scale*), Skali Pro-protestanckiej etyki Blooda (1969) (*Pro-Protestant Ethic Scale*), Skali Protestantckiej etyki pracy Mirelsa i Garretta (1971) (*Protestant Work Ethic Scale*), Skali Ducha Kapitalizmu Hammonda i Williamsa (1976) (*Spirit of Capitalism Scale*), Skali: Etyki Pracy i Czasu Wolnego Buchholza (1978) (*Work and Leisure Ethic Scales*), Eklektycznej Skali Etyki Protestantckiej Raya (1982) (*Eclectic Protestant Ethic Scale*), Australijskiej Skali Etyki Pracy Ho i Lloyd (1984) (*Australian Work Ethic Scale*). Furnham (1990a,b) poddał analizie czynnikowej łącznie pulę 77 (78?) itemów co pozwoliło na opisanie następujących składników etyki pracy:

1. podziw dla ciężkiej pracy oraz skłonność do jej wykonywania,
2. negatywny stosunek do czasu wolnego,
3. religia i moralność (wiara w Boga i przekonanie, że człowiek powinien postępować właściwie),
4. poleganie na sobie i dążenie do niezależności od innych,
5. ascetyzm, czyli skłonność do umiaru, ograniczania własnych potrzeb i pragnień (por. Grabowski, Chudzicka-Czupala, w druku).

Miller, Woehr i Hudspeth (2002) opierając się na ustaleniach Furnhama (1990a,b), powtórzyli analizę czynnikową puli 77 pozycji wymienionych wyżej skal i przystępując do konstrukcji własnego kwestionariusza etyki pracy przyjęli, że etyka ta jest:

- a) konstruktem wielowymiarowym;
- b) odnosi się do pracy i związanej z pracą aktywności, a nie do określonego zawodu, chociaż można ją

- odnosić do takich aktywności jak hobby czy zajęcia szkolne;
- c) można się jej nauczyć;
  - d) odnosi się do postaw i przekonań jednostki (niekoniecznie do jej obserwowanego zachowania);
  - e) jest konstruktem motywacyjnym, który ukierunkowuje ludzkie zachowanie;
  - f) chociaż wywodzi się z protestantyzmu, należy ją traktować jako konstrukt areligijny (świecki), nie związany z żadnym konkretnym systemem religijnym. Stąd też autorzy MWEP zrezygnowali z używania przymiotnika „protestancka”.

Analiza czynnikowa puli 77 pozycji doprowadziła do wyodrębnienia sześciu czynników (zob. Grabowski i Chudzicka-Czupała, w druku). Pierwszy czynnik objął pozycje odnoszące się do przekonań o wartości ciężkiej pracy i został nazwany „ciężka praca” (np. „jeśli ktoś ciężko pracuje, jest wysoce prawdopodobne, że będzie wiódł dostatnie życie”). Czynnik ten odnosi się do spostrzeżenia intensywnej pracy jako sposobu radzenia sobie z trudami i przeszkodami życia oraz recepty na sukces. Drugi czynnik który obejmuje stwierdzenia dotyczące wagi, jaką zajmują w życiu aktywności czasu wolnego, został określony nazwą „wolny czas”, a czynnik trzeci zawierający stwierdzenia odnoszące się do wagi, jaką osoba przypisuje pracy w swoim życiu, nazwą: „praca jako centrum życia”. „Zmarnowany czas” to nazwa czwartego czynnika obejmującego pozycje, których treścią jest wyrażanie niechęci do nieproduktywnego wykorzystywania czasu (np. „większość ludzi poświęca za dużo czasu na nieistotne przyjemności”). Czynnik piąty określony jako „religia/moralność” objął pozycje odnoszące się do religii i moralności (np. „wierzę w Boga”, „kradzież jest w porządku dopóty, dopóki nie zostaniesz schwytyany”), a szósty określony jako „poleganie na sobie samym/niezależność”, pozycje odnoszące się do akcentowania niezależności od innych i przedstawiania jej jako właściwego sposobu egzystencji.

Zestaw tych czynników Miller, Woehr i Hudspeth (2002) potraktowali jako składniki definicji etyki pracy. Aby definicja ta w pełni oddawała koncepcję Maxa Webera dodali oni siódmy składnik, czyli odraczanie gratyfikacji. Definicja etyki pracy obejmująca siedem wymiarów stała się podstawą do konstrukcji MWEP, w którym składnik „religia/moralność” zastąpiono skalą moralność/etyka rezygnując ze stwierdzeń mających charakter wyraźnie religijny (np. „wierzę w Boga”). Ostatecznie pierwotną 145 pozycyjną wersję MWEP skrócono do 65 itemów, wchodzących w skład siedmiu następujących skal:

1. praca jako centrum życia (PC) – przekonanie o dużej wadze pracy w życiu i traktowanie pracy jako wartości centralnej (10 pozycji);
2. poleganie na sobie samym / niezależność (PS) – dążenie jednostki do niezależności w codziennej pracy (10 pozycji);

3. ciężka praca – wiara w cnoty ciężkiej (mówczej) pracy, wiara, że taka praca doprowadza do sukcesu (CP) (10 pozycji);
4. niechęć do czasu wolnego, jego dezaprobaty (NCW) – negatywna postawa, niechęć wobec nadmiernego wypoczynku i przekonanie o małej wadze ludzkich aktywności niezwiązanych z pracą (10 pozycji);
5. moralność/etyka (ME) – wiara w sprawiedliwą i moralną egzystencję, w rozumieniu chrześcijańskim, gotowość do uczciwego postępowania wobec innych (10 pozycji);
6. odraczanie gratyfikacji (OG) – orientacja na przyszłość, cierpliwość w oczekiwaniu na nagrodę, wartościowanie oszczędzania (7 pozycji);
7. niechęć do marnowania czasu (zmarnowany czas) (NMC) – niechęć do marnotrawienia czasu, przekonanie o potrzebie efektywnego wykorzystywania czasu (8 pozycji).

W celu zbudowania polskiej wersji MWEP, czyli WPEP – zastosowano tę samą procedurę, co Woehr, Arciniega i Lim (2007) z użyciem ponownego tłumaczenia (*back-translation*/tłumaczenie zwrotne) (Brislin, 1986), co opisano wcześniej (Chudzicka-Czupała i in., 2012; Grabowski i Chudzicka-Czupała, w druku). Polska wersja składa się tak samo jak oryginalna angielska z 65 pozycji i siedmiu wymienionych i opisanych wyżej skal.

#### SKRÓCONA WERSJA WPEP

W czasie przeprowadzania badań za pomocą WPEP wielokrotnie otrzymywałem uwagi dotyczące rozmiaru kwestionariusza. Uwagi zgłaszane przez osoby badane były następujące: kwestionariusz jest za długi, niektóre z pytań powtarzają się, zabiera za dużo czasu. Podobne uwagi zgłaszali psychologowie praktycy, którzy wypełniali tę skalę jako badani lub stosowali ją jako badacze postaw wobec pracy osób zatrudnionych w różnych organizacjach. Uwagi te pojawiały się szczególnie często wówczas, gdy WPEP zestawiany był z innymi narzędziami badawczymi na przykład satysfakcję z pracy.

Doo Hun Lim, David Woehr, Yeong-Mahn You i Allen Gorman (Lim i in., 2007) zwracają uwagę, że długie kwestionariusze zmniejszają prawdopodobieństwo udzielenia odpowiedzi przez osoby badane, co opisują Steven Rogelberg i Alexandra Luong (1998). Krótkie narzędzia są istotne szczególnie w ramach badań przeprowadzanych w organizacjach przez Intranet i Internet. Skrócone wersje narzędzi umożliwiają również stosowanie wydłużonych baterii skal badających wiele zmiennych. Dla przykładu skrócono do 35 pozycji kwestionariusz WPEP zostawia „zapas” 30 pozycji, czyli możliwość dodania narzędzi badających zaangażowanie organizacyjne, satysfakcję z pracy itp.

Stąd też pojawiła się idea skrócenia wersji podstawowej 65 pozycyjnej do 35 pozycji. Aby skrócić kwestionariusz WPEP zastosowałem procedury przyjęte przez Doo Hun Lima i współpracowników (Lim i in., 2007) wykorzystane w konstrukcji koreańskiej skróconej wer-

sji WPEP czyli KMWEP-SF. Najpierw przeprowadzono eksploracyjne analizy czynnikowe, których celem było skrócenie poszczególnych skal kwestionariusza WPEP, a następnie confirmacyjne analizy czynnikowe w celu potwierdzenia siedmioczynnikowej struktury skróconej wersji WPEP.

## CEL BADAŃ

Badania zaprezentowane w artykule służyły konstrukcji skróconej wersji kwestionariusza WPEP oznaczanym jako WPEP-s lub WPEP 35, a następnie ukazaniu podstawowych własności psychometrycznych tej wersji, takich jak trafność oraz rzetelność. Konstrukcja skróconej wersji WPEP polegała na przeprowadzeniu eksploracyjnych analiz czynnikowych w ramach każdego czynnika osobno i wyborze tych pozycji, które posiadały najwyższe ładunki czynnikowe. Celem tych analiz była także weryfikacja założenia o jednowymiarowości wszystkich siedmiu skal WPEP. Jako metodę wyodrębniania czynników zastosowano analizę głównych składowych (Lim i in., 2007). Dodatkowo weryfikowano moc dyskryminacyjną pozycji oraz treść pozycji. Wskaźnikiem mocy dyskryminacyjnej był skorygowany współczynnik item – skala. Usuwano pozycje o najsłabszych ładunkach czynnikowych, mocy dyskryminacyjnej. Usunięto też pozycje o podobnych ładunkach i mocy dyskryminacyjnej, które posiadały zbliżoną treść (o czym niżej). Aby sprawdzić trafność skróconej wersji tego narzędzia przeprowadzono confirmacyjną analizę czynnikową, posługując się programem Statistica 10.0 oraz Lisrel 9.1.

## PRÓBY BADAWCZE

Zbadano trzy próby: 291 studentów różnych kierunków Uniwersytetu Śląskiego oraz Politechniki Śląskiej, dwie grupy pracowników: pierwsza liczyła 317 osób, a druga 449 osób zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy w różnego typu i wielkości organizacjach. Badania prowadzone były na terenie Górnego Śląska oraz Małopolski regionu Krakowa.

Próba studentów obejmowała 122 kobiety (42%) oraz 169 mężczyzn (58%). Rozpiętość wieku badanych w tej próbie wynosiła od 19 do 32 lat (studenci niepracujący i pracujący), średnia wieku 22 lata ( $SD=2.02$ ). 251 osób (86%) mieściło się w przedziale wiekowym od 20 do 22 lat. 278 osób (96%) natomiast w przedziale wieku do 25 lat.

Pierwsza próba (A) pracowników składała się ze 146 kobiet (46%) oraz 171 mężczyzn (54%). Rozpiętość wieku badanych w tej próbie wynosiła od 20 do 62 lat, średnia wieku 33.89 lata ( $SD=10.38$ ). 237 osób (75%) mieściło się w przedziale wiekowym od 20 do 40 lat. 125 osób legitymowało się wykształceniem średnim, a 172 wykształceniem wyższym, 20 osób zaznaczyło opcję zawodowe. Próba ta obejmowała grupę pracowników dużych międzynarodowych korporacji. Próba ta była wykorzystywa-

na wcześniej w analizach dotyczących podstawowej wersji WPEP (Grabowski i Chudzicka-Czupała, w druku).

Druga próba pracowników (B) składała się z 225 kobiet (50.1%) oraz 224 mężczyzn (49.9%). Rozpiętość wieku badanych wynosiła od 19 do 63 lat, średnia wieku 36 lat ( $SD=11.63$ ). 381 osób (85%) mieściło się w przedziale wiekowym od 20 do 50 lat. 194 osoby (43%) legitymowały się wykształceniem średnim, a 167 (37%) wykształceniem wyższym, 52 osoby (9%) zadeklarowały posiadanie wykształcenia zawodowego.

Studenci oraz pracownicy próby A anonimowo i dobrowolnie wypełnili polską wersję MWEP – Wielowymiarowy Profil Etyki Pracy (WPEP), złożony z 65 pozycji skali przetłumaczonych na język polski. Pracownicy próby B wypełnili nową skróconą 35 pozycyjną wersję WPEP (WPEP-s).

## WYNIKI

Analizy eksploracyjne przeprowadzono w ramach próby studentów, natomiast analizy confirmacyjne w ramach prób pracowników (por. Lim i in., 2007).

Celem przeprowadzenia analiz eksploracyjnych były: wybór pozycji do skróconej wersji kwestionariusza WPEP oraz weryfikacja założenia o jednowymiarowości skal (zob. Ciecuch, 2010; Lim i in., 2007). Za kryterium testu jednowymiarowości uznano wykresy osypiska analiz czynnikowych przeprowadzanych dla każdego z siedmiu wymiarów osobno. Wzięto pod uwagę wartości własne czynników otrzymane w wyniku analizy głównych składowych, przedstawione w Tabeli 1. Analizując tę tabelę, ukazującą poszczególne wykresy osypiska, można stwierdzić, że każda ze skal WPEP stanowi jeden wymiar, a nasycenie pozycji poszczególnych skal pierwszym czynnikiem jest wysokie. Rezultaty, a dokładniej procenty wyjaśnionej wariancji przez czynnik drugi są mniejsze od procentów wyjaśnionych przez czynnik pierwszy. Podobne rezultaty uzyskano w badaniach konstrukcyjnych nad oryginalną wersją MWEP (Miller, Woehr i Hudspeth, 2002) oraz skróconą wersją koreańską (Lim i in., 2007).

Jak pokazuje Tabela 1 wartości wyjaśnionej wariancji przez pierwszy czynnik mieszczą się w przedziale od 34.1% do 52.7%, co pozwala traktować wszystkie skale WPEP jako jednowymiarowe. Zgodnie z założeniem, które mówi, że dany zestaw pozycji można interpretować jako jednowymiarową skalę tylko wówczas, gdy pierwszy czynnik wyjaśnia przynajmniej 20% wariancji skali (por. Meriac, Poling i Woehr, 2009; Reckase, 1979).

Tabela 2 ukazuje ładunki czynnikowe 5 pozycji wybranych do poszczególnych skal skróconej wersji WPEP. Są to pozycje, które otrzymały wysokie ładunki (pierwszego czynnika oznaczonego jako 1 w Tabeli 1) w analizach czynnikowych wykonanych dla każdej skali osobno. Ładunki pokazane w Tabeli 2 to stopień nasycenia czynnikiem odpowiednim dla danej skali otrzymanym w analizie czynnikowej wszystkich pozycji (zastosowano rozwiązanie siedmioczynnikowe). W tabeli tej przedsta-

## Konstrukcja i wstępna charakterystyka psychometryczna skróconej wersji...

**Tabela 1**

*Eksploracyjna analiza czynnikowa przeprowadzona dla każdej skali WPEP osobno. Wartości własne czynników skal WPEP*

W skalach 10-cio pozycyjnych wartości własne czynników są równocześnie wartościami wyjaśnionej wariancji (procent wyjaśnionej wariancji = wartość własna × 10). Próba studentów: N=291

Czynnik	Ciężka Praca (CP)	Poleganie na sobie (PS)	Niechęć do czasu wolnego (NCW)	Praca jako centrum (PC)	Moralność/Etyka (ME)	Odrzucanie gratyfikacji (OG)	Niechęć do marnowania czasu (NMC)
1	3.41	4.36	5.27	4.17	4.15	2.93 (41.8%)	2.77 (34.6%)
2	1.55	1.24	.87	1.23	1.14	1.49 (21.3%)	1.20 (15.0%)
3	.94	.84	.78	.97	.90	.90 (12.8%)	.98 (12.3%)
4	.82	.70	.65	.80	.84	.60 (8.6%)	.77 (9.6%)
5	.72	.62	.60	.78	.68	.46 (6.5%)	.71 (8.9%)
6	.67	.58	.50	.53	.59	.36 (5.1%)	.66 (8.2%)
7	.64	.51	.40	.50	.50	.27 (3.8%)	.58 (7.3%)
8	.55	.43	.35	.47	.44		.33 (4.1%)
9	.37	.38	.31	.34	.42		
10	.33	.33	.27	.20	.34		

wiono także wartości mocy dyskryminacyjnej. Można zauważyć, że pozycjami o relatywnie słabszych wskaźnikach tej mocy są pozycja 3 (numer w wersji skróconej) oraz 20 (numer w wersji skróconej) (zob. Załącznik 1). Pozycje te uzyskały też niższą wartość ładunku czynnikowego. Wartość ta przekroczyła jednak przyjętą wartość krytyczną, czyli .30.

Analiza treści wykonywana przez sześciu studentów piątego roku psychologii pozwoliła usunąć pozycje o zbliżonych ładunkach czynnikowych oraz mocy dyskryminacyjnej i zbliżonym znaczeniu (do znaczenia pozycji, które w skalach znalazły się jako pierwsze), spostrzeganych przez badanych jako tzw. pozycje powtarzające się. W skali ciężka praca (CP) usunięto w ten sposób pozycję 35 (przez ciężką pracę osoba może przezwyciężyć każdą przeszkodę w życiu) oraz 47 (każdy, kto jest zdolny i go-

towy, aby ciężko pracować, ma dużą szansę na sukces). W skali praca jako centrum (PC) pozycję 13 (dni wypełnione ciężką pracą są źródłem spełnienia). W skali moralność/etyka (ME) usunięto pozycję 25 (nie powinno wydawać się sądu aż do momentu wysłuchania wszystkich faktów), którą uznano za słabiej związaną ze znaczeniem terminu moralność niż pozostałe pozycje. Zadbano też aby tematy pewnych skal nie powtarzały się w innych skalach. W ten sposób zdecydowano usunąć pozycję 13, „ciężka praca” jest bowiem tematem skali CP, a nie PC. Podobnie „sukces”, temat skali CP pojawia się w skali poleganie na sobie (PS) (pozycje 6 i 55 zob. załącznik 2). Pozycje te jednak nie weszły do skali PS, gdyż uzyskały wyraźnie niższe ładunki czynnikowe i wskaźniki mocy dyskryminacyjnej.

**Tabela 2**

*Rezultaty eksploracyjnej analizy czynnikowej wszystkich pozycji WPEP-s (główne składowe – rotacja varimax) – ładunki czynnikowe oraz analiza mocy dyskryminacyjnej*

Skróty: numer pozycji w kwestionariuszu WPEP (poz): w nawiasach numer pozycji w wersji podstawowej 65 pozycyjnej, poza – w wersji skróconej, ładunki czynnikowe (łc), moc dyskryminacyjna (md). Próba studentów: N=291

CP		PS		NCW		PC		ME		OG		NMC	
poz.	łc/md	poz.	łc/md	poz.	łc/md	poz.	łc/md	poz.	łc/md	poz.	łc/md	poz.	łc/md
23 (45)	.81/ .66	(50) 27	.80/ .65	(43) 21	.86/ .76	(33) 15	.76/ .71	(61) 35	.78/ .65	(46) 24	.83/ .62	(36) 16	.86/ .64
34 (60)	.66/ .51	(59) 33	.80/ .64	(5) 2	.82/ .72	(10) 4	.72/ .70	(48) 25	.74/ .62	(19) 7	.81/ .60	(12) 6	.79/ .50
18 (38)	.60/ .43	(32) 14	.80/ .62	(58) 32	.80/ .70	(4) 1	.66/ .55	(37) 17	.73/ .59	(11) 5	.83/ .58	(23) 17	.54/ .44
8 (20)	.56/ .41	(28) 11	.77/ .60	(31) 13	.79/ .66	(52) 29	.63/ .60	(51) 28	.72/ .62	(29) 12	.72/ .48	(56) 31	.49/ .45
10 (24)	.54/ .41	(44) 22	.70/ .57	(49) 26	.60/ .57	(41) 19	.63/ .61	(54) 30	.68/ .56	(42) 20	.37/ .33	(9) 3	.36/ .33

Tabela 3

Wskaźniki dopasowania 35 pozycyjnej wersji WPEP-s do siedmioczynnikowego modelu teoretycznego. Próby pracowników A

Próba	$\chi^2(df)$	RMSEA	CFI	sRMR	NFI
(A) N=317	998.08 (539)	.052	.94	.064	.88
(B) N=449	1375.61 (539)	.061	.95	.062	.92

Kolejnym krokiem była konfirmacyjna analiza czynnikowa nowej skróconej wersji kwestionariusza WPEP-s. Ten rodzaj analizy służy określeniu, czy testowany teoretyczny model ma poparcie w danych empirycznych (Konarski, 2009). Analizy zostały przeprowadzone na próbach pracowników. Testowano model ze skorelowanymi zmiennymi latentnymi, wykorzystując macierz kowariancji 35 pozycji nowej skróconej wersji WPEP (WPEP-s). Dopasowanie oszacowano na podstawie wskaźników średniokwadratowego błędu aproksymacji lub pierwiastka kwadratu tego błędu RMSEA (*Root Mean Square Error of Approximation*), porównawczego indeksu zgodności lub indeksu względnego dopasowania CFI (*Comparative Fit Index*), wystandaryzowanego pierwiastka średniego kwadratu reszt sRMR (*Standardized Root Mean Square Residual*) oraz znormalizowanego indeksu dopasowania NFI (*Normed Fit Index*) (Lim i in, 2007; Schermelleh-Engel, Moosbrugger i Müller, 2003). Parametry te pokazuje Tabela 3.

Wyniki konfirmacyjnej analizy czynnikowej pokazały, że dopasowanie danych do siedmioczynnikowego modelu jest zadowalające. Wymienione wyżej parametry są podobne w próbach A i B. Oznacza to potwierdzenie siedmioczynnikowej struktury skróconej wersji kwestionariusza WPEP-s. Ładunki czynnikowe poszczególnych grup pozycji pokazano w Tabeli 4. Zastosowano rozwiązanie całkowicie standaryzowane (*Completely Standardized Solution*). Parametry dopasowania są podobne do tych uzyskanych w badaniach pracowników polskich za pomocą wersji 65 pozycyjnej (Grabowski i Chudzińska-Czupała, w druku) oraz w badaniach pracowników południowokoreańskich za pomocą 35 pozycyjnej wersji koreańskiej MWEF (Lim i in., 2007).

Jak wynika z Tabeli 4, wysokość ładunków czynnikowych poszczególnych pozycji jest zadowalająca. Wszystkie współczynniki okazały się statystycznie istotne na poziomie  $p < .001$ . Niższy jest ładunek czynnikowy pozycji 20 (wolę oszczędzać aż do momentu, kiedy mogę sobie na

Tabela 4

Model konfirmacyjnej analizy czynnikowej. Ładunki czynnikowe (rozwiązanie całkowicie standaryzowane  $\lambda - X$ ) poszczególnych pozycji skróconej wersji WPEP-s, dane dla prób pracowników A i B (podane w odpowiednich kolumnach oznaczonych jako A i B)

Nr	Zmienna ukryta	poz.	A	B	Nr	Zmienna ukryta	poz.	A	B
1	Ciężka praca (CP)	8	.74	.87	5	Moralność/Etyka (ME)	17	.50	.45
		10	.66	.77			25	.51	.48
		18	.51	.63			28	.68	.44
		23	.80	.87			30	.50	.41
		34	.68	.86			35	.69	.39
2	Poleganie na sobie (PS)	11	.60	.70	6	Odraczenie gratyfikacji (OG)	5	.77	.93
		14	.64	.71			7	.83	.89
		22	.71	.67			12	.63	.66
		27	.66	.67			20	.25	.51
		33	.71	.62			24	.83	.78
3	Niechęć do czasu wolnego (NCW)	2	.55	.71		Niechęć do marnowania czasu (NMC)	3	.62	.43
		13	.69	.74			6	.54	.76
		21	.68	.78			9	.59	.60
		26	.69	.68			16	.71	.73
		32	.78	.69			31	.57	.59
4	Praca jako centrum (CP)	1	.46	.65	poz – numery itemów w kolumnach A i B ładunki czynnikowe $\lambda - X$ dla próby A i B				
		4	.80	.94					
		15	.81	.94					
		19	.51	.49					
		29	.51	.64					

coś pozwolić, niż kupować to na kredyt) w próbie A. Jednak w próbie B uzyskał on wartość .51, co pozwala jednoznacznie traktować go jako składnik skali OG. Choć rozbieżność ta pokazuje, iż negatywny stosunek do kredytu nie musi być istotą odraczenia gratyfikacji, tak jak zakładano w definicji etyki pracy (Miller, Woehr i Hudspeth, 2002). Negatywny stosunek do kredytu jest bowiem uważany wręcz za istotę klasycznej, protestanckiej wersji tej etyki (Furnham, 1990a). Niestety pozostałe pozycje skali OG wersji podstawowej WPEP 65, czyli 3 (Jeśli chcę sobie coś kupić, zawsze czekam do czasu, kiedy mogę sobie na to pozwolić) i 62 (Jedynym sposobem, aby zdobyć coś wartościowego jest zaoszczędzić na to pieniądze) uzyskują podobnie słabsze wskaźniki w analizach na innych próbach pracowników (pomijam tutaj te dane). Analiza treści tych pozycji uświadamia jednak szybko, że pozycje 20, 3 i 62 mają wspólny temat w postaci niechęci do pożyczania pieniędzy, która niekoniecznie jest istotą odraczenia gratyfikacji (por. Grabowski i Chudzicka-Czupala, w druku).

Warto zaznaczyć, że polska skrócona wersja WPEP-s i skrócona wersja koreańska mają wspólną pulę 22 pozycji (zob. Załącznik 1). W skalach NMC i OG są to cztery pozycje: pozycje NMC: 6, 9, 16, 31; pozycje OG: 5, 7, 12, 24. W skalach PC, CP, NCW i ME, trzy pozycje: PC: 4, 15, 19; CP: 18, 23, 34; NCW: 13, 21, 32; ME: 17, 25, 30. Zaś w skali PS dwie pozycje: 11 oraz 27.

Konfirmacyjną analizę czynnikową przeprowadzono także na puli 35 pozycji, z których zbudowana jest skrócona wersja koreańska. Wykorzystano dane próby pracowników oznaczonej literą A. Uzyskano następujące parametry:  $\chi^2(df)=1062.01$  (539),  $RMSEA=.055$ ,  $CFI=.92$ ,  $sRMR=.066$ ,  $NFI=.85$ . Ich wartość wskazuje na zadowalający stopień dopasowania danych empirycznych do siedmioczynnikowego modelu WPEP, choć nieco gorszy stopień niż ten, który uzyskała pula pozycji opisana wyżej. Poza tym wartości te są podobne do tych uzyskanych w badaniach koreańskich  $\chi^2(df)=1145.18$  (537<sup>2</sup>),  $RMSEA=.052$ ,  $CFI=.93$ ,  $NFI=.87$ .

Tabela 5 ukazuje wskaźniki rzetelności  $\alpha$  Cronbacha skal WPEP obliczone w próbie powstałej z połączenia próby studentów i próby pracowników (A) (St+A) zarówno dla wersji podstawowej (WPEP 65) jak i wersji skróconej (WPEP 35) oraz w próbie pracowników (B), którzy wypełnili skróconą wersję WPEP. Współczynniki  $\alpha$  Cronbacha obliczone dla wersji skróconej WPEP-s nie różnią się istotnie od tych obliczonych dla wersji podstawowej. Relatywnie niższa rzetelność charakteryzuje skalę Moralność/Etyka (ME) obliczona w próbie pracowników B. Dla skali Niechęć do czasu wolnego (NCW) wartość współczynnika  $\alpha$ -Cronbacha jest nieco wyższa dla wersji podstawowej. Można zatem stwierdzić, że skale wersji

skróconej posiadają podobną rzetelność jak wersja podstawowa WPEP.

**Tabela 5**

Współczynniki rzetelności  $\alpha$ -Cronbacha wersji 65 pozycyjnej WPEP oraz wersji skróconej 35 pozycyjnej WPEP-s. Dane dla próby powstałej z połączenia próby studentów (St) oraz próby pracowników (A),  $N=608$  (St+A) oraz próby B

Skale	Wersje	WPEP 35	
		WPEP 65 (St+A)	(St+A) B
CP		.83	.85
PS		.85	.84
NCW		.89	.82
PC		.83	.82
ME		.78	.62
OG		.76	.80
NMC		.76	.77

Ukazane w Tabeli 6 współczynniki korelacji pokazują, iż dwie wersje WPEP są zbieżne. Wersja podstawowa koreluje z wersją skróconą wręcz tak samo jak wersja skrócona z podstawową. Średnie odchylenie korelacji wynosi .01, a największe .1 (skala PC i CP). Można zatem stwierdzić, że wersja skrócona jest zgodna z podstawową.

O zbieżności tych dwóch wersji świadczą też umieszczone w Tabeli 6 na przekątnej korelacje skal wersji podstawowej i skróconej tych samych wymiarów. Prawie wszystkie współczynniki korelacji z wyjątkiem jednego (skala PS) przekraczają wartość .90.

## DYSKUSJA I WNIOSKI

Jak pokazały badania skrócona 35 pozycyjna wersja kwestionariusza WPEP wykazuje zadowalającą rzetelność oraz trafność czynnikową. Co najważniejsze wskaźniki rzetelności uzyskują wartości podobne w dwóch próbach oraz podobne do tych, które uzyskano we wcześniejszych badaniach (Grabowski i Chudzicka-Czupala, w druku). Poza tym wartości tych wskaźników uzyskane dla wersji 35 pozycyjnej nie odbiegają od tych uzyskanych dla wersji podstawowej 65 pozycyjnej. Rezultaty konfirmacyjnej analizy czynnikowej utwierdzają w przekonaniu, że uzyskano przyzwoite dopasowanie danych empirycznych do siedmioczynnikowego modelu teoretycznego etyki pracy, który był podstawą do opracowania kwestionariusza WPEP. Można zatem stwierdzić, że wersja skrócona jest równoważna z wersją podstawową (w sensie równoważności funkcjonalnej, czyli tego, że WPEP-s mierzy tę samą zmienną, co WPEP). Uzyskane parametry pozwalają też mieć nadzieję, iż udało się uzyskać kompromis między rozmiarem kwestionariusza a jego właściwościami psychometrycznymi.

<sup>2</sup> Inna niż w próbach polskich liczba stopni swobody ( $df=537$ ) w próbach koreańskich wynika stąd, że w analizie konfirmacyjnej korelowano tam zmienne resztowe (reszty). W tych badaniach zrezygnowano z korelowania reszt, choć zabieg ten poprawiał poziom dopasowania modelu siedmioczynnikowego do danych.

Tabela 6

Korelacje między wersją 65 pozycyjną WPEP a wersją skróconą 35 pozycyjną WPEP-s; N=608 (St+A)

WPEP 35	WPEP 65						
	CP	PS	NCW	PC	ME	OG	NMC
CP	<b>.94***</b>	.25***	.17***	.50***	.26***	.39***	.48***
PS	.19***	<b>.90***</b>	-.12**	.14***	.16***	.01	.20***
NCW	.14**	-.09*	<b>.95***</b>	.44***	.08	.13***	.20***
PC	.40***	.14***	.47***	<b>.92***</b>	.37***	.33***	.50***
ME	.27***	.10*	.06	.33***	<b>.91***</b>	.22***	.38***
OG	.40***	.05	.16***	.34***	.27***	<b>.94***</b>	.24***
NMC	.42***	.20***	.19***	.53***	.38***	.23***	<b>.93***</b>

\*  $p < .05$ , \*\*  $p < .01$ , \*\*\*  $p < .001$

Co istotne uzyskane parametry psychometryczne są nie tylko zadowalające, ale podobne do tych, które uzyskano w badaniach koreańskich (Lim i in., 2007). Pozwala to przypuszczać, iż skrócona polska wersja MWEP, czyli WPEP-s będzie równoważna z innymi wersjami językowymi (w sensie równoważności funkcjonalnej, czyli tego, że WPEP-s mierzy tę samą zmienną co inne wersje językowe). Choć trudno posługiwać się nią w badaniach międzykulturowych populacji polskiej i koreańskiej, gdyż skrócone wersje MWEP polska (WPEP-s) i koreańska (KMWEP-SF) składają się z innych pozycji podstawowej wersji MWEP. Problem ten można rozwiązać posługując się 65 pozycyjną wersją i wybierając wyniki badań otrzymanych za pomocą pozycji, które wchodziły w skład skróconej wersji polskiej lub koreańskiej. Taka pula pozycji wybrana z wersji podstawowej, powinna zostać zweryfikowana procedurą zaproponowaną przez Lima i współpracowników (2007) pod względem trafności czynnikowej, której istotą jest przeprowadzenie konfirmacyjnej analizy czynnikowej. Dopiero takie rozwiązanie umożliwi ewentualne porównywanie kultur. Rozwiązanie to jest jednak „półśrodkiem”, gdyż wychodzę z założenia, że do porównań międzykulturowych najlepiej wykorzystywać wersje 65 pozycyjne, w których przypadku zweryfikowano równoważność pomiaru.

Opracowanie skróconej wersji WPEP-s wynika bardziej z chęci umożliwienia włączania kwestionariusza etyki pracy w ramy badań przeprowadzanych w organizacjach, które dotyczą wielu zmiennych, a zatem badań zaangażowania, satysfakcji, kultury itp. Stąd też zrezygnowano ze sposobu opracowania wersji skróconej, który polegałby na pozostawieniu w wersji polskiej tych pozycji, które składają się na wersję koreańską. Przeprowadzono jednak konfirmacyjną analizę czynnikową tej puli pokazując, że polska – skrócona na sposób „koreański” – wersja WPEP uzyskała podobne do tamtej (koreańskiej) wersji wskaźniki dopasowania. W pełni uprawnione jest zatem stosowanie tej puli w badaniach międzykulturowych populacji polskiej i koreańskiej.

Konstrukcja polskiej skróconej wersji WPEP-s opierała się jednak na trzech kryteriach. Do skróconej wersji

włączano pozycje zważając na ich ładunki czynnikowe uzyskane w eksploracyjnej analizie czynnikowej, moc dyskryminacyjną oraz treść. Dlatego też w badaniach pracowników poszczególnych organizacji rekomenduję pulę pozycji tej właśnie wersji.

Warto zwrócić uwagę, że przedstawiane tu badania posiadają szereg mankamentów. A zatem po pierwsze nie przeprowadzono ich na próbie reprezentatywnej. Po drugie, oszacowanie rzetelności opiera się jedynie na ocenie zgodności wewnętrznej. Brakuje oceny stabilności bezwzględnej, na przykład w okresie 4 tygodni i 6 miesięcy. Badania takie przeprowadzono w odniesieniu do wersji 65 pozycyjnej wykorzystując na razie dwa pomiary w odstępie 5-ciu tygodni. Po trzecie nie wykonano oszacowania trafności zewnętrznej. Co prawda można przypuszczać, że wersja skrócona jest narzędziem trafnym, ponieważ koreluje z wersją podstawową wykażującą związki z wieloma skalami, które można uznać za kryteria trafności (Grabowski i Chudzicka-Czupała, w druku), to jednak należałoby wykonać odrębne badania trafności tej wersji.

Stąd też zaprezentowane tu wyniki należy traktować jako przyczynek do kontynuacji badań na właściwościach psychometrycznych skróconej wersji kwestionariusza WPEP-s w populacji polskiej. Na ten moment wersję tę można stosować w badaniach naukowych postaw wobec pracy z wyłączeniem możliwości stosowania w procesie diagnozy psychologicznej.

## LITERATURA

- Bańka, A. (2011). Zerwana ciągłość etyki pracy i triumf psychologii nicnierobienia. W: K. Popiolek, A. Bańka (red.), *Kryzysy, katastrofy, kataklizmy w perspektywie jednostkowej i społecznej* (s. 124-142). Poznań, SPiA.
- Baryła, W., Wojciszke, B. (2000). Potoczne rozumienie moralności: badania psychologicznej realności etyki godności i etyki produktywności. *Przegląd Psychologiczny*, 43, 423-444.
- Bauman, Z. (2006). *Praca, konsumpcjonizm i nowi ubodzy*. WAM Wydawnictwo, Kraków.



- Blood, M. (1969). Work values and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 53, 456-459.
- Brislin, R.W. (1986). The wording and translation of research instruments. W: W.J. Lonner, J.W. Berry (red.), *Field methods in cross-cultural research* (s. 137-164). Newbury Park, CA: Sage.
- Buchholz, R.A. (1978). The work ethic reconsidered. *Industrial and Labor Relations Review*, 31, 450-459.
- Chudzicka-Czupala, A., Cozma, J., Grabowski, D., Woehr, D. (2012). Comparison of the multidimensional work ethic profile across two countries. *Journal of Management and Business*, 2, 14-33.
- Cieciuch, J. (2010). Pięciodziesięcioletnia struktura osobowości w okresie wczesnej adolescencji. *Studia Psychologica UKSW*, 10, 251-271.
- Doliński, D. (1995). Etyka produktywności. Czy duch kapitalizmu krąży nad Polską? *Kolokwia Psychologiczne*, 4, 9-22.
- 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-Czupala, A. (w druku). Wielowymiarowy Profil Etyki Pracy (WPEP). *Charakterystyka psychometryczna kwestionariusza*. Artykuł przyjęty do druku w czasopiśmie Psychologia Społeczna.
- Grabowski, D. (2012a). Etyka pracy jako zmienna psychologiczna. *Czasopismo Psychologiczne*, 18, 237-246.
- Grabowski, D. (2012b). Miejsce pracy w kulturze konsumpcji. Etos pasjonującej i interesującej pracy jako forma jej konsumpcji. W: M. Górnik-Durose, M. Zawadzka (red.), *W supermarketach szczęścia* (s. 56-77). Warszawa: Wydawnictwo Difin.
- 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.
- Hammond, P.E., Williams, K.R. (1976). The Protestant ethic thesis: A social psychological assessment. *Social Forces*, 54, 579-589.
- Ho, R., Lloyd, J. (1984). Development of an Australian work ethic scale. *Australian Psychologist*, 19, 321-332.
- Konarski, R. (2009). *Modele równań strukturalnych. Teoria i praktyka*. Warszawa: Państwowe Wydawnictwo Naukowe.
- Koralewicz, J., Ziółkowski, M. (2003). *Mentalność Polaków. Sposoby myślenia o polityce, gospodarce i życiu społecznym 1988-2000*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Kotarbiński, T. (1975). *Hasło dobrej roboty*. Warszawa: Państwowe Wydawnictwo „Wiedza Powszechna”.
- Lim, D.H., Woehr, D.J., You, Y.M., Gorman C.A. (2007). The translation and development of a short form of the Korean language version of the multidimensional work ethic profile. *Human Resource Development International*, 10, 319-331.
- Meriac, J.P., Poling, T.L., Woehr, D.J. (2009). Are there gender differences in work ethic? An examination of the measurement equivalence of the multidimensional work ethic profile. *Personality and Individual Differences*, 47, 209-213.
- 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.
- Ray, J. (1982). The Protestant work ethic in Australia. *Journal of Social Psychology*, 22, 72-80.
- Reckase, M.D. (1979). Unifactor latent trait models applied to multifactor tests: Results and implications. *Journal of Educational Statistics*, 4, 207-230.
- Rogelberg, S.G. and Luong, A. (1998). Nonresponse to mailed surveys: A review and guide. *Current Directions in Psychological Science*, 7, 60-65.
- Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H., Müller, H. (2003). Evaluating the fit of structural equation models: Tests of significance and descriptive goodness-of-fit measures. *Methods of Psychological Research Online*, 8, 23-74.
- Weber, M. (2010). *Etyka protestancka a duch kapitalizmu*. Warszawa: Wydawnictwo Alethea.
- Weber, M. (2011). *Etyka protestancka i duch kapitalizmu*. Warszawa: Wydawnictwa Uniwersytetu Warszawskiego.
- Woehr, D.J., Arciniega, L.M., Lim, D.H. (2007). Examining work ethic across populations. A comparison of the multidimensional work ethic profile across three diverse cultures. *Educational and Psychological Measurement*, 67, 154-168.
- Wojciszke, B., Baryła, W. (2002). Potoczne rozumienie moralności. W: M. Lewicka, J. Grzelak (red.), *Jednostka i społeczeństwo. Podejście psychologiczne* (s. 49-66). Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.

## ZAŁĄCZNIK 1

## Skrócona wersja WPEP-s

Poniżej znajduje się seria stwierdzeń dotyczących pracy. Otocz kółkiem tę odpowiedź, która w największym stopniu reprezentuje twoją opinię po prawej stronie każdego stwierdzenia. Na przykład, jeżeli zgadzasz się całkowicie ze stwierdzeniem numer 1 otocz kółkiem CZ po prawej stronie tego stwierdzenia. Poniżej znajduje się 35 stwierdzeń. Proszę uważnie przeczytać każde stwierdzenie i przy każdym otoczyć kółkiem odpowiedź, która najlepiej reprezentuje Twoje przekonania i opinie. Proszę udzielać szczerych odpowiedzi.

- Otocz kółkiem CZ – jeżeli całkowicie się zgadzasz ze stwierdzeniem.  
 Otocz kółkiem Z – jeżeli zgadzasz się ze stwierdzeniem.  
 Otocz kółkiem D – jeżeli nie masz zdania lub nie możesz się zdecydować.  
 Otocz kółkiem N – jeżeli nie zgadzasz się ze stwierdzeniem.  
 Otocz kółkiem CN – jeżeli całkowicie nie zgadzasz się ze stwierdzeniem.

Poz.	Treść pozycji					
1	Jestem zadowolony, kiedy spędzam dzień pracując (PC).	CZ	Z	D	N	CN
2	Życie nabrałoby większego znaczenia, gdybyśmy mieli więcej czasu wolnego (NCW).	CZ	Z	D	N	CN
3	Nie powinno się marnować czasu, powinno się go efektywnie wykorzystywać (NMC).	CZ	Z	D	N	CN
4	Nawet gdybym był zamożny, nie przestałbym pracować (PC). K	CZ	Z	D	N	CN
5	Większą satysfakcję dają mi rzeczy, na które muszę czekać (OG). K	CZ	Z	D	N	CN
6	Planuję mój dzień wcześniej, aby uniknąć marnowania czasu (NMC). K	CZ	Z	D	N	CN
7	Rzeczy, na które musisz czekać są najbardziej cenne (OG). K	CZ	Z	D	N	CN
8	Ciężka praca jest kluczem do sukcesu (CP).	CZ	Z	D	N	CN
9	Wciąż poszukuje sposobów jak wykorzystać czas produktywnie (NMC). K	CZ	Z	D	N	CN
10	Ciężka praca czyni człowieka lepszym (CP).	CZ	Z	D	N	CN
11	Powinno się żyć swoim własnym życiem i być niezależnym od innych na tyle na ile jest to tylko możliwe (PS). K	CZ	Z	D	N	CN
12	Odległa nagroda daje zwykle więcej satysfakcji niż natychmiastowa (OG). K	CZ	Z	D	N	CN
13	Duża ilość wolnego czasu jest dobra dla ludzi (NCW). K	CZ	Z	D	N	CN
14	Powinno się unikać zależności od innych, ilekroć to możliwe (PS).	CZ	Z	D	N	CN
15	Gdybym nawet odziedziczył duże pieniądze, nadal gdzieś pracowałbym (PC). K	CZ	Z	D	N	CN
16	Próbuję tak planować mój dzień pracy, aby nie tracić czasu (NMC). K	CZ	Z	D	N	CN
17	Nie powinno się mówić kłamstw o innych ludziach (ME). K	CZ	Z	D	N	CN
18	Każdy problem można przezwyciężyć ciężką pracą (CP). K	CZ	Z	D	N	CN
19	Życie bez pracy byłoby bardzo nudne (PC). K	CZ	Z	D	N	CN
20	Wolę oszczędzać aż do momentu, kiedy mogę sobie na coś pozwolić, niż kupować to na kredyt (OG).	CZ	Z	D	N	CN
21	Świat byłby lepszym miejscem, gdyby ludzie mogli spędzać więcej czasu wypoczywając (NCW). K	CZ	Z	D	N	CN
22	Staram się być niezależnym i polegać tylko na sobie (PS).	CZ	Z	D	N	CN
23	Jeżeli pracuje się ciężko, odniesie się sukces (CP). K CZ	CZ	Z	D	N	CN
24	Najlepsze w życiu rzeczy to te, na które musimy czekać (OG). K	CZ	Z	D	N	CN
25	Kradzież jest w porządku tak długo jak nie zostaniesz złapany (ME). K	CZ	Z	D	N	CN
26	Praca, która dostarcza najwięcej wolnego czasu jest pracą dla mnie (NCW).	CZ	Z	D	N	CN
27	Posiadanie dużej niezależności od innych jest dla mnie bardzo ważne (PS). K	CZ	Z	D	N	CN
28	To ważne, aby traktować innych tak, jak sami chcielibyśmy być traktowani (ME).	CZ	Z	D	N	CN
29	Pracując doświadczam poczucia spełnienia (PC).	CZ	Z	D	N	CN
30	To nie jest stosowne, aby brać coś, co nie należy do ciebie (ME). K	CZ	Z	D	N	CN

## *Konstrukcja i wstępna charakterystyka psychometryczna skróconej wersji...*

31	Marnowanie czasu jest tak samo złe jak każde inne marnotrawstwo (NMC). K	CZ	Z	D	N	CN
32	Ludzie powinni mieć więcej wolnego czasu na odpoczynek (NCW). K	CZ	Z	D	N	CN
33	To ważne, aby kontrolować własny los, przez brak zależności od innych (PS).	CZ	Z	D	N	CN
34	Tylko dostatecznie ciężko pracując można osiągnąć własne cele (CP). K	CZ	Z	D	N	CN
35	Ludzie powinni być uczciwi w interesach z innymi (ME).	CZ	Z	D	N	CN

W nawiasach podano akronim nazwy skali. Litera K oznacza, że dana pozycja tworzy także skróconą wersję koreańską kwestionariusza WPEP, czyli KMWEP.

Stosujemy następującą punktację: CZ-5, Z-4, D-3, N-2, CN-1.

Wyniki skal to sumy pozycji oznaczonych tymi samymi skrótami. Pozycje, w których odwracamy punktację to wszystkie pozycje skali NCW oraz pozycja 25 skali ME.

### **ZAŁĄCZNIK 2**

#### **Pozycje skróconej wersji koreańskiej, które nie weszły do skróconej wersji polskiej WPEP-s**

(Poz – numer pozycji w wersji podstawowej WPEP 65):

<b>Poz.</b>	<b>Treść pozycji</b>					
3	Jeśli chcę sobie coś kupić, zawsze czekam do czasu, kiedy mogę sobie na to pozwolić (OG).	CZ	Z	D	N	CN
6	Żeby odnieść prawdziwy sukces, człowiek powinien znajdować oparcie w sobie i być samowystarczalny. (PS)	CZ	Z	D	N	CN
8	Wolałbym mieć taką pracę, która daje więcej wolnego czasu (NCW).	CZ	Z	D	N	CN
14	Czuję się lepiej, kiedy mogę mieć więcej wolnego czasu na różne przyjemności (NCW).	CZ	Z	D	N	CN
16	Kiedy czułbym, że nie jestem dostatecznie wynagradzany, byłbym zdolny do podkradania rzeczy z pracy (ME).	CZ	Z	D	N	CN
17	Nic nie jest niemożliwe, jeśli pracuje się wystarczająco ciężko (CP).	CZ	Z	D	N	CN
30	To bardzo ważne dla mnie by być zawsze zdolnym do pracy (PC).	CZ	Z	D	N	CN
34	Nie podoba mi się, kiedy muszę zdać się na kogoś (PS).	CZ	Z	D	N	CN
35	Przez ciężką pracę osoba może przezwyciężyć każdą przeszkodę w życiu (PC).	CZ	Z	D	N	CN
39	Gospodarowanie czasem jest równie ważne jak wydawanie pieniędzy (NMC).	CZ	Z	D	N	CN
40	Nawet wówczas, kiedy mógłbym udać się na spoczynek, kontynuowałbym pracę (PC).	CZ	Z	D	N	CN
55	Tylko ci, którzy polegają na sobie, „idą naprzód” w życiu (PS).	CZ	Z	D	N	CN
57	Są sytuacje, kiedy kradzież jest uzasadniona (ME).	CZ	Z	D	N	CN

Pozycje, w których odwracamy punktację to wszystkie pozycje skali NCW oraz pozycja 16 i 57 skali ME.