

Damian Grabowski¹
Anita Pollak²
Agnieszka Czerw³

WYMIARY ETYKI PRACY JAKO PREDYKTORY STRATEGII RADZENIA SOBIE ZE STRESEM

DIMENSIONS OF WORK ETHIC AS PREDICTORS OF STRATEGIES TO COPE WITH STRESS

¹ SWPS Uniwersytet Humanistycznospołeczny / SWPS University of Social Sciences and Humanities, Warszawa, Poland
Wydział Zamiejscowy w Katowicach / Katowice Faculty of Psychology

² Uniwersytet Śląski w Katowicach / University of Silesia in Katowice, Katowice, Poland
Wydział Pedagogiki i Psychologii, Instytut Psychologii, Zakład Psychologii Pracy i Organizacji / Faculty of Pedagogy and Psychology,
Institute of Psychology, Work and Organizational Psychology Department

³ SWPS Uniwersytet Humanistycznospołeczny / SWPS University of Social Sciences and Humanities, Warszawa, Poland
Wydział Zamiejscowy w Poznaniu, Zakład Psychologii Pracy i Organizacji / Faculty in Poznan,
Work and Organizational Psychology Department

STRESZCZENIE

Wstęp: Artykuł przedstawia związek etyki pracy ze strategiami radzenia sobie ze stresem, stosowanymi przez osoby pracujące w różnych organizacjach. **Materiał i metody:** Etyka pracy została przedstawiona jako syndrom 7 postaw i przekonań – postrzegania pracy jako centrum życia, przekonania o wartości ciężkiej pracy, dezaprobaty marnowania czasu, niechęci do czasu wolnego, odraczania gratyfikacji, gotowości do moralnego postępowania i polegania na sobie. Strategie radzenia sobie zostały przedstawione jako 3 wymiary otrzymane przez zastosowanie analizy czynnikowej skal kwestionariusza COPE (Coping Orientations to Problems Experienced – Inwentarza do Pomiaru Radzenia Sobie ze Stresem), czyli: aktywne działanie poznawcze, rezygnację z działania i poszukiwanie wsparcia. **Wyniki:** Badania przeprowadzone w grupie 360 osób pracujących pokazały, że z wymiarami etyki pracy umiarkowanie i dodatnio są związane strategie akcentujące aktywne działania poznawcze, a słabo – poszukiwanie wsparcia i rezygnacja z działania. Przy tym związek etyki pracy z rezygnacją z działania jest ujemny, co oznacza, że większa etyka pracy raczej zmniejsza skłonność do rezygnacji z działania. **Wnioski:** Do predyktorów aktywnego działania poznawczego należą niechęć do marnotrawienia czasu, postrzeganie pracy jako centralnej wartości życia i gotowość do moralnego postępowania oraz poleganie na sobie. Med. Pr. 2017;68(6):711–724

Słowa kluczowe: strategie radzenia sobie, stres psychologiczny, etyka pracy, wsparcie społeczne, aktywność, rezygnacja z działania

ABSTRACT

Background: The article presents the mutual relations between the components of work ethic and the strategies of coping with stress used by employees of different branches. **Material and Methods:** Work ethic was presented as a syndrome of the following attitudes: perceiving work as a moral value, treating work as a central value in life, and the belief in the importance of hard work that leads to success. This ethic also consists of the following components: unwillingness to waste time, disapproval of spare time (anti-leisure), willingness to delay gratification, willingness to act honestly at work (morality/ethic), and being independent (self-reliance). Coping strategies were presented as 3 dimensions (obtained by application of factor analysis of the questionnaire scales COPE (Coping Orientations to Problems Experienced)): proactive cognitive operations, avoidance of action and seeking support. **Results:** The study conducted on 360 employees of different branches shows that the dimensions of the work ethic are moderately related to strategies emphasizing proactive cognitive operations and poorly related to seeking support and avoidance of action. At the same time, the relations between work ethic and avoidance of action are negative (higher work ethic is linked with lower tendency to avoid action). **Conclusions:** Predictors of proactive cognitive operations are unwillingness to waste time, treating work as a central value in life, willingness to act honestly at work (morality/ethic) and being independent (self-reliance). Med Pr 2017;68(6):711–724

Key words: strategies for coping, psychological stress, ethical theory, social support, activity, resignation from actions

Autorka do korespondencji / Corresponding author: Anita Pollak, Uniwersytet Śląski w Katowicach,
Wydział Pedagogiki i Psychologii, Instytut Psychologii, Zakład Psychologii Pracy i Organizacji,
ul. Grażyńskiego 53, 40-126 Katowice, e-mail: anita.pollak@us.edu.pl
Nadesłano: 4 lipca 2016, zatwierdzono: 16 lutego 2017

WSTĘP

Artykuł jest poświęcony związkowi etyki pracy ze strategiami radzenia sobie ze stresem. Etyka pracy została przedstawiona jako system postaw i przekonań, który można uznać za istotny czynnik wpływający na wybór określonych strategii walki ze stresem, czyli radzenia sobie w jego obliczu. W literaturze przedmiotu [1] nie ma opisów badań na temat relacji etyki pracy z reagowaniem na stres i radzeniem sobie. Co prawda Cherrington [2] przedstawił wykonywanie pracy jako sposób radzenia sobie ze stresem i źródło dobrostanu, a badania dotyczące pracoholizmu [3,4] dostarczyły poparcia dla takiej tezy. W przeglądzie literatury nie znaleziono jednak informacji o badaniach bezpośrednio dotyczących związków etyki pracy ze strategiami radzenia sobie ze stresem.

Na podstawie analizy definicji etyki pracy i stylów radzenia sobie można co prawda oczekiwać, że etyka pracy wartościująca zwiększanie wysiłku, oszczędzanie czasu i odraczenie gratyfikacji (zachowania charakteryzujące osoby z wysokim poziomem etyki pracy) sprzyja strategiom akcentującym planowanie i aktywne działanie. Hipoteza ta nie została jednak poparta przeprowadzonymi dotąd badaniami.

Podstawę rozważań nad współczesną definicją etyki pracy stanowią prace Webera, który ujmował ją w kontekście systemów społecznych powstających w wyraźnym związku z religią protestancką, a dokładniej z ascetycznymi wersjami tej religii, takimi jak kalwinizm, pietyzm, metodyzm i sekty wyrosłe z ruchu chrześcijańskiego [1].

Weber, charakteryzując protestancką etykę pracy, wskazywał ją jako siłę kształtującą ducha kapitalizmu [3,5], opierającą się na 4 filarach. Pierwszym z nich jest doktryna powołania, zgodnie z którą wierzący jest wezwany do pracy na chwałę Boga, więc wykonywana przez niego praca powinna charakteryzować się solidnością i doskonałością. Drugim z filarów jest predestynacja, według której łaska Boga może być zauważana już w życiu doczesnym, np. w postaci sukcesów zawodowych. Trzecim filarem jest asceza polegająca na zahamowaniu konsumpcji, a czwartym – doktryna uświęcania, która akcentuje odpowiedzialność jednostki za podejmowane decyzje moralne. Przykładami działań zgodnych z zaleceniami protestanckiej etyki pracy są: przeznaczanie jak największej ilości czasu i energii na pracę, przypisywanie dużego znaczenia oszczędzaniu, odraczenie gratyfikacji, niemarnowanie czasu na odpoczynek i orientacja na przyszłość [1].

Współcześnie etyka pracy, inaczej niż u Webera, jest konstruktem niepowiązanym z religią [6], odnosi się ją raczej do określeń związanych z angielskim terminem 'etyka pracy' (work ethic). Zgodnie z jego pierwszym znaczeniem praca jednostki ujmowana jest jako centralna wartość w jej życiu, stanowiąca pożądany, pozytywny komponent życia człowieka i wspólnoty. W tym zakresie znaczeniowym mieści się postrzeganie bezczynności jako działania nagannego, niekorzystnego dla jednostki i społeczeństwa, dlatego przejawy lenistwa są piętnowane [7]. Drugie znaczenie terminu 'etyka pracy' stanowi jej aspekt moralny. Praca postrzegana jest w kategoriach powinności, nakazu lub obowiązku i traktuje się ją jako dobro.

W skład definicji etyki pracy wchodzi szeroki wachlarz przekonań, postaw oraz zachowań pożądanych i niepożądanych. Miller i wsp. [6], opierając się na analizach Furnhama [4], opisali 7 wymiarów (postaw i przekonań) etyki pracy, którymi są:

1. Stawianie pracy w centrum życia – bycie przekonanym, że jest ona podstawową aktywnością życiową.
2. Wiara w sens ciężkiej pracy oraz przekonanie, że prowadzi ona do sukcesu i jest receptą na problemy i udręki życia.
3. Niechęć do marnowania czasu, czyli tendencja, żeby czas traktować jako cenny zasób.
4. Niechęć do czasu wolnego, czyli postrzeganie aktywności w czasie wolnym jako mniej wartościowych.
5. Odraczenie gratyfikacji, czyli uznawanie wartości nagród, na które należy czekać.
6. Moralność, etyka – przekonanie, że ludzie powinni być uczciwi w relacjach z innymi.
7. Niezależność, poleganie na sobie – postawa indywidualistyczna, stanowiąca gwarancję powodzenia w życiu.

Podsumowując, człowiek cechujący się wysokim stopniem etyki pracy wartościuje pracę oraz ocenia ją jako ważną i korzystną dla siebie. Przejawia gotowość do ciężkiej pracy, przedkładając aktywność nad odpoczynek. Jest dumny ze swojej pracy i chce doskonalić jej wykonywanie. W przypadku aspektów zewnętrznych etyki pracy postawa taka sprzyja budowaniu lepszej pozycji społecznej oraz wiąże się z nagrodami, czyli otrzymaniem zapłaty za włożony wysiłek, i dążeniem do sukcesu [3,7,8]. W sensie psychologicznym etyka ta jest syndromem postaw i przekonań, w których ramach silnie zaznacza się komponent emocjonalno-oceniający, a dokładniej – wartościowanie większego wysiłku, oszczędzania czasu i odraczenia gratyfikacji, polegania na sobie oraz właściwego, w tym moralnego,

wykonywania pracy [2,3,8]. Komponent ten jest związany z komponentem behawioralnym, czyli gotowością do wykonywania ciężkiej (intensywnej) pracy [1], wkładania w nią dużego wysiłku i długiego czasu.

Termin 'stres' odnosi się do 3 zjawisk: bodźców lub okoliczności zewnętrznych (klasyczne badania Epsteina z 1967 r. lub Janisa z 1958 r. [9,10]), reakcji człowieka na bodźce stresowe (badania Mechanica z 1962 r., Coopera i Payne'a z 1980 r. oraz Frencha i wsp. z 1982 r. [10,11]) i relacji człowiek–otoczenie [12]. Bodźce zewnętrzne, nazywane stresorami, mogą zależeć od człowieka (np. konflikty z innymi osobami) lub być od niego niezależne (np. katastrofy) [12,13]. Źródłem stresu mogą być również zbyt trudne lub niespełnione wymagania wpływające z wewnętrznych standardów jednostki [12].

Reakcje na stres to stany wewnętrzne określane jako dyskomfort psychiczny lub stan charakteryzujący się dużym nasileniem negatywnych emocji, takich jak strach i lęk. Strelau [12] przez stres psychologiczny rozumie stan charakteryzujący się negatywnymi emocjami o dużym natężeniu (takimi jak strach, lęk, złość, wrogość lub inne stany określane jako dyskomfort psychiczny), któremu towarzyszą zmiany fizjologiczne i biochemiczne, wyraźnie przekraczające poziom charakterystyczny dla spoczynkowego (optymalnego) poziomu pobudzenia [12, s. 152]. Stan stresu spowodowany jest brakiem równowagi między wymaganiami stawianymi osobie a jej możliwościami sprostania tym wymaganiom [12, s. 153].

Stres, zgodnie z najpopularniejszym w psychologii podejściem transakcyjnym, jest definiowany jako określona relacja między osobą a otoczeniem, która jest oceniana przez tę osobę jako obciążająca lub przekraczająca jej zasoby i zagrażająca jej dobremu samopoczuciu [11, s. 19]. W takim ujęciu zakłada się, że między osobą a jej otoczeniem permanentnie dochodzi do wzajemnych oddziaływań, które skutkują przekształceniami (transakcjami). W odpowiedzi na nie jednostka dokonuje oceny poznawczej, reaguje emocjonalnie i swoście radzi sobie ze zmianami, które stanowią dla niej źródło stresu. Ocena poznawcza transakcji człowieka z otoczeniem przebiega ciągle i obejmuje:

- ocenę pierwotną – odnoszącą się głównie do tych elementów relacji z otoczeniem, które są ważne dla dobrostanu jednostki – w oparciu o nią jednostka określa, czy dana sytuacja stanowi dla niej zagrożenie (jest stresująca);
- ocenę wtórną – która dotyczy zarówno stresorów, jak i własnych szans – na tej podstawie jednostka szacuje możliwości podjęcia działań usuwających

lub niwelujących niekorzystne dla niej lub stanowiące wyzwania transakcje.

Zdaniem Lazarusa i Folkman [14] ocena wtórna stanowi punkt wyjścia aktywności ukierunkowanej na zmianę transakcji stresowej. Proces obejmujący poznawcze i behawioralne wysiłki osoby – których celem jest opanowanie zewnętrznych i wewnętrznych wymagań ocenianych przez osobę jako stresujące (obciążające lub przekraczające jej zasoby) – definiują oni jako radzenie sobie [15]. Lazarus i Folkman wyróżniają 2 funkcje radzenia sobie ze stresem, określane przez nich jako [15]:

- strategia zadaniowa lub zorientowana na problem (problem-focused) – ukierunkowana na wprowadzenie zmian w sytuacji, która jest źródłem stresu, i służąca rozwiązaniu problemu;
- strategia zorientowana na emocje (emotion-focused) – obejmuje reakcje służące opanowaniu emocji wzbudzanych przez sytuację trudną lub z nią związanych i wykorzystywaniu emocji do aktywizowania jednostki do działania.

Folkman i Lazarus uważają, że jednostki wykazują tendencję do korzystania ze strategii zadaniowej w przypadkach, gdy wymagane rozwiązanie musi być konkretne, nowatorskie i pozytywne, natomiast strategię zorientowaną na emocje stosują w sytuacjach, które noszą znamiona długotrwałego obciążenia, kiedy celem jednostki staje się przetrwanie [13]. W praktyce problematyczne okazało się jednoznaczne określenie, czy funkcją przyjętej strategii jest rozwiązanie problemu, czy regulacja emocji. Ponieważ każda ze strategii pełni podwójną funkcję, jest skierowana zarówno na rozwiązanie problemu, jak i regulację emocji (właściwie – redukcję emocji negatywnych).

Innym przykładem typologii strategii radzenia sobie jest podejście zaproponowane przez Carvera i wsp. [16]. Opiera się ono na modelu stresu Lazarusa i Folkman [11,13,15] i modelu samoregulacji Carvera i Scheiera (The Model of Behavioral Self-Regulation) [16]. Prace w zespole badawczym były ukierunkowane na zidentyfikowanie różnorodnych sposobów radzenia sobie ze stresem, zidentyfikowanych nie tylko poprzez rozważania teoretyczne, ale również w efekcie prowadzonych obserwacji i analiz. Badacze przychylali się w swoich opiniach do przekonania, że poszczególnych strategii nie można rozumieć wyłącznie jako przejawu koncentracji na problemie lub na emocjach. I dodatkowo wskazywali, że niektóre ze strategii sprzyjają pokonaniu utrudnień, inne natomiast zmniejszają możliwości radzenia sobie, czyli okazują się dysfunkcyjne [17].

Za rdzeń zachowań skoncentrowanych na zadaniu (problemie) autorzy uważali aktywne działanie na rzecz usunięcia czy znielowania skutków stresu. Jednostka mobilizuje się i koncentruje wysiłki, żeby problem rozwiązać swoistymi sposobami (planując, wspierając się radami, obecnością i informacjami od innych, pomijając kwestie luźno związane z trudną sytuacją, rezygnując z działań niepotrzebnych czy przedwczesnych).

Koncentracja na emocjach, w tym podejściu, ujmowana jest jako tendencja do skupiania się na sobie, na własnych negatywnych przeżyciach emocjonalnych, takich jak złość i napięcie, oraz skłonność do myślenia życzeniowego i fantazjowania, których funkcją jest zmniejszenie napięcia emocjonalnego. Emocjonalny sposób reagowania na stres jest powiązany również z poszukiwaniem dowodów sympatii i pocieszenia od innych, zmianą postrzegania sytuacji trudnej oraz dostrzeżeniem w niej szansy rozwoju, akceptacją utrudnień i wzrostem zaangażowania w praktyki religijne.

Przykładem strategii, która wyraża podwójną rolę emocji w radzeniu sobie w obliczu stresu, jest poszukiwanie wsparcia emocjonalnego. Z jednej strony wsparcie uzyskane przez jednostkę od osób z jej otoczenia – w postaci oznak współczucia, zrozumienia dla przejawianych trudności, akceptacji podejmowanych działań – podnosi ją na duchu i może wzmocnić jej aktywne działania zaradcze. Z drugiej strony – potwierdza wydaną przez jednostkę ocenę pierwotną co do negatywnych konsekwencji danej sytuacji dla jej funkcjonowania. W wielu sytuacjach takie działania prowadzą jednak do wzrostu napięcia i przygnębienia [18,19].

W odniesieniu natomiast do strategii zaprzestania działań i odwracania uwagi wskazuje się na negatywne skutki ich stosowania dla radzenia sobie z sytuacjami stresowymi. Wydaje się jednak, że trudno jednoznacznie ocenić ich dysfunkcyjność, wątpliwości tej natury prezentują sami autorzy [16]. Dowodzą oni, że lęk w sytuacjach społecznych generalnie jest czynnikiem niekorzystnym, ponieważ stanowi element zakłócający, są jednak sytuacje, w których lęk mobilizuje do działania. Niewątpliwie strategię tę (zaprzestanie działań i odwracanie uwagi) łączy jeszcze aspekt rezygnacji z aktywnego działania, dlatego można je traktować, jak w koncepcji Endlera i Parkera [19], jako działania unikowe. Osoba wystrzega się myślenia, przeżywania i doświadczania sytuacji stresowej. Osłabia dotychczas podejmowany wysiłek na rzecz rozwiązania problemu, rezygnuje z działania i wycofuje się z sytuacji.

Celem niniejszych badań było ukazanie związków między etyką pracy a strategiami radzenia sobie ze

stresem. Założono, że postawy i przekonania na temat pracy, czyli etyka pracy, wpływają na strategię radzenia sobie z sytuacjami trudnymi zarówno w pracy, jak i poza nią.

Zważając na koncepcje i definicje etyki pracy, a także na brak badań dotyczących relacji tej etyki ze sposobami radzenia sobie ze stresem, postawiono następujące pytanie badawcze: czy określone przekonania etyki pracy wiążą się z wyborem określonych strategii radzenia sobie? Można oczekiwać, że przekonania wartościujące pracę będą związane ze strategiami akcentującymi planowanie i aktywne działanie. Poza tym można przewidywać, że przekonania wartościujące pracę i uczciwe działanie będą ujemnie korelować z unikaniem działania.

W niniejszym artykule składniki etyki pracy potraktowano jako predyktory strategii radzenia sobie ze stresem.

MATERIAŁ I METODY

Grupę badaną stanowiło 360 dorosłych osób pracujących w organizacjach różnych sektorów i wykonujących zróżnicowane zawody. Badania przeprowadzono w 2 regionach Polski – na Dolnym Śląsku (N = 217 osób) i Górnym Śląsku (N = 143 osoby).

Wśród badanych było 205 kobiet i 155 mężczyzn. Średnia wieku wyniosła 39,24 roku (odchylenie standardowe (standard deviation – SD) = 12,55), a średni staż pracy to 16,54 roku (SD = 12,62). Większość badanych miała wykształcenie średnie (43,6%) i wyższe (39,7%), a pozostałe osoby miały wykształcenie licencjackie (6,1%), zawodowe (9,4%) i podstawowe (1,1%).

Próba wybrana do badania była zrównoważona pod względem wielkości przedsiębiorstw, w których byli zatrudnieni respondenci – 24,4% osób pracowało w mikroprzedsiębiorstwach, 29,4% – w małych, 24,7% – w średnich, a 21,1% – w dużych organizacjach. W większości były to firmy z kapitałem polskim (71,9%), a firmy z kapitałem międzynarodowym stanowiły 28,1%. Większość badanych była zatrudniona na umowę o pracę (73,9%), a pozostali byli samozatrudnieni (13,1%) lub zatrudnieni na umowę-zlecenie (13%).

Badani pracowali na stanowiskach specjalistów (26,4%), kierowniczych (19,4%), biurowych niekierowniczych (17,8%) i innych (26,9%). Osoby badane stanowiły grupę dosyć aktywną na rynku pracy, ponieważ większość zmieniała miejsce pracy 2–3 razy w swojej karierze (średnia (mean – M) = 3,38, SD = 2,02), a typ pracy – 2-krotnie (M = 1,94, SD = 1,51).

W badaniach wykorzystano 2 narzędzia badawcze:

I. Wielowymiarowy Profil Etyki Pracy (WPEP), który jest polską adaptacją Multidimensional Work Ethic Profile (MWEP), opracowaną przez Grabowskiego [5,20] i Chudzicką-Czupałę [5]. W niniejszych badaniach posłużono się skróconą wersją tego kwestionariusza, która składa się z 35 pozycji i następujących 7 skal [20]:

1. Ciężka praca (CP) – wiara w cnoty ciężkiej (mrówczej) pracy, przekonanie, że taka praca doprowadza do sukcesu i pozwala poradzić sobie z trudnościami w życiu ($\alpha = 0,84$).
2. Praca jako centrum życia (PC) – traktowanie pracy jako centralnej wartości w życiu, której wykonywanie daje zadowolenie i spełnienie ($\alpha = 0,8$).
3. Niechęć do marnowania czasu (zmarnowany czas) (NMC) – przekonanie o wartości efektywnego wykorzystywania czasu ($\alpha = 0,69$).
4. Niechęć do czasu wolnego (NCW) – dezaprobatą aktywności czasu wolnego ($\alpha = 0,81$).
5. Odrzucanie gratyfikacji (OG) – przekonanie o wartości nagród umieszczanych w przyszłości ($\alpha = 0,79$).
6. Moralność/etyka (ME) – gotowość do uczciwego postępowania wobec innych ($\alpha = 0,6$).
7. Poleganie na sobie samym / niezależność (PS) – przekonanie, że w pracy należy liczyć na siebie ($\alpha = 0,83$).

Do pomiaru nasilenia każdego z 7 wymiarów etyki pracy zastosowano zestaw 5-punktowych skal typu Likerta, w których zadaniem osoby badanej jest wybór odpowiedzi od 1 („całkowicie się nie zgadzam”) do 5 („całkowicie się zgadzam”). W obliczeniach posługiwano się także sumą wszystkich pozycji (itemów), co stanowi tzw. globalny wskaźnik WPEP ($\alpha = 0,82$).

II. Wielowymiarowy Inwentarz do Pomiaru Radzenia Sobie ze Stresem, który jest polską adaptacją Coping Orientations to Problems Experienced (COPE) [17], opracowaną przez Juczyńskiego i Ogińską-Bulik. W niniejszych badaniach posłużono się pełną wersją kwestionariusza, zawierającą 60 pytań wraz z instrukcją przeznaczoną do pomiaru dyspozycyjnego radzenia sobie, pozwalającą na ocenę 15 strategii reagowania w sytuacjach stresowych:

1. Aktywne radzenie sobie – podejmowanie aktywnych działań mających na celu usunięcie lub złagodzenie skutków stresorów, mają one formę inicjowania działań bezpośrednich, zwiększenia zaangażowania, wysiłku w rozwiązanie danego problemu, podejmowania działania etapowo.

2. Planowanie – sekwencyjne przewidywanie własnych działań, planowanie „małych kroków”.
3. Poszukiwanie wsparcia instrumentalnego – działania na rzecz pozyskania informacji, włączenia innych w rozwiązywanie problemu.
4. Poszukiwanie wsparcia emocjonalnego – działania mające na celu uzyskanie wsparcia moralnego, społecznej akceptacji dla przejawianych trudności, opieki ze strony otoczenia.
5. Unikanie konkurencyjnych działań – zawężanie swojej uwagi i koncentracja działań na problemie.
6. Zwrot ku religii – traktowanie religii jako źródła wsparcia emocjonalnego, drogowskazu do pozytywnego przewartościowania.
7. Pozytywne przewartościowanie i rozwój – przekształcenie w ocenie sytuacji stresowej lub własnych możliwości, przyczyniające się do lepszego radzenia sobie w obliczu stresu.
8. Powstrzymanie się od działania – nie oznacza braku działania, ale polega na zahamowaniu działań nieadekwatnych w danym czasie.
9. Akceptacja – przyjęcie sytuacji jako nieodwracalnej, czegoś, do czego należy się przyzwyczaić.
10. Koncentracja na emocjach i ich wyładowanie – przejawia się zaniepokojeniem przeżywanymi emocjami oraz podejmowaniem prób ich rozładowania.
11. Zaprzeczanie – odrzucanie realności stresującej sytuacji i jej ignorowanie.
12. Odwracanie uwagi – polega na unikaniu myślenia o trudnej sytuacji.
13. Zaprzestanie działań – w przypadku, gdy jednostka spodziewa się słabych wyników w radzeniu sobie ze stresem, przejawia rezygnację, jej wysiłki słabną, zaznacza się z czasem bezradność.
14. Używanie alkoholu lub innych środków psychoaktywnych.
15. Poczucie humoru jako sposób łagodzenia przykrych emocji.

Narzędzie oparte jest na samoopisie. Osoba badana, podając swoją odpowiedź, wskazuje, jak często posługuje się daną strategią. Do pomiaru nasilenia zastosowano 5-stopniową skalę – od 1 („prawie nigdy tak nie postępuję”) do 5 („prawie zawsze tak postępuję”), odpowiedź 3 oznaczała „czasami tak postępuję”, 2 – „rzadko tak postępuję”, a 4 – „często tak postępuję”. Współczynniki α Cronbacha dla poszczególnych skal wynoszą 0,48–0,94 i są najsłabsze dla strategii: odwracanie uwagi i aktywne radzenie sobie, a najwyższe dla: zwrot ku religii.

Biorąc pod uwagę to, że wymiary kwestionariusza COPE mogą być teoretycznie łączone w większe skale, jako że część z nich wynika z opisanych w koncepcji funkcji procesu radzenia sobie, postanowiono sprawdzić, czy w tym przypadku uda się wyodrębnić sensowne skale o szerszym znaczeniowo obszarze. Przeprowadzono więc analizę czynnikową metodą głównych składowych. Ponieważ założono względną niezależność możliwych do wyodrębnienia czynników radzenia sobie ze stresem, zastosowano rotację Varimax.

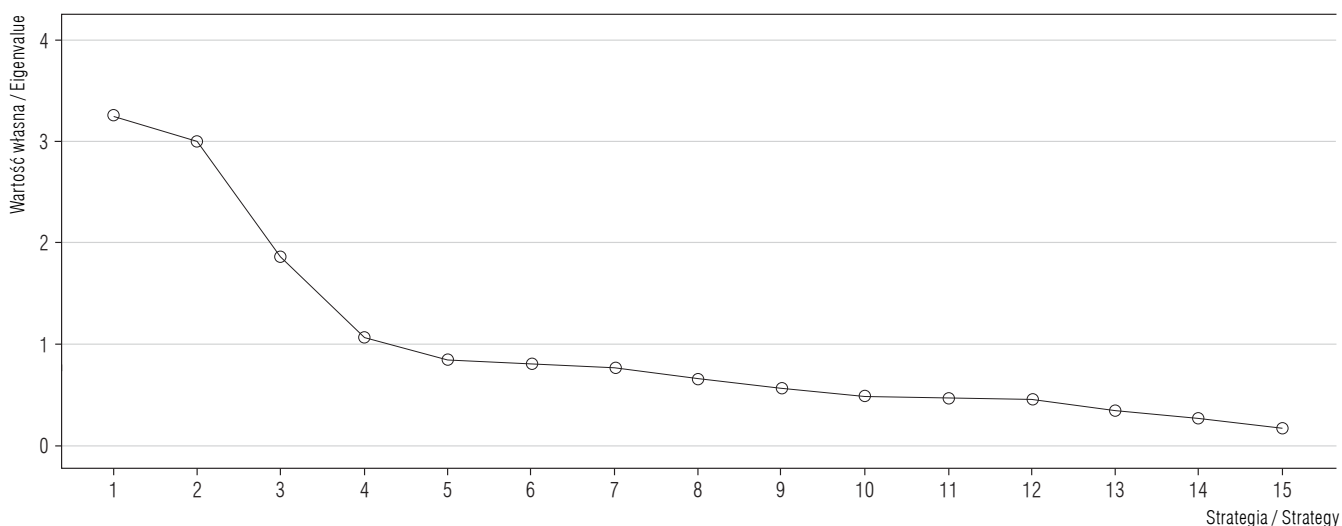
Analiza graficznej interpretacji danych w postaci wykresu osypiska (ryc. 1) sugeruje możliwość wyodrębnienia 3, ewentualnie 4 czynników. Rozwiązanie 3-czynnikowe wyjaśnia 54% wariacji wyników, natomiast 4-czynnikowe zwiększa odsetek wyjaśnianej wariacji do 61%.

Kolejnym krokiem była więc analiza treściowa obydwu rozwiązań. Okazało się, że w rozwiązaniu 4-czynnikowym 4 z 15 pozycji uzyskują bardzo podobne ładunki czynnikowe (powyżej wartości 0,4) w więcej niż 1 czynniku. Rozwiązanie 3-czynnikowe redukuje natomiast tę liczbę do 1 pozycji. O podjęciu decyzji przesądziła jednak możliwość spójnego, logicznego zdefiniowania wymiarów w oparciu o składowe czynniki. Ostatecznie więc przyjęto 3-czynnikowe

rozwiązanie (tab. 1). Charakteryzuje się ono prawidłowymi miarami dla macierzy korelacji składowych wyodrębnionych czynników. Wyznacznik (Determinant of Correlation Matrix) wynosi 0,006 i wynik testu sferyczności Barletta (Bartlett's Test of Sphericity) jest na poziomie $p = 0,001$. Dodatkowo wskaźnik KMO (Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy), oznaczający, na ile badana próba odpowiada wymaganiom analizy czynnikowej, wynosi 0,743.

Analiza treściowej zawartości uzyskanych czynników pozwoliła na sformułowanie poniższych definicji każdego z nich.

Czynnik I – aktywne działanie poznawcze (ADP) oznacza, że podmiot w sytuacji stresu ma tendencję do podejmowania różnorodnych aktywności poznawczych, ukierunkowanych na przekształcenie reprezentacji umysłowej sytuacji. Działania te (planowanie, aktywne radzenie sobie, unikanie konkurencyjnych działań, pozytywne przewartościowywanie czy celowe powstrzymywanie się od działań nieadekwatnych do sytuacji) mają na celu ułatwienie sobie wglądu w sytuację problemową i sprowadzenie jej do zadania, które da się w miarę prosty sposób rozwiązać. Te operacje poznawcze ostatecznie zwiększają szansę na efektywne poradzenie sobie z problematyczną sytuacją.



Liczba składowych (czynników) odpowiada liczbie 15 następujących zmiennych / Number of components (factors) corresponds to number of 15 following variables: 1 – planowanie / planning, 2 – aktywne radzenie sobie / active-coping, 3 – unikanie konkurencyjnych działań / suppression of competing activities, 4 – pozytywne przewartościowywanie i rozwój / positive reinterpretation and development, 5 – powstrzymywanie się od działania / restraint-coping, 6 – zaprzeczanie / denial, 7 – zaprzestanie działań / behavioral disengagement, 8 – odwracanie uwagi / mental disengagement, 9 – akceptacja / acceptance, 10 – zażywanie alkoholu lub innych środków psychoaktywnych / substance use, 11 – poczucie humoru / sense of humor, 12 – poszukiwanie wsparcia emocjonalnego / seeking for emotional social support, 13 – poszukiwanie wsparcia instrumentalnego / seeking for instrumental social support, 14 – koncentracja na emocjach i ich wyładowanie / focus on and venting of emotions, 15 – zwrot ku religii / turning to religion.

Ryc. 1. Osypisko (scree plot) – graficzna interpretacja wyników analizy czynnikowej 15 strategii radzenia sobie ze stresem przez osoby (N = 360) pracujące w różnych organizacjach

Fig. 1. Chart scree (scree plot) – graphical interpretation of the results of factor analysis of the 15 coping strategies used by employees (N = 360) of different branches

Tabela 1. Macierz rotowanych składowych (ładunków czynnikowych) dla strategii radzenia sobie ze stresem przez osoby (N = 360) pracujące w różnych organizacjach – eksploracyjna analiza czynnikowa (rotacja varimax)

Table 1. Rotated components (factor loadings) matrix for coping strategies used by employees (N = 360) of different branches – exploratory factor analysis (varimax rotation)

Strategia radzenia sobie ze stresem Coping strategy (COPE)	Ładunki czynnikowe* (α Cronbacha) Factor loadings* (Cronbach's α)		
	czynnik I factor I	czynnik II factor II	czynnik III factor III
Planowanie / Planning	0,810		
Aktywne radzenie sobie / Active-coping	0,762		
Unikanie konkurencyjnych działań / Suppression of competing activities	0,741		
Pozytywne przewartościowanie i rozwój / Positive reinterpretation and development	0,731		
Powstrzymywanie się od działania / Restraint-coping**	0,491		
Zaprzeczanie / Denial		0,762	
Zaprzestanie działań / Behavioral disengagement		0,697	
Odwracanie uwagi / Mental disengagement		0,682	
Akceptacja / Acceptance		0,557	
Zażywanie alkoholu lub innych środków psychoaktywnych / Substance use		0,544	
Poczucie humoru / Sense of humor		0,541	
Poszukiwanie wsparcia emocjonalnego / Seeking for emotional social support			0,910
Poszukiwanie wsparcia instrumentalnego / Seeking for instrumental social support			0,775
Koncentracja na emocjach i ich wyładowanie / Focus on and venting of emotions			0,746
Zwrot ku religii / Turning to religion			0,462
α Cronbacha	0,773	0,713	0,689

COPE – Wielowymiarowy Inwentarz do Pomiaru Radzenia Sobie ze Stresem / Coping Orientations to Problems Experienced [17].

* Uwzględniono wartości ładunków czynnikowych powyżej 0,4 / Values of factor loadings higher than 0.4 are presented.

** Jedyna strategia, dla której ładunki czynnikowe wynosiły powyżej 0,4 dla 2 czynników: I (0,491) i II (0,474). O kwalifikacji do I czynnika zdecydowała większa treściowa spójność strategii z tym czynnikiem / The only one strategy with factor loadings higher than 0.4 for the 2 factors: I (0.491) and II (0.474). The content of this strategy fits more to the significance of Factor I.

Czynnik I – aktywne działanie poznawcze / Factor I – proactive cognitive operations.

Czynnik II – rezygnacja z działania / Factor II – avoidance of action.

Czynnik III – poszukiwanie wsparcia / Factor III – seeking support.

Czynnik II – rezygnacja z działania (RD) to wycofanie wysiłku z sytuacji problemowej i ukierunkowanie go na czynności zmierzające do powierzchownego poradzenia sobie z problemem. Służą temu strategie zarówno bierne, takie jak zaakceptowanie sytuacji (pogodzenie się) czy zaprzestanie działań, jak i bardziej aktywne, np. zaprzeczanie, odwracanie uwagi, a także angażowanie się w czynności zastępcze, jak używanie substancji psychoaktywnych czy obracanie sytuacji w żart.

Czynnik III – poszukiwanie wsparcia (PW), jest związany z aktywnością podmiotu ukierunkowaną na znalezienie jakiejś pomocy w trudnej sytuacji. Taką pomoc mogą nieść inni ludzie, dlatego podmiot aktywnie

poszukuje konkretnego wsparcia instrumentalnego lub natury emocjonalnej. Ponadto w przypadku osób doświadczających silnych emocji negatywnych (np. silnie reagujących) otwarcie się na wsparcie, szczególnie emocjonalne, wiąże się z możliwością swobodnej ekspresji swoich emocji, co prowadzi do rozładowania napięcia. Innymi słowy, czynnikiem spustowym do redukcji jest właśnie uzyskanie wsparcia. Tego wsparcia można też szukać poza relacjami interpersonalnymi, zwracając się po pomoc do siły wyższej, np. Boga.

Wyodrębnione w analizie czynnikowej składowe kwestionariusza COPE są słabo ze sobą powiązane (ADP–RD: $r = -0,06$; ADP–PW: $r = 0,17$, $p < 0,01$; RD–PW: $r = 0,15$, $p < 0,01$). Ostatecznie więc tak przygotowane

zmiennie dotyczące strategii radzenia sobie ze stresem wykorzystano w kolejnych analizach.

Otrzymane czynniki można odnieść do koncepcji stylów radzenia sobie Endlera i Parkera [19] oraz struktury kwestionariusza do pomiaru tych stylów. Koncepcja ta opisuje 3 style – skoncentrowany na: zadaniu, emocjach i unikaniu. Styl skoncentrowany na zadaniu można odnieść do aktywnego działania poznawczego, styl emocjonalny – do poszukiwania wsparcia, a unikanie – do rezygnacji z działania. Style odnoszą się do określonych wzorców działania, które powtarzają się w repertuarze zachowań podmiotu w różnych sytuacjach, stąd też można wnioskować o istnieniu u danej osoby tendencji do określonego działania.

Poza tym warto przywołać badania Litmana [21], który – przeprowadzając analizę czynnikową COPE – otrzymał 3 czynniki: niezależność (self-sufficient),

unikanie (avoidant coping) i wsparcie społeczne (socially-supported). Otrzymane czynniki odnoszą się do strategii radzenia sobie, czyli sposobów działania, które podmiot podejmuje w konkretnej sytuacji, chociaż strategie te powtarzane przez podmiot mogą być rozpatrywane jako style.

WYNIKI

Żeby odpowiedzieć na pytanie o związek wymiarów etyki pracy ze strategiami radzenia sobie ze stresem (3 wymiarami tych strategii), najpierw obliczono współczynniki korelacji między poszczególnymi skalami badanych zmiennych a wskaźnikiem globalnym etyki pracy (suma 7 skal WPEP, czyli ogółem) (tab. 2). Etyka pracy (suma skal WPEP) koreluje najsilniej, umiarkowanie – z aktywnym działaniem poznawczym,

Tabela 2. Korelacja wymiarów etyki pracy ze strategiami radzenia sobie ze stresem przez osoby (N = 360) pracujące w różnych organizacjach

Table 2. Correlation between dimensions of work ethic with coping strategies used by employees (N = 360) of different branches

Zmienna Variable	Statystyki opisowe zmiennych Descriptive statistics of variables		Korelacja Pearsona Pearson's Correlation		
	M±SD	min.–maks. min.–max	aktywne działanie poznawcze proactive cognitive operations	rezygnacja z działania avoidance of action	poszukiwanie wsparcia seeking support
Wielowymiarowy Profil Etyki Pracy (WPEP) / / Multidimensional Work Ethic Profile (MWEP) [4,20]					
ciężka praca / hard work	16,87±3,97	5–25	0,149**	0,025	0,098
praca jako centrum / centrality of work	19,13±3,77	5–25	0,311***	-0,198***	0,084
niechęć do marnowania czasu / unwillingness to waste time	18,93±3,27	8–25	0,352***	-0,154**	0,109*
niechęć do czasu wolnego / unwillingness to leisure time	13,57±3,94	5–23	0,052	-0,196**	-0,064
odraczanie gratyfikacji / delay of gratification	17,04±4,02	5–25	0,093	0,044	0,192***
poleganie na sobie / self-reliance	20,45±3,27	7–25	0,174**	0,141**	-0,071
moralność/etyka / morality/ethics	23,11±2,47	13–25	0,207***	-0,242***	0,164**
ogółem / total	129,11±13,94	87–169	0,328***	-0,135*	0,126*
Strategia radzenia sobie ze stresem / Coping strategy (COPE)					
aktywne działanie poznawcze / an active cognitive activity	70,16±9,94	29–93	–	–	–
rezygnacja z działania / a resignation from the action	50,93±11,60	27–97	-0,060	–	–
poszukiwanie wsparcia / seeking support	50,21±11,40	19–78	0,174***	0,150**	–

M – średnia / mean, SD – odchylenie standardowe / standard deviation, min. – wartość minimalna / minimal value, maks. – wartość maksymalna / max – maximal value.

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

natomiast słabo – z poszukiwaniem wsparcia i rezygnacją z działania.

Strategie radzenia sobie ze stresem:

- akcentujące planowanie i skupianie się na zadaniu – korelują umiarkowanie z niechęcią do marnowania czasu i postrzeganiem pracy jako centralnej wartości życia, słabiej – z gotowością do moralnego postępowania i poleganiem na sobie;
- akcentujące aktywne działanie poznawcze – korelują też słabo z akcentowaniem ciężkiej pracy;
- akcentujące rezygnację z działania – korelują bardzo słabo dodatkowo z poleganiem na sobie i silniej ujemnie – z gotowością do moralnego postępowania, słabo ujemnie – z postrzeganiem pracy jako wartości centralnej, niechęcią do czasu wolnego i do marnowania czasu.

Radzenie sobie, którego istotą jest poszukiwanie wsparcia, koreluje słabo ze skłonnością do odraczania gratyfikacji i gotowością do moralnego postępowania oraz nisko – z niechęcią do marnowania czasu.

W ramach 2. etapu posłużono się analizą regresji wielorakiej hierarchicznej. Poszczególne strategie radzenia sobie potraktowano jako zmienne wyjaśniane, a poszczególne skale WPEP – jako zmienne wyjaśniające. Zbudowano 6 modeli, w których wykorzystano podskale WPEP. Wprowadzano 2 bloki zmiennych:

1. Zmienne demograficzne, zawodowe i organizacyjne (ZDZO): płeć, wiek, wykształcenie, staż pracy, wielkość firmy (mikro, małe, średnie i duże), sposób zatrudnienia (samozatrudnienie, czyli prowadzenie własnej działalności gospodarczej, etat, umowa cywilno-prawna), stanowisko (kierownicze, pracownik biurowy, specjalista, pracownik produkcyjny, inne), zasięg firmy (krajowy, międzynarodowy), liczba miejsc i typów pracy w karierze zawodowej. Zmienne takie jak wykształcenie, sposób zatrudnienia, stanowisko i zasięg firmy zostały zakodowane zerojedynekowo.
2. Skale WPEP, czyli poszczególne wymiary etyki pracy. Wprowadzanie tego bloku wiązało się z istotnym przyrostem R^2 poszczególnych 3 wymiarów strategii radzenia sobie ze stresem (tab. 3).

Zmienne demograficzne, zawodowe i organizacyjne (ZDZO) wyjaśniają ok. 11% wariacji aktywnego działania poznawczego. Większy stopień orientacji na zadanie charakteryzuje osoby młodsze, o dłuższym stażu pracy oraz kierowników i specjalistów. Zmienne demograficzne, zawodowe i organizacyjne wyjaśniają ok. 8% rezygnacji z działania, a 11% – poszukiwania wsparcia. Wsparcia poszukują częściej kobiety i pra-

cownicy z dłuższym stażem, a rzadziej osoby młodsze i pracownicy małych firm (zatrudniających 10–49 pracowników). Pracownicy z dłuższym stażem, osoby z wyższym wykształceniem, specjaliści i kierownicy w mniejszym stopniu w sytuacjach stresu rezygnują z działania, natomiast starsi pracownicy i pracownicy firm krajowych czynią to częściej.

Składniki etyki pracy wyjaśniają ok. 14% wariacji aktywnego działania poznawczego. Z większym stopniem tej orientacji wiąże się wyższe nasilenie niechęci do marnotrawienia czasu (NMC), postrzegania pracy jako centralnej wartości w życiu (PC), polegania na sobie (PS) i gotowości do moralnego (uczciwego) postępowania (ME).

Składniki etyki pracy wyjaśniają ok. 9% rezygnacji z działania, czyli takich strategii jak zaprzestanie działań, zaprzeczanie i odwracanie uwagi. Niechęć do czasu wolnego i gotowość do moralnego postępowania raczej zmniejszają gotowość do podejmowania unikalnych strategii radzenia sobie ze stresem. Poleganie na sobie i aprobata czasu wolnego sprzyjają natomiast takiej gotowości.

Wymiary etyki pracy wyjaśniają ok. 7% wariacji orientacji na poszukiwanie wsparcia. Z większym natężeniem tej orientacji wiąże się wyższe nasilenie ME i odraczania gratyfikacji (OG), a także niższe natężenie niechęci do czasu wolnego (NCW), czyli wyższa aprobata czasu wolnego i niższe nasilenie polegania na sobie.

Zważając na wysokie korelacje między poszczególnymi skalami WPEP (powyżej 0,4) i związane z tym trudności w interpretacji rezultatów analizy regresji, a także dążenie do uniknięcia opierania się na fałszywych wynikach tej analizy [22], kolejnym krokiem analizy było przeprowadzenie tzw. analizy dominacji w celu znalezienia najbardziej znaczącej zmiennej objaśniającej lub predyktora poszczególnych strategii radzenia sobie ze stresem [23]. Wyniki tej analizy przedstawia tabela 4.

Analizę tę przeprowadzano, budując model regresji z udziałem pojedynczej zmiennej niezależnej (1 wymiar etyki pracy), a następnie wprowadzano do modelu pozostałych 6 (wymiarów etyki pracy), obliczając dodatkowe R^2 , a także średnie R^2 , które świadczy o istotności danej zmiennej niezależnej w wyjaśnianiu zmiennej zależnej (wymiar strategii radzenia sobie ze stresem).

Jak wynika z tabeli 4., najistotniejszymi zmiennymi w modelu regresji, wyjaśniającymi aktywne działanie, okazały się: niechęć do marnowania czasu (NMC)

Tabela 3. Wymiary etyki pracy a strategie radzenia sobie ze stresem przez osoby (N = 360) pracujące w różnych organizacjach – analiza regresji wielorakiej hierarchicznej
Table 3. Dimensions of work ethic and coping strategies used by employees (N = 360) of different branches – hierarchical multiple regression analysis

	Standardyzowany współczynnik regresji (β) Standardized regression coefficient (β)					
	aktywne działania poznawcze proactive cognitive operations		rezygnacja z działania avoidance of action		poszukiwanie wsparcia seeking support	
	blok 1 ^a block 1 ^a	blok 2 block 2	blok 1 ^a block 1 ^a	blok 2 block 2	blok 1 ^a block 1 ^a	blok 2 block 2
Blok 1 – zmienne demograficzne, zawodowe i organizacyjne (ZDZO) / Block 1 – demographic, professional and organizational variables (DOV)						
wiek / age	-0,31***	-0,28**	0,26**	0,38***	-0,18**	-0,15*
kobiety / women	-0,03	-0,05	-0,05	-0,00	0,34***	0,31***
staż pracy / seniority	0,27**	0,25**	-0,26**	-0,33***	0,18*	0,15*
małe firmy / small companies	0,08	0,09	-0,06	-0,00	-0,15*	-0,15*
kierownicy / managers	0,26**	0,19**	-0,14*	-0,14*	-0,05	-0,06
specjaliści / specialists	0,12*	0,07	-0,16*	-0,10	0,01	-0,00
wyższe wykształcenie / higher education	0,10	0,05	-0,17**	-0,13*	0,05	0,02
liczba miejsc pracy w dotychczasowej karierze / number of workplaces in professional career	0,10	0,10	-0,10	-0,07	0,02	0,04
firmy krajowe / national companies	-0,05	-0,01	0,11*	0,08	0,00	0,04
Blok 2 – Wielowymiarowy Profil Etyki Pracy (WPEP) / Block 2 – Multidimensional Work Ethic Profile (MWEP) [6]						
ciężka praca / hard work	-0,04			0,07		0,01
praca jako centrum / centrality of work	0,22***			-0,08		0,10
niechęć do marnowania czasu / unwillingness to waste time	0,23***			-0,08		0,06
niechęć do czasu wolnego / unwillingness to leisure time	-0,06			-0,12*		-0,17***
odraczanie gratyfikacji / delay of gratification	-0,01			0,07		0,12*
poleganie na sobie / self-reliance	0,11*			0,15**		-0,14**
moralność/etyka / morality/ethics	0,10*			-0,23**		0,17***
Dopasowanie modeli / Models fit						
F	3,60***	5,93***	2,76***	4,06***	3,57***	4,32***
R ²	0,15	0,30	0,12	0,23	0,15	0,23
SR ²	0,11	0,25	0,08	0,17	0,11	0,18
ΔR ²	0,15	0,15	0,12	0,10	0,15	0,09
FΔR ²	3,60***	9,97***	2,76***	6,48***	3,57***	5,37***

^a W przypadku ZDZO przedstawiono w tabeli tylko zmienne, które uzyskały istotne statystycznie standardyzowane współczynniki (β) / In the case of DOV only significant standardized regression coefficients (β) are shown in. F – statystyka F / F statistic, SR² – skorygowany R² / adjusted R², ΔR² – zmiana R² / change of R², FΔR² – F zmiany R² / F of change R². *** p < 0,001, ** p < 0,01, * p < 0,05.

Tabela 4. Wymiary etyki pracy a strategie radzenia sobie ze stresem przez osoby (N = 360) pracujące w różnych organizacjach – analiza dominacji zmiennych niezależnych (predyktorów)
Table 4. Dimensions of work ethic and coping strategies used by employees (N = 360) of different branches – results of dominance analysis of independent variables (predictors)

Zmienna zależna Dependent variable	Zmienna niezależna Independent variable	R ² jednej zmiennej R ² alone	Dodatkowe R ² po wprowadzeniu pozostałych zmiennych Additional R ² after other predictors entered	Średnie R ² Mean R ²
Aktywne działania poznawcze / Proactive cognitive operations	ciężka praca / hard work	0,022	0,003	0,0125
	praca jako centrum / centrality of work	0,097	0,040	0,0685
	niechęć do marnowania czasu / unwillingness to waste time	0,124	0,054	0,0890
	niechęć do czasu wolnego / unwillingness to leisure time	0,003	0,005	0,0040
	odroczenie gratyfikacji / delay of gratification	0,006	0,006	0,0060
	poleganie na sobie / self-reliance	0,030	0,019	0,0245
Rezygnacja z działania / Avoidance of action	moralność/etyka / morality/ethics	0,043	0,016	0,0295
	ciężka praca / hard work	0,001	0,007	0,0038
	praca jako centrum / centrality of work	0,039	0,015	0,0268
	niechęć do marnowania czasu / unwillingness to waste time	0,024	0,035	0,0148
	niechęć do czasu wolnego / unwillingness to leisure time	0,038	0,008	0,0228
	odroczenie gratyfikacji / delay of gratification	0,002	0,006	0,0038
Poszukiwanie wsparcia / Seeking support	poleganie na sobie / self-reliance	0,020	0,016	0,0178
	moralność/etyka / morality/ethics	0,058	0,055	0,0565
	ciężka praca / hard work	0,010	0,000	0,0050
	praca jako centrum / centrality of work	0,007	0,005	0,0060
	niechęć do marnowania czasu / unwillingness to waste time	0,012	0,000	0,0060
	niechęć do czasu wolnego / unwillingness to leisure time	0,004	0,020	0,0120
	odroczenie gratyfikacji / delay of gratification	0,038	0,024	0,0310
	poleganie na sobie / self-reliance	0,005	0,021	0,0130
	moralność/etyka / morality/ethics	0,027	0,026	0,0265

Objaśnienia jak w tabeli 3 / Abbreviations as in Table 3.
 Pogrubiony font – dominujący predyktor / Bold – dominant predictor.

i traktowanie pracy jako wartości centralnej (PC), a także – w mniejszym stopniu – gotowość do moralnego postępowania (ME) i poleganie na sobie (PS) (wyższe natężenie tych zmiennych). Rezygnacja z działania wyjaśniana jest przez niższe natężenie PC i ME oraz niechęć do czasu wolnego (NCW). Istotnymi predyktorami orientacji na poszukiwanie wsparcia są odraczenie gratyfikacji (OG) i gotowość do moralnego postępowania (ME).

OMÓWIENIE

Niniejsze badania wykazały istotny związek niechęci do marnowania czasu, postrzegania pracy jako centralnej wartości życia oraz gotowości do moralnego postępowania i polegania na sobie z aktywnym działaniem poznawczym. Wyniki te są zgodne z oczekiwaniami na temat dodatniego wpływu etyki pracy na strategię akcentującą przyjęcie orientacji na zadanie i poleganie na sobie [24,25]. Innymi słowy, przekonania akcentujące wartość podejmowania wysiłku w sytuacjach trudnych sprzyjają aktywnemu radzeniu sobie, w tym zwiększaniu zaangażowania w walkę z sytuacją trudną. Wyniki takie mogą stanowić potwierdzenie badań przedstawiających etykę pracy jako korelat potrzeby osiągnięć [4] i zaangażowania w pracę [26].

Rezygnacja z działania jest powiązana z wymiarami etyki pracy ujemnie, z mniejszą skłonnością do wartościowania pracy, mniejszą niechęcią do marnowania czasu i mniejszą dezaprobatą czasu wolnego (czyli większą aprobatą dla aktywności tego czasu), a przede wszystkim z mniejszą gotowością do uczciwego postępowania. Jedynie poleganie na sobie, czyli niechęć do uzależniania się od innych, sprzyja rezygnacji z działania.

Poszukiwanie wsparcia wiąże się z odraczeniem gratyfikacji i gotowością do moralnego postępowania, a także – bardzo słabo – z mniejszym nasileniem polegania na sobie i niechęcią do czasu wolnego. Związek odraczenia gratyfikacji z poszukiwaniem wsparcia można wyjaśnić przez pryzmat związku tej skłonności z emocjami negatywnymi. Można z jednej strony zauważyć, że odroczone gratyfikacje nie jest preferowana przez ludzi [27], dlatego też jest prawdopodobnie związana z przeżywaniem emocji negatywnych. Z innej strony skupianie się na treściach emocjonalnych może zwiększać umiejętność do odraczenia gratyfikacji, ponieważ osoba nie skupia się wówczas na nagrodach [28]. Relację poszukiwania wsparcia ze skłonnością do moralnego i uczciwego postępowania

można także powiązać z skupianiem się na emocjach negatywnych. Zgodnie z koncepcją Lazarusa [9] można przewidywać, że osoby przekonane o tym, że należy postępować moralnie, mogą częściej doświadczać emocji negatywnych (co może wynikać z negatywnych ocen moralnych rzeczywistości społecznej), takich jak poczucie pokrzywdzenia. Stąd też ich tendencja do poszukiwania wsparcia.

WNIOSKI

Niniejsze badania pokazały, że istotny element etyki pracy, jakim jest przedkładanie aktywności nad bezczynność, jest związany przede wszystkim z unikaniem konkurencyjnych działań, planowaniem, aktywnym radzeniem sobie, pozytywnym przewartościowaniem i rozwojem, a także powstrzymaniem się od działania i to prawdopodobnie w momentach, w których jest ono zbędne.

Takie aktywne działania poznawcze wzmacniają większe doświadczenie zawodowe i wiedza, o czym świadczy związek tej orientacji ze stażem pracy i zajmowaniem stanowisk kierowniczych i specjalistycznych. Częściej poszukują wsparcia kobiety, co potwierdzają badania nad reaktywnością emocjonalną [29], według których kobiety charakteryzują się wyższym nasileniem tej reaktywności. Wykształcenie wyższe obniża natomiast podejmowanie strategii unikowych i akceptację sytuacji stresu.

Związek wysokiej etyki pracy z aktywnymi strategiami radzenia sobie można wyjaśniać, powołując się na konstrukty: ja idealne i ja powinnościowe [30]. W treści struktur poznawczych może się mieścić wiele przekonań na temat własnej osoby, w tym np. postrzeganie siebie jako osoby pracowitej (ja powinnościowe) i doskonale wykonującej swoją pracę (ja idealne), a więc treści takie mogą prowadzić do wzmożonej aktywności i aktywnego radzenia sobie ze stresem.

Trudno jednak powiedzieć, czy etyka pracy – co sugerują wyniki niniejszych badań – to tylko efektywne radzenie sobie ze stresem. Przeprowadzone badania miały charakter poprzeczny, dlatego nie wiadomo, czy w dalszej perspektywie czasowej osoby o wysokiej etyce pracy będą kontynuować stosowanie strategii aktywnych. Być może osoby te, nisko wartościując czas wolny i unikając go, z czasem mogą doświadczać wyczerpania i emocji negatywnych w odniesieniu do własnej pracy.

Takie osoby mogą mieć również poczucie, że inni nie pracują wystarczająco ciężko, i szacować dokonania innych niż własne, co także może prowadzić do

emocji negatywnych i stosowania w konsekwencji strategii innych niż aktywne działanie poznawcze, czyli np. koncentracji na emocjach, poszukiwania wsparcia emocjonalnego czy powstrzymywania się od działania (wyżej ukazane wyniki badań pokazały, że poleganie na sobie i prawdopodobnie nieufność wobec innych (brak poszukiwania wsparcia) mogą doprowadzić do rezygnacji z działania). Żeby sprawdzić, czy taki scenariusz jest możliwy, potrzebne są badania longitudinalne.

PIŚMIENNICTWO

1. Weber M.: Etyka protestancka i duch kapitalizmu. Wydawnictwo Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa 2011
2. Cherrington D.: The work ethic. Working values and values that work. Amacom, New York 1980
3. Grabowski D.: Etyka pracy jako zmienna psychologiczna. *Czas. Psychol.* 2012;18:237–246
4. Furnham A.: The protestant work ethic. The psychology of work-related beliefs and behaviours. Routledge, London, New York 1990
5. Grabowski D., Chudzicka-Czupała A.: Wielowymiarowy Profil Etyki Pracy (WPEP). Charakterystyka psychometryczna polskiej wersji kwestionariusza Multidimensional Work Ethic Profile. *Psychol. Społ.* 2015;2(33):210–230
6. Miller J., Woehr D., Hudspeth N.: The meaning and measurement of work ethic: Construction and initial validation of a multidimensional inventory. *J. Vocat. Behav.* 2002;60:451–489, <https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1838>
7. Wollack S., Goodale J.G., Wijting J.P., Smith P.C.: Development of the survey of work values. *J. Appl. Psychol.* 1971;55:331–338, <https://doi.org/10.1037/h0031531>
8. Retowski S.: Pracoholizm – próba teoretycznego zdefiniowania zjawiska. W: Wojciszke B., Plopa M. [red.]. *Osobowość a procesy psychiczne i zachowanie*. Impuls, Kraków 2003, ss. 313–342
9. Lazarus R.S.: *Stress and emotion: A new synthesis*. Springer Publishing Company Inc., New York 1999
10. Edwards J.R., Caplan R.D., Harrison R.V.: Person-environment fit theory: Conceptual foundations, empirical evidence, and directions for future research. W: Cooper C.L. [red.]. *Theories of organizational stress*. Oxford University Press, Oxford 1998, ss. 28–67
11. Lazarus R.S., Folkman S.: *Stress, appraisal and coping*. Springer Publishing Company Inc., New York 1984
12. Strelau J.: *Temperament jako regulator zachowania. Z perspektywy półwiecza badań*. Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2008
13. Folkman S., Lazarus R.S.: If it changes it must be a process: Study of emotion and coping during three stages of a college examination. *J. Pers. Soc. Psychol.* 1985;48:150–170, <https://doi.org/10.1037/0022-3514.48.1.150>
14. Folkman S., Moskowitz J.T.: Coping: Pitfalls and promise. *Ann. Rev. Psychol.* 2004;55:745–774, <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.55.090902.141456>
15. Folkman S., Lazarus R.S.: An analysis of coping in a middle-aged community sample. *J. Health Soc. Behav.* 1980;21:219–239, <https://doi.org/10.2307/2136617>
16. Carver C.S., Scheier M.F., Weintraub J.K.: Assessing coping strategies: A theoretically based approach. *J. Pers. Soc. Psychol.* 1989;56(2):267–283, <https://doi.org/10.1037/0022-3514.56.2.267>
17. Juczyński Z., Ogińska-Bulik N.: *Narzędzia stresu i radzenia sobie ze stresem*. Pracownia Testów Psychologicznych, Warszawa 2009
18. Szczepaniak P., Strelau J., Wrześniewski K.: Diagnoza stylów radzenia sobie ze stresem za pomocą polskiej wersji kwestionariusza CISS Endlera i Parkera. *Przeegl. Psychol.* 1996;39:187–210
19. Endler N., Parker J.: Assessment of multidimensional coping: Task, emotion and avoidance strategies. *Psychol. Assess.* 1994;6:50–60, <https://doi.org/10.1037/1040-3590.6.1.50>
20. Grabowski D.: Konstrukcja i wstępna charakterystyka psychometryczna skróconej wersji Wielowymiarowego Profilu Etyki Pracy (WPEP-s). *Czas. Psychol.* 2014;20:247–257
21. Litman J.A.: The COPE inventory: Dimensionality and relationships with approach- and avoidance-motives and positive and negative traits. *Pers. Individ. Differ.* 2006;41:273–284, <https://doi.org/10.1016/j.paid.2005.11.032>
22. Christopher A.N., Zabel K.L., Jones J.R.: Conscientiousness and work ethic ideology: A facet-level analysis. *J. Individ. Differ.* 2008;29:189–198, <https://doi.org/10.1027/1614-0001.29.4.189>
23. Budescu D.V.: Dominance analysis: A new approach to the problem of relative importance of predictors in multiple regression. *Psychol. Bull.* 1993;114:542–551, <https://doi.org/10.1037/0033-2909.114.3.542>
24. Chudzicka-Czupała A.: *Etyczne zachowanie się człowieka w organizacji*. Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, Katowice 2013
25. Czerw A., Grabowski D.: Work attitudes and work ethic as predictors of work engagement among Polish employees. *Pol. Psychol. Bull.* 2015;46:503–512, <https://doi.org/10.1515/ppb-2015-0057>
26. Morrow P.: *The theory and measurement of work commitment*. JAI Press, Greenwich 1993
27. Ostaszewski P., Karzel K.: Discounting of delayed and probabilistic losses of different amounts. *Eur. Psychol.* 2002;7(4):295–301, <https://doi.org/10.1027//1016-9040.7.4.295>

-
28. Mischel W., Shoda Y., Rodriguez M.L.: Delay of gratification in children. *Science* 1989;244:933–938, <https://doi.org/10.1126/science.2658056>
29. Zawadzki B., Strelau J.: Podstawy teoretyczne, konstrukcja i własności psychometryczne inwentarza „Formalna Charakterystyka Zachowania – Kwestionariusz Temperamentu”. *Stud. Psychol.* 1995;33:49–95.
30. Wojdyło K.: Rozważania nad osobowościowymi wyznacznikami obsesji pracy. *Now. Psychol.* 2004;2;55–75.