

Agata Chudzicka-Czupala, Damian Grabowski,
Dominik Adamek

Kto bywa cyniczny w pracy? Zaangażowanie w pracę, przywiązanie do organizacji i etyka pracy a cynizm organizacyjny*

W artykule omówiono zmienne, które są ważnymi korelatami cynizmu organizacyjnego, oraz dokonano przeglądu wyników badań na temat zależności między tymi zmiennymi a cynizmem. Ukazano też wyniki badań własnych na temat związków cynizmu organizacyjnego z zaangażowaniem w pracę, przywiązaniem do organizacji oraz poszczególnymi wymiarami etyki pracy: stosunkiem do ciężkiej pracy i wiary w jej sens, do odraczania gratyfikacji, czasu wolnego i polegania na sobie, oraz przeprowadzono ich dyskusję.

Słowa kluczowe: cynizm organizacyjny (*organizational cynicism*), zaangażowanie w pracę (*work engagement*), przywiązanie do organizacji (*organizational commitment*), etyka pracy (*work ethic*)

Wprowadzenie. Cynizm organizacyjny

Celem tego artykułu jest znalezienie odpowiedzi na pytanie, co czyni pracownika cynicznym wobec własnej organizacji. Uwagą objęto istotne korelaty cynizmu – zmienne, które mogą okazać się w określony sposób z nim związane. Przedmiotem zainteresowania stały się zmienne mające znaczenie dla funkcjonowania człowieka w pracy, jego stosunek do pracy samej w sobie i do poświęcanego na nią czasu; zmienne, które odzwierciedlają się w przekonaniach na temat etyki pracy, zaangażowaniu w pracę oraz przywiązaniu do konkretnej organizacji, w której jest zatrudniony.

* Artykuł został zaprezentowany na III Ogólnopolskiej Konferencji Uniwersytetu Śląskiego „Nauki społeczne i humanistyczne – zakres współpracy na rzecz poprawy monitorowania potrzeb i zjawisk na rynku pracy”, 8 kwietnia 2016 roku w Katowicach.

Cynizm bywa różnie definiowany. Ujmowany jest jako cecha osobowości, skłonność do bycia podejrzliwym i nieufnym wobec ludzi, do podważania pozytywnych motywów ich działania i pesymistycznego patrzenia na świat (Graham, 1993). Nair i Kamalanabhan (2010, s. 14–29) określają cynizm jako przekonanie osoby, że inni angażują się w zachowanie nieetyczne i że zachowanie takie jest powszechne. Często też opisuje się cynizm w kategoriach oporu wobec zmian, jako skutek negatywnych doświadczeń z wcześniej wprowadzanych reform i brak wiary w zmiany na lepsze. Cynizm organizacyjny ujmowany bywa też jako postawa – negatywne odniesienia afektywne, poznawcze i behawioralne, ukierunkowane na organizację i zmienne w czasie. Cynizm organizacyjny to postawa bardzo trwała, oporna na zmiany dokonywane nawet przez nowe władze organizacji (Pugh i wsp., 2003, s. 201–212). Na postawę cyniczną składają się: przekonanie o braku spójności organizacji, negatywny stosunek do niej oraz zachowanie się wobec niej w sposób lekceważący i krytyczny (Dean i wsp., 1998, s. 341–352). Tak rozumiany cynizm może mieć źródła zarówno w cechach osobowości, jak i w czynnikach zewnętrznych (Macko, Łaciak, 2010, s. 277–286). Wielu badaczy podkreśla, że źródła cynizmu należy lokować poza osobowością – w relacjach społecznych w organizacji – i że zwykle towarzyszy mu poczucie alienacji (Kanter, Mirvis, 1989).

Współcześnie rośnie liczba ludzi nastawionych cynicznie wobec funkcjonowania organizacji, w której pracują. Badania nad tak rozumianym cynizmem rozpoczęto jednak stosunkowo niedawno (Cole i wsp., 2006, s. 463–484). Pojęcie cynizmu organizacyjnego oznacza postawę charakterystyczną dla pracowników, wiążącą się ze spadkiem zaufania do kierownictwa organizacji, w której są zatrudnieni, z utratą wiary w celowość jej poczynań oraz z odczuwaniem frustracji, irytacji i rozczarowania w pracy (Chudzicka-Czupała, 2013). Dean i wsp. (1998, s. 341–352) piszą o wymiarach, w jakich przejawia się cynizm organizacyjny. Są to: przekonanie, że w organizacji brak jest jedności i uczciwości, oraz negatywny, krytyczny, a czasami nawet pogardliwy, stosunek emocjonalny do organizacji.

Związki cynizmu z zaangażowaniem w pracę i przywiązaniem organizacyjnym

Zaangażowanie w pracę, w myśl koncepcji Schaufeliego (Schaufeli, Bakker, 2010, s. 10–24), jest psychologicznym stanem człowieka, pośredniczącym we wpływie zasobów i możliwości człowieka oraz organizacji na wyniki osiągane przez tę organizację. Schaufeli definiuje zaangażowanie jako: „pozytywny, dający poczucie satysfakcji i spełnienia, związany z pracą stan umysłu, charakteryzowany przez wigor,

oddanie i zaabsorbowanie” (Schaufeli, Bakker, 2004, s. 295). Wigor określa wysoki poziom energii, chęć wkładania wysiłku w pracę, wytrwałość i odporność psychiczną. Oddanie to znaczenie pracy dla człowieka, entuzjazm w nią wkładany, duma z pracy i podejmowane w związku z nią wyzwania. Zaabsorbowanie definiowane jest jako poziom koncentracji człowieka na pracy, niemożność oderwania się od wykonywanych zadań (Simpson, 2008, s. 1–13).

Jakie mogą być źródła obniżenia się lub braku zaangażowania w pracę i dlaczego można przypuszczać, że jest to związane z cynizmem? Chirkowska-Smolak (2012a, s. 185–194; 2012b) na podstawie badań przeprowadzonych wśród polskich pracowników twierdzi, że poziom zaangażowania w pracę jest bezpośrednio związany z poczuciem dopasowania pracownika do pracy, gdzie jednym z kluczowych elementów są wzajemne relacje z przełożonymi, sposób zachowania się przełożonych wobec podwładnych, wyrażanie podwładnym uznania i szacunku. Złe relacje międzyludzkie i mobbing (Godlewska-Werner, 2006, s. 43–56) mogą również skutkować cynizmem. Zaangażowanie w pracę koreluje negatywnie z wypaleniem zawodowym, ze stresem psychologicznym, z lękiem, depresją i negatywnymi objawami psychosomatycznymi (Schaufeli i wsp., 2008, s. 10–24), dlatego zmienna ta może być także negatywnie związana z cynizmem.

Przywiązanie do organizacji rozpatrywano jako zespół stanów psychicznych: przywiązania afektywnego, trwałego i normatywnego (Meyer, Allen, 1991, s. 61–89). Wyniki badań wskazują, że pracownicy przejawiający afektywne przywiązanie do organizacji osiągają lepsze wyniki w pracy. Osoby cechujące się przywiązaniem trwałym bywają gorszymi wykonawcami powierzonych im zadań (Bańka i wsp., 2002, s. 65–74). Dowiedziono też, że osoby, które odczuwają przymus pozostania w danej organizacji, w przeciwieństwie do osób chcących w niej pracować, rzadziej udzielają pomocy swoim współpracownikom, są mniej aktywne w rozwiązywaniu problemów w pracy, mniej punktualne i znacząco mniej chętnie podejmują się prac dodatkowych (Shore, Wayne, 1993, s. 236–245). Jeśli dodać do tego cyniczną postawę, łatwo sobie wyobrazić, że osoby takie mogłyby bardziej szkodzić niż przyczyniać się do rozwoju firmy, w której pracują.

Są podstawy, by przypuszczać, że niezadowolenie z pracy, skutkujące nasileniem postawy cynicznej, może być związane zarówno z niższym przywiązaniem do miejsca pracy, jak i z obniżonym w nią zaangażowaniem. Zostało to zauważone już przez Kahna (1990, s. 692–724), jednego z pierwszych badaczy angażowania się w pracę, który uważa, że o tym decydują: bezpieczeństwo pracy, ocena jej sensowności oraz posiadanie zasobów organizacyjnych.

Cynizm organizacyjny a etyka pracy (stosunek do pracy i czasu wolnego)

Etyka pracy stanowi syndrom siedmiu wymiarów (postaw i przekonań) związanych z: traktowaniem pracy jako wartości centralnej, pozytywnym stosunkiem do ciężkiej pracy, niechęcią do marnowania czasu, niechęcią do czasu wolnego, gotowością do moralnego postępowania, skłonnością do odraczania gratyfikacji oraz do polegania na sobie (Weber, 2011; por. Grabowski, 2015). Podczas gdy wartości protestanckie w XIX wieku nakazywały intensywną pracę, współcześnie w obliczu ochrony praw człowieka w wielu krajach wymóg taki jest uważany za przynoszący człowiekowi krzywdę (Bauman, 2006, s. 35–47). Wiara w ciężką pracę jako drogę do sukcesu i traktowanie pracy jako cnoty, wyrażające się także w niechęci do czasu wolnego i próżnowania, wcześniej stanowiło obowiązek moralny; we współczesnym świecie straciło na znaczeniu i zaczęło być traktowane jako wyczerpująca konieczność, której trzeba unikać lub przynajmniej ograniczać w stopniu, w jakim tylko się da (por. Borkowska, Czerw, 2013).

Na etykę pracy składają się następujące obowiązki i przekonania:

- a) traktowanie pracy jako wartości moralnej, obowiązku i cnoty;
- b) spostrzeganie pracy jako wartości centralnej w życiu człowieka i jako jedynej słusznej drogi prowadzącej do sukcesu;
- c) przekonanie o konieczności przeznaczania na pracę jak największej ilości energii i czasu;
- d) zakaz marnowania czasu i negatywna postawa wobec czasu wolnego;
- f) umiejętność odraczania gratyfikacji oraz
- g) poleganie na sobie w pracy, czyli niezależność i
- h) moralne (uczciwe) postępowanie (Grabowski, Chudzicka-Czupała, 2015).

Cynizm jest często uznawany za składową wypalenia zawodowego, na który składają się: wyczerpanie emocjonalne, obniżone poczucie własnej skuteczności oraz cynizm, czyli niski poziom identyfikowania się z własnym miejscem pracy lub pracą samą w sobie. Syndrom ten jest skutkiem chronicznego stresu zawodowego (Demerouti i wsp., 2010, s. 209–222; Simpson, 2008, s. 1–13).

Osoba o cynicznej postawie wobec własnej organizacji może mieć także inny stosunek wobec ciężkiej pracy i inne przekonania na temat pracy, gratyfikacji za nią, czasu wolnego i standardów etycznych niż osoba nastawiona pozytywnie do swego miejsca pracy. Wydaje się, że zasadnym jest sądzić, iż osoba taka może mieć niższą motywację do pracy, a więc bardziej negatywny do niej stosunek, słabiej wierzyć w sens ciężkiej pracy oraz sceptycznie oceniać własne możliwości osiągnięcia sukcesu za jej pośrednictwem. Pracownik taki może też odczuwać silniejszą potrzebę czasu wolnego, traktując go chociażby jak ucieczkę z nie lubianego miejsca pracy, i może

potrzebować szybkiej gratyfikacji jako nagrody za wysiłek, którego koszty są wyższe niż w przypadku pracownika lubiącego swe miejsce pracy. Gotowość do dłuższego czekania na nagrodę za pracę albo nawet do rezygnacji z materialnego ekwiwalentu idzie w parze z zaangażowaniem w zadanie, ale też wynika z gotowości do poświęcenia organizacji własnych sił.

Stosunek organizacyjnego cynika do marnotrawienia czasu w pracy też może być zupełnie inny niż osoby zaangażowanej w pracę – niechęć do terminowego wykonywania obowiązków może być u takiej osoby wyrazem buntu, sprzeciwu i wynikać z chęci swoistej zemsty na organizacji. Pracownik podchodzący do swojej organizacji z cynizmem często nie wierzy w uczciwość swoich chlebodawców czy współpracowników, mogą się zatem obniżyć jego własne standardy moralne i może on tracić wiarę w uczciwość jako idealny sposób na życie. Jeśli chodzi o poleganie na sobie samym, to wydaje się, że ten komponent etyki pracy nie powinien obniżyć się u osoby cynicznie spoglądającej na miejsce pracy, lecz że zaufanie do siebie może raczej wzrosnąć. Pracownik cynicznie nastawiony raczej nie czuje się wspierany przez własną organizację, kierownictwo i współpracowników, dlatego może, a nawet musi polegać głównie na sobie.

Cel badań i hipotezy

Celem badań było znalezienie odpowiedzi na pytania o możliwe psychospołeczne związki cynizmu organizacyjnego z funkcjonowaniem człowieka w miejscu pracy (zaangażowanie w pracę), z jego stosunkiem do organizacji (przywiązanie organizacyjne) oraz z jego postawą wobec pracy i czasu wolnego (etyka pracy). Weryfikacji poddano następujące hipotezy badawcze:

H1. *Cynizm organizacyjny jest negatywnie związany z zaangażowaniem w pracę.*

H2. *Cynizm organizacyjny jest związany z przywiązaniem do organizacji we wszystkich jego wymiarach;*

■ *negatywnie z przywiązaniem:*

a. *afektywnym,*

b. *normatywnym;*

■ *pozytywnie z przywiązaniem:*

c. *trwałym.*

H3. *Cynizm organizacyjny jest związany z etyką pracy we wszystkich jej wymiarach;*

■ *negatywnie z:*

a. *spostrzeganiem pracy jako powinności i wartości moralnej,*

b. *wiarą w sens ciężkiej pracy,*

c. *traktowaniem pracy jako centralnej wartości,*

- d. niechęcią do marnowania czasu,
- e. niechęcią do czasu wolnego,
- f. odraczaniem gratyfikacji,
- g. moralnością/etyką (gotowością do moralnego postępowania).

■ *pozytywnie* z:

- h. poleganiem na samym sobie.

Metody badawcze, próba badawcza, czas i miejsce badań

Do pomiaru cynizmu organizacyjnego użyto Kwestionariusza Cynizmu Organizacyjnego (KCO) (Eaton, Struthers, 2002, s. 305–313), w polskiej wersji językowej przygotowanej przez Chudzicką-Czupałę, Chrupałę-Pniak i Grabowskiego (2014). Zestaw 9 stwierdzeń przedstawia tabela 1.

Przebadano 734 pracowników różnych organizacji i różnych zawodów. Grupa ta składała się z 511 kobiet (69%) i 223 mężczyzn, pracowników małych, średnich i dużych przedsiębiorstw. Średni wiek badanych wyniósł 35 lat (SD = 10,31). Badania wykonano na terenie Górnego i Dolnego Śląska oraz Małopolski. Głównym kryterium przyjęcia do próby był staż pracy powyżej 2 lat w danej organizacji oraz w przypadku osób samozatrudnionych 2 lata pracy dla danej organizacji (firmy). Badania przeprowadzono w latach 2013–2015. Grupę tę podzielono losowo za pomocą pakietu Statistica na dwie próby: A i B. Próba A obejmowała 361 osób (262 kobiety), grupa B – 373 osoby (249 kobiet).

Rzetelność KCO oceniono poprzez obliczenie wskaźników rzetelności α Cronbacha. W próbie A wartość tego współczynnika wyniosła $\alpha = 0,936$, a w próbie B $\alpha = 0,941$. Skorygowane współczynniki korelacji pozycja – skala przyjmowały wartości od 0,69 (pozycja 8) do 0,84 (pozycja 5) (próba A) oraz podobnie od 0,69 (pozycja 3) do 0,84 (pozycja 5) (próba B).

Test jednowymiarowości, polegający na przeprowadzeniu konfirmacyjnej analizy czynnikowej (CFA), sprawdzającej dopasowanie jednoczynnikowego modelu do danych, pokazał następujące miary dopasowania:

$\chi^2(df) = 404,12(27)$, $\chi^2/df = 14,97$, RMSEA = 0,20, CFI = 0,94, NFI = 0,94; SRMR = 0,061 (próba A);

$\chi^2(df) = 377,58(27)$, $\chi^2/df = 13,98$, RMSEA = 0,19, CFI = 0,95, NFI = 0,95; SRMR = 0,055 (próba B).

Jak można zauważyć, wartości takich miar jak χ^2/df oraz RMSEA są wyższe od kryterium odpowiednio 3 i 0,08, wartości CFI i NFI zaś mieszczą się w ramach przedziału tak zwanego dopasowania zadowalającego (Schermelele-Engel i wsp., 2003, s. 23–74). Biorąc pod uwagę jako kryterium jednowymiarowości skali war-

tość SRMR (mniejsza niż 0,08) (zob. Hattie, 1985, s. 139–164; Song i wsp., 1994, s. 236–245), a także wartości CFI oraz NFI (wskazują na dopasowanie zadowalające), można stwierdzić, że KCO jest skalą jednowymiarową. Tabela 1 ukazuje ładunki całkowicie standaryzowane lambda-X poszczególnych dziewięciu stwierdzeń wyliczone w próbie B oraz wartości skorygowanych współczynników korelacji pozycja – skala (SKPS) obliczone w całej grupie (n = 734).

Tabela 1. Wyniki konfirmacyjnej analizy czynnikowej (CFA) oraz analizy rzetelności KCO

	λ -X	SKPS
1. W mojej firmie mówi się jedno, a robi się całkiem co innego.	0,8	0,77
2. Polityka i cele mojej firmy mają niewiele wspólnego z jej działaniami, z praktyką.	0,73	0,72
3. Kiedy w mojej organizacji planuje się coś zrobić, zastanawiam się, czy to naprawdę się stanie.	0,75	0,71
4. Moja firma oczekuje pewnych rzeczy od swoich pracowników, ale nagradza całkiem inne.	0,81	0,78
5. Dostrzegam, że mało jest wspólnego między tym, co głosi moja firma, a tym, co się tam dzieje.	0,88	0,84
6. Organizacja, dla której pracuję, powoduje, że czuję rozdrażnienie.	0,86	0,82
7. Sądzę, że w mojej firmie coraz bardziej brakuje uczciwości.	0,82	0,80
8. Nie jestem szczęśliwy, że pracuję w mojej firmie.	0,72	0,72
9. Moja firma wywołuje we mnie irytację.	0,78	0,77

Legenda: λ -X – ładunek czynnikowy lambda-X (CFA – rozwiązanie całkowicie standaryzowane), SKPS – skorygowany współczynnik korelacji pozycja – skala

Grupa 270 pracowników, wyłoniona spośród 734 osób, wypełniła jeszcze trzy inne narzędzia, badające zaangażowanie w pracę, przywiązanie do organizacji oraz wymiary etyki pracy. Grupa ta liczyła 174 kobiety (64%) i 96 mężczyzn. Średni wiek wyniósł 33 lata (SD = 10,71), najmłodsza osoba miała 19 lat, najstarsza zaś 60. Wyształceniem średnim legitymowało się 155 osób, wyższym 96 (w tym 33 licencjackim), zawodowym 15, a podstawowym 4. Średni staż pracy wyniósł 11 lat. Grupa 44 pracowników była zatrudniona w bardzo małych firmach (zatrudniających do 9 osób), 55 w małych (od 10 do 49 osób), 76 w średnich (od 50 do 249) oraz 95 w dużych (powyżej 250).

Do badania zaangażowania w pracę zastosowano Utrechcką Skalę Zaangażowania w Pracę (Utrecht Work Engagement Scale – UWES). Kwestionariusz ten składa się z trzech skal: wigor (skala obejmuje 6 pozycji), oddanie (5 pozycji) oraz zaabsorbowanie (6 pozycji) (Schaufeli i wsp., 2003, s. 293–315) w polskiej adaptacji

(Szabowska-Walaszczyk i wsp., 2011, s. 57–74)). W tym badaniu zastosowano wersję skróconą obejmującą 9 stwierdzeń (po trzy na każdą skalę). Współczynniki alfa Cronbacha w tym badaniu wynoszą: $\alpha = 0,86$ – dla skali wigoru, $\alpha = 0,87$ – dla skali oddania i $\alpha = 0,84$ – dla skali zaabsorbowania (por. Grabowski, 2015). W tych badaniach, zważając na silne interkorelacje skal UWES (około 0,8), zdecydowano o wykorzystaniu jednego wskaźnika – sumy skal UWES – globalnej miary zaangażowania w pracę (por. Grabowski, 2015), dla której wskaźnik alfa Cronbacha wyniósł $\alpha = 0,92$.

Do badania stopnia przywiązania do organizacji wykorzystano Skalę Przywiązania do Organizacji Meyera i Allen (1991, s. 61–89), narzędzie zaadaptowane przez Bańkę, Wołowską i Bazińską (2002). Skala składa się z 18 twierdzeń opisujących trzy komponenty przywiązania: afektywny, trwania i normatywny. Skala ma dobre parametry psychometryczne – współczynniki alfa Cronbacha, będące miarami rzetelności, wyniosły w tym badaniu: dla skali afektywnego przywiązania (PA) $\alpha = 0,86$, dla przywiązania normatywnego (PN) $\alpha = 0,88$, a dla komponentu trwałości (PT) $\alpha = 0,72$.

Do badania etyki pracy posłużono się Wielowymiarowym Profilem Etyki Pracy (WPEP) (Grabowski, Chudzicka-Czupała, 2015), czyli polską wersją Multidimensional Work Ethic Profile (MWEP) (Miller i wsp., 2002) – inwentarzem służącym do badania najważniejszych komponentów etyki pracy, składającym się z siedmiu skal, które odnoszą się do poszczególnych wymiarów etyki pracy: praca jako centralna wartość (PC), ciężka praca – wiara w cnotę ciężkiej pracy (CP), niechęć do marnowania czasu (NMC), niechęć do czasu wolnego (NCW), odrzucanie gratyfikacji (OG), poleganie na sobie samym (PS) oraz moralność/etyka – uczciwość (ME). Dodatkowo zbadano też skłonność do spostrzegania pracy jako obowiązku i wartości moralnej, pracowitości zaś – jako cnoty (Grabowski, 2015).

Współczynniki alfa Cronbacha dla poszczególnych skal WPEP wynoszą w tym badaniu: PC $\alpha = 0,78$; CP $\alpha = 0,84$; NMC $\alpha = 0,70$; NCW $\alpha = 0,75$; OG $\alpha = 0,80$; PS $\alpha = 0,79$ oraz ME $\alpha = 0,64$ oraz POM $\alpha = 0,80$.

Kontrolowano też zmienne demograficzne i organizacyjne, takie jak: płeć, wykształcenie, staż pracy, wielkość firmy, zasięg firmy (krajowe i międzynarodowe), stanowisko (kierownicze, specjalista, pracownik biurowy, produkcyjny), sposób zatrudnienia (samozatrudnienie, etat, umowy cywilnoprawne – zlecenie i dzieło), liczba miejsc pracy w karierze zawodowej.

Wyniki

Aby zweryfikować hipotezy oraz odpowiedzieć na pytania o siłę związków cynizmu z wymiarami etyki pracy oraz wymiarami przywiązania i zaangażowaniem w pracę, najpierw obliczono współczynniki korelacji między poszczególnymi skalami badanych zmiennych oraz wskaźnikami globalnymi (WPEP i UWES) ukazane w tabeli 2.

Tabela 2. Statystyki opisowe (średnie [M] i odchylenia standardowe [SD]) oraz wartości współczynników korelacji między cynizmem organizacyjnym (KCO) a wymiarami etyki pracy, przywiązaniem do organizacji (PA, PT, PN) oraz zaangażowaniem w pracę (UWES), N=270

	M	SD	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1.POM	17,99	3,75													
2.CP	17,59	4,11	0,52												
3.PC	18,87	3,74	0,46	0,50											
4.NMC	18,31	3,30	0,39	0,43	0,47										
5.NMC	13,14	3,52	0,08	0,06	0,30	0,09									
6.OG	17,72	3,95	0,36	0,55	0,42	0,28	-0,03								
7.PS	20,36	3,03	0,25	0,26	0,24	0,32	-0,13	0,25							
8.ME	21,69	3,20	0,36	0,24	0,38	0,35	-0,05	0,24	0,39						
9.WPEP	127,68	15,27	0,57	0,74	0,79	0,68	0,30	0,66	0,51	0,57					
10.PA	23,30	8,01	0,26	0,25	0,35	0,21	0,13	0,15	-0,03	0,02	0,26				
11.PT	25,03	6,99	0,25	0,14	0,18	0,14	-0,05	0,11	0,07	0,10	0,17	0,61			
12.PN	20,92	8,22	0,28	0,30	0,32	0,14	0,14	0,22	-0,08	-0,07	0,25	0,85	0,54		
13.U-WES	30,56	11,36	0,28	0,29	0,48	0,31	0,21	0,18	-0,02	0,10	0,37	0,63	0,38	0,59	
14.KCO	25,57	8,59	-0,12	-0,11	-0,27	-0,10	-0,25	-0,04	0,04	-0,06	-0,19	-0,47	-0,23	-0,46	-0,36

Legenda: POM – praca jako obowiązek moralny; CP – wartościowanie ciężkiej pracy; PC – traktowanie pracy jako centrum; NMC – niechęć do marnowania czasu; NCW – niechęć do czasu wolnego; OG – odraczanie gratyfikacji; PS – poleganie na sobie; ME – gotowość do moralnego postępowania; WPEP – wielowymiarowy profil etyki pracy; PA – przywiązanie do organizacji afektywne; PT – przywiązanie trwałości; PN – przywiązanie do organizacji normatywne; UWES – zaangażowanie w pracę; KCO – cynizm organizacyjny

Wszystkie wartości współczynników korelacji większe lub równe 0,13 są istotne na poziomie $p=0,05$

Jak wynika z tabeli 2, cynizm organizacyjny (KCO) koreluje istotnie i negatywnie z zaangażowaniem w pracę i wymiarami przywiązania do organizacji. Najsilniejsze korelacje odnotowano w stosunku cynizmu do przywiązania afektywnego oraz normatywnego (korelacje zbliżone do przeciętnych), a także w relacjach tej zmiennej z zaangażowaniem (UWES) (korelacja umiarkowana). Słabiej koreluje cynizm z przywiązaniem trwałości (trwania). Cynizm koreluje też ujemnie z wymiarami etyki (korelacja WPEP z KCO słaba, ale istotna), z wyjątkiem polegania na sobie (korelacja dodatnia). Jednakże istotne korelacje ujemne odnotowano tylko w parach cynizmu

z: traktowaniem pracy jako centralnej wartości życia (PC) oraz niechęcią do czasu wolnego (NCW).

Warto jednak zauważyć, że etyka pracy (WPEP) jest istotnie i pozytywnie związana z zaangażowaniem w pracę (UWES) (korelacja umiarkowana, zbliżona do przeciętnej) oraz wymiarami przywiązania do organizacji – słabe korelacje z przywiązaniem normatywnym (PT) i afektywnym (PA) oraz bardzo słaba z przywiązaniem trwałości (PT). Skale POM, CP, PC i NMC korelują dodatnio ze wszystkimi wymiarami przywiązania i zaangażowaniem, NCW i OG zaś korelują słabo i nieistotnie z PT. Składniki etyki pracy, jakimi są PS i ME, korelują z tymi wymiarami bardzo nisko i nieistotnie. PS koreluje z PA, PN i UWES ujemnie, zaś z PT – dodatnio. ME koreluje ujemnie z PN.

W ramach drugiego etapu posłużono się analizą regresji wielorakiej hierarchicznej. Zmienne demograficzne i organizacyjne (płeć, wiek, wykształcenie, stanowisko, wielkość firmy itd.), oznaczone jako ZDO, oraz wymiary przywiązania, zaangażowanie w pracę i składniki etyki pracy potraktowano jako zmienne wyjaśniające, cynizm (KCO) zaś – jako zmienną wyjaśnianą. Zbudowano jeden model. W ramy analizy wprowadzano cztery bloki zmiennych. Pierwszym blokiem były zmienne demograficzne i organizacyjne: płeć, wiek, wykształcenie, staż, wielkość firmy, sposób zatrudnienia, stanowisko, zasięg firmy, liczby miejsc i typów pracy w karierze zawodowej. Zmienne, takie jak wykształcenie, płeć i zasięg firmy, były kodowane zerojedynekowo. Drugim blokiem były składniki etyki pracy (skale WPEP) i POM, trzecim – wymiary przywiązania, i czwartym blokiem, a właściwie jedną zmienną, było zaangażowanie w pracę. Wyniki tej analizy przedstawia tabela 3. Kolejność wprowadzania zmiennych była zgodna z modelem Grabowskiego (2015): najpierw wskaźniki przekonań, później zaś zmienne dotyczące identyfikacji z organizacją i pracą.

Tabela 3. Analiza regresji wielorakiej hierarchicznej. Cynizm a wymiary etyki pracy i przywiązania oraz zaangażowanie w pracę

Bloki: zmienne niezależne	1. Zmienne demograficzne i organizacyjne (ZDO)	2. Etyka pracy	3. Przywiązanie organizacyjne	4. Zaangażowanie w pracę
Wartości standaryzowane współczynników regresji	1. ^a (β)	2. (β)	3. (β)	4. (β)
1. ^a Płeć – mężczyzna	-0,10	-0,15*	-0,07	-0,07
Wykształcenie – Wyższe	-0,17**	-0,15*	-0,13*	-0,13*
Sposób zatrudnienia – etat	0,15*	0,17**	0,16**	0,16**
Zasięg firmy – krajowe	-0,17**	-0,14*	-0,10	-0,10

Bloki: zmienne niezależne	1. Zmienne demograficzne i organizacyjne (ZDO)	2. Etyka pracy	3. Przywiązanie organizacyjne	4. Zaangażo- wanie w pracę
POM		-0,00	0,06	0,06
CP		0,01	0,04	0,04
PC		-0,20**	-0,08	-0,08
NMC		0,02	0,03	0,03
NCW		-0,19**	-0,17**	-0,17**
OG		0,05	0,07	0,07
PS		0,08	0,02	0,02
ME		-0,09	-0,15*	-0,15*
PA			-0,20*	-0,20*
PT			0,05	0,05
PN			-0,27**	-0,27**
UWES				0,00
F	3,36***	3,71***	6,03***	5,74***
R ²	0,13	0,22	0,35	0,35
SR ²	0,09	0,16	0,29	0,29
ΔR ²	0,13	0,09	0,13	0,00
FΔR ²	3,36***	3,78***	16,39***	0,00

Legenda: Cztery bloki zmiennych: 1. zmienne demograficzne i organizacyjne. 2. Wymiary etyki pracy (WPEP i POM). 3. Wymiary przywiązania do organizacji. 4. Zaangażowanie w pracę

^a – W przypadku ZDO pozostawiono w tabeli zmienne, które uzyskały istotne statystycznie standaryzowane współczynniki beta

SR² – skorygowany R²; ΔR² – zmiana R²; FΔR² – F zmiany.

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

POM – praca jako obowiązek moralny; CP – wartościowanie ciężkiej pracy; PC – traktowanie pracy jako centrum; NMC – niechęć do marnowania czasu; NCW – niechęć do czasu wolnego; OG – odraczanie gratyfikacji; PS – poleganie na sobie; ME – gotowość do moralnego postępowania; WPEP – wielowymiarowy profil etyki pracy; PA – przywiązanie do organizacji afektywne; PT – przywiązanie trwałości; PN – przywiązanie do organizacji normatywne; UWES – zaangażowanie w pracę; KCO – cynizm organizacyjny

Jak można wyczytać z tabeli 3, wśród zmiennych demograficznych i organizacyjnych zaznaczyły się: płeć, wykształcenie, sposób zatrudnienia oraz zasięg firmy. Mniejszy cynizm organizacyjny odczuwają mężczyźni, osoby z wykształceniem wyższym oraz zatrudnieni w firmach krajowych. Większy cynizm wiąże się z zatrudnieniem

na etacie. Zmienne te wyjaśniają około 9% wariacji cynizmu organizacyjnego. Wprowadzenie składników etyki pracy wiązało się z istotnym przyrostem R^2 . Jak wynika z tabeli 3, zmienne te wyjaśniają około 7% cynizmu. Z większym nasileniem cynizmu wiążą się niższa skłonność do spostrzegania pracy jako centralnej wartości życia oraz większa aprobata czasu wolnego. Wprowadzenie wymiarów przywiązania do organizacji łączyło się z największym przyrostem R^2 wyjaśnianej zmiennej. Silnie zaznaczyły się przywiązanie normatywne i afektywne, które wyjaśniają około 13% cynizmu. Silne przywiązanie afektywne i normatywne łączy się z mniejszym natężeniem cynizmu, a także wzmacnia negatywny związek między cynizmem a gotowością do moralnego postępowania. W analizie regresji nie zaznaczyło się zupełnie zaangażowanie w pracę. Należy jednak pamiętać, iż zmienne wyjaśniające wzajemnie ze sobą korelowały.

Tabela 4. Analiza dominacji. Cynizm (zmienna zależna) a wymiary etyki pracy i przywiązania oraz zaangażowanie w pracę

ZN	R^2 jednej zmiennej	Dodatkowe R^2 po wprowadzeniu pozostałych zmiennych	Średnie R^2
1. POM	0,014	0,000	0,007
2. CP	0,012	0,000	0,006
3. PC	0,070	0,003	0,037
4. NMC	0,009	0,000	0,005
5. NCW	0,062	0,018	0,040
6. OG	0,001	0,000	0,001
7. PS	0,002	0,000	0,001
8. ME	0,004	0,010	0,007
1. PA	0,222	0,013	0,118
2. PT	0,052	0,002	0,027
3. PN	0,214	0,016	0,115
4. UWES	0,130	0,000	0,065

Legenda: POM – praca jako obowiązek moralny; CP – wartościowanie ciężkiej pracy; PC – traktowanie pracy jako centrum; NMC – niechęć do marnowania czasu; NCW – niechęć do czasu wolnego; OG – odraczanie gratyfikacji; PS – poleganie na sobie; ME – gotowość do moralnego postępowania; WPEP – wielowymiarowy profil etyki pracy; PA – przywiązanie do organizacji afektywne; PT – przywiązanie trwałości; PN – przywiązanie do organizacji normatywne; UWES – zaangażowanie w pracę

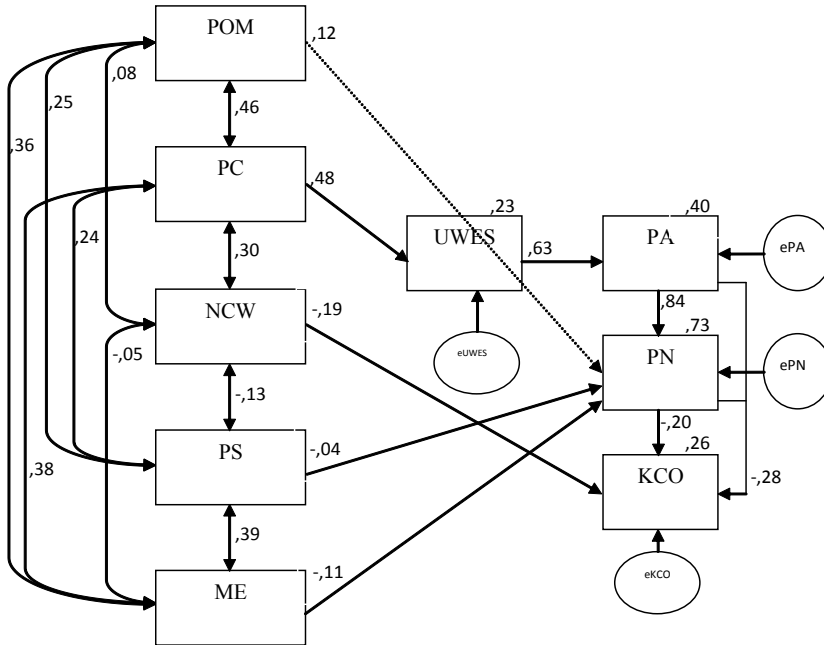
Stąd też następnym krokiem wnioskowania było przeprowadzenie analizy dominacji w celu znalezienia najbardziej znaczącej zmiennej wyjaśniającej lub predyktora (Christopher i wsp., 2008, s. 189–198). Analizę tę przeprowadzano, budując model regresji z udziałem pojedynczej zmiennej (na przykład jeden wymiar etyki pracy POM), a następnie wprowadzano do modelu pozostałych 11 (7 wymiarów WPEP, 3 składniki przywiązania do organizacji, zaangażowanie UWES), obliczając dodatkowe R^2 , przypisane zmiennej wprowadzonej na początku (tab. 4). Na końcu obliczano średnie R^2 , którego wartość wskazuje na istotność danego predyktora w wyjaśnianiu zmiennej zależnej.

Jak wynika z tabeli 4, analiza dominacji pokazała, że najsilniejszymi predyktorami cynizmu są afektywne i normatywne przywiązanie do organizacji (niższe natężenia tych zmiennych wiążą się z wyższym nasileniem cynizmu). Poza tym zaznaczyło się zaangażowanie w pracę oraz niechęć do czasu wolnego i spostrzeganie pracy jako centralnej wartości życia. Zmienne te pozwalają przewidywać niższe nasilenie cynizmu.

Dodatkowo w ostatnim etapie analizy wykonano modelowanie równań strukturalnych, w którym zaangażowanie w pracę oraz wymiary przywiązania organizacyjnego uczyniono mediatorami w relacji składników etyki pracy z cynizmem organizacyjnym. Początkowo umieszczono wszystkie zmienne i możliwe powiązania między nimi, następnie usuwano nieistotne ścieżki, a nawet zmienne. W ten sposób opracowano model ukazany na rysunku 1.

Jak wynika z rysunku 1, cynizm organizacyjny (KCO) wiąże się z niższym nasileniem przywiązania afektywnego (PA) i normatywnego (PN). Natomiast komponent afektywny tego przywiązania łączy się z wyższym zaangażowaniem w pracę (UWES), silnie wyjaśnianym przez spostrzeganie pracy jako centralnej wartości życia (PC). Składnik normatywny z kolei wiąże się z silniejszą tendencją do spostrzegania pracy jako powinności i wartości moralnej (POM) oraz słabszą gotowością do moralnego postępowania (ME) (związki te są jednak słabe). Poleganie na sobie (PS) wiąże się ze słabszym przywiązaniem normatywnym, ale związek ten jest bardzo słaby i nieistotny. Cynizm (KCO) łączy się z niższą niechęcią do czasu wolnego (NCW), a zatem z wyższą aprobatą aktywności czasu wolnego. Warto dodać, że po usunięciu polegania na sobie gotowość do moralnego postępowania ukazała się jako wyraźny predyktor niższego cynizmu organizacyjnego.

Rysunek 1. Cynizm (KCO) a wybrane wymiary etyki pracy i przywiązania oraz zaangażowanie w pracę (UWES)



$\chi^2(df)=28,30(17)$, $\chi^2/df=1,66$, $p>0,04$; RMSEA=0,05; CFI=0,99; NFI=0,97; SRMR=0,052;

GFI=0,98; AGFI=0,94

Legenda: POM – praca jako obowiązek moralny; PC – traktowanie pracy jako centrum; NCW – niechęć do czasu wolnego; PS – poleganie na sobie; ME – gotowość do moralnego postępowania; PA – przywiązanie do organizacji afektywne; PN – przywiązanie do organizacji normatywne; UWES – zaangażowanie w pracę

Współczynniki korelacji i ścieżek wyższe niż 0,10 są istotne statystycznie na poziomie 0,05

Wnioski i podsumowanie

Sumując, wyraźnymi i istotnymi predyktorami cynizmu organizacyjnego są: zaangażowanie w pracę, obejmujące wigor, oddanie pracy i zaabsorbowanie nią oraz przywiązanie do organizacji, w tym wymiary afektywny i normatywny. Wśród składników etyki pracy zaznaczają się, silnie związane z zaangażowaniem, spostrzeganie pracy jako centralnej wartości życia oraz niechęć do czasu wolnego. Przeprowadzone badania pozwalają przyjąć w pełni hipotezę 1., hipotezę 2. a i c oraz hipotezę 3. c i e.

Należy jednak zaznaczyć, że spostrzeganie pracy jako powinności i wartości moralnej najprawdopodobniej oddziałuje na cynizm przez zwiększanie przywiązania normatywnego, a gotowość do moralnego postępowania odznacza się jako negatywny predyktor cynizmu, po wprowadzeniu do równania regresji zaangażowania oraz wymiarów przywiązania. Stąd można przyjąć też hipotezę 3.a i g. Pozostałe hipotezy należy odrzucić. Poza tym, tak jak przewidywano, większość wymiarów etyki pracy koreluje z cynizmem, co prawda słabo, ale ujemnie.

Wyniki badań potwierdzają w części odkrycia innych badaczy, na przykład Schaufeliego, który, na podstawie wyników badań nad wypaleniem zawodowym (Schaufeli, van Dierendonck, 1993, s. 631–647; Schaufeli i wsp., 2004), sugeruje wprost, że składowe zaangażowania w pracę, szczególnie wigor i oddanie, są negatywnie związane z cynizmem organizacyjnym (Schaufeli i wsp., 2002). W odniesieniu do przywiązania do organizacji dowiedziono negatywnych związków przywiązania afektywnego i normatywnego z cynizmem – nie dotyczy to przywiązania trwania, które oparte jest na konieczności pozostawania w danej organizacji (Shore, Wayne, 1993, s. 236–245). Wyniki pozwoliły też zapełnić, przynajmniej w części, lukę w badaniach potencjalnych związków etyki pracy i cynizmu.

A zatem wnioski, jakie można wysnuć, dotyczą kilku kwestii. Po pierwsze, wyższe nasilenie cynizmu organizacyjnego współwystępuje z niższym zaangażowaniem w pracę. Co jest przyczyną, a co skutkiem, trudno jednoznacznie stwierdzić. Możliwe są jednak dwa wytłumaczenia: albo osoba słabiej zaangażowana w pracę, o słabej motywacji do jej wykonywania, jest predysponowana do doświadczania cynizmu, albo jest odwrotnie, cynizm obniża zaangażowanie. Być może działa tu mechanizm „błędne koła”.

Po drugie, cynizm, czyli przekonanie, że w organizacji brak jest jedności i uczciwości, oraz negatywny, jednocześnie krytyczny, a czasami nawet pogardliwy stosunek emocjonalny do organizacji, wiąże się z niższym poziomem przywiązania normatywnego i afektywnego. Tutaj także niższe przywiązanie może sprzyjać cynizmowi, ten ostatni zaś obniżać może stopień przywiązania emocjonalnego i normatywnego, a tym samym oddziaływać negatywnie na poziom identyfikacji z organizacją.

Po trzecie, wysoki poziom cynizmu oznacza niższe natężenie etyki pracy, szczególnie niższą skłonność do wartościowania pracy, niższą gotowość do moralnego postępowania oraz większą aprobatę czasu wolnego. Niższy poziom etyki pracy może być skutkiem cynizmu, ale można ten wynik tłumaczyć również tak, że to wysoka etyka pracy jest czynnikiem, który przeciwdziała wzrostowi cynizmu poprzez zwiększanie zaangażowania oraz przywiązania.

Literatura

- Bańka A., Wołowska A., Bazińska R. (2002), Polska wersja Meyera i Allen Skali Przywiązania do Organizacji, *Czasopismo Psychologiczne*, nr 8 (10).
- Bauman Z. (2006), *Praca, konsumpcjonizm i nowi ubodzy*, Kraków, Wydawnictwo WAM.
- Borkowska A., Czerw A. (2013), Zróżnicowane systemy wartości pracowników w różnych typach zawodów, *Zarządzanie Zasobami Ludzkimi*, nr 1 (90).
- Charkowska-Smolak T. (2012a), Zaangażowanie w pracę w kontekście dopasowania człowieka do pracy, *Czasopismo Psychologiczne*, nr 18.
- Charkowska-Smolak T. (2012b), *Psychologiczny model zaangażowania w pracę*, Poznań, Wydawnictwo Naukowe UAM.
- Christopher A. N., Zabel K. L., Jones J. R. (2008), Conscientiousness and work ethic ideology: A facet level analysis, *Journal of Individual Differences*, nr 29.
- Chudzicka-Czupała A. (2013), *Etyczne zachowanie się człowieka w organizacji*, Katowice, Wyd. Uniwersytetu Śląskiego.
- Chudzicka-Czupała A., Chrupała-Pniak M., Grabowski D. (2014), Why May Teachers Become Cynical at Work? Predictors of Organizational Cynicism Among Polish Teachers – Research Report, *The New Educational Review*, nr 38 (4).
- Cole M. S., Bruch H., Vogel B. (2006), Emotion as mediators of the relations between perceived supervisor support and psychological hardiness on employee cynicism, *Journal of Organizational Behavior*, nr 27.
- Dean J. W., Brandes P., Dharwadkar R. (1998), Organizational cynicism, *Academy of Management Review*, nr 23.
- Demerouti E., Mostert K., Bakker A. B. (2010), Burnout and work engagement: A thorough investigation of the independency of both constructs, *Journal of Occupational Health Psychology*, nr 15.
- Eaton J., Struthers C. W. (2002), Using the internet for organizational research: A study of cynicism in the workplace, *Cyber Psychology & Behavior*, nr 5.
- Grabowski D. (2015), *Etyka pracy. Przekonania wartościujące pracę a zaangażowanie pracowników*, Katowice, Wyd. Uniwersytetu Śląskiego.
- Grabowski D., Chudzicka-Czupała A. (2015), Wielowymiarowy Profil Etyki Pracy (WPEP). Charakterystyka psychometryczna polskiej wersji kwestionariusza Multidimensional Work Ethic Profile, *Psychologia Społeczna*, vol. 10, nr 2 (33).
- Godlewska-Werner D. (2006), Mobbing w polskich przedsiębiorstwach, *Zarządzanie Zasobami Ludzkimi*, nr 1 (48).
- Graham J. R. (1993), *MMPI-2: Assessing Personality and Psychopathology* (wyd. II), New York: Oxford University Press.
- Hattie J. (1985), Methodology review: Assessing unidimensionality of tests and items, *Applied Psychological Measurement*, nr 9.
- Kahn W. A. (1990), Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work, *Academy of Management Journal*, nr 33.

- Kanter D. L., Mirvis P. H. (1989), *The cynical Americans: Living and working in age of discontent and disillusionment*, San Francisco, Jossey Bass.
- Macko M., Łaciak M. (2012), Jak skutecznie scynizować własnych pracowników i uczynić firmę mniej efektywną, *Czasopismo Psychologiczne*, nr 18 (2).
- Meyer J. P., Allen N. J. (1991), A three-component conceptualization of organizational commitment, *Human Resource Management Review*, nr 1.
- Nair P., Kamalanabhan T. J. (2010), The Impact of Cynicism on Ethical Intentions of Indian Managers: The Moderating Role of Seniority, *Journal of International Business Ethics*, nr 3 (1).
- Pugh S. D., Skarlicki D. P., Passell B. S. (2003), After the fall: Layoff victims' trust and cynicism in re-employment, *Journal of Occupational & Organizational Psychology*, nr 76 (2).
- 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*, nr 8.
- Schaufeli W. B., Bakker A. (2010), Defining and measuring work engagement: Bringing clarity to the concept, w Schaufeli W. B., Bakker A., Leiter M. P. (red.), *Work engagement: a handbook of essential theory and research*, New York, Psychology Press.
- Schaufeli W., Bakker A. (2004), Job demands, job resources and their relationship with burnout and engagement: a multisample study, *Journal of Organizational Behavior*, nr 25.
- Schaufeli W., Bakker A. (2003), UWES Utrecht Work Engagement Scale. Preliminary Manual. Utrecht: Occupational Health Psychology Unit, Utrecht University. <http://www.beamanaged.com/doc/pdf/arnoldbakker/articles/articles_arnold_bakker_87.pdf>.
- Schaufeli W., Martínez I., Marques Pinto A., Salanova M., Bakker A. (2004), Burnout and engagement in university students: A cross national study, *Journal of Cross Cultural Psychology*, nr 33.
- Schaufeli W., Salanova M., Gonzalez, Roma V., Bakker A. B. (2002), The measurement of engagement and burnout: a confirmative analytic approach, *Journal of Happiness Studies*, nr 3.
- Schaufeli W., Taris T., van Rhenen W. (2008), Workaholism, Burnout, and Work Engagement: Three of a Kind or Three Different Kinds of Employee Wellbeing? *Applied Psychology: An International Review*, nr 57.
- Schaufeli W., van Dierendonck D. (1993), The construct validity of two burnout measures, *Journal of Organizational Behavior*, nr 14.
- Song L. Y., Singh J., Singer M. (1994), The Youth Self Report Inventory: A Study of Its Measurement Fidelity, *Psychological Assessment*, nr 6.
- Shore L. M., Wayne S. J. (1993), Commitment and employee behavior: Comparison of affective and continuance commitment with perceived organizational support, *Journal of Applied Psychology*, nr 78.
- Simpson M. R. (2008), Engagement at work: A review of the literature, *International Journal of Nursing Studies*, nr 1.

Szabowska-Walaszczyk A., Zawadzka A., Wojtaś M. (2011), Zaangażowanie w pracę i jego korelaty: adaptacja skali UWES autorstwa Schaufeliego i Bakker, *Psychologia Jakości Życia*, nr 10.

Weber M. (2011), *Etyka protestancka i duch kapitalizmu*, Warszawa, Wyd. Uniwersytetu Warszawskiego.

Who Is Behaving Cynically at Work? Work Engagement, Organizational Commitment and Work Ethic, and Their Relationship with Organizational Cynicism

Summary

The article discusses variables that are considered to be essential correlates of organizational cynicism. Moreover, a review of research on the relationship among these variables is presented. The results of the authors' research proved the existence of relationship between organizational cynicism and work engagement, organizational commitment, and individual dimensions of the work ethic: attitude to hard work and belief in its significance, delayed gratification, free time, and self-reliance. A discussion covering these topics is also included.

A g a t a C h u d z i c k a - C z u p a ł a – doktor habilitowana nauk społecznych w dyscyplinie psychologia, profesor Uniwersytetu SWPS, Wydział Zamiejscowy w Katowicach. Jej zainteresowania naukowe koncentrują się wokół problematyki moralności w relacjach międzyludzkich w pracy, nieetycznych zachowań człowieka w organizacji, mobbingu oraz psychologicznych uwarunkowań reakcji człowieka na transformację systemową w kontekście psychologii pracy.

D a m i a n G r a b o w s k i – doktor nauk humanistycznych w zakresie psychologii, starszy wykładowca w Zakładzie Psychologii Pracy i Organizacji Instytutu Psychologii Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach. Jego zainteresowania dotyczą psychologii pracy i organizacji oraz psychologii politycznej, a w szczególności takich zagadnień, jak: zaangażowanie pracowników, kultura organizacji, polityczne zachowania protestacyjne i terroryzm. Jego ostatnie badania i publikacje dotyczą etyki pracy, czyli psychologicznej interpretacji syndromu postaw i przekonań, które zwiększają poziom zaangażowania w pracę i przywiązanie do miejsca pracy.

D o m i n i k A d a m e k – magister, asystent w Zakładzie Psychologii Pracy i Organizacji Instytutu Psychologii Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach. Jego zainteresowania naukowe koncentrują się wokół problematyki psychologicznych i organizacyjnych uwarunkowań rozwijania i wykorzystywania potencjału pracowników oraz radzenia sobie w sytuacjach trudnych.