

SWPS UNIWERSYTET HUMANISTYCZNOSPÓŁECZNY
WYDZIAŁ ZAMIEJSCOWY W KATOWICACH
Zakład Psychologii Zachowań Społecznych i Organizacyjnych

Autoreferat

Damian Grabowski

Spis treści

1. Imię i Nazwisko	3
2. Posiadane dyplomy, stopnie naukowe – z podaniem nazwy, miejsca i roku ich uzyskania oraz tytułu rozprawy doktorskiej.....	3
3. Informacje o dotychczasowym zatrudnieniu w jednostkach naukowych. Wykształcenie i praca zawodowa.....	3
4. Wskazanie osiągnięcia wynikającego z art. 16 ust. 2 ustawy z dnia 14 marca 2003 r. o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki (Dz. U.2016 poz. 882 ze zm. W Dz. U. z 2016 poz. 1311.)	4
4a) tytuł osiągnięcia naukowego	4
4b) Publikacje składające się na osiągnięcie naukowe (autor/autorzy, tytuł/tytuły publikacji, rok wydania, nazwa wydawnictwa), recenzenci wydawniczy	4
4c) omówienie celu naukowego/artystycznego ww. pracy/prac i osiągniętych wyników wraz z omówieniem ich ewentualnego wykorzystania.....	5
5. Omówienie pozostałych osiągnięć naukowo – badawczych.....	11
5.1. Psychologiczna interpretacja etyki pracy oraz badanie jej korelatów	12
5.1.1. Wczesne analizy teoretyczne i pierwsze badania etyki pracy	12
5.1.2. Publikacje poza cyklem.....	14
5.2. Korelaty zaangażowania w pracę i przywiązania do organizacji. Teoria autodeterminacji jako kontekst badań zaangażowania w pracę.....	15
5.3. Inne kierunki badań własnych.....	16
5.3a) Zachowania polityczne, protestacyjne i zachowania organizacyjne, koszty psychologiczne zachowań, stres zawodowy, deinfluencja.....	16
5.3b) Moralność i skłonność ludzi do nieetycznego zachowania się, w tym postawa wobec ściągania, proorganizacyjne zachowania nieetyczne, religijność, wrażliwość na sprawiedliwość.....	18
5.4. Programy badawcze	19
5.5. Praca w charakterze doradcy zawodowego, personalnego i trenera	20
Literatura cytowana.....	21

1. Imię i Nazwisko

Damian Grabowski

2. Posiadane dyplomy, stopnie naukowe – z podaniem nazwy, miejsca i roku ich uzyskania oraz tytułu rozprawy doktorskiej

Doktor nauk humanistycznych w dziedzinie psychologia, tytuł rozprawy: „Koszty psychologiczne podejmowania politycznych zachowań protestacyjnych”, Wydział Pedagogiki i Psychologii, Uniwersytet Śląski, 18 grudnia 2001 roku, promotor, prof. zw. dr hab. Zofia Ratajczak, recenzenci: prof. zw. dr hab. Augustyn Bańka oraz dr hab. prof. UŚ (obecnie prof. zw. dr hab.) Barbara Kożusznik.

Magister psychologii, tytuł pracy: „Polityzacja zachowań ekonomicznych. Geneza i efektywność”, Wydział Pedagogiki i Psychologii, Uniwersytet Śląski, 27 czerwca 1997 roku, promotor, prof. zw. dr hab. Zofia Ratajczak

3. Informacje o dotychczasowym zatrudnieniu w jednostkach naukowych. Wykształcenie i praca zawodowa

2017 rok – do chwili obecnej: SWPS Uniwersytet Humanistycznospołeczny, Wydział Zamiejscowy w Katowicach, Zakład Psychologii Zachowań Społecznych i Organizacyjnych, adiunkt;

2014 – 2017: Uniwersytet Śląski w Katowicach, Wydział Pedagogiki i Psychologii, Instytut Psychologii, Zakład Psychologii Pracy i Organizacji, starszy wykładowca;

2008 – 2014: Uniwersytet Śląski w Katowicach, Wydział Pedagogiki i Psychologii, Instytut Psychologii, Katedra Psychologii Pracy i Organizacji, adiunkt;

2002 – 2008: Uniwersytet Śląski w Katowicach, Wydział Pedagogiki i Psychologii, Instytut Psychologii, Katedra Psychologii Pracy i Psychologii Ogólnej, adiunkt;

1999 – 2002: Uniwersytet Śląski w Katowicach, Wydział Pedagogiki i Psychologii, Instytut Psychologii, Katedra Psychologii Pracy i Psychologii Ogólnej, asystent, doktorant;

1997 – 1999: Uniwersytet Śląski w Katowicach, Wydział Pedagogiki i Psychologii, Instytut Psychologii, Katedra Psychologii Pracy i Psychologii Ogólnej, doktorant.

Ponadto:

2013 – 2017: Szkoła Wyższa Psychologii Społecznej (aktualnie SWPS Uniwersytet Humanistycznospołeczny), Wydział Zamiejscowy w Katowicach, wykładowca (umowy o dzieło)

2007 – 2014: Gliwicka Wyższa Szkoła Przedsiębiorczości w Gliwicach, wykładowca (umowy o dzieło);

2003 – 2008: Politechnika Śląska, Wydział Automatyki, Elektroniki i Automatyki, wykładowca (umowy o dzieło);

1999 – 2003: Biuro Szkoleń, Pośrednictwa i Marketingu „Partner” w Gliwicach, praca na podstawie umów o dzieło, wykładowca, trener, doradca zawodowy i personalny

4. Wskazanie osiągnięcia wynikającego z art. 16 ust. 2 ustawy z dnia 14 marca 2003 r. o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki (Dz. U.2016 poz. 882 ze zm. W Dz. U. z 2016 poz. 1311.)

4a) tytuł osiągnięcia naukowego

Cykl publikacji powiązanych tematycznie pt. „Etyka pracy. Znaczenie, pomiar i korelaty”.

4b) Publikacje składające się na osiągnięcie naukowe (autor/autorzy, tytuł/tytuły publikacji, rok wydania, nazwa wydawnictwa), recenzenci wydawniczy

Cykl ten obejmuje:

Grabowski D. (2014). Konstrukcja i wstępna charakterystyka psychometryczna skróconej wersji Wielowymiarowego Profilu Etyki Pracy (WPEP-s). *Czasopismo Psychologiczne*, 20, 247-257.

Grabowski D., Chudzicka-Czupała A. (2015). Wielowymiarowy Profil Etyki Pracy (WPEP). Charakterystyka psychometryczna polskiej wersji kwestionariusza Multidimensional Work Ethic Profile. *Psychologia Społeczna*, 33, 2, 210-230.

Czerw A., Grabowski D. (2015). Work Attitudes and Work Ethic as Predictors of Work Engagement among Polish Employees. *Polish Psychological Bulletin*, 46, 503-512.

Grabowski, Damian (2015). *Etyka pracy. Przekonania wartościujące pracę a zaangażowanie pracowników*. Katowice: Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego. Recenzent: prof. KUL dr hab. (obecnie prof. dr hab. Mariola Łaguna).

Grabowski D., Chudzicka-Czupała A. (2016) Ocena właściwości psychometrycznych polskiej wersji Skali protestanckiej etyki pracy Mirelsa i Garretta. *Studia Psychologiczne*, 54, 1, 1-16.

Grabowski D., Pollak A., Czerw A. (2017). Wymiary etyki pracy jako predyktory strategii radzenia sobie ze stresem. *Medycyna Pracy*, 68, 6, 711-724.

Grabowski D., Chudzicka-Czupała A., Rachwaniec-Szczecińska Ż. (2018). Etyka pracy a motywacja osiągnięć. *Czasopismo Psychologiczne*, 24, 3, 539-546.

Grabowski D., Chudzicka-Czupała A., Chrupała-Pniak M., Rachwaniec-Szczecińska Ż., Stasiła-Sieradzka M., Wojciechowska W. (2019a, w druku). Etyka pracy i przywiązanie do organizacji a wypalenie zawodowe. *Medycyna Pracy*, 70, 3, w druku.

Grabowski D., Chudzicka-Czupała A., Chrupała-Pniak M., Mello A., Paruzel-Czachura M. (2019b, w druku). Work ethic and organizational commitment as conditions of unethical pro-organizational behavior. Do engaged workers break the ethical rules? *International Journal of Selection and Assessment*, ISSN 0965-075X DOI: 10.1111/ijasa.12241, 00:1–10.

4c) omówienie celu naukowego/artystycznego ww. pracy/prac i osiągniętych wyników wraz z omówieniem ich ewentualnego wykorzystania

Wymieniony cykl publikacji dotyczy interdyscyplinarnego zagadnienia, które niesie ze sobą poważne konsekwencje społeczne i gospodarcze, a mianowicie znaczenia etyki pracy, rozpatrywanej jako szacunek dla pracy i traktowanie pracy zawodowej jako powinności, w rozumieniu definicji sformułowanej przez niemieckiego socjologa Maxa Webera ([1905] 2011). Etyka pracy kształtuje zachowanie się pracowników, dlatego poznanie postawy wobec pracy jest celem wielu dyscyplin naukowych, w tym przedmiotem badań współczesnej psychologii. Świadczy o tym duża ilość prac empirycznych, poświęconych etyce pracy, powstających w USA, krajach Europy Zachodniej i Bliskiego Wschodu w okresie ostatnich 50 lat (przegląd tych badań zob. Furnham, 1990; Grabowski, 2015; Miller, Woehr, Hudspeth, 2002; Mann, Taber, Haywood, 2013). Warto podkreślić, że temat ten jest aktualny i ważny, gdyż w dobie bezrobocia, a jednocześnie w czasach konsumpcjonizmu i elastycznej gospodarki, protestanckie zasady szacunku dla pracy czy konieczności odrzucania gratyfikacji, zyskują na nowo na znaczeniu.

Na polskim rynku wydawniczym, poza artykułami Dariusza Dolińskiego (1995), Bogdana Wojciszkego i Wiesława Baryły (2000) oraz Anny Bronowickiej (2009), a także Sylwiusza Retowskiego (2003), dotyczącymi ducha kapitalizmu oraz etyki protestanckiej (przegląd tych artykułów zob. Grabowski, 2015), brakuje prac poświęconych tak rozumianej etyce pracy. Publikacje składające się na cykl, monografia mojego autorstwa oraz wymienione artykuły wypełniają tę lukę.

Celami, które zrealizowałem, budując kolejne publikacje cyklu „Etyka pracy. Znaczenie, pomiar i korelaty” były:

- a) opisanie znaczenia i struktury etyki pracy jako zmiennej psychologicznej, a tym samym przegląd literatury dotyczącej konceptualizacji i operacjonalizacji tego terminu;
- b) ukazanie etyki pracy jako syndromu, wielowymiarowego konstruktów, odnoszącego się do różnych aspektów funkcjonowania człowieka, jego przekonań i wartości, emocji i zachowań;
- c) adaptacja istniejących narzędzi do pomiaru tego konstruktów do polskich warunków kulturowych;
- d) „umiejscowienie” pojęcia etyki pracy wśród innych konstruktów, stosowanych w ramach psychologii pracy i organizacji, takich jak postawa wobec pracy, zaangażowanie w pracę, a także statystyczna weryfikacja odrębności tych konstruktów;
- e) zbadanie korelacji wybranych zmiennych, takich jak na przykład sumienność, indywidualizm, skłonność do podejmowania nieetycznych zachowań proorganizacyjnych z etyką pracy;
- f) weryfikacja hipotezy, że wymiary etyki pracy związane są ze strategiami radzenia sobie ze stresem, które akcentują aktywność i skupianie się na zadaniu;
- g) weryfikacja hipotezy, że wymiary etyki pracy związane są z zaangażowaniem w pracę (identyfikacją, wigorem, oddaniem oraz zaabsorbowaniem pracą), a także z przywiązaniem do organizacji;

- h) poszukiwanie odpowiedzi na pytanie, z jakimi celami, związanymi z osiągnięciami, skorelowane są wymiary etyki pracy;
- i) weryfikacja hipotezy przedstawiającej wymiary etyki pracy jako zasoby zmniejszające wypalenie zawodowe;
- j) poszukiwanie odpowiedzi na pytanie, czy wymiary etyki pracy powiązane są z gotowością do podejmowania nieetycznych zachowań proorganizacyjnych.

Cykl ten zawiera opis wielu badań empirycznych, przeprowadzonych na różnych próbach pracowników, przedstawicieli wielu zawodów, w których posłużono się szczególnymi analizami statystycznymi, a przede wszystkim hierarchiczną wieloraką analizą regresji, analizą dominacji, modelowaniem równań strukturalnych oraz serią confirmacyjnych analiz czynnikowych.

Dwa artykuły przedstawiają pracę nad adaptacją i weryfikacją właściwości psychometrycznych kwestionariusza *Wielowymiarowy profil etyki pracy (WPEP)*, będącego polską adaptacją narzędzia *Multidimensional Work Ethic Profile (MWEP)*, opracowanego przez Millera i współpracowników (Grabowski, Chudzicka-Czupała, 2015), i pracę nad jego nową skróconą wersją (Grabowski, 2014). Jeden z artykułów przedstawia analizę właściwości psychometrycznych *Skali protestanckiej etyki pracy* Mirelsa i Garretta (Grabowski, Chudzicka-Czupała, 2016), drugiej znanej skali do pomiaru etyki pracy. Dwa następne artykuły, zestawiają wymiary etyki pracy z postawami wobec pracy i zaangażowaniem w pracę (Czerw, Grabowski, 2014) oraz strategiami radzenia sobie ze stresem (Grabowski, Pollak, Czerw, 2017), ukazując wyniki badań przeprowadzonych na tej samej próbie. Kolejne dwa traktują o związkach etyki pracy z motywacją osiągnięć (rozpatrywaną jako cele związane z osiągnięciami) (Grabowski, Chudzicka-Czupała, Rachwaniec-Szczecińska, 2018) oraz wypaleniem zawodowym (Grabowski i in., 2019a, w druku). Kolejna praca dotyczy związków etyki pracy ze skłonnością do podejmowania nieetycznych zachowań proorganizacyjnych (Grabowski i in., 2019b, w druku). Książka (Grabowski, 2015) dotyczy pomiaru etyki pracy, modelu struktury tej etyki, jej pomiaru, oraz związków tego konstruktu z zaangażowaniem oraz przywiązaniem do organizacji.

W 2012 roku wspólnie z Agnieszką Czerw napisaliśmy artykuł dotyczący związków wymiarów etyki pracy z wymiarami postaw wobec pracy (postawa hedoniczno-autoteliczna i postawa normatywna) i zaangażowaniem w pracę, rozpatrywanym jako zaabsorbowanie, wigor i oddanie. Badania opisane w tej publikacji pokazały związki tych konstruktów. Silne związki dotyczyły tylko niektórych wymiarów przedstawianych zmiennych, a w ramach etyki pracy przede wszystkim następujących jej wymiarów: traktowania pracy jako centralnej wartości życia, wartościowania ciężkiej pracy, niechęci do marnowania czasu. Właśnie te wymiary korelowały też najsilniej z zaangażowaniem w pracę. Jednocześnie przeprowadzona confirmacyjna analiza czynnikowa dowiodła, że postawy wobec pracy, etyka pracy oraz zaangażowanie w pracę, chociaż są konstruktami wzajemnie powiązanymi, są jednak odrębne.

Swoistą kontynuacją tej tematyki i poszerzeniem zaprezentowanych we wspomnianym artykule wątków jest monografia (Grabowski, 2015), będąca rezultatem moich kilkuletnich studiów i badań. W monografii opisuję pełne psychologiczne ujęcie etyki pracy, przedstawiając ją jako zmienną

osobowościową i kulturową, wychodząc od ujęcia klasycznego, czyli socjologicznego. Dokonuję też przeglądu badań najważniejszych psychologicznych korelatów etyki pracy, takich jak motywacja osiągnięć, sumienność oraz indywidualizm. Wartością ujęcia psychologicznego, które ukazuję, jest wielowymiarowa koncepcja tej etyki. Postawiłem sobie za cel prezentację etyki pracy jako syndromu postaw i przekonań wartościujących pracę zawodową. Istotnym elementem tego syndromu jest przekonanie, że praca jest powinnością, centralną wartością życia i prowadzi do pożądanych skutków. W książce przedstawiam psychologiczny model tego systemu przekonań, w którym oprócz kluczowych wymiarów energetycznych, takich jak wartościowanie ciężkiej pracy, spostrzeganie pracy jako centralnej wartości moralnej i powinności, wysokie wartościowanie wysiłku, termin etyka pracy obejmuje również wymiary czasowe, którymi są oszczędzanie czasu i niechęć do jego marnowania, a także poleganie na sobie oraz dążenie do etycznego i uczciwego postępowania.

Etykę pracy opisuję jako system postaw i przekonań. Każdy jej wymiar obejmuje bowiem składnik poznawczy, afektywny oraz behawioralny. W opisie tym akcentuję znaczenie przekonań, czyli składnik oceniająco-emocjonalny (afektywno-ewaluatywny), związany z wiedzą zbudowaną z pojęć „jak być powinno”. Założyłem, że etyka pracy to przede wszystkim wiedza normatywna, a zachowanie regulowane przez etykę to perspektywa regulacji działania przez system „ja powinnościowego” (cechy jakie powinienem posiadać) oraz system „ja idealnego” (cechy jakie chciałbym posiadać). W opisie etyki pracy uwzględniam też polską koncepcję Bogdana Wojciszkego i Wiesława Baryły (2002) oraz Dariusza Dolińskiego (1995) (przeгляд artykułów zob. Grabowski, 2015) etyki produktywności, przedstawiając etykę pracy jako kod moralny, normatywny, jednocześnie zaznaczając, że etyka produktywności nawiązuje bardziej do opisanego przez Maxa Webera ([1905] 2011) pojęcia „ducha kapitalizmu”, zaś etyka pracy do „etyki protestanckiej”, czyli etyki zawodowej ascetycznego protestantyzmu. W monografii omawiam też wiele kwestionariuszy do badania zmiennej etyka pracy, ukazując *Wielowymiarowy profil etyki pracy* jako narzędzie syntetyczne, uwzględniające istniejące wcześniej (tj. do 2002 roku) definicje etyki pracy, nawiązujące do koncepcji Maxa Webera. Oprócz tych definicji uwzględniam także koncepcje tak zwane szerokie, czyli wychodzące poza koncepcję Webera, ukazujące zjawiska wynikające z definicji podanej przez Webera, których on sam jednak nie przedstawiał.

W Polsce, jeśli nie liczyć badań Anny Bronowickiej (2009) oraz Anny Zajenkovskiej i Artura Domurata (2012), brakuje badań dotyczących roli etyki protestanckiej, będącej pierwowzorem etyki pracy. Badania Wojciszkego, Baryły oraz Dolińskiego nad etyką produktywności, o czym wspominałem wyżej, dotyczyły bowiem bardziej „ducha kapitalizmu”. Poza tym, Baryła i Wojciszke potraktowali etykę produktywności jako syndrom, ale jednocześnie jako jeden wymiar w sensie psychometrycznym. Badania dotyczące etyki pracy, ukazujące ją, w ujęciu psychometrycznym, jako wiele wymiarów (skal), są próbą uzupełnienia tej luki. Odnotowuję tu oczywiście wkład takich badaczy, jak Bronowicka, Zajenkovska i Domurat, którzy badając etykę pracy uwzględniali wiele wymiarów. Zauważam jednocześnie, że wspomniani Autorzy nie koncentrowali się na badaniu struktury tego konstruktu. Wyniki badań poświęconych temu zagadnieniu ukazuje wymieniona wyżej monografia (Grabowski, 2015) oraz szereg

artykułów (Grabowski, 2014; Grabowski, Chudzicka-Czupała, 2016; 2015). W celu opisanego struktury etyki pracy posługiwałem się konfirmacyjną analizą czynnikową, weryfikując dopasowanie różnych modeli do puli zarówno pozycji (ich paczek), jak i skal *Wielowymiarowego profilu etyki pracy (WPEP)*. Kontynuacją tych badań były analizy dotyczące *Skali protestanckiej etyki pracy* Mirelsa i Garretta (Grabowski, Chudzicka-Czupała, 2016).

W przedstawianej książce (Grabowski, 2015) etykę pracy zestawiałem z zaangażowaniem w pracę oraz przywiązaniem do organizacji. Celem moich badań była weryfikacja hipotezy o związkach poszczególnych wymiarów etyki pracy z zaangażowaniem w pracę rozpatrywaną jako wigor, zaabsorbowanie i oddanie (czyli zaangażowaniem akcentującym stany pozytywne) oraz przywiązaniem do organizacji obejmującym przywiązanie afektywne, trwałości i normatywne. Ostatecznie ukazałem wymiary zaangażowania w pracę jako mediatory relacji poszczególnych wymiarów etyki pracy ze składnikami przywiązania do organizacji. W modelu związków etyki pracy z zaangażowaniem w pracę uwzględniłem też zaangażowanie, którego treścią jest identyfikacja z pracą (opisane przez Rabindrę Kanungo (1982)). Do zbadania etyki pracy zastosowałem tu 35 pozycyjną wersję *WPEP* i oprócz siedmiu skal *WPEP*, dodałem też ósmą skalę zbudowaną z 5 pozycji, odnoszących się do wartościowania pracy i spostrzegania jej jako wartości moralnej i obowiązku (*Praca jako wartość i obowiązek moralny* lub krótko *Praca jako obowiązek moralny*).

Wyniki dowodzą, że najsilniej z zaangażowaniem w pracę związane są: spostrzeganie pracy jako powinności (obowiązku moralnego i wartości moralnej), traktowanie jej jako centralnej wartości życia oraz wiara, że ciężka praca (rozumiana jako intensywny wysiłek) pozwala osiągnąć cele. Dotyczy to zarówno zaangażowania w pracę akcentującego stany pozytywne (wigor, zaabsorbowanie i oddanie), jak i zaangażowania akcentującego identyfikację, a także – przywiązania do organizacji (por. Czerw, Grabowski, 2015).

Na podstawie przeprowadzonych przeze mnie badań można stwierdzić, że wymiarami etyki pracy związanymi z zaangażowaniem w pracę i przywiązaniem do organizacji są wymiary energetyczne, czyli przekonania osoby o wartości pracy (większego wysiłku). Te właśnie wymiary można rozpatrywać jako predyktory zaangażowania w pracę. Do takiego wniosku prowadzą wyniki przeprowadzonych przeze mnie analiz, czyli wielorakiej analizy regresji oraz analizy dominacji. Mediatorami relacji wymiarów etyki pracy z wymiarami przywiązania do organizacji okazały się natomiast oddanie i identyfikacja z obecnie wykonywaną pracą. Modele uwzględniające wymiary etyki pracy i zaangażowania w pracę w największym stopniu wyjaśniają afektywne i normatywne przywiązanie do organizacji. W niewielkim stopniu modele te wyjaśniają wariancję przywiązania trwałości (typu trwania). Pokazały to wyniki następujących analiz: wielokrotnej analizy mediacji oraz modelowania równań strukturalnych (Grabowski, 2015, s. 161-217).

W monografii prezentuję badania nad związkami wymiarów etyki pracy z wymiarami zaangażowania w pracę oraz przywiązania do organizacji, co do tej pory nie było badane. Opracowania takie uznać należy przede wszystkim za badania dotyczące trafności tych konstruktów. Wielokrotnie w

moich pracach (Grabowski, 2015, s. 174 - 175; Czerw, Grabowski, 2015, s. 509) przedstawiłem rezultaty confirmacyjnej analizy czynnikowej, która dowodzi, że omawiane konstrukty są odrębne. Analizy pokazują też jednoznacznie, że składnikami etyki pracy, bezpośrednio związanymi z większym zaangażowaniem w pracę, są wymiary energetyczne (wartościowanie intensywnej pracy, spostrzeganie jej jako wartości oraz powinności), których treścią jest wartościowanie zwiększonego wysiłku (Grabowski, 2015, s. 177 – 190). Pozostałe wymiary etyki pracy, w tym poleganie na sobie oraz gotowość do uczciwego postępowania, są słabymi predyktorami zaangażowania w pracę i przywiązania do organizacji. Model związków etyki pracy ze składnikami zaangażowania w pracę i przywiązania do organizacji, zbudowany został w oparciu o wcześniejsze badania i koncepcje innych autorów i jest ich rozwinięciem oraz swoistym uzupełnieniem, przede wszystkim o ujęcie wielowymiarowe. Warto zauważyć, że w artykule (Czerw, Grabowski, 2015) oraz w omawianej monografii (Grabowski, 2015) pierwszy raz zestawiono wymiary etyki pracy z zaangażowaniem w pracę, akcentującym stany pozytywne (wigor, zaabsorbowanie i oddanie), mierzonym przez *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES). W monografii starałem się też realizować ideę replikowania badań. Analizy dotyczą tu trzech prób. W badaniach trzeciej próby zastosowano skale obserwacyjne zaangażowania w pracę, wypełniane przez osoby przełożone badanych pracowników. Analizy statystyczne, uwzględniające wiele wymiarów etyki pracy oraz zaangażowania, chyba najbardziej stanowią o nowatorstwie omawianej monografii (a także całego cyklu), szczególnie w świetle śladowej ilości tego rodzaju badań w warunkach polskich. Badania te mają wartość praktyczną, pokazując, że zwiększanie zaangażowania w pracę oznacza wzrost etyki pracy pracowników, że pracownicy przejawiający wyższą etykę pracy są bardziej zaangażowani w pracę i przywiązani do firmy.

Uzupełnieniem poszukiwań przedstawionych w monografii były badania przeprowadzone wcześniej wspólnie z Anitą Pollak oraz Agnieszką Czerw, dotyczące związków etyki pracy ze strategiami radzenia sobie ze stresem. Badania te pokazały, że wymiary etyki pracy, akcentujące podejmowanie wysiłku (spostreżenie pracy jako wartości centralnej, wysokie wartościowanie ciężkiej pracy) oraz skłonność do oszczędzania czasu i gotowość do moralnego, uczciwego postępowania, sprzyjają aktywnym strategiom radzenia sobie (skupianiu się na zadaniu). Jednocześnie niechęć do czasu wolnego oraz poleganie na sobie wiążą się z mniejszą tendencją do poszukiwania wsparcia, a gotowość do uczciwego postępowania z większą skłonnością do takiego działania. Wyniki tych badań zostały opublikowane w artykule (Grabowski, Pollak, Czerw, 2017).

W latach 2012 – 2014 wraz z Agatą Chudzicką-Czupałą, zreplikowaliśmy też badania nad właściwościami psychometrycznymi *Skali protestanckiej etyki pracy* Mirelsa i Garretta, po raz pierwszy przeprowadzone w 2007 roku, pokazując, że skala ta, podobnie jak *WPEP*, bada wiele wymiarów, posługując się tym narzędziem trudno je jednak zidentyfikować. Można tu wyróżnić przynajmniej cztery wymiary: Ciężka praca, Ascetyzm (ograniczanie własnych potrzeb), Traktowanie pracy jako wartości samej w sobie oraz Negatywne postawy wobec czasu wolnego, jednak narzędzie to nie okazało się tak

dobrą miarą wielowymiarowej etyki pracy jak *WPEP*. Wyniki tych badań przedstawiliśmy w artykule opublikowanym w roku 2016 (Grabowski, Chudzicka-Czupała, 2016).

W latach 2015-2017 zrealizowałem następne badania, których celem było poszukiwanie korelatów etyki pracy. Wspólnie z Agatą Chudzicką-Czupałą oraz Żanetą Rachwaniec-Szczecińską zbadaliśmy motywację osiągnąć jako korelat wymiarów etyki pracy. Interesowały nas cele związane z osiągnięciami. Wyniki tych badań pozwalają stwierdzić, że etyka pracy, a dokładniej spostrzeganie pracy jako powinności, centralnej wartości w życiu, wysokie wartościowanie wysiłku oraz niechęć do marnowania czasu są związane przede wszystkim z celami mistrzostwa. Cele wykazania się wiążą się słabiej z wartościowaniem ciężkiej pracy i sukcesu, aprobatą czasu wolnego i poleganiem na sobie, które może prowadzić do nieufności wobec innych oraz dominacji nad innymi. Rezultaty tych badań są treścią kolejnej publikacji (Grabowski, Chudzicka-Czupała, Rachwaniec-Szczecińska, 2018).

W tym samym okresie zrealizowałem też badania, jako kierownik zespołu, w skład którego wchodziły Agata Chudzicka-Czupała, Małgorzata Chrupała-Pniak, Marta Stasiła-Sieradzka, Żaneta Rachwaniec-Szczecińska i Wanda Wojciechowska. Badania te dotyczyły związków etyki pracy oraz przywiązania do organizacji z wypaleniem zawodowym. Analiza rezultatów tych badań, zamieszczona w publikacji (Grabowski i in., 2019a, w druku), pokazała, że zarówno wymiary etyki pracy, jak i przywiązania do organizacji, można traktować jako zasoby osobiste zmniejszające stopień wypalenia zawodowego, zgodnie z modelem wymagań-zasobów (ang. Job demands-resources JD-R) tzw. osobiste zasoby pracy (ang. personal resources). Dotyczy to, za wyjątkiem polegania na sobie, które może zwiększać brak zaangażowania w relacje z klientem, wszystkich wymiarów etyki pracy, a zatem wartościowania wysiłku i przeznaczania czasu na pracę oraz gotowości do uczciwego postępowania.

Dodam, że we wspomnianym artykule przedstawiłem badania zrealizowane za pomocą kwestionariusza *WPEP*, skróconego do 21 pozycji. Prace na dalszym skróceniu tego narzędzia objęły procedurę dwukrotnego pomiaru (drugi pomiar po czterech tygodniach) wykonaną na próbie 60 urzędników (pracowników urzędów miejskich, urzędów pracy oraz starostw), którzy wypełnili najpierw 35 pozycyjną wersję tej skali. Korelacje przyjęły wartości od 0,73 do 0,85, co wskazuje na rzetelność i trafność tego inwentarza. Do zestawu siedmiu skal dodano tu, jak w przypadku badań opisanych w monografii, ósmą skalę *Praca jako obowiązek moralny* (trzy pozycje). Finalnie narzędzie to obejmuje 24 pozycje.

W latach 2015 – 2016, kierując zespołem, w skład którego wchodziły Agata Chudzicka-Czupała, Małgorzata Chrupała-Pniak oraz Mariola Paruzel-Czachura, wykonałem badania dotyczące związków wymiarów etyki pracy z gotowością do podejmowania nieetycznych zachowań proorganizacyjnych (NZPO). Badania te wskazują, że gotowość do uczciwego postępowania wyraźnie obniża skłonność do angażowania się w NZPO, jako działania w ramach organizacji. Podobnie, tylko słabiej, na skłonność do NZPO oddziałuje wyznawanie takich wartości jak traktowanie pracy jako wartości centralnej oraz niechęć do czasu wolnego. Wysokie wartościowanie ciężkiej pracy, wiara, że prowadzi ona do sukcesu, przywiązanie afektywne oraz normatywne do firmy zwiększają taką skłonność. Rezultaty tych badań

przedstawiłem w artykule, który powstał przy udziale Abby L. Mello (z USA) (Grabowski i in., 2019b, w druku). Artykuł ten zamyka cykl publikacji powiązanych tematycznie pt. „Etyka pracy. Znaczenie, pomiar i korelaty”. W niedalekiej przyszłości planujemy wykonanie podobnych badań w Stanach Zjednoczonych, aby porównać pod tym względem polskich i amerykańskich pracowników.

Moim zamysłem było, by wyniki badań, opisanych we wskazanym cyklu „Etyka pracy. Znaczenie, pomiar i korelaty” poszerzyły wiedzę psychologiczną na temat etyki pracy. Ukazuję ją jako system przekonań, których treścią jest wartościowanie pracy, czy inaczej ludzkiego wysiłku, działania, aktywności, prowadzącej do określonego celu. Sedno etyki pracy stanowi także przeznaczanie czasu na celowe działanie, a nie na aktywności konkurencyjne, np. te, związane z dążeniem do zaspokojenia przyjemności, podejmowane w czasie wolnym. System ten wiąże się z aktywnymi strategiami radzenia sobie, dążeniem do doskonałości i wyższym poziomem zaangażowania w pracę oraz przywiązaniem do organizacji. Z przeprowadzonych przeze mnie badań wynika wiele wskazówek praktycznych. Po pierwsze, diagnoza poziomu etyki pracy pracowników i pokrewnych zmiennych psychologicznych, osobowościowych, takich jak sumienność, może być istotna w procesie rekrutacji pracowników. Mogą być one predyktorami zachowań pracowniczych, określonych postaw i skutecznego działania. Zatrudnianie osób cechujących się wysoką etyką pracy, wiąże się z ich większym zaangażowaniem w powierzane im zadania i wyższym przywiązaniem do organizacji. Etyka pracy chroni też przed wypaleniem zawodowym. Po drugie, etyka pracy a przede wszystkim gotowość do uczciwego postępowania, wydaje się ograniczać skłonności do podejmowania nieetycznych zachowań proorganizacyjnych. Pokazuje to wagę budowania kultury etycznej w ramach firm. W końcu warto też podkreślić, że moje badania dostarczyły szeregu nowych narzędzi do pomiaru poszczególnych wymiarów etyki pracy.

5. Omówienie pozostałych osiągnięć naukowo – badawczych

Moje zainteresowania badawcze dotyczą kilku nurtów. Obejmują one:

- I Psychologiczną interpretację znaczenia etyki pracy oraz badanie jej korelatów.
- II Badania korelatów zaangażowania w pracę i przywiązania do organizacji w kontekście teorii i wymiaru autodeterminacji.
- III Inne kierunki badań własnych, w tym:
 - a) zachowania polityczne, protestacyjne i zachowania organizacyjne koszty psychologiczne zachowań, stres zawodowy, deinfluentyzacja,
 - b) moralność i skłonność ludzi do nieetycznego zachowania się, w tym postawa wobec ściągania, proorganizacyjne zachowania nieetyczne, religijność, wrażliwość na sprawiedliwość.

Główny nurt prowadzonych przeze mnie badań (nurt I) dotyczy psychologicznych aspektów etyki pracy, ujmowanej w perspektywie koncepcji Maxa Webera i rozpatrywanej jako zestaw wielu wymiarów związanych z religijnością oraz poczuciem koherencji. W tym nurcie zrealizowany został opisany wyżej

cykl publikacji powiązanych tematycznie. W tym miejscu omawiam pozostałe prace dotyczące tego zagadnienia, w tym wczesne analizy i badania dotyczące etyki pracy oraz późniejsze, które znalazły się poza cyklem publikacji.

Nurt II odnosi się do psychologicznej analizy zaangażowania w pracę i przywiązania pracowników do organizacji w kategoriach teorii autodeterminacji Edwarda Deciego i Richarda Ryana.

Pozostałe kierunki moich badań (nurt III) wynikają z tematów prac badawczych prowadzonych w zatrudniających mnie ośrodkach naukowo-badawczych, a także z inspiracji studentów, prowadzących prace badawcze pod moim kierunkiem. Poniżej opisuję bardziej szczegółowo wspomniane nurty badawcze.

5.1. Psychologiczna interpretacja etyki pracy oraz badanie jej korelatów

5.1.1. Wczesne analizy teoretyczne i pierwsze badania etyki pracy

Temat ten wynika z moich zainteresowań kulturą organizacji oraz psychologią polityczną. Analizując literaturę z tego zakresu, często natrafiałem na tematy dotyczące wartości i norm. Odkrywałem, że istotny kontekst tych badań stanowią prace takich socjologów jak Talcot Parsons oraz Max Weber. Stąd też zainteresowanie etyką pracy, którą przedstawiam jako zmienną kulturową oraz psychologiczną. W moich badaniach dotyczących psychologicznej interpretacji etyki pracy oraz jej korelatów w pierwszej fazie skoncentrowałem się na analizie definicji tego konstruktów. Efektem tych analiz są artykuły dotyczące koncepcji etyki pracy, które ukazują ją w kontekście innych wzorców, sposobów i stylów życia, a także wskazują na nią jako czynnik rozwoju kapitalizmu (nawiązanie do tezy Maxa Webera) oraz efektywności gospodarczej (Grabowski, 2010a i b; 2008).

W artykułach poświęconych efektywności, etyka pracy jest traktowana jako część sztywnych kultur biurokratycznych, opisanych przez Webera (Grabowski, 2010b). Przeprowadzone przeze mnie analizy opierały się zarówno na literaturze socjologicznej, jak i psychologicznej. Ukazały one etykę pracy jako zmienną psychologiczną: system postaw i przekonań (Grabowski, 2012a), zmienną osobowościową związaną z takimi psychologicznymi zjawiskami, jak impulsywność, kontrola (Grabowski, 2013), czy też jako motywację wewnętrzną (ang. intrinsic), w teorii Richarda Ryana i Edwarda Deciego (Grabowski, 2012b). Wyniki moich analiz zostały przedstawione na międzynarodowej konferencji dotyczącej roli nauki, technologii oraz edukacji wyższej, która odbyła się w Krakowie w 2011 roku (Grabowski, 2014a).

Prowadząc badania dotyczące etyki pracy w latach 2007 i 2008, wspólnie z Agatą Chudzicką-Czupałą, zrealizowaliśmy dwa uczelniane projekty naukowe, których celem była kulturowa adaptacja wymienionych wyżej narzędzi do badania etyki pracy: *Skali protestanckiej etyki pracy (Protestant Work Ethic Scale – PWES)* Mirelsa i Garretta oraz *Wielowymiarowego profilu etyki pracy (Multidimensional Work Ethic Profile MWEP)* Millera, Woehra i Hudspeth. Pierwsze wyniki badań dotyczących tych skal przedstawiliśmy na międzynarodowej konferencji w Berlinie w 2008 roku oraz na konferencji polsko – ukraińskiej w 2009 roku w Katowicach i Chorzowie (Chudzicka-Czupała, Grabowski, 2009). Wspólnie z

psychologami pracy i organizacji z USA, Davidem Woehrem z University of North Carolina w Charlotte (współtwórcą wspomnianej metody do badania etyki pracy MWEP) oraz Iriną Cozmą z University of Tennessee, przeprowadziliśmy porównanie równoważności kulturowej dwóch wersji językowych wspomnianego narzędzia, polskiej i angielskiej. Rezultaty tych analiz przedstawiliśmy w trzech publikacjach (Chudzicka-Czupała i in., 2012; Chudzicka-Czupała, Grabowski, 2010a i b) oraz zaprezentowaliśmy podczas wystąpienia na konferencji międzynarodowej, którego skutkiem była nagroda uzyskana wspólnie z amerykańskimi współpracownikami.

W latach 2010-2012 przeprowadziłem za pomocą *Wielowymiarowego profilu etyki pracy* szereg nowych badań, co zaowocowało dwoma artykułami, jednym dotyczącym związków wymiarów etyki pracy z indywidualizmem i kolektywizmem (Grabowski, 2015a) (artykuł ten był kontynuacją i replikacją badań, które przeprowadziłem w latach 2008-2009, i których wyniki przedstawiłem na polsko-ukraińskiej konferencji w Kijowie w 2010 roku oraz na XIX Kolokwium Psychologicznym PAN), a drugim dotyczącym związków wymiarów tej etyki z pracoholizmem (Grabowski, 2015b). W badaniach tych etyka pracy ujmowana była jako zestaw siedmiu wymiarów.

Począwszy od roku 2010 podjąłem wysiłki zmierzające do skrócenia kwestionariusza *Wielowymiarowy profil etyki pracy*. Nowa skrócona wersja została opracowana ostatecznie na początku 2012 roku, a prace dotyczące zmniejszenia liczby pozycji zostały przedstawione w jednym z artykułów (Grabowski, 2014), który wchodzi w zakres cyklu publikacji powiązanych tematycznie. Następnie kwestionariusz ten był wielokrotnie wykorzystywany w badaniach dotyczących związków etyki pracy z wieloma innymi zmiennymi psychologicznymi, takimi jak religijność, poczucie koherencji oraz zadowolenie z pracy. W każdym badaniu weryfikowano trafność czynnikową, przeprowadzając confirmacyjną analizę czynnikową, która potwierdzała siedmioczynnikową strukturę etyki pracy. Wysiłki te stały się podstawą opracowania cyklu publikacji powiązanych tematycznie opisanego wyżej.

Wspólnie z Jarosławem Polakiem z Uniwersytetu Śląskiego podjęliśmy badania związków etyki pracy z religijnością, nawiązujące do tez Maxa Webera, co zaowocowało dwiema publikacjami (Grabowski, Polak, 2010, 2015) oraz wystąpieniem na konferencji międzynarodowej dotyczącej kapitału ludzkiego w Toruniu w 2010 roku i wystąpieniem na konferencji krajowej (na Zjeździe Polskiego Stowarzyszenia Psychologii Społecznej w Łodzi w 2015 roku). Badania te ukazały związki centralności religii (w tym zaangażowania religijnego) z takimi wymiarami etyki pracy, jak: spostrzeganie pracy jako powinności i wartości moralnej, traktowanie pracy jako centralnej wartości życia, gotowość do moralnego postępowania, odrzucanie gratyfikacji i niechęć do marnowania czasu. Związek etyki pracy z religijnością wydaje się, wbrew temu, co zakładał Weber, uniwersalny, gdyż badania te obejmowały głównie katolików. Zbadana przez nas grupa 59 luteranów pokazuje jednak, iż wśród nich związek centralności religii z etyką pracy jest silniejszy. W przyszłym roku (tj. 2020) zakończę badania, które obejmują większe grupy protestantów i jednocześnie Polaków wyznania kalwińskiego (kościół ewangelicko-reformowany).

W latach 2012 – 2013, z Żanetą Rachwaniec-Szczecińską, podjęliśmy też badania dotyczące związków wymiarów etyki pracy ze składnikami poczucia koherencji oraz satysfakcją z pracy. Wyniki tych badań zostały opisane w trzech publikacjach (Grabowski, Rachwaniec-Szczecińska, 2014, 2015; Rachwaniec-Szczecińska, Grabowski, 2017). Badania te pokazały, że wymiary etyki pracy takie jak: wartościowanie ciężkiej pracy, spostrzeganie pracy jako wartości centralnej oraz niechęć do marnowania czasu, wyjaśniane są przez poczucie sensowności i zaradności.

5.1.2. Publikacje poza cyklem

W okresie 2012 - 2016 podjąłem też inne badania, wspólnie z moimi współpracownikami, które stały się podstawą opracowania pozostałych artykułów, znajdujących się poza wymienionym wyżej cyklem publikacji, a dotyczyły etyki pracy. W 2013 roku rozpocząłem badania dotyczące pytań badawczych nawiązujących do koncepcji etyki protestanckiej Maxa Webera. Według niej praca jest wartością autoteliczną, a nie instrumentalną. Badania te zostały opisane w artykule zamieszczonym w pracy zbiorowej (Grabowski, 2015c). Ich wyniki wskazują, że etyka pracy, czyli traktowanie pracy jako wartości moralnej, wiąże się z realizacją wielu wartości, takich jak: samorealizacja, wartości prospołeczne (użyteczność dla innych, chęć budowania pozytywnych relacji społecznych, altruizm) i sprawiedliwość. Praca okazuje się zatem, przynajmniej dla Polaków, wartością instrumentalną.

Kolejnym zadaniem, podjętym przeze mnie i Żanetą Rachwaniec-Szczecińską w 2015 roku, było wyodrębnienie wielu sposobów akceptacji zasad etyki pracy oraz realizacji w pracy wielu wartości, w tym samorealizacji. Posługując się metodą uogólnionej analizy skupień w odniesieniu do danych z badań przeprowadzonych wcześniej, wyodrębniliśmy cztery typy akceptacji etyki pracy i realizacji określonych wartości w pracy, które różnią się między sobą w zakresie zaangażowania w pracę, przywiązania do organizacji oraz odczuwania satysfakcji z pracy i życia. Były to typ 1. „słabo wartościujący pracę” (osoby nisko wartościujące pracę i nie realizujące się w jej wykonywaniu), typ 2. „uznający etykę dobrej roboty” (osoby wysoko wartościujące pracę i realizujące się w niej), typ 3. „wartościujący pracę z obowiązku” (osoby wysoko wartościujące pracę oraz nie realizujące się w niej) oraz typ 4. „samorealizujący się i słabiej wartościujący pracę” (osoby niżej wartościujące pracę oraz realizujące się w niej). Analizy te stały się podstawą opracowania artykułu (Grabowski, Rachwaniec-Szczecińska, 2016) i dowodzą, że pracownicy, należący do typu 1. przejawiają niższe zaangażowanie w pracę, przywiązanie do firmy oraz satysfakcję z pracy. Osoby typu 2. przejawiają zaś najwyższe nasilenie zaangażowania oraz satysfakcji, typu 3. i 4., relatywnie niższe ale podobne. W zakresie przywiązania afektywnego oraz normatywnego pracownicy należący do typu 2., 3. i 4. nie różnią się między sobą, wykazując podobne nasilenie tego przywiązania.

Wspólnie z Elżbietą Turską oraz Agatą Chudzicką-Czupałą napisałem też artykuł dotyczący związków etyki pracy z percepcją postaw rodzicielskich (Turska, Chudzicka-Czupała, Grabowski, 2017). Badani studenci oceniali postawy własnych rodziców w ramach modelu Siegelmana i Roe, czyli określali nasilenie postaw: kochającej, wymagającej, ochraniającej oraz odrzucającej i liberalnej. Analizy danych, w tym analiza skupień, dowiodły istnienia negatywnego związku między postawami wymagającymi u

obojga rodziców a gotowością do uczciwego postępowania; pozytywnego związku między odrzucaniem przez matki a niechęcią do czasu wolnego oraz postawą liberalną matki a odraczaniem gratyfikacji.

5.2. Korelaty zaangażowania w pracę i przywiązania do organizacji. Teoria autodeterminacji jako kontekst badań zaangażowania w pracę

Tematyka badań, prowadzonych przeze mnie w ramach drugiego nurtu związana jest z problematyką rozwijaną w Zakładzie Psychologii Pracy i Organizacji (moim miejscem pracy do roku 2017), kierowanym przez Barbarę Kożusznik oraz wynika ze współpracy z Małgorzatą Chrupałą-Pniak oraz Moniką Sulimowską-Formowicz. Uczestnictwo w seminariach naukowych, wykładach i dyskusjach moich współpracowników ukierunkowało moje zainteresowania badawcze na szeroko pojęte zaangażowanie pracownika, które zaczęliśmy wspólnie analizować w kategoriach teorii autodeterminacji Deciego i Ryana. Inspiracja do podjęcia badań pochodziła też z mojej działalności praktycznej. Stanowiły ją projekty badawcze realizowane dla przedsiębiorstw, w których badaliśmy zaangażowanie i przywiązanie pracowników do zatrudniających ich organizacji.

W latach 2007-2008 zrealizowaliśmy projekt badawczy, dotyczący kultury organizacyjnej, klimatu i zaangażowania pracowników jednego z przedsiębiorstw przemysłu wydobywczego, który przyczynił się znacząco do poszerzenia mojej wiedzy na ten temat oraz rozwoju zainteresowań. Wynikał on ze współpracy ówczesnej Katedry Psychologii Pracy i Organizacji z Centrum Innowacji, Transferu Technologii i Rozwoju – Fundacja Uniwersytetu Śląskiego. Kontynuacją tej współpracy były kolejne projekty, dla Urzędu Wojewódzkiego w Katowicach (rok 2010) i dla Banku Zachodniego WBK (rok 2011). Wyniki tych badań przedstawiliśmy na XXXIV Zjeździe Polskiego Towarzystwa Psychologicznego w Katowicach.

W roku 2010 wystąpiłem na konferencji *Psychologia – konsumpcja – jakość życia. W supermarkecie szczęścia – o różnorodności zachowań konsumenckich w kontekście jakości życia*, na której wygłosiłem referat dotyczący rozpatrywania pracy jako formy konsumpcji. Przedstawiłem wówczas charakterystykę etosu pasjonującej i interesującej pracy. Punktem wyjścia do tego opisu była koncepcja etyki pracy, a jego kontekstem – teoria autodeterminacji. Opis ten został opublikowany następnie w artykule (Grabowski, 2012b).

W roku 2011 wspólnie z Małgorzatą Chrupałą-Pniak podjęliśmy decyzję o adaptacji skali do badania motywacji zewnętrznej i wewnętrznej lub samoistnej (ang. intrinsic), a właściwie – do pomiaru stopnia autodeterminacji opisywanej przez teorię Ryana i Deciego. Wcześniej skalą tą zajęli się nasi studenci, między innymi Tomasz Jeż, Natalia Puchała oraz Marta Gemza, dostarczając pierwszych tłumaczeń jej pozycji. Autorami tej skali są Maxime Tremblay, Celine Blanchard, Sara Taylor, oraz Luc Pelletier i Martin Villeneuve. Wyniki badań dotyczących właściwości psychometrycznych tej skali przedstawiliśmy w dwóch artykułach (Chrupała-Pniak, Grabowski, Chudzicka-Czupała, 2015; Chrupała-Pniak, Grabowski, 2016a). Skala ta została przetłumaczona z użyciem metody tłumaczenia zwrotnego. Zbadaliśmy trzy próby pracowników różnych organizacji, aby pokazać dopasowanie modelu

sześcioczynnikowego, czyli amotywacji, regulacji zewnętrznej, introjekcji, identyfikacji, integracji oraz motywacji wewnętrznej (ang. intrinsic), do kowariancji 18 pozycji tej skali. Poza tym dokonaliśmy oceny rzetelności weryfikując stabilność czasową pomiaru, przeprowadzając dwukrotny pomiar próby 300 pracowników w odstępie pięciu tygodni. Przeprowadziliśmy też weryfikację trafności zewnętrznej tego narzędzia korelując wyniki skal z wymiarami zaangażowania oraz przywiązania do organizacji. Pogłębiając analizę związków między stopniami autodeterminacji a przywiązaniem do organizacji opracowaliśmy następny artykuł, uwzględniający także zmienne organizacyjne (Chrupała-Pniak, Grabowski, 2014). W ramach przygotowań tych artykułów nadzorowałem pracę nad analizą statystyczną oraz przeprowadzaniem badań.

Szereg przemyśleń dotyczących autodeterminacji zawarłem też w artykule dotyczącym relacji student-wykładowca (Grabowski, 2014b), w którym przedstawiłem tezę, że autonomiczna regulacja działań studenta wiąże się i wymaga liberalnego stylu nauczania wykładowcy. Regulacja kontrolowana zaś wiąże się i wymaga bardziej autokratycznych postaw wykładowcy.

Prace dotyczące autodeterminacji prowadziliśmy do roku 2017, wspólnie z Małgorzatą Chrupałą-Pniak i Moniką Sulimowską-Formowicz, w ramach projektu badawczego finansowanego z grantu Narodowego Centrum Nauki (NCN), pt. „Kompetencja relacyjna jako determinanta skuteczności i wydajności kooperacji międzyorganizacyjnej” zarejestrowanym w Uniwersytecie Śląskim pod numerem PW-0613-001. W granicie tym byłem wykonawcą odpowiedzialnym między innymi za opis zmiennych psychologicznych oraz analizy statystyczne. W badaniach tych zestawialiśmy zmienne psychologiczne ze zmiennymi z zakresu ekonomii. Wnioski z tych badań nakazują uważać, że regulacja wewnętrzna (autonomiczna) oraz zaangażowanie w pracę (wigor, zaabsorbowanie oraz oddanie) powinny być rozpatrywane jako czynniki kompetencji relacyjnej oraz wydajności i skuteczności. Badania te dotyczyły zarówno właścicieli firm, menedżerów (różnego szczebla), jak i szeregowych pracowników. W grudniu 2015 roku analizy badań ukazane zostały na międzynarodowej konferencji ekonomicznej organizowanej przez Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu. Owocem tych prac są dwa artykuły opublikowane w latach 2016 i 2017 (Chrupała-Pniak, Grabowski, Sulimowska-Formowicz, 2016, 2017).

5.3. Inne kierunki badań własnych

5.3a) Zachowania polityczne, protestacyjne i zachowania organizacyjne, koszty psychologiczne zachowań, stres zawodowy, deinfluentyzacja

W nurcie tym mieszczą się między innymi badania poświęcone kosztom psychologicznym oraz protestacyjnym zachowaniom politycznym, związane z realizacją projektów kierowanych przez Zofię Ratajczak, wykonywanych w latach 1999-2004 w Katedrze Psychologii Ogólnej i Psychologii Pracy, w której byłem zatrudniony, i dotyczących obszarów związanych z radzeniem sobie ze stresem psychologicznym.

W 1999 roku zostałem zatrudniony na stanowisku asystenta i jednocześnie podjąłem pracę w charakterze doradcy zawodowego i trenera w Biurze Szkoleń, Pośrednictwa i Marketingu „Partner” w Gliwicach. Wcześniej, w roku 1998, jako doktorant w tej Katedrze, rozpocząłem badania dotyczące kosztów psychologicznych ponoszonych podczas udziału w protestach ekonomicznych adresowanych do rządu, państwa i związanych z przynależnością do związków zawodowych. Badaniami tymi objąłem pracowników kopalń, koksowni i placówek służby zdrowia Górnego Śląska. W pracy doktorskiej, dotyczącej kosztów psychologicznych podejmowania politycznych zachowań protestacyjnych, wykorzystałem poczynione wówczas spostrzeżenia. Dzięki nim skonstruowałem syntetyczny model podejmowania tego rodzaju zachowań, który po przeprowadzeniu badań pracowników zweryfikowałem za pomocą modelowania równań strukturalnych. Wyniki tych analiz ukazałem w artykułach napisanych w 2002 roku (Grabowski, 2002a i b). Zauważając istotną rolę doświadczania poczucia wspólnoty w podejmowaniu decyzji o udziale w protestach politycznych pogłębiłem ten model, przeprowadzając eksploracyjną analizę czynnikową na skalach kosztów psychologicznych, której wyniki przedstawiłem w kolejnym artykule (Grabowski, 2004a). Zastosowanie tej metody pokazało, że poczucie wspólnoty wiąże się z emocjami wynikającymi z doświadczania poczucia krzywdy oraz pogwałcenia poczucia godności, te natomiast ułatwiają podejmowanie politycznych zachowań protestacyjnych.

W okresie tym wyraźnie zainteresowałem się psychologią polityczną, w tym takimi zagadnieniami jak terroryzm, który opisywałem wykorzystując siatkę pojęć stworzoną przez Janusza Reykowskiego (w tym kolektywny system znaczeń), a także patrząc na to zagadnienie przez pryzmat psychologii społecznej. Zaowocowało to kolejną publikacją w pracy zbiorowej (Grabowski, 2004b). Zapoznałem się wtedy z pracami polskiej i amerykańskiej psychologii politycznej.

W latach 2002 – 2004 współpracowałem z wieloma studentami, pomagając im w realizacji własnych pomysłów badawczych. Wspólnie podejmowaliśmy dyskusje dotyczące psychologii politycznej, kulturowej i międzykulturowej, także na styku psychologii i innych nauk społecznych. Szczególnie wartościowa dla mnie była współpraca ze studentami, którzy oprócz psychologii studiowali inne kierunki, takie jak prawo, filozofia, politologia oraz socjologia. Owocem takiej współpracy jest artykuł napisany wspólnie z Alfredem Skorupką, dotyczący prostomyślności, konstruktu etycznego stworzonego przez filozofa Józefa Bańkę. Artykuł ten jest próbą psychologicznego ujęcia prostomyślności i był on początkiem zainteresowania psychologią moralności, a także jednym z czynników, które skłoniły mnie do rozpoczęcia badań na temat etyki pracy.

W latach 2014 – 2016 wzięłem udział w projektach badawczych dotyczących pomiaru konstruktów deinfluencyzacji, który opisała Barbara Kożusznik. Współpracowałem w tym obszarze z Barbarą Smorczewską, Małgorzatą Kożusznik, Anitą Pollak, Dominikiem Adamkiem oraz Mateuszem Paligą. Brałem udział w dyskusjach teoretycznych, planowaniu badań oraz wykonaniu szeregu analiz statystycznych, co zaowocowało konstrukcją dwóch skal i dwiema publikacjami (Kożusznik i in., 2015; Kożusznik i in., 2018).

Od roku 2016 uczestniczę w pracach zespołu, zajmującego się badaniem stresu w pracy zawodowej i organizacji, wśród osób wykonujących różne zawody, w tym profesje wysokiego ryzyka utraty życia i zdrowia. Zespół ten tworzą Agata Chudzicka-Czupała, Marta Stasiła-Sieradzka, Małgorzata Dobrowolska, a także Żaneta Rachwaniec-Szczecińska. Efektem prac tego zespołu są jak na razie dwie publikacje (Stasiła-Sieradzka, Chudzicka-Czupała, Grabowski, Dobrowolska, 2018; Chudzicka-Czupała, Stasiła-Sieradzka, Rachwaniec-Szczecińska, Grabowski, w druku).

5.3b) Moralność i skłonność ludzi do nieetycznego zachowania się, w tym postawa wobec ściągania, proorganizacyjne zachowania nieetyczne, religijność, wrażliwość na sprawiedliwość

W roku 2011 byłem jednym z inicjatorów utworzenia zespołu badaczy, zajmujących się badaniem zachowań nieetycznych. Zespół ten tworzą obecnie oprócz mojej osoby Agata Chudzicka-Czupała, Mariola Paruzel-Czachura oraz Małgorzata Chrupała-Pniak. W 2012 roku wspólnie z A. Chudzicką-Czupałą oraz M. Paruzel-Czachurą przetłumaczyliśmy kwestionariusz do badania proorganizacyjnych zachowań nieetycznych. Posłużyliśmy się metodą tłumaczenia zwrotnego współpracując z filologami angielskimi i w ten sposób powstała polska wersja metody *Unethical Pro-Organizational Behavior Scale*, skonstruowanej przez Elizabeth Umphress, Johna Bingham oraz Marie Mitchell. W roku 2013 wraz z M. Chrupałą-Pniak wykonaliśmy badania za pomocą tej skali, co zaowocowało napisaniem wspólnego artykułu (Chrupała-Pniak, Grabowski, 2016b). W ciągu kolejnego roku wykonaliśmy w zespole następane badania na dwóch próbach, których wyniki zaprezentowaliśmy na XXXV Zjeździe Naukowym Polskiego Towarzystwa Psychologicznego w Bydgoszczy (rok 2014). W latach 2015 – 2016 przeprowadziliśmy badania, których wyniki zostały przedstawione w kolejnym artykule, wchodzącym w skład opisanego wyżej cyklu, napisanym wspólnie z Abby Mello (z USA), przyjętym do publikacji w czasopiśmie *International Journal of Selection and Assessment* (Grabowski i in., 2019b, w druku). W zespole tym zajęliśmy się też badaniem cynizmu organizacyjnego, co pozwoliło na opracowanie kolejnego artykułu (Chudzicka-Czupała, Chrupała-Pniak, Grabowski, 2014) oraz przygotowanie plakatu zaprezentowanego na konferencji krajowej poświęconej psychologii pracy i organizacji w Poznaniu (razem z Dominikiem Adamkiem). Wspólnie z Agatą Chudzicką-Czupałą oraz Dominikiem Adamkiem przygotowaliśmy w roku 2017 artykuł dotyczący powiązań etyki pracy z cynizmem oraz przywiązaniem do organizacji (Chudzicka-Czupała, Grabowski, Adamek, 2017).

W latach 2013 – 2014 wspólnie z Jarosławem Polakiem zbadaliśmy właściwości psychometryczne polskiej wersji narzędzia do badania zaangażowania religijnego, kwestionariusza *Religious Commitment Inventory—10* (RCI-10 PL) Everetta Worthingtona i współpracowników. W ramach podjętych działań byłem odpowiedzialny za przeprowadzenie szeregu confirmacyjnych analiz czynnikowych oraz badań dotyczących stabilności czasowej tej skali. Badania te przedstawiliśmy w artykule opublikowanym w 2017 roku (Polak, Grabowski, 2017).

W 2014 roku zostałem zaproszony do zespołu międzynarodowego badającego brak uczciwości akademickiej, psychologiczne i kulturowe uwarunkowania skłonności do ściągania i plagiatowania (już w

2012 roku uczestniczyłem w pierwszych pracach części tego zespołu). Zespół ten tworzy Agata Chudzicka-Czupała (z Polski), Anna Lupina-Wegener, Silna Borter ze Szwajcarii i Nadia Hapon, Tatiana Rawczyzna z Ukrainy. W jego skład wchodzi również Daniela Victoria Zaharia (z Rumunii), Abby Mello (z USA) i Joana Kuntz (z Nowej Zelandii) oraz Deniz Börü (z Turcji). Współpraca ta zaowocowała wspólną publikacją (Chudzicka-Czupała i in., 2016). Wyniki dotyczące porównania innych prób studentów z Polski i ze Szwajcarii (wraz z A. Chudzicką-Czupałą oraz A. Lupiną-Wegener) ukazaliśmy również na konferencji krajowej, co stało się podstawą do opracowania kolejnego artykułu (Chudzicka-Czupała, Grabowski, Łupina-Wegener, 2015).

W 2014 roku wspólnie z A. Chudzicką-Czupałą rozpoczęliśmy badania dotyczące wrażliwości na sprawiedliwość (cecha indywidualna), dopasowania człowieka do organizacji i tożsamości organizacyjnej, zadowolenia z pracy i kosztów psychologicznych. Projekt tych badań przedstawiliśmy na konferencji i we wspólnym artykule. Badania te planujemy zakończyć w tym roku (tj. 2019) a ich wyniki staną się – mamy nadzieję – podstawą kolejnych publikacji.

5.4. Programy badawcze

Przeprowadzone przeze mnie badania realizowałem i realizuję w ramach kilku programów badawczych. Dwa programy były finansowane przez J.M. Rektora Uniwersytetu Śląskiego, w jednym z nich pełniłem rolę kierownika projektu. Szczegółową tematykę realizowanych przeze mnie projektów badawczych przedstawiam w załączonym wykazie.

Badania dotyczące adaptacji dwóch narzędzi PWES oraz WPEP przeprowadziliśmy wspólnie z Agatą Chudzicką-Czupałą realizując projekt „Etyka w organizacji – kulturowa adaptacja narzędzi do badania etyki pracy: *Skali protestanckiej etyki pracy (Protestant Work Ethic Scale)* Mirelsa i Garretta i *Wielowymiarowego Profilu Etyki Pracy (Multidimensional Work Ethic Profile)* Millera, Woehra i Hudspeth” finansowany przez JM Rektora Uniwersytetu Śląskiego w latach 2007 i 2008 (w roku 2007 byłem kierownikiem tego projektu).

W latach 2014-2015 pracowałem też – jako członek zespołu analitycznego w ramach projektu *Kompetentny Doradca Zawodowy – podnoszenie kwalifikacji zawodowych doradców zawodowych i nauczycieli* współfinansowanego ze środków Unii Europejskiej (umowa o dofinansowanie nr UDA-POKL.03.04.03-00-101/13) – nad weryfikacją właściwości psychometrycznych Kwestionariusza Osobowości i Myślenia Twórczego (KOMT). W projekcie tym wykonałem szereg confirmacyjnych analiz czynnikowych (także hierarchicznych) dotyczących dwóch wersji tego narzędzia: dla uczniów gimnazjum oraz dla uczniów liceum (Charzyńska, Wysocka, 2015).

W latach 2014 – 2017 realizowałem grant Narodowego Centrum Nauki (NCN), pt. *Kompetencja relacyjna jako determinanta skuteczności i wydajności kooperacji międzyorganizacyjnej* zarejestrowany w Uniwersytecie Śląskim pod numerem PW-0613-001, którego kierownikiem była Monika Sulimowska-Formowicz. W ramach tego grantu pracowaliśmy nad weryfikacją modelu psychologiczno-ekonomicznego dotyczącego kompetencji relacyjnej przedsiębiorstw, gdzie ważnym elementem są

zmiennie psychologiczne, takie jak zaufanie organizacyjne, regulacja autonomiczna i zaangażowanie w pracę. Oprócz tego, że pracowałem tu nad zagadnieniami zaangażowania pracowników, ich autodeterminacji, czuwałem również, w dużej mierze, nad stroną statystyczną projektu.

W latach 2017 – 2018 realizowałem wraz z Agatą Chudzicką-Czupałą badania własne finansowane przez Uniwersytet SWPS, pt. „Sprawczość i wspólnotowość, etyka pracy i ocena obszarów życia zawodowego a nasilenie stresu oraz satysfakcja z pracy w zawodach wysokiego ryzyka”. W roku 2018 rozpocząłem realizację dwóch projektów (w ramach tak zwanych badań statutowych) także finansowanych przez Uniwersytet SWPS, wraz z Agatą Chudzicką-Czupałą oraz Katarzyną Popiołek: 1. „Opracowanie standardów oceny społecznych i etycznych aspektów funkcjonowania pracowników dla audytorów wewnętrznych. Moralność i wybrane cechy psychologiczne a zadowolenie z pracy i stres osób kontrolujących organizację” oraz 2. „Poczucie możliwości rozwoju osobistego w bliskim związku w perspektywie wybranych charakterystyk funkcjonowania partnerów”.

5.5. Praca w charakterze doradcy zawodowego, personalnego i trenera

Moja praca zawodowa to nie tylko praca na uczelni. Jestem bowiem przekonany, że wiele uczymy się w praktyce, która jest zarówno źródłem inspiracji do badań, jak i polem kształtowania się oraz doskonalenia warsztatu badawczego naukowca. Stąd też doskonałem umiejętności jako doradca zawodowy i personalny oraz trener, podejmując pracę zawodową w Biurze Szkoleń, Pośrednictwa i Marketingu „Partner” w Gliwicach. Prowadziłem tam treningi grupowe, zajęcia aktywizujące dla osób pozbawionych pracy i udzielałem porad indywidualnych. W latach 2001-2003 zajmowałem się tam doradztwem dla osób poszukujących pracy, aktywizacją bezrobotnych, prowadziłem konsultacje realizowane w ramach programów „Phare 2000 ESC” i „EFS Kapitał ludzki”.

W latach 2004-2011, dla polskich organizacji, realizowaliśmy wspólnie z Barbarą Kożusznik projekty dotyczące stanu psychospołecznego organizacji, kultury i klimatu firm oraz kompetencji menedżerskich kadry kierowniczej i zaangażowania pracowników. Pełniłem w nich rolę doradcy, trenera a także byłem odpowiedzialny za analizy statystyczne oraz interpretacje i analizy danych jakościowych. W czasie ich realizacji nabyłem wiele umiejętności w zakresie wykonywania badań.

W roku 2010 pracowałem dla Regionalnego Ośrodka Kształcenia Kadr przy Izbie Skarbowej w Będzinie, prowadząc tam cykliczne szkolenia dla pracowników służby publicznej dotyczące myślenia twórczego oraz technik uczenia się i zarządzania czasem.

Wraz z Agatą Chudzicką-Czupałą realizowaliśmy też projekty dotyczące diagnozy zachowań mobbingowych i dyskryminujących w przedsiębiorstwach na terenie Górnego Śląska, co zaowocowało publikacją, która powstała w 2017 roku wraz z Agnieszką Wilczyńską (Chudzicka-Czupała, Grabowski, Wilczyńska, 2017).

Literatura cytowana

- Bronowicka, A. (2009). Protestantka etyka pracy: porównanie przekonań studentów amerykańskich i polskich. W: D. Walczak-Duraj (red.), *Wartości i postawy młodzieży polskiej* (s. 83–94). Łódź: Wydawnictwo UŁ.
- Charzyńska E., Wysocka E. (2015). *Kwestionariusz Osobowości i Myślenia Twórczego (KOMT). Podręcznik testu i książka użytkownika (wersje dla uczniów gimnazjum i liceum)*. Katowice: FPON, s. 31-47.
- Chrupała-Pniak M., Grabowski D. (2014). Motywacyjne i organizacyjne predyktory zaangażowania pracowników. *Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu*, 350, 82-92.
- Chrupała-Pniak M., Grabowski D. (2016a). Skala motywacji zewnętrznej i wewnętrznej do pracy (WEIMS-PL). Wstępna charakterystyka psychometryczna polskiej wersji kwestionariusza Work Extrinsic and Intrinsic Motivation Scale. *Psychologia Społeczna*, 11, 3, 38, 339-355.
- Chrupała-Pniak M., Grabowski D. (2016b). Etyka pracy, przywiązanie organizacyjne a gotowość do podejmowania nieetycznych zachowań proorganizacyjnych – raport z badań. *Psychologia społeczna*, 11, 1, 36, 69–83.
- Chrupała-Pniak M., Grabowski D., Chudzicka-Czupała A. (2015). Etyka pracy i motywacja do pracy osób z różnych grup wiekowych – podobieństwa i różnice. *Społeczeństwo i Edukacja*, 16, 107-117.
- Chrupała-Pniak M., Grabowski D., Sulimowska-Formowicz M. (2017). Trust in Effective International Business Cooperation – Mediating Effect of Work Engagement. *Entrepreneurial Business and Economics Review*, 5, 2, 27-49.
- Chrupała-Pniak M., Grabowski D., Sulimowska-Formowicz, M. (2016). The value of trust in inter-organizational relations. *Economics and Business Review*, 2 (16), 2, 127–143.
- 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*, 38, 262-272.
- Chudzicka-Czupała A., Grabowski D. (2009). The initial polish adaptation of the „Multidimensional Work Ethic Profile”. (w:) B. Kożusznik, L. Karamushka (red.). *Work and Organizational Psychology Problems and Challenges in Poland and Ukraine. Book of Abstracts*. Kiev: Wydawnictwo SGD Nestroewyj. Kostiuk Institute of Psychology.
- Chudzicka-Czupała A., Grabowski D. (2010a). Kryzys etyki pracy? (w:) K. Popiołek. (red.). *Kryzysy, katastrofy, kataklizmy w perspektywie psychologicznej* (s. 360-378). Poznań: Wyd. „Stowarzyszenie Psychologia i Architektura”.
- Chudzicka-Czupała A., Grabowski D. (2010b). Odraczanie gratyfikacji w dłuższej perspektywie czasowej. (w:) K. Popiołek, A. Chudzicka-Czupała (red.). *Czas w życiu człowieka*. (s. 292-302). Katowice: Wyd. Uniwersytetu Śląskiego.
- Chudzicka-Czupała A., Grabowski D. (2015). Wrażliwość na sprawiedliwość i koszty psychologiczne doświadczane przez pracowników a zadowolenie z pracy oraz poczucie dopasowania do organizacji – projekt badań. (w:) Z. Ratajczak (red.). *Psychologia w biznesie. Nowe perspektywy* (s. 96-113). Warszawa: Difin.
- Chudzicka-Czupała A., Grabowski D., Cozma I., Woehr D. J. (2012). A Comparison of the Multidimensional Work Ethic Profile Across Two Countries. *International Journal of Management and Business*, 3(1), 14-33.
- Chudzicka-Czupała A., Grabowski D., Łupina-Wegener A. (2015). Porównanie opinii studentów ze Szwajcarii i Polski na temat klimatu uczciwości na uczelniach. W: T. Chirkowska-Smolak, J. Grobelny (red.). *Człowiek na rynku pracy. Wyzwania i zagrożenia* (s. 84-94). Warszawa: Wydawnictwo Libron.
- Chudzicka-Czupała A., Grabowski D., Wilczyńska A. (2017). Mobbing and discrimination in companies. The importance of prevention. *Polish Journal of Applied Psychology*, 15, 1, 79-92.
- Chudzicka-Czupała A., Grabowski D., Mello A. L., Kuntz J., Zaharia D., Hapon N., Lupina-Wegener A., Börü D. (2016). Application of the theory of planned behavior in academic cheating research: a cross-cultural comparison. *Ethics & Behavior*, 26, 8, 638-659.
- Chudzicka-Czupała A., Stasiła-Sieradzka M., Rachwaniec-Szczecińska Ż., Grabowski D. (w druku). Assessment of work-related stress severity and of areas of worklife of professionals in three service occupation groups. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, w druku.
- Czerw A., Grabowski D. (2015). Work Attitudes and Work Ethic as Predictors of Work Engagement among Polish Employees. *Polish Psychological Bulletin*, 46, 503-512.
- Doliński, D. (1995). Etyka produktywności. Czy duch kapitalizmu krąży nad Polską?. *Kolokwia Psychologiczne*, 4, 9–22.
- Domurat, A., Zajenkowska, A. (2012). Confucian and Protestant Work Ethics Among Polish and Korean Employees and Small Business Owners. *Journal of Intercultural Communication*, 28. Pobrane z: <http://www.immi.se/intercultural/nR28/domurat.htm>.
- Furnham, A. (1990a). *The Protestant work ethic: The psychology of work-related beliefs and behaviors*. London: Routledge.
- Grabowski D. (2002a). Koszty psychologiczne politycznych zachowań protestacyjnych a gotowość do ich ponownego podejmowania. *Czasopismo psychologiczne*, 8, 143-154.
- Grabowski D. (2002b). Psychologiczne i sytuacyjne uwarunkowania politycznych zachowań protestacyjnych. *Przegląd Psychologiczny*, 45, 209-228.
- Grabowski D. (2004a). Polityczne protesty pracownicze a poczucie wspólnoty. *Zagadnienia techniczno – ekonomiczne. Kwartalnik Akademii Górniczo – Hutniczej w Krakowie*. 49, 3, 233-240.
- Grabowski D. (2004b). Terroryzm polityczny. Próba charakterystyki psychologicznej zjawiska. (w:) K. Popiołek (red.). *Kryzysy, katastrofy, kataklizmy. Zjawiska współczesnej cywilizacji* (s. 65-75). Poznań: Wyd. „Stowarzyszenie Psychologia i Architektura”.
- Grabowski D. (2008). Etyki ponowoczesności a przyszłość psychologii pracy. *Czasopismo psychologiczne*, 14, 49-60.
- Grabowski D. (2010a). Temporalna i behawioralna analiza etyki pracy. Od ciężkiej pracy do efektywności. (w:) B. Kożusznik, M. Chrupała-Pniak (red.). *Zastosowania psychologii w zarządzaniu* (s. 75-87). Katowice: Wyd. Uniwersytetu Śląskiego.
- Grabowski D. (2010b). Kulturowe czynniki efektywności gospodarczej i innowacyjności. Kultura, efektywność a innowacyjność. *Chowanna*, 35, 77-97.

- Grabowski D. (2010c). Individualism, Collectivism and Work Ethic. (w:) B. Kożusznik, L. Karamushka (red.). *Psychological aspects of innovative changes in organization and organizational development. Book of Abstract*. Kiev: Wydawnictwo SGD Nestroewyj. Kostiuk Institute of Psychology.
- Grabowski D. (2012a). Etyka pracy jako zmienna psychologiczna. *Czasopismo psychologiczne*, 18, 237-246.
- Grabowski D. (2012b). Miejsce pracy w kulturze konsumpcji. Etos pasjonującej i interesującej pracy jako forma jej konsumpcji. (w:) M. Górnik-Durose, M. Zawadzka (red.). *W supermarkecie szczęścia* (s. 56-77). Warszawa: Wyd. Difin.
- Grabowski D. (2013). Odraczanie gratyfikacji jako istotna część charakteru. Psychologiczna i temporalna analiza etyki pracy i estetyki konsumpcji. (w:) A. Chudzicka-Czupała (red.). *Człowiek wobec wartości etycznych. Badania i praktyka* (s. 155-172). Katowice: Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego.
- Grabowski D. (2014). Konstrukcja i wstępna charakterystyka psychometryczna skróconej wersji Wielowymiarowego Profilu Etyki Pracy (WPEP-s). *Czasopismo Psychologiczne*, 20, 247-257.
- Grabowski D. (2014a). Cultural factors of economic effectiveness and innovation. Organizational psychology of innovation. (w:) Marek T., Karwowski W., Frankowicz, M., Kantola J., Zgaga P. (red.) *Human Factors of a Global Society: A System of Systems Perspective* (s. 273-284). London, New York: Taylor & Francis.
- Grabowski D. (2014b). Jak motywować studentów? Próba udzielenia odpowiedzi w świetle teorii autodeterminacji Richarda Ryana i Edwarda Deciego. (w:) Kożusznik B., Polak J. (red.). *Uczyć z pasją* (s. 265-296). Katowice: Wyd. Uniwersytetu Śląskiego.
- Grabowski D. (2015). *Etyka pracy. Przekonania wartościujące pracę a zaangażowanie pracowników*. Katowice: Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego.
- Grabowski D. (2015a). Indywidualizm, kolektywizm a etyka pracy. *Polskie Forum Psychologiczne*, 20, 62-77.
- Grabowski D. (2015b). Pracoholizm a etyka pracy. Wymiary etyki pracy jako predyktory uzależnienia od pracy. *Studia Psychologiczne*, 53, 2, 5-19.
- Grabowski D. (2015c). Etyka pracy a wartości realizowane w pracy. [w:] Z. Ratajczak (red.). *Psychologia w biznesie. Nowe perspektywy* (s. 364-386). Warszawa: Difin.
- Grabowski D., Chudzicka-Czupała A. (2015). Wielowymiarowy Profil Etyki Pracy (WPEP). Charakterystyka psychometryczna polskiej wersji kwestionariusza Multidimensional Work Ethic Profile. *Psychologia Społeczna*, 33, 2, 210-230.
- Grabowski D., Chudzicka-Czupała A. (2016). Ocena właściwości psychometrycznych polskiej wersji Skali protestanckiej etyki pracy Mirelsa i Garretta. *Studia Psychologiczne*, 54, 1, 1-16.
- Grabowski D., Polak J. (2010). Religijność i etyka pracy jako czynniki kapitału ludzkiego. (w:) W. Kosiedowski (red.). *Kapitał ludzki w procesie przemian Europy Środkowej i Wschodniej. Aspekty makroekonomiczne i regionalne* (s. 279-289). Toruń: Towarzystwo Naukowe Organizacji i Kierownictwa „Dom Organizatora”.
- Grabowski D., Polak J. (2015). Religijność a etyka pracy. Składniki centralności religii jako korelaty etyki pracy. *Humanizacja Pracy*, 280/48, 49-65.
- Grabowski D., Pollak A., Czerw A. (2017). Wymiary etyki pracy jako predyktory strategii radzenia sobie ze stresem. *Medycyna Pracy*, 68, 6, 711-724.
- Grabowski D., Rachwaniec-Szczecińska Ż. (2014). Poczucie koherencji a etyka pracy. Składniki poczucia koherencji jako predyktory wymiarów etyki pracy. *Czasopismo psychologiczne*, 20, 219-228.
- Grabowski D., Rachwaniec-Szczecińska Ż. (2015). Poczucie koherencji, etyka pracy jako predyktory zadowolenia z pracy. *Rozprawy społeczne*, 9, 61-67.
- Grabowski D., Rachwaniec-Szczecińska Ż. (2016). Etyka pracy i wartości realizowane w pracy a zaangażowanie pracowników. *Czasopismo Psychologiczne*, 22, 1, 81-90.
- Grabowski D., Chudzicka-Czupała A., Rachwaniec-Szczecińska Ż. (2018). Etyka pracy a motywacja osiągnięć. *Czasopismo Psychologiczne*, 24, 3, 539-546.
- Grabowski D., Chudzicka-Czupała A., Chrupała-Pniak M., Rachwaniec-Szczecińska Ż., Stasiła-Sieradzka M., Wojciechowska W. (2019a, w druku). Etyka pracy i przywiązanie do organizacji a wypalenie zawodowe. *Medycyna Pracy*, 70, 3, w druku.
- Grabowski D., Chudzicka-Czupała A., Chrupała-Pniak M., Mello A., Paruzel-Czachura M. (2019b, w druku). Work ethic and organizational commitment as conditions of unethical pro-organizational behavior. Do engaged workers break the ethical rules? *International Journal of Selection and Assessment*, ISSN 0965-075X DOI: 10.1111/ijsa.12241.
- Kanungo, R. (1982). Measurement of Job and Work Involvement. *Journal of Applied Psychology*, 67, 341-349.
- Kożusznik B., Paliga M., Smorzewska B., Grabowski D., Kożusznik M. (2018). Development and Validation of the Team Influence Relations Scale (TIReS): Beyond the Measurement of Individual Influence in Teams. *Baltic Journal of Management*, 13, 1, 84-103.
- Kożusznik, B., Pollak, A., Adamek, D., Grabowski, D. (2015). Development and validation of the Influence Regulation and Deinfluencization Scale (DEI-beh). *Polish Journal of Applied Psychology*, 13 (4), 91-108.
- Mann, M., Taber, T., Haywood, K. (2013). Work Ethic Revisited: Identifying and Operationalizing New Dimensions of Work Ethic a Century After Weber. *Journal of Business Disciplines*, 11, 65-101.
- Miller, M.J., Woehr, D.J., Hudspeth, N. (2002). The meaning and measurement of work ethic: Construction and initial validation of a multidimensional inventory. *Journal of Vocational Behavior*, 60, 451-489.
- Polak J., Grabowski D. (2017). Wstępna charakterystyka psychometryczna polskiej wersji kwestionariusza Religious Commitment Inventory—10 (RCI-10-PL) Everetta Worthingtona i współpracowników. *Roczniki Psychologiczne*, 20, 1, 191-212.
- Rachwaniec-Szczecińska Ż., Grabowski D. (2017). Satysfakcja z pracy, etyka pracy i poczucie koherencji na przykładzie pracowników call center. *Zeszyty Naukowe Politechniki Śląskiej. Organizacja i Zarządzanie*, 106, 207-216.
- Retowski, S. (2003). Pracoholizm – próba teoretycznego zdefiniowania zjawiska. W: B. Wojciszke, M. Płopa (red.), *Osobowość a procesy psychiczne i zachowanie* (s. 313-342). Kraków: Oficyna wydawnicza Impuls.
- Skorupka, A., Grabowski, D. (2004). Zachowanie prostomyślne. *Folia Philosophica*, 22, 79-96.

Damian Grabowski Autoreferat

Stasiła-Sieradzka M., Chudzicka-Czupała A., Grabowski D., Dobrowolska M. (2018). Ocena środowiska pracy i poczucie zagrożenia a nasilenie stresu w pracy wysokiego ryzyka - propozycja interwencji organizacyjnej. *Medycyna Pracy*, 69, 1, 45-58.

Turska E., Chudzicka-Czupała A., Grabowski D. (2017). Percepcja postaw rodzicielskich jako czynnik różnicujący młodych dorosłych pod względem etyki pracy. *Polskie Forum Psychologiczne*, 22, 3, 400-419.

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

Wojciszke, B., Baryła, W. (2000). Potoczne rozumienie moralności: pięć kodów etycznych i narzędzie ich pomiaru. *Przegląd Psychologiczny*, 43, 395-421.

Damian Grabowski