

POCZUCIE KOHERENCJI, ETYKA PRACY JAKO PREDYKTORY ZADOWOLENIA Z PRACY**THE SENSE OF COHERENCE AND WORK ETHIC AS PREDICTORS OF JOB SATISFACTION**

Rozprawy Społeczne, nr 3 (IX), 2015

Damian Grabowski¹, Żaneta Rachwaniec-Szczecińska²¹Uniwersytet Śląski, Wydział Pedagogiki i Psychologii,
Instytut Psychologii, Zakład Psychologii Pracy i Organizacji²Uniwersytet Śląski, Wydział Pedagogiki i Psychologii,
Instytut Psychologii, Zakład Psychologii OgólnejGrabowski D., Rachwaniec-Szczecińska Ż. (2015), *Poczucie koherencji, etyka pracy jako predyktory zadowolenia z pracy*. Rozprawy Społeczne, 3 (IX), s. 61-67.

Streszczenie. Artykuł przedstawia związki między etyką pracy i poczuciem koherencji a zadowoleniem z pracy. Przyjmując, że etyka pracy jest systemem postaw i przekonań wobec pracy zawodowej, a poczucie koherencji systemem postaw i przekonań wobec całości życia, a dokładniej wobec sytuacji trudnych, przeprowadzono analizy regresji, w których składniki poczucia koherencji oraz wymiary etyki pracy były predyktorami zadowolenia z pracy. Badania przeprowadzone z użyciem Kwestionariusza Orientacji Życiowej, Wielowymiarowego Profilu Etyki Pracy oraz Skali Satysfakcji z Pracy objęły próbę 300 pracowników różnych organizacji. Wieloraka hierarchiczna analiza regresji i analiza dominacji pokazały, że istotnymi predyktorami zadowolenia z pracy są: poczucie sensowności, poczucie zaradności, spostrzeganie pracy jako wartości centralnej oraz wartościowanie ciężkiej pracy. Badania pozwalają przypuszczać, że związane ze sobą - będące źródłem zdrowia - poczucie koherencji oraz etyka pracy są źródłem zadowolenia z pracy.

Słowa kluczowe: poczucie koherencji, etyka pracy, zadowolenie z pracy

Summary: The article describes the connections between the work ethic, sense of coherence and job satisfaction. Assuming that the work ethic is a system of attitudes and beliefs regarding the professional work and that the sense of coherence is a system of beliefs regarding the entire life, or more precisely, beliefs regarding difficult situations, a regression analysis was carried out in which the two constituents; the sense of coherence and work ethics were predictors of the job satisfaction. The research was carried out by means of the Life Orientation Questionnaire, Multidimensional Work Ethic Profile and Scale of Job Satisfaction and included 300 employees from varied organizations. The multiple hierarchical regression analysis and the analysis of dominance have shown that the essential predictors of job satisfaction are: the sense of meaningfulness, sense of resourcefulness, perception of work as a central value and the valuation of hard work. The above studies suggest that the connected with each other - and being the source of one's well-being - the sense of coherence and work ethic are the source of job satisfaction.

Keywords: sense of coherence, work ethic, job satisfaction

Wstęp

Artykuł ten ukazuje związek poczucia koherencji i etyki pracy z zadowoleniem z pracy. Składniki poczucia koherencji oraz wymiary etyki pracy zostały tutaj przedstawione jako predyktory zadowolenia z pracy. Nie odrzucamy jednak odwrotnej zależności, czyli wpływu zadowolenia na poczucie koherencji oraz etykę pracy.

Koncepcja orientacji salutogenetycznej, której trzonem jest pojęcie poczucia koherencji rozpatrywane jako czynnik sprzyjający zachowaniu zdrowia, została sformułowana przez Aarona Antonovsky'ego (1979, 1987). Poczucie koherencji kształtuje się pod

wpływem doświadczenia życiowego i jest definiowane jako globalna orientacja człowieka odnosząca się do jego trwałej, choć dynamicznej pewności że: bodźce, które do niego napłyną ze środowiska zewnętrznego posiadają strukturę oraz dadzą się wyjaśnić i przewidzieć (zrozumiałość - comprehensibility); dysponuje on zasobami niezbędnymi do sprostania wymaganiom, które bodźce te stawiają (zaradność - manageability) oraz wymagania te stanowią wyzwanie warte zaangażowania się i podjęcia działania (sensowność - meaningfulness) (Antonovsky 1995).

Antonovsky stworzył model salutogenetyczny ukazujący związki między zdrowiem, poczuciem koherencji, uogólnionymi zasobami odpornościowymi (generalised resistance resources, GRR) i stresem. Podstawowe założenia modelu brzmią: 1) wychowanie, pełnione role społeczne oraz warunki specyficzne dla danego człowieka determinują jego GRR; 2) GRR zapewniają jednostkom spójne, znaczące oraz

Adres do korespondencji: Damian Grabowski, Uniwersytet Śląski, Wydział Pedagogiki i Psychologii, Instytut Psychologii, Zakład Psychologii Pracy i Organizacji, ul. Grażyńskiego 53, 40-126 Katowice, tel. 32 359 98 11, e-mail: damian.grabowski@us.edu.pl

sensowne doświadczenia życiowe; 3) poczucie koherencji kształtuje się pod wpływem doświadczeń życiowych; 4) stresory powodują u ludzi stan napięcia; 5) silne poczucie koherencji sprawia, że napływające bodźce nie są rozpatrywane w kategorii stresorów, a jeśli istnieje konieczność, człowiek mobilizuje ogólne zasoby odpornościowe którymi dysponuje; 6) GRR nie pozwalają na powstawanie stresu; 7) skuteczne poradzenie sobie z napięciem wzmacnia poczucie koherencji; 8) opanowanie napięcia utrzymuje człowieka w pobliżu bieguna zdrowia na kontinuum zdrowie-choroba (Antonovsky 1987).

Orientacja salutogenetyczna ma szerokie konsekwencje praktyczne w zakresie przewidywania długości życia człowieka, jego choroby lub zdrowia oraz radzenia sobie z trudnymi sytuacjami. Prowadzone badania udowodniły m.in. że wysoki poziom poczucia koherencji wiąże się z lepszym funkcjonowaniem w zawodzie nauczyciela (Tzenova 1997) oraz zapobiega wypaleniu zawodowemu u pielęgniarek (Basińska i in. 2011). Poziom poczucia koherencji pozostaje więc w związkach ze zmiennymi związanymi z pracą zawodową. Uzasadnione więc wydaje się zbadanie relacji, jakie zachodzą między poczuciem koherencji a satysfakcją z pracy oraz etyką pracy.

Etyka to nauka o moralności. Słowo etyka określa też samą moralność, czyli uznane reguły postępowania (Borkowska, Gałkowski, 2002, red.). Termin „etyka pracy” w tym artykule odnosi się do znaczenia, które w języku angielskim określane jest nazwą „work ethic”. Nazwa ta oznacza głównie wartościowanie pracy, a dokładniej spostrzeganie jej jako wartości moralnej i powinności lub spostrzeganie jej jako wartości centralnej i obowiązku, jednak bez związku z pojęciami dobra i zła. Taka definicja etyki pracy wywodzi się głównie z prac socjologa Maxa Webera (2011), a dokładniej z eseju „Etyka protestancka a duch kapitalizmu” (wydanego w latach 1904 – 1905) oraz artykułu „Sekty protestanckie i duch kapitalizmu” (wydanego w 1906 roku). Weber (2011) opisywał etykę pracy w powiązaniu z systemami społecznymi powstającymi w związku z protestantyzmem, a dokładniej ascetycznymi wersjami tego wyznania, tj. kalwinizmem, pietyzmem, metodyzmem oraz sektami wyrosłymi z ruchu chrześcijańskiego. Inaczej niż u Webera (2011), współcześnie etyka pracy jest konstruktem areligijnym (Grabowski 2012). W sensie psychologicznym, etyka pracy stanowi syndrom przekonań i postaw, w którym bardzo istotne znaczenie ma element emocjonalno-oceniający.

Etyka pracy ma wiele różnorodnych definicji w skład których wchodzi szeroki zestaw postaw, przekonań i zachowań. Opierając się na pracach Furnhama (1990), siedem wymiarów (postaw i przekonań) etyki pracy wyodrębnili Miller, Woehr oraz Hudspeth (2002): 1) nadawanie pracy centralnego miejsca w życiu, przekonanie, że praca stanowi podstawową aktywność życiową; 2) przekonanie, że ciężka praca ma sens, prowadzi do sukcesu oraz jest sposobem na problemy i trudności życiowe; 3) traktowanie czasu jako cennego zasobu, niechęć do

marnowania go; 4) postrzeganie zajęć w czasie wolnym od pracy jako mniej wartościowych, niechęć do wolnego czasu; 5) ocenianie nagród na które należy poczekać jako bardziej wartościowych, odrzucanie gratyfikacji; 6) etyczne postępowanie, moralność, wyrażanie przekonania że ludzi w relacjach z innymi powinna cechować uczciwość; 7) poleganie na sobie, indywidualizm, niezależność od innych.

Reasumując, człowiek, którego cechuje wysoki stopień etyki pracy czuje dumę ze swojej pracy, chce intensywnie pracować i stale osiągać więcej, oszczędza i pracuje ciężko, by gromadzić jak największą ilość dóbr materialnych oraz przedkłada pracę nad odpoczynek.

Satysfakcja z pracy ma wiele różnorodnych definicji z których najczęściej przytaczaną jest odczuwanie przyjemności lub pozytywnych emocji towarzyszących jednostce podczas oceny swojej pracy i sfer życia z nią powiązanych (Locke 1976). Model właściwości pracy Hackmana i Oldhama (1974) wykracza poza wskazanie jedynie korelacji między zadowoleniem z pracy, a jej poszczególnymi cechami lub cechami pracowników. Autorzy reprezentują nurt zapoczątkowany przez Herzberga i współpracowników, którego przedstawiciele poszukiwali czynników zwiększających zadowolenie z pracy i produktywność (Hackman i in. 1975). Autorzy modelu analizują więc zmienne psychologiczne, które mają znaczenie podczas kształtowania się motywacji do pracy. Według badaczy, dla jednostki istotnym elementem odczuwania przez nią pozytywnych uczuć wobec pracy jest poczucie jej sensowności. Wiąże to koncepcję z jednym z wymiarów poczucia koherencji Antonovsky’ego. Człowiek musi postrzegać swoją pracę jako wartościową lub ważną ze względu na system wartości, który akceptuje (Hackman i in. 1975). Ponadto, bardzo istotne jest dla pracowników poczucie odpowiedzialności za wykonywane zadania oraz znajomość rezultatów ich pracy. Kiedy te trzy czynniki są obecne, człowiek odczuwa zadowolenie z siebie i swojej pracy (Hackman i in. 1975).

Hackman i Oldham (1975) wymieniają pięć właściwości pracy, które wiążą się z pewnymi stanami psychiki jednostki: 1) różnorodność umiejętności tj. stopień w jakim wykonywanie danej pracy wymaga używania różnych umiejętności; 2) tożsamość zadania – stopień w jakim dane zajęcie wymaga wykonywania wyraźnie odrębnej i rozpoznawalnej części prac; 3) ważność zadania – wielkość wpływu danej pracy na środowisko wewnętrzne i zewnętrzne; 4) autonomia – stopień w jakim praca gwarantuje wolność decyzji i wyboru; 5) sprzężenie zwrotne – stopień dostarczania przez pracę informacji o poziomie wykonania zadania. Wymienione czynniki kształtują odczucia psychologiczne, które pełnią rolę mediatorów. Wymiary treści pracy wpływają na poczucie sensu, autonomia na odczuwanie odpowiedzialności, a relacje z przełożonymi mają znaczenie dla znajomości efektów pracy (Rymaniak 2013). Według koncepcji Hackmana i Oldhama, wpływ na satysfakcję ma nie charakterystyka pracy, ale nasilenie stanów psychicz-

nych jednostki. Model Hackmana i Oldhama ma aspekt praktyczny, pozwala bowiem na wskazanie obszarów pracy, które należy wzbogacić by zajęcie przynosiło pracownikowi większą satysfakcję (Hackman i in. 1975). W teorii kładzie się nacisk na stany psychiczne jednostek oraz podkreśla się, że nie każdy człowiek reaguje w ten sam sposób na określone zmiany właściwości pracy. Za czynniki moderujące uznano siłę potrzeby rozwoju, umiejętności oraz wiedzę, dodając potem kolejny moderator w postaci satysfakcji z kontekstu pracy (Rymaniak 2013).

Badania pokazują związki etyki pracy z poczuciem koherencji (zob. Axelsson i in. 2005) oraz zadowoleniem z pracy (Cherrington 1980; Miller i in. 2002), a także poczucia koherencji z zadowoleniem z pracy (Strümpfer, de Bruin 2009). Satysfakcja z pracy jest najważniejszym wskaźnikiem zdrowia psychicznego w miejscu pracy (Arslan, Acar 2013).

Wszystkie opisane tu zmienne można traktować jako postawy. Etyka pracy jako system określonych przekonań dotyczących pracy, wartościujących ją i nakazujących wobec niej szacunek oraz nakazujących traktowanie czynności pracy jako powinności, a także spostrzeganie ciężkiej pracy jako sposobu osiągnięcia sukcesu, wiąże się z systemem przekonań dotyczących życia, traktujących je jako sensowne oraz przeświadczeniem, że można sobie poradzić z problemami, które składają się na rzeczywistość (poczucie koherencji). Oba systemy wyznaczają szereg emocji pozytywnych wobec pracy zawodowej, których treścią jest satysfakcja i zadowolenie z jej wykonywania oraz treści poznawcze z nią związane. Poczucie koherencji wyznacza zadowolenie z pracy i odwrotnie – zadowolenie wyznacza owo poczucie (Strümpfer, de Bruin 2009). Podobne zależności istnieją między etyką pracy a zadowoleniem (Cherrington 1980). Można zatem przyjąć, że wymiary etyki pracy oraz składniki poczucia koherencji są predyktorami zadowolenia z pracy, a zadowolenie to najprawdopodobniej wzmacnia i etykę i poczucie koherencji.

Cel badań i hipotezy badawcze

Celem badań było ukazanie związków między poczuciem koherencji, etyką pracy, a zadowoleniem z pracy. Założono, że poczucie koherencji oraz etyka pracy wywiera wpływ na pracę zawodową, w tym na stopień zadowolenia z jej wykonywania. Zważając na koncepcje i definicje poczucia koherencji oraz etyki pracy, a także badania pokazujące związki między tymi zmiennymi oczekiwano przede wszystkim związków pozytywnych między poczuciem koherencji i etyką pracy, a zadowoleniem z pracy.

Składniki poczucia koherencji oraz wymiary etyki pracy potraktowano jako predyktory zadowolenia z pracy. Następnie zweryfikowano modele w których zmienne: etyka pracy i poczucie koherencji przedstawiano jako mediatory w relacjach etyka pracy – zadowolenie z pracy oraz poczucie koherencji – zadowolenie z pracy.

Materiał i metody badawcze

W celu ukazania związków między poczuciem koherencji a etyką pracy przebadano 300 osób pracujących w małych, średnich i dużych przedsiębiorstwach na terenie Górnego Śląska i Małopolski. W próbie znalazły się 153 kobiety (51%) oraz 147 mężczyzn (49%). Przeciętny wiek osób badanych wynosił 40 lat, badania objęły grupę osób od 20 do 63 lat (jedna osoba). Duża grupa osób badanych (130) legitymowała się wykształceniem wyższym (43%), wykształcenie średnie posiadało 105 osób (35%), wyższe niepełne, 22 (7%), licencjat 13 (4%) a wykształcenie zawodowe 29 osób (10%). Zbadano zatem osoby w średnim wieku z wykształceniem średnim oraz wyższym. Badania przeprowadzono w 2014 roku.

W badaniach wykorzystano następujące narzędzia:

Kwestionariusz Orientacji Życiowej – SOC-29 autorstwa Aarona Antonovsky'ego służący do diagnozy indywidualnego poziomu poczucia koherencji oraz trzech jej komponentów: zrozumiałości, zaradności i sensowności. SOC-29 złożony jest z 29 pozycji testowych sformułowanych w formie zdań pytających na które badany odpowiada korzystając z siedmiopunktowej skali z opisanymi krańcami. Wynik skali to suma wszystkich pozycji (α Cronbacha obliczona w ramach tych badań wyniosła 0,89). Kwestionariusz pozwala również na obliczenie wyniku badanego, który uzyskuje on w ramach trzech komponentów, przy czym w skład skali poczucia zrozumiałości wchodzi 11 pytań, zaradności 10 pytań, a sensowności 8 pytań.

W przedstawianych tutaj badaniach skale SOC-29 uzyskały następujące wskaźniki α – Cronbacha:

- Poczucie zrozumiałości Pzroz ($\alpha=0,74$);
- Poczucie zaradności Pzar ($\alpha=0,74$);
- Poczucie sensowności Psens ($\alpha=0,82$).

Zweryfikowano trafność czynnikową. Konfirmacyjna analiza czynnikowa (CFA) przeprowadzona na tej próbie wykazała zadowalające dopasowanie trójczynnikowego modelu do danych (χ^2 (df) = 821,16 (347), Root Mean Square Error of Approximation - RMSEA = 0,068, Comparative Fit Index CFI = 0,93, Normed Fit Index NFI = 0,89 (oznaczenia zob. Konarski 2009).

Wielowymiarowy Profil Etyki Pracy (WPEP) jest polską adaptacją Multidimensional Work Ethic Profile (MWEP) (Miller i in. 2002) opracowaną przez Grabowskiego i Chudzicką-Czupałę (2015). W tych badaniach posłużono się skróconą wersją tego kwestionariusza. W sumie skrócona wersja skali składa się z 35 pozycji oraz z siedmiu skal (zob. Grabowski 2014):

- ciężka praca (CP) - wiara w cnoty ciężkiej (mrowczej) pracy, przekonanie, że taka praca doprowadza do sukcesu i pozwala poradzić sobie z trudnościami w życiu ($\alpha=0,84$);
- praca jako centrum życia (PC) – traktowanie pracy jako centralnej wartości w życiu, której wykonywanie daje zadowolenie i spełnienie; przekonanie, że praca jest sposobem radzenia sobie z problemami w życiu ($\alpha=0,78$);

- niechęć do marnowania czasu (zmarnowany czas) (NMC) – przekonanie o wartości efektywnego wykorzystywania czasu ($\alpha=0,68$);
- niechęć do czasu wolnego (NCW) – dezaprobatą aktywności czasu wolnego ($\alpha=0,76$);
- odrzucanie gratyfikacji (OG) – przekonanie o wartości nagród umieszczanych w przyszłości ($\alpha=0,80$);
- moralność/etyka (ME)- gotowość do uczciwego postępowania wobec innych ($\alpha=0,69$);
- poleganie na sobie samym/niezależność (PS) – przekonanie, że w pracy należy liczyć na siebie ($\alpha=0,81$).

Skrócona wersja charakteryzuje się zadowalającą rzetelnością (wskaźniki α – Cronbacha obliczone w tej próbie podano w nawiasie) oraz trafnością. Zweryfikowano trafność czynnikową. CFA wykazała zadowalające dopasowanie siedmioczynnikowego modelu do danych. CFA WPEP przeprowadzona na tej próbie także wykazała zadowalające dopasowanie tego modelu do danych uzyskanych za pomocą badania siedmioma skalami tego kwestionariusza (χ^2 (df) = 1074,59 (539), RMSEA = 0,058, CFI = 0,93, NFI = 0,86).

Do pomiaru nasilenia każdego z siedmiu wymiarów etyki pracy zastosowano zestaw 5-cio punktowych skal typu Likerta, gdzie zadaniem osoby badanej jest wybór odpowiedzi od „Całkowicie się zgadzam” (1) do „Całkowicie się nie zgadzam” (5). W obliczeniach posługiwano się także sumą wszystkich itemów, co stanowi tzw. globalny wskaźnik WPEP ($\alpha=0,86$).

Skala Satysfakcji z pracy jest częścią *Job Diagnostic Survey* autorstwa Richarda Hackmana i Grega Oldhama (1975) i służy do diagnozy indywidualnego poziomu satysfakcji z pracy. Skala składa się z 14 itemów opisujących czynniki związane z pracą takie jak: poczucie pewności zatrudnienia, możliwości rozwoju zawodowego, satysfakcja z rozwoju społecznego, zadowolenie z otrzymywanego wynagrodzenia i dodatków oraz relacje z przełożonymi. Badany ocenia pozycje na skali od 1 (wybitnie niezadowolający) do 7 (wybitnie zadowolający). Poziom satysfakcji z pracy oblicza się poprzez zsumowanie uzyskanych przez badanego wyników. Narzędzie w języku angielskim cechowała satysfakcjonująca rzetelność i trafność (Hackman, Oldham 1975).

Tabela 1. Składniki poczucia koherencji, wymiary etyki pracy a zadowolenie z pracy (ZP) - analiza regresji wielorakiej hierarchicznej (N=300). Trzy bloki zmiennych: 1. zmienne demograficzno-zawodowe (ZDZ); 2. składniki poczucia koherencji oraz 3. wymiary etyki pracy

Zmienna zależna	Numer bloku, zmienne niezależne (beta) Ukazano tylko istotne wskaźniki beta	R	R ²	ΔR^2	P	SR ²
ZP	1. ZDZ wykształcenie 0,14 liczba osób -0,25	0,25	0,06	0,06	0,06 (n.i.)	0,03
	2. Wymiary poczucia koherencji Poczucie zaradności 0,16 Poczucie sensu 0,43	0,59	0,35	0,28	0,0001	0,31
	3. Wymiary etyki pracy Ciężka praca 0,14 Praca jako centrum 0,24	0,65	0,42	0,08	0,0001	0,39

Legenda: n.i. - nieistotne

Źródło: opracowanie własne.

W przeprowadzonych badaniach polska wersja kwestionariusza uzyskała wskaźnik α – Cronbacha: 0,88.

Wyniki

Aby sprawdzić hipotezy w ramach wyników badań, posłużono się analizą regresji wielorakiej hierarchicznej. Składniki poczucia koherencji oraz wymiary etyki pracy potraktowano jako zmienne wyjaśniające, zaś zadowolenie z pracy jako zmienną wyjaśnianą. Do modelu regresji wprowadzono trzy bloki zmiennych. Pierwszym blokiem były zmienne demograficzne i zawodowe (ZDZ): płeć; wiek; wy-

kształcenie; staż pracy, liczba osób w gospodarstwie domowym. Drugim blokiem były składniki poczucia koherencji (SOC-29), a trzecim wymiary etyki pracy (WPEP). Wprowadzenie składników poczucia koherencji oraz wymiarów etyki pracy wiązało się z istotnym przyrostem R², co pokazuje tabela 1.

Zmienne demograficzne i zawodowe wyjaśniają około 3% wariacji zadowolenia z pracy. Większe zadowolenie przejawiają osoby wyżej wykształcone oraz posiadające niewiele osób na utrzymaniu. Model uwzględniający te zmienne okazał się jednak nieistotny (źle dopasowany do danych).

Tabela 2. Wymiary etyki pracy i składniki poczucia koherencji jako predyktory zmiennej zależnej (ZZ) zadowolenia z pracy (ZP) - wyniki analizy dominacji (N=300)

ZZ	Nazwa zmiennej niezależnej (beta ^{1,2})	R ² jednej zmiennej	Dodatkowe R ² po wprowadzeniu pozostałych zmiennych	Średnie R ²
ZP	Pzroz (0,28)	0,080	0,000	0,0400
	Pzraz (0,47)	0,220	0,010	0,1150
	Psens (0,54)	0,290	0,040	0,1650
	CP (0,27)	0,070	0,010	0,0400
	PC (0,44)	0,190	0,030	0,1100
	NMC (0,22)	0,050	0,000	0,0250
	NCW(0,24)	0,060	0,000	0,0300
	OG (0,16)	0,024	0,000	0,0120
	PS (-0,04)	0,001	0,000	0,0005
	ME (0,21)	0,044	0,000	0,0220

Legenda: ¹ wszystkie wartości beta większe od 0,2 są istotne statystycznie na poziomie 0,001

² wartości beta dla modelu z jedną zmienną niezależną

Źródło: opracowanie własne.

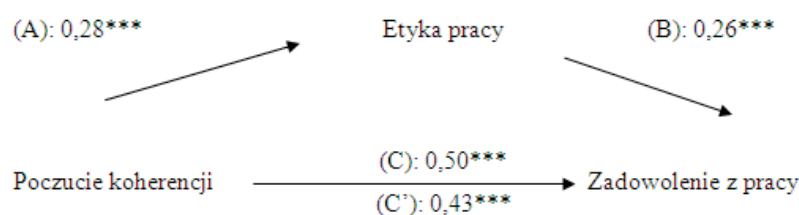
Składniki poczucia koherencji wyjaśniają około 28% wariacji zadowolenia z pracy. Zadowolenie z pracy zwiększają kolejno: poczucie sensu oraz poczucie zaradności. Wymiary etyki pracy wyjaśniają zaś około 8% zadowolenia z pracy. Wśród wymiarów jako predyktory zaznaczyły się traktowanie pracy jako wartości centralnej oraz wartościowanie ciężkiej pracy.

Zważając na wysokie korelacje między poszczególnymi skalami SOC-29 (od 0,4 do 0,7) oraz WPEP (około 0,4) i związane z tym trudności w interpretacji rezultatów analizy regresji, a także dążenie do uniknięcia opierania się na fałszywych wynikach tej analizy (Christopher i in. 2008), kolejnym krokiem analizy było przeprowadzenie tzw. analizy dominacji w celu znalezienia najbardziej znaczącej zmiennej objaśniającej lub predyktora zadowolenia z pracy (Azen, Budescu 2003). Wyniki tej analizy przedstawia tabela 2.

Analizę tę przeprowadzano budując model regresji z udziałem pojedynczej zmiennej, a następnie wprowadzano do modelu pozostałych dziewięć, obliczając dodatkowe R², a także średnie R², które świadczą o istotności danej zmiennej niezależnej

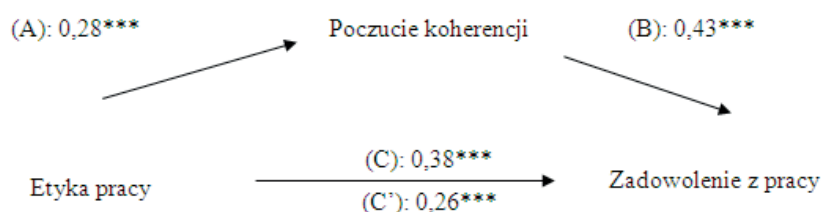
w wyjaśnianiu zmiennej zależnej. Jak wynika z tabeli 2, najistotniejszą zmienną w modelu regresji objaśniającą zadowolenie z pracy okazały poczucie sensu, poczucie zaradności, traktowanie pracy jako wartości centralnej (PC), wartościowanie ciężkiej pracy (CP) oraz poczucie zrozumiałości. Należy zaznaczyć, że wszystkie składniki poczucia koherencji oraz wymiary etyki pracy z wyjątkiem polegania na sobie (PS) wykazują związki pozytywne z zadowoleniem z pracy, co obrazują wartości beta umieszczone w tabeli 2 uzyskane w prostych analizach regresji uwzględniających jedną zmienną niezależną.

Zważając na wyniki powyższych analiz, w kolejnym kroku przeprowadzono analizy mediacji, w których etyka pracy oraz poczucie koherencji były traktowane jako mediatory w relacjach odpowiednio: poczucie koherencji (zmienna niezależna ZN) – zadowolenie z pracy (zmienna zależna ZZ) (rysunek 1) oraz etyka pracy (ZN) – zadowolenie z pracy (ZZ) (rysunek 2).



Rysunek 1. Analiza mediacji. Etyka pracy jako mediator w relacji poczucia koherencji oraz z zadowoleniem z pracy (***) $p < 0,001$) Test Sobela $Z = 3,57$, $p < 0,001$ (analiza bootstrap dla 5000 próbek pokazała 95% przedział ufności $0,024 \pm 0,087$)

Źródło: opracowanie własne.



Rysunek 2. Analiza mediacji. Poczucie koherencji jako mediator w relacji etyki pracy z zadownieniem z pracy (***) $p < 0,001$) Test Sobela $Z = 4,26$, $p < 0,001$ (analiza bootstrap dla 5000 próbek pokazała 95% przedział ufności $0,068 \div 0,180$)
 Źródło: opracowanie własne.

Jak wynika z rysunków 1 i 2, zarówno etykę pracy jak i poczucie koherencji można traktować jako mediator w relacjach tych zmiennych z zadownieniem z pracy, w których zadownienie to jest zmienną zależną. Choć bardziej istotny jest model etyka - poczucie koherencji (mediator) - zadownienie. Etyka pracy jest nieco słabszym predyktorem (około 15% wyjaśnionej wariancji zadownienia) niż poczucie koherencji (około 25% tej wariancji). Dodać można, że analizy mediacji (pomijamy ich prezentację), w których zadownienie przedstawiano jako zmienną niezależną dla etyki pracy ($\beta = 0,38$; istotna na poziomie 0,001, skorygowane $R^2 = 0,14$) oraz poczucia koherencji ($\beta = 0,50$; istotna na poziomie 0,001, skorygowane $R^2 = 0,25$) nie wykazały związku pośredniczonego zadownienia z tymi zmiennymi. Najprawdopodobniej zadownienie wpływa na poczucie koherencji i etykę pracy bez pośrednictwa odpowiednio etyki pracy i tego poczucia.

Dyskusja i wnioski

Podsumowując, istotnymi predyktorami zadownienia z pracy są zarówno wymiary etyki pracy jak i składniki poczucia koherencji. Wśród wymiarów etyki pracy zaznaczają się traktowanie pracy jako wartości centralnej oraz wartościowanie ciężkiej pracy. Traktowanie pracy jako istotnego elementu życia, obowiązku oraz możliwości spełnienia sensu życia, a także wiara, że zwiększony wysiłek prowadzi do sukcesów i pożądanym rezultatom, zwiększają zadownienie. Najprawdopodobniej istotnym mediatorem w tej relacji jest poczucie koherencji, a przede wszystkim jego dwa składniki: poczucie sensowności, czyli przekonanie, że wymagania życia są warte wysiłku, poświęcenia i zaangażowania oraz poczucie zaradności co oznacza przekonanie, że z problemami życia można sobie poradzić.

Jak pokazały te badania, klucz do zdrowia jakim jest poczucie koherencji związany jest zarówno z etyką pracy, jak i zadownieniem z pracy. System przekonań dotyczących pracy, wartościujących ją zwiększa prawdopodobnie zadownienie z pracy oraz poczucie koherencji, które też wzmacnia zadownienie z pracy. Zdrowie jest zatem korelatem wiary w ciężką pracę, traktowania jej jako centralnej wartości w życiu. Ważna jest zapewne jednak skuteczna, realizująca standardy jednostki dająca zadownienie, praca. Tyl-

ko taka praca zwiększa prawdopodobnie zarówno przekonania składające się na etykę pracy jak i poczucie koherencji, czyli zdrowie osoby. Z drugiej strony, osoby doświadczające poczucia koherencji i wynajdujące etykę pracy mogą spostrzegać każde zajęcie jakie wykonują jako sensowne i tym samym dające satysfakcję (por. Cherrington 1980).

Literatura:

1. Antonovsky A. (1979), *Health, Stress and Coping*. Jossey-Bass, San Francisco.
2. Antonovsky A. (1987/1995), *Rozwikłanie tajemnicy zdrowia. Jak radzić sobie ze stresem i nie zachorować*. Fundacja IPN, Warszawa.
3. Arslan R., Acar B.N. (2013), *A research on academics on life satisfaction, job satisfaction, and professional burnout*. Suleyman Demirel University Journal of Faculty of Economics & Administrative Sciences, 18, s. 282-298.
4. Axelsson L., Andersson I., Håkansson A., Ejlertsson G. (2005), *Work ethics and general work attitudes in adolescents are related to quality of life, sense of coherence and subjective health - a Swedish questionnaire study*. BMC public health, 5, s.103-105.
5. Azen R, Budescu D.V. (2003), *The Dominance Analysis Approach for Comparing Predictors in Multiple Regression*. Psychological Methods, 8, s. 129-148.
6. Basińska M., Andruszkiewicz A., Grabowska M. (2011), *Nurses sense of coherence and their work related patterns of behavior*. International Journal of Occupational Medicine & Environmental Health, 24(3), s. 256-266.
7. Bergman E., Malm D., Ljungquist B., Bertero C., Karlsson J. (2012). *Meaningfulness is not the most important component for changes in sense of coherence*. European Journal of Cardiovascular Nursing: Journal Of The Working Group On Cardiovascular Nursing Of The European Society Of Cardiology, 11, s. 331-338.
8. Cherrington D. (1980), *The work ethic. Working values and values that work*. Amacom, A division of American Management Associations, New York.
9. Christopher A.N., Zabel K.L., Jones J.R. (2008), *Conscientiousness and work ethic ideology: A facet-level analysis*. Journal of Individual Differences, 29, s. 189-198.

10. Furnham A. (1990), *The Protestant Work Ethic. The Psychology of work-related beliefs and behaviours*. Routledge, London and New York.
11. Borkowska M., Gałkowski J. (red.) (2002), *Etyka w biznesie*. Wydawnictwo Towarzystwo Naukowe Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego, Lublin.
12. Grabowski D. (2012), *Etyka pracy jako zmienna psychologiczna*. Czasopismo psychologiczne, 18, s. 237-246.
13. Grabowski D. (2014), *Konstrukcja i wstępna charakterystyka psychometryczna skróconej wersji Wielowymiarowego Profilu Etyki Pracy (WPEP-s)*. Czasopismo Psychologiczne, 20, s. 247-257.
14. Grabowski D., Chudzicka-Czupała A. (2015), *Wielowymiarowy Profil Etyki Pracy (WPEP)*. Charakterystyka psychometryczna polskiej wersji kwestionariusza *Multidimensional Work Ethic Profile*. Psychologia Społeczna, 33, s. 210-230.
15. Hackman J., Oldham G. (1974), *Motivation through the design of work: Test of a Theory, Technical Report No 6*. Yale University, Department of Administrative Sciences, New Haven, Conn.
16. Hackman J., Oldham G. (1975), *Development of the Job Diagnostic Survey*. Journal of Applied Psychology, 60, p. 159-170.
17. Hackman J., Oldham G., Janson R., Purdy K. (1975), *A New Strategy for Job Enrichment*. California Management Review, 17, p.57-71.
18. Holmberg S., Thelin A., Stiernström E-L. (2004), *Relationship of Sense of Coherence to Other Psychosocial Indices*. European Journal of Psychological Assessment, 20, p. 227-236.
19. Januszewski A. (2011), *Sense of Coherence Questionnaire (SOC-29). A comparison of the classical and hierarchical sense of coherence model*, W: K. Janowski, S. Steuden (red.) *The Multidisciplinary Approach to Health and Disease. Selected Papers*. CPPP Scientific Press, Lublin, s. 236-251.
20. Konarski R. (2009), *Modele równań strukturalnych. Teoria i praktyka*. Państwowe Wydawnictwo Naukowe, Warszawa.
21. Locke E.A. (1976), *The nature and causes of job satisfaction*, W: M. D. Dunnette (red.), *Handbook of industrial and organizational psychology*. Rand McNally, Chicago, s. 1293-1349.
22. Miller J., Woehr D., Hudspeth N. (2002), *The Meaning and Measurement of Work Ethic: Construction and Initial Validation of a Multidimensional Inventory*. Journal of Vocational Behavior, 60, s. 451-489.
23. Rymaniak J. (2013), *Właściwości pracy – ewolucja rozwiązań teoretycznych i zastosowań praktycznych*. Studia Oeconomica Posnania, 1, s. 39-50.
24. Strümpfer D., de Bruin G. (2009), *Antonovsky's sense of coherence and job satisfaction: Meta-analyses of South African data*. SA Journal of Industrial Psychology, 35, s. 172-174.
25. Tzenova B. (1997), *Osećaj koherentnosti i subjektivno blagostanje profesora srednjih skola*. Facta universitatis - series: Philosophy and Sociology, 1, s. 401-412.
26. Weber M. (2011), *Etyka protestancka i duch kapitalizmu*. Wydawnictwa Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa.