

Poczucie koherencji a etyka pracy. Składniki poczucia koherencji jako predyktory wymiarów etyki pracy

Damian Grabowski*

Instytut Psychologii, Uniwersytet Śląski, Katowice

Żaneta Rachwaniec-Szczecińska

Instytut Psychologii, Uniwersytet Śląski, Katowice

THE SENSE OF COHERENCE AND WORK ETHIC. THE COMPONENTS OF SENSE OF COHERENCE
AS PREDICTORS OF WORK ETHIC DIMENSIONS

The article presents the relations between work ethic and the sense of coherence. It is assumed that work ethic is a system of attitudes and beliefs towards work while the sense of coherence is a system of attitudes and beliefs towards life and more precisely towards difficult circumstances of life. The analyses of multiple regression were carried out and the components of sense of coherence, i.e. the meaningfulness, the manageability and the comprehensibility were treated as predictors of seven dimensions of work ethic: Centrality of Work, valuing Hard Work, avoidance of Wasting Time, Anti-Leisure attitudes, Delay of Gratification, Morality/Ethics and Self-reliance. The research was carried out on the sample of 209 employees in different organizations. The analysis of hierarchical multiple regression and dominance analysis showed that the essential predictors of work ethic dimensions (Centrality of Work, avoidance of Wasting Time and valuing Hard Work) are: meaningfulness and manageability. The least important component that explains work ethic is comprehensibility.

Key words: sense of coherence, work ethic, hard work

WPROWADZENIE

Artykuł ten ukazuje związek poczucia koherencji z etyką pracy. Składniki poczucia koherencji zostały tutaj przedstawione jako predyktory wymiarów etyki pracy (por. Axelsson i in., 2005). Przyjęto bowiem założenie, że poczucie koherencji jest ogólną orientacją życiową, postawą wobec życia i przekonaniem, iż posiada ono sens i warto podejmować wyzwania, które ono przynosi. Takie przekonanie wywiera wpływ na postawy wobec wielu aktywności życiowych w tym wobec pracy zawodowej (Antonovsky, 1995). Poczucie koherencji związane jest z szeregiem zmiennych (Holmberg, Thelin, i Stiernström, 2004), które treściowo pokrywają się z poczuciem podmiotowości (por. Kanungo, 1979; Korzeniowski, 1991). Przeświadczenie, że życie ma sens, wiąże się też z przekonaniem, iż pełna sensu jest praca, co jest istotnym elementem etyki pracy (Cherrington, 1980). Etyka pracy związana jest z poczuciem kontroli (Furnham, 1990).

Osoby odznaczające się wysokim poczuciem koherencji często doświadczają poczucia kontroli realizując swoje standardy, zaspokajając potrzeby oraz rozwijając zainteresowania (por. Holmberg, Thelin, i Stiernström, 2004). Osoby te rzadziej też doświadczają symptomów depresji (Ying, Lee i Tsai, 2007). Poczucie koherencji zatem raczej wzmacnia etykę pracy, szczególnie te jej składniki, które związane są z kontrolą, czyli przekonanie o centralnym miejscu pracy w życiu oraz wiarę w wartość ciężkiej pracy. I odwrotnie – większe natężenie etyki pracy powinno wzmacniać poczucie koherencji. W artykule tym zdecydowano jednak pokazać składniki poczucia koherencji jako predyktory etyki pracy.

POCZUCIE KOHERENCJI ANTONOVSKY'EGO

Na początku lat 70. Aaron Antonovsky (1979, 1987) zaczął prowadzić badania, które doprowadziły go do stworzenia koncepcji orientacji salutogenetycznej. Trzon tej koncepcji stanowi pojęcie poczucia koherencji. Jego definicja powstała na podstawie badania grupy izraelskich kobiet, które były uczestniczkami traumatycznych wydarzeń związanych z pobytem w obozach koncentracyjnych. Antonovsky stwierdził, że mimo przejścia tak silnie stre-

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

damian.grabowski@us.edu.pl

sujących doświadczeń, 29% kobiet z badanej grupy cechowało się stosunkowo dobrym zdrowiem psychicznym. Dla porównania, w analogicznej grupie kobiet, których nie dotknął pobyt w obozie koncentracyjnym, odsetek ten wynosił 51%. Antonovsky szukając czynników dzięki którym 29% kobiet utrzymało zdrowie, sformułował koncepcję poczucia koherencji oznaczającego ogólny, trwały, jednak dynamiczny stopień pewności jednostki co do tego że: bodźce, które do niej docierają mają strukturę, są przewidywalne i można je wyjaśnić; posiada ona zasoby konieczne do sprostania wymaganiom stawianym przez te bodźce; wymagania są wyzwaniem wartym tego by się zaangażować i podjąć działanie (Antonovsky, 1995).

Według Antonovsky'ego (1979, 1987), istnieją trzy podstawowe komponenty poczucia koherencji definiowanego w przedstawiony powyżej sposób: zrozumiałość, zaradność (sterowalność) oraz sensowność. Zrozumiałość (*comprehensibility*) jest spostrzeganiem napływających informacji jako uporządkowanych, jasnych i spójnych. Poczucie zrozumiałości sprawia, że docierające bodźce przestają być szumem informacyjnym i nabierają sensu. Poczucie to jest także przekonaniem, że informacje które napłyną do jednostki w przyszłości będą przewidywalne, a jeśli nadejdą z zaskoczenia to uda się je uporządkować i wyjaśnić (Antonovsky, 1995). Ten komponent poczucia koherencji ma wymiar poznawczy. Człowiek o silnym poczuciu zrozumiałości trafnie ocenia rzeczywistość i zazwyczaj nie zaskakuje go rozwój wypadków. Ważne w tym składniku jest to, że to nie bodźce napływające do człowieka same w sobie są poukładane i spójne, lecz on sam posiada narzędzia do ich porządkowania.

Zaradność (sterowalność, *manageability*) definiuje się jako dostrzeganie przez jednostkę zasobów jakie ma do dyspozycji aby sprostać wymaganiom otoczenia. Zasoby rozumiane są tu nie tylko jako te dostępne bezpośrednio osobie, ale również te którymi rozporządzają uprawnieni do tego inni ludzie lub instytucje. Silne poczucie zaradności daje człowiekowi przeświadczenie, że będzie umiał sobie poradzić jeśli nie przy pomocy własnych zasobów, to przy pomocy innych. Człowiek o dużym stopniu zaradności nie czuje się ofiarą, potrafi realistycznie ocenić rzeczywistość pod względem wymagań jakie stawia, wyważyć zasoby i dostosować oba te elementy tak, by skutecznie poradzić sobie w danej sytuacji. Komponent ten posiada cechy wyuczalności w trakcie edukacji i socjalizacji.

Sensowność (*meaningfulness*) jest wymiarem emocjonalno-motywacyjnym SOC. Osoby o dużym poczuciu sensowności spostrzegają rzeczywistość jako wartą zaangażowania emocjonalnego, uważają że zarówno podejmowane przez nie działania, jak i wkładany wysiłek mają sens. Chętnie i z własnej woli angażują się w zająca postrzegane przez nie jako sensowne, nie traktują narzuconych zadań jako przymusu lecz wyzwania. Według Antonovsky'ego bez poczucia sensowności, zrozumiałość i sterowalność mogą być jedynie krótkotrwałe (Antonovsky, 1987).

Podsumowując, poczucie koherencji to względnie trwały sposób postrzegania świata przez jednostkę jako

sensownego, zrozumiałego i sterowalnego kształtujący się pod wpływem doświadczenia życiowego. Antonovsky opracował również tzw. model salutogenetyczny obrazujący związki między ogólnymi zasobami odpornościowymi, poczuciem koherencji, zdrowiem i stresem. Podstawowe twierdzenia tego modelu są następujące: 1) wzorce wychowania, role społeczne, przypadek i inne warunki specyficzne dla danej osoby determinują jej ogólne zasoby odpornościowe; 2) ogólne zasoby odpornościowe dają jednostce spójne, sensowne oraz znaczące doświadczenia życiowe; 3) doświadczenia życiowe kształtują poczucie koherencji; 4) stresory wywołują u człowieka stan napięcia; 5) silne poczucie koherencji powoduje, że bodźce nie są postrzegane jako stresory, a jeśli zachodzi konieczność, człowiek mobilizuje ogólne zasoby odpornościowe które ma do dyspozycji; 6) ogólne zasoby odpornościowe nie dopuszczają do powstania stresu; 7) skuteczne opanowanie napięcia wzmacnia poczucie koherencji; 8) skuteczne opanowanie napięcia pozwala człowiekowi utrzymywać się na kontinuum zdrowie-choroba w pobliżu bieguna zdrowia (Antonovsky, 1987).

Orientacja salutogenetyczna ma wielorakie konsekwencje praktyczne dotyczące zarówno przewidywania długości życia, zdrowia lub choroby jednostki, jak i sposobu jej radzenia sobie w trudnych sytuacjach. Badania wykazały m.in. że wysoki poziom SOC przeciwdziała wypaleniu zawodowemu u pielęgniarek (Koniarek, 1995) oraz że funkcjonowanie w zawodzie nauczyciela jest lepsze u osób z silnym poczuciem koherencji (Tzenova, 1997). Według koncepcji Antonovsky'ego poziom poczucia koherencji właściwie nie ulega zmianom od czasu osiągnięcia stabilizacji przez dorosłą osobę. Jednocześnie badania (Sagy, Antonovsky, 1992) obrazują spadek SOC po przejściu na emeryturę zarówno u osoby badanej, jak i współmałżonka. Poziom poczucia koherencji ma więc wpływ na zmienne pozostające w związku z wykonywaną przez człowieka pracą. W związku z tym uzasadnione wydaje się zbadanie związków między poczuciem koherencji a etyką pracy.

ETYKA PRACY

Współczesne pojęcie etyki pracy oznacza wzorzec zachowań pożądanych przez otoczenie społeczne i wywodzi się głównie z prac socjologa Maxa Webera (2011) (esej „Etyka protestancka a duch kapitalizmu” publikowany w latach 1904-1905 oraz artykuł „Sekty protestanckie i duch kapitalizmu” opublikowany w roku 1906). W etyce protestanckiej Weber odnalazł czynniki kulturowe kształtujące nowoczesny kapitalizm. Elementem ducha kapitalizmu jest idea, że intensywna praca jest obowiązkiem „którego wykonywanie stanowi wartość samą w sobie” (Bendix, 1975, s. 52). Etyka pracy jest koncepcją pracy jako wartości autotelicznej czyli samej w sobie. Ludzie którzy zgodnie z nią postępują odnoszą korzyści psychologiczne – następuje u nich redukcja lęku i niepewności, praca ich nobilituje a także pozwala się przekonać czy należą do grona zbawionych. Ważne miejsce

w koncepcji etyki pracy zajmuje tzw. ciężka praca, która sama w sobie jest cierpieniem, jednak dzięki uwznioślającemu charakterowi sprawia, że cały proces wysiłku, pomnażania bogactwa i odraczania gratyfikacji staje się przyjemnością. W ramach etyki pracy ciężka praca powinna być wydajna, długotrwała i rzetelna. Musi także być efektywna przy jednoczesnych nakładach znacznego wysiłku.

Max Weber (2011) etykę pracy dostrzegał w kontekście systemów społecznych, które powstawały w wyraźnym związku z religią protestancką, a dokładniej z ascetycznymi wersjami tej religii, takimi jak kalwinizm, pietyzm, metodyzm oraz sekty wyrosłe z ruchu chrześcijańskiego. W socjologii Maxa Webera termin „protestancka etyka pracy” bardzo silnie łączy się z pojęciem ducha kapitalizmu (Grabowski, 2012). Ducha kapitalizmu określić można jako postawę w której powinno się maksymalnie wykorzystywać swój potencjał zawodowy, a pomnażanie pieniędzy jest celem samym w sobie i ma pozytywny moralnie wydźwięk. Duże znaczenie ma asceza rozumiana zarówno jako ograniczenie wydawania pieniędzy, jak i prowadzenie swoistego stylu życia. Cechuje ją specyficzny zestaw cnót obejmujący m.in.: uczciwość, pracowitość oraz unikanie rozrywek (Kozyr-Kowalski, 1967). Czynnikiem pobudzającym ducha kapitalizmu była protestancka wersja etyki pracy oparta na czterech głównych filarach. Pierwszym z nich była doktryna powołania zgodnie z którą wierzący jest wezwany do pracy na chwałę Boga, więc zajęcie powinno być wykonywane w sposób solidny i doskonały. Drugim z filarów jest predestynacja według której łaska Boga może być zauważana już w życiu doczesnym w postaci np. sukcesów zawodowych. Trzecim filarem jest asceza, a czwartym doktryna uświęcania, która akcentuje odpowiedzialność jednostki za podejmowane decyzje moralne. Protestancka wersja etyki pracy obejmuje następujące elementy: wydatkowanie jak największej ilości czasu i energii na pracę, nie marnowanie czasu na odpoczynek, przypisywanie bardzo dużego znaczenia oszczędzaniu, odraczanie gratyfikacji oraz orientację na przyszłość (zob. Furnham, 1990). Współcześnie etyka pracy, inaczej niż u Webera (2011) jest konstruktem areligijnym (Grabowski, 2012).

Etyka pracy ma wiele definicji, a w ich skład wchodzi szeroki wachlarz zachowań pożądanых i niepożądanых z nią związanych. Miller, Woehr oraz Hudspeth (2002)

opierając się na analizach Furnhama (1990), opisali siedem wymiarów (postaw i przekonań) etyki pracy, którymi są:

- stawianie pracy w centrum życia, przekonanie, że jest ona podstawową aktywnością życiową
- wiara w sens ciężkiej pracy oraz przekonanie, że prowadzi ona do sukcesu, jest receptą na problemy i udręki życia
- niechęć do marnowania czasu, czyli skłonność by czas traktować jako cenny zasób
- niechęć do czasu wolnego, postrzeganie aktywności czasu wolnego jako mniej wartościowych
- odraczanie gratyfikacji, uznawanie wartości nagród na które należy czekać
- moralność, etyka, przekonanie że ludzie powinni być uczciwi w relacjach z innymi
- niezależność, indywidualizm, poleganie na sobie.

Podsumowując, człowiek wykazujący się wysokim stopniem etyki pracy pracuje ciężko i przedkłada pracę nad odpoczynek, oszczędza, jest dumny ze swojej pracy i chce ciągle osiągać więcej oraz gromadzić coraz większą ilość dóbr. Jeśli zaś chodzi o aspekty zewnętrzne etyki pracy to postawa taka sprzyja budowaniu lepszej pozycji społecznej i wiąże się z nagrodami czyli otrzymywaniem zapłaty za włożony wysiłek. W sensie psychologicznym etyka ta jest syndromem postaw i przekonań, w ramach którego silnie zaznacza się komponent emocjonalno-oceniający.

ETYKA PRACY A POCZUCIE KOHERENCJI

Rozważania dotyczące etyki pracy można uporządkować przy zastosowaniu dwóch wymiarów: sensu pracy i sensu życia (Cherrington, 1980). Sens wiąże się z podmiotowością, a jego brak z alienacją. Osoby które uważają że ich życie i praca są sensowne mają również poczucie podmiotowości, które zapewnia kontrolę nad własną egzystencją i powoduje, że ludzie ci uważają otaczający świat za ich własny (por. Kanungo, 1979; Korzeniowski, 1991). Jednostki te realizują swoje standardy, rozwijają zainteresowania oraz zaspokajają potrzeby. W sytuacji odwrotnej człowiek doświadcza alienacji z powodu braku znaczenia i sensu w pracy i w życiu. Kiedy praca paraliżuje umysł, jest przemocą, jednostka uświadamiająca sobie taki stan

	Praca jako działanie znaczące – sensowne Poczucie podmiotowości	Praca nie posiadająca sensu Poczucie alienacji
Życie posiadające sens Poczucie podmiotowości	I Silna etyka pracy Praca jako wartość sama w sobie	II Etos czasu wolnego praca jako obowiązek (niefortunny); nie związana z sensem życia
Życie pozbawione sensu Poczucie alienacji	III Pracoholizm Praca jako wartość przemieszczona; Praca jest racją istnienia	IV Praca jest bezduszną, paraliżującą umysł harówką; Dobrobyt jest ważniejszy niż praca

Ryc. 1. Matryca znaczenia pracy (Źródło: Opracowanie własne na podstawie: Cherrington, 1980, s. 268)

rzeczy doświadcza bezsilności, wyobcowania, anomii oraz bezsensu, czyli alienacji. Cherrington zastosował wymiary sensu życia i pracy do uporządkowania znaczenia pracy w życiu człowieka, co ukazują Rycina 1.

Wymiar sensu życia odnieść należy do poczucia koherencji, zaś wymiar sensu pracy do wymiaru zadowolenia – niezadowolenia z pracy, traktowania jej jako nagrody – kary. Etyka pracy jest oczywiście wyraźnie perspektywą spostrzegania pracy jako nagrody.

Kwadrant I ilustruje sytuację w której jednostka łączy pełną sensu pracę z sensownym życiem. Na sens życia wpływa w tej sytuacji znaczenie pracy i odwrotnie – sensowna praca zwiększa poczucie sensu życia. Egzystencja opiera się również na innych dziedzinach, które są źródłem sensu, np. na rodzinie czy pasjach realizowanych w wolnym od pracy czasie. Praca w takiej konfiguracji może być wartością samą w sobie (jak w sytuacji posiadania silnej etyki pracy) lub wartością instrumentalną (w sytuacji gdy praca pozwala na osiągnięcie innych ważnych wartości takich jak służba wspólnocie, samorealizacja, pieniądze i status). W ramach tego obszaru występuje równowaga między czasem poświęcanym aktywności zawodowej a czasem wolnym.

Kwadrant II kładzie nacisk na życie poza pracą. Praca ma znaczenie drugorzędne, ma np. dostarczać środków materialnych wydatkowanych na rodzinę oraz realizowanie pasji w czasie wolnym. Praca stanowi więc zajęcie obojętne lub wręcz niepożądane i jest przyczyną negatywnych emocji, a jednostka rozpatruje ją w kategoriach niechcianego obowiązku. Ciężka praca jest wobec tego antywartością. Jest to zgodne z wyobrażeniem pracy jako zła koniecznego, kary za grzech pierworodny Adama i Ewy (Oates, 1971). Spostrzeganie pracy w kategoriach obowiązku powoduje, że nawet lekkie zajęcia wydają się wymagać ogromnego wysiłku. Może to być wynikiem wykonywania czynności, które są niezgodne z możliwościami i zainteresowaniami jednostki, a problem może zostać rozwiązany poprzez zmianę zawodu lub nauczenie zasad etyki pracy. W II kwadrancie występuje zatem przewaga czasu wolnego nad pracą, a człowiek uznaje że sens mają te dziedziny życia, które nie wiążą się z wysiłkiem. Kiedy praca wiąże się z całkowitym brakiem znaczenia, a więc alienacją, człowiek zyskuje poczucie sensu w ramach np. czasu wolnego.

Kwadrant III oznacza pracoholizm w którym praca stanowi często wewnętrzny przymus, kompulsję która pozwala na redukcję negatywnych emocji takich jak lęk i niepewność oraz ucieczkę od pozbawionego sensu, nieudanego życia. Jednostki, które nie mają wpływu na własne życie, posiadają ten wpływ w sytuacji pracy. Jednak oczekiwanie, że praca wypełni pustkę w życiu powoduje, że człowiek uzależnia się od pracy i czuje się jej przedmiotem (por. Wojdyło, 2010), co może być przejściem z kwadrantu III do IV. Pracoholizm związany jest szczególnie na początku z poczuciem podmiotowości, jednak z punktu widzenia obserwatora zewnętrznego jest alienacją.

Kwadrant IV stanowi przeciwieństwo etyki pracy. Praca stanowi dla człowieka przemoc, która paraliżuje umysł oraz niepożądaną harówkę. Jednostki są wyalienowane w szerokim znaczeniu, życie nie ma dla nich sensu i nie mają wpływu na jego przebieg, są przedmiotem a nie podmiotem pracy. Osoby takie cenią wygodę i dobrobyt, ale szukają innych poza pracą źródeł pozyskiwania pieniędzy takich jak hazard czy pomoc społeczna.

Podsumowując powyższe rozważania, można stwierdzić że chęć wykonywania ciężkiej pracy może objawiać się na dwa sposoby: w postaci etyki pracy oraz pracoholizmu. Etyka pracy jest jednak związana z poczuciem koherencji (por. Axelsson i in., 2005), zaś pracoholizm związany jest z lękiem i brakiem poczucia koherencji (por. van Beek, Taris i Schaufeli, 2011; Clark, Lelchook i Taylor, 2010; Feldt i in., 2007). Etyka ta to jednocześnie nazwa oznaczająca sytuację, w której poczucie koherencji wiąże się ze spostrzeganiem pracy jako pełnej sensu. W sytuacji etosu czasu wolnego taki związek nie istnieje. Tutaj poczucie koherencji nie wpływa na postawy wobec pracy, a praca na owo poczucie.

CEL BADAŃ I HIPOTEZY BADAWCZE

Celem badań było ukazanie związków między poczuciem koherencji a etyką pracy. Założono, że poczucie koherencji będąc ogólną postawą wobec życia wywiera wpływ na pracę zawodową, w tym na postawy wobec niej i przekonania na jej temat. Zważając na koncepcje i definicje poczucia koherencji oraz etyki pracy oczekiwano przede wszystkim związków między poczuciem sensowności i zaradności, a traktowaniem pracy jako centralnej wartości w życiu, wiarą w sens ciężkiej pracy oraz niechęcią do marnowania czasu. W mniejszym stopniu oczekiwano związków poczucia sensowności i zaradności z dezaprobatą aktywności czasu wolnego, a także skłonnością do odrzucania gratyfikacji. Przewidywano, że słabsze związki wystąpią między poczuciem zrozumiałości a wymiarami etyki pracy, przede wszystkim ze względu na „poznawczy” charakter tej zmiennej.

Oczekiwano wystąpienia związków między składnikami poczucia koherencji oraz wymiarami etyki pracy, których wspólną treścią jest kontrola i skuteczność działania. Należą do nich poczucie sensowności i zaradności oraz przekonanie o wartości ciężkiej pracy, traktowanie pracy jako centralnej wartości oraz traktowanie czasu jako zasobu.

Przyjmując, że poczucie koherencji jest ogólną orientacją obejmującą szereg aktywności życiowych, składniki tego poczucia potraktowano jako predyktory etyki pracy i jej wymiarów. Choć nie można odrzucać odwrotnego kierunku związku, czyli traktowania wymiarów etyki jako predyktorów poczucia koherencji. Zważając jednak, na ukazany wyżej model salutogentyczny i jego założenia, teza o wpływie poczucia koherencji na etykę pracy jest uprawniona.

PRÓBA BADAWCZA I METODY

W celu ukazania związków między poczuciem koherencji a etyką pracy przebadano 209 osób pracujących w małych, średnich i dużych przedsiębiorstwach na terenie Górnego Śląska i Małopolski. W próbie znalazło się 120 kobiet (57,4%) oraz 89 mężczyzn (42,6%). Przeciętny wiek osób badanych wynosił 37 lat, badania objęły grupę osób od 20 do 70 lat (jedna osoba). Duża grupa osób badanych (103) legitymowała się wykształceniem wyższym (49,3%), wykształcenie średnie posiadało 73 osoby, wyższe niepełne, 10, licencjat 16 a wykształcenie zawodowe 6 osób. Tylko jedna osoba zakończyła edukację na szkole podstawowej. Badania przeprowadzono w 2013 roku.

W badaniach wykorzystano następujące narzędzia:

Kwestionariusz Orientacji Życiowej – SOC-29 autorstwa Aarona Antonovskiego 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 ogólny (Pkoh) uzyskuje się poprzez zsumowanie punktów uzyskanych we wszystkich pozycjach, przy czym niektóre pytania wymagają odwrócenia punktacji. 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 ($\alpha=.780$);
- Poczucie zaradności Pzar ($\alpha=.799$);
- Poczucie sensowności Psens ($\alpha=.808$).

Wielowymiarowy Profil Etyki Pracy (WPEP) jest polską adaptacją Multidimensional Work Ethic Profile (MWEP) (Miller, Woehr i Hudspeth, 2002) opracowaną przez Chudzicką-Czupałę i Grabowskiego (2010; Grabowski i Chudzicka-Czupała, w druku). W tych badaniach posłużono się skróconą wersją tego kwestionariusza. Każdą ze siedmiu skal skrócono do 5 pozycji. Kryteriami pozostawienia danej pozycji w skali były kolejno: moc dyskryminacyjna itemów (dokładniej rzecz biorąc Skorygowane Współczynniki Korelacji Item – Skala (SKIS)), ich ładunki czynnikowe oraz treść. 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 ($\alpha=.836$);
- 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 ($\alpha=.844$);

- niechęć do marnowania czasu (zmarnowany czas) (NMC) – przekonanie o wartości efektywnego wykorzystywania czasu ($\alpha=.732$);
- niechęć do czasu wolnego (NCW) – dezaprobatą aktywności czasu wolnego ($\alpha=.797$);
- odraczanie gratyfikacji (OG) – przekonanie o wartości nagród umieszczanych w przyszłości ($\alpha=.792$);
- moralność/etyka (ME) – gotowość do uczciwego postępowania wobec innych ($\alpha=.787$);
- poleganie na sobie samym/niezależność (PS) – przekonanie, że w pracy należy liczyć na siebie ($\alpha=.821$).

Skrócona wersja charakteryzuje się zadowalającą rzetelnością (wskaźniki α Cronbacha obliczone w danej próbie podano w nawiasie) oraz trafnością. Zweryfikowano trafność czynnikową. Konfirmacyjna analiza czynnikowa wykazała zadowalające dopasowanie siedmioczynnikowego modelu do danych. Konfirmacyjna analiza WPEP przeprowadzona na tej próbie także wykazała zadowalające dopasowanie tego modelu do danych uzyskanych za pomocą badania siedmioma skalami tego kwestionariusza [$\chi^2(df)=1137.64$ (539), *Root Mean Square Error of Approximation* – RMSEA=.073, *Comparative Fit Index* CFI=.92, *Normed Fit Index* NFI=.85 oznaczenia zob. Kornarski, 2009).

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 nie zgadzam” (CN) do „Całkowicie się zgadzam” (CZ). N oznacza „nie zgadzam się”, natomiast Z „zgadzam się”. Litera D odnosi się do odpowiedzi „trudno powiedzieć”. W ramach analizy statystycznej poszczególnym kategoriom odpowiedzi przyporządkowano następujące wartości: CN – 1, N – 2, D – 3, Z – 4, CZ – 5. W obliczaniach posługiwano się także sumą wszystkich itemów, co stanowi tzw. globalny wskaźnik WPEP.

WYNIKI

Aby odpowiedzieć na pytanie o związki poczucia koherencji z etyką pracy, najpierw obliczono współczynniki korelacji między poszczególnymi skalami badanych zmiennych oraz wskaźnikami globalnymi (sumy skal Pkoh oraz WPEP) ukazane w **Tabeli 1**.

Wskaźnik globalny Pkoh koreluje umiarkowanie ze wskaźnikiem globalnym etyki pracy WPEP oraz skalami praca jako centrum (PC) i niechęć do marnowania czasu (NMC), słabiej z ciężką pracą (CP) oraz nisko z niechęcią do czasu wolnego (NCW). Bardzo niski związek zarejestrowano w parze Pkoh – gotowość do moralnego postępowania (ME). Nie wykazano związku między Pkoh a poleganiem na sobie (PS) i odraczaniem gratyfikacji (OG). Poczucie sensowności (Psens) koreluje umiarkowanie z globalnym wskaźnikiem etyki pracy WPEP, wymiarami: PC, NMC oraz CP. Nisko z NCW i bardzo nisko z ME. Poczucie zaradności (Pzar) koreluje z wymiarami etyki

Tabela 1

Korelacje między wskaźnikiem globalnym i skalami poczucia koherencji (SOC-29) a wskaźnikiem globalnym i skalami etyki pracy (WPEP-s) N=209

	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>Psens</i>	<i>Pzar</i>	<i>Pzroz</i>	<i>Pkoh</i>
WPEP	125.07	15.12	.305***	.273***	.148*	.271***
CP	15.97	4.07	.234***	.149*	.129*	.190**
PC	18.32	4.42	.354***	.303***	.180**	.312***
NMC	18.63	3.41	.300***	.281***	.113	.258***
NCW	13.80	3.80	.140*	.152*	.119#	.157*
ME	22.00	3.24	.135#	.131#	.065	.123#
PS	20.08	3.30	-.018	.069	-.013	.016
OG	16.26	4.09	.040	-.002	-.023	.003
<i>Psens</i>	42.23	7.46				
<i>Pzar</i>	48.14	8.92	.739***			
<i>Pzroz</i>	44.58	9.43	.505***	.682***		
<i>Pkoh</i>	134.95	22.55	.835***	.926***	.855***	

	<i>Płeć</i>	<i>Wiek</i>	<i>Wykształcenie</i>	<i>Staż pracy</i>
WPEP	.160*	-.188**	.246***	-.138*
CP	.043	-.237***	.143*	-.249***
PC	.138*	-.108	.266***	-.101
NMC	.147*	-.173**	.263***	-.112#
NCW	.130#	.067	.152*	.045
ME	.093	-.072	.123#	-.016
PS	.039	-.138*	.103	-.045
OG	.053	-.092	-.054	-.049
<i>Psens</i>	-.022	.012	.013	-.005
<i>Pzar</i>	-.129#	.083	-.023	.059
<i>Pzroz</i>	-.196**	.082	.005	.090
<i>Pkoh</i>	-.140*	.071	-.003	.059

*** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$, # $p < .1$

pracy podobnie, nieco słabiej jak *Psens*. Wyraźnie niższy współczynnik korelacji otrzymano w parze *Pzar* – *CP*.

Poczucie zrozumiałości (*Pzroz*) koreluje z wymiarami etyki pracy wyraźnie słabiej niż *Psens* oraz *Pzar*. *Pzroz* najsilniej koreluje z *PC*, bardzo nisko z *NCW* oraz *NMC*. Sumując, związki odnotowano między *Psens*, *Pzar* oraz wymiarami etyki pracy takimi jak *PC*, *NMC* oraz *CP*. Słabsze związki dotyczą tych dwóch wymiarów poczucia koherencji i *NCW* oraz *ME*. Najsilniej ze składnikami etyki pracy koreluje poczucie sensowności, najsłabiej zaś poczucie zrozumiałości (*Pzroz*).

W badanej próbie zarejestrowano też nieco wyższe natężenie etyki pracy u kobiet, zaś nieco wyższe poczucia koherencji u mężczyzn. Wyższe natężenie etyki pracy (akceptacja ciężkiej pracy, niechęć do marnowania czasu, poleganie na sobie) występuje u ludzi młodych, oraz wyżej wykształconych. Dłuższy staż pracy zmniejsza ak-

ceptację zasad etyki pracy, przede wszystkim wartościowanie ciężkiej pracy.

W Tabeli 1 można też zauważyć wysokie korelacje między skalami SOC-29. Sugeruje to, że poczucie koherencji jest jednym wymiarem, a nie syndromem trzech wymiarów. Aby sprawdzić, czy uprawnione jest wykorzystywanie trzech skal w ramach analizy statystycznej przeprowadzono konfirmacyjną analizę czynnikową (CFA), weryfikując dopasowanie do itemów tego kwestionariusza trzech modeli: jednoczynnikowego, dwuczynnikowego (poczucie sensowności i zaradności potraktowano jako jeden czynnik, biorąc jednocześnie pod uwagę „poznawczy” charakter poczucia zrozumiałości) oraz trójczynnikowego (por. Januszewski, 2011).

Jak wynika z Tabeli 2 najlepszym dopasowaniem charakteryzuje się model trójczynnikowy, chociaż wartość średniokwadratowego błędu aproksymacji lub pierwiast-

Tabela 2

Wyniki confirmacyjnej analizy czynnikowej SOC-29: porównanie dopasowania alternatywnych modeli czynnikowych SOC-29. N=209

Model	χ^2	df	χ^2/df	RMSEA	CFI	NFI	SRMR	$\Delta\chi^2$
1 czynnikowy	1244.66*	377	3.30	.110	.90	.85	.085	–
2 czynnikowy ^A	992.98*	376	2.64	.089	.91	.86	.085	251.68*
3 czynnikowy	946.63*	374	2.53	.086	.92	.87	.083	46.35*

* $p < .001$, ^A – rozwiązanie dwuczynnikowe: 1) poczucie zrozumiałości, 2) poczucie sensowności + poczucie zaradności

ka kwadratu tego błędu RMSEA (*Root Mean Square Error of Approximation*) nie osiągnęła wartości dopuszczalnej 0,080 to jednak jest jej bliska. Wartość wskaźnika χ^2/df zmieściła się w przedziale dopasowania zadowalającego, a wartość indeksu względnego dopasowania (*Comparative Fit Index*) CFI osiągnęła wartość przyjmowaną niegdyś za dopuszczalną, czyli .9 (Konarski, 2009; Schermelleh-Engel, Moosbrugger i Müller, 2003). Zważając na wartości CFI także i dwa pozostałe modele można uznać za dopuszczalne. Zdecydowano jednak, że dalsza analiza będzie oparta na wynikach trzech skal SOC-29, CFA bowiem jednoznacznie wskazało na najlepsze dopasowanie modelu trójczynnikowego do danych.

W ramach drugiego etapu, posłużono się analizą regresji wielorakiej hierarchicznej. Składniki etyki pracy

potraktowano jako zmienne wyjaśniane, zaś poszczególne skale SOC-29 jako zmienne wyjaśniające. Zbudowano 8 modeli, w których wykorzystano wskaźnik globalny WPEP oraz jego podskale. Wprowadzono dwa bloki zmiennych. Pierwszym blokiem były zmienne demograficzne i zawodowe (ZDZ): płeć, wiek, wykształcenie oraz staż pracy. Drugim blokiem były skale SOC-29, czyli poszczególne wymiary poczucia koherencji. Wprowadzenie tego bloku wiązało się z istotnym przyrostem R^2 , w przypadku globalnego wskaźnika WPEP oraz trzech skal: PC, CP, NMC (zob. Tabela 3).

ZDZ wyjaśniają od 1% do 7% wariacji poszczególnych wymiarów etyki pracy (wśród nich zaznaczyły się wykształcenie oraz wiek), a składniki poczucia koherencji od 1% do 13%. Składniki poczucia koherencji wyjaśniają w

Tabela 3

Wymiary etyki pracy a składniki poczucia koherencji – analiza regresji wielorakiej hierarchicznej (N=209).

Dwa bloki zmiennych: 1. zmienne demograficzno-zawodowe (ZDZ) oraz 2. składniki poczucia koherencji

Zmienna zależna	Numer bloku, zmienne niezależne (beta) (ukazano tylko istotne wskaźniki beta)	R	R ²	ΔR^2	P	SR ²
WPEP	1. ZDZ	.31	.09	.09	.01	.07
	Wykształcenie (.19)					
PC	2. Składniki poczucia koherencji	.45	.20	.11	.001	.16
CP	1. ZDZ	.29	.08	.08	.01	.05
	Wykształcenie (.24)					
NMC	2. Składniki poczucia koherencji	.46	.21	.13	.001	.18
	Poczucie sensowności (.25)					
CP	1. ZDZ	.28	.08	.08	.05	.05
	2. Składniki poczucia koherencji	.37	.14	.06	.01	.10
NMC	Poczucie sensowności (.25)					
	1. ZDZ	.31	.09	.09	.01	.07
NCW	Wykształcenie (.21)					
	2. Składniki poczucia koherencji	.45	.20	.11	.001	.17
NCW	Poczucie zaradności (.27)					
	1. ZDZ	.25	.06	.06	.05	.03
PS	Wykształcenie (.16)					
	2. Składniki poczucia koherencji	.28	.08	.02	n.i.	.04
ME	1. ZDZ	.21	.04	.04	n.i.	.01
	2. Składniki poczucia koherencji	.27	.07	.03	n.i.	.03
OG	Wiek (-.24)					
	Poczucie zaradności (.29)					
ME	1. ZDZ	.18	.03	0	n.i.	0
	2. Składniki poczucia koherencji	.23	.05	.02	n.i.	.01
OG	1. ZDZ	.17	.03	.03	n.i.	0
	2. Składniki poczucia koherencji	.19	.03	0	n.i.	0

Legenda: n.i. – nieistotne

największym stopniu wariację spostrzegania pracy jako centralnej wartości w życiu PC (13%), niechęci do marnowania czasu NMC (10%) oraz wartościowania ciężkiej pracy CP (5%). Składniki te wyjaśniają około 9% wskaźnika globalnego WPEP. W przypadku pozostałych skal modele okazały się nieistotne. Istotnymi predyktorem okazało się tu jednak poczucie zaradności, które zaznaczyło się w przypadku skali PS.

Ze względu na wysokie korelacje między poszczególnymi skalami SOC-29, które wprowadzono do analizy regresji i związane z tym trudności w interpretacji rezultatów tej analizy (Christopher i in., 2008), kolejnym krokiem analizy było przeprowadzenie tzw. analizy dominacji w celu znalezienia najbardziej znaczącej zmiennej objaśniającej lub predyktora (Azen i Budescu, 2003; Budescu, 1993; Eby, Butts i Lockwood, 2003).

Analizę tę przeprowadzono, budując model regresji z udziałem pojedynczej zmiennej, a następnie wprowadzono do modelu pozostałe dwie, obliczając dodatkowe R^2 . Jak wynika z Tabeli 4, najistotniejszą zmienną w modelach regresji objaśniającą poszczególne wymiary etyki okazało się poczucie sensowności. Drugą taką zmienną jest poczucie zaradności. Tylko w przypadku niechęci

do czasu wolnego (NCW) oraz polegania na sobie (PS) pierwsze miejsce zajęło poczucie zaradności (tutaj modele były jednak nieistotne). Najmniejsze znaczenie (za wyjątkiem skali NCW) w wyjaśnianiu wariacji wymiarów etyki pracy posiada poczucie zrozumiałości.

DYSKUSJA I WNIOSKI

Podsumowując, istotnymi predyktorami etyki pracy oraz jej wymiarów są dwa składniki poczucia koherencji: 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. Przedstawione analizy statystyczne rezultatów badań potwierdzają zatem hipotezy. Dwa składniki poczucia koherencji jakimi są poczucie sensowności oraz poczucie zaradności związane są z traktowaniem pracy jako wartości centralnej, niechęcią do marnowania czasu oraz wartościowaniem ciężkiej pracy.

Można stwierdzić, że kwadrant I ukazany na Rycinie 1, czyli perspektywa wpływu poczucia koherencji na etykę pracy to przede wszystkim wpływ poczucia sensowności

Tabela 4

Analiza dominacji predyktorów wskaźnika globalnego (WPEP) oraz poszczególnych siedmiu wymiarów etyki pracy. R^2 w modelu z jedną zmienną oraz dodatkowe R^2 po wprowadzeniu pozostałych dwóch zmiennych niezależnych

ZZ	Numer i nazwa zmiennej niezależnej	R^2 jednej zmiennej	Dodatkowe R^2 po wprowadzeniu zmiennych			WD	WWD
			1 Pzroz	2 Pzar	3 Psens		
WPEP	1. Poczucie zrozumiałości	.022*	–	.054	.069	.008	8.7%
	2. Poczucie zaradności	.074***	.002	–	.022	.037	37.5%
	3. Poczucie sensowności	.091***	0	.005	–	.053	53.7%
PC	1. Poczucie zrozumiałości	.032**	–	.058	.088	.001	8.9%
	2. Poczucie zaradności	.089***	.001	–	.035	.005	33.3%
	3. Poczucie sensowności	.120***	0	.004	–	.035	57.7%
CP	1. Poczucie zrozumiałości	.015	–	.016	.052	.004	5.7%
	2. Poczucie zaradności	.026*	0	–	.037	.012	19.0%
	3. Poczucie sensowności	.062***	0	.001	–	.048	75.3%
NMC	1. Poczucie zrozumiałości	.014	–	.070	.072	.009	9.1%
	2. Poczucie zaradności	.076***	.008	–	.016	.043	42.7%
	3. Poczucie sensowności	.085***	.001	.007	–	.049	48.2%
NCW	1. Poczucie zrozumiałości	.012	–	.005	.003	.005	30.4%
	2. Poczucie zaradności	.016	.001	–	0	.008	45.1%
	3. Poczucie sensowności	.011	.004	.005	–	.004	24.5%
ME	1. Poczucie zrozumiałości	.005	–	.012	.012	.002	9.65
	2. Poczucie zaradności	.016	.001	–	.003	.008	43.9%
	3. Poczucie sensowności	.017	0	.012	–	.009	46.5%
PS	1. Poczucie zrozumiałości	0	–	.012	0	.003	15.9%
	2. Poczucie zaradności	.005	.007	–	.010	.013	61.4%
	3. Poczucie sensowności	0	0	.015	–	.005	22.7%
OG	1. Poczucie zrozumiałości	0	–	.001	.006	.002	16.7%
	2. Poczucie zaradności	0	.001	–	.005	.008	8.3%
	3. Poczucie sensowności	.003	.003	.002	–	.009	75.0%

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

Legenda: ZZ – zmienna zależna; WD – wskaźnik dominacji – użyteczność danej zmiennej niezależnej w objaśnianiu zmiennej zależnej w równaniu regresji uwzględniającym wszystkie zmienne niezależne; WWD – wskaźnik względnej dominacji, procentowy – znaczenie danej zmiennej w objaśnianiu (lub predykcji) danej zmiennej zależnej.

oraz poczucia zaradności na spostrzeganie pracy jako wartości centralnej (także jako sensownej aktywności życiowej) oraz niechęć do marnowania czasu i wartościowanie ciężkiej pracy. Poczucie sensowności w dużym stopniu wyjaśnia spostrzeganie ciężkiej pracy jako wartości. Osoba, która zdarzenia życiowe interpretuje jako wyzwania, jako wręcz aktywności, w które warto się angażować emocjonalnie i poświęcać, w dużym stopniu spostrzega pracę jako centralną, istotną wartość, aktywność, która doprowadza do poczucia spełnienia. Osoba taka podobnie spostrzega (jako działanie sensowne) pracę, w którą należy włożyć duży wysiłek. Wierzy, że taka praca doprowadza do pożądanych skutków i rozwiązania problemów. Poczucie sensowności sprzyja zatem przekonaniu, że taka praca ma sens i warto się jej poświęcać oszczędzając czas (niechęć do marnowania czasu).

Dość znaczącym predyktorem głównie niechęci do marnowania czasu oraz spostrzegania pracy jako wartości centralnej jest poczucie zaradności, czyli stopień, w jakim człowiek spostrzega dostępne zasoby jako wystarczające, aby sprostać wymogom, jakie stawia przed nim życie.

Zidentyfikowane związki między poczuciem sensowności i poczuciem zaradności a spostrzeganiem pracy jako centrum, ciężką pracą oraz niechęcią do marnowania czasu można wyjaśnić odwołując się do pojęcia kontroli, skuteczności oraz podmiotowości (Kanungo, 1979; Korzeniowski, 1991). Zarówno koherencja jak i etyka są prawdopodobnie przejawem tego samego zjawiska, czyli właśnie poczucia podmiotowości. Aby jednak ostatecznie odpowiedzieć na to pytanie potrzebne są kolejne badania dotyczące poczucia koherencji, etyki pracy oraz poczucia podmiotowości, i to najlepiej obejmujące ogólnopolską reprezentatywną próbę.

Reprezentatywna próba pozwoli także zweryfikować związki między etyką pracy a wykształceniem, wiekiem oraz stażem pracy. W badanej próbie osoby z wyższym wykształceniem odznaczały się jednocześnie silniejszą etyką pracy, a dokładniej były bardziej przekonane, że praca jest wartością centralną w życiu, wyrażały silniejszą dezaprobatę wobec marnowania czasu oraz aktywności składających się na czas wolny, a także większą wiarę w sens ciężkiej pracy (por. Furnham, 1990). Bardzo prawdopodobne, że takie postawy osób badanych wobec pracy pozwoliły zdobyć im to wykształcenie. Wiek i staż pracy natomiast korelują w tej próbie negatywnie z wiarą w wartość ciężkiej pracy, inaczej niż w pozostałych badaniach (Cherrington, 1980; Meriac, Woehr i Banister, 2010). Wiara ta wydaje się zatem być perspektywą młodego wieku. Później być może pod wpływem doświadczeń wskazujących na to, że sukces niekoniecznie jest rezultatem ciężkiej pracy, wiara ta maleje. Podobnie można wyjaśniać związek wieku z poleganiem na sobie. Czy jest to specyfiką kultury polskiej? Tak jak wspomniano, aby odpowiedzieć na to pytanie, potrzebne są nowe badania obejmujące ogólnopolską, reprezentatywną próbę. Na ten moment przyjmujemy, że jest to specyfika badanej

próby, próby ludzi w średnim wieku i z wyższym wykształceniem.

LITERATURA

- Antonovsky, A. (1979). *Health, stress and coping*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Antonovsky, A. (1987/1995). *Rozwikłanie tajemnicy zdrowia. Jak radzić sobie ze stresem i nie zachorować*. Warszawa: Fundacja IPN.
- Axelsson, L., Andersson, I., Håkansson, A., Ejlerstsson, 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, 103-105.
- Azen, R., Budescu, D.V. (2003). The dominance analysis approach for comparing predictors in multiple regression. *Psychological Methods*, 8, 129-148.
- Bendix, R. (1975). *Max Weber. Portret uczonego*. Warszawa: Państwowe Wydawnictwo Naukowe.
- Budescu, D.V. (1993). Dominance analysis: A new approach to the problem of relative importance of predictors in multiple regression. *Psychological Bulletin*, 114, 542-551.
- Cherrington, D. (1980). *The work ethic. Working values and values that work*. New York: Amacom, A division of American Management Associations.
- Christopher, A.N., Zabel, K.L., Jones, J.R. (2008). Conscientiousness and work ethic ideology: A facet-level analysis. *Journal of Individual Differences*, 29, 189-198.
- Chudzicka-Czupała, A., Grabowski, D. (2010). Kryzys etyki pracy? W: K. Popiołek, A. Bańka (red.), *Kryzysy, Kataklizmy w perspektywie psychologicznej* (s. 364-378). Poznań: SPA.
- Clark, M.A., Lelchook, A.M., Taylor, M.L. (2010). Beyond the Big Five: How narcissism, perfectionism, and dispositional affect relate to workaholism. *Personality and Individual Differences*, 48, 786-791.
- Eby, L., Butts, M., Lockwood, A. (2003). Predictors of success in the era of the boundaryless career. *Journal of Organizational Behavior*, 24, 689-708.
- Feldt, T., Metsäpelto, R.-L., Kinnunen, U., Pulkkinen, L. (2007). Sense of coherence and five-factor approach to personality. Conceptual relationships. *European Psychologist*, 12, 165-172.
- Furnham, A. (1990). *The Protestant work ethic. The osychology of work-related beliefs and behaviours*. London and New York: Routledge.
- Grabowski, D. (2012). Etyka pracy jako zmienna psychologiczna. *Czasopismo Psychologiczne*, 18, 237-246.
- Grabowski, D. (2014). Konstrukcja i wstępna charakterystyka psychometryczna skróconej wersji Wielowymiarowego Profilu Etyki Pracy (WPEP-s). *Czasopismo Psychologiczne*, 20, 2, 247-257.
- Grabowski, D., Chudzicka-Czupała, A. (w druku). Wielowymiarowy Profil Etyki Pracy (WPEP). Charakterystyka psychometryczna polskiej wersji kwestionariusza Multidimensional Work Ethic Profile. Artykuł przyjęty do druku w czasopiśmie *Psychologia Społeczna*.
- Holmberg, S., Thelin, A., Stiernström, E.-L. (2004). Relationship of sense of coherence to other psychosocial indices. *European Journal of Psychological Assessment*, 20, 227-236.

- 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* (s. 236-251). Lublin: CPPP Scientific Press.
- Kanungo, R.N. (1979). The concepts of alienation and involvement revisited. *Psychological Bulletin*, 86, 119-138.
- Konarski, R. (2009). *Modele równań strukturalnych. Teoria i praktyka*. Warszawa: Państwowe Wydawnictwo Naukowe.
- Koniarek, J. (1995). Factors for hospital nurses burnout. W: M. Hagberg, F. Hofman, U. Stobel, G. Westlander (red.), *Occupational health for health care workers* (s. 398-401). Landsberg: International Commission on Occupational Health.
- Korzeniowski, K. (1991). *Poczucie podmiotowości-alienacji politycznej. Uwarunkowania psychospołeczne*. Poznań: Wydawnictwo Nakom.
- Kozyr-Kowalski, S. (1967). *Max Weber a Karol Marks. Socjologia Maxa Webera jako „pozytywna krytyka materializmu historycznego”*. Warszawa: Książka i Wiedza.
- Meriac, J.P., Woehr, D.J., Banister C. (2010). Generational differences in work ethic: An examination of measurement equivalence across three cohorts. *Journal of Business Psychology*, 25, 315–324.
- 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, 451-489.
- Oates, W. (1971). *Confessions of a workaholic: The facts about work addiction*. New York: World Publishing Company.
- Sagy, S., Antonovsky, A. (1992). The family sense of coherence and the retirement transition. *Journal of Marriage and the Family*, 54, 983-993
- Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H., Müller, H. (2003). Evaluating the fit of Structural Equation Models: Tests of significance and descriptive goodness-of-fit measures. *Methods of Psychological Research Online*, 8, 23-74.
- Tzenova, B. (1997). Osećaj koherentnosti i subjektivno blagostanje profesora srednjih skola. *Facta Universitatis – Series: Philosophy and Sociology*, 1, 401-412.
- Van Beek, I., Taris, T.W., Schaufeli, W.B. (2011). Workaholic and work engaged employees. Dead ringers or worlds apart? *Journal of Occupational Health Psychology*, 16, 468-482.
- Weber, M. (2011). *Etyka protestancka i duch kapitalizmu*. Warszawa: Wydawnictwa Uniwersytetu Warszawskiego.
- Wojdyło, K. (2010). *Pracoholizm. Perspektywa poznawcza*. Warszawa: Wydawnictwo Difin.
- Ying, Y., Lee, A.P., Tsai, J.L. (2007). Predictors of depressive symptoms in Chinese American college students: Parent and peer attachment, college challenges and sense of coherence. *American Journal of Orthopsychiatry*, 77, 316-323.