

Regulacyjna funkcja przywiązania do zawodu

Aleksander Hauziński*

Instytut Psychologii, Uniwersytet im. Adama Mickiewicza, Poznań

REGULATORY FUNCTION OF COMMITMENT TO PROFESSION

This paper presents the results of the evaluated factor structure of the new Occupational Commitment Scale (OCS) by A. Bańka. The results of the confirmatory factor analysis revealed that the highest match of parameters was achieved for the model with four-component structure of occupational commitment including affective, continuance and normative occupational commitment and additional dimension of loyalty commitment. Occupational commitment constitutes an important component of vocational identity although its varied subject consequences are currently discussed. The empirical part of the report provides answers to the following question: "How does the occupational commitment affect the career decisiveness and the attitude to transition from vocational education to work?". The study was performed using structured questionnaires based on responses of 366 students graduating from university. The process of transition from vocational education system to work determines graduates' professional future. Regression analysis and pair-wise correlations were used for calculations.

Key words: occupational commitment, career decisiveness, attitude to transition from education to work

WPROWADZENIE

Na początku XX wieku, wraz z rozwojem organizacji przemysłowych i administracji pojawiły się stabilne organizacje o wielopoziomowych strukturach. Zatrudnienie w tych organizacjach stanowiło o stabilizacji kariery zawodowej coraz liczniejszych grup społecznych. W ramach tych organizacji rozwijano kulturę organizacyjną i tworzono przewidywalne ścieżki awansu zawodowego. Kładziono nacisk na przywiązanie do zawodu i zaangażowanie organizacyjne oraz na lojalność pracowników. Obecnie powstają nowe wzory karier post-organizacyjnych w ramach których przywiązanie do zawodu pełni nowe, inne niż to dotychczas wskazywano funkcje. Przywiązanie do zawodu jest wyrazem akceptacji reguł zachowania i norm wykonania związanych z pracą w wybranym zawodzie. Przywiązanie to wynika ze znajomości zadań pracy, profesjonalizmu zawodowego i z akceptacji kosztów pracy w zawodzie. Jednak świat zawodów, stosunkowo stabilny w pierwszej połowie XX wieku (Holland, 1985) zmienia się radykalnie a wraz z tymi zmianami współwystępują zmiany społeczne, ekonomiczne i polityczne. W sytuacji dynamicznych zmian warunków pracy zawodowej, zmian świata zawodów oraz zmian istoty samej pracy, wysoki poziom przywiązania do zawodu przestaje być uznawany za determinantę sukcesu zawodowego i powodzenia w karierze zawodowej.

W drugiej połowie XX wieku dokonał się wyraźny rozdział zawodów i zadań pracy związanych z branżami usługową i produkcyjną. Klasyczny w psychologii organi-

zacji podział środowisk pracy na przemysł, biuro i pracę w warunkach ekstremalnych (Bańka, 2002), wzbogacony został o nowe kategorie środowisk pracy, związane z profesjonalizacją i upodmiotowieniem karier zawodowych. Powstały nowe zawody i specjalności, wymagające coraz dłuższego kształcenia a także stawiające przed kandydatami do pracy coraz wyższe wymagania na początkach kariery zawodowej. Są to np. takie zawody jak programista, tester gier, audytor, broker, coach, fundraiser, mechatronik, optometrysta i wiele innych. W zawodach tych pracują ludzie którzy poprzez zachowania organizacyjne często kreują efektywną rzeczywistość biznesową w większym zakresie, niż organizacje i ramy strukturalne przedsiębiorczości (Bańka, 2015). O poziomie zawodowej profesjonalizacji decydują szybkie tempo innowacji środowisk i technologii pracy, wzrost złożoności pracy, ogólnoświatowa konkurencja, częstsze wykorzystywanie pracy zespołowej, ograniczenie nadzoru, zwiększanie różnorodności kulturowej społecznego środowiska pracy. Profesjonalizm jako przywiązanie (*commitment/attachment*) jednostek do wybranego przez nich zawodu wywodzi się z pracy Gouldnera (1958) na temat „lokalnych” (*locals*) więzi organizacji i pracowników. Więzy te sprzyjają wykorzystaniu aspiracji zawodowych i jednostkowych planów karier przez zatrudniające te osoby organizacje. Ich przeciwieństwem są więzi kosmopolityczne (*cosmopolitans*), oznaczające przywiązanie aspiracji kariery do zawodu-profesji lub specjalności zawodowej. Wskazane przez Gouldnera (1958) kategorie przywiązania do aspiracji zawodowych związanych z karierą i pracą wykonywaną na rzecz określonej organizacji i przywiązania do aspiracji zawodowych jako wewnętrznych czynników obligujących jednostkę do identyfikacji z karierą i zawo-

** Korespondencję dotyczącą artykułu można kierować na adres: Aleksander Hauziński, Instytut Psychologii UAM, ul. Szamarzewskiego 89 AB, 60-568 Poznań. hauzinsk@amu.edu.pl

dem, umożliwiają odróżnienie zaangażowania organizacyjnego od przywiązania zawodowego.

Już w latach sześćdziesiątych ubiegłego wieku zauważono, że w odpowiedzi na zmiany globalnej koniunktury, struktury organizacji często projektowane są na podstawie baz danych i z wykorzystaniem modeli statystycznych a ich stabilność związana jest z efektywnością realizacji różnorodnych celów (Drucker, 1969). W związku z tymi zmianami organizacje ulegają przekształceniom, dostosowując się do zmiennych warunków otoczenia i do prognoz przyszłych zmian. Zjawisko zmiany struktur organizacyjnych jest spostrzegane i oceniane przez pracowników i ma wpływ na ich zachowania wewnątrz organizacji. Ma także wpływ na zachowania ludzi młodych, aspirujących do zawodu, którzy coraz częściej aktywnie planują swoją karierę zawodową. Aktywne planowanie kariery oznacza świadomy wybór specjalności w okresie nauki w szkołach średnich, świadomy wybór kierunku studiów związanego z akceptowanym obszarem świata zawodów i aktywność zawodową podczas nauki. W takiej sytuacji zmienia się kontekst analizy takiej właściwości ludzi jak przywiązanie do zawodu (Bańka, 2007).

Geneza koncepcji przywiązania sięga teorii Bowlby'ego (1969/2007). Wyróżnia on trzy wzorce przywiązania (bezpieczne, lękowe-oporujące, lękowe-unikowe) a także relację którą charakteryzuje dezorganizacja wzorca. Na przykład, przywiązanie jako wzorzec bezpieczny, stanowi relację w której opiekuna lub figurę przywiązania charakteryzuje wrażliwość na sygnały podopiecznego oraz tworzenie i egzekwowanie standardów zachowania gwarantujących spełnienie oczekiwań stron. W takiej relacji podopieczny konstruuje pozytywny obraz świata społecznego, skutecznie reguluje stany emocjonalne, trafnie spostrzega otoczenie i jest niezależny, chociaż zdolny do współpracy. Jeśli na bazie bezpiecznego wzorca interakcji z opiekunem jednostka nabywa przeświadczenia, iż figura przywiązania jest gotowa zaspokajając jej potrzeby, reagować na jej sygnały, a także nieść pomoc i ochraniać, wówczas tworzy pozytywny, wewnętrzny model Ja. Model ten pozwala określić siebie samego jako osobę zasługującą na pomoc, zainteresowanie i ochronę, a także jako osobę wartościową, mogącą polegać na sobie i godną akceptacji ze strony innych (Malina i Suwalska, 2012). W sytuacji, gdy relacje między podopiecznym a opiekunem są dysfunkcjonalne, co wyraża się przemocą bądź agresją, silnym poczuciem lęku a także obojętnością, dochodzi do dezorganizacji wzorca przywiązania. W takiej sytuacji osoba nie potrafi zachowywać się przewidywalny sposób w określonych sytuacjach i cechuje ją tendencja do sprzecznych dążeń (typu unikanie-zbliżanie), zachowuje się agresywnie i podatna jest na szereg zaburzeń psychicznych. Biologicznie uwarunkowane więzi z matką z okresu wczesnego dzieciństwa stanowią podstawę dla zapewnienia sobie bezpieczeństwa w relacjach społecznych w dorosłym życiu. Poczucie bezpieczeństwa sprzyja podejmowaniu działań eksploracyjnych, a te z kolei są realizowane zgodnie z dominującym wzorcem przywiązania.

Teoria przywiązania Bowlby'ego (2007) uwypukla znaczenie doświadczeń zdobytych w relacjach podopiecznych z opiekunami, które prowadzą do ukształtowania się oczekiwań i przekonań (wewnętrzne modele operacyjne) na temat siebie, świata i relacji międzyludzkich (Bowlby, 2007). Liczni badacze analizowali trwałość wzorów przywiązania w różnych okresach życia, od niemowlęctwa do dojrzewania i dorosłości, różnicując badanych z uwagi m.in. na czynniki ryzyka w środowisku rodzinnym (McConnell i Moss, 2011). Wyniki tych badań wykazywały, że czynniki takie jak rozwód, samotne wychowywanie dziecka, wystąpienie w rodzinie chorób zagrażających życiu, narkomania rodziców, śmierć członka rodziny sprzyjają formowaniu się wzorca niestabilnego i nieufnego przywiązania. Według badaczy możliwe jest wskazanie konkretnych czynników rozwojowych, które wpływają na ciągłość i nieciągłość przywiązania w przestrzeni biegu życia (McConnell i Moss, 2011). Należą do nich depresja matki, zachowania antyspołeczne matki, jej agresja i wycofanie. Zwrócono uwagę, że czułość macierzyńska i zaangażowanie w działania opiekuńcze są gwarantem kształtowania się bezpiecznego typu przywiązania. Zaburzenia relacji przywiązania i ich niestabilność między partnerami oraz opiekunami i dziećmi mają związek ze zdolnością do radzenia sobie z trudnościami, złym samopoczuciem i stresem środowiskowym, śmiercią członka rodziny, rozwodem, życiem w ubóstwie a także z poważnymi chorobami w rodzinie (McConnell i Moss, 2011).

Wraz z upowszechnieniem się teorii przywiązania i rozwojem obszarów badawczych okazało się, że wzorce przywiązania są stosunkowo trwałe i mogą dotyczyć różnych obiektów przywiązania. Obiektem przywiązania może być osoba bliska, ceniona wartość, miejsce zamieszkania albo miejsce pracy a nawet zawód (Bańka, 2007). Jak zauważa Bańka (2007, s. 146) dla dorosłych praca jest głównym źródłem rzeczywistych i dostrzeganych kompetencji. Tendencja dorosłych do poszukiwania i podtrzymywania bliskości z figurą przywiązania, jak również oddalania się od niej, aby wchodzić w interakcje i opanowywać środowisko, wyraża się zarówno w związkach intymnych, jak również w wydajnej pracy.

PRZYWIĄZANIE DO ZAWODU A ZMIANY CHARAKTERU PRACY

W klasycznych koncepcjach karier zawodowych sukces życiowy wiązano z trwałą przynależnością do organizacji zapewniającą pracę i umożliwiającą zdobycie doświadczenia zawodowego (Super, 1957). Już definicje poszczególnych wzorów kariery wyodrębnionych przez Supera (1957) wskazywały różnice między karierami w ramach organizacji (stabilna, konwencjonalna) a pracą prostą, czasową, w różnych przedsiębiorstwach, podejmowaną z przymusu ekonomicznego (niestabilna, dwutorowa, przerywana). Przynależność do organizacji oferującej uznaną społecznie rolę zawodową a także stawiającą szereg wymagań i obowiązków (Bańka, 2007) stanowiła

o pozycji społecznej jej członka. Jednym z zadań organizacji było zapewnienie swym członkom stabilnego i przewidywalnego wzorca kariery zawodowej w przestrzeni życia. Paradoksalnie, takie oczekiwania wobec organizacji zaczęto formułować już wówczas, gdy dostrzeżono oznaki kryzysu, recesji i reorganizacji modeli funkcjonowania zachodnich gospodarek (Drucker, 1969). Drucker (1969, s. 191) twierdził, że organizacje nie istnieją dla własnej korzyści, lecz po to, aby realizować określony cel społeczny. Podkreślał on, że celem organizacji jest rozdział specyficznych dóbr wśród społeczności. Z powodu zagrożenia recesją mniej uwagi poświęcał takim celom, jak trwałość i dobra sytuacja finansowa organizacji. Uważał, że to potrzeby społeczne odgrywają decydującą rolę w osiąganiu sukcesu przez przedsiębiorstwo. Jednak działalność przedsiębiorstw dotyczy również procesów wewnętrznych które, jak np. procesy zarządzania, są na ogół podobne.

Istotnym wyzwaniem stojącym przed organizacjami końca XX wieku było według Druckera (1969) dążenie do osiągnięcia równowagi między celami organizacji a celami jej członków, które opisywano jako oczekiwania, plany, aspiracje a nawet marzenia. Twierdzono, że równowaga między celami organizacji a celami jej poszczególnych członków zwiększa efektywność pracowników (Drucker, 1969, s. 199). Efektywność pracowników miała wynikać z dobrowolnego podnoszenia wydajności pracy (*voluntary effort*) w odpowiedzi na spostrzegany wzrost społecznej odpowiedzialności organizacji. W ten sposób świadomość problemów społeczności i wrażliwość nań reagowanie stawały się jednym z kluczowych celów organizacji. Stawały się gwarantem realizacji potrzeb członków organizacji i społeczności a także zapewniały wzrost efektywności i rozwój nowych, często innowacyjnych obszarów działania. Pracownicy w obszarze innowacji mieli wykonywać prace wymagające wiedzy, a nie siły i sprawności manualnej.

W drugiej połowie XX wieku powstały koncepcje specjalistycznych środowisk organizacyjnych, w których realizowane są innowacyjne projekty a organizacje mają strukturę organizacji projektowej bądź sieci, której składnikami nie są już stałe działy albo oddziały, ale zasoby ludzkie pozyskiwane na zasadzie outsourcingu, w zależności od potrzeb wynikających z etapów realizowanego projektu (Senior, 2003, s. 386-391). Powstają zespoły projektowe zatrudniające specjalistów z wielu branż. Na przykład, zespoły zajmujące się doradztwem biznesowym oferują klientom usprawnienie funkcji finansowej firmy i transformację procesów biznesowych. Oferują też usługi doradztwa transakcyjnego, realizując finansowe *due diligence*, dokonując wycen spółek i aktywów, analizy alokacji ceny zakupu i utraty wartości, transakcyjne usługi podatkowe w tym ich strukturyzację oraz analizy integracyjne itp. Branża usług wygenerowała środowiska biurowe o zasięgu globalnym, takie jak oferta *call center*, która np. obejmuje takie połączenia wychodzące, jak telefoniczna sprzedaż produktów i usług, umawianie spotkań handlowych, budowa, wery-

fikacja oraz aktualizacja baz danych klientów, badania marketingowe, kampanie informacyjne, zaproszenia na spotkania w tym konferencje prasowe a także infolinie służące utrzymywaniu pozytywnych relacji z klientami oraz kreowaniu wizerunku poprzez infolinie informacyjno-sprzedażowe, produktowe, biuro obsługi klientów i *help desk*. Rozwój techniki i technologii produkcji oraz komunikacji, kontroli i nadzoru procesów, spowodował istotne zmiany struktur organizacyjnych i co się z tym wiąże, powstanie nowych form zatrudnienia oraz szeregu nowych zawodów (Frese, 2003).

Współcześnie można zaobserwować nowe zależności między poziomem kwalifikacji i kompetencji zawodowych a przebiegiem kariery zawodowej w przestrzeni biegu życia (McConnell i Moss, 2011). Według McConnell i Moss (2011) przebieg karier zawodowych charakteryzuje szereg punktów zwrotnych bądź kryzysów. Wśród opisywanych zjawisk na plan pierwszy wysuwa się trudność podjęcia stałej pracy wśród osób w wieku powyżej pięćdziesiątego roku życia. Trudność ta wynika zarówno z dezaktualizacji ich kompetencji zawodowych, jak i ze zmian struktury świata zawodów i rozwoju nowych technologii. Zauważono także wydłużanie się aktywności zawodowej osób o kompetencjach eksperckich, profesjonalistach z branż w których nabywanie doświadczenia zawodowego wymaga czasu i zaawansowanego technologicznie środowiska pracy. Dostrzegana jest też sytuacja gwałtownego awansu zawodowego i rynkowe sukcesy początkujących, młodych pracowników, a także nowych organizacji (start-up) w obszarze innowacyjnych technologii, takich jak m.in. e-commerce (rynek gospodarki elektronicznej). Przeobrażenia aktywności przedsiębiorstw, profesjonalistów i pracowników na rynku pracy przynoszą różne konsekwencje, spośród których w obszarze psychologii pracy i organizacji na pierwszy plan wysunęły się, wybrane i wskazane wyżej, zmiany charakteru relacji wiążących pracownika z organizacją (Bańka, 2007), zmiany charakteru pracy i świata zawodów (Ratajczak, 2006; Bańka, 2006) oraz zmiany ścieżek i modeli karier zawodowych w przestrzeni biegu życia (Bańka, 2006, 2013; Bynner, 1998; Gottfredson, 1981; Savickas, 1991).

W licznych badaniach zachowań organizacyjnych potwierdzono związek jakości relacji społecznych z poziomem zdrowia, poziomem stresu, wypaleniem i zaangażowaniem zawodowym (Chirkowska-Smolak, 2012; Day i Leiter, 2014; Leiter i Patterson, 2014). Zauważono, że wsparcie społeczne w sytuacji wysokich wymagań, bezpośrednio obniża przeżywany stres, działa także jako bufor czynników stresu (Lakey i Orehek, 2011). W niektórych badaniach skupiano się na dysfunkcjonalnych relacjach społecznych w miejscu pracy, takich, jak molestowanie i mobbing a także negatywne ustosunkowanie się do pracy (Cortina, 2008) i nieuprzejmość (Andersson i Pearson, 1999). Dotychczas za jeden z ważnych czynników kształtujących relacje interpersonalne uznawano zaangażowanie organizacyjne i przywiązanie do zawodu oraz organizacji (Bańka, 2007; Chirkowska-Smolak, 2012). Badacze procesów organizacyjnych zakładali, że odpowiedzią na

negatywne relacje w miejscu pracy jest kształtowanie wśród pracowników lojalności organizacyjnej i zaangażowania. Odwoływano się do założenia mówiącego, że ludzie są z natury predysponowani do poszukiwania komfortu i bezpieczeństwa w relacji z figurą przywiązania. Dlatego należy kształtować kulturę i klimat organizacji w taki sposób, by utrwalić bezpieczny wzorzec przywiązania. Ukształtowane w najmłodszych latach przywiązanie ma znaczenie w dorosłym życiu jednostki i skłania ją do budowania określonego rodzaju związków z innymi osobami (Malina i Suwalska, 2012). Z jednej strony przywiązanie traktowano jako wewnętrzny model pracujący o postaci ukształtowanej w dzieciństwie lecz podlegający pewnym modyfikacjom, z drugiej strony oczekiwano tworzenia takich systemów zachowań organizacyjnych, które wspierać będą powstawanie i utrzymywanie się pożądaných więzi pracowników z organizacjami.

PRZYWIĄZANIE DO ZAWODU A ROZWÓJ ZAWODOWY

Przywiązanie do zawodu może wyrażać się wysokim poziomem zdecydowania już w sytuacji przejścia z systemu edukacji na rynek pracy i zaangażowaniem w poszukiwanie pracy w wybranym zawodzie (Bańka, 2013). Z perspektywy psychologii przejście absolwentów z systemu edukacji na rynek pracy można potraktować jako proces poznania i konstruowania własnej tożsamości oraz tworzenia planów życiowych w warunkach niepewności. Jest prawdopodobne, że absolwenci i osoby kończące naukę, oceniają własną sytuację jako obciążoną ryzykiem błędnej decyzji dotyczącej wyboru pracy i ścieżki kariery. W trudnej sytuacji znajdują się absolwenci studiów wyższych. Po pierwsze, wieloletnia edukacja i inwestowanie w kapitał wykształcenia mają stanowić gwarancję mobilności w świecie zawodów i na rynku pracy. Mobilność oraz plastyczność stanowią zarówno atut, jak i zagrożenie. Po drugie, ogólne kompetencje i specjalistyczne wykształcenie stwarzają wrażenie dużych możliwości zatrudnieniowych i dowolności wyboru w sytuacji słabej znajomości rzeczywistych wymagań na rynku pracy. Pracodawcy zazwyczaj oczekują od kandydatów konkretnych i przydatnych w przedsiębiorstwie umiejętności zawodowych a w mniejszym stopniu poszukują kogoś, kto deklaruje, że może „robić wszystko”. Te przeciwstawne oczekiwania powodują, że satysfakcjonujące przejście absolwenta uczelni wyższej na rynek pracy, może być procesem długotrwałym, prowadzącym stopniowo do stanowiska odpowiadającego posiadanym umiejętnościom i oczekiwaniom. Jednym z czynników wpływających na przebieg procesu transycji z edukacji do pracy jest postawa wobec procesu przejścia. Obejmuje ona wyobrażenia dotyczące aktualnych i przyszłych wymagań związanych z poszukiwaniem pracy, kosztów i wyrzeczeń z tym związanych oraz obaw. W skład postawy wchodzi również oceny dotyczące własnych mocnych stron i możliwości poradzenia sobie z trudnym i zarazem kluczowym wyzwaniem stojącym u progu zawodowej dojrzałości (Hauziński, 2012;

2013). O powodzeniu zawodowym decydują w znaczącym stopniu zasoby personalne, między innymi zdolność zatrudnieniowa (Bańka, 2007), jak i przywiązanie do zawodu albo decyzyjność zawodowa. Badania decyzyjności zawodowej prowadzone są często w celu skonstruowania narzędzi i metod umożliwiających prognozowanie zdolności do radzenia sobie na rynku pracy (Gunkel i wsp., 2010). Decyzyjność w karierze kształtowana jest przez takie cechy osobowości, jak adaptacja do kariery (*career adaptability*), optymizm i wiedza o karierze. Gunkel i współpracownicy (2010) wykazali związki cech osobowości mierzonych kwestionariuszem Wielkiej Piątki z poziomem decyzyjności. Stwierdzono nie tylko istnienie różnic kulturowych wyrażających się nasileniem czynników Wielkiej Piątki, ale i wykazano zróżnicowanie konsekwencji wpływu cech osobowości na decyzyjność w karierze wśród studentów amerykańskich, chińskich i niemieckich (Gunkel i wsp., 2010).

Przywiązanie do zawodu można zdefiniować jako siłę, z jaką jednostka podejmuje zobowiązania do pracy w wybranym, potwierdzonym w toku edukacji, a następnie wykonywanym zawodzie. Jest przywiązanie do zawodu zagadnieniem, które zwróciło na siebie uwagę psychologów na początku lat sześćdziesiątych. Z teorii przywiązania Bowlby'ego można wywieść mechanizmy wyjaśniające to, jak pracownicy spostrzegają, reagują i radzą sobie ze stresem wynikającym z relacji interpersonalnych w pracy (Mikulincer i Florian, 1995). Wsparcie i opieka otrzymywana od otoczenia w chwilach stresu, sprzyjają ukształtowaniu się określonych, wewnętrznych modeli pracujących, jako trwałego wzoru przywiązania (Hazan i Shaver, 1990). Osoby które nie dysponują przewidywalnymi i trwałymi źródłami wsparcia, rozwijają lękowy lub unikający styl przywiązania (Hazan i Shaver, 1990) co osłabia realne więzi. Osoby te charakteryzuje nadwrażliwość na oznaki odrzucenia oraz kompulsywna potrzeba kontaktów i bliskości. Taki wzorzec zachowania nie sprzyja efektywności pracowników, gdyż koncentrują się oni na zapobieganiu wyobrażanym przez siebie zagrożeniom. Stwierdzono, że osoby o trwałym, bezpiecznym wzorcu przywiązania nawiązują silne i pozytywne relacje społeczne, charakteryzuje je wysoki poziom poczucia skuteczności oraz przekonanie o dostępności wsparcia w potrzebie (Mikulincer i Florian, 1995). W badaniach potwierdzono związek wzoru przywiązania lękowo-unikowego z takimi cechami, jak obciążenie pracą, wyczerpanie, lęk i cynizm a także ze skutecznością. Stwierdzono, że przywiązanie lękowe koreluje z niegrzecznością i wypaleniem zawodowym a także z wygórowanymi żądaniami.

W klasycznych modelach karier organizacyjnych rozwój zawodowy traktowano jako konieczny warunek jakości realizowanych zadań zawodowych. Specjalista był nim dlatego, że zdobyte wykształcenie, praktyka i doświadczenia zawodowe wyróżniały go od aspirantów w zawodzie stopniem niezawodności, poziomem efektywności i doświadczeniem gwarantującym wymaganą plastyczność. Gottfredson (1981) podkreślała, że

osoba oceniając własne możliwości realizacji kariery, w konfrontacji z wymaganiami i regułami środowiska zawodowego, niekiedy zmuszona jest do kompromisów i rezygnacji ze zbyt ambitnych zamierzeń. Wymagania zawodowe wyznaczają zbiór oczekiwanych od pracownika kompetencji. Uwagę na wymagania zawodowe zwrócił Bynner (1998) który za podstawowe wskaźniki wysokiej zdolności zatrudnieniowej uznał właściwości tożsamości związane z umiejętnością czytania, pisania oraz liczenia. Twierdził on, że kapitał tożsamości ma fundamentalne znaczenie dla powodzenia w procesie przejścia z systemu edukacji na rynek pracy. Z tej perspektywy zdolność zatrudnieniowa wyznacza poziom łatwości znalezienia pracy, wynikający z realiów rynku pracy w większym stopniu, niż z subiektywnego poczucia przywiązania i zobowiązania do pracy w wymarzonej profesji. Planowanie kariery zawodowej i jej realizacja wymagają podejmowania szeregu działań eksploracyjnych, aktywnego poszukiwania pracy. Stanowisko Bynnera (1998) uwidacznia różnice między wymaganiami zawodowymi związanymi z karierą rozumianą jako podjęcie jakiegokolwiek pracy a wymaganiami stawianymi przed osobami aspirującymi do środowisk pracy i zawodów wymagających profesjonalizmu.

Poszerzając teoretyczną perspektywę analizy mechanizmu przywiązania Breakwell (1993) przedstawiła procesualny model tożsamości w którym wyróżniono cztery wymiary tożsamości: samoocenę, ocenę własnej skuteczności, wyrazistość oraz ciągłość. Wymienione wymiary tożsamości wiążą się z układami środowiska w których realizowana jest aktywność podmiotu. Przywiązanie jest uniwersalnym zjawiskiem psychologicznym, co sprawia, że jednostka może tworzyć różnorodne więzi przywiązania (Bańka, 2007; Hauziński i Bańka, 2013) a więc może przywiązać się zarówno do wybranych celów życiowych, zawodu, rodziny, jak i do środowiska organizacyjnego i zawodowego. Przywiązanie do zawodu rozumiane jest jako siła, z jaką jednostka podejmuje zobowiązania w odniesieniu do wybranego, utwierdzonego w toku edukacji a następnie wykonywanego zawodu. Rozróżnienie dokonane przez Gouldnera (1958) na przywiązanie do aspiracji zawodowych związanych z karierą jako pracą wykonywaną na rzecz określonej organizacji a przywiązaniem do osobowościowych aspiracji zawodowych obligujących jednostkę do identyfikacji z karierą i zawodem ukazuje podmiotowe i sytuacyjne uwarunkowania przywiązania. Od tego momentu rozwijane są dwa kierunki badawcze (Hauziński i Bańka, 2013), pierwszy – związany z przywiązaniem lokalnym wytyczył ścieżkę badań nad przywiązaniem do zawodu znaną do dziś pod szyldem „zachowań organizacyjnych” a drugi – związany z przywiązaniem kosmopolitycznym, wyznaczył tradycję badawczą powiązaną z psychologią rozwoju człowieka, poszukującą odpowiedzi na pytanie o to, jak kształtuje się osobowość zawodowa jednostek w cyklu życia (Super, 1972; Holland, 1985).

Bliskie tradycji teorii przywiązania jest rozpatrywanie przywiązania do zawodu z perspektywy rozwoju tożsa-

mości zawodowej. Na przykład Kielhofner (2002) podkreśla, że tożsamość zawodowa powstaje na podstawie doświadczeń zawodowych, umożliwia wyrażenie tego, kim się jest oraz formułowanie oczekiwań dotyczących kariery. Tożsamość zawodowa wyraża się w fizycznym, afektywnym, poznawczym oraz duchowym wymiarze natury ludzkiej w interakcji ze środowiskiem instytucjonalnym, społecznym, kulturowym w określonym czasie i przestrzeni w biegu życia ludzkiego (Unruh, Versnel i Kerr, 2002). W tym ujęciu kształtowanie tożsamości zawodowej jest efektem podmiotowej-sprawczej i skutecznej realizacji zadań zawodowych w określonym typie środowiska pracy. Na przykład Bandura (2006) twierdzi, że poczucie sprawstwa oznacza indywidualny wpływ na własne funkcjonowanie w ramach życiowych ograniczeń. Współczesne warunki funkcjonowania zawodowego i realizacji kariery zawodowej oprócz zmienności charakteryzuje szereg wymogów i ograniczeń. Jak podkreśla Strykowska (2002) w tradycyjnych organizacjach tożsamość zawodowa w dużym stopniu była tożsamością organizacyjną, ponieważ człowieka rzadko zmieniał zakład pracy lub wręcz całe swoje życie zawodowe spędzał w jednej organizacji. Jednakże stosowane przez dynamiczne organizacje formy zatrudnienia nieuchronnie prowadzą do kryzysu tożsamości organizacyjnej. Pracownik często zmieniający swą przynależność do zespołu zadaniowego, współpracujący z ludźmi reprezentującymi różne kultury środowiskowe, a nawet narodowe, ma coraz mniej podstaw do trwałej identyfikacji z grupą społeczną. Uzasadnione raczej wydaje się mówienie o tożsamości profesjonalnej. Tożsamość profesjonalna sprawia, że jednostka czuje się przynależna do określonej grupy zawodowej i będzie chciała wykonywać swój zawód w różnych organizacjach, np. lekarz może pracować w szpitalu, w przychodni, sanatorium itd. (Strykowska, 2002, s. 33).

Obserwowanym zjawiskiem jest dynamiczny wzrost ilości usług realizowanych przez przedsiębiorstwa w formie outsourcingu. Outsourcing obejmuje niemal cały zakres działalności firm. Dla przedsiębiorstw zlecanie zadań na zewnątrz jest źródłem oszczędności finansowych, dla pracowników jest często sytuacją szczególnie niezgodną miejsca pracy z miejscem zatrudnienia. Pracownicy najemni zatrudniani są przez firmę zewnętrzną i delegowani do miejsca pracy. Dzieje się tak nie tylko w handlu i przemyśle, ale i np. w służbie zdrowia. Pracownicy coraz częściej zatrudniani są na umowach o dzieło i zlecenie, w elastycznym bądź częściowym czasie pracy, w formie pracy dorywczej i na wezwanie. Konsekwencje tych zmian wyrażają się osłabieniem więzi łączących pracownika z zakładem pracy, niższym poziomem identyfikacji z zawodem, niskim poziomem lojalności, wysokim poziomem płynności kadr, wysokim poziomem stresu, przeciążeniem i chorobami (Stasiła-Sieradzka, 2010). Niski poziom zaangażowania organizacyjnego ze strony pracowników i ograniczanie stałych kosztów zatrudnienia po stronie przedsiębiorstw stanowią przyczynę wzrostu poziomu ryzyka psychospołecznego. Te warunki pracy współwystępują z monotonią i poczuciem bezsen-

su pracy, przeciążeniem oraz błędnym projektowaniem czasu pracy, niskim poziomem kontroli warunków pracy, źle utrzymywanym wyposażeniem. W takiej sytuacji mogą kształtować się wśród pracowników niekorzystne postawy wobec organizacji, warunków i zadań pracy i w konsekwencji utrwać lękowe bądź unikowe wzorce przywiązania. Bańka (2015) zwraca uwagę na podział karier zawodowych na kariery organizacyjne i post-organizacyjne a w odniesieniu do rzeczywistości społecznej na pola kariery typu kariery organizacyjnej/korporacyjnej, swobodnego przepływu profesjonalizmu, samozatrudnienia i kariery chronicznej elastyczności. W każdym z tych obszarów kariery przywiązanie do zawodu spełnia różną funkcję. Na przykład, w przypadku karier korporacyjnych pracownicy są nastawieni na pewność zatrudnienia i na długą perspektywę kariery co sprzyja wytworzeniu przywiązania do zawodu i lojalności organizacyjnej (Bańka, 2015). Z kolei kariery typu post-organizacyjnego w mniejszym stopniu podtrzymują przywiązanie do zawodu oraz organizacji a w większym stopniu kształtują otwartość na nowe doświadczenia i samoskuteczność.

Zaangażowanie w pracę (*job involvement*) i zaangażowanie organizacyjne (*organizational commitment*) stanowią rozwinięcie klasycznych koncepcji przywiązania poprzez zastosowanie ich w kontekście zachowań organizacyjnych pracowników. Hazan i Shaver (1990) jako jedni z pierwszych badaczy wykorzystali teorię przywiązania odnośnie zachowań pracowników w środowisku pracy. Dowiedli, że np. bezpieczny wzorzec przywiązania koreluje dodatnio z zadowoleniem z różnych aspektów pracy, z poczuciem kompetencji i oceną zadań pracy jako wyzwaniem. Z kolei osoby charakteryzujące się unikowym wzorcem przywiązania częściej martwią się możliwością odrzucenia przez współpracowników i poszukują oznak akceptacji. Jak zauważa Bańka (2007, s. 149) ludzie mogą być głęboko zaangażowani w pracę lub przeciwnie, mogą być z niej psychicznie wyalienowani. Stopień zaangażowania lub wyobcowania z pracy wpływa na jakość bilansu doświadczeń życiowych jednostki. Stan zaangażowania powoduje włączanie centralnych aspektów Ja jednostki w jej aktywność zawodową, podczas gdy stan alienacji pociąga za sobą utratę tożsamości i separowanie Ja z obszaru pracy. Zaangażowanie w pracę oznacza stopień w jakim jednostka identyfikuje się ze swoją pracą w czasie rzeczywistym, doświadczając codzienności. Oznacza również reprezentację poznawczą więzi psychicznej i emocjonalnej w ramach porządku semantycznego opisującego model życia w obszarze pracy i stylu życia.

Z kolei zaangażowanie organizacyjne jest wyrazem przystosowania funkcjonalnego, które wyraża się w postawie i zaangażowaniu behawioralnym. Postawy związane z pracą, takie jak zadowolenie z pracy i zaangażowanie organizacyjne, są znane jako silne predyktory intencji odejścia z pracy (Ramoo, Abdullah i Piaw, 2013). Osoby, które są zadowolone i zaangażowane w obecną pracę i organizację rzadko podejmują decyzje o odejściu.

Wyniki badań przedstawione przez Griffeth, Hom i Gaertner (2000) umożliwiły wyróżnienie pięciu predyktorów przywiązania, którymi są: 1) cechy personalne i zdolności poznawcze, 2) cechy związane z pracą takie, jak satysfakcja z pracy, 3) warunki otoczenia, takie jak łatwość podjęcia innej pracy, 4) zachowania pracownika (spóźnienia, nieobecności), 5) zachowania ukierunkowane na znalezienie nowego miejsca pracy. Wyniki badań dotyczących predyktorów zmiany miejsca pracy (Zimbardo i Boyd, 1999) ukazały związek przyszłościowej perspektywy czasowej i poczucia własnej skuteczności z intencją zmiany pracy. Okazało się że najważniejszymi predyktorami decyzji o zmianie miejsca pracy było poczucie własnej skuteczności oraz zaangażowanie w karierę i zaangażowanie organizacyjne. Orientacja przyszłościowa została zdefiniowana jako reprezentacja poznawcza dotycząca wizji danej osoby w przyszłości, posiadająca określoną wartość motywacyjną. Stwierdzono, że pracownicy rozważają możliwość zmiany pracy wówczas, gdy są niezadowoleni z obecnej, a skupienie się na korzystnym obrazie przyszłości dodatkowo wzmacnia ich zamiar. Niekiedy jednak uwzględnienie przyszłej perspektywy czasowej, obniża motywację do zmiany, szczególnie wówczas, gdy reprezentacja przyszłości zawiera negatywne konsekwencje zmiany. Potwierdzono pozytywne związki przyszłościowej perspektywy czasowej z poczuciem własnej zawodowej skuteczności (Lent, Brown i Hackett, 2000) wyrażającej się zdolnością do odraczania gratyfikacji, zaangażowaniem się w planowanie przyszłości zawodowej i determinacją w realizacji celów. Tacy pracownicy starają się budować pozytywny obraz własnej osoby i dbają o zawodową reputację a także o zdobycie właściwych doświadczeń zawodowych. Stwierdzono istnienie związków orientacji przyszłościowej z zaangażowaniem zawodowym i organizacyjnym (Simon, Muller i Hasselhorn, 2010). Badania przywiązania do zawodu ewoluowały w taki sposób, że początkowo wyodrębniano trzy lub cztery wymiary przywiązania o określonym, wysokim bądź niskim nasileniu (Hazan i Shaver, 1990), by później ujmować wyodrębnione podskale jako wymiary o przeciwnych, negatywnych i pozytywnych krańcach. Na przykład Griffin i Bartholome, (1994) skoncentrowali się na modelu dwuwymiarowym i oceniali przywiązanie lękowe i unikania. W charakterystycznym środowisku zawodów społecznych wskazali nasilenie obaw przed oceną, krytyką i odrzuceniem. Prowadzili analizy stopnia w jakim obawy badanych wynikały z prawdopodobnie niskiej jakości relacji społecznych i z częstym stykaniem się z nieuprzejmością. Stwierdzili, że zarówno nasilenie unikania i lęku, jak i obciążenie pracą stanowią czynniki pogarszające relacje społeczne i obniżające poziom przywiązania. Z badań Savickas'a (2001) wynika, że część osób wybierających pracę w zawodach społecznych a szczególnie w służbie zdrowia, nie posiada wystarczających zasobów odporności na obciążające wymagania relacji społecznych. Sytuacja taka prowadzi do narastania poczucia niespełnienia. Savickas (2001) stwierdził on, że wzorzec przywiązanie-unikanie szczególnie utrudnia

pracę w zawodach wymagających bliskiej współpracy z klientem. Ten brak więzi emocjonalnych z innymi ludźmi ogranicza potencjalne korzyści płynące z zaangażowania w relacje i działania organizacyjne.

CZYNNIKI TRAFNOŚCI KRYTERIALNEJ KONSTRUKTU PRZYWIĄZANIA DO ZAWODU

W miarę upowszechniania badań procesu przywiązania do zawodu zaczęły się różnicować stanowiska teoretyczne oraz perspektywy metodologiczne mające na celu operacjonalizację tego konstruktów w przełożeniu na konkretne narzędzia pomiaru. W rozwoju konstruktów teoretycznych, jakim jest przywiązanie do zawodu stwierdzono duże zróżnicowanie terminologiczne (Bańka, 2007, 2007a; Hauziński i Bańka, 2013). Do opisu konstruktów przywiązania używane są różne określenia, jak profesjonalizm, przywiązanie lokalno-kosmopolityczne (Gouldner, 1958), przywiązanie do zawodu i przywiązanie organizacyjne (Aranya, Pollock i Amernic, 1981; Hazan i Shaver, 1990; Meyer, Allen i Smith, 1993). Jak zauważa Bańka (2007) przywiązanie do zawodu jest konstruktem teoretycznym charakteryzującym się odmiennymi rdzeniami pojęciowymi, jak i zróżnicowanymi źródłami z których wyrasta. Na przykład Ritzer i Trice (1969) zaproponowali, by przywiązanie (*commitment*) traktować bardziej jako zjawisko psychiczne niż fenomen strukturalny, stwarzany przez dualną lojalność podmiotu wynikającą z postrzeganego całościowego znaczenia zawodu, jak i zatrudniającej go organizacji. Meyer, Allen i Smith (1993) przedstawili wielowymiarową koncepcję przywiązania organizacyjnego, rozszerzając ją następnie na teorię przywiązania zawodowego. Koncepcja ta umożliwia wyodrębnienie trzech czynników odnoszących się do trzech różnych form przywiązania, są nimi przywiązanie afektywne, przywiązanie w formie spostrzeganych kosztów opuszczenia organizacji oraz przywiązanie w formie poczucia obligacji wynikającej z przestrzegania norm. Przywiązanie afektywne odnosi się do doświadczania pracy i potrzeby posiadania fizycznego i psychicznego komfortu bycia w organizacji. Przywiązanie kontynuacyjne opiera się na potrzebie pozostania w organizacji i rozważaniu kosztów związanych z jej opuszczeniem. Przywiązanie normatywne jest zinternalizowaną obligacją i lojalnością, która pojawia się w rezultacie różnego rodzaju inwestycji finansowych i pozafinansowych poczynionych przez organizację na rzecz jednostki w ramach kontraktu psychologicznego (Bańka i Wołowska, 2006, 2007).

Jedną z propozycji adaptacji skali Meyer i Allen (1991) przywiązania organizacyjnego są badania przedstawione w artykule Bańki i Wołowskiej (2007) i Hauzińskiego i Bańki (2013). W tym przypadku odwołanie się do pierwszej wersji skali Meyer i Allen wynika z globalnego charakteru definicji przywiązania (Hauziński i Bańka, 2013). Wyjściowa pula Skali Przywiązania do Zawodu (SPZ) liczyła 18 pozycji, intencjonalnie przypisanych do trzech hipotetycznych wymiarów przywiązania, tj. afektywnego, normatywnego i kontynuacyjnego. Tak

ułożoną listę stwierdzeń uzupełniono instrukcją wymagającą od osób badanych, by na siedmiostopniowej skali Likerta ocenili swoje odczucia odnośnie do każdej pozycji SPZ pod względem ich zgodności związania ze studiowanym lub wykonywanym zawodem. W tym przypadku zawód ujęto jako zogniskowaną całość, z jaką mamy do czynienia w przypadku osób studiujących, a więc inwestujących w edukację przez długi czas, nawet bez wyobrażania sobie konkretnego rodzaju pracy w konkretnej organizacji. Temu założeniu odpowiada sformułowanie pozycji w rodzaju „Gdybym teraz zmienił/a zawód/kierunek studiów zbyt wiele w moim życiu uległoby zakłóceniu”. Poza tym, z taką zogniskowaną całością mamy do czynienia również wtedy, gdy dana osoba profesjonalizm rozwija na bazie ekstensywnego doświadczania edukacji ustawicznej, w trakcie realizacji jakiejś ścieżki edukacji zawodowej. Dlatego też, pozycje skali mają w SPZ podwójne odniesienia, a więc odniesienie bądź do edukacji zawodowej typu akademickiego, bądź do edukacji zawodowej realizującej się w codziennym doświadczaniu życia zawodowego (np. „Zawód który wykonuję/studiuje ma znaczenie dla mojego Ja”) (Hauziński i Bańka, 2013).

PROCEDURA BADAWCZA I OSOBY BADANE

W badaniu uczestniczyło 366 studentów poznańskich uczelni. Średnia wieku wyniosła 22 lata a procent skumulowany dla wieku 25 lat przekroczył 90%. Wśród badanych było 285 kobiet i 80 mężczyzn. Niemal 80% kończyło studia magisterskie. 20% kończyło studia pierwszego stopnia. Posiadanie doświadczenia zawodowego rozumianego jako wykonywanie pracy zarobkowej deklarowało 55% badanych.

METODA BADAWCZA NA ETAPIE ANALIZY EKSPLOKACYJNEJ SKALI PRZYWIĄZANIA DO ZAWODU (SPZ)

Analizę eksploracyjną Skali Przywiązania do Zawodu rozpoczęto od badania ładunków czynnikowych, współczynników *alfa* Cronbacha podskala oraz struktury skali (SPZ) (Hauziński i Bańka, 2013). Analizę czynnikową poprzedzono sprawdzeniem założeń do jej wykonania. Test sferyczności Bartletta okazał się istotny: $\chi^2(136)=2531$; $p<.001$, także miara KMO=.84 wskazywała adekwatność próby do przeprowadzenia analizy czynnikowej. Wykonano eksploracyjną analizę czynnikową metodą osi głównych, dla 18 pozycji Skali Przywiązania do Zawodu. Analiza wstępnego rozwiązania w oparciu o wartości własne składowych oraz test osypiska Cattella wskazała rozwiązanie czteroczynnikowe. Zarówno kształt osypiska (punkt załamania krzywej), jak i wartości własne czterech czynników powyżej jedności (pierwszy o wartości własnej 4.36, drugi 3.33, trzeci 1.95 i czwarty 1.02), które wyjaśniały łącznie 63% wariancji, stanowiły podstawę do przyjęcia wstępnego rozwiązania z czterema czynnikami (Hauziński i Bańka, 2013). Skala Przywiązania do Zawodu obejmuje sześć pozycji dla czynnika pierwszego,

pięć pozycji dla czynnika drugiego oraz po trzy pozycje dla czynnika trzeciego i czwartego. Ładunki czynnikowe wszystkich pozycji uzyskały wartości powyżej .50. Obliczono także współczynniki *alfa* Cronbacha dla czterech podskal i dla całości skali. Dla wersji skali SPZ z czterema podskalami współczynnik *alfa* Cronbacha dla całości skali wyniósł .79 natomiast kolejno dla czynników: pierwszego .90, drugiego .80, trzeciego .65 a dla czynnika czwartego .69 (Hauziński i Bańka, 2013).

Wyniki badań skalą SPZ na etapie analizy eksploracyjnej służyły weryfikacji liczby podskal czyli potwierdzeniu podobieństwa struktury skali w polskiej adaptacji z wersją oryginalną skali Meyer i Allen (1991) przywiązania organizacyjnego. Na macierzy danych surowych przeprowadzono konfirmacyjną analizę czynnikową metodą uogólnionych najmniejszych kwadratów (generalized least squares estimates). Przeprowadzono analizę konfirmacyjną dla modelu czteroczynnikowego. Wysokie wartości wskaźników dopasowania charakteryzują model z czterema zmiennymi latentnymi. RMSEA dla tego modelu wskazuje wysokie dopasowanie .87. Wartość CMIN/DF wynosi 3.76 i nie przekracza wartości granicznej 10. Wartość GFI wynosi .875 i nie jest bardzo odległa od restrykcyjnej wartości .9. Wartości NFI oraz IFI i CFI wynoszą odpowiednio .83, .87 oraz .87. Analiza treści pozycji wchodzących w skład podskali czwartej pozwoliła na nadanie jej nazwy przywiązania lojalnościowego. Podsumowując powyższe rezultaty, można stwierdzić, że wyniki CFA uzyskane w badaniu, stanowią potwierdzenie struktury skali SPZ, którą tworzą cztery czynniki przywiązania: afektywne, normatywne, trwałe oraz lojalnościowe. Wyodrębnienie czwartej podskali w obrębie SPZ jest istotnym potwierdzeniem zasadności poszerzenia dotychczasowego trójczynnikowego zakresu teorii przywiązania do zawodu, chociaż wydaje się, że model i trójczynnikowy potwierdza swoją użyteczność (Hauziński i Bańka, 2013).

WYNIKI ANALIZ TRAFNOŚCI KRYTERIALNEJ SKALI PRZYWIĄZANIA DO ZAWODU

W literaturze dotyczącej badań związków przywiązania do zawodu z innymi charakterystykami pracowników oraz warunków pracy dostrzec można zróżnicowanie stawianych hipotez. Na przykład, w badaniach trafności kryterialnej, przeprowadzonych przez Hauzińskiego i Bańkę (2013) przyjęto, że świadectwem trafności zbieżnej SPZ jest jej związek z decyzyjnością zawodową. Skalę Decyzyjności w Karierze przedstawił Bańka (2007a) definiując ją jako wyraz dojrzałości zawodowej i obraz własnych cech w relacji do pracy zawodowej. Przewidywania dotyczące związku między nasileniem przywiązania do zawodu i konsekwencją w podejmowaniu określonych decyzji zawodowych opierają się na założeniu, że wysoki poziom decyzyjności zawodowej koreluje dodatnio z poziomem przywiązania do zawodu. Można oczekiwać, że większe nasilenie decyzyjności w karierze przekłada się na wyższy poziom przywiązania do zawodu. Sformu-

lowano następujące pytanie i hipotezę badawczą: Jaka jest siła związku między podskalami Skali Decyzyjności w Karierze a podskalami Skali przywiązania do zawodu (SPZ)? W związku z tak sformułowanym pytaniem postawiono hipotezę pierwszą H1 mówiącą że podskale Skali Decyzyjności w Karierze Skali istotnie i wysoko korelują z podskalami Skali przywiązania do zawodu (SPZ).

Skala Decyzyjności w Karierze obejmuje takie podskale jak decyzyjność uogólniona, decyzyjność informacyjna, decyzyjność emocjonalna, decyzyjność rozwojowa oraz decyzyjność w działaniu praktycznym (Bańka, 2007a). Korelacja obliczona między średnimi wynikami dla Skali Przywiązania do Zawodu i Skali Decyzyjności w Karierze wyniosła $r=.13$; $p<.008$. Oznacza to, że zgodnie z oczekiwaniami im wyższa jest decyzyjność kariery tym silniejsze jest przywiązanie do zawodu. Wyniki pokazały, że podskala SDK decyzyjność uogólniona nie koreluje ze skalami SPZ. Podskala decyzyjność informacyjna istotnie i dodatnio koreluje ze skalami przywiązanie afektywne, przywiązanie normatywne oraz przywiązanie lojalnościowe. Zgodnie z uwagami dotyczącymi obliczania i interpretacji wyników należy uznać, że wysoki wynik uzyskany przez badanych w zakresie decyzyjności (oznaczający niski poziom decyzyjności) koreluje dodatnio z wysokim wynikiem w zakresie przywiązania (oznaczającym niski poziom przywiązania). Z kolei skala decyzyjność emocjonalna wysoko dodatnio koreluje ze skalą przywiązanie afektywne a ujemnie ze skalą przywiązanie lojalnościowe.

Ujemna korelacja oznacza, że wzrost wartości decyzyjności emocjonalnej powoduje obniżenie wartości skali przywiązanie lojalnościowe i na odwrót. Okazało się, że decyzyjność w działaniu praktycznym koreluje ujemnie z przywiązaniem afektywnym. Należy podkreślić, że najsilniejsze związki stwierdzono między SPZ w podskali przywiązanie afektywne a takimi podskalami SDK jak decyzyjność informacyjna, decyzyjność emocjonalna, decyzyjność rozwojowa oraz decyzyjność w działaniu praktycznym. W przypadku ujemnej korelacji decyzyjność w działaniu praktycznym z podskala przywiązanie afektywne należy zinterpretować w ten sposób, że wzrost wartości decyzyjności w działaniu praktycznym powoduje obniżenie wartości przywiązania afektywnego. Nie stwierdzono istotnych korelacji ze sobą podskal SDK z podskala przywiązanie trwałe (kontynuacyjne), oraz podskal SPZ z podskala decyzyjność uogólniona. Stwierdzono natomiast istotną ujemną korelację podskal przywiązanie lojalnościowe i decyzyjność emocjonalna. Pokazuje to np., że im wyższa wartość przywiązania lojalnościowego, tym niższa wartość decyzyjności emocjonalnej (Hauziński i Bańka, 2013).

Następnie przeprowadzono analizę trafności kryterialnej Skali Przywiązania do Zawodu z wykorzystaniem Skali do badania postawy wobec przejścia z edukacji zawodowej do pracy (PEZP) (Hauziński, 2015). Skala Przejścia z Edukacji Zawodowej do Pracy (PEZP) obejmuje 16 twierdzeń które badani oceniają na 5 punktowej skali obejmującej odpowiedzi od „całkowicie się zgadzam” do

„całkowicie się nie zgadzam”. Skala mierzy uogólnioną postawę wobec procesu przejścia z systemu edukacji na rynek pracy a wyniki analizy czynnikowej pokazały, że może być stosowana w wersji z czterema podskalami (Hauziński, 2012, 2013). Wynik niski oznacza uogólnioną negatywną postawę, obrazuje wysoki poziom obaw i niski poziom oceny własnej oczekiwanej skuteczności w radzeniu sobie z podjęciem pracy. Wynik wysoki świadczy o pozytywnej ocenie własnego potencjału oraz o przekonaniu o własnej skuteczności w radzeniu sobie z wyzwaniem. Cztery główne podskale wyjaśniają 50.9% wariancji co jest poziomem akceptowalnym. Podskale te nazwano: eksploracja i ocena własnych zasobów w sytuacji przejścia na rynek pracy, kompromisy w sytuacji wejścia na rynek pracy, ocena barier wejścia na rynek pracy, konsekwencje podjęcia decyzji o zatrudnieniu. *Alfa* Cronbacha dla całości skali jest zadowalająca ponieważ wynosi .737. Również wartości współczynników rzetelności dla czterech podskal są zadowalające, wahając się w granicach od .450 do .750. Przyjęto, że im niższy wynik uzyska badany tym wyższe charakteryzuje go nasilenie negatywnych składników uogólnionej postawy wobec przejścia z edukacji do pracy. Wynik wysoki, wyższy od przeciętnej lub średniej oznacza pozytywną postawę wobec przejścia z edukacji zawodowej do pracy (Hauziński, 2012, 2013).

Przyjęto założenie, że przywiązanie do zawodu kształtuje się od momentu rozpoczęcia eksploracji świata zawodów. System edukacji nakłada na uczniów konieczność tranzykcji ze szkoły podstawowej do gimnazjum a wybór celu/obszaru tranzykcji po gimnazjum może determinować losy życiowe ucznia. Z kolei studenci wybierając kierunek nauki decydują się jednocześnie na wybór określonego obszaru świata zawodów. Kolejne założenie mówi, że przywiązanie jest mechanizmem trwalszym i wcześniejszym od procesu tranzykcji i może ten proces determinować w ten sposób, że ukierunkowuje wybory zawodowe. Dlatego na podstawie analiz teorii rozwoju zawodowego (Hauziński, 2012, 2013) założono, że przywiązanie stanowi zmienną niezależną a postawa wobec procesu tranzykcji jest zmienną zależną.

Sformułowano następujące pytanie i hipotezę badawczą: Jaka jest siła związku między podskalami Skali postawy wobec tranzykcji z edukacji do pracy (PEZP) a podskalami Skali przywiązania do zawodu (SPZ)? W związku z tak sformuowanym pytaniem postawiono hipotezę mówiącą że wartość podskal Skali postawy wobec tranzykcji z edukacji do pracy (PEZP) zmienia się wraz ze zmianami wartości podskal Skali przywiązania do zawodu (SPZ) a wartości podskal SPZ umożliwiają przewidzenie wartości zmiany podskal PEZP.

Przeprowadzono analizę regresji metodą eliminacji wstecznej dla poszczególnych podskal Skali Przywiązania do Zawodu (SPZ) ujętych jako zmienne niezależne oraz podskal Skali postawy wobec przejścia z edukacji zawodowej do pracy (PEZP) ujętych jako zmienne zależne. Pierwszą zmienną wyjaśnianą była podskala PEZP eksploracja i ocena własnych zasobów w sytuacji przejścia na rynek pracy a zmiennymi wyjaśniającymi były cztery

podskale SPZ. Uzyskano model z trzema predyktorami: przywiązaniem lojalnościowym, afektywnym i trwałym. Zmienna przywiązanie normatywne została usunięta z modelu. Model charakteryzował się dobrym dopasowaniem do danych $F(3, 362)=18.32; p<.001$. Na podstawie współczynników regresji można stwierdzić, że zakres eksploracji i ocena własnych zasobów kształtowana jest przez przywiązanie afektywne ($\beta=-.22, p<.001$), przywiązanie trwałe ($\beta=.20, p<.001$) i przywiązanie lojalnościowe ($\beta=.21, p<.01$). Eksploracja i ocena własnych zasobów w sytuacji przejścia na rynek pracy jako składnik postawy wobec tranzykcji ma związek z trzema składnikami przywiązania do zawodu. Ponieważ skale są odwrotne silne przywiązanie afektywne kształtuje pozytywną postawę wobec tranzykcji a przywiązanie trwałe i lojalnościowe obniżają wartość postawy wobec tranzykcji do pracy. Te trzy ujęte w modelu regresji podskale umożliwiają przewidywanie wyniku eksploracji i oceny własnych zasobów w 13% zmienności ($R^2=.13$).

Drugą zmienną wyjaśnianą była podskala PEZP kompromisy w sytuacji wejścia na rynek pracy a zmiennymi wyjaśniającymi były podskale SPZ. Uzyskano model z dwoma predyktorami: przywiązaniem afektywnym i normatywnym. Model charakteryzował się dobrym dopasowaniem do danych $F(2,363) = 6.76; p<.001$. Na podstawie współczynników regresji można stwierdzić, że ocena kompromisów kształtowana jest przez przywiązanie afektywne ($\beta=-.19, p<.001$) i przywiązanie normatywne ($\beta=.05, p<.05$). Ocena kompromisów na które zmuszony jest decydować się szukający pracy jest akceptowana w sytuacji przywiązania afektywnego, natomiast przywiązanie normatywne nasila negatywną ocenę konieczności pójścia na kompromis, rezygnacji z oczekiwań bądź aspiracji. Podskale SPZ ujęte w modelu regresji powodują przyrost współczynnika R^2 jedynie do wartości delta $R^2=.03$.

Trzecią zmienną wyjaśnianą była podskala PEZP konsekwencje podjęcia decyzji o zatrudnieniu a zmiennymi wyjaśniającymi były podskale przywiązania do zawodu. Uzyskano model z dwoma predyktorami: przywiązaniem lojalnościowym i afektywnym. Model charakteryzował się dobrym dopasowaniem do danych $F(2,363) = 6.31; p<.001$. Na podstawie wartości współczynników regresji można stwierdzić, że ocena konsekwencji podjęcia decyzji o zatrudnieniu kształtowana jest przez przywiązanie lojalnościowe ($\beta=.11, p<.05$) i przywiązanie afektywne ($\beta=-.13, p<.01$). Ocena konsekwencji podjęcia decyzji o zatrudnieniu jako pozytywnych ma związek z niskim poziomem przywiązania afektywnego natomiast silne przywiązanie normatywne ma związek z negatywną oceną konsekwencji podjęcia decyzji o zatrudnieniu. Te podskale SPZ powodują przyrost współczynnika R^2 do wartości $R^2=.03$.

Czwartą zmienną wyjaśnianą była podskala PEZP ocena barier wejścia na rynek pracy a zmiennymi wyjaśniającymi były podskale SPZ. Uzyskano model z trzema predyktorami: przywiązaniem lojalnościowym, afektywnym i trwałym. Model charakteryzował się dobrym dopa-

sowaniem do danych $F(3, 362) = 6.79; p < .001$. Na podstawie współczynników regresji można stwierdzić, że ocena barier wejścia na rynek pracy kształtowana jest przez przywiązanie lojalnościowe ($\beta = .09$, n.i.), afektywne ($\beta = -.09$, n.i.) i trwałe ($\beta = .16$, $p < .01$). Ocena barier wejścia na rynek pracy jako akceptowalnych, dających się pokonać ma związek z trwałym przywiązaniem do zawodu. Ujęte w modelu regresji podskale charakteryzuje wartość $R^2 = .23$ co wskazuje, że zmienne przywiązanie trwałe umożliwia przewidywanie wyniku oceny barier wejścia na rynek pracy w 23%. Tak więc wysoki poziom przywiązania trwałego istotnie umożliwia przewidywanie wyniku postawy wobec transzycji z edukacji zawodowej do pracy.

DYSKUSJA WYNIKÓW I PODSUMOWANIE

Przewidywania dotyczące związku między nasileniem przywiązania do zawodu i konsekwencją w podejmowaniu określonych decyzji zawodowych opierają się na założeniu, że wysoki poziom decyzyjności zawodowej koreluje dodatnio z poziomem przywiązania do zawodu. Ponieważ podskala SDK decyzyjność uogólniona nie koreluje z podskalami SPZ należy uznać, że jest to podskala ujmująca zjawisko decyzyjności w zbyt szerokim kontekście podejmowania decyzji „w ogóle”. Wysoki wynik SDK oznacza niski poziom decyzyjności. Treść poszczególnych pozycji tej podskali, jak np. przed wyborem ostatecznej kariery chciałbym dowiedzieć się więcej, jakie zawody najbardziej pasują do mojego charakteru pokazuje, że prawdopodobnie badani udzielili już sobie na tego rodzaju pytania odpowiedzi. Ta interpretacja wskazuje, że możliwe jest zróżnicowanie znaczenia podskal SDK w zależności od przebiegu procesu rozwoju zawodowego i orientacji zawodowej. Natomiast już następna podskala SDK, służąca do pomiaru decyzyjności informacyjnej istotnie i dodatnio koreluje z takimi skalami SPZ, jak przywiązanie afektywne, przywiązanie normatywne oraz przywiązanie lojalnościowe. Oznacza to, że poszukiwanie informacji dotyczących możliwości realizacji kariery osłabiane jest przez te składniki przywiązania. Osoba w wysokim stopniu przywiązana do zawodu nie musi poszukiwać dodatkowych źródeł informacji i przeszukiwać nowych obszarów świata zawodów. Z kolei skala decyzyjność emocjonalna wysoko dodatnio koreluje z podskala przywiązanie afektywne a ujemnie z przywiązaniem lojalnościowym. Ujemna korelacja oznacza, że wzrost wartości decyzyjności emocjonalnej powoduje wzrost wartości skali przywiązanie lojalnościowe i na odwrót. Zatem stabilność emocjonalna dotycząca pewności co do podjętej decyzji i oznaczająca brak obaw współwystępuje ze wzrostem znaczenia lojalności. Okazało się, że podskala decyzyjność w działaniu praktycznym koreluje ujemnie z przywiązaniem afektywnym co można zinterpretować w ten sposób, że realne i pozytywnie oceniane doświadczenia aktywności związanych z karierą są czynnikiem utwierdzającym pozytywny walor emocji i zwiększającym ich znaczenie w mechanizmie przywiązania.

Należy podkreślić, że najsilniejsze związki stwierdzono między przywiązaniem do zawodu afektywnym a takimi podskalami SDK jak decyzyjność informacyjna, decyzyjność emocjonalna, decyzyjność rozwojowa oraz decyzyjność w działaniu praktycznym. Zatem silne przywiązanie afektywne współwystępuje z niskimi wartościami decyzyjności informacyjnej, emocjonalnej oraz rozwojowej. Nie stwierdzono istotnych korelacji ze sobą podskal SDK z podskala przywiązanie trwałe, oraz podskal SPZ z podskala decyzyjność uogólniona. Stwierdzono natomiast istotną ujemną korelację podskal przywiązanie lojalnościowe i decyzyjność emocjonalna. Pokazuje to, że im wyższa wartość przywiązania lojalnościowego tym niższa wartość decyzyjności emocjonalnej (Hauziński i Bańka, 2013).

Badanie związków przywiązania do zawodu z postawą wobec przejścia z edukacji do pracy częściowo potwierdziły przyjęte założenia teoretyczne. Okazało się, że eksploracja i ocena własnych zasobów w sytuacji przejścia na rynek pracy jako składnik postawy wobec transzycji ma związek z trzema składnikami przywiązania do zawodu. Ponieważ skale są odwrotne, zgodnie z uzyskanymi wynikami należy przyjąć, że silne przywiązanie afektywne kształtuje pozytywną postawę wobec transzycji a przywiązanie trwałe i lojalnościowe osłabiają wartość postawy wobec transzycji do pracy. Z kolei ocena kompromisów na które godzi się szukający pracy jest akceptowana w zakresie przywiązania afektywnego, natomiast przywiązanie normatywne nasila negatywną ocenę konieczności pójścia na kompromis, rezygnacji z oczekiwań bądź aspiracji. Ten wynik można zinterpretować jako niską ocenę korzyści wynikających z ulegania presji normatywnej konieczności związania się z określoną sferą zawodową. Ocena konsekwencji podjęcia decyzji o zatrudnieniu jako pozytywnych ma związek z niskim poziomem przywiązania afektywnego natomiast silne przywiązanie normatywne ma związek z negatywną oceną oczekiwanych konsekwencji podjęcia decyzji o zatrudnieniu.

Ocena barier wejścia na rynek pracy jako akceptowalnych, dających się pokonać ma związek z trwałym przywiązaniem do zawodu. Stwierdzono istnienie związków między podskalami SPZ, jak przywiązanie afektywne, przywiązanie trwałe, przywiązanie normatywne i przywiązanie lojalnościowe a podskalami PEZP, jak eksploracja i ocena własnych zasobów w sytuacji przejścia na rynek pracy, kompromisy w sytuacji wejścia na rynek pracy, ocena barier wejścia na rynek pracy oraz konsekwencje podjęcia decyzji o zatrudnieniu. Stwierdzone zależności wykazały możliwość prognozy zmian wartości wyników zmiennych uznanych w badaniu za zależne, to jest postaw wobec przejścia z systemu edukacji na rynek pracy.

Proces transzycji z edukacji do pracy uważa się za szczególnie ważny w życiu młodych ludzi. Jest to okres rozpięty między zakończeniem kształcenia lub praktyki zawodowej a znalezieniem zatrudnienia. W okresie tym młodzi ludzie podejmują wiele ważnych decyzji takich jak decyzja o wyborze zawodu bądź kariery. Wybór ścież-

ki tranzykcji niesie z sobą długookresowe konsekwencje, dotyczące przyszłej kariery, relacji z domem rodzinnym, planów osobistych. Przebieg tranzykcji warunkowany jest indywidualnymi decyzjami jednak podlega rozległym wpływom możliwości i ograniczeń kontekstu społecznego, historycznego, ekonomicznego. Lepsze zrozumienie doświadczenia tranzykcji jaką podejmują młodzi ludzie w drodze do finansowej niezależności wymaga stworzenia interdyscyplinarnej ramy ujmującej całokształt procesów rozwoju człowieka. Orientacje życiowe oraz plany determinują tranzykcję w trzech najważniejszych obszarach rozwoju: w strukturze wymiarów tożsamości, w przebiegu procesu rozwoju jako takiego oraz w relacjach z obiektywnymi wymaganiami rynku pracy.

LITERATURA

- Aranya, N., Pollock, J., Amernic, J. (1981). An examination of professional commitment in public accounting. *Accounting, Organizations and Society*, 6, 4, 271-280.
- Andersson, L.M., Pearson, C.M. (1999). Tit for tat? The spiraling effect of incivility in the workplace. *The Academy of Management Review*, 24, 452-471.
- Bandura, A. (2006). Toward a psychology of human agency. *Perspectives on Psychological Science*, 2, 165-180.
- Bańka, A. (2002). *Spoleczna psychologia środowiskowa*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe „Scholar”.
- Bańka, A. (2006). Kapitał kariery – uwarunkowania, rozwój i adaptacja do zmian organizacyjnych oraz strukturalnych rynku pracy. W: Z. Ratajczak, A. Bańka, E. Turska (red.). *Współczesna psychologia pracy i organizacji. Wybrane zagadnienia* (s. 59-117). Katowice: Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego.
- Bańka, A. (2007). Ewolucja teorii przywiązania w ujęciach rozwojowych i fenomenologicznych: dwie tradycje, ich badacze i przenikania. W: J. M. Brzeziński (red.), *Psychologia. Między teorią, metodą i praktyką* (s. 141-174). Poznań: Wydawnictwo Naukowe UAM.
- Bańka, A. (2007a). *Psychologiczne doradztwo karier*. Poznań: PRINT-B.
- Bańka, A. (2013). Zaufanie do siebie w procesie osiągania statusu dorosłości: Konstrukcja i charakterystyka psychometryczna Skali Samoskuteczności w Karierze (SSK). *Czasopismo Psychologiczne*, 2, 281-302.
- Bańka, A. (2015). Kapitał kariery a prokrastynacja decyzyjna i działaniowa w biznesie. W: Z. Ratajczak (red.), *Psychologia w biznesie. Nowe perspektywy* (s. 15-49). Warszawa: Difin SA.
- Bańka, A., Wołowska (2006). Zmiana rzeczywistości organizacyjnej a postawy wobec pracy: Analiza typów przywiązania i zaangażowania w pracę. W: A. Biela, B. Rożnowski, A. Bańka, A. (red.), *Praca i organizacja w procesie zmian* (s. 123-139). Poznań: SPA.
- Bańka, A., Wołowska, A. (2007). Geneza i rozwój pojęcia przywiązania w koncepcjach funkcjonalności – dysfunkcjonalności przystosowania do środowiska oraz organizacji. W: M. Strykowska (red.), *Funkcjonalne i dysfunkcjonalne zjawiska organizacyjne* (s. 41-81). Poznań: UAM.
- Bowlby, J. (1969). *Attachment and loss: Attachment* (t. 1). New York: Basic Books.
- Bowlby, J. (2007). *Przywiązanie*. Warszawa: WN PWN.
- Breakwell, G.M. (1993). Processes of self-evaluation: efficacy and estrangement. W: G.M. Breakwell (red.), *Social psychology of identity and the self-concept*. Surrey: Surrey University Press.
- Bynner, J. (1998). Education and family components of identity in the transition from school to work. *International Journal of Behavioral Development*, 22, 29-53.
- Chirkowska-Smolak, T. (2012). *Psychologiczny model zaangażowania w pracę*. Poznań: Wydawnictwo Naukowe UAM.
- Cortina, L.M. (2008). Unseen injustice: Incivility as modern discrimination in organizations. *Academy of Management Review*, 33, 55-75.
- Day, A., Leiter, M.P. (2014). The good and bad of working relationships: Implications for burnout. W: M.P. Leiter, A.B. Bakker, C. Maslach (red.), *Burnout at work* (s. 56-79). London: Psychology Press.
- Drucker, P.F. (1969). *The age of discontinuity. Guidelines to our changing society*. New York and Evanston: Harper and Row.
- Frese, M. (2003). Zmiany charakteru pracy. W: N. Chmiel (red.), *Psychologia pracy i organizacji* (s. 459-475). Gdańsk: GWP.
- Gottfredson, L.S. (1981). Circumscription and compromise: a developmental theory of occupational aspirations. *Journal of Counseling Psychology Monograph*, 28, 545-579.
- Gouldner, A.W. (1958). Cosmopolitans and locals: Toward an analysis of latent social roles-II. *Administrative Science Quarterly*, 2, 444-480.
- Griffeth, R.W., Hom, P.W., Gaertner, S. (2000). A meta-analysis of antecedents and correlates of employee turnover: Update, moderator tests, and research implications for the next millennium. *Journal of Management*, 26, 463-488.
- Griffin, D.W., Bartholomew, K. (1994). Models of the self and other: Fundamental dimensions underlying measures of adult attachment. *Journal of Personality and Social Psychology*, 67, 430-445.
- Gunkel, M., Schlaegel, C., Langella, I.M., Peluchette, J.V. (2010). Personality and career decisiveness. An international empirical comparison of business students' career planning. *Personnel Review*, 39, 4, 503-524.
- Hauziński, A. (2012). Założenia teoretyczne, konstrukcja i struktura czynnikowa Skali Przejścia z Edukacji Zawodowej do Pracy (PEZP). *Czasopismo Psychologiczne*, 2, 247-254.
- Hauziński, A. (2013). Psychologiczne mechanizmy procesu przejścia z edukacji zawodowej do pracy. *Kultura i Edukacja*, 1, 49, 169-188.
- Hauziński, A. (2015). Postawy absolwentów wobec tranzykcji z edukacji zawodowej do pracy. *Kultura i Edukacja*, 1, 107, 129-146.
- Hauziński, A., Bańka, A. (2013). Struktura i charakterystyka psychometryczna Skali Przywiązania do Zawodu (SPZ). *Czasopismo Psychologiczne*, 2, 327-343
- Hazan, C., Shaver, P.R. (1990). Love and work: An attachment-theoretical perspective. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59, 2, 270-280
- Holland, J. (1985). *Making vocational choices: a theory of vocational personalities and work environments*. Englewood Cliffs: Prentice Hall.

- Kielhofner, G. (2002). *Model of human occupation: Theory and application*. Baltimore, MD: Lippincott Williams and Wilkins.
- Lakey, B., Orehek, E. (2011). Relational regulation theory: A new approach to explain the link between perceived social support and mental health. *Psychological Review*, 118, 3, 482-495.
- Leiter, M.P., Patterson, A. (2014). Burnout and engagement at work: From theory to intervention. W: A. Day, E.K. Kelloway, J. Hurrell (red.), *Workplace well-being: how to build psychologically healthy workplaces* (s. 197-217). Oxford, UK: WileyBlackwell.
- Lent, R.W., Brown, S.D., Hackett, G. (2000). Contextual supports and barriers to career choice: A social cognitive analysis. *Journal of Counseling Psychology*, 47, 36-49.
- Malina, A., Suwalska, D. (2012). Przywiązanie i satysfakcja z realizacji zadań rozwojowych w bliskich związkach a zachowania agresywne między partnerami. *Psychologia rozwojowa*, 17, 2, 71-86.
- Meyer J.P., Allen N.J. (1991) The three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1, 1, 61-89.
- Meyer, J.P., Allen, N.J., Smith, C.A. (1993). Commitment to organizations and occupations: extensions and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78, 4, 538-551.
- Mikulincer, M., Florian, V. (1995). Appraisal of and coping with a real-life stressful situation: The contribution of attachment styles. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 21, 406-414.
- McConnell, M., Moss, E. (2011). Attachment across the life span: Factors that contribute to stability and change. *Australian Journal of Educational and Developmental Psychology*, 11, 60-77.
- Ratajczak, Z. (2006). Psychologiczne aspekty funkcjonowania współczesnych organizacji. W: Z. Ratajczak, A. Bańka, E. Turska (red.), *Współczesna psychologia pracy i organizacji. Wybrane zagadnienia* (s. 9-58). Katowice: Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego.
- Ramoo, V., Abdullah, K.L., Piaw, C.Y. (2013). The relationship between job satisfaction and intention to leave current employment among registered nurses in a teaching hospital. *Journal of Clinical Nursing*, 22, 3141-3152.
- Ritzer, G., Trice, H.M. (1969). *An occupation in conflict: A study of the personnel manager*. Ithaca, NY.: Cornell University.
- Savickas, M.L. (1991). The meaning of work and love: Career issues and interventions. *The Career Development Quarterly*, 39, 315-324.
- Savickas, M.L. (2001). Toward a comprehensive theory of career development: Dispositions, concerns, and narratives. W: F.T.L. Leong., A. Barak (red.), *Contemporary Models in Vocational Psychology: A volume in honor of Samuel H. Osipow* (s. 295-320). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Senior, B. (2003). Zmiana w organizacji i rozwój organizacji. W: N. Chmiel (red.), *Psychologia pracy i organizacji* (s. 381-413). Gdańsk: GWP.
- Simon, M., Muller, H.B., Hasselhorn, H.M. (2010). Leaving the organization or the profession-A multilevel analysis of nurses' intentions. *Journal of Advanced Nursing*, 66, 616-626.
- Stasiła-Sieradzka, M. (2010). Globalizacja a nowe oblicza patologii pracy. W: B. Kozusznik (red.), *Zastosowania psychologii w zarządzaniu* (s. 62-74). Katowice: Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego.
- Strykowska, M. (2002). Zawód – praca – kariera. Dynamika zmian funkcjonowania współczesnych organizacji. W: M. Strykowska (red.), *Współczesne organizacje – wyzwania i zagrożenia. Perspektywa psychologiczna* (s. 15-34). Poznań: Wydawnictwo Fundacji Humaniora.
- Super, D.E. (1957). *The psychology of careers*. New York: Harper.
- Super, D.E. (1972). *Psychologia zainteresowań*. Warszawa: PWN.
- Unruh, A.M., Versnel, J., Kerr, N. (2002). Spirituality unplugged: A review of commonalities and contentions, and a resolution. *Canadian Journal of Occupational Therapy*, 71, 290-295.
- Zimbardo, P.G., Boyd, J.N. (1999). Putting time in perspective: A valid, reliable individual differences metric. *Journal of Personality and Social Psychology*, 77, 1271-1288.