



Michał Naczyński

Instytut Psychologii Uniwersytetu Śląskiego
E-mail: naczynski.m@gmail.com; mnaczynski@us.edu.pl

Projekt Skali Gotowości do Zmiany Pracy / *Readiness to Change Job Scale – method presentation*

Abstract

The main aim of the study was to present preliminary results of research into polish method for measure readiness to change job by workers. Nowadays many people changes their jobs, especially younger workers. A factor analysis procedure allowed to define three factors which explain 58,86% variation of readiness to change job. Cluster analysis reveal three groups of workers: high readiness with positive attitudes for new job and negative attitudes for actual job, low work experience; low readiness with negative attitudes for new job and positive attitudes for actual job, low work experience; low readiness with negative attitudes for new job and positive attitudes for actual job, high work experience. An approach to do research on readiness to change job should be continue.

Keywords: readiness, change job, jobhopping, scale.

1. WPROWADZENIE

Zmiany są naturalnym zjawiskiem następstw w czasie. W perspektywie rynku pracy mogą się one dokonywać na płaszczyźnie globalnej (jak zmiany gospodarcze sterowane na poziomie kraju, świata), grupowej (danej firmy czy jej działu, bądź określonego miejsca czy społeczności), a także na płaszczyźnie jednostkowej. Społecznie akceptowanym jest przekonanie, iż dynamiczne warunki rynku pracy wymuszają – prawdopodobnie z coraz większą intensywnością – elastyczność pracowników. Dotyczy to zarówno podnoszenia własnych kwalifikacji, jak również gotowość do przekwalifikowania się. Trend ten uwidacznia się szczególnie w zjawisku *jobhoppingu*, polegającym na częstej zmianie pracy – co najmniej raz na dwa lata – nie wynikającym z wygaśnięcia umowy o pracę, pracy projektowej czy zwolnieniu przez pracodawcę (Siwek 2014: 290). Poszukiwaniem nowej pracy zajmują się więc nie tylko osoby zmuszone do odejścia z aktualnej pracy, lecz również osoby dobrowolnie inicjujące zmianę pracodawcy. Poniższy artykuł ma na celu prezentację pierwszych analiz projektu metody mierzącej gotowość wobec zmiany już posiadanej pracy.

Pomiędzy 2007 a 2013 r. 31% Polaków zmieniło pracę, a 16% osób deklaruje chęć do zmiany zatrudnienia (Centrum Badania Opinii Społecznej [CBOS] 2013: 3). W okresie tym pracę głównie zmieniały osoby młode (do 34 roku życia), osiągające niskie dochody, a także mieszkańcy największych miast. W roku 2014 już tylko 23% badanych deklaroowało, że w przeciagu ostatnich 5 lat zmienili pracę (CBOS 2014: 12).

2. PODSTAWY TEORETYCZNE

Samo pojęcie zmiany/przemiany w psychologii jest niezwykle szerokie. Wielość możliwych zmian w zakresie funkcjonowania osoby (od zmiany pracy, przez zmiany stanu zdrowia, po zmiany osobowości podczas pracy psychoterapeutycznej) powoduje niemożność jednoznacznej definicji pojęcia zmiany, a także prowadzenia badań, czy syntezywania szczegółowych wyników w ogólne wnioski (Kubacka-Jasiecka 2002:14).

Kubacka-Jasiecka (2002: 12-13) zauważa, że poczucie (potrzeba) zmiany wynika z głębokich wartości jednostki, które są stałe i rzadko zmianom podlegają, a więc są elementami tożsamości osoby. Kuleta (2002: 21) twierdzi, że człowiek dokonuje zmian w efekcie procesu dojrzewania (zarówno fizycznego jak i psychicznego) zdobywania nowych doświadczeń życiowych, interakcji w przestrzeni społecznej oraz w skutek efektów aktywności własnej. Podejmowanie się zmian jest działaniem intencjonalnym, inicjowanym przez jednostkę. W oparciu o wartości i posiadane cele jednostka może podejmować się zmian, aby uzyskać pozytywne efekty lub uniknąć negatywnych zdarzeń (Kuleta 2002:22). Abstrahowanie efektów możliwej zmiany jest uwarunkowane schematami i nawykami myślowymi, posiadanymi przekonaniem, schematami zachowań oraz społecznym odbiorem kreowanych zmian (norm i postrzeganych wymagań). Powyższe czynniki wpływają na postrzeganie jednostki w aspekcie możliwości podejmowania zmiany (Kuleta 2002:21-22). Zmiana wymaga odpowiedniego poziomu motywacji, który jest powiązany z brakiem poczucia satysfakcji z aktualnego stanu sytuacyjnego i/lub podejmowanych zachowań jednostki, które to prowadzą do aktywności na rzecz zmiany (Kuleta 2002: 22). Zaleski (1989, za Kuleta 2002: 24) twierdzi, że pozytywne prognozowanie efektów zmiany jest wymagane do stymulacji aktywności jednostki do podejmowania się zmian. Negatywne wizje efektów zmiany będą więc wzbudzać proces hamowania wprowadzania zmian, są więc podstawą oporu wobec działania osoby.

Kuleta (2002: 25-34) w swoich badaniach wykazała związek pomiędzy „wizją życia” (tj. systemem poznawczo – motywacyjnym będącym nadrzędnym wobec percepcji, wartościowania oraz zachowania, który spaja doświadczenia osoby w wewnętrzną całość) a postawą wobec zmian. Autorka stwierdziła, iż osoby o deterministycznym interpretowaniu rzeczywistości przejawiają bierną postawę wobec zmiany, częściej negatywną niż pozytywną. Osoby realistycznie interpretujące rzeczywistość częściej preferują aktywną i pozytywną postawę, a rzadziej pozytywną i bierną, zaś najrzadziej prezentują postawę bierną i negatywną. Osoby o idealistycznej wizji życia charakteryzują się aktywnym podejściem do zmian, równomiernie pozytywnie lub biernie. Okazuje się, że determiniści stawiają sobie

mniej wyzwań i celów, a charakteryzują się największym lękiem nad przyszłością. Wiąże się to również z niskim poczuciem kontroli w zakresie uzyskiwania pozytywnych oraz unikania negatywnych rezultatów działań. Wewnętrzne poczucie kontroli w rozumieniu Rottera również wiąże się z pozytywnym nastawieniem wobec zmian (Maciuszek 2002: 47; Wolan-Nowakowska 2002:165). Osoby mające pozytywne przekonania o własnym wpływie, o posiadaniu kontroli nad ich byciem w otaczającej rzeczywistości charakteryzują się jednocześnie większą łatwością do wprowadzania zmian w tej rzeczywistości.

Postawa wobec zmiany w rozumieniu organizacji jest definiowana jako wymiar od konserwatywnej, zachowawczej do innowacyjnej postawy (Wolan-Nowakowska 2002: 157). Pierwsza z nich dotyczy osób postrzegających zmiany jako zagrożenie własnej pozycji w pracy, wobec czego osoby reprezentujące tę postawę reagują oporem wobec zmian w organizacji. Drugi kraniec kontinuum charakteryzuje pracowników szukających nowych możliwości, rozwiązań, zdolnych do adaptacji. Wg Wolan-Nowakowskiej (2002:158) postawa wobec zmiany w organizacji jest silnie uwarunkowana czynnikami wewnętrznymi, tj. osobowościowymi, jak również zewnętrznymi. W badaniach osoby o pozytywnych postawach wobec zmian organizacyjnych charakteryzowały się istotnie statystycznie wyższym poziomem ekstrawersji, otwartości na doświadczenia oraz niższym poziomem neurotyczności. Zauważana przez autorkę była również pewna tendencja do ugodowości oraz sumienności (Wolan-Nowakowska 2002: 160-163).

Gotowość do zmiany w obszarze zachodzących zmian w organizacji opisali Kriegl i Brandt (1996, za Paszkowska-Rogacz 2004: 396). Osoby prezentujące optymalną gotowość do zmian są jednostkami unikającymi krańcowej hiperaktywności oraz krańcowej bierność w podejmowanych zachowaniach. Autorzy wyróżnili siedem wskaźników obejmujących gotowość do zmiany: pomysłowość, pasję, pewność siebie, optymizm, podejmowanie ryzyka, zdolności adaptacyjne oraz tolerancję niepewności. Osoba gotowa do zmiany w organizacji prezentuje pośrednie natężenie powyższych wskaźników.

Wg CBOS (2013: 4) osoby deklarujące chęć zmiany pracy najczęściej doświadczają braku satysfakcji z aktualnie wykonywanych działań, braku bezpieczeństwa zatrudnienia, bycia niezainteresowanym własną pracą, braku poczucia misji oraz wagi własnej pracy. Istotne są również niesatysfakcjonujące zarobki, świadczenia socjalne, brak możliwości podnoszenia kwalifikacji oraz poczucie pracowania poniżej posiadanych kwalifikacji.

Nawet wysoka postawa wobec zmiany nie daje pewności, iż jednostka podejmie się zmiany pracy. Motywacja do zmiany pracy jest jedynie określeniem gotowości, pozytywnych przewidywań będących zgodnymi z wartościami i celami osoby. Kuleta (2002: 25) zauważa, że osobom o wysokiej chęci do zmiany może brakować wiedzy jak tę zmianę wprowadzić, co powoduje brak wprowadzania działań prowadzących do zmiany.

3. PREZENTACJA BADAŃ

W badaniach użyto narzędzia do badania gotowości do zmiany pracy własnego autorstwa. Badanych zapytano także o podstawowe dane osobowe: wiek, płeć, staż w danym miejscu pracy, staż pracy ogólny, rodzaj zatrudnienia, deklarowane zadowolenie z pracy, deklarowaną chęć do zmiany pracy. Badanych poproszono także o określenie ważności dziewięciu obszarów związanych z rozważaniem ewentualnej nowej oferty pracy.

Celem badań było sprawdzenie rzetelności wewnętrznej tworzonej metody badawczej mierzącej gotowość do zmiany pracy.

Poniżej opisana zostanie grupa badana, następnie zaś umieszczone zostaną analizy statystyczne wykonane w programie STATISTICA 12PL. Badania prowadzone były za pomocą formularza Google przez portal społecznościowy, a dla pracowników niebiegłych w obsłudze komputera wydrukowano ankiety papierowe.

W badaniach udział wzięły 93 osoby, w tym 61 kobiet (65,59%). Respondenci częściej pracowali w oparciu o umowę o pracę na czas nieokreślony (52,69%) lub określony (31,18%), na umowie zlecenie (13,98%) lub bez umowy o pracę (2,15%). Badani byli w wieku od 19 do 64 lat ($M=32,96$; $SD=11,54$). Ogólny staż pracy wyniósł od 3 miesięcy do 44 lat ($M=12,11$; $SD=11,83$), zaś staż w danym miejscu pracy od 1 miesiąca do 35 lat ($M=8,69$; $SD=11,29$). W zakresie deklarowanego zadowolenia z warunków pracy ($M=3,63$; $SD=0,96$) oraz deklarowanej skłonności do zmiany pracy ($M=3,40$; $SD=1,37$) rozkłady charakteryzują się prawoskośnością. Analiza obszarów ważnych przy rozważaniu nowej oferty pracy w oparciu o średnie deklarowanych wartości wykazują, iż respondenci jako najważniejsze aspekty ofert pracy określają poziom wynagrodzenia ($M=4,59$; $SD=0,52$), klimat panujący w pracy ($M=4,55$; $SD=0,62$) oraz bezpieczeństwo zatrudnienia ($M=4,53$; $SD=0,64$). Następnie podobnie kształtują się możliwość podnoszenia kwalifikacji ($M=4,09$; $SD=0,95$), odległość od domu ($M=4,05$; $SD=0,86$), adekwatność kwalifikacji do stanowiska ($M=4,02$; $SD=0,93$) oraz swoboda w zakresie wykonywanych obowiązków ($M=4,00$; $SD=0,77$). Rzadziej preferowane były pakiet socjalny ($M=3,61$; $SD=0,96$) oraz możliwość pracy w zespole ($M=3,36$; $SD=1,03$).

Analiza rzetelności pozycji skali gotowości do zmiany pracy pozwoliła na określenie standaryzowanej α Cronbacha = 0,90. Postanowiono wyeliminować jeden z itemów, co skutkowało utrzymaniem wyniku rzetelności wewnętrznej przy średniej korelacji między pozycjami równiej 0,31. Ostatecznie pozostało 23 itemy, w tym 10 o odwróconym systemie punktacji. Wykonano analizę czynnikową w celu określenia przynależności itemów do określonej liczby czynników wybranej na podstawie wykresu osypiska. W oparciu o wartość ładunku powyżej 0,4 oraz rotację Varimax wyodrębniono trzy czynniki zawierające łącznie 23 itemy. Wyjaśniana wariancja czynników została przedstawiona w tabeli 1., łącznie wynosząc 58,86%. Tabela 2 zawiera wartości ładunków poszczególnych czynników.

Tabela 1. Wyjaśniana wariancja czynników.

	Wartość własna	% ogółu wariancji
Czynnik 1	8,46	36,77%
Czynnik 2	3,09	13,44%
Czynnik 3	1,99	8,65%

W oparciu o przynależność itemów do poszczególnych czynników podjęto próbę ich zdefiniowania. Czynnik 1. zawiera w sobie itemy o negatywnym zabarwieniu emocjonalnym wobec aktualnie wykonywanej pracy, w stosunku m. in. do nowości, spójności z wyznawanymi wartościami oraz celami, stosunku z przełożonym czy poczucia spełnienia. Czynnik 1. można określić więc jako „stosunek wobec aktualnej pracy”. Czynnik 2. zawiera itemy o pozytywnej wizji nowej pracy, która odnosi się do celów, stymulacji, nowości, nowych ścieżkach rozwoju. Czynnik 2. można określić więc jako „pozytywna wizja nowej pracy”. Czynnik 3. zawiera itemy o odwróconym systemie punktacji, które wyrażają negatywny koloryt emocjonalny wobec wizji nowej pracy, odnosząc się do obaw, trudności w nawiązywaniu nowych relacji, sprawstwie. Czynnik 3. można więc określić jako „negatywna wizja nowej pracy”.

Tabela 2. Wartość ładunków czynników. * ładunek >0,4

Treść itemów	Czynnik 1	Czynnik 2	Czynnik 3
W aktualnej pracy nie czeka mnie nic nowego.	0,73*	0,15	-0,16
Mam poczucie, że aktualna praca pozwala mi spełniać moje życiowe cele.	0,82*	0,07	0,08
Czuję, że odnalazł(a)bym się w nowej pracy.	0,03	0,67*	0,26
Spełniam się w swojej pracy.	0,87*	0,28	0,09
Zmiana pracy mogłaby być czymś ekscytującym.	0,33	0,69*	0,29
Interesuję się tym, co robię w pracy.	0,71*	0,12	0,16
Wolał(a)bym zmienić pracę na taką, która dałaby mi poczucie misji.	0,39	0,60*	-0,04
Marnuję się w swojej pracy.	0,79*	0,15	-0,12
Chętnie podjąłbym/podjęłabym się nowych wyzwań i zadań.	0,24	0,74*	0,22
Obawiał(a)bym się nowego miejsca zatrudnienia.	0,01	0,12	0,74*
Wiem, że w nowej pracy mógłbym/mogłabym nauczyć się nowych rzeczy.	0,07	0,83*	-0,13
Nowa praca dałaby mi zastrzyk energii.	0,27	0,77*	-0,05
Początki w nowych miejscach są dla mnie trudne.	-0,04	0,02	0,79*
Obecna praca spełnia moje wszystkie wymagania.	0,80*	0,27	0,14
Jako nowy pracownik i tak bym nic nie mógł/mogła zmienić.	0,16	0,11	0,72*
W nowej pracy mógłbym/mogłabym spełniać nowe cele.	0,19	0,79*	0,01
W obecnej pracy czasem jest źle, ale w nowej zawsze może być gorzej.	-0,20	0,06	0,53*
Obecna praca pozwala mi się rozwijać.	0,87*	0,19	-0,03

Myszę, że stać mnie na więcej.	0,24	0,51*	0,04
Moja praca mnie nudzi.	0,79*	0,14	-0,04
Mój przełożony mnie docenia.	0,54*	0,13	-0,20
W nowej pracy mógłbym/mogłabym się wykazać.	0,28	0,61*	0,28
Inni ludzie mówią mi, że w innej pracy lepiej bym się odnalazł/a.	0,54*	0,33	-0,02
Wariancja wyjaśniana	6,31	4,81	2,42
Udział	0,27	0,21	0,11

W celu sprawdzenia związku pomiędzy wynikiem ogólnym oraz poszczególnymi czynnikami skali wykonano korelację porządku rang Spearmana, co prezentuje tabela 3. Korelacje pomiędzy ogólną gotowością i czynnikami a wiekiem oraz stażem okazują się niskie. Umiarkowany związek znaleźć można zaś w stosunku do zadowolenia i skłonności do zmiany pracy.

Tabela 3. Korelacja rang Spearmana dla wyróżnionych zmiennych; * $p < 0,05$

	Ogólna gotowość	Czynnik 1	Czynnik 2	Czynnik 3	Zadowolenie
Wiek	-0,28*	-0,18	-0,25*	-0,18	-0,05
Staż w miejscu pracy	-0,27*	-0,10	-0,25*	-0,21*	0,03
Staż ogólny pracy	-0,22*	-0,16	-0,15	-0,12	-0,03
Zadowolenie	-0,54*	-0,63*	-0,38*	0,18	1,00
Skłonność	0,71*	0,66*	0,59*	0,06	-0,46*
Ogólna gotowość	1,00	0,83*	0,85*	0,29*	-0,54*
Czynnik 1	0,83*	1,00	0,52*	-0,04	-0,63*
Czynnik 2	0,85*	0,52*	1,00	0,20	-0,38*
Czynnik 3	0,29*	-0,04	0,20	1,00	0,18

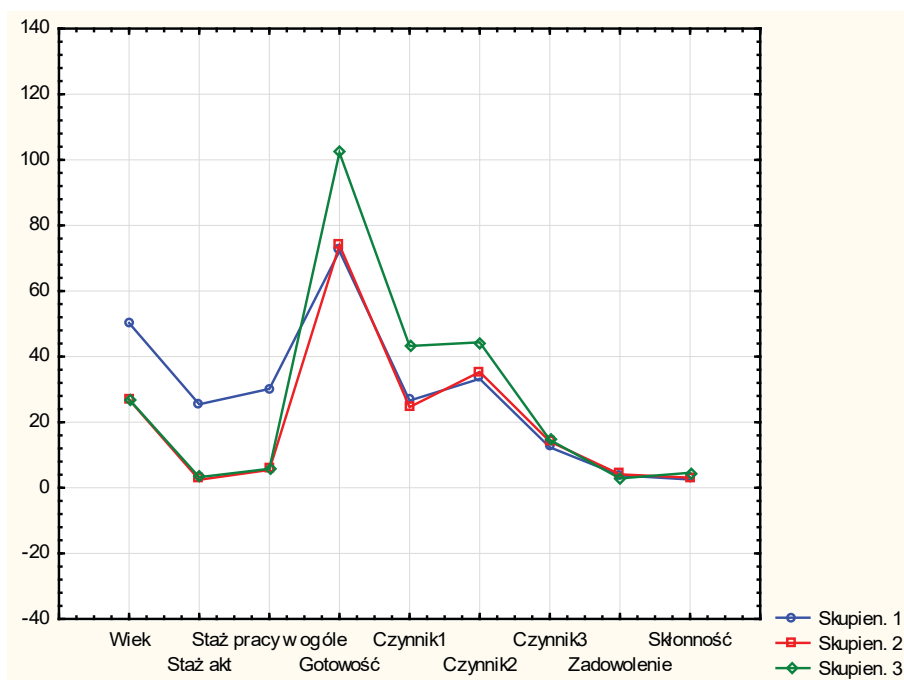
Dodatkowo sprawdzono występowanie różnic pomiędzy kobietami i mężczyznami w zakresie gotowości do zmiany pracy, wyróżnionych czynników, deklarowanej chęci do zmiany pracy oraz deklarowanej satysfakcji z pracy, gdzie nie wykazano żadnych istotnych różnic pomiędzy grupami. Następnie za pomocą testu ANOVA Kruskala-Wallisa sprawdzono różnice pomiędzy osobami zatrudnionymi na umowie zleceniu oraz umowie na czas określony i nieokreślony. Istotne różnice obserwuje się w zakresie następujących zmiennych (R – suma rang):

- Gotowość do zmiany pracy, wynik ogólny: $H(2, N=91)=7,33$; $p < 0,05$; obserwowalne różnice dotyczą tendencji do uzyskiwania niższych wyników przez osoby zatrudnione na stałe ($R=39,12$) w stosunku do osób zatrudnionych na zlecenie ($R=56,04$; $p=0,11$) oraz umowy na czas określony ($R=53,14$; $p=0,07$);
- Czynnik 2.: $H(2, N=91) = 7,98$; $p < 0,05$; obserwowalne różnice dotyczą tendencji do uzyskiwania niższego natężenia wyników przez osoby zatrudnione

na stałe ($R=39,02$) w stosunku do osób zatrudnionych na zlecenie ($R=58,66$; $p=0,051$) oraz umowy na czas określony ($R=52,12$; $p=0,10$);

- Deklarowana skłonność do zmiany pracy: $H(2, N=91)=13,82$; $p<0,01$; obserwowalne różnice dotyczą tendencji do uzyskiwania niższego natężenia wyników przez osoby zatrudnione na stałe ($R=36,77$) w stosunku do osób zatrudnionych na zlecenie ($R=54,5$; $p=0,09$) oraz istotnej różnicy w stosunku do osób zatrudnionych na umowie na czas określony ($R=57,79$; $p<0,01$).

W celu pogłębienia analiz wykonano analizę skupień metoda k-średnich. Wykazano istnienie trzech skupień, gdzie wykres średnich skupień został przedstawiony na rycinie 1.



Rycina 1. Wykres średnich skupień wyłonionych metodą k-średnich.

Analiza wariancji zmiennych okazała się istotna ($p<0,01$) dla wszystkich zmiennych za wyjątkiem Czynnika 3 ($p>0,1$), co zostało przedstawione w tabeli 4. Wykonana analiza ANOVA Kruskala-Wallisa posłużyła głębszej interpretacji różnic w zakresie obserwowanych skupień: wiek ($H=(2,N=93)=52,84$; $p<0,01$), staż aktualny ($H=(2,N=93)=49,55$; $p<0,01$), staż ogólny ($H=(2,N=93)=52,72$; $p<0,01$), ogólna postawa wobec zmiany pracy ($H=(2,N=93)=48,93$; $p<0,01$), Czynniki 1. ($H=(2,N=93)=44,22$; $p<0,01$), Czynniki 2. ($H=(2,N=93)=25,58$; $p<0,01$). Czynniki 3. ($H=(2,N=93)=5,04$; $p<0,1$) nie różnicuje skupień w sposób istotny, lecz pozwala na zauważenie pewnych tendencji.

Tabela 4. Analiza wariancji wykonana na potrzeby analizy skupień.

	Między SS	df	Wewn. SS	df	F	p
Wiek	9613,41	2,00	2387,05	88,00	177,20	0,00*
Staż aktualny	9092,47	2,00	2471,54	88,00	161,87	0,00*
Staż ogólny	10662,10	2,00	2050,15	88,00	228,83	0,00*
Ogólna postawa	16227,98	2,00	11185,59	88,00	63,83	0,00*
Czynnik 1	6266,36	2,00	4141,18	88,00	66,58	0,00*
Czynnik 2	1937,14	2,00	4054,09	88,00	21,02	0,00*
Czynnik 3	71,98	2,00	1368,51	88,00	2,31	0,10
Zadowolenie	26,06	2,00	58,98	88,00	19,44	0,00*
Skłonność	59,55	2,00	114,41	88,00	22,90	0,00*

Skupienie 1 (N=24) – osoby te charakteryzują się w sposób istotny od pozostałych dwóch skupień wyższym wiekiem, stażem pracy zarówno ogólnym jak i w aktualnym miejscu zatrudnienia. Posiadają zdecydowanie niższe natężenie postaw niż osoby ze skupienia 3 wobec zmiany pracy, Czynnika 1. i 2. oraz deklarowanej skłonności do zmiany pracy, zaś wyższe jest deklarowane zadowolenie z pracy. W zakresie Czynnika 3. zauważalna jest tendencja do uzyskiwania niższego natężenia zmiennej niż pozostałe dwa skupienia, lecz różnica ta nie jest istotna.

Skupienie 2 (N=39) – osoby te charakteryzują się niższym wiekiem i stażem niż osoby ze skupienia 1. W zakresie skłonności do zmiany pracy, ogólnej postawie wobec zmiany pracy oraz Czynnika 1. i 2. charakteryzują się niższym natężeniem tych zmiennych niż osoby ze skupienia 3, zaś wyższe w zakresie zadowolenia z pracy.

Skupienie 3 (N=28) – osoby te charakteryzują się niższym wiekiem i stażem niż osoby ze skupienia 1. Są mniej zadowolone z aktualnej pracy, deklarują większą skłonność do jej zmiany, wykazują się wyższymi wynikami w zakresie ogólnej postawy do zmiany pracy jak i Czynników 1. i 2.

4. WNIOSKI I DYSKUSJA

Stworzona metoda charakteryzuje się wysoką rzetelnością wewnętrzną przy niskiej korelacji pozycji. Wyróżnione czynniki pozwalają na wyjaśnienie ponad 58% wariancji wyników, co jest umiarkowanie zadowalającym wynikiem. Warto zauważanie jest, iż największy procent wariancji wyjaśniany jest przez czynnik mówiący o braku zadowolenia z aktualnej pracy. Jest to zgodne z danymi płynącymi z literatury, iż jednostka podejmuje się zmian z uwagi nie tylko na osiągnięcie pozytywnych zdarzeń, ale także z uwagi na unikanie negatywnych (Kuleta 2002: 22). Zmiana może być więc warunkowana przede wszystkim brakiem perspektywy rozwoju, klimatu organizacyjnego, czy poczucia satysfakcji z wartości wypełnianych w swojej pracy, co łączy się z obszarami ważnymi przy zmianie zatrudnienia. Same obszary ważne, wybierane przez badanych, to wynagrodzenie, klimat pracy oraz bezpieczeństwo zatrudnienia, co łączy się z prezentowanymi wcześniej doniesieniami badawczymi.

Zauważa się, iż osoby starsze o większym stażu pracy częściej cechują się mniejszą gotowością do zmiany pracy, a także Czynnika 1. i 2. Są też bardziej zadowolone z pracy. Wśród osób młodych o niskim stażu pracy obserwuje się różnice w zakresie postawy wobec zmiany pracy, które dotyczą również zadowolenia z pracy.

Ciekawym wynikiem jest to, iż Czynniki 3. nie korelowały istotnie z żadnym innym czynnikiem zadowoleniem z pracy czy skłonnością do jej zmiany, co może świadczyć o tym, że lęk przed nową pracą jest zjawiskiem powszechnym, wobec czego słabo różnicuje on badanych. Możliwe też, że osoby deklarujące niskie natężenie Czynnika 3. mogą być osobami, które realnie zmieniają pracę, ponieważ ich negatywna wizja zmiany będzie niższa niż możliwe korzyści. Istnieje też możliwość, że osoby zadowolone ze swojej pracy nie muszą konfrontować się z myślami i wyobrażeniami związanymi z potencjalną zmianą pracy, wobec czego nie przewidują sytuacji wzbudzających lęk przed nową pracą. Rozpatrywać należy też obserwację, iż osoby nisko oceniające lęk przed nową pracą nie doświadczają tego lęku, ponieważ aktualna praca pozwalana im w zadowalającym stopniu zaspokajając swoje potrzeby.

Analizy ujawniły, iż stała praca pozwala na różnicowanie tej grupy osób od pozostałych, ponieważ daje większą gwarancję zatrudnienia, często lepszy dostęp do zasobów socjalnych, a także lepsze wynagrodzenie.

W dalszych badaniach nad narzędziem należy rozważyć poszerzenie podstaw teoretycznych o zmienne mogące zwiększyć zakres wyjaśnianej wariacji postawy wobec zmiany pracy. Konieczne jest przeprowadzenie badań na większej próbie badawczej, a także sprawdzenie stabilności wyników w czasie (test – retest). Warte uwagi mogą okazać się badania poświęcone trafności narzędzia poprzez badania porównawcze z wykorzystaniem innych narzędzi do badania postaw względem zmiany organizacyjnej, ale także poczucia kontroli oraz podstaw osobowościowych i temperamentalnych.

Prowadzenie badań nad nową metodą określania postaw względem zmiany pracy pozwoli na wdrożenie nowych technik w dbaniu o jakość pracy i wdrażanie systemów motywacyjnych wobec pracowników. W badaniach naukowych zaś może stanowić istotną wartość w zakresie monitorowania swobodnych zmian zatrudnienia przez pracowników (jobhopping), a także związków wobec ogólnej elastyczności a także gotowości do zmian organizacyjnych.

LITERATURA:

- Centrum Badania Opinii Społecznej (2013). Mobilność i elastyczność zawodowa Polaków. *Komunikat z badań CBOS, 11*. Pozyskano z: <http://cbos.pl>
- Centrum Badania Opinii Społecznej (2014). Polacy w pracy. Warunki zatrudnienia, gotowość zmian. *Komunikat z badań CBOS, 132*. Pozyskano z: <http://cbos.pl>
- Kubacka-Jasiecka, D. (2002). Psychologia wobec problematyki zmiany. W: D. Kubacka-Jasiecka (red), *Człowiek wobec zmiany. Rozważania psychologiczne* (s. 11-20). Kraków: Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego.
- Kuleta, M. (2002). Człowiek jako kreator zmian w swoim życiu. W: D. Kubacka-Jasiecka (red), *Człowiek wobec zmiany. Rozważania psychologiczne* (s. 21-38). Kraków: Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego.

- Maciuszek, J. (2002). Poczucie kontroli i zmiana osobista a jakość życia. W: D. Kubacka-Jasiecka (red), *Człowiek wobec zmiany. Rozważania psychologiczne* (s. 39-51). Kraków: Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego.
- Paszkowska-Rogacz, A. (2004). Kulturowe i osobowościowe determinanty radzenia sobie pracowników banków ze zmianami organizacyjnymi. *Przegląd psychologiczny*, 47(4), 395-409.
- Siwek, M. (2014). „Skoczek” – kandydat wysokiego ryzyka czy ambitny ideał? – czyli plusy i minusy częstej zmiany pracy. *Studia i Materiały. Miscellanea Oeconomicae*, 3. Pozyskano z: <http://miscellanea.ujk.edu.pl>
- Wolan-Nowakowska, M. (2002). Wybrane wymiary osobowości a postawa wobec zmian pracowników firm prywatnych i państwowych. W: D. Kubacka-Jasiecka (red), *Człowiek wobec zmian. Rozważania psychologiczne* (s.157-168). Kraków: Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego.