

Katarzyna Dudek

Biblioteka Politechniki Krakowskiej

Oddział Zbiorów Ciągłych i Elektronicznych

katarzyna.dudek@pk.edu.pl

Mobilny bibliotekarz = mobilny pracownik? Wstęp do analizy zagadnienia

To improve is to change; to be perfect is to change often.

W. Churchill

Streszczenie: W artykule przytoczono definicje mobilności zawodowej oraz przedstawiono ogólną sytuację zawodu bibliotekarza i aktualny stan badań dotyczący mobilności polskich bibliotekarzy. Artykuł stanowi przyczynek do tematu mobilności zawodowej bibliotekarzy w Polsce.

Słowa kluczowe: zawód bibliotekarza, mobilność zawodowa, rozwój zawodowy, rozwój osobowy

Z terminem mobilności wiążą się: aktywność, przedsiębiorczość i, przede wszystkim, zmiana. *Zmiana* bywa rozumiana rozmaicie przez różne osoby, a samo słowo posiada wiele definicji oraz rozbudowaną etymologię. Jedno ze znaczeń – *ktoś (lub coś) staje się innym niż dotychczas*¹ – dość dobrze oddaje rodzaj zmiany, jaka od pewnego czasu zachodzi w polskim bibliotekoznawstwie. Zmiana nie jest niczym nowym dla bibliotekarzy. To przede wszystkim rozwój², aczkolwiek często zachodzi jako modyfikacja dotychczasowego status quo i adaptacja do szybko zmieniających się warunków (w tym wypadku: potrzeb czytelnika).

Człowiek mobilny jest *zdolny do sprawnego, elastycznego działania; często zmieniający miejsce pobytu lub miejsce pracy*³. Współcześnie mało który pracownik zakłada, że do końca kariery zawodowej będzie związany z jednym pracodawcą, a mobilność zawodowa staje się cechą pożądaną na rynku pracy. Czy bibliotekarze, dostosowując się do obecnych czasów, szybko zmieniającego się rynku pracy i wymagań pracodawców, stają się zatem bardziej „mobilni”? Czy bibliotekarze w Polsce zmieniają swoje miejsce pracy, jak często i czy związane jest to z „tylko” ze zmianą działu czy „aż” z przeprowadzką do innego miasta lub kraju?

¹ Zmiana. W: *Słownik Języka Polskiego PWN* [online]. [Dostęp 01.04.2022]. Dostępny w:

<https://sjp.pwn.pl/slowniki/zmiana.html>.

² DUDEK, K. Wykorzystanie mediów społecznościowych do promocji otwartości w badaniach naukowych na przykładzie Biblioteki Politechniki Gdańskiej. W: Korycińska, P. (red.), *Horyzonty informacji 3. Otwarta nauka* [online]. Kraków: Wydaw. Uniwersytetu Jagiellońskiego, Biblioteka Jagiellońska, 2021, s. 119. [Dostęp 01.04.2022]. ISBN 9788367127004. Dostępny w: <https://ruj.uj.edu.pl/xmlui/handle/item/284339>.

³ Mobilny. W: *Słownik Języka Polskiego PWN* [online]. [Dostęp 01.04.2022]. Dostępny w: <https://sjp.pwn.pl/szukaj/mobilny.html>.

Czy polski bibliotekarz tak bardzo lubi swój zawód, że zmienia pracę jedynie w obrębie swojej profesji, czy liczy się z całkowitym przebranżowieniem? Czy w ogóle można mówić o mobilności zawodowej bibliotekarzy w Polsce i jak to wygląda?

Mobilność zawodowa. Problemy definicyjne

Mobilność zawodowa bywa definiowana jako umiejętność dostosowania się pracownika do wymogów rynku pracy poprzez m.in.: gotowość do zmiany pracy i/lub zawodu, doskonalenie i poszerzanie swoich kwalifikacji zawodowych, a także dostosowywanie się do wymogów pracodawcy⁴. Jak wylicza internetowy portal rynekpracy.pl, głównymi przyczynami zjawiska mobilności zawodowej są: bezrobocie, zmiana przepisów prawa pracy, rozwój nowych technologii, prawo popytu i podaży oraz wolnej konkurencji⁵.

Najczęściej deklarowanym w badaniach opinii społecznej powodem mobilności zawodowej w Polsce są względy finansowe. Polacy coraz częściej są gotowi na zmianę pracy, jeżeli jest ona związana z wyraźną poprawą ich sytuacji ekonomicznej. Wyższa pensja może również oznaczać konieczność przekwalifikowania się lub zdobycia nowych umiejętności, co dla osób, które nie dostrzegają szans na rozwój zawodowy na dotychczasowym stanowisku i w danej dziedzinie, stanowi impuls do zupełnej zmiany i dalszego przebranżowienia się. Mobilność zawodowa może też w końcu oznaczać gotowość do emigracji zawodowej, na którą decydują się najczęściej osoby młodsze i mniej związane z miejscem zamieszkania, a którym przykładowa emigracja zagraniczna pozwala poznać inne środowisko pracy, dopracować umiejętności językowe oraz nawiązać cenne kontakty zawodowe i osobiste na przyszłość.

Chociaż mobilność zawodowa najczęściej kojarzy się ze zmianą miejsca zamieszkania, aby podjąć pracę w nowym miejscu, jest to znacznie szersze pojęcie⁶. Ogólnie mówiąc, jest to zdolność osoby poruszającej się po rynku pracy do przystosowania się do bieżących warunków gospodarczych. W szczególności zaś, mobilność oznacza m.in. gotowość do: zmiany miejsca zamieszkania w celu podjęcia pracy w innej miejscowości/kraju, dojazdów do pracy, przekwalifikowania się i zmiany zawodu, nabycia nowych kompetencji poprzez np. ukończenie specjalistycznego kursu lub przeniesienie do innego działu firmy. Chociaż względy finansowe nadal stanowią czynnik dominujący w poszukiwaniu nowej pracy, dla niektórych osób mobilność może oznaczać przede wszystkim realizację ambicji zawodowych oraz często związany z tym awans. Z uwagi na fakt, że rynek pracy dynamicznie ewoluuje wraz ze zmianami gospodarczymi i technologicznymi, mobilność zawodowa coraz częściej oznacza również umiejętność zawodowego przekwalifikowania się – obejmuje sferę doskonalenia zawodowego, uzupełniania i rozszerzania kompetencji zawodowych. Niezbędne staje się kształce-

⁴ Mobilność zawodowa. W: *Wikipedia* [online]. 22.03.2022. [Dostęp 01.04.2022]. Dostępny w: https://pl.wikipedia.org/wiki/Mobilność_zawodowa.

⁵ Mobilność zawodowa. W: *Słownik internetowy portalu rynekpracy.pl* [online]. [Dostęp 01.04.2022]. Dostępny w: <https://rynekpracy.pl/slownik/mobilnosc-zawodowa>.

⁶ WĘGRZYN, G. Mobilność zawodowa a sytuacja na rynku pracy. *Studia Ekonomiczne. Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach* [online]. 2016, nr 276, s. 137–147. [Dostęp 01.04.2022]. ISSN 2083-8611. Dostępny w: <https://www.sbc.org.pl/publication/262301>.

nie ustawiczne, które z jednej strony uzupełnia wiedzę i kwalifikacje zdobyte w trakcie edukacji szkolnej, a z drugiej zwiększa zasoby kwalifikacyjne ludności⁷. Poprawę sytuacji na rynku pracy warunkują potencjał siły roboczej i jego efektywne wykorzystanie. Zgodnie ze strategią Europa 2020 osiągnięcie wysokiego poziomu rozwoju społeczno-gospodarczego zależy m.in. od kreatywności i innowacyjności, które zapewnią odpowiednio wykształcone i mobilne zawodowo zasoby ludzkie⁸.

W niektórych zawodach mobilność pracownika jest bardziej pożądana i lepiej widziana niż w innych, a zmiana pracodawcy przestaje być już tak negatywnie postrzegana jak dawniej. W zależności od profesji częstsze przechodzenie do innego pracodawcy przestaje oznaczać lekceważący stosunek do obowiązków czy nieumiejętność odnalezienia się w firmie, a zaczyna świadczyć o chęci rozwoju i świadomym budowaniu kariery zawodowej. Jak pokazują badania Centralnego Biura Opinii Społecznej, w ciągu ostatnich pięciu lat (badania przeprowadzone w 2018 r.) niemal co trzeci aktywny zawodowo dorosły Polak zmienił miejsce pracy. Ten wskaźnik w czasie ostatnich dwudziestu lat podlegał pewnym wahaniom, osiągając wartości od 23% (w 1998 r.) do 35% (w 2009 r.). Ostatnią (w 2018 r.) wartość wskaźnika (28%) można w tej perspektywie określić jako przeciętną. Najczęściej wskazywanym powodem zamiaru zmiany pracy są zbyt niskie dochody (68%), niezadowolenie z warunków pracy (32%) oraz znudzenie obecnym zajęciem (27%). Jako że badania prowadzone są cyklicznie, można było zauważyć, że mobilność zawodowa Polaków utrzymuje się na przeciętnym poziomie⁹, aczkolwiek kryzys związany z pandemią w roku 2020 pogłębił negatywne prognozy dotyczące rozwoju sytuacji na rynku pracy w Polsce i zagrożenie bezrobociem¹⁰.

Między mobilnością a lojalnością. Czy polski bibliotekarz jest mobilny zawodowo?

*Biblioteki zmieniają swoje oblicze oraz zakres usług*¹¹. A bibliotekarze? Od czerwca 2013 r., czyli od czasu podpisania ustawy o zmianie ustaw regulujących wykonywanie niektórych zawodów (Dz. U. z 2013, poz. 829)¹², profesja bibliotekarza zaczęła ewoluować w innym niż klasycznie definiowanym kierunku, aczkolwiek spór o rozumienie roli bibliotekarza w relacji

⁷ Tamże, s. 139.

⁸ KOMISJA EUROPEJSKA. *Europa 2020. Strategia na rzecz inteligentnego i zrównoważonego rozwoju sprzyjającego włączeniu społecznemu* [online]. 2010. [Dostęp 01.04.2022]. Dostępny w: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/?uri=celex:52010DC2020>.

⁹ CENTRUM BADANIA OPINII SPOŁECZNEJ. *Sytuacja zawodowa Polaków i gotowość zmiany zatrudnienia. Komunikat z badań* [online]. 2018, nr 72. [Dostęp 01.04.2022]. ISSN 2353-5822. Dostępny w: https://cbos.pl/SPISKOM.POL/2018/K_072_18.PDF.

¹⁰ CENTRUM BADANIA OPINII SPOŁECZNEJ. *Rynek pracy w ocenach i doświadczeniach Polaków. Komunikat z badań* [online]. 2020, nr 46. [Dostęp 01.04.2022]. ISSN 2353-5822. Dostępny w: https://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2020/K_046_20.PDF.

¹¹ DRABEK, A., JURCZAK, I. O pracownikach i użytkownikach bibliotek... *Bibliotheca Nostra. Śląski Kwartalnik Naukowy* [online]. 2015, nr 2 (40), s. 9–11. [Dostęp 01.04.2022]. ISSN 1734-6576. Dostępny w: <https://www.sbc.org.pl/publication/216017>.

¹² Tzw. „ustawa deregulacyjna”. Jej zapisy weszły w życie z dniem 1 stycznia 2014 r.

z czytelnikiem nie został jeszcze definitywnie rozstrzygnięty¹³. Choć tzw. ustawa deregulacyjna zmieniła specyfikę pracy bibliotekarza, nie miała zupełnie wpływu na prestiż zawodu bibliotekarskiego, pomimo podejmowanych prób dookreślenia statusu zawodowego¹⁴ i wielu działań dotyczących poprawy wizerunku i podnoszenia kwalifikacji zawodowych bibliotekarzy choćby przez współpracę międzynarodową¹⁵. W Polsce status zawodowy bibliotekarza jest nadal stosunkowo niski w porównaniu z krajami Europy Zachodniej czy Stanami Zjednoczonymi, pomimo wielu podejmowanych prób przełamania negatywnego stereotypu¹⁶. Paradoxem związanym z tzw. ustawą deregulacyjną był fakt, że w swoim założeniu miała ona zwiększyć mobilność zawodową pracowników bibliotek. Od chwili jednak, kiedy została „poprawiona” przez Ustawę 2.0¹⁷, mobilność zawodowa bibliotekarzy stała się fikcją. Bibliotekarz dyplomowany ze statusem nauczyciela akademickiego w jednej bibliotece po zmianie pracy, w innej bibliotece będzie zaczynał „od początku”, czyli będzie „zwykłym” bibliotekarzem¹⁸.

Aby jednak sprostać wymaganiom współczesnego czytelnika oraz pracodawcy, bibliotekarze intensywnie „pracują” nad swoją zawodową „mobilnością”. W tym wypadku „mobilność” rozumiana jest nie jako dosłowne przekraczanie fizycznych granic, ale ustawiczne podnoszenie kwalifikacji zawodowych poprzez rozwijanie własnych umiejętności i zainteresowań¹⁹. Tzw. mobilność edukacyjna obejmuje m.in.: staże, wizyty studyjne, *job-shadowing* (obserwację), wolontariat, konferencje, wyjazdy w ramach programu Erasmus czy udział w Programie Rozwoju Bibliotek. Polscy bibliotekarze wyjeżdżają coraz częściej w poszukiwaniu inspiracji i zawodowych bodźców.

Szczególnym zainteresowaniem cieszą się wyjazdy w ramach międzynarodowego programu Erasmus Plus, podczas których przyjemne wiąże się z pożytecznym, czyli zagraniczny wypoczynek z wizytą studyjną w wybranej bibliotece. Coraz więcej pracowników bibliotek podnosi

¹³ KĘPKO, J., PACKIEWICZ, I. Moralno-etyczne aspekty pracy bibliotekarza – analiza kodeksów etyki bibliotekarskiej oraz wyników badań ankietowych przeprowadzonych w środowisku bibliotek białostockich. W: Brzezińska-Stec H. (red.). *Bibliotekarz uwolniony – deregulacja czy degradacja? IV Ogólnopolska Konferencja Naukowa Białystok, 12–14 czerwca 2013* [online]. Białystok: Wydaw. Uniwersytetu w Białymstoku 2013, s. 97. ISBN 9788374314053.

¹⁴ GÓRSKI, M., SZEWCZYK-KŁOS, D. Czy bibliotekarze w szkołach wyższych tworzą jeszcze grupę zawodową? *Biuletyn EBIB* [online]. 2020, nr 1(190), s. 1–6. [Dostęp 01.04.2022]. ISSN 1507-7187. Dostępny w: <http://ebibojs.pl/index.php/ebib/article/view/658>.

¹⁵ GÓRSKI, M. Podaj dalej, czyli współpraca międzynarodowa biblioteki akademickiej (na podstawie doświadczeń Biblioteki Politechniki Krakowskiej). W: Walasek, P. (red.). *Biblioteki i reszta świata* [online]. Warszawa: Wydaw. Akademii Leona Koźmińskiego, 2021, s. 20–29. [Dostęp 01.04.2022]. ISBN: 9788366502048. Dostępny w: <https://repozytorium.kozminski.edu.pl/pub/6017>.

¹⁶ NOWAK, J. Bibliotekarz–profesjonalista? Czy nie koniecznie... Szkic historyczno-polemiczny. *Biuletyn EBIB* [online]. 2008, nr 1 (92). [Dostęp 01.04.2022]. ISSN 1507-7187. Dostępny w: <http://www.ebib.pl/2008/92/a.php?nowak>.

¹⁷ Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce. Dz.U. 2018, poz. 1668.

¹⁸ GÓRSKI, M., SZEWCZYK-KŁOS, D., dz. cyt., s. 2.

¹⁹ WALCZAK-NIEWIADOMSKA, A. Mobilność bibliotekarza = zadowolenie czytelnika? *Bibliotheca Nostra. Śląski Kwartalnik Naukowy* [online]. 2015, nr 2 (40), s. 14–25. [Dostęp 01.04.2022]. ISSN 1734-6576. Dostępny w: <https://www.sbc.org.pl/publication/216017>.

w ten sposób swoje kwalifikacje zawodowe i językowe²⁰, co w ostatnich latach skutkuje pęczniącą literaturą i podbijaniem statystyk. Z drugiej strony brakuje danych statystycznych (oraz ich opracowań) o dłuższych pobytach i osiągnięciach zawodowych polskich bibliotekarzy poza granicami kraju.

Niewiele też badań zostało przeprowadzonych na temat mobilności zawodowej bibliotekarzy polskich, rozumianej dosłownie. Dlatego tak fascynującą lekturą jest raport opracowany na podstawie badań przeprowadzonych przez Marię Próchnicką w roku 2010 na potrzeby Strategii Stowarzyszenia Bibliotekarzy Polskich na lata 2010–2021, które objęły bibliotekarzy bibliotek publicznych oraz akademickich. Głównym celem badania było ustalenie praktyk związanych ze stosowaniem pragmatyki zawodowej bibliotekarzy w warunkach zróżnicowania i niespójności obowiązujących w tym zakresie (stan na rok 2010) aktów prawnych. Na podstawie internetowego kwestionariusza ankiety, dostępnego dla bibliotekarzy w wytypowanych do badania trzech województwach (małopolskim, zachodnio-pomorskim i warmińsko-mazurskim) w okresie od lipca do września 2010 r., zostały zebrane informacje dotyczące m.in. długości stażu pracy, zajmowanego stanowiska, poziomu wykształcenia i kwalifikacji, struktury stanowisk, systemu awansowania oraz wynagradzania, opinii bibliotekarzy na temat kierunków zmian zachodzących w ich zawodzie, a także dane dotyczące retencji tj. zachowania stanu zasobów ludzkich w bibliotece²¹.

M. Próchnicka w swoim raporcie wprowadziła podział definicyjny mobilności zawodowej bibliotekarzy na mobilność intra- i interbranżową. W przypadku pierwszej z nich – zmiany miejsca zatrudnienia w branży bibliotecznej – ważne były natężenie i przyczyny, natomiast kierunki przebranżowienia w wypadku drugiej z nich. Niestety, uzyskane w raporcie dane nie mogą być traktowane jako w pełni reprezentatywne z uwagi na fakt, że w grupie respondentów niedoreprezentowana była grupa bibliotekarzy zatrudnionych w bibliotekach akademickich (9,7%), całkowicie nieobecna była grupa bibliotekarzy pracujących w bibliotekach naukowych, a większość (83%) ankietowanych stanowili pracownicy bibliotek publicznych. Jeśli chodzi o wynagrodzenia oraz systemy gratyfikacji bibliotekarzy w bibliotekach poszczególnych typów, ciekawym wnioskiem na marginesie przeprowadzonych badań była uwaga, że respondenci rzadko wskazywali podwyższanie lub uzyskanie dodatkowych kwalifikacji jako przyczynę otrzymania podwyżki wynagrodzenia. Większość z nich po prostu zakładała, że podstawową przyczyną podwyższenia wynagrodzenia była regulacja płac. Co do mobilności zawodowej większość ankietowanych pracowników bibliotek okazała się wierna wybranemu miejscu pracy. Decyzję o zmianie miejsca pracy w obrębie branży bibliotekarskiej podjęło 22% respondentów z bibliotek publicznych oraz 30% respondentów z bibliotek akademickich. W przeważającej liczbie przypadków zmiana miejsca pracy nastąpiła jednokrotnie. Nie wydaje się to dziwne, albowiem większość respon-

²⁰ LEWICKA, J. Rozwój zawodowy bibliotekarzy dzięki uczestnictwu w programie Erasmus. Z doświadczeń własnych oraz pracowników Biblioteki Uniwersytetu Rzeszowskiego. *Podkarpackie Studia Biblioteczne* [online]. 2015, nr 4. [Dostęp 01.04.2022]. ISSN 2084-9338. Dostępny w: <https://repozytorium.ur.edu.pl/handle/item/1232>.

²¹ PRÓCHNICKA, M. Stosowanie pragmatyki zawodowej w bibliotekach publicznych oraz naukowych, których organizatorami są wyższe uczelnie publiczne, Polska Akademia Nauk oraz jednostki badawczo-rozwojowe. Raport z badań. W: *Strategia Stowarzyszenia Bibliotekarzy Polskich na lata 2010–2021* [online]. 2010, s. 19. [Dostęp 01.04.2022]. Dostępny w: http://www.sbp.pl/repository/dokumenty/strategia/2010/Pragmatyka_raport_11_11_2010.pdf.

dentów stanowili pracownicy ze stosunkowo niedługim stażem pracy (do 6 lat). Jeśli chodzi o zmianę miejsca pracy, bibliotekarze akademicy nieznacznie częściej podejmowali decyzję o zmianie pracy, jak również o zmianie typu biblioteki, w porównaniu z bibliotekarzami z bibliotek publicznych. Ci ostatni, jeśli już zmieniali pracę, to przechodzili najczęściej do innej biblioteki publicznej. Badanie wykazało również, że bibliotekarze zatrudnieni w bibliotekach akademickich są bardziej przywiązani do zawodu bibliotekarskiego, albowiem częściej decydowali się na rozpoczęcie kariery zawodowej od zatrudnienia w bibliotece. Jako powód zmiany miejsca pracy respondenci wskazywali – w kategorii bibliotek publicznych: objęcie funkcji kierowniczej w nowym miejscu pracy, możliwość otrzymania wyższego wynagrodzenia oraz awansowania na wyższe stanowisko, zaś w kategorii bibliotek akademickich – możliwość uzyskania wyższego wynagrodzenia oraz większe możliwości rozwoju profesjonalnego i/lub naukowego w nowym miejscu pracy²². Pragnienie zmiany branży zatrudnienia na inną niż bibliotekarska zadeklarowało niewielu, bo tylko nieco ponad 13% respondentów. Na koniec interesujące okazały się też zebrane opinie bibliotekarzy dotyczące zwiększenia elastyczności systemu awansowania pracowników i propozycji m.in. ujednoczenia pragmatyki zawodowej dla bibliotekarzy zatrudnionych w bibliotekach różnego typu. Podczas, gdy słuszne wydały się ścieżki nagradzania i awansowania ściśle powiązane z kwalifikacjami i osiągnięciami pracownika, to propozycja wprowadzenia systemu oceny pracowników zebrala najwięcej negatywnych ocen. Jedno nie może być niestety zrealizowane bez drugiego, co wykazała nieodległa przyszłość.

Dynamicznie zmieniający się rynek zatrudnienia, elastyczne formy pracy i mobilność spowodowały, że model pracy przez całe życie w jednej organizacji czy w jednym zawodzie został zastąpiony poszukiwaniem nowych wyzwań, ścieżek kariery, lepszych warunków pracy. Ważnym obszarem badań stała się lojalność pracownicza, w tym analizowana osobno lojalność wobec pracodawcy i lojalność wobec zawodu. Zagadnienie lojalności pracowniczej w bibliotekach podjęła w swoim artykule Iwona Sójkowska²³, aczkolwiek zaraz na wstępie wyraźnie zaznaczyła, że szersza analiza tematu wymaga pogłębionych badań. Autorka wymieniła dwa podejścia do zawodu i wykonywanej pracy: osoby *bezgranicznie oddane swojej bibliotece i służbie (pracy), przekonane o wyjątkowości miejsca i misji, jaką pełni biblioteka, dbające o jej zasoby i czytelników, traktujące pracodawcę i swój zawód z ogromnym szacunkiem, niemal jak sacrum* oraz ich przeciwwagę, czyli bibliotekarzy, którzy *traktują swoją pracę jak każdą inną, nie dostrzegają specyficznego klimatu skarbnicy wiedzy i informacji, który powinni wraz z czytelnikami tworzyć*²⁴. Według autorki, świadomy wybór zawodu i miejsca pracy, przejawiający się w zaufaniu pracownika do pracodawcy stanowi podstawę budowania lojalności. *Najbardziej pożądaną lojalnością jest lojalność oparta na zaufaniu, przyzwyczajeniu i zaangażowaniu organizacyjnym. Jest to najwyższy poziom lojalności charakteryzujący bibliotekarzy aktywnie związanych z instytucją, ale także z zawodem. Osób, które nie tylko znają misję biblioteki, ale mają poczucie realizowania jej misji niezależnie od zajmowanego stanowiska, wiedząc, że praca na każdym stanowisku jest częścią składową sukcesu*²⁵. Pracodawca powinien dostrzegać i doceniać takie postawy, albowiem osoby takie są twórcze i kreatywne, a utożsamiając się z firmą, budują pozytywny wizerunek pra-

²² Tamże, s. 18.

²³ SÓJKOWSKA, I. Lojalność bibliotekarzy. *Biuletyn EBIB* [online]. 2016, nr 4(166). [Dostęp 01.04.2022]. ISSN 1507-7187. Dostępny w: <http://open.ebib.pl/ojs/index.php/ebib/article/view/445>.

²⁴ Tamże, s. 2.

²⁵ Tamże, s. 3.

codawcy i swojej profesji, odczuwając przy tym satysfakcję i spełnienie w zawodzie oraz w miejscu pracy. Z kolei osoby wykazujące się dużym zaangażowaniem organizacyjnym i czynnym uczestnictwem w rozwoju instytucji w przypadku braku odpowiednich warunków do współtworzenia nowych wartości oraz nieadekwatnym systemie motywacyjnym i braku docenienia przez pracodawcę, czują się niespełnione i są gotowe częściej szukać innej pracy. Odnosi się to w większości do osób młodych na rynku pracy lub dopiero rozpoczynających pracę w bibliotece, otwartych na zmiany i mobilnych zawodowo. U bibliotekarzy z dłuższym stażem, jak zauważa autorka, dominującą cechą obok zaufania może stać się przyzwyczajenie. Tacy pracownicy są lojalni wobec swojego pracodawcy, doceniają stabilizację, jaką daje im pewność zatrudnienia, ale z czasem coraz mniej angażują się organizacyjnie, popadając w zawodową rutynę. Paradoksalnie więc pomimo że nie akceptują ani warunków ekonomicznych, ani kultury organizacyjnej instytucji zatrudniającej, nie wyobrażają sobie innego miejsca pracy. Nastawienie pracownika o takich cechach bardzo trudno zmienić, choć warto motywować go do dalszego rozwoju.

Podsumowanie

Jeszcze do niedawna firmy oraz instytucje nieprzychylnie patrzyły na kandydatów, z których CV wynikało, że często zmieniali miejsce zatrudnienia. Małą lojalność wobec dotychczasowych pracodawców traktowano jako sygnał, że także z instytucji, do której aktualnie aplikuje, dana osoba może szybko odejść i tym samym stać się dla firmy bezzwrotną inwestycją. Osoby o szczególnie silnej tendencji do częstej zmiany pracodawców zostały napiętnowane „syndromem włóczęgi” (ang. *hobo syndrome*)²⁶ i unikano ich zatrudniania. Badania Amerykanów²⁷ pokazały jednak, że podążanie określoną ścieżką kariery, zatrudnienie w bardziej prestiżowych, oferujących wyższe wynagrodzenie czy lepsze warunki pracy instytucjach, wskazują na ambicję, pewność siebie, elastyczność i otwartość, które to cechy są niezwykle pożądane na wielu stanowiskach. Jedną z najbardziej poszukiwanych cech u potencjalnego pracownika okazała się natomiast sumienność – cecha osobowości, która pozostawała w najsilniejszym związku z częstotliwością zmiany pracy. Ale każda zmiana, podobnie jak przysłowiowy kij, ma dwa końce. Osoby często zmieniające pracę ze względu na to, że np. trudniej jest im awansować, nie mają możliwości osiągnięcia takiego poziomu zarobków w danej firmie, jak pracownicy, którzy na dłużej wiążą się z organizacją. Oczywiście przeniesienie się do innego pracodawcy pozwala czasami osiągnąć wyższe wynagrodzenie szybciej, niż gdyby robiło się karierę w ramach jednej organizacji – analizy pokazują jednak, że w dłuższej perspektywie czasu „włóczędzy” nie doganiają swo-

²⁶ Pojęcie „syndromu włóczęgi” (ang. *hobo syndrome*) zostało wprowadzone przez amerykańskiego psychologa Edwina Ghiselliego w 1974 r.

²⁷ BECTON, J. B., CARR, J. C., JUDGE, T. A. Is the Past Prologue for Some More than Others? The Hobo Syndrome and Job Complexity. *Journal of Vocational Behavior* [online]. 2011, vol. 79, nr 2, s. 448–460. [Dostęp 01.04.2022]. ISSN 0001-8791. Dostępny w: <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.04.001>; VINSON, G. i in. Relationships between Personality and Organization Switching: Implications for utility estimates. *International Journal of Selection and Assessment* 2007, vol. 15, nr 1, s. 118–133. ISSN 1468-2389.

ich bardziej „stabilnych” kolegów, jeśli chodzi o wysokość płac²⁸, a ich momentami niespójne *curriculum* może stanowić przeszkodę w zatrudnieniu pomimo zawodowych rekomendacji²⁹.

Chociaż trudno jest mówić o „syndromie włóczęgi” czy tzw. „nowej karierze”³⁰ w zawodzie bibliotekarza w Polsce, ponieważ brakuje badań i danych statystycznych na temat mobilności intra- oraz interbranżowej w tej grupie zawodowej, do pewnego stopnia luki te są rekompensowane poprzez otwartość bibliotekarzy na zmiany, wychodzenie poza schemat, entuzjizm oraz potrzebę podwyższania własnych kompetencji zawodowych. Te stosunkowo mało jeszcze doceniane przez pracodawców cechy wspierające odkrywanie nowych pomysłów i rozwiązań, podnoszenia innowacyjności i atrakcyjności usług (a co za tym idzie – poziomu satysfakcji użytkownika biblioteki), przyczyniają się w dużej mierze do promocji zarówno biblioteki, jak i zawodu bibliotekarza³¹.

Temat zawodowej mobilności bibliotekarzy jak dotąd pozostaje zaledwie zarysowany i konieczne wydaje się przeprowadzenie dalszych pogłębionych badań, obejmujących osoby obecnie zatrudnione w służbie bibliotecznej w konkretnych typach bibliotek. Takie badania umożliwiłyby nakreślenie obrazu i skali zjawiska, a także ujawniłyby m.in. poziom zadowolenia z miejsca pracy (przyzwyczajenia, zaangażowania organizacyjnego itd.) i wykonywanego zawodu³².

Bibliografia:

1. ANTÚNEZ, M. Y. Perspectives in Hiring Academic Librarians with Frequent Job Changes. *Journal of Library Administration* [online]. 2018, vol. 58, nr 3, s. 205–229. [Dostęp 01.04.2022]. ISSN 0193-0826. Dostępny w: <https://doi.org/10.1080/01930826.2018.1436747>.
2. BECTON, J. B., CARR, J. C., JUDGE, T. A. Is the Past Prologue for Some More than Others? The Hobo Syndrome and Job Complexity. *Journal of Vocational Behavior* [online]. 2011, vol. 79, nr 2, s. 448–460. [Dostęp 01.04.2022]. ISSN 0001-8791. Dostępny w: <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.04.001>.
3. CENTRUM BADANIA OPINII SPOŁECZNEJ. *Rynek pracy w ocenach i doświadczeniach Polaków. Komunikat z badań* [online]. 2020, nr 46. [Dostęp 01.04.2022]. ISSN 2353-5822. Dostępny w: https://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2020/K_046_20.PDF.
4. CENTRUM BADANIA OPINII SPOŁECZNEJ. *Sytuacja zawodowa Polaków i gotowość zmiany zatrudnienia. Komunikat z badań* [online]. 2018, nr 72. [Dostęp 01.04.2022]. ISSN 2353-5822. Dostępny w: https://cbos.pl/SPISKOM.POL/2018/K_072_18.PDF.

²⁸ KŁOSOWSKA, J. *Ty też na to cierpisz?* [online]. WP finanse, 2013. [Dostęp 01.04.2022]. Dostępny w: <https://finanse.wp.pl/ty-tez-na-to-cierpisz-6114198473738369a>.

²⁹ ANTÚNEZ, M. Y. Perspectives in Hiring Academic Librarians with Frequent Job Changes. *Journal of Library Administration* [online]. 2018, vol. 58, nr 3, s. 205–229. [Dostęp 01.04.2022]. ISSN 0193-0826. Dostępny w: <https://doi.org/10.1080/01930826.2018.1436747>.

³⁰ Jako przykłady tzw. „nowej kariery” autorka podaje „kariere proteuszową” (ang. *protean career*) oraz „kariere bez granic” (ang. *boudaryless career*), gdzie osoba, która jest niezależna i ukierunkowuje swoje działania związane z kształtowaniem własnej kariery, opierając się na indywidualnym systemie wartości (...) wykazywała też tendencję do przekraczania organizacyjnych granic i odwrotnie. W: RUTKOWSKA, M. „Nowa kariera” i jej egzemplifikacje w postaci kariery proteuszowej i kariery bez granic. *Zarządzanie Zasobami Ludzkimi [Human Resource Management]* 2010, 1 (72), s. 10. ISSN 1641-0874.

³¹ WALCZAK-NIEWIADOMSKA, A., dz. cyt., s. 23.

³² SÓJKOWSKA, I., dz. cyt.

5. DRABEK, J., JURCZAK, I. O pracownikach i użytkownikach bibliotek... *Bibliotheca Nostra. Śląski Kwartalnik Naukowy* [online]. 2015, nr 2 (40), s. 9–11. [Dostęp 01.04.2022]. ISSN 1734-6576. Dostępny w: <https://www.sbc.org.pl/publication/216017>.
6. DUDEK, K. Wykorzystanie mediów społecznościowych do promocji otwartości w badaniach naukowych na przykładzie Biblioteki Politechniki Gdańskiej. W: Korycińska P. (red.). *Horyzonty informacji 3. Otwarta nauka* [online]. Kraków: Wydaw. Uniwersytetu Jagiellońskiego, Biblioteka Jagiellońska, 2021, s. 106–121. [Dostęp 01.04.2022]. ISBN 9788367127004. Dostępny w: <https://ruj.uj.edu.pl/xmlui/handle/item/284339>.
7. *EUROSTAT REGIONAL YEARBOOK* [online]. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2021. [Dostęp 01.04.2022]. ISBN 9789276377627. Dostępny w: <https://doi.org/10.2785/894358>.
8. GÓRSKI, M., SZEWCZYK-KŁOS, D. Czy bibliotekarze w szkołach wyższych tworzą jeszcze grupę zawodową? *Biuletyn EBIB* [online]. 2020, nr 1 (190), s. 1–6. [Dostęp 01.04.2022]. ISSN 1507-7187. Dostępny w: <http://ebibojs.pl/index.php/ebib/article/view/658>.
9. GÓRSKI, M. Podaj dalej, czyli współpraca międzynarodowa biblioteki akademickiej (na podstawie doświadczeń Biblioteki Politechniki Krakowskiej). W: Walasek, P. (red.). *Biblioteki i reszta świata* [online]. Warszawa: Wydaw. Akademii Leona Koźmińskiego, 2021, s. 20–29. [Dostęp 01.04.2022]. ISBN: 978-83-6502-04-8. Dostępny w: <https://repozytorium.kozminski.edu.pl/pub/6017>.
10. KENNEDY, S., ANTÚNEZ, M. Impact of Career Mobility on Hiring Decisions for Academic Librarians. Prezentacja na *CAPAL Conference 2017* [online]. [Dostęp 01.04.2022]. Dostępny w: <https://capalibrarians.org/capal-conference-2017/>.
11. KĘPKO, J., PACKIEWICZ, I. Moralno-etyczne aspekty pracy bibliotekarza – analiza kodeksów etyki bibliotekarskiej oraz wyników badań ankietowych przeprowadzonych w środowisku bibliotek białostockich. W: Brzezińska-Stec H. (red.). *Bibliotekarz uwolniony – deregulacja czy degradacja? IV Ogólnopolska Konferencja Naukowa Białystok, 12–14 czerwca 2013* [online]. Białystok: Wydaw. Uniwersytetu w Białymstoku, 2013, s. 85–102. [Dostęp 01.04.2022]. ISBN: 9788374314053. Dostępny w: https://repozytorium.uwb.edu.pl/jspui/bitstream/11320/1716/1/Bibliotekarz_Uwolniony_KonfIV_2013_Kepko_Packiewicz.pdf.
12. KŁOSOWSKA, J. *Ty też na to cierpisz?* [online]. WP finanse, 2013. [Dostęp 01.04.2022]. Dostępny w: <https://finanse.wp.pl/ty-tez-na-to-cierpisz-6114198473738369a>.
13. KOMISJA EUROPEJSKA. *Europa 2020. Strategia na rzecz inteligentnego i zrównoważonego rozwoju sprzyjającego włączeniu społecznemu* [online]. 2010. [Dostęp 01.04.2022]. Dostępny w: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/?uri=celex:52010DC2020>.
14. LEWICKA, J. Rozwój zawodu bibliotekarzy dzięki uczestnictwu w programie Erasmus. Z doświadczeń własnych oraz pracowników Biblioteki Uniwersytetu Rzeszowskiego. *Podkarpackie Studia Biblioteczne* [online]. 2015, nr 4. [Dostęp 01.04.2022]. ISSN 2084-9338. Dostępny w: <https://repozytorium.ur.edu.pl/handle/item/1232>.
15. MARKGREN, S., DICKINSON, T., LEONARD, A., VASSILIADIS, K. The Five-Year Itch Are: Libraries Losing Their Most Valuable Resources? *Library Administration & Management* [online]. 2007, vol. 21, nr 2, s. 70-76. [Dostęp 01.04.2022]. ISSN 0888-4463. Dostępny w: <https://journals.tdl.org/llm/index.php/llm/article/view/1676>.
16. NOWAK, J. Bibliotekarz-profesjonalista? Czy nie konieczne... Szkic historyczno-polemiczny. *Biuletyn EBIB* [online]. 2008, nr 1 (92). [Dostęp 01.04.2022]. ISSN 1507-7187. Dostępny w: <http://www.ebib.pl/2008/92/a.php?nowak>.
17. PRÓCHNICKA, M. Stosowanie pragmatyki zawodowej w bibliotekach publicznych oraz naukowych, których organizatorami są wyższe uczelnie publiczne, Polska Akademia Nauk oraz jednostki badawczo-rozwojowe. Raport z badań. W: *Strategia Stowarzyszenia Bibliotekarzy Polskich na lata 2010–2021* [online]. 2010, s. 1–27. [Dostęp 01.04.2022]. Dostępny w: http://www.sbp.pl/repository/dokumenty/strategia/2010/Pragmatyka_raport_11_11_2010.pdf.
18. RADZICKA, J. Mobilny pracownik – sprawozdanie z międzynarodowych warsztatów. *Biuletyn EBIB* [online]. 2017, nr 2(172). [Dostęp 01.04.2022]. ISSN 1507-7187. Dostępny w: <http://www.ebib.pl/index.php/ebib/article/view/153/155>.
19. RUTKOWSKA, M. „Nowa kariera” i jej egzemplifikacje w postaci kariery proteuszowej i kariery bez granic. *Zarządzanie Zasobami Ludzkimi [Human Resource Management]* 2010, 1 (72), s. 9-20. ISSN 1641-0874.

20. SÓJKOWSKA, I. Lojalność bibliotekarzy. *Biuletyn EBIB* [online]. 2016, nr 4(166). [Dostęp 01.04.2022]. ISSN 1507-7187. Dostępny w: <http://open.ebib.pl/ojs/index.php/ebib/article/view/445>.
21. *Strategia Stowarzyszenia Bibliotekarzy Polskich na lata 2010–2021 (nowelizacja na lata 2017–2021)* [online]. [Dostęp 01.04.2022]. Dostępny w: <http://www.sbp.pl/repository/SBP/ZarzadGlowny/Nowelizacja%20Strategii%20na%20lata%202017-2021.pdf>.
22. Ustawa z dnia 13 czerwca 2013 r. o zmianie ustaw regulujących wykonywanie niektórych zawodów. Dz.U. 2013, poz. 829.
23. Ustawa z dnia 18 lipca 2018 r. Przepisy wprowadzające ustawę – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce. Dz.U. 2018, poz. 1669.
24. Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce. Dz.U. 2018, poz. 1668.
25. VINSON, G., CONNELLY, B., ONES, D. Relationships between Personality and Organization Switching: Implications for utility estimates. *International Journal of Selection and Assessment* 2007, vol. 15, nr 1, s. 118–133. ISSN 1468-2389.
26. WALCZAK-NIEWIADOMSKA, A. Mobilność bibliotekarza = zadowolenie czytelnika? *Bibliotheca Nostra. Śląski Kwartalnik Naukowy* [online]. 2015, nr 2 (40), s. 14–25. [Dostęp 01.04.2022]. ISSN 1734-6576. Dostępny w: <https://www.sbc.org.pl/publication/216017>.
27. WĘGRZYN, G. Mobilność zawodowa a sytuacja na rynku pracy. *Studia Ekonomiczne. Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach* [online]. 2016, nr 276, s. 137–147. [Dostęp 01.04.2022]. ISSN 2083-8611. Dostępny w: <https://www.sbc.org.pl/publication/262301>.

DUDEK, K. Mobilny bibliotekarz = mobilny pracownik? Wstęp do analizy zagadnienia. *Biuletyn EBIB* [online]. 2022, nr 2(203), Zawód bibliotekarza – status i dobre praktyki. [Dostęp 15.05.2022]. ISSN 1507-7187. Dostępny w: <http://open.ebib.pl/ojs/index.php/ebib/article/view/802>.