

Vilniaus Universitetas
Filosofijos fakultetas
Klinikinės ir organizacinės psichologijos katedra

Jūratės Čepinskienės

Organizacinės psichologijos studijų programa
Magistro darbas

Atribucinis stilius ir bedarbystės įveikos strategijos

**Darbo vadovas:
Doc. Dr. A. Suslavičius**

Vilnius 2006

Baigiamąjį darbą

.....,
patvirtintą Filosofijos fakulteto dekanų įsakymu Nr., parengiau savarankiškai, galutinai
suredagavau ir įteikiau vadovui.

.....

(Data)

.....

(Absolvento parašas)

Baigiamasis darbas atitinka (neatitinka) BA (MA)
darbams keliamus reikalavimus ir gali būti ginamas

.....

(Data)

.....

(Vadovo parašas)

Baigiamąjį darbą su vadovo tarpininkavimu katedra gavo

.....

(Data)

.....

(Katedros reikalų tvarkytojos parašas)

TURINYS

SANTRAUKA	4
SUMMARY	5
1. ĮVADAS	6
1.1. Sąvokos.....	6
1.2. Pratarinė.....	7
1.3. Bedarbystė kaip problema	8
1.3.1 Psichologinės nedarbo pasekmės.....	8
1.3.2 Ekonominės ir socialinės nedarbo pasekmės.....	10
1.4. Atribucinis stilius bedarbystėje	11
1.4.1 Atribucinis stilius.....	11
1.4.2 Darbo netekimo ir paieškos priežasčių atribucija.....	13
1.4.3 Darbo neradimo atribucijos tyrimai.....	15
1.5 Atribucinis stilius ir įveikos strategijos	17
1.5.1 Gynybiškumas kaip reakcija į bedarbystę	19
1.6. Apibendrinimas	20
2.TYRIMO TIKSLAI IR METODIKA.....	22
3. TYRIMO REZULTATAI IR JŲ ANALIZĖ.....	26
3.1 Bedarbystės priežasčių aiškinimas	27
3.2 Darbo netekimo priežasčių aiškinimas	30
3.3 Darbo neradimo priežasčių aiškinimas.....	33
3.4. Įveikos strategijos pasirinkimas.....	36
3.5 Gynybiškumas	38
4. REZULTATŲ APTARIMAS	41
4.1 Atribucinio stiliaus ir įveikos strategijų pasirinkimas bedarbystėje.....	41
4.2 Demografinių veiksnių įtaka bedarbystės atribucinio stiliaus ir įveikos pasirinkimui.....	42
4.2.1 Lyties įtaką atribucinio stiliaus ir įveikos pasirinkimui.....	42
4.2.2 Amžiaus įtaką atribucinio stiliaus ir įveikos pasirinkimui	44
4.2.3 Išsilavinimo įtaką atribucinio stiliaus ir įveikos pasirinkimui.....	47
4.2.4 Nedarbo trukmės įtaką atribucinio stiliaus ir įveikos pasirinkimui.....	49
4.2.5 Gyvenamosios vietos įtaką atribucinio stiliaus ir įveikos pasirinkimui	52
IŠVADOS	55
LITERATŪROS SĄRAŠAS	56
PRIEDAI	59

Atribucinis stilius ir bedarbystes įveikos strategijos

SANTRAUKA

Nedarbas – Lietuvoje viena aktualiausių šių dienų problema. Ir nors šiuo metu bedarbių skaičius ženkliai mažėja, problema neišnyksta. Netekęs darbo žmogus skirtingai interpretuoja priežastis, o pagal tai pasirenka ir įveikos strategiją.

Šiame darbe nagrinėjome, kaip bedarbiai aiškina savo bedarbystės, darbo praradimo, bei neradimo priežastis; kokią įveikos strategiją naudoja norėdami pakeisti esamą situaciją; ar demografiniai veiksniai nulemia atribucinio stiliaus pasirinkimą, bei įveikos strategiją.

Tyrime dalyvavo 200 tiriamųjų : 100 Vilniaus rajone gyvenančių bedarbių ir 100 Akmenės rajone gyvenančių bedarbių. Tyrime naudoti tyrimo metodai - klausimynas, kurį sudarė 5 klausimų grupės:

- 1) išorinės – vidinės priežastys;
- 2) pastovios – kintančios priežastys;
- 3) kontroliuojamos – nekontroliuojamos priežastys;
- 4) į problemą – į emocijas orientuotos įveikos strategijos;
- 5) gynybos mechanizmai naudojami bedarbystėje.

Atlikus tyrimą pasitvirtino mūsų keltos hipotezės:

1. Tiriamieji aiškinant bedarbystės, darbo praradimo ir darbo neradimo priežastis naudoja savitą, gynybiškumo atribucinį stilių, t.y. priežastis dažniausiai priskiria išoriniams veiksniams.
2. Tiriamieji bedarbiai, kurie jaučiasi kontroliuoją aplinką, renkasi į problemą orientuotas įveikimo strategijas ir atvirkščiai, tiriamieji bedarbiai, kurie mano negalys kontroliuoti esamos padėties, renkasi į emocijas nukreiptas įveikos strategijas.

Tyrimo metu išryškėjo šios tendencijos:

- Tiriamieji bedarbiai dažniausiai naudoja į problemos sprendimą orientuotą įveikos strategiją, t.y. aktyviai ieško darbo. Tačiau tik nedidelė dalis, norėdami įveikti bedarbystę keitė savo turimą kvalifikaciją, nors daugelis jų mano, kad darbo neranda dėl netinkamo išsilavinimo.
- Aiškinant bedarbystės priežastis tiriamieji naudoja gynybos mechanizmus: išstūmimo – neigimo, bei racionalizacijos.
- Tarp demografinių veiksnių (lyties, amžiaus, išsilavinimo, bedarbystės trukmės, gyvenamosios vietos) ir atribucinio stiliaus pasirinkimo skirtumas yra.

Attribution Style and Strategies of Coping with Unemployment

SUMMARY

Unemployment is one of the most relevant problems in Lithuania. Currently the number of unemployed declines but the problem hasn't disappear. The person who have lost his or her job he or she interpret every reason in his or her one way and he or she choose strategy of coping.

In this study we discuss how the unemployed explain reasons of losing or not finding job, what strategy of coping with unemployment they use and demographical factors influence or not choosing of attribution style and coping strategy.

In this study were selected 200 participants: 100 unemployed in Vilnius district and 100 unemployed in Akmene district. There was used test which yields five sub-cores:

- 1) Internal – external reasons;
- 2) Stable - unstable reasons;
- 3) Controlled – uncontrolled reasons;
- 4) Coping strategy;
- 5) Defensive element using coping with unemployment.

This study validates our hypothesis:

1. Unemployed are using defensive attribution style to explain reasons of losing or not finding job (external attribution style).
2. Unemployed who feel that they can control environment chose the coping strategy applying to problem and unemployed who feel that they can't control environment chose the coping strategy applying to emotions.

This study gives such tendencies:

- Unemployed usually use the coping strategy applying to problem (they are searching for job actively). Only some of the unemployed coping with unemployment have changed their qualification even when they thought that the main reason of their failure to find job is educational problem.
- Unemployed are using defensive attributions (displacement – denying and rationalization) to explain reasons of their unemployment.
- Demographical factors (gender, age, education, duration of unemployment, location) have influence choosing attribution style.

ĮVADAS

1. 1. Sąvokos

Bedarbiai – žmonės, kurie neturi darbo, bet aktyviai jo ieško, registruodamiesi įsidarbinimo įstaigose kaip norintys ir galintys dirbti (Kunderis, 2004)

Atribucija– kito žmogaus psichinių savybių ir elgesio priežasčių aiškinimas, interpretavimas.

Atribucinis stilius – žmogaus naudojamas stilius aiškinant priežastis. (Psichologijos žodynas, 1993)

Įveika - bendra elgesio kryptis, kurią žmogus pasirenka kritinei situacijai įveikti. (Suslavičius, 1998)

Bedarbystės įveika - besikeičiantis individualus kognityvinis ir elgsenos modelis padedantis įveikti/patenkinti specifinius vidinius ir išorinius poreikius, kurie yra susiję su bedarbyste ir šioje situacijoje yra perdėtai vertinami. (Fedakova ir kt, 2003)

1.2. Pratarė

Kodėl darbo netektis skaudžiai išgyvenama? Paprastai darbas yra ne tik pajamos, bet ir kūrybinių galių ugdymas, asmenybės augimas, savęs įprasminimas, saviraiškos galimybė, socialiniai ryšiai, tam tikras stabilumas, galimybė planuoti savo ateitį. Tad nedarbas, savo ruožtu, mažina pajamas, keičia žmogaus nuostatą, didina psichologinę įtampą ir nepasitikėjimą tiek savimi, tiek ir savo ateitimi.

Mokslininkų požiūris į nedarbą kaip problemą kito priklausomai nuo situacijos darbo rinkoje. XX a. 4-o dešimtmečio Didžiosios depresijos metu kilęs nedarbas reiškė milžinišką darbo išteklių eikvojimą, o ką jau kalbėti apie pačių žmonių asmenines bėdas. Todėl neatsitiktinai nedarbo problema dominavo mokslininkų tyrinėjimuose ir vyriausybių ekonominėje politikoje beveik pusę šimtmečio. Nedarbas buvo reiškinys, kurio reikėjo išvengti bet kokiais būdais. Gyventojų užimtumas tapo civilizuoatų šalių ekonominės politikos tikslu. (Bagdžiūnienė, 1994)

Vėlesniais dešimtmečiais pradėjo formotis naujas, visiškai kitas, požiūris į nedarbą. Imta manyti, kad bedarbiai darbo neturi tik trumpą laiką. Be to, daugelis žmonių ieško darbo pirmą kartą arba geresnio, palyginti su tuo, kurį dirbo, ir todėl, vengdami apsirikti, jo kurį laiką ieško, t.y. būna bedarbiais. Tuo remiantis teigiama, kad nedarbas atspindi tik pokyčius, būdingus dinamiškai ekonomikai, o ne išteklių švaistymą, ir nesąs opi problema.

Pastarojo dešimtmečio nedarbo psichologiniai tyrimai Vakarų šalyse orientuoti į tris pagrindines problemas:

- Kokios pagrindinės bedarbystės psichologinės pasekmės, kokią įtaką turi bedarbystė žmogaus savijautai, emociniams išgyvenimams, socialiniams ryšiams, bendravimui; kokia ekonominė įtaka žmogaus fizinei ir psichinei sveikatai;
- Kaip žmogus elgiasi nedarbo situacijoje. Asmenybės psichologinių savybių (sugebėjimai, įgūdžiai, asmeninės savybės ir t. t.) bei socialinės aplinkos reikšmė įveikiant emocinius išgyvenimus.
- Ugdymas tų asmenybės vidinių bruožų ir socialinių sugebėjimų, kurie padeda žmonėms, netekusiems darbo, ne tik įveikti emocinius išgyvenimus, depresiją, bet ir suvokti individualią atsakomybę, kad situacija žmogaus rankose, neprarasti pasitikėjimo savimi ir aktyviai ieškotis darbo. (Bagdžiūnienė, 1994)

Kaip jaučiasi netekę darbo žmonės Lietuvoje, kaip jie vertina savo padėtį ir kokios jų nuomonė, yra pagrindinės bedarbystės priežastys. Atliekant nedarbo pasekmių tyrimus, nagrinėjama darbo reikšmė asmenybei, nedarbas, kaip streso šaltinis, savęs vertinimo pokyčiai, netekus darbo, bedarbystės atribucija arba nedarbo priežasčių vertinimas. Atliekant tokius tyrimus ne tik atskleidžiamos individualios nedarbo pasekmės, bet ir parodoma, kaip galima padėti darbo

netekusiems žmonėms įveikti neigiamus bedarbystės padarinius (depresiją, vidinę įtampą, nerimą, sumažėjusį savęs vertinimą) (Bagdžiūnienė, 2001)

Nedarbas – Lietuvoje viena aktualiausių šių dienų problema. Ir nors šiuo metu bedarbių skaičius ženkliai mažėja (vidutinis metinis bedarbių santykis su darbingo amžiaus gyventojais 2006 metais bus 4 - 4,5 proc. 2005 metais jis siekė 4,8 proc. (Lietuvos darbo birža, 2006)), problema neišnyksta.

Netekęs darbo žmogus skirtingai interpretuoja priežastis, o pagal tai pasirenka ir įveikos strategiją. Kokios yra psichologinės nedarbo pasekmės? Kaip galima padėti žmogui ne tik įveikti emocinius išgyvenimus, bet ir realiai vertinti situaciją ir ieškoti problemų sprendimo? Kokie kyla nedarbo problemos psichologiniai ar socialiniai aspektai, kaip bedarbiai vertina bedarbystę, kokios bedarbystės pasekmės, koks bedarbių aktyvumas ieškant darbo, kokias įveikos strategijas naudoja bedarbiai, kad įveikti esamą situaciją, kaip aiškina darbo praradimo, bei neradimo priežastis?

Įvadinėje darbo dalyje aprašėme sąvokas, kurias vartojome darbe, trumpai apžvelgėme kokios kyla psichologinės, socialinės, ekonominės bedarbystės pasekmės. Įvardinome kokie dažniausiai naudojami priežasčių aiškinimai, kokios įveikos strategijos pasirenkamos norint pašalinti bedarbystę. Ištyrėme ar yra ryšys tarp pasirenkamo atribucinio stiliaus ir naudojamos įveikos strategijos.

Nepretenduojant šiuo darbu į visapusišką šios problemos analizę, norime paskatinti plačiau domėtis bei plėtoti šią reikšmingą ir svarbią temą.

1.3. Bedarbystė kaip problema

1.3.1 Psichologinės nedarbo pasekmės

Kiekvienas žmogus savo darbu kuria, išreiškia sugebėjimus, planuoja pajamas ir ateities gyvenimą. Darbas suskirsto žmogaus dienos grafiką, suteikia galimybę iškelti asmeninius tikslus, leidžia kasdien bendrauti su kitais žmonėmis, suteikia asmeniui identiškumo jausmą, turi įtakos savęs vertinimui, skatina bendrą aktyvumą (Kinderis, 2004) Tapimas bedarbiu, tai kaip gyvenimo tarpsnio krizė. Nesvarbu ar tai pasekmė kompanijos bankrutavimo, ar žmogus darbą palieka savo noru, ar netenka darbo dėl kompetencijos stokos, ar dėl daugybės kitų įvairių priežasčių, bet kuriuo atveju tapęs bedarbiu žmogus gauna stiprų tiek protinį, tiek emocinį šoką.

Pirmieji bedarbystės psichologiniai tyrimai Vakarų šalyse buvo atlikti praėjusio amžiaus 3 dešimtmetyje (1920-1930), prasidėjus didžiajai ekonominei depresijai ir masiniam nedarbiui. (Bagdžiūnienė, 1994) Daugelyje tyrimų išryškėjo tokios svarbiausios psichologinės pasekmės:

stiprūs neigiami emociniai išgyvenimai (stresai), sumažėjęs žmogaus sugebėjimas prisitaikyti, savanoriška psichologinė izoliacija, bendravimo sutrikimai. Pirmoji tiesioginė pasekmė, netekus darbo yra psichologinė deprivacija. Deprivacija – tai stoka, nepriteklus, trūkumas. Nutrūkus profesinei veiklai, staiga pasikeičia žmogaus socialinė aplinka, jis netenka įprastų bendravimo galimybių, nutrūksta jam reikšmingi socialiniai ryšiai. Tai tiesiogiai skatina stiprius neigiamus emocinius išgyvenimus, sukelia streso būsenas.

Pats bedarbystės egzistavimo faktas įneša į kiekvieno, net ir dirbančio, asmens gyvenimą tam tikrą nestabilumo aspektą, kuris gali tapti vienu iš tobulėjimo stimulų, bet gali skatinti neurotiškumą, nerimą, depresyvumą, psichosomatinų ligų atsiradimą. Visa tai dažniausiai ir yra trumpalaikio ar ilgalaikio streso apraiškos.

Praradusių darbą žmonių stresines būsenas galima suskirstyti į keturis etapus:

1. *Neapibrėžtumo ir šoko būsenos*. (trunka 1-2 mėn.) Tai sunkus subjektyvus išgyvenimas, kur baimė ir emocijos yra rizikos faktoriai, galintys sukelti ligas, nelaimingus atsitikimus. To nemalonus įvykio numatymas ir tam tikras pasiruošimas jam gali palengvinti padėtį.
2. *Subjektyvaus palengvėjimo ir konstruktyvaus prisitaikymo prie situacijos fazė*. Ji tęsiasi 3 – 4 mėnesius po darbo praradimo. Kai kurie žmonės jau pirmomis nedarbo savaitėmis pradeda jausti palengvėjimą, džiaugsmą dėl atsiradusio laisvo laiko, kurį gali skirti poilsiui, šeimai, buitinei tvarkymui. Atsiranda pasitenkinimas gyvenimu. Žmogus tikisi, kad jo bedarbystė bus laikina, aktyviai ieško naujos darbo vietos ir mano, kad jam būtinai pasiseks. Bet kartais šoko būsenos gali būti gana pastovios ir trukti ilgai.
3. *Būsenos pablogėjimas, pesimizmo fazė*. Dažniausiai prasideda po 6 mėnesių nuo darbo netekimo pradžios. Atsiranda sveikatos, psichikos, finansinės būklės, socialinės padėties destruktivūs pakitimai, aktyvios veiklos trūkumas, gyvenimiškų įpročių, interesų, tikslų sutrikimas. Nesėkmėms vis sunkiau priešintis. Ypač destruktivūs pakitimai būna, jei žmogus per tą laiką neranda jokio darbo. Nuolatinis darbo radimo vilčių atsiradimas ir dingimas gali vesti prie darbo paieškų nutraukimo.
4. *Bejėgiškumo ir susitaikymo su padėtimi fazė*. Ši būsenos ateina, net jei nėra materialinių problemų. Vis didėja apatija, prarandama viltis rasti darbą. Žmogus net nebando nieko pakeisti, įpranta prie neveiklumo. (O'Brien, 1986)

Pagrindinis praradusio darbą asmens stresinis veiksnys yra netikrumas dėl savo profesinės ateities ir savo socialinių ryšių sumažėjimas. 2000 m. Darbo ir socialinių tyrimų institutas atliko tyrimą, kurių vienas iš tikslų buvo nustatyti, dėl kokių problemų žmonės kreipiasi į profesinės ir psichologines konsultacijas. Atsakydami į klausimą „Kokių, Jūsų nuomone, psichologinių problemų kyla netekus darbo?“, neatsižvelgiant į amžių, nedarbo trukmę, lytį, išsilavinimą respondentai labiausiai akcentavo nesaugumą, neužtikrintumą dėl savo ateities (72,3%). Daugiau nei kas antras

respondentas nurodė nepasitikėjimą savimi, beveik kas antras nereikalingumo jausmą, kas trečias respondentas – prastą nuotaiką, depresiją, padidėjusį jautrumą (Mocevičūtė ir kt., 2003).

Tais atvejais, kai žmonės ilgą laiką nedirbo arba dar nepradėjo dirbti, mažiau išreikštos psichologinės reakcijos, būdingos stresui. Tačiau ilgą laiką neišsidarbinus, tenka keisti požiūrį į savo profesines galimybes, susitaikyti su žemu gyvenimo lygiu, sumažinti siekius. Vis žemiau vertinami savo sugebėjimai, didėja nerimas, depresija, beviltiškumas. Daugelio autorių nuomone, depresija bei pasyvumas yra pagrindinė psichologinė būseną, kuri apibūdina vidinę savijautą žmonių, ilgą laiką nesėkmingai ieškančių darbo (Bagdžiūnienė, 1994).

Taigi kaip matome, darbo praradimas, o tuo labiau ilgalaikė bedarbystė gali labai smarkiai paveikti individo gyvenimą, emocinę savijautą, bendravimo, savęs vertinimo ypatumus, požiūrį į aplinkinius, požiūrį į save. Dažnai ilgą laiką veikiantys stresoriai, tokie kaip nedarbas, gali sutrikdyti normalią asmenybės vystymosi ir tobulėjimo raidą, o kartais ilgesnis nedarbas gali sąlygoti asmenybės regresuoti.

1.3.2 Ekonominės ir socialinės nedarbo pasekmės

Gyventojų užimtumas ir nedarbas turi tiesioginę įtaką šalies ūkio ekonomikai ir jo jos augimo tempams.

Norint įvertinti darbo veiksnį ekonominiu požiūriu, išskiriamas kiekybinis ir kokybinis darbo potencialas. Kiekybinį darbo potencialą parodo šalies gyventojų skaičius, o kiekybinį- techninis ekonominis ir teisinis gyventojų išsimokslinimo lygis. Taigi juo daugiau žmonių ir aukštesnės kvalifikacijos dalyvauja gamyboje, tuo daugiau sukuriama materialinių vertybių ar suteikiama paslaugų, didėja bendrasis vidaus produktas, nacionalinės pajamos. Gerėjant šiems rodikliams, didėja valstybės biudžetas, daugiau lėšų galima skirti šalies gyventojų socialiniams, ekonominiams ir kultūriniais poreikiams. Tik didinant darbo vietų skaičių ir darbo intensyvumą pasieksime norimus rezultatus rinkos ekonomikos sąlygomis. (Beržinskienė, ir kt. 2001)

Šalies gyventojų nedarbo socialinės pasekmės sąlygoja gyventojų nepasitenkinimą, žemą gyvenimo lygį, prastą sveikatą, nusikalstamumą ir kt. Dėl nedarbo netekimo padidėja mirtingumas, padaugėja savižudybių, žmogžudysčių, teistumo ir kt. Šiuos nuostolius sunku deramai įvertinti: žmonės prarandami, apvagiama, apiplėšiami, sumušami, o šių nelaimių padariniai – vėl papildomos gydymo, įkalinimo, priežiūros ir kitos išlaidos. O jeigu dar turėsime galvoje žmogaus degradavimą, atliekant bausmę, prarandamą darbingumą dėl įvairių sveikatos sutrikimų, tai bus dar ryškesnės neigiamos nedarbo socialinės pasekmės. Aišku neteisinga būtų teigti, kad nusikaltimus sąlygoja vien nedarbas, bet tai yra viena iš priežasčių.

Darbas yra pagrindinis pragyvenimo šaltinis, tad jį praradus žmogus neturi pinigų minimalioms gyvenimo reikmėms: pavalgyti, buto nuomai, sveikatos poreikiams ir kt. Kyla nesutarimai šeimoje, ligos, mažėja žmonių išsilavinimas ir kt. (Beržinskienė ir kt. 2001)

Taipogi visuomenėje auga socialinė ir politinė įtampa. Vykstant streikams ir piketams, prarandamas visuomeniškai būtino darbo kiekio dalis. Nedarbo pasekmės netolygiai pasiskirsto tarp įvairių socialinių sluoksnių: labiausiai kenčia nekvalifikuoti ir mažai kvalifikuoti fizinio darbo atstovai, jaunimas, moterys. Nedarbas skatina moralinių ir etinių vertybių nuvertėjimą, formuoja sąlygas nihilizmo apraiškoms plisti.

Palyginus su ekonomiais nedarbo nuostoliais, socialiniai nuostoliai yra žymiai skaudesni, nes tiesiogiai veikia nemažą dalį užimtų ekonominėse veiklose gyventojų.

1.4. Atribucinis stilius bedarbystėje

1.4.1 Atribucinis stilius

Prieš pradėdant kalbėti apie bedarbių atribucinį stilių, pradžioje aptarsime kas tai yra atribucinis stilius.

H. Kelley (1973) aiškina, kad žmonės turi individualų atribucinį stilių. Šis stilius aiškinamas pagal tai, kokiais faktoriais aiškinama sėkmė ir nesėkmė. Atribucinio stiliaus apibūdinimo ieškojimų pradžioje didžiausias dėmesys buvo skiriamas mastymo būdo pasirinkimui esamoje situacijoje. Šis faktorius dar žinomas kaip priežasties (kauzalinė) schema, kuris panaudoja keletą ankstesnių situacijų iš kurių viena yra išgyventa/patirta, o kita išmokta ir naudojama, kaip informacija padedanti daryti išvadas apie priežasties formą duotoje/atitinkamoje situacijoje (Kelley 1973)

Vienas faktorius, kuris įtakoja priežasties (kauzalinę) schemą – tai individualus savęs suvokimo stilius. Šis aspektas yra suvokiamas, kaip įtaka elgesiui, pagal kurią vertinama individuali sėkmė ir nesėkmė. (Weiner, et.al, 1985)

Kitas svarbus faktorius priskiriamas priežasties (kauzalinei) schemai, yra individuali teisinga socialinių normų, kurias primeta kiti, interpretacija. (Valins et.al, 1972) Pvz., studentas neišlaikęs egzamino atribuciją priskyres savo gabumams, realiai suvokia/yra įsitikinęs, kad egzaminas buvo netinkama priemonė patikrinti jo žinias.

Savo priežasties (kauzalinę) schemą paprastai žmogus aiškina remdamasis elgesio aspektais. Kitais žodžiais apibūdinant, kai žmogus įvertina savo praeities patirtį ir įgytas žinias panaudoja esamoje situacijoje, žmogus įvertina tai kaip vidinį – išorinį ir pastovų – nepastovų elgesį. (Sandler et al., 1983) Kaip priežastis priskiriama vidiniams faktoriams (motyvams, nuostatoms, asmeninėm savybėms), tai įgalina suvokti žmogaus elgesį kaip savarankišką, sąlygotą vidinių veiksnių. Kai

išoriniams faktoriams (aplinkybėms, užduoties sunkumams, kitiems žmonėms), tai verčia samprotauti, kad žmogus pasielgė nesavarankiškai. Kad tai yra marionetinis elgesys. Tai yra paranojinių reakcijų pagrindas, arba kitaip tariant gynyba. Priskiriant priežastis bandoma nustatyti, kiek jos yra pastovios (asmenybės savybės, reikalavimai, profesija, gabumai), o kiek kintamos (nuotaika, pastangos). Pastovios ir kintamos priežastys gali būti ir vidinės, ir išorinės. Dažniausiai jei žmogus savo priežastis priskirs išorinėm savybėm, jas priskirs ir pastoviom priežastim. Vienas priežastis mes suvokiame kaip asmenybės kontroliuojamas, kitas kaip menčiau ar išvis nekontroliuojamas. Kontrolė sudaro įvairius derinius su pastovumu ir kintamumu.

Taigi, elgesio raktas paslaptis slypi kontrolės šaltinyje bei pastovume ar nepastovume. Orientacija į kontrolės šaltinį yra įsitikinimas, kad mūsų veiksmų pasekmės yra priklausomos nuo to, ką mes darome (orientacija į vidinį kontrolės šaltinį) arba nuo veiksmų, kurių mes negalime kontroliuoti (orientacija į išorinį kontrolės šaltinį). (Sandler, 1983)

Seligman (1978) teigimu, priežasčių priskyrimo ypatumas, t.y. atribucijų darymo stilius nulemia aplinkos kontrolės jausmą. Žmonės, kurie įvykių priežastis priskiria vidiniams, pastoviems veiksmams, labiau linkę save laikyti bejėgiais, nei asmenys, manantys, kad priežastys yra išorinės ir kintamos (Seligman, 1978).

Skirtingi stiliai pasireiškia skirtingais priežasties išvados būdais kurie susiję tiek su sėkmės, tiek nesėkmės rezultatais. Tiek kontrolės šaltinis, tiek atribucinis stilius įtakoja mūsų motyvaciją, ekspektacijas/viltis, pasitikėjimą savimi, rizikingą elgesį ir mūsų veiksmų pasekmes.

Brown(1991) išskyrė keletą atribucinių stilių, kuriuos naudoja žmonės aiškinant nesėkmės priežastis, tai -polinkis į gynybiškumą, depresyvus realizmas, polinkis save smerkti. Šių stilių patikrinimas rodo, kad skirtingų individų grupės naudoja įvairius atribucijos tipus (Brown, 1991).

Polinkis į gynybiškumą. Daugelis tyrimų rodo, kad daugelis žmonių yra linkę naudoti gynybiškumo atribucinį stilių. (Brown et.al, 1991). Šis stilius suvokiamas kaip toks, kurį individai yra linkę naudoti konkrečiose situacijose naudojant save vertinantį elgesį: dispozicinis sėkmės atveju ir situacinis nesėkmės atveju (Brown et.al, 1991), t.y. individai naudoja šį atribucinį stilių su tendencija vidines priežastis priskirti sėkmei, o išorines nesėkmei. Be to, polinkis į gynybiškumą padeda individams apsaugodamas nuo žiaurios realybės matymo ir taip pat yra kaip apsauginis barjeras nuo protinių sutrikimų (depresijos, pykčio priepolių ir pan.) (Brown et.al, 1991).

Depresyvus realizmas. Silpnai depresuoti individai, gali dažnai patirti unikalų atribucinį stilių – depresyvų realizmą. Šis stilius apibūdina individualią realistinių situacijų atribuciją. T.y. tendencija atribuciją priskirti daugiau elgesiui negu, kad esant polinkiui į savanaudiškumą. Lyginant su tais, kurie naudoja savanaudiškumo atribuciją su depresyvaus realizmo atribuciniu stiliumi, pastarieji nepervertina savo sugebėjimų, bet savo sėkmę ar nesėkmę linkę apibūdinti daug realistiškiau. Taip pat šis stilius gali paskatinti smulkmenišką/tikslesnį elgesio priežasties

suvokimą, taip pat parodant neigiamą įtaką tokiems išgyvenimams, kurie gali įtakoti stipresnę depresiją (Peterson et.al, 1987).

Save pasmerkiantis nesėkmei. Panašiai kaip silpnai depresuotas individas, šie kovoja su depresija, tik su sunkesne ir taip pat turi savitą atribucinį stilių. Šis stilius, kaip ir jį atspindintis pavadinimas, yra save pasmerkiantis nesėkmei. Priešingai nei depresyvus realizmas, kuris turi aiškų požiūrį į elgesio priežastis, save pasmerkiantis nesėkmei atribucinis stilius yra labiau žalingas protiniai veiklai/psichiniai sveikatai ir pabrėžia negatyvų patyrimą susilpnindamas pozityvų. Individai naudojantys save pasmerkiantį nesėkmei atribucinį stilių turi tendenciją nesėkmės atveju atribuciją priskirti dispoziciniams, nekintantiems faktoriams, o sėkmės atveju kintantiems faktoriams (sėkmė). Kaip ir savanaudiškumo atveju atribucinis stilius padeda individui išlaikyti pozityvų požiūrį į gyvenimą, save pasmerkiantis nesėkmei taip pat stipriai įtakoja žmones tik iš neigiamos pusės. Šis atribucinis stilius skatina daryti priežastines išvadas filtruojant per pesimizmo filtrą dažnai paliečiant ir emocijas susijusias su stipria depresija: nepilnavertiškumas, bejėgiškumas, beviltiškumas (Kaney, et.al., 1992)

Kaip buvo minėta anksčiau, yra keletas atribucijos stilių, kurie pasireiškia skirtingais būdais. Nepaisant priežastinės išvados netikslumo, polinkis į gynybiškumą skatina sveiką požiūrį, kuris teigimai veikia protinę sveikatą. Depresyvus realizmas atskleidžia/įtakoja realistišką sėkmės ir nesėkmės rezultatų suvokimą, kuris gali įtakoti silpnos depresijos atsiradimą. Save pasmerkiantis nesėkmei ir depresyvaus realizmo atribuciniai stiliai panašūs tuo, kad įtakoja klaidingą priežasties atribucijos suvokimą, kuris tampa sunkios depresijos kaltininku.

Mes linkę tikėti savo sėkme, priskirdami ją savo galioms, ir nepripažinti savo klaidų, kaltindami išorinius faktorius. Sėkmę mes dažniausiai priskiriame vidinėms asmenybės priežastims, tokioms kaip gabumai ar pastangos, arba išorinėms priežastims, tokioms kaip atsitiktinumas, kitų žmonių parama. Kadangi sėkmė puošia, tai dažniausiai yra daromos vidinės sėkmės ir išorinės nesėkmės atribucijos (Seligman, 1978).

Mes manome, kad bedarbystės atveju yra savitas priežasčių atribucinis stilius ir jo taikymas. Savo tyrimu mes ir sieksime tai išsiaiškinti.

1.4.2 Darbo netekimo ir paieškos priežasčių atribucija

Tiriant bedarbių aktyvumo ieškant darbo individualias prielaidas, dažniausiai analizuojama darbo netekimo priežasčių atribucija, būdingas savęs vertinimas ir savo profesinių sugebėjimų vertinimas bei darbo paieškos motyvacija. (Bagdžiūnienė, 2001)

Darbo praradimą skirtingai gali išgyventi žmonės, kurie vertindami situaciją, atsakomybę dėl darbo netekimo priskiria vidinėms ar išorinėms priežastims.

„M. Miller ir S.Hoppe (1994) tyrė bedarbius, kurie neteko darbo dėl dviejų priežasčių:

1. Darbuotojas nesugebėjo gerai dirbti ir buvo atleistas, o į jo vietą ieškomas kitas specialistas. Šiuo atveju atleidimo priežastis - nepatenkinami darbuotojo darbo rezultatai, kompetencijos stoka ir pan.
2. Reorganizuojama gamyba, naikinamas padalinys ar uždaroma įmonė. Ši situacija nuo darbuotojų nepriklauso, jie neturi įtakos aplinkybėms, dėl kurių buvo panaikintos jų darbo vietos.“ (M. Miller ir S.Hoppe cit. pg Bagdžiūniene, 2001, psl.63)

Atlikus tyrimą paaiškėjo, kad pirmuoju atveju bedarbiai labiau išgyvena nesėkmę dėl savo nekompetencijos, tačiau atsakomybę dėl situacijos priskiria ne sau, o tiems, dėl kurių prarado darbą, arba susiklosčiusioms aplinkybėms. Priskirdami atsakomybę išorinėms priežastims, jie dažniau yra pasyvesni ieškodami kito darbo. Antruoju atveju, kai žmonės buvo atleisti dėl susiklosčiusios situacijos, jie linkę save vadinti aplinkybių auka ir situaciją išgyvena ne taip stipriai. Atsakomybę už esamą padėti linkę priskirti sau, todėl racionaliai įvertina situacija ir ieško darbo, ar bando keisti specialybę, mokosi (Bagdžiūniene, 2001),

Taigi šis tyrimas rodo, kad bedarbių pasirinktas atribucinis stilius gali priklausyti nuo darbo netekimo priežasčių. O darbo paieška priklauso nuo žmogaus asmeninių savybių, jį supančios aplinkos, atribucijos.

Kaip jau minėjome anksčiau atribucija galima skirstyti į vidinę (internalia) ir išorinę (eksternalią). Pavyzdžiui, internaliai orientuotas žmogus nesėkmę įsidarbinimo pokalbyje aiškina vidinėmis priežastimis - netinkamai paruošti dokumentai, nesugebėjimas savęs pristatyti, nepakankamas profesinis pasirengimas ir pan. Tuo tarpu eksternalus žmogus viską sies su išorinėmis aplinkybėmis – aukšti darbdavio reikalavimai, netenkinantys pasiūlymai ir pan.

Internaliai orientuoti žmonės sugeba išvelgti savo atsakomybę ir klaidas nesėkmės atveju, o eksternaliai orientuoti žmonės dažnai linkę kritikuoti, ar net kaltinti, kitus. Jeigu žmogus sugeba analizuoti situaciją visapusiškai, jis mato nesėkmės priežastis ne tik išorėje, bet ir savyje, jis gali numatyti veiksmus, kurie ateityje gali padėti išvengti tų pačių klaidų. Toks asmuo gali išlaikyti pakankamai aukštą vidinės motyvacijos lygį ir nesėkmės atveju. Vien išorinių aplinkybių, kurios žmogaus nuomone lėmė nesėkmę, akcentavimas motyvuoja mažiau, nes visa atsakomybė perkeliama kitiems (Feather, 1981).

Darbo netekimo bei neradimo priežasčių atribucija yra glaudžiai susijusi kaip bedarbiai ieško darbo: išorinė atribucija (tai nedarbo priežasčių priskyrimas darbdaviui, aplinkai, ekonominei padėčiai, profesijai) kartu reiškia ir asmeninės atsakomybės už situaciją sumažinimą. Bedarbių nuomone, jei dėl esamos situacijos kalti yra kiti, tai kiti ir turi padėti jam išspręsti ar pakeisti esamą situaciją. Taigi tokiu atveju bedarbis tikėtis, kad jam padės valstybė, darbo birža, kiti žmonės, o pats bus mažiau aktyvus darbo paieškoje. Ir atvirkščiai, kai nepaisant sudėtingų išorinių aplinkybių,

bedarbis prisiima atsakomybę sau už esamą situaciją, realiai įvertina savo galimybes, apsvarsto veiksmų strategiją, dažniausiai jie patys būna daug aktyvesni darbo paieškoje. (Bagdžiūnienė, 1994)

Kad geriau suprasti apie ką eina kalba, trumpai aptarsime, kas tai yra darbo paieška ir kaip ji susijusi su neįsidarbinimo priežasčių aiškinimu.. Darbo paieška – tai darbo paieškos planavimas, darbo paieška ir pasirinkimas.

Bowen darbo paiešką skiria į dvi fazes:

- *Paruošiamoji fazė.* Individas apibrėžia asmeninius resursus (laikas, pinigai, pastangos) ir ieško įvairių darbo paieškos generatorių, galinčių padėti darbo paieškoje. Šios fazės metu individas renka informaciją apie potencialias darbo vietas per įvairius šaltinius (laikraščius, internetą, gimines, buvusius kolegas ir pan.). Šios fazės intensyvumas matuojamas remiantis bedarbio pastangomis, o rezultatas – rastų alternatyvų skaičiumi.
- *Aktyvioji fazė.* Šioje fazėje bedarbis ima veikti remdamasis surinkta informacija: išsiuntinėja CV, skambina darbdaviams, eina į interviu su potencialiais darbdaviais. Bedarbis gali būti aktyvus tiek darbo paieškoje, tiek informacijos paieškoje ir atvirkščiai, gali būti neaktyvus abejose srityse. (Bowen, cit. pg. Blau, 1994)

Aukštas aktyvumas paruošiamojoje stadijoje būdingas į darbo kokybę orientuotiems bedarbiams, o aukštas aktyvumas aktyviojoje stadijoje – į darbo turėjimą. Darbo paieškos intensyvumas priklauso nuo individo darbo netekimo ir neradimo priežasčių aiškinimo, savęs vertinimo, finansinės padėties, darbo svarbos, socialinės paramos ir pan.

Nesėkmingą įsidarbinimą taip pat gali nulemti motyvaciniai (vėlavimas į susitikimą su darbdaviu, neigiamas požiūris arba atsisakymas į darbo pasiūlymą), asmenybiniai (netinkamas elgesys interviu metu, menkas savęs pažinimas, aktyvumo darbo paieškoje stoka ir pan.) ir profesiniai (darbo patirties stoka, nerealistiški profesiniai ketinimai ir pan.) faktoriai

1.4.3 Darbo neradimo atribucijos tyrimai

Feather (1983) ir kolegų neturinčiųjų darbo tyrimuose rėmėsi laukimų – valentingumo teorija. Pagrindinis laukimo teorijos modelis kilo iš Tolman ir Levino darbų. Pagrindinė šio modelio prielaida – motyvacija priklauso nuo to, kiek žmonės ko nors nori ir kiek realu, kad jie tai gaus (Feather, 1983). Feather ir Davenport (1981) remdamiesi laukimų teorija, tyrė depresijos afektą nedarbo situacijoje. Jie nustatė, jog individai su aukštesniu depresijos afekto lygiu labiau siekia įsidarbinti, vertina darbą kaip patrauklų ir darbo neradimo priežastis mato išorėje (Feather & Davenport, 1981)

Vėlesniuose darbuose Feather ir Barber (1983) nustatė, kad ilgėjant nedarbo laikui, situacinį specifinį depresijos afektą (tikėjimas gauti darbą, bedarbystės priežasčių eksternei atribucija) keičia

bendresnė depresija, susijusi su neaukštu tikėjimu gauti darbą, darbo neradimo priežasčių priskyrimu sau žemesne savivarga (Feather ir Barber, 1983)

Motyvuoti bedarbiai ryžtasi keisti profesiją, nors daugeliu autorių teigimu profesijos keitimas reikalauja naujų žinių, įgūdžių, socialinės pozicijos įgijimo bei sugebėjimo įveikti naujos situacijos neapibrėžtumą. Profesijos kaita gali iššaukti pozityvias ir negatyvias pasekmes, priklausomai nuo to, kaip žmonės skirtingai suvokia šį procesą. Individai, patys inicijuojantys profesijos kaitą, bei į šį reiškinį žvelgiantys kaip į naują saviraiškos, asmeninio, profesinio augimo galimybę, įveikia šį pokyčių metą lengviau ir sklandžiau. Motyvaciją profesijos kaitai apsprendžia vienas pagrindinių šaltinių – *asmenybės individualūs veiksniai* – asmenybės bruožai (sugebėjimas toleruoti neapibrėžtumą, lankstumas, polinkis rizikuoti, pasiekimų motyvas, dominavimas ir pan.); savęs vertinimas, emocinės būsenos ypatumai; kontrolės fokusas; nuostatos į pokyčius darbe; profesinis identitetas. (Bailey, 1995)

Taip pat svarbų vaidmenį profesijos kaitoje užima *aplinka*. Aplinkos sąlygos – finansiniai resursai (pajamos, buitinės, materialinės gyvenimo sąlygos), socialinė parama (šeimos, darbo kolegų pagalba) – gali padėti apribojimus ir grėsmę keliančią profesijos kaitos situaciją suvokti kaip paskatinimą keistis ir atsinaujinti. Taip pat nustatytas ryšys tarp demografinių charakteristikų (amžiaus, lyties, šeimyninės padėties, vaikų skaičius ir pan.) ir profesijos kaitos.

Bailey (1995) nustatė, kad profesijos stabilumas tiesiogiai susijęs su amžiumi. Vyresni darbuotojai mažiau linkę keisti profesiją nei jaunesni. Taip yra dėl to, kad jaunesni žmonės nėra taip įpratę prie pastovaus darbo ir mato daugiau perspektyvų ateityje. Mažesnis vyresnių darbuotojų profesijos mobilumas priklauso nuo to kokiame amžiuje padidėjusio saugumo poreikio, visuomenėje vyraujančios neigiamos nuostatos į vyresnius darbuotojus, sumažėjusių sugebėjimų persikvalifikuoti ir įvaldyti naujus darbo metodus (Bailey, 1995)

Dėl atvirumo profesijos kaitai tarp lyčių, autoriai nesutaria. Stroh ir kt. (1996) nustatė, kad vyrai labiau linkę keisti profesiją nei moterys, nes jos labiau orientuojasi į šeimą, suvokia save santykiyje su kitais ir nėra taip išitraukusios į profesinę veiklą. Tuo tarpu vyrai labiau akcentuoja įsipareigojimus profesinei veiklai, daugiau pastangų skiria tam, kad užtikrintų sėkmę ir tobulėjimą savo profesinio vaidmens sferoje (Stroh et al, 1996). Kiti autoriai, tyrinėję profesijos kaitos procesą, skirtumą tarp lyčių nenustatė.

Hanninen (1986) nustatė, kad vedę darbuotojai (tiek vyrai, tiek moterys) mažiau linkę keisti profesiją, kadangi yra labiau įsipareigoję finansiškai. Kita vertus, jei vedybinis statusas traktuojamas kaip paramos, palaikymo šaltinis, tai gali padėti priimti sprendimą keisti profesiją. Profesijos kaita tiesiogiai susijusi su vaikų skaičiumi. Kuo daugiau vaikų šeimoje, tuo asmuo labiau linkęs keisti profesiją (Hanninen, 1986 cit. pg Stroh, 1996).

1.5 Atribucinis stilius ir įveikos strategijos

Kiekvienas žmogus savo darbu kuria, išreiškia sugebėjimus, planuoja pajamas ir ateities gyvenimą. Šio proceso pradžia- žmogaus jaunystė, kada renkamasi specialybė bei gyvenamoji vieta. Kai žmogaus svajonės neišsipildo, jis negauna darbo ar jį praranda, žmogus nusivilia, neretai jį ištinka depresija, o jos pasekmės sunkiai nusakomos. Šioje darbo dalyje apžvelgsime kokias įveikos strategijas pasirenka žmogus sunkiose gyvenimo situacijose.

Problemos įveika, kitaip – priešinimasis dažnai traktuojamas kaip raktas, padedantis suprasti žmogaus problemos aiškinimo specifiką. Įveikos strategija parodo žmogaus poziciją problemos atžvilgiu – racionalią ar emocinę. Ta ar kita pozicija formuoja žmogaus aplinkos suvokimą, jo santykį su ja. Priklausomai nuo pasirinktos įveikos strategijos žmogus gali nuspręsti ar gali kontroliuoti aplinką ar ne (Pociūtė ir kt., 2001).

Per visą gyvenimą kiekvienas žmogus susiduria su įvairiomis sunkiomis gyvenimiškoms situacijomis, kurios pakeičia įprastinę gyvenimo eigą. Problemų išsprendimas priklauso nuo to kaip žmogus mato jį supantį pasaulį ir savo vietą jame. Bedarbystė taip pat įvardijama kaip sunki gyvenimo situacija (Snyder, 1999). Nedarbas, atsitraukimas, poilsis, taip kaip mes suvokiame pačią bedarbystę, priklauso ir pasirenkamos įveikos strategija. Žmogaus reakcija į nedarbą gali priklausyti nuo daugelio faktorių: socialinė aplinka, ankstesnis pragyvenimo lygis, draugų požiūris ir t.t taigi kaip bedarbis mato save, kaip jam darbas yra reikšmingas, nuo to priklauso ir žmogaus reakcija į nedarbą, bei įveikos pasirinkimą (Pančenko, 2005).

Praktikoje, psichologijos tyrimuose apie bedarbystę didžiausias dėmesys skiriamas į bedarbystės įveikos strategijas. Tiriantys įveikos strategijas teoretikai paprastai suskirsto įveikos strategijas į tokias grupes: (Fedakova ir kt.2003)

1. Susitelkimas į problemą ir emocijas.
2. Susitelkimas į problemą, emocijas, ieškojimas socialinio palaikymo.
3. Susitelkimas į problemą, emocijas ir problemos išvengimas.
4. Priartėjimas – išvengimas. Gynybiškumas (Fedakova at al.,2003)

Kalbant apie bedarbystės įveiką Denisa Fedakova ir Miroslavas Frankovsky (2003) siūlo apibrėžimą "bedarbystės įveika" – tai nuolat besikeičiantis individualus kognityvinis ir elgsenos modelis padedantis įveikti/patenkinti specifinius vidinius ir išorinius poreikius, kurie yra susiję su bedarbyste ir šioje situacijoje yra perdėtai vertinami. (Fedakova at al.,2003).

Savo darbe didesnę dėmesį skyriau S.Folkman ir R.Lazarus (1984) išskirtom įveikos strategijom: Jie skiria du įveikos tipus:į emocijas sutelkta įveikos strategija naudojama sprendžiant emocinius stresinės situacijos aspektus, ir į problemą sutelkta įveikos strategija naudojant situacijai valdyti (Folkman &.Lazarus,1984)

A.Suslavičiaus teigimu į problemą orientuotą įveikos strategiją sudaro penkios stadijos:

1. *Situacijos įvertinimas ir analizė.* Tai gana sunki užduotis, bet kaip tik nuo jos sprendimo daug kas, jeigu ne viskas, priklauso. Užduotis ramiai, „blaiviai“ įvertinti situaciją, kai esi stipriai susijaudinęs, kai veikia daug neigiamų dirgiklių, reikalauja išties labai daug jėgų, asmenybės brandumo.

2. *Situacijos konkretus įvertinimas* reiškia naujai patirto įvykio palyginimą su praeityje jau išgyventais įvykiais, žinomais reiškiniiais. Jis baigiamas situacijos įvardijimu. Naujai patirtus įvykius žmogus įjungia į jau žinomą, individualią kategorijų sistemą ir įvardija juos žinomomis sąvokomis.

3. *Galutinių ir tarpinių tikslų numatymas.* Orientuota į problemą priešinimosi strategija nuo emocinės strategijos skiriasi tuo, kad, naudojant šią strategiją, numatomi tikslai, konkrečiai planuojama. Orientuota į problemą strategija yra racionali. Galutiniai tikslai gali būti tolimesnė perspektyva. Jiems įgyvendinti reikia tarpinių tikslų. Laikantis šios strategijos, eilinio tikslo pasiekimas yra žingsnis galutinio tikslo link.

4. *Veiksmo planavimas* reiškia sprendimo alternatyvų nagrinėjimą, priemonių tikslui siekti paiešką. Veiksmo planavimas savaime teikia optimizmo. Žmogus pajunta, kad gali ką nors padaryti, nors ką pakeisti arba galvoti, kad pajėgia pakeisti. Veiksmo planavimas sukelia įspūdį, kad įmanoma kontroliuoti aplinką.

5. *Vykdytas.* Planavimas gali skirtis nuo vykdymo. Jei tas skirtumas didelis, planavimas lieka tik vaizduotės vaisius. Netgi esant ir tikroviškam planui, jį vykdyti gali trukdyti neryžtingumas, atidėliojimai (Suslavičius, 2000).

Nors ir į problemą, ir į emocijas orientuotos strategijos apima pastangas valdyti poreikį, įvertinant bazinius resursus, į emocijas orientuota strategija nukreipta į emocijų reguliavimą, kurios kyla įtemtoje situacijoje, o į problemą orientuota strategija siekia pakeisti pačią problemą.

Lazarus (1984) nuomone, emocinės arba problemos įveikimo strategijos pasirinkimas priklauso, kaip žmogus aiškina savo nesėkmę, ar mano galįs kontroliuoti neigiamą įveiką. Jei žmogus mano, kad gali kontroliuoti neigiamą įvykį, šiuo atveju bedarbystę, jis rinksis į problemą orientuotą įveikos strategiją, ir priešingai jei žmogus mano, kad situacijos negali sukontroliuoti jis rinksis į emocijas nukreiptą įveikos strategiją (Lazarus,1984). V.Conway ir D.Terry (1992) patvirtino hipotezę, kad kontroliuojamose įvykiuose naudojama į problemas sutelkta įveikimo strategija, o nekontroliuojamose – į emocijas sutelkta strategija.(Conway i& Terry ,1992)

Apibendrinant galima būtų teigti, kad reagavimo tiek į problemą, tiek į emocijas orientuotos strategijos padeda žmogui spręsti iškilusias problemas. Tačiau į emocijas orientuota strategija gali būti žalinga, jei ji koncentruosis tik į emocijas, nekreipiant dėmesio į problemos sprendimą.

1.5.1 Gynybiškumas kaip reakcija į bedarbystę

Asmenys, kurie nesėkmę priskiria išoriniams veiksniams – išmoksta būti bejėgiais. Tai išmoktas bejėgiškumas. Taip žmogus pats save neigiamai pastiprina. Žmogus, kuris savo nesėkmę linkęs priskirti vidinėms aplinkybėms, trumpalaikiams veiksniams, neišgyvena tokios stiprios nesėkmės. Jei patiriama daug nesėkmių, atsiranda gynybinės atribucijos. Ankstesnę nesėkmę galima aiškinti mažomis pastangomis. Mažos pastangos padeda gelbėti ego, savo įvaizdį. Jeigu iškyla grėsmė intelektui, nesėkmę aiškina specifinių sugebėjimų stoka. Nesėkmė keičia užduoties suvokimą (jos suvokiamos kaip sudėtingesnės, reikalaujančios daugiau pastangų) (Duval, 1999).

Taigi kuo sudėtingesnės veiksmų aplinkybės, tuo labiau tikėtina, kad atribucija bus priešinga, nei įprastai panašiose situacijose, t.y įsijungs gynybiškumas.

Gynybiškumas veikia, kad apsaugotų žmogų nuo emocinio diskomforto, kurį neretai sukelia bedarbystė. Jie veikia apgaulės būdu – iškreipdami realybę taip, kad ji neatrodytų gąsdinanti. Gynybinis elgesys yra labai paplitęs ir nėra visiškai neigiamos vertės. Sprendžiant apie gynybos mechanizmų adaptacinę vertę, reikia įvertinti du esminiu faktorius: laipsnį, kuriuo jie iškreipia realybę ir laipsnį, iki kurio jie užbėga už akių konstruktyvesnėms įveikos pastangoms (Boldero, 2002)

Žmogus – viena iš sudėtingiausių sistemų, egzistuojančių pasaulyje. Veikdamas ir bendraudamas žmogus pažįsta aplinką, reaguoja į ją ir gauna iš jos grįžtamąją informaciją, formuoja požiūrį į išorės daiktus, reiškinius, žmones ir galiausiai susidaro savęs vaizdas, suvokimas. Šis savęs suvokimas, kaip psichinis reiškiny, visada turi kažką, kas suvokiama labai aiškiai, kažką, kas suvokiama ne taip aiškiai, dalis savęs vaizdo lieka visai neįsisąmoninta. Susiformavusiam Aš – vaizdui būdinga patį save palaikyti, išliekant nepakitusiu (Hamilton et.al.,1993). Kai žmogus praranda darbą, ir ilgesnį laiką tampa bedarbiu, kai pažeidžiama žmogaus savimeilė ar savigarba, kai žmogaus norimam savęs vertinimo lygiui iškyla grėsmė sumažėti, pradeda veikti vienokia ar kitokia psichinė gynyba. Psichinės gynybos metu visa nauja informacija apie save pertvarkoma taip, kad ji nepažeistų psichikoje susiformavusio Aš – vaizdo.

Gynybos mechanizmai veikia netiesiogiai, žmogus jų neįsisąmonina. Jie mažina nerimą, paslėpdami grėsmingus impulsus. Gynybos mechanizmai neveiktų, jei žmogus juos atpažintų. Psichinę gynybą galima apibūdinti kaip žmogaus nesąmoningą savęs apgaudinėjimą, kuriuo siekiama išspręsti prieštaravimus tarp esamo Aš-vaizdo ir jo neatitinkančių savo paties potraukių, norų, motyvų, jausmų, minčių, asmenybės bruožų. Ši nevalinga saviapgaulė arba suvokiamos informacijos apie save ir aplinką iškraipymas, padeda žmogui išsaugoti savosios vertės jausmą ir išvengti nemalonių skaudžių emocijų, tačiau kartu ir trukdo prisitaikyti prie naujos aplinkos, keisti požiūrį į save (Andrikiene ir kt., 2004).

Psichinė gynyba yra naudinga, nes padeda palaikyti Aš – vaizdo pastovumą, išsaugoti savigarbą ir išvengti skaudžių išgyvenimų bei vidinio diskomforto, tačiau ji naudinga tik iki tol, kol naudojama saikingai. Pernelyg didelis gynybiškumas rodo nesugebėjimą pripažinti tikrovės tokios, kokia ji yra iš tikrųjų. Tai gali trukdyti žmogui sėkmingai bendrauti ir įveikti bedarbystę.

1.6. Apibendrinimas

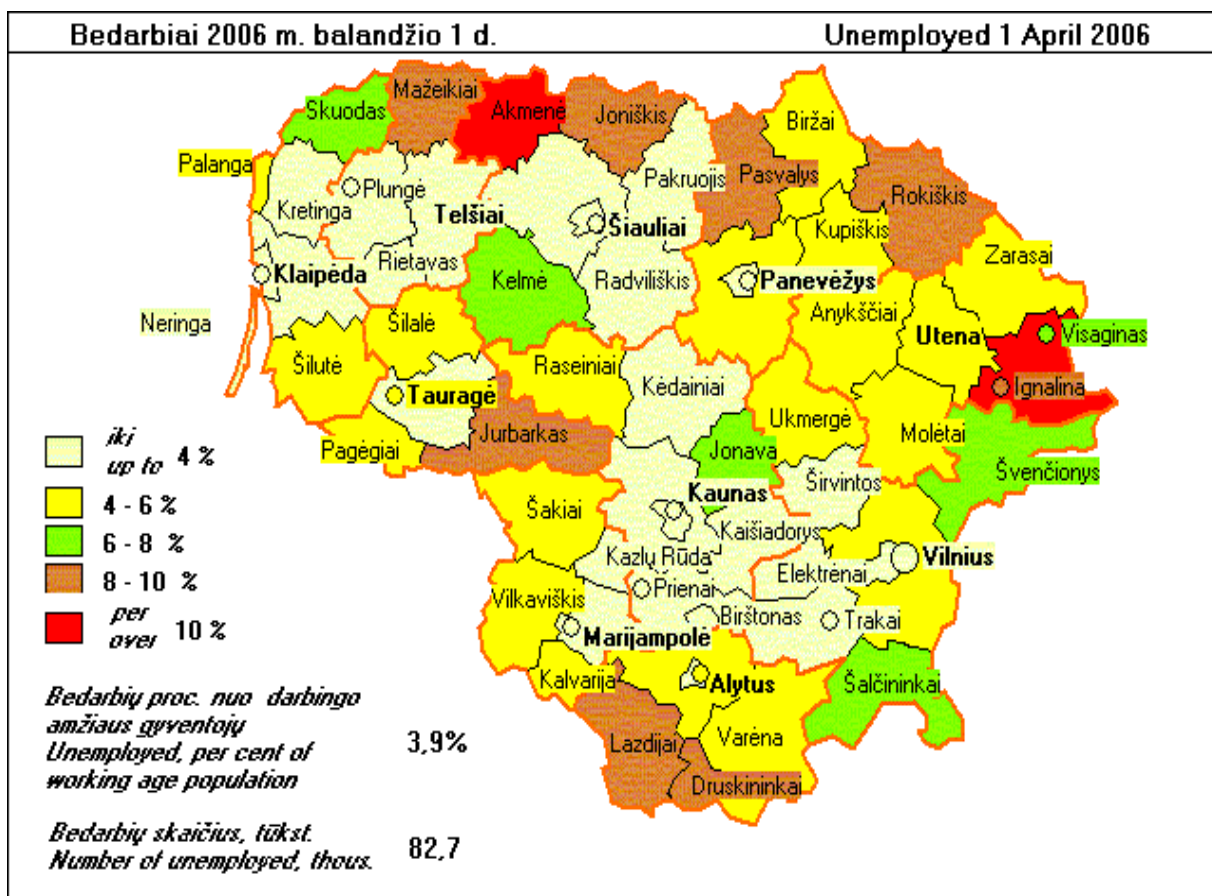
Bedarbystė yra ekonominis reiškinys, kurį sąlygoja tam tikri rinkos dėsniai. Darbo reikšmės žmogaus gyvenime tyrimai rodo, kad be pagrindinės uždarbio funkcijos, suteikiančios pragyvenimo galimybę, turi keletą papildomų funkcijų, kurios savotiškai užtikrina asmens ryšius su realybe. Žmonės darbą vertina ne tik dėl uždarbio. Darbas leidžia jiems būti naudingais visuomenei, kelti kvalifikaciją, pritaikyti savo kūrybines galias. Suteikia visuomenės pripažinimą, kuris skatina orumą ir pagarbą sau, bendrą pasitenkinimą pragyvenimu. Įvairiose šalyse gyventojų apklausos parodė, kad net turėdami pakankamas pragyvenimo sąlygas, apie 90 proc. respondentų nenorėtų prarasti darbo. Darbo praradimas ne tik atima pragyvenimo šaltinį, bet ir paveikia gyvenimo būdą, suardo tarpasmeninius ryšius, sumažina bendravimo galimybes, skatina nepasitikėjimą savimi, gali formuoti neigiamą požiūrį į save, skatinti neurotiškumą, nerimastingumą ar depresyvumą. Bedarbystė, ypač besitęsianti ilgą laiką, sukelia žmogui ilgalaikį stresą, kurio padariniai atskiram individui, o taip pat ir tiems žmonėms, kurie yra šalia jo, gali būti sunkiai pakeliami ir išgyvenami. Įsidarbinimas ne tik užimtumo problemos sprendimas, bet kartu ir pakankamai sudėtingų neigiamų psichologinių pasekmių ir netgi neigiamų socialinių problemų (pvz., nusikalstamumo augimo) prevencija.

Bedarbystė - tai išbandymas bet kuriam žmogui, tačiau pirmiausiai tai dialogo su savimi problema, kurią sukelia stiprūs neigiami emociniai išgyvenimai, sumažėjęs žmogaus gebėjimas prisitaikyti, bendravimo sutrikimai, depresija.

Pagalbos sistemos kūrimas bedarbiams yra viena svarbiausių praktikos sričių, kur pritaikomi nedarbo problemos tyrimo rezultatai. Apibendrinant, aukščiau išdėstytą medžiagą, galima teigti, kad Lietuvoje tyrimų šia tema, būtent kokią įveikos strategiją renkasi bedarbiai, kaip jie aiškina savo nesėkmę, buvo atlikta tikrai negausiai. Labiau buvo orientuotasi į psichologines bei socialines bedarbystės pasekmes. Savo darbe ištyriau, kaip bedarbiai aiškina savo bedarbystę, darbo netekimo ir neradimo priežastis, nuo atribucinio stiliaus pasirinkimo priklauso ir įveikos pasirinkimas.

Taip pat savo tyrime išskyrčiau respondentų gyvenamą vietą. Kiek teko nagrinėti literatūrą, šia tema, neradau jokie gilesnio pažvelgimo į tai ar yra koks nors ryšys tarp atribucinio stiliaus ir įveikos pasirinkimo, bei bedarbių gyvenamosios vietos. Savo tyrimui pasirinkau respondentus iš Vilniaus, bei Naujosios Akmenės. Paskutiniaisiais Lietuvos darbo biržos duomenimis šiai dienai Vilniuje yra 2,66 proc. (11398 viso įregistruota) bedarbių nuo darbingo amžiaus gyventojų, tai yra

mažiausias procentas bedarbystės Lietuvoje, tuo tarpu Akmenės rajonas šiai dienai pasižymi didžiausiu bedarbių skaičiumi Lietuvoje, per 10,8 (1780 viso įregistruota) proc. bedarbių nuo darbingo amžiaus gyventojų. (žr.paveikslėlį Nr. 1).



1 pav. Nedarbo žemėlapis (Lietuvos darbo birža)

Ši tema, manau, turi platų pritaikomumą organizacinėje psichologijoje. Išsiaiškinus, kaip bedarbiai aiškina savo elgesio priežastis, būtų galima padėti žmonėms pasirinkti tinkamą įveikos strategiją, tai yra nukreipti juos sėkmės link. Viliuosi savo darbu paskatinti tirti bedarbystės priežasčių aiškinimą, bei jos įveikos strategijas.

2.TYRIMO TIKSLAI IR METODIKA

Tyrimo tikslai:

1. Ištirti kokios atribucijos ir pasirenkamos įveikos strategijos naudojamos bedarbystės atveju.

Tyrimo uždaviniai:

1. Ištirti, kaip bedarbiai įvardina bedarbystės, darbo praradimo ir neradimo priežastis, įvertinant vidinius – išorinius, pastovius – kintamus, kontroliuojamus - nekontroliuojamus faktorius.
2. Ištirti kaip ir kokiais būdais respondentai siekia pakeisti susidariusią padėtį, t.y. kokią bedarbystės įveiką dažniausiai naudoja: nukreiptą į problemą ar emocijas.
3. Ištirti ar yra ryšys tarp demografinių sąsajų ir atribucinių aiškinimų:
 - 1) lyties;
 - 2) amžiaus;
 - 3) išsilavinimo;
 - 4) bedarbystės trukmės;
 - 5) gyvenamosios vietos (Vilniaus raj. ir Akmenės raj. bedarbių).

Tyrimo hipotezės:

V.Conway ir D.Terry (1992) patvirtino hipotezę, kad kontroliuojamose įvykiuose naudojama į problemas sutelkta įveikimo strategija, o nekontroliuojamose – į emocijas sutelkta strategija.

Tuo remiantis, turime pagrindą kelti hipotezę, jog:

1. Bedarbiai, kurie jaučiasi kontroliuoją aplinką, rinksis į problemą orientuotas įveikimo strategijas. Ir atvirkščiai, bedarbiai, kurie jaučiasi negalį kontroliuoti esamos padėties, rinksis į emocijas orientuota įveikos strategiją.

Brown, J. D. & Rogers, R.J. (1991) išskyrė atribucinių stilių, kurių žmogus dažniausiai naudoja nesėkmės atveju. Tai – polinkis į gynybiškumą. turime pagrindą kelti hipotezę, jog:

2. Bedarbiai dažniausiai aiškinant bedarbystę naudos gynybiškumo atribucinį stilių, t.y. savo bedarbystę priskirs išorinėm priežastim.

Tiriamieji:

Visame tyrime dalyvavo 200 respondentų: 100 bedarbių iš Akmenės raj. ir 100 bedarbių iš Vilniaus raj. Atrankos būdas - patogumo. Šiuo būdu buvo apklausti tik tie bedarbiai, kurie sutiko atsakyti į pateiktus klausimus – nebuvo moralinio ar kitokio spaudimo, raginančio atsakyti į pateiktus klausimus. Šis būdas dar tuo geras, nes gaunami nuoširdūs atsakymai, todėl patikimumais duomenimis kokybiškai didėja.

Žemiau pateiktoje lentelėje Nr.1 pateikiami apibendrinantys duomenys apie tiriamųjų imtis

1 lentelė. Tiriamųjų demografiniai duomenys

		Vyr.	Mot.	Viso
Rajonas	Vilniaus	37	63	100
	Akmenės	37	63	100
Amžiaus intervalas	20 -25	12	25	37
	25 – 45	45	73	118
	45 - 55	17	28	45
Išsilavinimas	Vidurinis	43	65	108
	Aukštesnysis	11	29	40
	Aukštasis	20	32	52
Nedarbo laikas	Nuo 1 iki 5 mėnesių	36	52	88
	Nuo 6 iki 12 mėnesių	25	28	53
	Nuo 1 iki 3 metų	10	27	37
	3 metai ir daugiau	3	19	22

Tyrimo metodai:

Atsižvelgdami į tyrimo problemą, tikslus bei norimos gauti informacijos pobūdį, parinkome tyrimo metodą, t.y. klausimyną. (žr. priedas Nr.1)

Tyrimo instrumento (klausimyno) sudarymo specifika.

Atribuciniam stiliui ir bedarbystės įveikos strategijom išmatuoti buvo sudarytas klausimynas. Jį sudaro 20 klausimų. Jie suskirstyti į penkias grupes:

1. Išorinės – vidinės elgesio aiškinimo priežastys;
2. Pastovios – kintančios elgesio aiškinimo priežastys;
3. Kontroliuojamos – nekontroliuojamos elgesio aiškinimo priežastys;

4. Į problemą – į emocijas orientuotos įveikos strategijos;

5. Gynybiškumas.

Klausimai buvo sudaromi remiantis pilotinio tyrimo duomenimis. Pilotinis tyrimas buvo atliktas apklausiant 30 bedarbių. Interviu buvo daromas nestruktūruotas. Jo metu buvo stengiamasi išanalizuoti ir įvertinti bedarbių elgesio priežasčių aiškinimą, bei pasirenkamą įveikos strategiją. Taip pat buvo paprašyta bedarbių, bei darbo biržos darbuotojų (10) pateikti po keletą klausimų, kurie jų manymų būtų tinkamiausi nustatant bedarbių atribucinį stilių, bei pasirenkamą įveiką.

Kiekvieno klausimo sudarymo metu buvo atliekami tokie žingsniai:

- tyrimų objekto parinkimas;
- klausimų, padedančių surinkti reikiamus duomenis, formulavimas;
- klausimų pateikimo tvarkos nustatymas;

Metodikos patikimumas įvertintas apskaičiuojant Cronbach alpha koeficientą, atspindintį atsakymų į atskirų skalėje pateiktų klausimų tarpusavio suderinamumą. Gauta Cronbach alpha reikšmė 0,617. Galima teigti, kad šis klausimynas patikimas, nes koeficientas viršija 0,5.

Buvo atliekamas momentinis tyrimas, t.y. tiriamiesiems klausimyną pateikėme vieną kartą;

Gauti duomenys apdorojami kiekybiškai ir kokybiškai.

Tyrimo eiga

Tyrimas atliktas 2006 metų vasario – balandžio mėnesiais. Bedarbiai, registruoti Vilniaus darbo biržoje, bei Akmenės rajono darbo biržoje buvo prašomi sudalyvauti tyrime, reikalingame mano magistriniam darbui, garantuotas jų duomenų konfidencialumas bei anonimiškumas. Tada kiekvienam buvo pateikiamas klausimynas, kuriame tiriamasis turėjo užrašyti savo biografinius duomenis (lytį, amžių, išsilavinimą, miestą, kiek laiko nedirba), bei atsakyti į klausimyne pateiktus klausimus

Kartu pateikiama darbo instrukcija, kuri surašyta pirmame knygelės puslapyje: „*Vilniaus Universitetas Filosofijos fakultetas kartu su organizacinės psichologijos magistrante, Jūrate Čepinskiene, atlieka tyrimą, kurio tikslas yra išsiaiškinti kaip jaučiasi žmogus praradęs darbą.*

Labai svarbu, kad Jūs užpildytumėte visą anketą, nepraleisdami nei vieno klausimo, kadangi tik pilnai užpildytos anketos yra vertingos ir leidžia daryti pagrįstas išvadas. Mums yra svarbūs kiekvieno Jūsų atsakymas, kadangi jie padės tiksliau ir pilniau įvertinti bedarbių esamą būseną.

Savo vardo ir pavardės rašyti nereikia. Mus domina bendra netekusių darbo žmonių elgsena, todėl analizuojant klausimyno rezultatus, kiekvieno tyrime dalyvavusio žmogaus atsakymai į klausimus atskirai nebus nagrinėjami. Tačiau prašome anketos pradžioje Jus atsakyti į keturis klausimus: apie lytį, amžių, išsilavinimą, ir kiek laiko jau esate bedarbis, kadangi analizuojant duomenis ketiname palyginti skirtingų grupių nuomones.

Pildydami klausimą, atidžiai perskaitykite kiekvieną teiginį ir pažymėkite atsakymą, kuris jums priimtinausias

Tyrimo metu buvo nurodyta, kad kilus neaiškumams, tiriamasis turi kreiptis į tyrėją.

Klausimyno pildymo trukmė nuo 15 iki 20 min.

Tyrimo metu buvo susidurta su viena problema. Vilniaus darbo biržoje registruoti bedarbiai labai nenoriai dalyvavo šiame tyrime. Daugelis jų atsisakė dalyvauti šiame tyrime, motyvuodami kad nėra prasmės ir jie nepageidauja gaišti tokiems menkiesiems laikui. Todėl buvo sunku apklausti didesnę kiekį bedarbių. Viso buvo sugadinta apie 70 klausimynų. Naujojoje Akmenėje su tokiomis problemomis susidurti neteko, visi bedarbiai mielai pildė klausimynus.

Po tyrimo visiems tiriamiesiems buvo padėkota už dalyvavimą.

Duomenų tvarkymas:

Rezultatų statistinė analizė atlikta, naudojant SPSS 10 statistinę programą. Klausimyno duomenims apdoroti naudojama dažnių lentelė bei χ^2 suderinamumo kvadratas. Reikšmingumo lygmuo $p < 0,05$ požymiai priklausomi, skirtumas tarp kategorijų yra.

3. TYRIMO REZULTATAI IR JŲ ANALIZĖ

Tyrimo duomenys bus pateikiami žemiau nurodyta tvarka:

I dalis. Bedarbystės priežasčių aiškinimas:

- 1) Pateikiami vidinių ir išorinių priežasčių aiškinimo vidurkiai ir jų palyginimas
- 2) Pastovių ir kintamų priežasčių aiškinimo vidurkiai ir jų palyginimas
- 3) Kontroliuojamų ir nekontroliuojamų priežasčių aiškinimo vidurkiai ir jų palyginimas

II. Darbo praradimo priežasčių aiškinimas:

- 1) Pateikiami vidinių ir išorinių priežasčių aiškinimo vidurkiai ir jų palyginimas
- 2) Pastovių ir kintamų priežasčių aiškinimo vidurkiai ir jų palyginimas
- 3) Kontroliuojamų ir nekontroliuojamų priežasčių aiškinimo vidurkiai ir jų palyginimas

III. Darbo neradimo priežasčių aiškinimas:

- 1) Pateikiami vidinių ir išorinių priežasčių aiškinimo vidurkiai ir jų palyginimas
- 2) Pastovių ir kintamų priežasčių aiškinimo vidurkiai ir jų palyginimas
- 3) Kontroliuojamų ir nekontroliuojamų priežasčių aiškinimo vidurkiai ir jų palyginimas

IV. Įveikos strategijos pasirinkimas

VI. Gynybiškumas

VII. Demografinių veiksnių įtaka bedarbystės atribucinio stiliaus ir įveikos pasirinkimui.

Išorinei atribucijai priskiriami veiksniai: aplinkybės, užduoties sunkumas, darbdavys, profesija, lytis, amžius.

Vidinei atribucijai priskiriami veiksniai: charakteris, nuostatos, asmeninės savybės

Pastovioms priežastims priskiriama: asmeninės savybės, reikalavimai, profesija, gabumai

Kintamoms priežastims priskiriama: nuotaika, pastangos, sėkmė, nesėkmė, pažintys.

Kontroliuojamoms priežastims – aš galiu pakeisti esamą situaciją

Nekontroliuojamos priežastys – nuo manęs niekas nepriklauso.

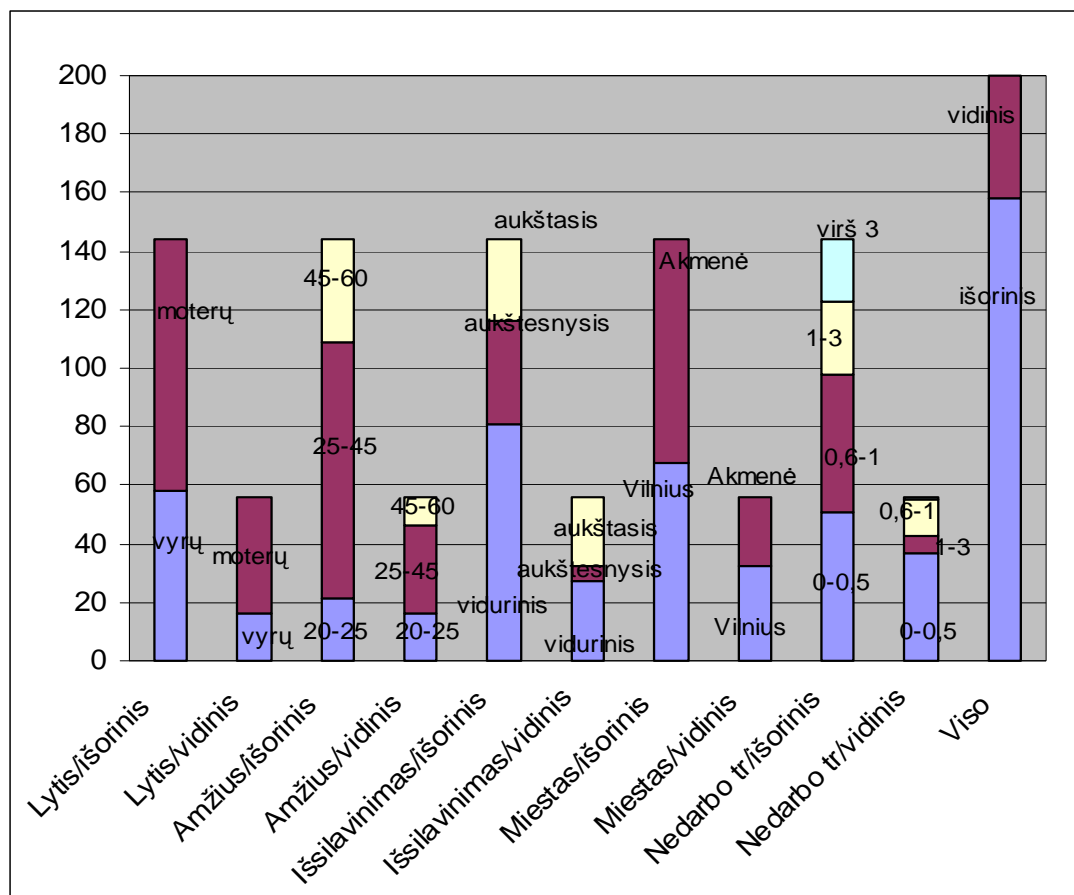
Į problemą orientuota įveikos strategija– veiksmų plano sudarymas; žinojimas ir ėmimasis tiesioginių veiksnių bedarbystei spręsti; profesijos pakeitimas.

Į emocijas orientuota įveikos strategija – nukreipta į emocines reakcijas, tiek teigiamas, tiek neigiamas.

3.1 Bedarbystės priežasčių aiškinimas

Vidinė – išorinė atribucija

Išsiaiškinti, kokią atribuciją – vidinę ar išorinę, naudoja bedarbiai aiškinant bedarbystę buvo nagrinėjamas 5, klausimas: vidinei atribucijai priskirti atsakymai: 5 c,e; išorinei atribucijai priskirti atsakymai: 5 a, b, d. Gauti duomenys, apskaičiuavus tyrimo rezultatus pateikiami pav. Nr. 2



2pav. Bedarbystės priežasčių aiškinimas (vidinės ir išorinės priežastys)

Iš diagramoje pateiktų duomenų matoma, kad daugiausia bedarbių 144 bedarbystės priežastis priskyrė išoriniams faktoriams: šiuo metu esamai didelei bedarbystei - 62 respondentai; nepaklausiai profesijai - 43 respondentai, darbdaviui – 39 respondentai. Bedarbystės priežastis priskyrė vidiniams faktoriams 56 respondentai: tai kad yra negabus – 24 respondentai, pats nenori dirbti – 32 respondentai.

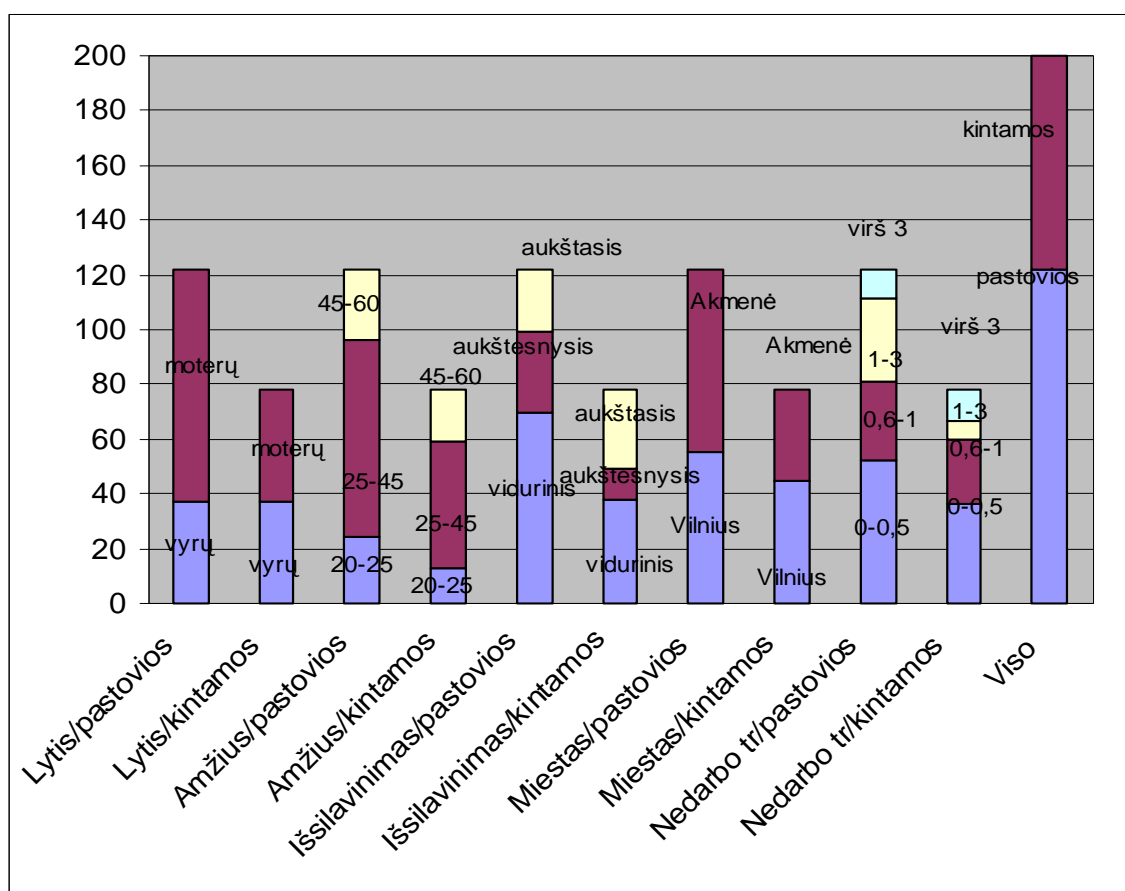
Išanalizavus duomenis nebuvo pastebėta, kad pasirinkimui įtakos turėtų demografiniai aspektai, išskyrus vieną atsakymą. Bedarbystės priežasties aiškinimas, šiuo metu esama didele bedarbyste, susijęs su gyvenamąja vieta. Net 52 Akmenės rajono bedarbiai pasirinko šį atsakymą tuo

tarpu tik 10 Vilniaus bedarbių pasirinko šį atsakymą. Manoma, kad tai nulėmė didelė bedarbystė Akmenės rajone. Kadangi darbo vietų Akmenės rajone trūksta, bedarbiai tai įvardina kaip pagrindinę priežastį.

Pastovios – kintamos priežastys

Išsiaiškinti, kokioms priežastims, pastovioms ar kintamoms dažniau priskiriama bedarbystė buvo nagrinėjamas 3 klausimas: pastovios priežastys – 3 a, b, c; kintamos priežastys – 3 d,e.

Gauti duomenys, apskaičiuavus tyrimo rezultatus pateikiami pav. Nr.3

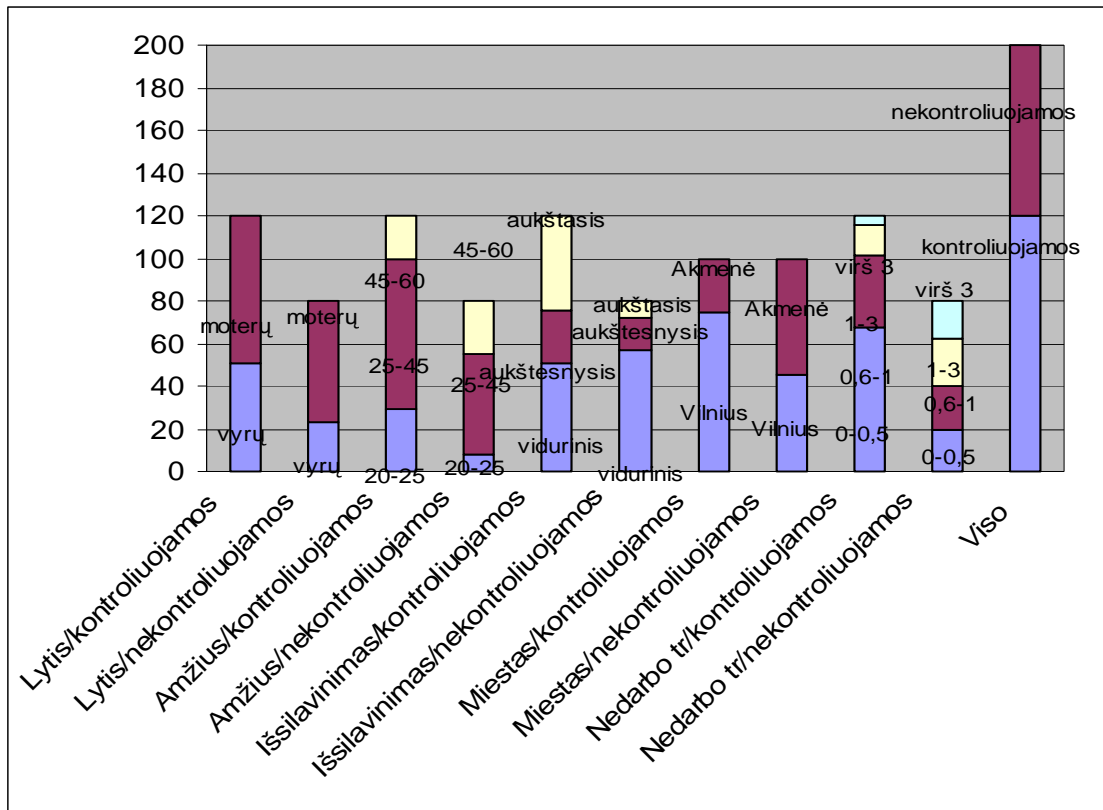


3pav. Bedarbystės priežasčių aiškinimas (pastovios ir kintamos priežastys)

Iš diagramoje pateiktų duomenų matome, kad tiriamieji (61 proc.) dažniau bedarbystę aiškina pastoviomis priežastimis (amžius, lytis, išsilavinimas). Pastebėjome, kad vyrai pasiskirstė tolygiai, o moterys linkusios labiau priežastis priskirti nekintamiems dalykams.

Kontroliuojamos – nekontroliuojamos priežastys

Analizuojant duomenis, kokioms priežastims, kontroliuojamom - nekontroliuojamom, priskiriama bedarbystė buvo nagrinėjamas 1 klausimas: kontroliuojamos priežastys – 1 a, nekontroliuojamos priežastys – 1 b. Gauti duomenys, apskaičiuavus tyrimo rezultatus pateikiami pav. Nr. 4



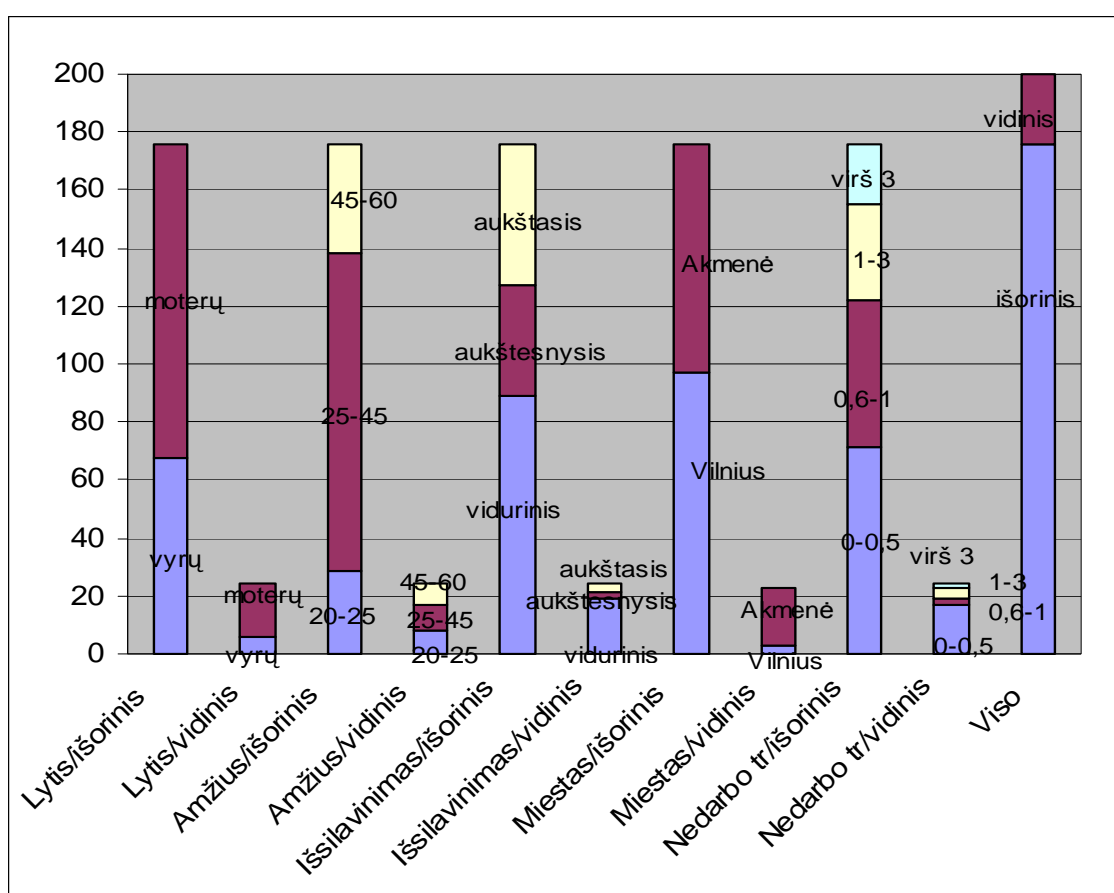
4pav. Bedarbystės priežasčių aiškinimas (kontroliuojamos ir nekontroliuojamos)

Iš diagramoje pateiktų duomenų matome, kad 120 respondentų atsakė, kad tai laikina būseną ir ją galima įveikti, 80 tiriamųjų manė priešingai, tai kad bedarbystė yra sudėtinga būseną, kuri nuo žmogaus nepriklauso. Tarp vyrų ir moterų, amžiaus ir rajonų pasirinkimų statistiškai reikšmingo skirtumo nepastebėta. Tačiau pasirinkimas skyrėsi išsilavinimo atžvilgiu, bei nedarbo laiko. Pastebėta, kad respondentai turintys aukštąjį išsilavinimą labiau bedarbystę įvardino kaip kontroliuojamą padėtį, o tiriamieji turintys vidurinį ir aukštesnįjį išsilavinimą pasiskirstė polygiai. Neturintys darbo daugiau nei tris metus bedarbystę labiau įvardino kaip nekontroliuojama būseną, tuo tarpu nedirbantys iki 5 mėn. buvo kur kas optimistiškesni ir bedarbystę įvardino kaip laikiną būseną.

3.2 Darbo netekimo priežasčių aiškinimas

Vidinė – išorinė atribucija

Darbo praradimą skirtingai gali išgyventi žmonės, kurie vertindami situaciją, atsakomybę dėl darbo netekimo priskiria vidinėms ar išorinėms priežastims. Išsiaiškinti, kokią atribuciją – vidinę ar išorinę, naudoja bedarbiai aiškinant darbo netekimo priežastis buvo nagrinėjamas 6, klausimas: vidinei atribucijai priskirti atsakymai: 6 b; išorinei atribucijai priskirti atsakymai: 6 a,c,d.. Gauti duomenys, apskaičiuavus tyrimo rezultatus pateikiami pav. Nr. 5

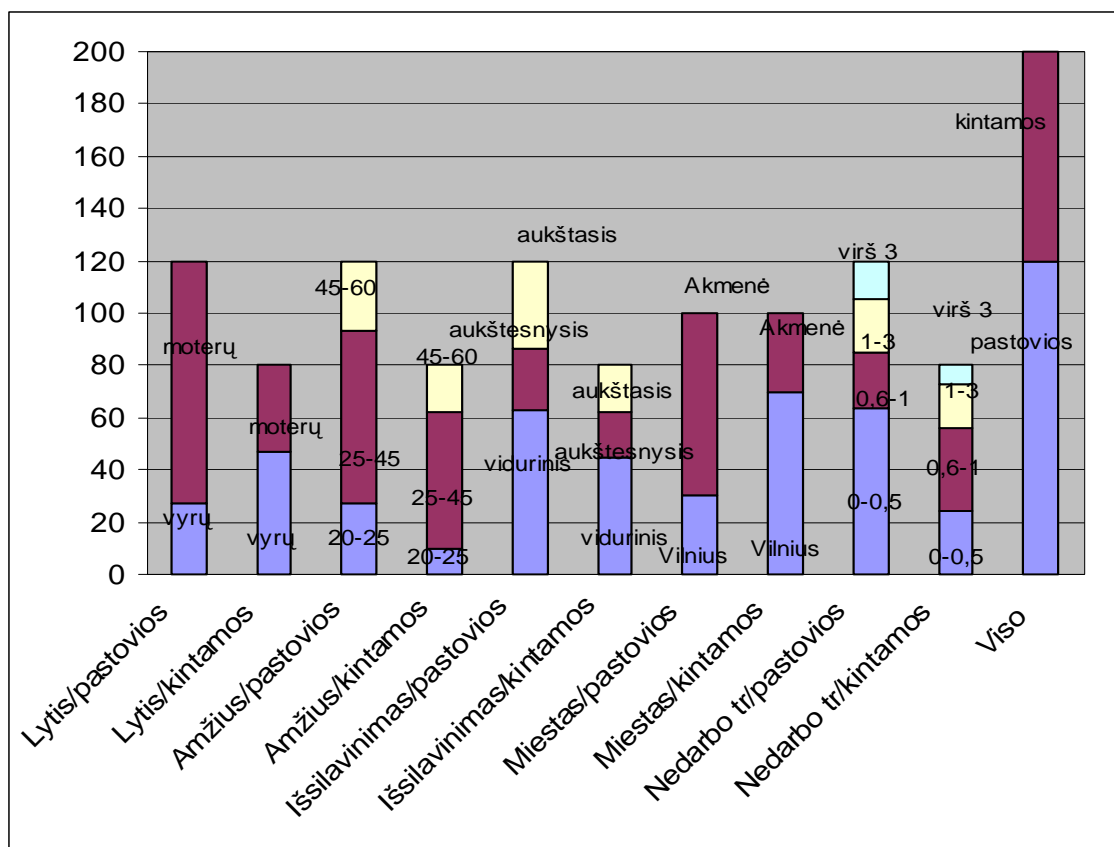


5pav. Darbo netekimo priežasčių aiškinimas (vidinės ir išorinės priežastys)

Iš diagramoje pateiktų duomenų matome, kad net 176 respondentai darbo praradimą priskiria išorinėms priežastims: 42 respondantai - darbdaviui, 125 respondantai - susiklosčiusioms aplinkybėms; 9 respondantai - kitiems žmonėms. Ir tik 24 respondantai manė, kad darbą prarado dėl pačių kaltės. Pagal matomus duomenis, galima manyti, kad bedarbiai aiškinant darbo netekimą priežastis priskiria išoriniams faktoriams, t.y. priežastims aiškinti naudoja išorinę atribuciją.

Pastovios – kintamos priežastys

Išsiaiškinti, kokioms priežastims, pastovioms ar kintamoms dažniau priskiriamas darbo netekimas buvo nagrinėjamas 17 klausimas: pastovios priežastys – 17 a,b,c; kintamos priežastys – 17 d,e. Gauti duomenys, apskaičiuavus tyrimo rezultatus pateikiami pav. Nr.6



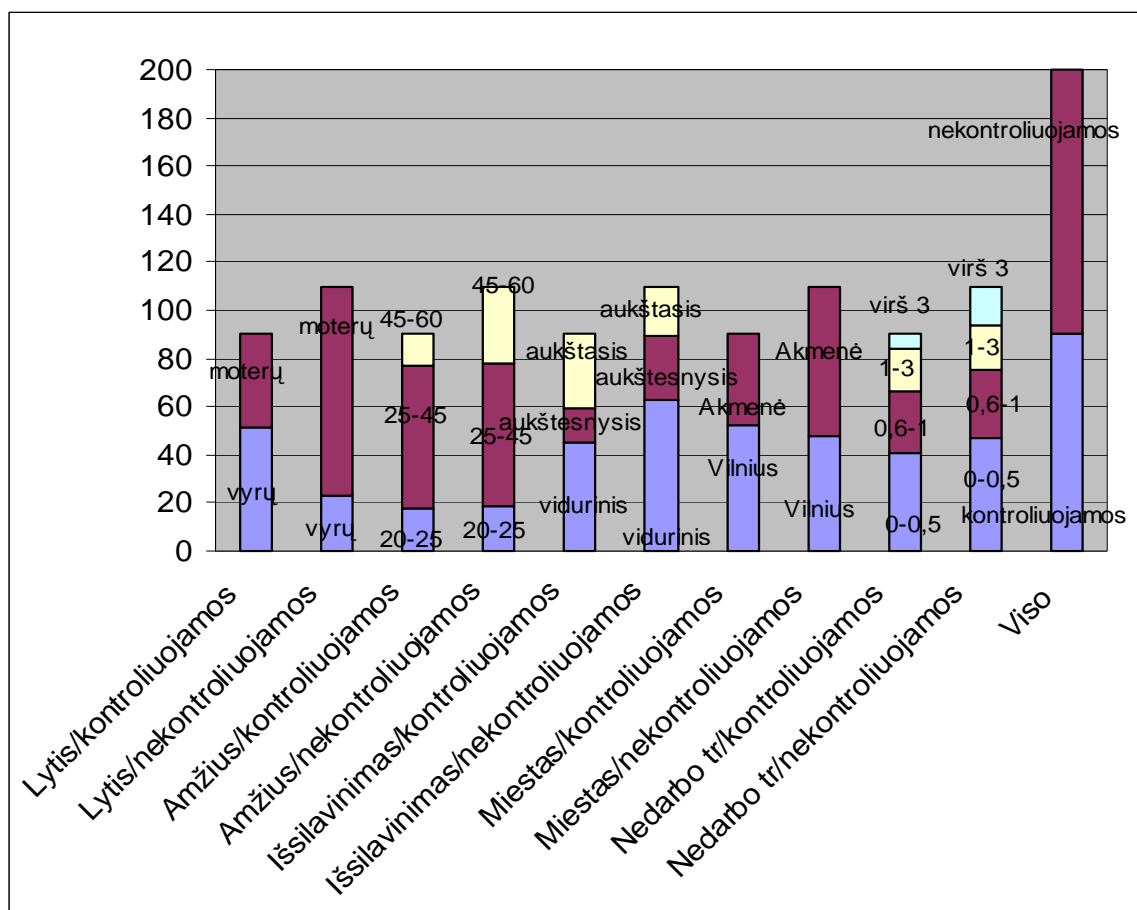
6pav. Darbo netekimo priežasčių aiškinimas (kintamos ir pastovios)

Iš diagramoje pateiktų duomenų matome, kad 120 respondentų darbo praradimą priskiria pastoviom priežastim (išsilavinimui, dideliems reikalavimams, gabumams), 80 respondentų manė priešingai, jie linkę galvoti, kad dėl darbo praradimo kalta tuo metu juo slidėjusi nesėkmė arba per mažos jų pačių pastangos.

Pastebėjome, kad vyrai labiau linkę darbo praradimo priežastis priskirti kintamom, o moterys pastoviom priežastim. Didelis skirtumas tarp priežasčių aiškinimo pasireiškė ir tarp Vilniaus ir Akmenės rajone gyvenančių tiriamųjų. Vilniečiai (70 proc.) labiau linkę darbo praradimą priskirti pastovioms veiksniams. Taip pat skiriasi darbo praradimo aiškinimas tarp bedarbystės trukmės. 62 tiriamieji, kurie nedirba trumpą laiką (iki 5 mėn.) priežastis labiau linkę priskirti kintamiems veiksniams.

Kontroliuojamos – nekontroliuojamos priežastys

Analizuojant duomenis, kokioms priežastims, kontroliuojamom - nekontroliuojamom, priskiriamas darbo netekimas buvo nagrinėjamas 15 klausimas: kontroliuojamos priežastys –15 a; nekontroliuojamos priežastys – 15 b. Gauti duomenys, apskaičiuavus tyrimo rezultatus pateikiami pav Nr. 7



7pav. Darbo netekimo priežasčių aiškinimas (kontroliuojamos ir nekontroliuojamos)

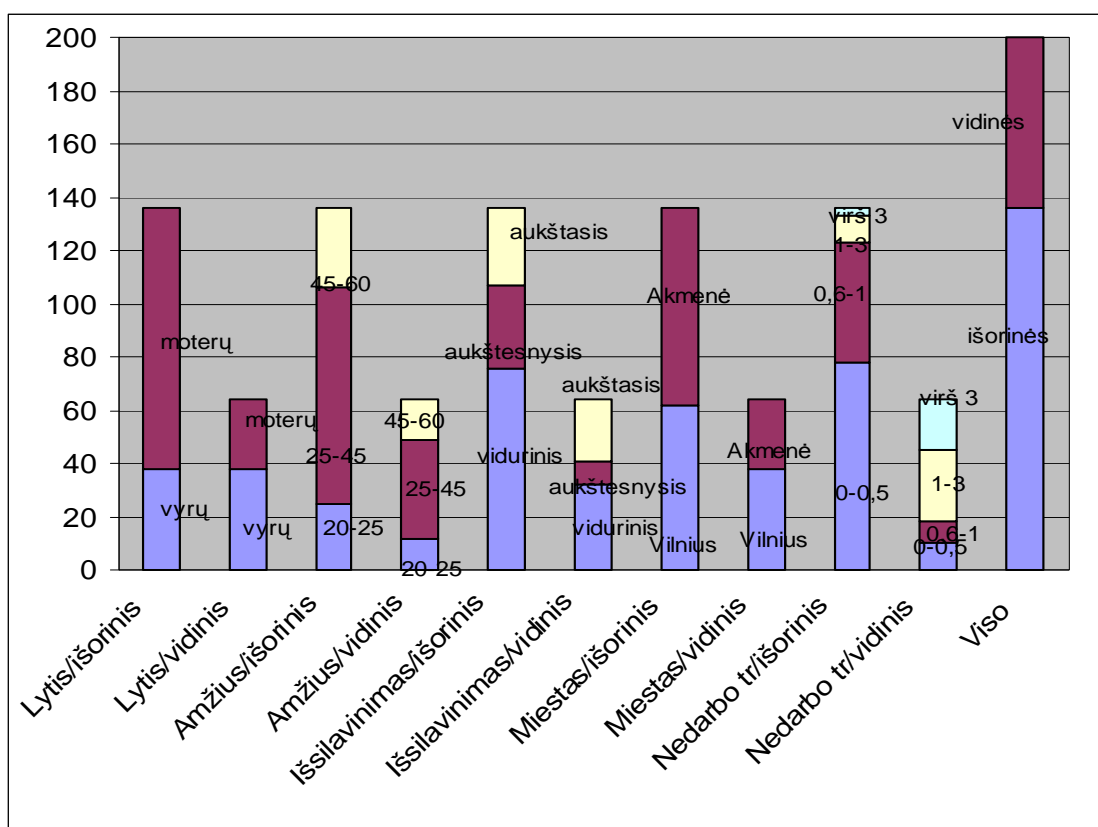
Iš diagramoje pateiktų duomenų matome, kad respondentų atsakymai labai nesiskiria. 90 respondentų mano, kad darbo praradimą galėjo kontroliuoti, o 110 mano respondentų, kad tai nuo jų nepriklausė.

Moterys labiau linkusios darbo praradimą priskirti nekontroliuojamoms priežastims. Šiek tiek išsiskiria pasirinkimas ir tarp rajonų gyventojų, Akmenės raj. bedarbiai labiau linkę priežastis priskirti nekontroliuojamoms. Tarp vyrų kitų kategorijų statistiškai reikšmingo skirtumo nepastebėta.

3.3 Darbo neradimo priežasčių aiškinimas

Vidinė – išorinė atribucija

Išsiaiškinti, kokią atribuciją – vidinę ar išorinę, naudoja bedarbiai aiškinant darbo neradimo priežastis buvo nagrinėjamas 11, klausimas: vidinei atribucijai priskirti atsakymai: 11 e, f, g; išorinei atribucijai priskirti atsakymai: 11 a,b,c,d..Gauti duomenys, apskaičiuavus tyrimo rezultatus pateikiami pav Nr. 8



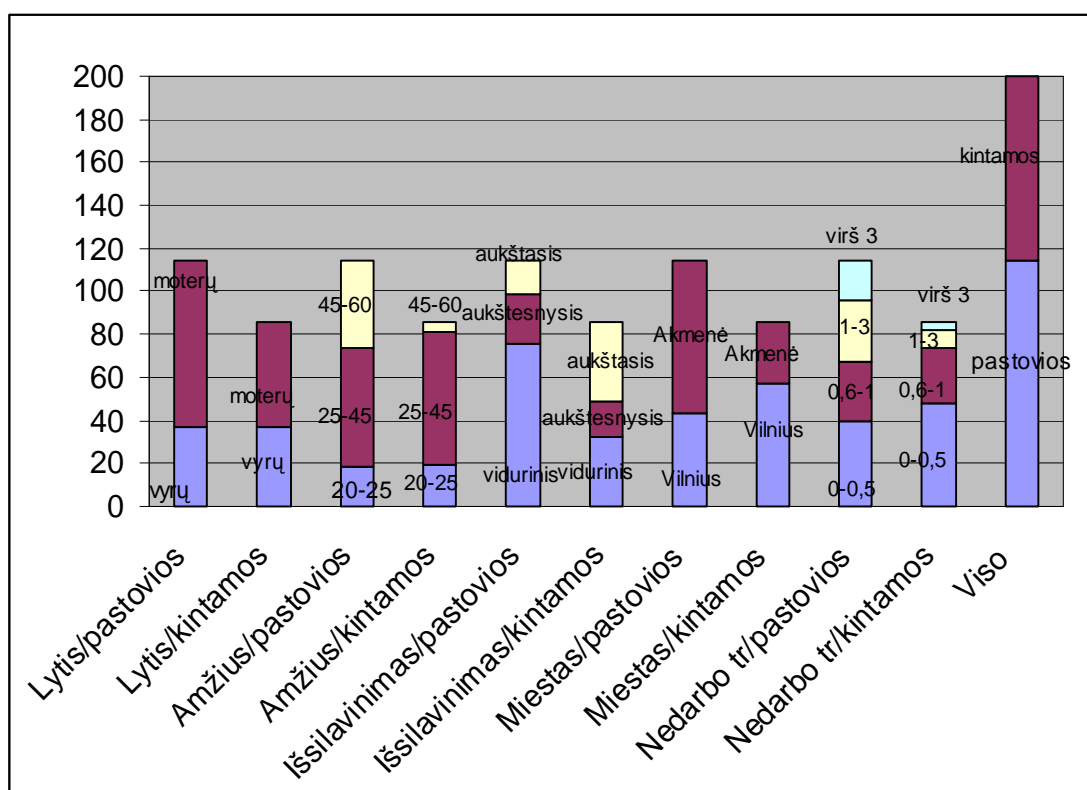
Pav.8 Darbo neradimo priežasčių priskyrimas išorinei ir vidinei atribucijai

Iš diagramoje pateiktų duomenų matoma, kad daugiausia bedarbių 136 darbo neradimo priežastis priskyrė išoriniams faktoriams (užimtai darbo vietai - 14 respondentų; netinkamam išsilavinimui - 91 respondentas, amžiui – 26 respondentai, lyčiai – 5 respondentai) Darbo neradimo priežastis priskyrė vidiniams faktoriams 64 respondentai (manė, kad jie nepatinka darbdaviui – 11 respondentų, nemokėjo pataikauti – 32 respondentai, buvo per geras specialistas tiems darbams – 21 respondentas) Diagramoje matome, kad vyrai pasidalino po lygiai pasirinkdami priežasčių aiškinimą, o moterys darbo neradimo priežastis labiau linkusios priskirti išoriniams veiksniams. Didėjant nedarbo trukmei, priežastis bedarbiai labiau priskiria vidiniams veiksniams. Atsižvelgiant į

kitus kriterijus didelio skirtumo nepastebėta. Visuose grupėse daugiausia linkę priežastis aiškinant naudoti išorinę atribuciją.

Pastovios – kintamos priežastys

Išsiaiškinti, kokioms priežastims, pastovioms ar kintamoms dažniau priskiriamas darbo neradimas buvo nagrinėjami 8 klausimas: pastovios priežastys – 8 a,b,c,e; kintamos priežastys – 8 d, f,g. Gauti duomenys, apskaičiuavus tyrimo rezultatus pateikiami pav. Nr. 9



Pav. 9 Darbo neradimo priežasčių priskyrimas pastovioms ir kintamoms priežastims

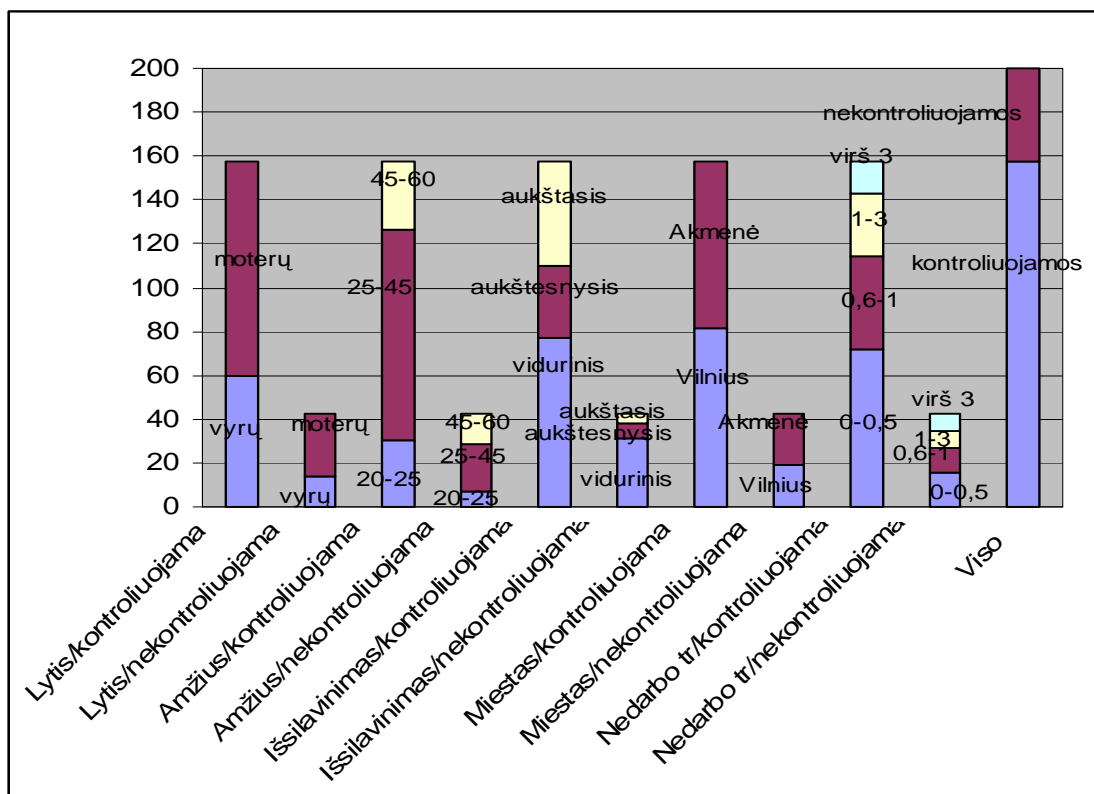
Iš diagramoje pateiktų duomenų matome, kad 144 respondentų mano, kad jų darbo neradimo priežastys yra pastovios (dėl amžiaus – 10,5 proc.; dėl sveikatos – 9 proc.; dėl lyties 9,5; dėl specialybės – 28 proc.) ir 86 respondentai mano priešingai, jie darbo neradimo priežastis priskiria kintamoms priežastims (neturėjimas ryšių – 31 proc., dėl nesėkmės – 11 proc. ir dėl per mažų pastangų – 1 proc.)

Priskirdami priežastis pastovioms ar kintamoms vyrai pasidalino pusiau, o moterys labiau linkusios priskirti pastovioms neradimo priežastims, tačiau ne stipriai, kad būtų galima teigti kad tai statistiškai reikšminga. Amžiaus kategorijose, taip pat pasiskirstymas panašus, tik labiau skyrėsi prieš pensinio amžiaus tiriamųjų pasirinkimas, jie labiau priežastis priskyrė prie pastovių.

Išsilavinimo kategorijos skirtumas pasireiškė tarp vidurinių išsilavinimą turinčių bedarbių, jie labiau rinkosi pastovų priežasčių aiškinimo stilių. Net 47 respondentai savo priežastis priskyrė neturėjimui specialybės. O turintys aukštąjį išsilavinimą buvo linkę priskirti priežastis kintamoms savybėms, labiausiai (33 respondentai) akcentavo, kad darbo neranda, nes neturi reikiamų ryšių, pasikeitus šiai situacijai, t.y. radus pažystramų, ši situacija pasikeistų greitai. Dėl ryšių neturėjimo labiau pergyveno Vilniečiai, nei Akmeniečiai. Akmenės rajono bedarbiai labiausiai linkę manyti, kad pagrindinė darbo neradimo priežastis yra neturėjimas išsilavinimo.

Kontroliuojamos – nekontroliuojamos priežastys

Analizuojant duomenis, kokioms priežastims, kontroliuojamom - nekontroliuojamom, priskiriamas darbo neradimas buvo nagrinėjamas 10 klausimas: kontroliuojamos priežastys –10 a; nekontroliuojamos priežastys – 10 b. Gauti duomenys, apskaičiuavus tyrimo rezultatus pateikiami pav. Nr. 10



Pav.10 Darbo neradimo priežasčių priskyrimas kontroliuojamoms ir nekontroliuojamoms priežastims

Iš diagramoje pateiktų duomenų matome, kad respondentų atsakymai labai išsiskyrė. Net 79 proc. bedarbių mano, kad darbo neradimas yra kontroliuojama padėtis, ir tik 21 proc. mano

priešingai. Atsižvelgiant į kitas kategorijas didelio skirtumo nepastebėta. Visuose grupėse daugiausia linkę priežastis laikyti, kaip kontroliuojamas.

3. 4. Įveikos strategijos pasirinkimas

Į problemą nukreiptą įveikos strategiją žmonės dažniausiai naudoja tuomet, kai jų manymu, kas nors konstruktyvaus gali būti padaryta bedarbystės situacijoje. Tai aktyvūs veiksmai, skirti pašalinti stresorių ar išvengti jo poveikio. Aktyvūs veiksmai darbo paieškoje būtų: žinojimas ką veiks toliau ir būti pasirengusiu to imtis; plano sudarymas kito darbo paieškai; iškarto ėmimasis ieškoti kito darbo; kreipimasis į įdarbinimo agentūras, darbo biržas, pažįstamų klausinėjimas; skelbimų apie galimas darbo vietas skaitymas ir pasiskelbimas; siekimas įgyti naują profesiją.

Į emocijas nukreiptas įveikimas apima būdų ieškojimą, kaip sumažinti stresoriaus sukeltą įtampą. Dėmesys emocijoms ir jų išreiškimas emociškai reaguojant į stresines situacijas, gali palengvinti prisitaikymą prie esamos padėties. Į emocijas nukreiptos įveikos strategijos būtų: džiaugsmas, kad tapęs bedarbiu galės pailsėti; nusiminimas; pasimetimas; nesikreipimas pagalbos, nenoras įgyti naujos specialybės, nieko nedarymas.

Analizuojant duomenis, kokią įveikos strategiją naudoją tiriamieji, siekiantis panaikinti bedarbystę buvo nagrinėjami 3; 12; 16; 18; 20; 21; klausimai:

Mūsų tyrimo duomenys rodo, kad ieškodami darbo į įdarbinimo agentūras kreipiasi 3,5 proc. bedarbių, į darbo biržą kreipėsi 76 proc. tiriamųjų, 52 proc. bedarbių yra linkę klausinėti savo pažįstamų ar draugų apie laisvas darbo vietas. Papildomos informacijos apie laisvas darbo vietas laikraščiuose ieško 32 proc. Ir tik 11 proc. tiriamųjų dėl darbo nesikreipė niekur, 18 proc. džiaugėsi laisvu laiku.

Šie duomenys leistų manyti, kad bedarbiai darbo paieškoje yra aktyvūs, tai yra bedarbystei įveikti naudoja į problemą orientuotą įveikos strategiją.

Tačiau iš apklaustųjų tik 22,5 proc. bedarbių, norėdami gauti darbą, keitė savo turimą kvalifikaciją, nors 45,5 proc. tiriamųjų mano, kad neranda darbo todėl, kad neturi reikiamo išsilavinimo, ar kvalifikacijos. Tyrime dalyvavo 25,5 proc. turinčių tik vidurinį išsilavinimą. 58 proc. tiriamųjų po praradimo darbo nesiekė įgyti naują profesiją, 19 proc. manė, kad tai vis tiek nieko nepakeis.

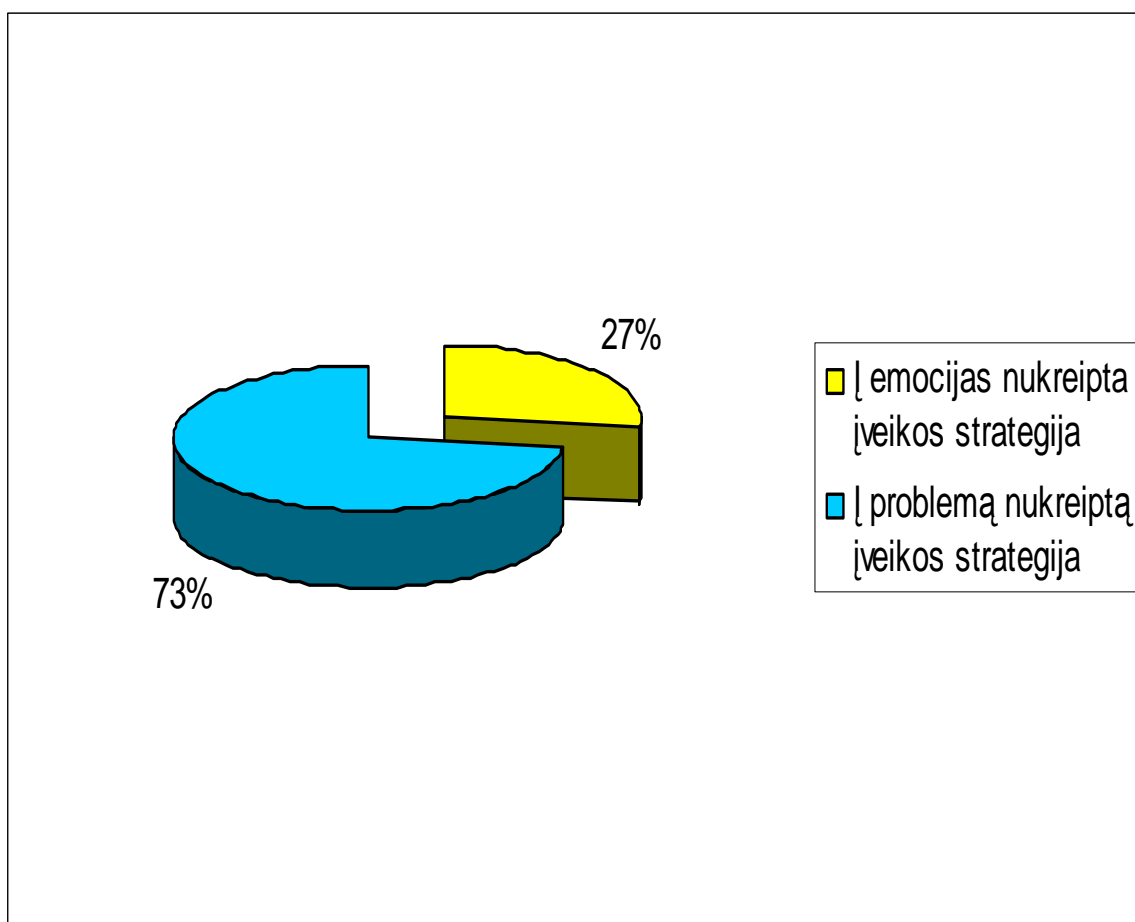
Kas nulėmė būtent tokį jų pasirinkimą? Nuolat kintanti darbo rinka, augantys reikalavimai darbuotojų kvalifikacijai turėtų versti tobulintis, ypač tuos, kurie neturi jokio išsilavinimo. Baley (1995) nustatė, kad profesijos keičiamumas tiesiogiai susijęs su amžiumi. Vyresni darbuotojai mažiau linkę keisti profesiją nei jaunesni. Tačiau mūsų tyrime tokia tendencija neišryškėjo, statistiškai reikšmingo skirtumo nėra. Todėl negalėtumėm teigti, kad tik vyresni bedarbiai, nenoriai

keičia kvalifikaciją, gauti duomenys pasiskirstė apylygiai. Tarp kitų kintamųjų ir pasirinkimo taip pat neaptikome jokio ryšio.

Tai kas gi galėjo nulemti tokius rezultatus? Vytauto Didžiojo Universiteto Prof. habil. dr. Rimantas Laužackas su kitais kolegomis atliko tyrimą su Lietuvoje gyvenančiais bedarbiais. Tyrimo rezultatai atskleidė darbo rinkos profesinio mokymo priemonių nepopuliarumo priežastis: siūlomos mokymo programos neatitinka bedarbių poreikių – beveik trečdalis apklaustų bedarbių (30 proc.) neranda juos dominančių mokymo programų, 33,3 proc. respondentų mano, kad mokymo programų įvairovė yra per maža. (Laužackas ir kt., 2003)

Taigi, galima kelti prielaidą, kad ir mūsų tiriamieji bedarbiai turi išankstines nuostatas kvalifikacijos keitimo Lietuvoje atžvilgiu.

Vis tik didžioji dalis apklaustųjų, labiau linkę naudoti į problemą nukreiptą įveikos strategiją (žr.pav. 11) Iš gautų tyrimo rezultatų matyti, kad praradus darbą 70 respondentų sudarė planą kito darbo paieškai, o 77 respondentai iš karto pradėjo ieškoti darbo, 24 tiriamieji džiaugėsi, kad galės šiek tiek pailsėti, ir 29 tiriamieji nusiminė, kad būtent jiems tai atsitiko.



Pav11. Įveikos pasirinkimas praradus darbą

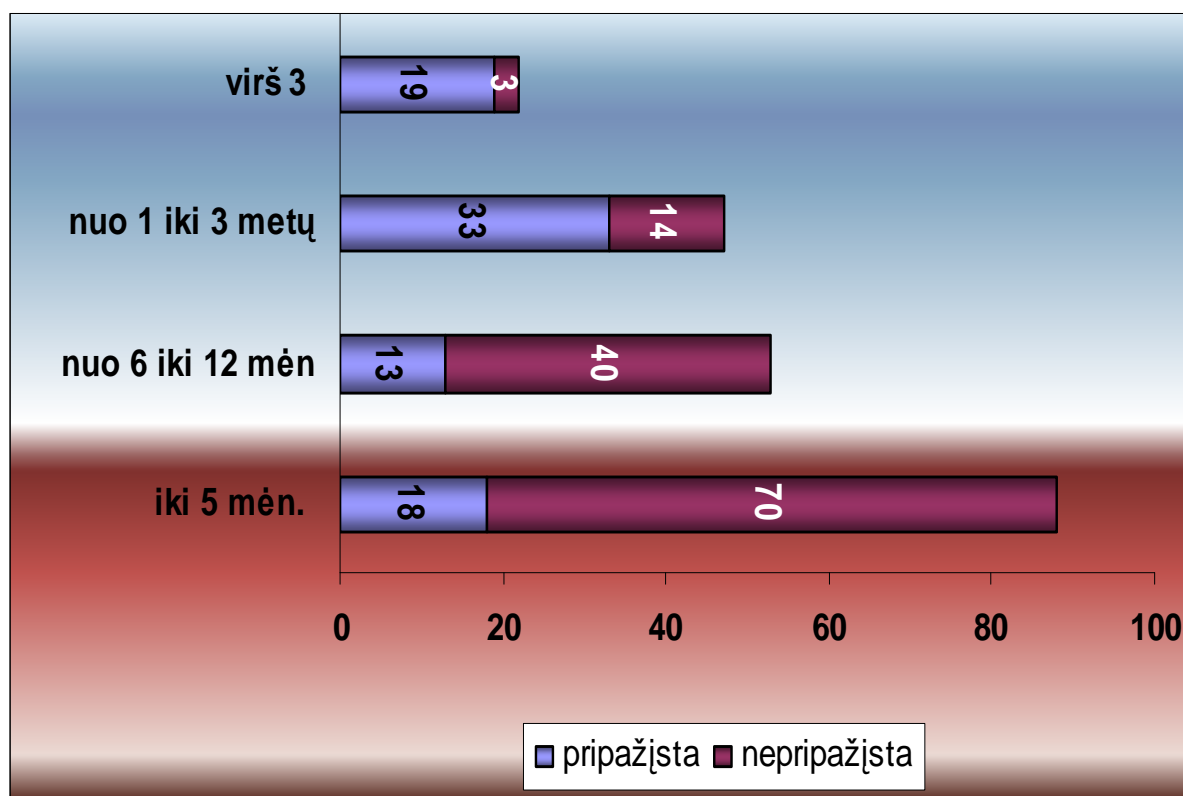
3.5 Gynybiškumas

Praradęs darbą žmogus jaučią nerimą, kurį įveikti būna sunku, žmogus jaučiasi sutrikęs ir nežino ką daryti. Tokiu atveju kaip teigė Freudas (cit. pagal Myers,2000) Ego turi gynybos mechanizmus, kuriais pats apsigina nuo nerimo. Šie mechanizmai sumažina arba nukreipia nerimą įvairiais būdais, tačiau jie visi iškreipia tikrovę.

Atliekant tyrimą buvo norima išsiaiškinti, ar bedarbystėje veikia gynybos mechanizmai ir jei taip kokie. Atlikus tyrimą išskyrėme keletą mechanizmų, kuriuos mūsų manymu naudoja bedarbiai siekiant įveikti savo bedarbystę.

Išstūmimas, neigimas – tai toks psichinės gynybos mechanizmas, kurio metu iš sąmonės pašalinama arba „užmirštama“ savajam Aš nepriimtini ar nemalonūs jausmai, troškimai, norai, mintys, šiuo atveju bedarbystė. Žmogus „užmiršta“ tai, kas kelia nerimą ar grėsmę jo prestižui.(Weiten, 1986) Pvz. Žmogus ignoruoja, esantis bedarbis ir aiškina, kad jis pats nenori dirbti. Atlikus tyrimą nustatėme, kad 32 tiriamieji savo bedarbystę aiškina tuo, kad patys nenori dirbti (25 moterys ir 7 vyrai). Moterys jaučiasi gerai namuose ir teigia nenorinčios nieko keisti. Jos save vadina namų šeimininkėmis, bet ne bedarbėmis. Moterų manymų už jas niekas kitas taip gerai neprižiūrės vaikų ar nesutvarkys namų. Jos „išstumia“ kaipo tokį faktą, kad yra bedarbės ir laiko save reikalingomis namuose. Vyrai, kurie teigė, kad šiuo metu nenori dirbti yra tik ką baigę studijas, todėl galime manyti, kad nerasdami darbo, jie ginasi nenoru dirbti, kadangi šiuo metu jie turi tokią galimybę. Vaikiniai gyvena su tėvais ir jiems darbas nebūtų pagrindinis pragyvenimo šaltinis. Vaikinui turint aukštąjį išsilavinimą sunku pasakyti, kad neranda darbo, tai pripažinęs jis jaustųsi nevykėlis, o tai kad jis jo nenori yra pasiteisinimas ir apsaugojimas savojo ego.

Nagrinėjant, ar tiriamiesiems sunku pripažinti esamą padėtį, gavome, kad 57 proc. tiriamųjų yra sunku pripažinti kad jie yra bedarbiai, o 43 proc. tai pripažįsta. Savo bedarbio būsenos nepripažinimas gali būti susijęs su tuo, kad 84 proc. tiriamųjų mano, jog bedarbiu būti yra blogai. Bedarbio būseną labiau linkę pripažinti ilgalaikiai bedarbiai, negu trumpalaikiai. Tai atitinka Hill (cit. pagal Kinderį) išskirtas 3 bedarbystės fazes: 1) neigimas – bedarbis gynybiški neigia, nepriima susidariusios situacijos, mano, kad nedarbas laikinas, nieko neatsitiko; 2) Suvokimas savęs, kaip bedarbio – pradeda pripažinti savo, kaip bedarbio identitetą; 3) susitaikymas su bedarbystės situacija – individas susitaiko su savo padėtimi.



Pav.12 Bedarbystės būsenos pripažinimas amžiaus kategorijoje.

Iš gautų tyrimo duomenų matome, trumpą laiką neturintys darbo bedarbiai nelinkę savęs laikyti bedarbiais, bėgant laikui šis skirtumas mažėja ir daugiau tiriamųjų pripažįsta, kad yra bedarbiai.

Racionalizacija – leidžia žmogui nesąmoningai kurti save pateisinančius aiškinimus ir taip nuslėpti nuo savęs tikrąsias savo poelgių priežastis. Racionalizacija pasireiškia nuvertinant, sumenkinant nepasiektą tikslą ar asmenį, kurie pažeidė žmogaus savigarbą. Nuvertinimas gali pasireikšti darbo nuvertinimu, savęs pakėlimu. (Weiten, 1986). 10,5 proc. tiriamųjų įvardino, kad darbdavys jo nepriėmė į darbą, todėl, kad jis buvo per geras specialistas tiems darbams. Taip manė tiriamieji turintys aukštąjį išsilavinimą, bei gyvenantys Vilniuje ir darbo neturintys dar trumpą laiką (iki 5 mėn.) Taip sakydami bedarbiai save pakelia kaip specialistą ir tiki, kad situacija greitai pasikeis. Sudalyvavę konkurse ir negavę norimos darbo vietos, kai kurie mano, kad jų reikalautas atlyginimas, kurio jie tikrai verti buvo kur kas didesnis, nei jam galėjo pasiūlyti, arba darbas buvo per daug paprastas, kad su savo gebėjimais jis dirbtų. Taip save pateisindami bedarbiai palaiko savo orumą, neleidžia sau nusiminti, dėl negautų darbo vietų.

Savęs lyginimas su kitais – tai dar vienas iš racionalizacijos pasireiškimo būdų. 35,5 proc. tiriamųjų pasiteisino, kad ne jis vienas negauna darbo. Šią gynybą daugiausia naudojo turintys vidurinį išsilavinimą, bedarbiai gyvenantys Akmenės rajone. Išsilavinimo neturintys bedarbiai, dažniausiai ieško nekvalifikuoto darbo. Į tokias vietas pretenduoja didelis skaičius norinčiųjų dirbti,

tačiau tik nedaugeliui pavyksta gauti norimą darbą. Kiti negavę to darbo ginasi, jog jis ne vienintelis toks, yra ir kitų kurie tokie patys kaip jis. Taip gindamiesi jie palaiko save, skatindami ir toliau ieškoti galimybių įveikti bedarbystę. Akmenės rajone šiuo metu yra didelė bedarbystė, todėl natūralu, kad bedarbiai linkę lyginti save su kitais. Manoma, kad jie naudoja šį mechanizmą siekdami išsaugoti savigarbą, todėl savo bedarbystę labiau aiškina primityviomis priežastimis nei tikromis.

Taigi apibendrinant galima sakyti, kad bedarbiai, dažniausiai naudojami gynybos mechanizmai: išstūmimas-neigimas, bei racionalizacija.

4. REZULTATŲ APITARIMAS

4.1 Atribucinio stiliaus ir įveikos strategijų pasirinkimas bedarbystėje

Atliktas tyrimas mums parodė, kad tirti bedarbiai aiškinant bedarbystę ir jos priežastis dažniau priskiria išoriniams veiksniams: aiškinant pačią bedarbystę -70 proc. dažniausiai įvardijamos priežastys: šiuo metu esama didelė bedarbystė ir nepaklausi profesija; aiškinant darbo netekimą – 90 proc., dažniausiai įvardijamos priežastys: susiklosčiusios aplinkybės, bei darbdavys; aiškinant darbo neradimą – 68 proc., dažniausiai įvardijamos priežastys – netinkama kvalifikacija arba išsilavinimas. Kitaip tariant tiriamieji dažniausiai naudoja gynybiškumo atribucinį stilių. Taip bedarbiai apsaugo save nuo žiaurios realybės matymo, bei depresijos, pykčio priepuolių.

Taigi gauti tyrimo rezultatai patvirtina mūsų keltą hipotezę, kad bedarbiai dažniausiai aiškinant bedarbystę naudos gynybiškumo atribucinį stilių, t.y. savo bedarbystę priskirs išorinėm priežastim.

Tikrinant x^2 kriterijumi, gauta statistiškai reikšmingas ryšys ($p = 0,003$) tarp išorinės atribucijos ir į problemą orientuotos įveikos strategijos. 95 proc. tiriamųjų bedarbystės priežastis priskyre išoriniams veiksniams renkasi į problemą orientuotą įveikos strategiją.

Savo tyrimu patvirtinome Seligman (1975) mintį, kad asmenys, priskiriantys įvykių priežastis (šiuo atveju bedarbystę) išoriniams veiksniams, labiau linkę problemas spręsti aktyviai arba kitaip tariant naudoja į problemą nukreiptą įveikos strategiją.

Nustatant skirtumą tarp priežasčių priskyrimo pastovioms ir kintamoms priežastims, didelio skirtumo nepastebėjome. Aiškinant pačią bedarbystę 61 proc. manė, kad darbo neturi, dėl pastovių priežasčių, 49 proc. manė priešingai. Aiškinant darbo netekimo priežastis 60 proc. priskyre pastoviams veiksniams ir aiškinant darbo neradimą 58 proc. priskyre pastoviams veiksniams. Tokį pasiskirstymą galėjo nulemti skirtingi demografiniai veiksniai. Todėl negalime nei patvirtinti, nei paneigti Sandler (1983) minties, kad žmogus priskirdamas priežastis išorei, įvardins jas kaip pastovias.

Statistiškai reikšmingo skirtumo nerasta ($p = 0,251$) tarp pastovios – kintamos atribucijos ir įveikos strategijų pasirinkimo.

Atlikę tyrimą gavome, kad 60 proc. tiriamųjų mano, kad bedarbystę gali kontroliuoti. Tikrinant x^2 kriterijumi, gauta, kad yra ryšys tarp kontrolės ir pasirenkamos įveikos strategijos ($p = 0,001$). 82 proc. respondentų manantys, jog bedarbystė tai kontroliuojama situacija, pasirinko į problemą orientuotą įveikos strategiją. 80 proc. tiriamųjų, kurie mano, kad bedarbystės kontroliuoti negali pasirinko emocinę įveikos strategiją.

45 proc. tiriamųjų mano, kad galėjo kontroliuoti darbo praradimą, iš jų 81 proc. pasirinko į problemą orientuotą įveikos strategiją. 55 proc. respondentų mano, kad negalėjo kontroliuoti darbo praradimo, iš jų 66 proc. pasirinko į problemą nukreiptą įveikos strategiją. Šiuo atveju statistiškai reikšmingo skirtumo nerasta ($p = 0,125$) tarp kontrolės būvimo ir įveikos strategijų pasirinkimo. Tokius rezultatus, galėjo nulemti tai, kad būtent tie 66 proc., buvo atleisti iš darbo dėl etatų mažinimo, todėl jie padėties kontroliuoti negalėjo, tačiau racionaliai įvertina situaciją ir aktyviai ieško darbo. Tokias prielaidas mes keliamo atsižvelgdami į M. Miller ir S.Hoppe (1994) tyrimą. Jie tyrė bedarbius, kurie neteko darbo dėl dviejų priežasčių: dėl darbuotojo kompetencijos ir dėl panaikintos darbo vietos. Atlikus tyrimą paaiškėjo, kad pirmuoju atveju bedarbiai labiau išgyvena nesėkmę dėl savo ne kompetencijos, tačiau atsakomybę dėl situacijos priskiria ne sau, o tiems, dėl kurių prarado darbą, arba susiklosčiusioms aplinkybėms. Priskirdami atsakomybę išorinėms priežastims, jie dažniau yra pasyvesni ieškodami kito darbo. Antruoju atveju, kai žmonės buvo atleisti dėl susiklosčiusios situacijos, jie linkę save vadinti aplinkybių auka ir situaciją išgyvena ne taip stipriai, todėl racionaliai įvertina situacija ir ieško darbo, ar bando keisti specialybę, mokosi. (Bagdžiūnienė, 2001)

79 proc. tirtų bedarbių mano, kad darbo paieška priklauso nuo jų, iš jų 100 proc. pasirinko į problemą nukreiptą įveikos strategiją, 21 proc. manančių, kad negali kontroliuoti darbo paieškos naudoja į emocijas nukreiptą įveikos strategiją. Tikrinant χ^2 kriterijumi, gauta, kad yra ryšys stiprus ryšys tarp kontrolės ir pasirenkamos įveikos strategijos ($p = 0,000$).

Akivaizdu, kad aplinką kontroliuojantiems tiriamiesiems būdingiausia aktyvi į problemos sprendimą nukreipta įveikos strategija, ir atvirkščiai aplinkos nekontroliuojantiems tiriamiesiems būdinga pasyvi į emocijas nukreipta įveikos strategija. O tai patvirtina mūsų keltą hipotezę, jog bedarbiai, kurie jaučiasi kontroliuoja aplinką, rinksis į problemą orientuotas įveikimo strategijas. Ir atvirkščiai, bedarbiai, kurie jaučiasi negalį kontroliuoti esamos padėties, rinksis į emocijas orientuota įveikos strategiją.

4.2 Demografinių veiksnių įtaka bedarbystės atribucinio stiliaus ir įveikos pasirinkimui.

Šiame skyriuje nagrinėsime, kaip atribucinis stilius ir įveikos strategijos priklauso nuo demografinių veiksnių, tokių kaip: lytis, amžius, išsilavinimas, nedarbo trukmė, gyvenama vieta.

4.2.1 Lyties įtaką atribucinio stiliaus ir įveikos pasirinkimui

Mūsų tyrime dalyvavo 74 vyrai ir 126 moterys. Remiantis Lietuvos darbo biržos duomenimis, tarp gegužės 1 d. registruotų bedarbių 61,3 proc. sudarė moterys, o vyrai – 38,7 proc.

Bedarbių moterų dalis tarp darbingo amžiaus šalies moterų buvo 4,3 proc., vyrai sudarė 2,7 proc. tos pačios amžiaus grupės šalies vyrų.

Tikrinant χ^2 kriterijumi, gauta, kad ryšio tarp lyties ir bedarbystės priežasčių priskyrimo vidinėm ar išorinėm priežastim nėra ($p = 0,139$). Tiek vyrai tiek moterys yra linkę dažniau bedarbystės priežastis priskirti išoriniams veiksniams – labiau linkę kaltinti šiuo metu esamą didelę bedarbystę (35 proc. ir netinkamą išsilavinimą ~ 20 proc.) 112 proc. mano, kad yra negabūs, todėl neturi darbo, moterys labiau nei vyrai mini, kad nenori dirbti. Tai gali būti siejama su tuo, jog moterys save realizuoti gali ir namuose, augindamos vaikus. Jei yra galimybė nedirbti, jos mieliau lieka namuose. Vyrai sunkiau būti namų šeimininke, todėl tik 7 mano, kad neturi darbo, nes nenori. Gautas ryšys tarp lyties ir darbo netekimo ($p = 0,000$), priežasčių priskyrimo vidinėm ar išorinėm priežastim. 54 proc. vyrų dėl darbo praradimo kaltina darbdavį, 38 proc. susiklosčiusias aplinkybes ir tik 8 proc. linkę manyti, kad darbo neteko dėl savo pačių kaltės. 77 proc. moterų darbo praradimą vertina, kaip susiklosčiusių aplinkybių padarinį. Daugelis moterų darbą prarado išėjusios neštumo atostogoms. Po akademinų atostogų, jos būdavo atleistos. Kitos moterys po vieno vaikelio, laukdavosi antro, ir taip prarasdavo darbą. Kai kurios merginos ištekėjo ir darbą metė pačios, kitos prarado dėl etatų mažinimo, ar bankroto įmonėje. Moterys nėra linkusios kaltinti darbdavį, kad jis kaltas mano tik 5 proc. moterų. 14 proc. moterų yra linkusios kaltinti save dėl darbo praradimo. Taigi moterys linkusios priežastis priskirti situacijai, o vyrai dažniau kaltina darbdavį.

Gautas ryšys tarp lyties ir darbo neradimo ($p = 0,000$) priežasčių priskyrimo vidinėm ar išorinėm priežastim. 46 proc. vyrų mano, kad dėl darbo neradimo kaltas jų netinkamas išsilavinimas, net 26 proc. vyrų mano, kad negauna darbo, nes nemoka pataikauti, 11 proc. mano, kad jie per geri specialistai ir darbdaviai negalėdami jiems tinkamai mokėti, jų nesamdo. Moterys labiau linkusios dėl savo nedarbo kaltinti netinkamą išsilavinimą (50 proc.) lyti 14 proc. (jos mano, kad yra diskriminuojamos vyrų atžvilgiu, todėl negauna norimo darbo. 17 proc. mano, kad netinka jų amžius, šią kategoriją sudarė priešpensinio amžiaus moterys, joms daug sunkiau susirasti darbo vietą nei jaunai merginai. Moterys skirtingai nei vyrai nemano, kad darbo negauna nes nemoka pataikauti.

Nagrinėjant ryšį tarp lyties ir priežasčių priskyrimo pastoviams ar kintamiems veiksniams nustatėm, kad aiškinant bedarbystę, toks ryšys yra ($p = 0,000$), moterys labiau linkusios bedarbystę priskirti pastoviom priežastim (amžiui, lyčiai, išsilavinimui), tuo tarpu vyrai pasidalino pusiau, 50 proc. vyrų linkę manyti, kad juos lydi nesėkmės arba per mažai patys įdeda pastangų, kad pakeisti esamą situaciją. Taip pat ryšys yra tarp lyties ir darbo netekimo priežasčių priskyrimo ($p = 0,000$), vyrai šiuo atveju vėl beveik pasidalino po lygiai 57 proc. mano, kad dėl darbo netekimo kalta juos lydinti nesėkmė. Moterys labiau linkusios dėl darbo praradimo kaltinti pastovius veiksnius (išsilavinimą, gabumus) Statistiškai reikšmingo ryšio negavome tarp lyties bei darbo neradimo

priežasčių aiškinimo ($p = 0,276$). Vyrų pasidalino pusiau, 50 proc. mano, kad darbo neranda dėl juos lydiančios nesėkmės, o moterys šiek tiek labiau linkusios priežastis priskirti pastoviems veiksniams. Apibendrinant galima kelti prielaidą, kad moterys labiau linkusios darbo neradimo priežastis priskirti pastoviems veiksniams.

Nagrinėjant ryšį tarp lyties ir padėties kontrolės pasirinkimo, nustatėme, kad tarp lyties ir bedarbystės kontrolės pasirinkimo ($p = 0,061$), bei tarp darbo neradimo kontrolės pasirinkimo ($p = 0,580$) ryšio nėra. Tačiau kalbant apie darbo netekimą, ryšys yra labai stiprus ($p = 0,000$) Moterys labiau linkusios manyti, kad darbo praradimo negalėjo kontroliuoti. Tokius duomenis galėjo nulemti tai, kad 25 proc. moterų mano, kad negalėjo kontroliuoti padėties dėl susiklosčiusių aplinkybių tokių kaip nėštumas, mažų vaikų turėjimas. Taip kaip vyrai su tokiais problemomis nesusiduria, jie mano, kad darbo praradimą galėjo kontroliuoti, pvz. geriau dirbti, labiau pataikauti darbdaviui.

Patikrinti ar nuo lyties priklauso ir pasirenkamos įveikos strategija naudojant χ^2 ir nustatėme, kad ryšio nėra ($p = 0,100$). Tiek moterys tiek vyrai yra linkę aktyviai ieškoti darbo.

4.2.2 Amžiaus įtaką atribucinio stiliaus ir įveikos pasirinkimui

Analizuojant tyrimo rezultatus, išskiriamos 3 bedarbių amžiaus grupės: iki 25 metų, nuo 25 iki 45 metų ir nuo 45 iki 60 metų. Mokslininkai suaugusiojo raidos fazes skirsto labai įvairiai. Mes pasirinkome skirstymą remiantis Lietuvos darbo biržos duomenimis. Jie išskiria jaunus bedarbius iki 25 metų, darbingo amžiaus bedarbius nuo 25 iki 45 metų ir priešpensinio amžiaus bedarbius, kuriems iki pensijos liko ne ilgiau kaip 5 metai. Pagal Lietuvos darbo biržos duomenimis jaunų, iki 25 m. amžiaus bedarbių, gegužės 1 d. šalyje buvo 4,9 tūkst. arba 6,5 proc. visų bedarbių. Jauni bedarbiai gegužės 1 d. sudarė 1,0 proc. šalies 16 – 25 m. amžiaus gyventojų. Tuo tarpu priešpensinio amžiaus asmenų, kuriems iki pensijos liko ne ilgiau kaip 5 m., dalis tarp bedarbių vis didėja. Tokių bedarbių gegužės 1 d. darbo biržoje buvo registruota 12,3 tūkst. Mūsų tyrime dalyvavo 37 jauni bedarbiai, 118 darbingo amžiaus bedarbių ir 45 priešpensinio amžiaus bedarbiai.

Tikrinant χ^2 kriterijumi gauta, kad tarp amžiaus ir bedarbystės ($p = 0,019$), bei darbo neradimo ($p = 0,045$) priežasčių priskyrimo vidinėm ir išorinėm priežastims ryšys yra. Tačiau tarp darbo praradimo ($p = 0,064$), priežasčių aiškinimo vidiniais ar išoriniais veiksniais ir amžiaus ryšys nebuvo nustatytas.

24 proc. tiriamųjų nuo 20 iki 25 metų mano, kad darbo neturi, nes šiuo metu didelė bedarbystė, kiti 24 proc. mano, kad jų profesija nepaklausi, 8 proc. mano, kad jų neįvertina darbdaviai, tačiau likę 44 proc. linkę manyti, kad dėl darbo neradimo jie kalti patys, 22 proc. laiko save negabiais, o kiti 22 proc. šiuo metu patys nenori dirbti. Tokį pasirinkimą galėjo nulemti tai, kad

jauni žmonės dar gali priklausyti nuo tėvų ir jiems darbas nėra labai reikalingas, kaip pragyvenimo šaltinis, jie gali sau leisti kurį laiką nedirbti, ar ieškoti tokio darbo, kurio jiems norisi.

Tiriamieji nuo 25 iki 45 metų labiau linkę savo priežastis priskirti išoriniams veiksniams: 29 proc. didelei bedarbystei, 19 proc. nepaklausiai profesijai, ir net 26 proc. mano, kad jų neįvertina darbdaviai. 26 proc. linkę savo bedarbystės priežastis priskirti sau: 13 proc. mano, kad jie nepakankamai gabūs, kad galėtų susirasti darbą, 13 proc. patys nenori dirbti, didžiąją dalį šių tiriamųjų sudarė moterys auginančios vaikus.

Net 40 proc. priešpensinio amžiaus tiriamųjų mano, kad darbo neturi dėl šiuo metu esančios didelės bedarbystės, 27 proc. mano, kad jų profesija nepaklausi rinkoje, 13 proc. mano, kad jų neįvertina darbdaviai. Šio amžiaus tirti bedarbiai nemano, kad jie yra negabūs, todėl neranda darbo, 20 proc. jų teigia, kad nenori patys dirbti. Tokiame amžiuje jau sunku yra susirasti darbą, todėl gali būti, kad gindamiesi nuo bedarbystės, ją neigia, arba priskiria išoriniams veiksniams, nes nenori manyti, kad patys kalti dėl susiklosčiusios situacijos. Taip pat galima sieti tokius vyresnio amžiaus bedarbių pasirinkimus su tuo, kad jie ilgą laiką gyveno santvarkoje, kurioje už viską buvo atsakinga valstybė (parūpindavo darbą, gyvenamą vietą ir t.t.), o patiems reikėjo galvoti mažiau.

Apibendrinant galime teigti, kad jaunesnio amžiaus bedarbiai labiau linkę priskirti bedarbystės priežastis sau, nei vyresnio amžiaus bedarbiai, tai galima sieti su tuo, jog jaunimas mano, kad jiems viskas dar prieš akis, jog jie neturi patirties ir tokių gabumų, kurių reikia darbui. Vyresni jau mano, kad per savo gyvenimą išmoko daug ir gabumų darbui turi.

Aiškindami darbo praradimą nepriklausomai nuo amžiaus, bedarbiai naudojami išorine atribucija, t.y. priežastis priskiria išoriniams veiksniams: ~ 60 proc. susiklosčiusiom aplinkybėm, ~ 22 proc. darbdaviui, ~ 4 proc. kitiems žmonėms. Ir tik ~ 14 proc. mano, kad darbą prarado dėl savo kaltės.

Net 63 proc. jaunimo, mano, kad negali susirasti darbo dėl netinkamos kvalifikacijos, kadangi dauguma jaunų žmonių yra tik baigę mokslus, todėl darbo patirties neturi, o darbdaviai nori priimtį darbą jau turinčius patirtį. 16 proc. mano, kad darbo negauna nes nemoka pataikauti.

46 proc. nuo 25 iki 45 metų amžiaus bedarbių, taip pat linkę manyti, kad darbo negauna dėl netinkamo išsilavinimo, ar kvalifikacijos. Tokį proc. galėjo lemti tai, kad būtent tokio amžiaus tiriamųjų didelė dalis turi tik vidurinį išsilavinimą. 18 proc. tiriamųjų mano, kad nemoka pataikauti, todėl darbo negauna.

Priešpensinio amžiaus bedarbiai labiau linkę manyti, kad darbo negauna dėl savo amžiaus (42 proc.) Darbdaviai, šiais laikais nori jaunų, energingų specialistų, todėl tokiame amžiuje praradus darbą, labai sunku rasti alternatyvų pasiūlymą.

Apibendrinant galima teigti, kad nepriklausomai nuo amžiaus bedarbiai darbo neradimo priežastis linkę priskirti išoriniams veiksniams, tik jauni ir darbingo amžiaus bedarbiai, mano, kad

darbo negauna dėl netinkamo išsilavinimo ar kvalifikacijos, o pensinio amžiaus bedarbiai mano, kad yra per seni gauti darbą.

Tikrinant χ^2 kriterijumi gauta, kad tarp amžiaus ir bedarbystės ($p = 0,002$), darbo praradimo ($p = 0,001$) darbo neradimo ($p = 0,008$) priežasčių priskyrimo pastoviom ir kintanom priežastims ryšys yra.

64 proc. jaunų bedarbių bedarbystės priežastis priskiria pastoviems veiksniams, net 36 proc. mano, kad yra bedarbiai nes neturi tinkamos kvalifikacijos, 16 proc. mano, kad yra per jauni. 36 proc. jaunų bedarbių mano, kad darbą galėtų gauti, jei labiau pasistengtų.

Darbingo amžiaus bedarbiai priežastis labiau linkę priskirti kintantiems veiksniams: 32 proc. mano, kad jiems šiuo metu viskas nesiseka, todėl jie yra bedarbiai, 19 proc. tiki, kad jei labiau stengtųsi darbą susirastų. Likusi dalis mano, kad dėl bedarbystės kaltos pastovios priežastys: lytis, amžius išsilavinimas.

42 proc. pensinio amžiaus bedarbiai mano, kad dėl bedarbystės kaltas jų amžius, tačiau kiti 42 proc. mano, kad jiems nesiseka gyvenime ir jie yra bedarbiai. Tokiame amžiuje žmonės nori džiaugtis pasiektais gyvenime rezultatais, turėti stabilų darbą, šeimą, todėl neturėdami darbo jie labai nusivilia ir mano, kad gyvenimas jiems pagailėjo laimės.

Apibendrinant gali sakyti, kad jaunas bedarbis, dėl bedarbystės bus linkęs kaltinti savo jauną amžių ir per mažas pastangas, darbingo ir pensinio amžiaus bedarbiai labiau linkę manyti, kad juos lydi nesėkmės, o vyresnieji dar mano, kad kaltas senyvas amžius.

57 proc. jauno amžiaus bedarbiai darbo neprarado, nes nedirbo, todėl priežasčių darbo neradimo neišskyrė. Dirbęs jaunimas ir pradėjęs darbą linkęs kaltinti netinkamą kvalifikaciją, bei per didelius reikalavimus darbui. 27 proc. darbingo amžiaus bedarbių darbą prarado dėl etatų mažinimo arba įmonės bankroto, 25 proc. mano, kad vadovas neįvertino jo gabumų, 27 proc. linkę priskirti darbo netekimą juos tuo metu lydėjusiai nesėkmei. Pensinio amžiaus bedarbiai, linkę manyti kad darbą prarado dėl juos lydėjusios nesėkmių virtinės, jei tuo metu viskas būtų buvę gerai, jie tikrai nebūtų pradėję darbo. 29 proc. mano, kad darbdaviai juos atleido dėl sveikatos problemų ir amžiaus. Tokiais atvejais pradėjęs darbą žmogus jaučiasi labai pažemintas, kadangi atidavė savo gyvenimą, sveikatą darbui, o kai paseno ir pasiligojo liko nebereikalingi.

Negalintys susirasti darbo jauni ir darbingo amžiaus bedarbiai priežastis nurodo įvairiai, vieni mano, kad jos kintamos (jei susirastų ryšių darbą gautų greitai) kiti jas priskiria pastoviom priežastim (amžiui, išsilavinimui), o pensinio amžiaus bedarbiai dažniausiai priežastis priskiria pastoviems veiksniams – amžiui ir sveikatai.

Tikrinant χ^2 kriterijumi gauta, kad tarp amžiaus ir bedarbystės ($p = 0,008$), , priežasčių priskyrimo kontroliuojamom ir nekontroliuojamom priežastims ryšys yra. Tačiau tarp išsilavinimo ir

darbo praradimo ($p = 0,057$), bei darbo neradimo ($p = 0,336$) priežasčių priskyrimo kontroliuojamom ir nekontroliuojamom priežastims ryšio nėra.

Jaunimas labiau linkęs manyti, kad esamą padėtį gali kontroliuoti, ir bedarbystė tai tik laikinas reiškinys, tačiau pensinio amžiaus bedarbiai su tuo nesutinka, jie mano, kad nuo jų nepriklauso esama būseną ir jie jos pakeisti negali.

Patikrinti ar nuo išsilavinimo priklauso ir pasirenkamos įveikos strategija naudojant χ^2 ir nustatėme, kad ryšio nėra ($p = 0,232$).

4.2.3 Išsilavinimo įtaką atribucinio stiliaus ir įveikos pasirinkimui

Analizuojant tyrimo rezultatus, išskiriamos 3 bedarbių išsilavinimo grupės: vidurinis išsilavinimas, aukštesnysis, aukštasis. Apklausoje dalyvavo 108 vidurinį išsilavinimą turintys bedarbiai, 40 – aukštesnįjį ir 52 turintys aukštąjį išsilavinimą.

Remiantis Lietuvos darbo biržos informacija Lietuvoje daugiausia bedarbių turinčių pagrindinį ar vidurinį išsilavinimą, o tuo tarpu turinčių aukštesnįjį ar aukštąjį išsilavinimą yra žymiai mažiau.

Tikrinant χ^2 kriterijumi gauta, kad tarp išsilavinimo ir bedarbystės ($p = 0,000$), darbo praradimo ($p = 0,021$), bei darbo neradimo ($p = 0,000$) priežasčių priskyrimo vidinėm ir išorinėm priežastims ryšys yra.

46 proc. bedarbių turinčių vidurinį išsilavinimą mano, kad neturi darbo todėl dėl didelės šiuo metu esamos didelės bedarbystės, 21 proc. mano, kad neturi specialybės todėl yra bedarbiai. 13 proc. laiko save nepakankamai gabiais, kad turėtų darbą, 7 proc. teigia, kad jų neįvertina darbdaviai, 13 proc. šiuo metu patys nenori dirbti.

28 proc. turintys aukštesnįjį išsilavinimą, mano, kad neturi darbo dėl didelės šiuo metu esamos, didelės bedarbystės, 34 proc. dėl jų nepaklausios profesijos, net 25 proc. mano, kad jų neįvertina darbdaviai, 8 proc. save laiko negabiais ir tik 5 proc. šiuo metu nenori dirbti.

Turintys aukštąjį išsilavinimą bedarbiai labiausiai linkę manyti, kad neturi darbo nes jų neįvertina darbdaviai, taip galvoja net 40 proc. 33 proc. iš jų šiuo metu neturi darbo, nes nenori. Pastebėjome, kad iš 33 proc. 25 proc. yra jauno amžiaus bedarbiai, gali būti tai kad jie ką tik baigė mokslus ir šiuo metu nori pailsėti, todėl savęs nepriskiria bedarbiams. 13 proc. mano, kad yra nepakankamai gabūs susirasti darbą, 4 proc. kaltina didelę bedarbystę ir 5 proc. mano, kad jų specialybė yra nepaklausoma darbo rinkoje. Apibendrinant galime teigti, kad visos grupės dažniausiai bedarbystės priežastis priskiria išoriniams veiksniams, tačiau skirtingiems. Neturintys aukštojo išsilavinimo labiau linkę priežastis skirti šiuo metu esamai didelei bedarbystei, bei profesijos netinkamumui, o turintys išsilavinimą dėl bedarbystės kaltina darbdavius, kurie neįvertina jų potencialo.

Net 70 proc. turintys vidurinį išsilavinimą bedarbiai, dėl darbo praradimo kaltina susiklosčiusias aplinkybes, 12 proc. kaltina darbdavį ir 18 proc. darbo praradimo priežastis priskiria sau. Turintys aukštesnį išsilavinimą 70 proc. bedarbių mano, kad darbą prarado dėl susiklosčiusių aplinkybių, 15 proc. kaltina darbdavį ir tik 15 proc. mano, kad jie patys kalti. Turintys aukštą išsilavinimą dėl darbo praradimo labiausiai (75 proc.) linkę kaltinti darbdavį, 19 proc. mano, kad prarado darbą dėl susiklosčiusių aplinkybių. Ir tik 6 proc. kaltina save. Apibendrinant matome, kad nepriklausomai nuo išsilavinimo bedarbiai darbo netekimo priežastis dažniau priskiria išoriniams veiksniams. Tačiau turintys aukštą išsilavinimą dėl darbo praradimo labiau linkę kaltinti darbdavį, nei susiklosčiusias aplinkybes. Neturintys aukštojo išsilavinimo dažniau nei turintys aukštą išsilavinimą dėl darbo netekimo kaltina save.

Dėl darbo neradimo, 60 proc. bedarbių turinčių vidurinį išsilavinimą linkę kaltinti netinkamą išsilavinimą, 15 proc. mano, kad dėl netinkamo amžiaus negauna darbo, 19 proc. mano, kad nemoka pataikauti darbdaviui, ir 6 proc. linkę manyti, kad jie darbdaviams nepatinka.

57 proc. tiriamųjų turintys aukštesnį išsilavinimą, mano kad neranda darbo todėl, kad jų išsilavinimas ir kvalifikacija netinkama norimam darbui gauti. 15 proc. mano, kad negali susirasti darbo dėl netinkamo amžiaus, 8 proc. dėl lyties. 20 proc. mano, kad negauna darbo, nes nemoka pataikauti darbdaviui. Kaip matome iš gautų rezultatų, turintys vidurinį ir aukštesnį išsilavinimą tiriamieji mano labai panašiai. Tačiau turintys aukštą išsilavinimą priežastis yra linkę priskirti kitaip. Kad negauna darbo jie labiau linkę kaltinti amžių (33 proc.), kad netinkama kvalifikacija mano tik 8 proc., kad kaltas amžius mano 10 proc. 31 proc. mano, kad jie negauna darbo, nes ji siūlomas pareigas jie yra per daug geri specialistai ir darbdaviai negali jiems tiek sumokėti, kiek jie to verti. 10 proc. mano, kad nemoka pataikauti ir 8 proc. mano kad jie nepatinka darbdaviams.

Apibendrinant galima sakyti, kad turintys aukštą išsilavinimą savo gebėjimus vertina labai aukštai, todėl darbo ir negauna. Manytume, jei sumažtų savo keliamus reikalavimus darbui, jie daug greičiau paliktų bedarbių gretas.

Tikrinant χ^2 kriterijumi gauta, kad tarp išsilavinimo ir darbo neradimo ($p = 0,001$) priežasčių priskyrimo pastoviom ir kintamom priežastims ryšys yra. Tačiau ryšys tarp bedarbystės ($p = 0,361$), darbo praradimo ($p = 0,270$) priežasčių priskyrimo pastoviom ir kintamom priežastims ryšys nenustatytas.

Nepriklausomai nuo išsilavinimo 60 proc. tiriamųjų bedarbystės priežastis linkę priskirti pastovioms veiksniams: amžiui ~ 25 proc. profesijai - ~10 proc. amžiui ~ 25 proc. ir 41proc. mano, kad bedarbystės priežastys yra laikinos: ~27 proc. mano, kad šiuo metu jiems nesiseka, 13 proc. mano, kad per mažai įdeda pastangų ieškant darbo.

Darbo praradimą nepriklausomai nuo išsilavinimo 61 proc. priskiria pastoviom priežastim: išsilavinimui ~15 proc. gabumams ~ 30 proc. darbo reikalavimams ~ 15 proc. ir 39 proc.

kintantiems veiksniais: nesėkmei – 25 proc. ir kad per mažai stengėsi dirbti mano 14 proc. tiriamųjų.

Aiškinimas darbo neradimo priežasčių tarp išsilavinimo grupių išsiskiria. Turintys vidurinį išsilavinimą, net 44 proc. mano, kad darbo negauna dėl neturėjimo specialybės, turintys aukštesnį išsilavinimą taip mano 20 proc., o turintys aukštąjį iš viso taip nemano. Jie labiau linkę manyti, kad darbo negauna dėl ryšių neturėjimo (34 proc.)

Tikrinant χ^2 kriterijumi gauta, kad tarp išsilavinimo ir bedarbystės ($p = 0,001$), priežasčių priskyrimo kontroliuojamom ir nekontroliuojamom priežastims ryšys yra. Tačiau tarp išsilavinimo ir darbo praradimo ($p = 0,225$), bei darbo neradimo ($p = 0,576$) priežasčių priskyrimo kontroliuojamom ir nekontroliuojamom priežastims ryšio nėra.

Kad bedarbystė sudėtinga būseną, kurią sunku žmogui kontroliuoti dažniau mano aukštojo išsilavinimo neturintys bedarbiai (60 proc.) Tuo tarpu net 90 proc. tiriamųjų turinčių aukštąjį išsilavinimą mano, kad bedarbystė tai laikina būseną kurie ją gali patys įveikti.

Darbo praradimą, nepriklausomai nuo išsilavinimo 55 proc. bedarbiai laikė nekontroliuojamą situacija. 79 proc. mano, kad jie patys kontroliuoja darbo paiešką.

Patikrinti ar nuo išsilavinimo priklauso ir pasirenkamos įveikos strategija naudojant χ^2 ir nustatėme, kad ryšys yra ($p = 0,001$)

41 proc. tiriamųjų turinčių vidurinį išsilavinimą ir 25 proc. turintys aukštesnį išsilavinimą linkę naudoti į emocijas nukreiptą įveikos strategiją, jie pasyvūs darbo paieškoje, daugiau sėdi namie ir niekur nesikreipia, nesistengia pakeisti esamos situacijos. Turintys aukštąjį išsilavinimą 94 proc. tiriamųjų rinkosi aktyvią į problemos sprendimą nukreiptą įveikos strategiją. Jie klausinėjo pažįstamų, skaitė skelbimus, kreipėsi į darbo biržą ir t.t. Taigi galima teigti, kad turint aukštąjį išsilavinimą bedarbiai yra optimistiškesni ir uoliai stengiasi įveikti esamą situaciją.

4.2.4 Nedarbo trukmės įtaką atribucinio stiliaus ir įveikos pasirinkimui

Analizuojant tyrimo metu gautus duomenis šioje dalyje lyginsime bedarbių atribucinį stilių ir įveikos strategiją pagal nedarbo trukmę: nedirbančius 5 mėnesius, nedirbančius iki metų, nedirbančius iki 3 metų ir virš 3 metų. Šis skirstymas pasirinktas todėl, kad darbingo amžiaus žmonės, kurie nedirba ilgiau nei vienerius metus laikomi ilgalaikiais bedarbiais. Mes tiriamuosius iki metų suskirstėm į dvi dalis: iki 5 mėnesių ir iki 12 mėnesių, ir tiriamuosius virš metų neturinčius darbo taip pat į dvi dalis: iki 3 metų ir virš trijų. Remiantis Lietuvos darbu biržos informacija gegužės 1 d. šalyje buvo 16,3 tūkst. ilgalaikių bedarbių, t.y. kas penktas darbo biržos klientas darbo ieškojo ilgiau kaip metus.

Tikrinant χ^2 kriterijumi gauta, kad tarp nedarbo trukmės ir bedarbystės ($p = 0,01$), darbo praradimo ($p = 0,028$), bei darbo neradimo ($p = 0,017$) priežasčių priskyrimo vidinėm ir išorinėm priežastims ryšys yra.

39 proc. tiriamųjų, nedirbančių iki 5 mėnesių bedarbystę priskiria vidiniams veiksniams: 14 respondentų mano, kad jie yra nepakankamai gabūs, kad susirastų naują darbą. Tačiau 23 respondentai savo bedarbystę aiškina tuo, kad šiuo metu patys nenori dirbti. Jie neigia patį faktą, kad yra tikri bedarbiai. Likusi dalis bedarbystę linkę aiškinti išorinėm priežastim. Dažniausiai mano, kad jie darbo negauna dėl šiuo metu esamos didelės bedarbystės (19 tiriamųjų), bei netinkamo išsilavinimo (20), darbdavius linkę kaltinti mažiau (12 tiriamųjų)

Didėjant nedarbo trukmei, keičiasi ir tiriamųjų požiūris į bedarbystę. Darbo nerandantys nuo 6 mėnesių iki metų, tik 6 respondentai linkę kaltinti save dėl bedarbystės, o nenorinčių dirbti neatsirado nei vieno. Nerandantys darbo iki 1 metų, bedarbiai labiau linkę kaltinti darbdavius (30 respondentų) ir esančią didelę bedarbystę (17).

Tapę ilgalaikiais bedarbiais 12 tiriamųjų yra linkę manyti, kad jie yra nepakankamai gabūs, kad galėtų susirasti darbą, kiti 25 tiriamieji dėl bedarbystės kaltina ekonominę situaciją. Nedirbantys virš 3 metų mano, kad neturi darbo, nes šiuo didelė bedarbystė ir tik 1 tiriamasis dėl darbo neradimo kaltino save.

Taigi apibendrinant galima sakyti, kad ilgėjant nedarbo trukmei, dėl susidariusios situacijos bedarbiai kaltina šiuo metu esamą didelę bedarbystę. O esant bedarbiu trumpą laiką, dažnai naudojamas neigimas ir bedarbystė aiškinama tuo, kad jie patys šiuo metu nenori dirbti.

19 proc. tiriamųjų, nedirbančių iki 5 mėnesių dėl darbo praradimo yra linkę kaltinti save, tačiau 81 proc. mano priešingai: 53 tiriamieji mano, kad darbą prarado dėl susiklosčiusių aplinkybių, 18 kaltina darbdavį, tai kad jis nuvertino jo darbą, nematė, koks jis geras specialistas. Darbo nerandantys nuo 6 mėnesių iki metų, dėl darbo praradimo kaltina save tik 2 tiriamieji, kiti linkę manyti, kad darbo neteko dėl susiklosčiusių aplinkybių, bei darbdavio. Ilgėjant nedarbo trukmei, bedarbiai beveik nelingę kaltinti savęs, iki 3 metų neturintys darbo 1 tiriamasis, ir virš 3 metų taip pat tik vienas tiriamasis kaltina save dėl darbo praradimo. Kiti daugiau darbo praradimą priskiria išorinėm aplinkybėm - susiklosčiusiai situacijai.

Apibendrinant, būtų galima sakyti, kad ilgėjant nedarbo trukmei, mažėja savęs kaltinimas dėl darbo praradimo. Tačiau norėdami tuo įsitikinti, reikėtų atlikti pakartotiną tyrimą su tais pačiais bedarbiais, po tam tikro laiko.

Dėl darbo neradimo nedirbantys iki 5 mėnesių 11 proc. tiriamųjų kaltina save, didžioji jų dalis 15 tiriamųjų mano, kad darbo neranda todėl, kad nemoka pataikauti, 4 mano man jie paprasčiausiai nepatinka, ir 15 mano, kad jie yra per geri specialistai, todėl jų ir nepriima į darbą. Tačiau labiau darbo neradimo priežastis linkę priskirti išoriniams veiksniams, 80 proc. mano, kad

netinka jų išsilavinimas, kiti kaltina amžių ir lytį. Tokius rezultatus galėjo nulemti, tai kad 46 proc. tiriamųjų nedirbančių iki 5 mėnesių turėjo tik vidurinį išsilavinimą.

Darbo nerandantys nuo 6 mėnesių iki metų 15 proc. linkę manyti, kad dėl to kalti jie patys, nes nemoka pataikauti, kiti linkę kaltinti netinkamą išsilavinimą. Matome, kad iki metų nedirbantys darbo neradimo priežastis aiškina panašiai.

Ilgėjant nedarbo trukmei, bedarbių požiūris į darbo neradimą pradeda skirtis. Jie labiau ima kaltinti save, tai, kad nemoka pataikauti, jie nepatinka darbdaviams. Darbo neturintys nuo 1 iki 3 metų – 73 proc., virš 3 metų – 86 proc. tiriamųjų darbo neradimo priežastis linkę priskirti vidiniams veiksniams. Tai patvirtina Feather ir Barber (1983) atlikto tyrimo rezultatus, kurių metu jie nustatė, kad ilgėjant nedarbo laikui, tikėjimas gauti darbą mažėja, bedarbystės priežasčių priskyrimas išorinei atribucijai keičiasi į darbo neradimo priežasčių priskyrimu sau, arba vidinėm atribucijom.

Tikrinant χ^2 kriterijumi gauta, kad tarp nedarbo trukmės ir bedarbystės ($p = 0,024$), darbo praradimo ($p = 0,021$), bei darbo neradimo ($p = 0,00$) priežasčių priskyrimo pastoviom ir kintamom priežastims ryšys yra.

Darbo nerandant iki 1 metų, tiriamieji mano panašiai. 43 proc. bedarbystę priskyrė kintančioms priežastim, 20 proc. mano, kad juos lydi nesėkmė, o 80 proc. galvoja, kad jie per mažai įdeda pastangų, kad pakeisti esamą situaciją. 57 proc. tiriamųjų bedarbystę linkę savo amžiui, lyčiai, išsilavinimui. Tapus ilgalaikiais bedarbiais bedarbystė labiau linkę aiškinti pastoviom priežastim (80 proc.), nei kintamom. Apibendrinant galima sakyti, kad ilgėjant nedarbo laikui didėja priežasčių priskyrimas pastovioms priežastims.

Darbo nerandantys iki 5 mėn. dėl darbo praradimo 50 proc. linkę kaltinti vadovą, kuris neįvertino turimų gabumų arba darbo metu nesutapo jų asmeninės savybės. 43 proc. mano, kad darbą prarado tik todėl, kad per mažai dėjo pastangų, jie mano, kad jei būtų dirbę geriau darbo praradę nebūtu, 2 proc. darbo praradimą laiko tuo metu juos lydėjusios nesėkmės rezultatu.

Panašiai masto ir darbo nerandantys nuo 6 mėnesių iki metų. 49 proc. dėl darbo praradimo kaltina darbdavį, 34 proc. mano, kad darbą prarado dėl juos lydėjusios nesėkmės, o 23 proc. tiki, kad jei būtų labiau pasistengę darbo nebūtų praradę.

Ilgą laiką nedirbantys, darbo praradimą yra linkę laikyti juos lydėjusia nesėkme. Taip galvoja, net 70 proc. tiriamųjų. Apibendrinant, galima sakyti, kad didėjant nedarbo trukmei, bedarbiai labiau linkę darbo praradimą priskirti nesėkmei.

Darbo nerandant iki 1 metų, tiriamieji mano panašiai, kad ryšių neturėjimas (44 proc.) lemia jų darbo neradimą. Jie teigia, kad jei rastų atitinkamus ryšius, darbą susirasti būtų daug lengviau, nesėkmei darbo neradimą priskiria 8 proc. Likę tiriamieji mano, kad darbo neranda dėl lyties, amžiaus, išsilavinimo, sveikatos būsenos, arba kitaip tariant dėl pastovių priežasčių.

Ilgalaikiai bedarbiai darbo neradimą labiau linkę pastovioms priežastims: 39 proc. išsilavinimui, 15 proc. amžiui, 13 proc. sveikatai, 13 proc. lyčiai. Tik 5 proc. mano, kad darbo neranda dėl ryšių neturėjimo. Apibendrinant galime sakyti, kad ilgėjant bedarbystės trukmei darbo neradimą bedarbiai linkę priskirti pastoviom priežastim.

Tikrinant χ^2 kriterijumi gauta, kad tarp nedarbo trukmės ir bedarbystės priežasčių priskyrimo kontroliuojamom ir nekontroliuojamom priežastims ryšys yra. ($p = 0,000$). Tačiau tarp nedarbo laiko ir darbo praradimo ($p = 0,364$), bei darbo neradimo ($p = 0,576$) priežasčių priskyrimo kontroliuojamom ir nekontroliuojamom priežastims ryšio nėra.

Bedarbiai darbo nerandantys iki metų, tai yra trumpalaikiai bedarbiai net 70 proc. mano, kad bedarbystė tai laikina būseną, kurią galima lengvai įveikti. Darbo nerandant ilgesnį laiką, bedarbiai ne tokie optimistiški, 70 proc. mano, kad bedarbystė tai labai sudėtinga situacija, kuri nuo žmogaus visiškai nepriklauso. Manoma, kad ilgą laiką nerandančius darbo apimantis bejėgiškumas ir silpnumas nulėmė tokius rezultatus.

Patikrinti ar nuo bedarbystės trukmės priklauso ir pasirenkamos įveikos strategija naudojant χ^2 ir nustatėme tai, kad ryšys yra ($p = 0,042$)

Trumpalaikiai bedarbiai yra linkę aktyviau ieškoti darbo (80 proc.): kreiptis į darbo biržą, skaityti skelbimus, klausinėti pažystamų. Tuo tarpu ilgalaikiai bedarbiai labiau naudoja į emocijas nukreiptą įveikos strategijas (82 proc.) :liūdi, niekur nesikreipia. Tai patvirtina Warr ir Jackson (1984) teiginį, kad nuo bedarbystės trukmės priklauso darbo paieškos intensyvumas. Jie nustatė, kad ilgalaikiai bedarbiai ilgainiui praranda motyvą ieškoti darbo, t.y. jie naudoja į emocijas nukreiptą įveiką.

4.2.5 Gyvenamosios vietos įtaką atribucinio stiliaus ir įveikos pasirinkimui

Mūsų tyrime dalyvavo 100 bedarbių iš Akmenės rajono ir 100 bedarbių iš Vilniaus rajono. Remiantis Lietuvos darbo biržos informacija šiuo metu viena iš didžiausių bedarbysčių Lietuvoje yra Akmenės raj., bedarbių procentas nuo darbingo amžiaus gyventojų Akmenės rajone 2006 m.gegužės 1 d. siekia 10,8 %, o Vilniaus rajone 2,66 procentai.

Tikrinant χ^2 kriterijumi gauta, kad tarp Vilniaus ir Akmenės bedarbių ir bedarbystės ($p = 0,01$), darbo praradimo ($p = 0,002$), bei darbo neradimo ($p = 0,023$) priežasčių priskyrimo vidinėm ir išorinėm priežastims ryšys yra.

Dėl esamos bedarbystės 52 proc. Akmenės rajono bedarbių kaltina esamą situaciją, tai, kad šiuo metu yra didelė bedarbystė. 21 proc. Akmeniečių mano, kad yra bedarbiai, dėl jų profesijos nepaklausumo darbo rinkoje. 11 proc. mano, kad jie neranda darbo nes yra negabūs, 13 proc. šiuo

metu patys nenori dirbti. Akmenėje šiuo metu yra didelė bedarbystė, todėl normalu, kad bedarbiai šią priežastį įvardina kaip pagrindinę.

37 proc. vilniečių yra linkę manyti, kad dėl jų bedarbystės kalti darbdaviai, nes jie jų neįvertina, 21 proc. mano, kad dėl nepaklausios specialybės yra bedarbiai, 19 proc. patys nenori dirbti, ir tik 10 proc. mano, kad yra bedarbiai, nes šiuo metu didelė bedarbystė. Apibendrinant galime sakyti, kad Akmenės raj. tiriamieji labiau kaltina esamą situaciją Lietuvoje, o Vilniaus raj. tiriamieji bedarbystės priežastis priskiria darbdaviams. Manoma, kad tokius rezultatus galėjo nulemti tai, kad Akmenės raj. darbo pasiūla daug mažesnė nei Vilniuje. Vilniečiai turi daugiau galimybių dalyvauti pokalbiuose dėl darbo, todėl jie labiau linkę priežastis priskirti darbdaviams.

Dėl darbo praradimo 97 proc. Akmenės tiriamųjų kaltina susiklosčiusias aplinkybes, dažniausiai minima priežastis etatų mažinimas, firmos bankrotas, moteris mini vaiko gimimą. 3 proc. mano, kad darbą prarado dėl savo kaltės. 55 proc. Vilniečių mano, kad dėl darbo praradimo kaltas darbdavys, 24 proc. mano, kad darbą prarado dėl susiklosčiusių aplinkybių (etatų mažinimas) Ir 24 proc. mano, kad darbą prarado dėl savo kaltės. Apibendrinant galima sakyti, kad Akmenės bedarbiai linkę kaltinti situaciją, kadangi tame rajone vyko didelis darbo vietų mažinimas, o Vilniečiai labiau linkę darbo netekimo priežastis priskirti darbdaviui.

62 proc. akmeniečių mano, kad negali susirasti darbo dėl netinkamo išsilavinimo, tokių atsakymų skaičių galėjo nulemti tai, kad 86 proc. bedarbių turi tik vidurinę išsilavinimą. 12 proc. mano, kad kaltas jų amžius. 24 proc. Akmenės bedarbių mano, kad negali susirasti darbo, nes nemoka pataikauti. Akmenės rajone atsiradus laisvai darbo vietai, reikia labai pasistengti, kad ją gauti, todėl tie kurie negauna darbo gali manyti, kad gavę darbą asmenys pataikavo darbdaviui. 28 proc. vilniečių darbo neradimą priskiria netinkamai kvalifikacijai, 21 proc. amžiui, 10 proc. lyčiai 13 proc. nemokėjimui pataikauti, o 14 proc. mano, kad jie yra per geri specialistai siūlomai darbo vietai. Vilniuje yra didesnis pasirinkimas nekvalifikuoto darbo atžvilgiu, kur nereikia išsilavinimo, todėl manome, kad mažiau vilniečių pasirinko aiškinant darbo neradimą netinkamą išsilavinimą.

Apibendrinant galima teigti, kad tiek Vilniaus rajono tiriamieji, tiek Akmenės rajono tiriamieji bedarbystę aiškina išorinėm priežastim, tik priežastis įvardina skirtingas.

Tikrinant χ^2 kriterijumi gauta, kad tarp Vilniaus ir Akmenės bedarbių ir bedarbystės ($p = 0,003$), priežasčių priskyrimo pastoviom - kintamom priežastims ryšys yra. Tarp miestų ir darbo praradimo ($p = 0,251$) bei darbo neradimo ($p = 0,125$) priežasčių priskyrimo pastoviom - kintamom priežastims ryšio nėra

24 proc. Vilniuje gyvenančių bedarbių linkę manyti, kad dėl esamos bedarbystės kaltas jų amžius, 6 proc. – lytis, 22 proc. išsilavinimas. Akmenėje 19 proc. mano, kad bedarbiai yra dėl amžiaus, 15 dėl lyties, 32 dėl išsilavinimo. Tiek vilniečiai, tiek akmeniečiai priskirdami bedarbystę pastoviams veiksniam priežastis nurodė panašiai. Priskiriant kintamiems veiksniams jų nuomonės

išsiskyrė. Net 40 proc. vilniečių mano, kad yra bedarbiai, nes per mažai stengiasi pakeisti esamą situaciją, 9 proc. mano, kad jiems viskas nesiseka, todėl ir yra bedarbiai. Akmenės rajono bedarbiai mano priešingai 30 proc. mano, kad jiems viskas nesiseka ir tik 4 proc. nurodė, kad per mažai stengiasi. Tokius rezultatus galėjo nulemti, tai, kad vilniečiai turi galimybę stengtis, nes darbo pasiūla didesnė, tuo tarpu Akmenėje situacija prastesnė, todėl jie linkę manyti, kad jiems nesiseka gyvenime.

Tikrinant χ^2 kriterijumi gauta, kad tarp Vilniaus ir Akmenės bedarbių ir bedarbystės ($p = 0,000$), bei darbo praradimo ($p = 0,451$) priežasčių priskyrimo kontroliuojamom ir nekontroliuojamos priežastims ryšys yra. Tarp miestų bei darbo neradimo ($p = 0,487$) priežasčių priskyrimo kontroliuojamom ir nekontroliuojamos priežastims ryšio nėra.

Vilniaus rajono 75 proc. bedarbių yra linkę manyti, kad bedarbystė yra laikina būseną, kurią nesunkiai galima įveikti, 65 proc. Akmenės rajono bedarbių mano, kad bedarbystė yra sudėtinga būseną, kurios jie negali kontroliuoti. Manome, kad tokį pasiskirstymą galėjo nulemti tai, kad Vilniuje yra daugiau darbo vietų ir darbą galima gauti greičiau.

70 proc. Akmenės bedarbių mano, kad negalėjo kontroliuoti darbo praradimo, tokį pasirinkimą galėjo nulemti tai, kad Akmenėje darbą daugiausia žmonių prarado dėl etatų mažinimo arba įmonės bankroto. Vilniečiai labiau mano, kad galėjo kontroliuoti darbo praradimą (60proc.) ir jei būtų labiau pasistengę darbo vietos nebūtų praradę.

80 proc. tiek vilniečiai tiek akmeniečiai mano, kad darbo paiešką jie kontroliuoja patys.

Patikrinę ar nuo gyvenamosios vietos priklauso ir pasirenkamos įveikos strategija naudojant χ^2 ir nustatėme, kad ryšys yra ($p = 0,000$)

Nors abiejų rajonų bedarbių labiau renkasi į problemą nukreiptą įveikos strategiją, tačiau vilniečiai tai darbo daug aktyviau. Net 90 proc. vilniečių aktyviai ieško darbo, tuo tarpu Akmenės rajone gyvenančių tik 60 proc. naudoja į problemą orientuotą įveikos strategiją. Jie labiau linkę ilgą laiką pergyventi, nuleisti rankas, nieko nedaryti arba džiaugtis esama situacija, kad gali pailsėti, nei aktyviai ieškoti darbo. Tokius rezultatus galėjo nulemti ir tai, kad Akmenėje nelabai yra galimybių aktyviai ieškoti darbo, todėl jie susitaiko su esama padėtimi ir nieko nenori keisti.

IŠVADOS

Pasitvirtino darbe iškelto hipotezės:

1. Bedarbiai dažniausiai aiškinant bedarbystę naudoja gynybiškumo atribucinį stilių, t.y. savo bedarbystės, darbo praradimo, bei darbo neradimo priežastis priskiria išorinėm priežastim, dažniausiai netinkamai kvalifikacijai ir dideliai šiuo metu esančiai bedarbystei.
2. Bedarbiai, kurie jaučiasi kontroliuoją aplinką, renkasi į problemą orientuotas įveikos strategijas ir atvirkščiai, bedarbiai, kurie mano negalįs kontroliuoti esamos padėties, renkasi į emocijas nukreiptas įveikos strategijas.

Tyrimo metu išryškėjo šios tendencijos:

- Tiriamieji bedarbiai dažniausiai naudoja į problemos sprendimą orientuotą įveikos strategiją, t.y. aktyviai ieško darbo. Tačiau tik nedidelė dalis, norėdami įveikti bedarbystę keitė savo turimą kvalifikaciją, nors daugelis jų mano, kad darbo neranda dėl netinkamo išsilavinimo.
- Aiškinant bedarbystės priežastis tiriamieji naudoja gynybos mechanizmus: išstūmimo – neigimo, bei racionalizacijos.
- Tarp demografinių veiksnių (lyties, amžiaus, išsilavinimo, bedarbystės trukmės, gyvenamosios vietos) ir atribucinio stiliaus pasirinkimo skirtumas yra.

LITERATŪROS SĄRAŠAS

- Andrikienė L., Laurinaitis E., Milašiūnas R. Psichoanalitinė psichoterapija, Vilnius: Vaistų žinios, 2004
- Bagdžiūnienė D. Bedarbystės psichologiniai aspektai // Lietuvos ūkis. 1994, Nr. 7-8, p. 37-39.
- Bagdžiūnienė D. Jaunimo nedarbo problemos socialiniai ir psichologiniai aspektai// Tiltai. 2001, Nr. 4, p.61-68.
- Bailey L. L., Hansson R. O. Psychological obstacles to job or career change in late life // Journal of Gerontology, 1995. Vol. 20, p. 65 – 72.
- Beržinskienė D., Martinkus B. Nedarbas ir ekonominės bei socialinės jo pasekmės // Inžinerinė ekonomika, 2001 - Nr. 2, p.57-60.
- Blau G. Testing a two dimensional measure of job search behavior. Organizational behavior and human decision processes, 1994
- Boldero J., Francis J. Goals, Standards, and the Self: Reference Values Serving Different Functions.// Personality and Social Psychology Review, 2002. Vol. 6, No. 3, p. 232 - 241
- Brown J. D. & Rogers R. J. Self – serving attributions: The role of physiological arousal. // Personality and Social Psychology Bulletin, 1991, Vol. 17 (5),
- Conway V.&Terry D. J.Appraised Controllability as a Moderator of Effectiveness of Different Coping Strategies: A test of the Goodness of Fit Hypothesis// Australian Journal of Psychology, 1992, Vol.44, p. 1-7
- Duval T. Sh., Lalwani N. Objective Self – Awareness and Causal Attributions for Self – Standard Discrepancies: Changing Self or Changing Standards of Correctness.// Personality and Social Psychology Bulletin, 1999. Vol. 25, p. 1220-1229
- Feather N. T., Barber J. G. Depressive reaction and unemployment // Journal of Abnormal Psychology, 1983. Vol. 92, p. 185 – 195.
- Feather N. T., Davenport R. P. Unemployment and depressive affect: a motivational and attributional analysis // Journal of Personality and Social Psychology, 1981, Vol. 41, p.422 – 436.
- Fedakova D., Frankovsky M. Struktural Model of Coping with Unemployment, 2003 (žiūrėta 2006 vasario 15 d.) Prieiga per internetą: www.saske.sk/cas/4-2005/studia_fedakova-frankovsky.html
- Hamilton V. L., Hoffmann W. S., Broman C. L., Rauma D. Unemployment, distress and coping: a panel study of autoworkers // Journal of Personality and Social Psychology. 1993. Vol. 65, p. 234 – 247.

- Kaney S. & Bentall, R. P. Persecutory delusions and the self – serving bias: Evidence from a contingency judgment task. //The Journal of Nervous and Mental Disease, 1992. Vol.180
- Kelley H.H. The processes of causal attribution.// American Psychologist. 1973
- Kinderis R. Lietuvos darbo išteklių tyrimas. Klaipėda, 2004
- Laužackas R., Tūtlys V., Kučingytė I., Rakutis R. Suaugusiųjų mokymosi prieinamumo modeliavimas: subjektyvieji ir objektyvieji veiksniai, 2003 (žiūrėta 2006 balandžio 5 d.) Prieiga per internetą: www.vdu.lt/alearning2003/I%20Dalis/LT/lauzackas_lt_kalb.doc
- Lazarus .S., Folkman S. Stress, appraisal, and coping. N.Y.: Springer, 1984
- Lietuvos darbo birza (žiūrėta 2006 sausio – gegužės mėn.) Prieiga per internetą: www.ldb.lt
- Luthans. Organizational behavior. 1992, Ch. 14 „Job stress“
- Miller D.T. & Ross, M. Self – serving biases in the attribution of causality: fact or fiction. // Psychology Bulletin 1975 Vol. 82
- Myers D. G. .Psichologija. Vilnius: Poligrafija ir informatika. 2000.
- Mocevičiūtė I. Oriėnienė R. Darbuotojų kvalifikacija: pasiūla ir paklausa // DRMKT Darbo rinkos profesinio mokymo ir konsultavimo patirtis. Vilnius, 2003.
- Munton A. G., West M. A. Innovations and personal change: patterns of adjustment to relocation // Journal of Organizational Behavior. 1995. Vol. 16, p. 363 – 375.
- O'Brien. Psychology of Work and Unemployment. 1986. P. 186 – 250.
- Peterson, C., & Seligman, M.E.P. Explanatory style and illness. //Journal of Personality, 1987. vol. 55(2).
- Pocius A., Okunevičiūtė L. Jaunimo padėties darbo rinkoje pokyčiai // Darbo biržos naujienos. 2000, Nr. 11.
- Pociūtė V. – Kmeliauskienė, Suslavičius A. Subjektyvi aplinkos kontrolė ir organizacijos problemų įveikos strategijų pasirinkimas // Psichologija, 2001, Nr. 24, p.7-20
- Porteous Murray Occupational Psychology. Prentice Hall, 1997
- Psichologijos žodynas, Vilnius, 1993.
- Sandler I., Reese E, Spencer L.& Harpin, P. Person x environment interaction and locus of control: Laboratory, therapy, and classroom studies. In H.M. Lefcourt (Ed), // Research with the locus control construct. Vol. 2// New York: Academic
- Snyder C.R. Coping the psychology of what works, New York Oxford, 1999
- Stroh L. K., Brett J. M., Reilly A. H. Family structure, glass ceiling and traditional explanation for the differential rate turnover of female and male managers // Journal of Vocational Behavior. 1996. Vol. 49 (99). p. 99 – 117.
- Suslavičius A. Paremiamoji psichologija, Kaunas: Šviesa, 2000.

Valins, S., & Nisbett, R. E. Attribution processes in the development and treatment of emotional disorders //Attribution: Perceiving the causes of behavior// Morristown, Nj: General Learning. 1972

Wanberg C. R., Kammeyer – Mueller J. D., Kan Shi. Job loss and experience of unemployment: international research and perspectives. // Handbook of Industrial, Work and Organizational Psychology – 2. 2000. Ch. 13.

Weiner B. An attribution theory of achievement and motivation// Psychological Review. Vol 92. 1985

Weiten W. Psychology applied to modern life. Monterey (Calif.): Brooks and Cole Pub.Co.,1986.

ПаKlaida! Neleistinas saitas.ченко А. В. AKlaida! Neleistinas saitas.ализ поведеKlaida! Neleistinas saitas.ческой активности безработных, 2005 (žiūrēta 2006 vasario 12 d.) Prieiga per internetą: <http://flogiston.ru/articles/social/panchenko/>

PRIEDAS Nr.1