



VYTAUTO DIDŽIOJO UNIVERSITETAS

SOCIALINIŲ MOKSLŲ FAKULTETAS

TEORINĖS PSICHOLOGIJOS KATEDRA

Aušra Pociūtė

**BEDARBIŲ SUBJEKTYVAUS BEDARBYSTĖS SITUACIJOS SUVOKIMO,
LŪKESČIŲ, DARBO PAIEŠKOS PROCESO YPATYBIŲ IR
SAVIVEIKSMINGUMO SĄSAJOS**

Magistro baigiamasis darbas

Organizacinė psichologijos studijų programa, valstybinis kodas 62406S108

Psichologijos studijų kryptis

Vadovė doc. dr. Loreta Bukšnytė

(Parašas)

(Data)

Apginta prof. habil. dr. Kęstutis Pukelis

(Parašas)

(Data)

Kaunas, 2010

IVADAS.....	6
SAVOKŲ ŽODYNĖLIS.....	7
1. LITERATŪROS ANALIZĖ.....	8
1.1 Bedarbystės problema.....	8
1.1.1. Bedarbystės priežastys.....	8
1.1.2. Bedarbių sociodemografinės ypatybės.....	10
1.1.3. Bedarbystės pasekmės.....	14
1.2. Bedarbių darbo paieškos proceso ypatybės.....	16
1.3. Teorijos, aiškinančios bedarbių elgesį darbo paieškos procese.....	19
1.3.1. Suplanuoto elgesio teorija.....	21
1.3.2. Lūkesčių-vertės teorija.....	23
1.4. Asmens saviveiksmingumo sąsajos su bedarbyste.....	27
1.4.1. Saviveiksmingumo samprata.....	27
1.4.2. Bedarbių saviveiksmingumo svarba darbo paieškoje.....	28
1.5. Literatūros analizės apibendrinimas.....	29
2. TYRIMO APRAŠYMAS.....	32
2.1. Tyrimo tikslai, uždaviniai, hipotezės.....	32
2.2. Tiriamųjų charakteristikos.....	33
2.3. Tyrimo metodikos aprašymas.....	35
2.4. Tyrimo eiga.....	42
2.5. Statistiniai rezultatų analizės metodai.....	43
3. TYRIMO REZULTATAI.....	44
3.1. Tyrimo modelio kintamųjų ir sociodemografinių charakteristikų sąsajos.....	44
3.1.1. Bedarbių bedarbystės situacijos suvokimo ir sociodemografinių charakteristikų sąsajos.....	44
3.1.2. Bedarbių lūkesčių, susijusių su darbo susiradimu ir sociodemografinių charakteristikų sąsajos.....	50
3.1.3. Bedarbių darbo paieškos proceso ypatybių (ketinimo ieškoti darbo, elgesio, susijusio su darbo paieška, darbo susiradimo) ir sociodemografinių charakteristikų sąsajos.....	50
3.1.4. Bedarbių saviveiksmingumo ir sociodemografinių charakteristikų sąsajos.....	55
3.1.5. Bedarbių nedarbo trukmės ir kitų sociodemografinių charakteristikų (lyties, amžiaus, išsilavinimo, šeimyninės padėties, gyvenamosios vietos ir bedarbystės priežasties) sąsajos.....	56
3.1.6. Bedarbių gyvenamosios vietos ir sociodemografinių charakteristikų sąsajos.....	57
3.2. Bedarbių esamos bedarbystės situacijos suvokimo ir ketinimo ieškoti darbo sąsajos.....	59
3.3. Bedarbių lūkesčių, susijusių su darbo susiradimu ir ketinimo ieškoti darbo sąsajos.....	60
3.4. Bedarbių darbo paieškos proceso veiksmų tarpusavio sąsajos.....	61
3.4.1. Bedarbių ketinimo ieškoti darbo ir elgesio, susijusio su darbo paieška, sąsajos.....	61
3.4.2. Bedarbių elgesio, susijusio su darbo paieška ir darbo susiradimo sąsajos.....	62
3.5. Bedarbių saviveiksmingumo ir darbo paieškos proceso veiksmų sąsajos.....	62
3.5.1. Bedarbių saviveiksmingumo ir ketinimo ieškoti darbo sąsajos.....	62
3.5.2. Bedarbių saviveiksmingumo ir elgesio, susijusio su darbo paieška, sąsajos.....	63
3.5.3. Bedarbių saviveiksmingumo ir darbo susiradimo sąsajos.....	63
3.6. Bedarbių saviveiksmingumo ir lūkesčių, susijusių su darbo susiradimu, sąsajos.....	64
3.7. Bedarbių bedarbystės situacijos suvokimo, lūkesčių, susijusių su darbo susiradimu, darbo paieškos proceso ypatybių ir saviveiksmingumo modeliai.....	65
4. TYRIMO REZULTATŲ APTARIMAS.....	69
5. IŠVADOS.....	73
6. REKOMENDACIJOS.....	74
LITERATŪROS SĄRAŠAS.....	75
PRIEDAI.....	79

SANTRAUKA

Aušra Pociūtė Bedarbių subjektyvaus bedarbystės situacijos suvokimo, lūkesčių, darbo paieškos proceso ypatybių ir saviveiksmingumo sąsajos: psichologijos magistro darbas / Mokslinis vadovas doc. dr. Loreta Bukšnytė. Vytauto Didžiojo universitetas. Socialinių mokslų fakultetas. Teorinės psichologijos katedra. – Kaunas, 2010. – 77 p. [Rankraštis]. Saugomas VDU bibliotekoje.

Raktiniai žodžiai: bedarbystė, darbo paieška, saviveiksmingumas

Tyrimo tikslas - nustatyti bedarbių bedarbystės situacijos suvokimo, lūkesčių, susijusių su darbo susiradimu, darbo paieškos proceso ypatybių ir saviveiksmingumo sąsajas.

Tyrime dalyvavo 213 bedarbių: 72 Kelmės miesto darbo biržoje užsiregistravę bedarbiai, 141 – Kauno miesto darbo biržoje užsiregistravę bedarbiai. Visų jų amžiaus vidurkis - 32,91 (SD=10,768). Buvo apklausti 105 vyrai (49,3%) ir 108 moterys (50,7%).

Tyrimo veiksniams nustatyti buvo sukurta nauja, bet ankstesniais tyrimais paremta metodika, taip pat naudotasi M. Jerusalem ir R.Schwarzer Bendrojo saviveiksmingumo (General Self-efficacy) skale (1981).

Tiriamieji pateiktuose klausimynuose turėjo įvertinti savo esamos bedarbystės situacijos suvokimą; lūkesčius, susijusius su darbo susiradimu; ketinimą ieškoti darbo; elgesį, susijusį su darbo paieška; saviveiksmingumą. Praėjus trims mėnesiams po pirmosios tiriamųjų apklausos, bedarbių buvo klausiama ar jiems pavyko susirasti darbą.

Tyrimo rezultatai parodė, kad bedarbiai, patraukliau vertinantys esamą bedarbystės situaciją ir bedarbiai, kurių lūkesčiai apie darbo susiradimą yra mažiau pozityvūs, pasižymi menkiau išreikštu ketinimu ieškoti darbo. Taip pat buvo nustatyta, kad bedarbių darbo paieškos elgesį prognozuoja jų ketinimas ieškoti darbo. Bedarbių darbo paieškos elgesys nebuvo statistiškai reikšmingai susijęs su darbo susiradimu, tačiau su darbo susiradimu statistiškai reikšmingai buvo susijęs saviveiksmingumas. Aukštas saviveiksmingumas taip pat buvo susijęs su pozityvesniais darbo susiradimo lūkesčiais.

SUMMARY

Aušra Pociūtė Unemployed subjective perception of the unemployment situation, expectations, job search process characteristics and self-efficacy interface: Master Thesis in Psychology / Scientific adviser doc. dr. Loreta Bukšnytė. Kaunas: Vytautas Magnus University, 2010. – 77 p. [Manuscript]. Kept in the Library of Vytautas Magnus University.

Key words: unemployment, job search, self-efficacy

The aim of this study was to assess unemployed subjective perception of the unemployment situation, expectations, job search process characteristics and self-efficacy interface.

The subjects of the study were 213 unemployed people: 72 – registered in the jobcenter of Kelmė region and 141 – registered in the jobcenter of Kaunas region. There were 105 (49,3%) men and 108 (50,7%) women. The mean age of respondents was 32,91 (SD=10,768).

The methodology of this study has been developed on the basis of previous studies. There was also used General Self-efficacy scale (M. Jerusalem ir R.Schwarzer, 1981).

Unemployed persons had to fill in survey questionnaire about their subjective perception of the current unemployment situation, expectations about finding a job, job search behaviour characteristics and self-efficacy. Three months after the first exploratory survey step, the unemployed were asked whether they were able to find work.

The result of this study showed that unemployed people who see their unemployment situation more attractive and whose expectations of finding a job are not very positive, have lower intention to look for a job. Also, results of the study showed that the main predictive factor of unemployed job search behaviour is their intention to look for a job. Job search behavior was not significantly related to job finding, but, on the other hand, job finding was significantly related to self-efficacy. High self-efficacy of unemployed respondents was related to more positive expectations about finding a job.

IVADAS

Viena didžiausių problemų, su kuriomis šiandien susiduria Lietuva ir kitos šalys, yra vis didėjantis nedarbo lygis. Sudėtinga šių dienų ekonominė situacija šalyse sąlygoja gamybos apimčių mažėjimą, įmonių veiklos sustabdymą, masinį darbuotojų atleidimą. Lietuvos darbo biržos tyrimų duomenimis, vien per 2010 m. kovo mėnesį į darbo biržą prisiregistravo 29,8 tūkst. darbo neturinčių gyventojų. Tai dvigubai didesnis bedarbių skaičius, nei buvo registruota 2008 m. balandžio mėnesį (15,9 tūkst.) (Statistikos departamentas prie Lietuvos Respublikos vyriausybės).

Darbo netektis yra susijusi ne tik su materialiniais sunkumais, bet ir su prasta psichologine savijauta: bedarbiai jaučia nerimą, įtampą, netikrumą dėl ateities. Pasikeitęs jų socialinis statusas apriboja socialinių kontaktų tinklą, pakeičia nusistovėjusią rutiną, sukuria socialinę atskirtį tarp dirbančiųjų ir nedirbančiųjų, taip pat mažėja bedarbių pasitikėjimas savimi, asmeninis gerbūvis, prastėja gyvenimo kokybė, pastebima net savižudybės rizikos didėjimo tendencija (Machin ir kt., 1998; Muller ir kt., 1996; Jančauskas, 2006). Kuo ilgiau neišitraukiama į darbo rinką, tuo sudėtingiau tampa tai padaryti ateityje (Gruževskis ir kt., 2007). Šių neigiamų bedarbystės pasekmių gausa skatina mokslininkus tyrinėti asmeninius ir situacinius kintamuosius, susijusius su bedarbių reakcija į nedarbą ir bedarbystės įtaką asmens gebėjimui susidoroti su iškilusiomis problemomis bei grįžti į darbo rinką. Labai svarbu tyrinėti šių reiškinių atsiradimo ir formavimosi kilmę bei užkirsti kelią tokioms pasekmėms.

Nors mokslinių tyrimų, nagrinėjančių bedarbystės problemą, vis daugėja, kol kas prieštaringi tyrimų rezultatai iki galo nepaaiškina kaip bedarbių savo situacijos suvokimas, lūkesčiai bei saviveiksmingumas yra susiję su jų darbo paieškos procesu ir šio proceso rezultatais. Minėtų kintamųjų tarpusavio sąsajų tyrinėjimas gali padėti aiškiau ir detaliau suvokti ne tik problemos vidinius mechanizmus, bet ir jos sprendimo būdus.

Šio darbo tikslas – nustatyti bedarbių esamos bedarbystės situacijos suvokimo, lūkesčių, susijusių su darbo susiradimu, darbo paieškos proceso ypatybių ir saviveiksmingumo sąsajas.

SAVOKŲ ŽODYNĖLIS

Bedarbiai – darbingi (15-74 metų amžiaus) gyventojai, kurie neturi darbo ir yra užsiregistravę valstybinėje įdarbinimo tarnyboje kaip ieškantys darbo asmenys, sugebantys ir pasirengę dirbti ir kuriems įdarbinimo tarnyba negali pasiūlyti tinkamo darbo (Darbo rinkos terminai ir sąvokos, 1998; Statistikos departamentas prie Lietuvos Respublikos vyriausybės).

Ilgalaikiai bedarbiai – bedarbiai, kurių ištisinė nedarbo trukmė ilgesnė nei šalyje oficialiai nustatyta nedarbo riba. Lietuvoje ilgalaikiais bedarbiais laikomi asmenys, nedirbantys ilgiau kaip 12 mėnesių. (Darbo rinkos terminai ir sąvokos, 1998; Statistikos departamentas prie Lietuvos Respublikos vyriausybės)

Elgesys, susijęs su darbo paieška – tai žmogaus elgsena ieškant darbo, apimanti ne tik intensyvias pastangas siekiant susirasti darbą, bet ir visišką neįsitraukimą į darbo paiešką (Vansteenkiste ir kt. (2005). Šiame darbe elgesys, susijęs su darbo paieška, įvardijamas kaip bedarbių įvairių darbo paieškos metodų naudojimas.

Saviveiksmingumas - tai žmonių tikėjimas savo gebėjimais atlikti užduotis iki tam tikro lygmens, kuris veikia jų gyvenimus (Bandura, 1994). Saviveiksmingumas šiame darbe įvardijamas kaip tikėjimas savo kompetencija ir jėgomis darbo paieškoje.

Lūkesčiai – tai asmens pageidaujamojo būsimąjo įvykių ar faktų rezultato apibūdinimas, apytiksliai apskaičiavimai, kad tam tikras jo elgesys veda prie tam tikrų rezultatų (N.T. Feather cit. Vansteenkiste ir kt., 2005). Šiame darbe naudojamas lūkesčių, susijusių su darbo susiradimu terminas – tai bedarbių apytiksliai apskaičiavimai, kad tam tikras jų elgesys veda prie darbo susiradimo.

1. LITERATŪROS ANALIZĖ

1.1 Bedarbystės problema

Bedarbystės problema mūsų visuomenėje tampa vis aktualesnė, tai rodo ir sparčiai šalyje augantis nedarbo lygis. 2010 m. balandžio 1d. Lietuvos darbo biržos duomenų bazėje buvo registruota beveik 307,1 tūkst. bedarbių – tai sudarė 14,3% visų darbingo amžiaus šalies gyventojų, kai, tuo tarpu, 2009 m. pradžioje nedarbo lygis šalyje siekė 7% (Statistikos departamentas prie Lietuvos Respublikos vyriausybės).

Darbą žmogaus gyvenime reikėtų sieti ne tik su instrumentine funkcija, vertinant jį kaip pragyvenimo šaltinį, bet ir su efektyvios socializacijos bei savirealizacijos galimybe. Veikla žmogaus gyvenime išpildo tris svarbias funkcijas: palaiko protinį budrumą, sumažina baimes ir dvejonas, skatina kažko siekti (Swinburne, 1981). Gyventojų apklausos parodė, kad net ir turėdami pakankamas pragyvenimo sąlygas, apie 90% respondentų nenorėtų prarasti darbo (Kulik, 2000). Pasaulyje yra atlikta daug įvairių darbo svarbos žmogui ir jo aplinkai tyrimų (Kanfer ir kt., 2008; Feather ir Bond cit. Vansteenkiste ir kt., 2005). Juose dažniausiai pabrėžiama darbo reikšmė asmenybei, nedarbo pasekmės fizinei bei psichikos sveikatai, savirealizacijai, santykiams šeimoje, darbo paieškos motyvacijai ir pan. Darbas struktūruoja dienos laiką, suteikia galimybę išsikelti asmeninius tikslus, įtraukia į nuolatinį kontaktą su socialine aplinka, turi įtakos asmens tapatumo, identifikavimosi jausmui, savęs vertinimui, skatina bendrą aktyvumą. Tyrimai, nagrinėjantys šiuos aspektus, padeda atskleisti ne tik individualią darbo vertę kiekvienam asmeniui, bet ir parodo, kaip galima padėti netekusiems darbo žmonėms įveikti neigiamus nedarbo padarinius, tokius kaip sumažėjusi savivertė, vidinė įtampa, nerimas, depresija (Gruževskis ir kt., 2007).

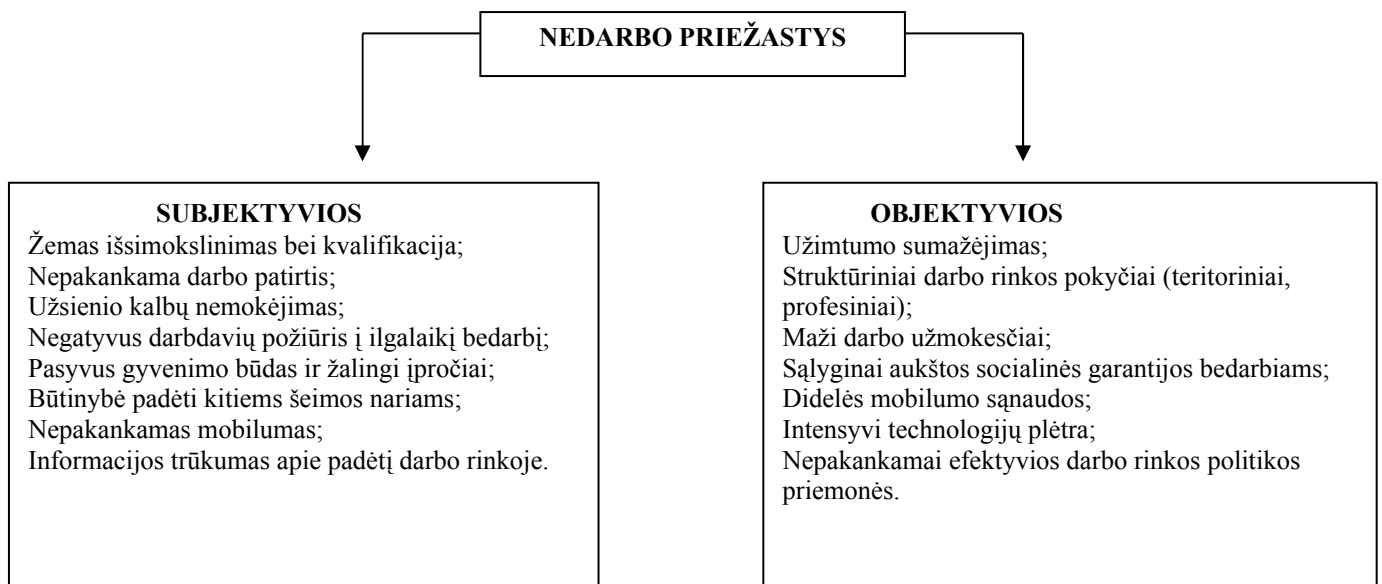
1.1.1. Bedarbystės priežastys

Žmonės gali tapti bedarbiais dėl įvairių priežasčių: dėl to, kad nesugeba gerai atlikti darbo ar įgyti darbinei veiklai reikiamų žinių bei įgūdžių - tokios atleidimo iš darbo priežastys yra susijusios su asmeninėmis darbuotojo savybėmis bei kompetencijomis. Taip pat darbuotojai gali būti atleisti reorganizuojant, uždarant įmonę – tai nuo darbuotojo nepriklausančios priežastys. Be to, iš darbo darbuotojai gali išeiti ir savo noru, tokiu atveju, sprendimo atsakomybę, palikti darbą, prisiimdami sau. Vienus darbuotojus darbo nesusiradimas ar praradimas gali stipriai paveikti emociškai, fiziškai, finansiškai, kitiems tokia situacija gali atrodyti ne tokia bauginanti, gal net susijusi su naujo gyvenimo

etapo pradžia, galimybė kilti karjeros laiptais kitoje įmonėje. Visgi, dažniausiai atleidimas iš darbo vertinamas kaip stresinė situacija, į kurią kiekvienas asmuo reaguoja skirtingai. Kai kurie žmonės, praradę darbą, nesugeba sugrįžti į darbo rinką arba nesugeba vėl įsidarbinti joje išsilaikyti ilgiau, todėl vėl tampa bedarbiais. Jei į darbo rinką asmuo negrįžta ilgiau nei metus, jis tampa ilgalaikiu bedarbiu.

D. Beržinskienė ir kt. (2006) ilgalaikės bedarbystės priežastis skirsto į subjektyvias ir objektyvias (1 pav.). Šis subjektyvių ir objektyvių ilgalaikės bedarbystės priežasčių sąrašas nėra baigtinis, sunku išskirti visas galimas priežastis, nes jos priklauso tiek nuo šalies ekonominės situacijos, kultūros, socialinių normų, tiek nuo kiekvieno žmogaus asmeninio požiūrio ir poreikių.

Kaip teigia A. Petrauskas (cit. Noreikienė, 2009), egzistuoja gana kategoriška nuomonė, jog ilgalaikių bedarbių įsitvirtinimo Lietuvos darbo rinkoje galimybės labai ribotos dėl ypač menkos jų darbinės motyvacijos. Nemotyvuotais bedarbiai tampa dėl skirtingų priežasčių: vieni praranda viltį niekaip nesusirasdami darbo dėl pasiūlos ir paklausos darbo rinkoje neatitikimo, kiti ilgėjant nedarbo trukmei praranda turėtą kompetenciją, todėl nebepasitiki savo jėgomis konkuruojant darbo paieškoje su kitais bedarbiais. Yra ir tokių bedarbių, kurie nesivargina ieškoti darbo, nes nedirbdami jaučiasi geriau - užsiima kita jiems artima veikla (tobulina kalbų įgūdžius, sportuoja ir pan.). Skirtingi bedarbių motyvacijos tipai sąlygoja skirtingus jų elgesio darbo paieškos procese būdus.



1 pav. Ilgalaikio nedarbo priežastys (Beržinskienė ir kt., 2006)

Svarbu atkreipti dėmesį į tas bedarbystės priežastis, kurios tiesiogiai priklauso nuo asmeninių žmogaus charakteristikų. Daugelį jų (nepakankamą kvalifikaciją, išsilavinimą, užsienio kalbų mokėjimą, informacijos apie darbo rinką trūkumą ir pan.) galima koreguoti. Lietuvos darbo

biržos tyrimų duomenimis, patys bedarbiai mano, kad jų įsidarbinimo galimybės padidėtų jei jie įgytų profesiją ar persikvalifikuotų (33%), jei išmoktų save pristatyti ir išbandytų įvairius darbo paieškos būdus (26,2%), jei atliktų profesinių gebėjimų įvertinimą pasirenkant profesiją (17,1%). Visgi, ¼ respondentų pripažino, jog jiems nereikia jokios pagalbos didinant jų įsidarbinimo galimybes bei padedant susirasti darbo vietą (Klientams teikiamų darbo biržos paslaugų vertinimo tyrimų rezultatai 2006 m.).

Kiekvieno bedarbio atveju bedarbystės priežastys gali skirtis, tačiau analizuojant bendrus dėsningumus, dažniausia bedarbių nurodoma nedarbo priežastis, 2009 metų Lietuvos darbo biržos tyrimų duomenimis, yra išsilavinimo ir kvalifikacijos stoka (Bedarbiams teikiamų paslaugų vertinimo rezultatai 2009 metai). Kadangi bedarbystės, o ypač ilgalaikės bedarbystės problema yra kompleksinė ir apima daugybę tarpusavyje glaudžiai besisiejančių veiksnių, ją nagrinėti sudėtinga. Visgi, norint suprasti problemos kilmę, pirmiausia reikėtų išsiaiškinti jos priežastis ir rasti būdus kaip užkirsti kelią tolimesniam problemos plitimui. Fiksuojant bedarbių nedarbo priežastis, atsiranda galimybė analizuoti bedarbystės priežasčių, nedarbo sąlygotų pasekmių bei kitų bedarbystės problemoje svarbių veiksnių (tokių kaip nedarbo trukmė, darbo paieškos aktyvumas ir pan.) ryšį.

1.1.2. Bedarbių sociodemografinės ypatybės

Šiame skyriuje aptariami bedarbių sociodemografinių charakteristikų (amžiaus, lyties, šeimyninės padėties, išsilavinimo, gyvenamosios vietos ir bedarbystės trukmės) skirtumai.

Amžius Lietuvos darbo biržos tyrimų statistiniais duomenimis, 2010 m. kovo mėnesį Lietuvoje didžiausią bedarbių skaičių (60,2%) sudarė 25 – 49 m. asmenys, 25,4% visų bedarbių sudarė vyresni nei 50 m. asmenys ir 14,4% - jaunesni nei 25 m. asmenys. Jaunų žmonių nedarbo lygiui paaiškinti būtų galima kelti prielaidą, jog darbdaviai dažniausiai nenori įdarbinti jaunų, neturinčių patirties bei reikiamų kompetencijų kandidatų, nes vietoj to gali susirasti patyrusį ir kvalifikuotą specialistą, kurio nebereikės apmokyti. Tokiu būdu jauno žmogaus išitraukimas į darbo rinką pasidaro sudėtingesnis. Taip pat nenorima įdarbinti ir nepilnamečių asmenų. Visgi, galima išvelgti ir pozityvesnę jaunų bedarbių situacijos pusę – jauni žmonės yra lankstesni pokyčiams, jie geba lengviau ir greičiau persikvalifikuoti ar įgyti išsilavinimą nei vyresnio amžiaus bedarbiai, todėl suteikiant jiems tinkamą pagalbą, galima tikėtis greitesnių teigiamų bedarbystės problemos sprendimo pokyčių. Pasak L. Noreikienės (2009), jaunimas iki 25 metų retai tampa ilgalaikiais bedarbiais, kadangi jie greičiau apsisprendžia dėl savo tikslų darbo paieškoje ir pradeda savo profesinę karjerą/sugrįžta į darbo rinką.

Sunkiau sekasi vyresniems kaip 50 m. bedarbiams, jie yra mažiau lankstūs, nebe taip greitai mokosi ir sunkiau geba persikvalifikuoti.

Pasak A. Petrausko (2005), visose bedarbių amžiaus grupėse galima išvelgti neigiamų bedarbystės pasekmių, tačiau sunku išskirti, kuri amžiaus grupė yra labiausiai pažeidžiama. Vieni autoriai teigia, kad tai yra vyresnio amžiaus (daugiau nei 50 m.) bedarbiai, jie yra linkę sunkiai išgyventi pasikeitimus ir dažnai jaučiasi nebereikalingi, išstumti iš darbo rinkos jaunų žmonių, tačiau dar nėra sulaukę pensinio amžiaus, kad galėtų nebeieškoti darbo (Raščiuvienė, 2009). Kita vertus, jauni, nerandantys darbo žmonės yra labiau nei vyresnieji linkę įsitraukti į nusikalstamą veiklą ar imtis žalingų įpročių. Svarbu tyrinėti bedarbių amžiaus ir kitų bedarbystės problemos veiksnių sąsajas tam, kad bedarbiams teikiama pagalba, sprendžiant nedarbo problemą, būtų kiek įmanoma labiau pritaikyta kiekvieno atskiro asmens situacijai.

Lytis ir šeimyninė padėtis. Tyrimuose, susijusiuose su bedarbyste, neskiriama daug dėmesio bedarbių lyčių skirtumams. Remiantis Lietuvos darbo biržos tyrimų statistiniais 2010 m. balandžio mėnesio duomenimis, vyrai sudaro 58% visų darbo biržoje registruotų bedarbių, moterys - 42%. Nepaisant to, kad bedarbių vyrų yra šiek tiek daugiau nei moterų, lyginant ilgalaikių bedarbių imtį, šie skirtumai beveik išnyksta (Noreikienė, 2009). Berner ir Levi (cituoja J. Muller ir kt., 1996), atliktame tyrime lyginant bedarbes ir dirbančias moteris, paaiškėjo, kad bedarbės moterys pasižymėjo žemesniu psichologinio gerbūvio rodikliu nei dirbančiosios. Tačiau buvo pastebėta, kad ilgaiui, ilgą laiką darbo nesusirandančios moterys adaptuodavosi prie esamos situacijos ir jų psichologinis gerbūvis padidėdavo. Mokslinėje literatūroje, nagrinėjant ilgalaikės bedarbystės problemą, pastebimai daugiau dėmesio skiriama moterims. Galbūt tokį faktą būtų galima paaiškinti tuo, kad moterys dažniau nei vyrai pasitraukia iš darbo rinkos išeidamos motinystės/tėvystės atostogų, kai tuo tarpu vyrai dažniau daro nepertraukiamą karjerą (Muller ir kt., 1996). Šie autoriai (1996) savo atliktame tyrime apie ilgalaikės bedarbystės įtaką psichologiniam gerbūviui, neaptiko reikšmingo lyčių skirtumo lyginant vyrų ir moterų pasitikėjimo savimi rodiklius. Tačiau buvo pastebėta, kad bedarbės moterys, pildydamos tyrimo klausimyną, kur kas dažniau nurodė depresijos simptomų atsiradimą nei bedarbiai vyrai. Galbūt to priežastis galėtų būti didesnis moterų emocionalumas. Vyrai, savo ruožtu, ilgą laiką nerandantys darbo, dažniau nei moterys buvo linkę įsitraukti į nelegalią nusikalstamą veiklą (Muller ir kt., 1996). Be to, lyginant darbo netekusius vyrus ir moteris, nustatyta, kad į darbo praradimą stipriau reaguoja vyrai, tačiau, įvertinus bedarbio socialinį "maitintojo" vaidmenį, prieita prie išvados, kad skirtingą reakciją lemia ne tiek lyties aspektas, kiek darbo netekusio asmens vaidmuo šeimoje, kitaip tariant, bedarbystė labiau paveikia vyrus ir moteris, kurių darbas buvo vienintelis pajamų šaltinis šeimoje (Petrauskas,

2005). Taip pat pastebima, kad sunkiau darbo netektį ir ilgalaikės bedarbystės pasekmes išgyvena vaikų turintys asmenys. Tokie bedarbiai yra mažiau lankstūs renkantis darbo vietą ar darbo grafiką nei vaikų neturintieji. Taip pat daugiau sunkumų ieškant darbo patiria vieniši tėvai lyginant su pilnomis šeimomis, kur abu tėvai gali pasidalinti vaiko priežiūros atsakomybe. Lessof ir kt. (cituoja Begun, 2004) teigia, kad dažniausiai įvardijama nedarbingų vienišų tėvų sunkumai yra neturėjimas, kur palikti vaikų, darbinių įgūdžių ir kompetencijos trūkumas bei sunki finansinė padėtis. Tokie tyrimo rezultatai rodo, kad galbūt, sprendžiant bedarbystės problemą, daugiau dėmesio ir pagalbos reiktų skirti vienišiemis tėvams. 2003 metais JAV atlikto tyrimo duomenimis, susituokę tiriamieji turėjo kurkas mažiau bedarbystės patirties nei nesusituokusieji. Net jei susituokę tiriamieji praradavo darbą, jų nedarbo periodas dažniausiai trukdavo trumpiau, nei sutuoktinio neturinčių tiriamųjų. Tik vienas iš penkių susituokusiųjų tiriamųjų buvo tapę bedarbiais per paskutiniuosius tris metus, kai tuo tarpu neturinčių sutuoktinio tiriamųjų bedarbystės rodiklis buvo vienas iš trijų (Long-Term Unemployment, 2007).

Išsilavinimas. Mokslinių tyrimų duomenimis, bedarbystės lygis pastebimai skiriasi tarp išsilavinusių ir neišsilavinusių žmonių. Neturintys vidurinės mokyklos išsilavinimo individai du kartus dažniau tampa ilgalaikiais bedarbiais, nei turintys vidurinį išsilavinimą. Pastebima, kad neturintys vidurinio išsilavinimo asmenys yra apskritai dažniau linkę tapti bedarbiais (Long-Term Unemployment (2007). Tą patvirtina ir P. Bockerman bei P. Ilmakunnas (2009) tyrimo duomenys, autorių teigimu, kuo aukštesnis žmogaus išsilavinimo lygis, tuo mažesnė tikimybė tapti bedarbiu. Taip pat panašius rezultatus pateikia ir N. Begun (2004), pastarajame tyrime išsilavinimas tapatinamas su kvalifikacija. Kuo geriau žmogus išmano darbinę sritį, kuo daugiau žinių ir praktinių įgūdžių joje turi, tuo greičiau, tapus bedarbiu, pavyksta susirasti kitą darbą. L. Noreikienės (2009) tyrime, kuriame buvo tiriami tik ilgalaikiai bedarbiai, rezultatai apie tiriamųjų išsilavinimą parodė, kad didesnioji dalis (54%) apklaustųjų neturi jokio išsilavinimo, tuo tarpu aukštąjį išsilavinimą turi 7% tirtų bedarbių. Tyrimo duomenys patvirtina ankstesnių tyrėjų iškeltą ilgalaikių bedarbių išsilavinimo stokos problemą. Tačiau mokslinėje literatūroje galima aptikti ir prieštaringų nuomonių šiuo klausimu. Kai kurie mokslininkai teigia, kad aukštesnį išsilavinimą turintys bedarbiai darbui kelia didesnius reikalavimus, ieško geriau apmokamo darbo, todėl jų paieškos ir ilgalaikės bedarbystės periodas trunka ilgiau nei mažiau išsilavinusių bedarbių (Muller ir kt., 1996).

Gyvenamoji vieta. Dar viena demografinė charakteristika, pastebimai skirianti ilgalaikių bei trumpalaikių bedarbių grupes, yra tiriamųjų gyvenamoji vieta. L. Noreikienė (2009) kelia prielaidą, kad

miesto gyventojai turi daugiau įsidarbinimo galimybių nei mažų miestelių ar kaimo gyventojai, todėl ilgalaikių bedarbių mažuose miesteliuose ir kaimo vietovėse yra daugiau. Be to, kaimo gyventojai yra sėsliesni, dažnai turi individualius ūkius, todėl negali ieškoti darbo toli nuo gyvenamosios vietos, miesto gyventojai su tokiomis problemomis susiduria rečiau. Pasak A. Pocius ir L. Okunevičiūtės-Neverauskienės (2003), mažėjanti žemės ūkio plėtra sukuria perteklinę darbo jėgą ir didina nedarbą. Jei šis procesas trunka ilgesnį laiką – daugėja ilgai negalinčių rasti darbo žmonių kaime, kur žemės ūkyje dirba daugiausia gyventojų (1:25). Šių mokslininkų teigimu, analizuojant Lietuvos ilgalaikių bedarbių demografines charakteristikas, išryškėjo, jog daugiausia (46%) darbo biržoje užsiregistravusių ilgalaikių bedarbių gyvena kaimo vietovėse, kas ketvirtas – didžiuosiuose miestuose, beveik kas trečias – rajonų miestuose. Tokius duomenis patvirtina ir kiti šaltiniai: Lietuvos statistikos departamento duomenimis, 2009 m. nedarbo lygis mieste siekė 12,6% kai tuo tarpu kaime – 16,5%, taip pat L. Noreikienės (2009) tyrimo rezultatai rodo, kad didžioji dalis apklaustųjų ilgalaikių bedarbių (61%) yra kaimo ar mažesnių miestų gyventojai, o likusieji (39%) gyvena didmiesčiuose. Ši autorė taip pat pastebi, kad kaime ar mažesniuose miestuose gyventantys bedarbiai yra linkę pesimistiškiau vertinti savo įsidarbinimo galimybes ir jaučiasi nesaugūs dėl ateities. Tokie tyrimų rezultatai, sprendžiant nedarbo problemą šalyje, skatina daugiau dėmesio skirti kaime bei mažesniuose miesteliuose gyvenančių bedarbių darbo susiradimo galimybėms didinti.

Bedarbystės trukmė. A. Sheridan (1994) pastebi, kad priklausomai nuo moters šeimyninio statuso varijuoja ir bedarbystės trukmė (vieniškų moterų bedarbystės trukmė yra mažesnė nei vieniškų vyrų, ištėkėjusių moterų bedarbystės trukmė yra ilgesnė nei vedusių vyrų), ko nepastebima vyrų imtyse – vyrų nedarbo trukmė, atsižvelgiant į jų šeimyninę padėtį, trunka panašiai. Tokie tyrimo duomenys rodo, jog neturinčios sutuoktinio bedarbės moterys paprastai greičiau susiranda darbą, galbūt taip yra todėl, kad jos netenka pagrindinio pajamų šaltinio, kai tuo tarpu šeimoje gyvenantys asmenys, vienam iš sutuoktinių netekus darbo, gali išgyventi iš kito, dirbančiojo šeimos nario, pajamų. Taip pat T.W. Taris ir kt. (1995) savo atliktame tyrime nustatė, kad bedarbystės trukmė yra susijusi su bedarbių darbo paieškos intensyvumu ir ketinimu ieškoti darbo: ilgalaikiai bedarbiai pasižymėjo žemesniu ketinimo ieškoti darbo lygiu ir ne taip intensyviai ieškojo darbo kaip trumpalaikiai bedarbiai. Tyrimo autoriai mano, kad ilgą laiką nedirbantys žmonės darbo susiradimą suvokia kaip nežymų savo esamos situacijos pagerinimą, todėl nededa didelių pastangų į darbo paieškas. Ilgėjanti bedarbystės trukmė mažina bedarbystės privalumus, tokius kaip gaunamas nedarbo išmokas, atsiradusį laisvą laiką, galimybę persikvalifikuoti ir didina bedarbystės trūkumus (Jaspers ir Heesink; Schaufeli ir Van Yperen cit. Taris ir kt., 1995). Atrodo, kad tuomet asmuo turėtų aktyviau ieškoti darbo, tačiau kai kurie mokslinių tyrimų

rezultatai rodo (Kulik, 2000; McFadyen, 1997), kad ilgalaikių bedarbių motyvacija ieškoti darbo su laiku vis mažėja. Taip gali nutikti dėl kelių priežasčių: a) darbdavių neigiamo požiūrio į ilgalaikius bedarbius. Darbdaviai nėra linkę įdarbinti ilgalaikių bedarbių, nes laikosi nuostatos, jog ilgiau nei metus nedirbantis asmuo nebeturi darbinių įgūdžių ir jį reikės apmokyti iš įmonės lėšų; b) bedarbių prarastų darbinių įgūdžių ir darbingumo (Pissarides, cit. Beržinskienė ir kt., 2006). Gebėjimų praradimas yra kaip prielaida paaiškinanti, kodėl asmenys, laikinai netekę darbo, tampa ilgalaikiais bedarbiais. Tyrėjai pastebi, kad kuo ilgiau bedarbis nesusiranda darbo, tuo sunkiau darosi jį susirasti, reikia dėti vis daugiau pastangų į paiešką, o tai mažina motyvaciją, bedarbiai tampa prislėgti, silpnėja jų tikimybė įsidarbinti (Taris ir kt., 1995). D. Beržinskienė ir kt. (2006) savo tyrime nustatė ryšį tarp bedarbių registracijos darbo biržoje trukmės ir jų darbo paieškos trukmės. Koreliacijos koeficientas ($r = 0.32$) parodė, kad ryšys tarp šių požymių reikšmių nėra stiprus, bet statistiškai reikšmingas: užsiregistravę darbo biržoje bedarbiai savarankiškai darbo ieško pasyviai arba kurį laiką visai jo neieško. Tokius rezultatus vėlgi galima būtų aiškinti per finansinę bedarbių padėtį. Pastebėta, kad gaunantys bedarbio pašalpas bedarbiai darbo ieško vangiau nei pašalpų negaunantieji, tačiau jei paieškos trunka ilgai ir neduoda jokių rezultatų, jos tampa vis retesnės ir vangesnės (Büchel ir kt., 2005). Visgi, yra tyrimų, kuriuose bedarbystės trukmės ir darbo paieškos bei darbo susiradimo ryšys neaptiktas arba jis yra labai silpnas (Wiener, 1999), todėl negalima vienareikšmiškai atsakyti į klausimą, ar bedarbių nedarbo trukmė yra susijusi su darbo paieškos proceso veiksniais.

1.1.3. Bedarbystės pasekmės

Žmogus, pradedęs darbą, praranda ir visa tai, kas buvo su darbu susiję: finansinę gerovę, socialinius ryšius, savirealizacijos galimybę, darbinių įgūdžių tobulinimo ir palaikymo galimybę, taip pat suardoma įprasta dienos rutina. Neretai asmenys, pradedę darbą, stengiasi kuo greičiau išitraukti į kito darbo paiešką, tačiau jei paieška užtrunka ilgai ir neduoda jokių teigiamų rezultatų, pradedama abejoti paieškų sėkme, reikalingumu, savo kompetencija arba nusprendžiama užsiimti kita, su darbu nesusijusia veikla (sportu, kelionėmis ir pan.). Netekus darbo, gana sunku išlaikyti tokį patį aktyvumo lygį kaip dirbant, perstruktūruoti laiką, susirasti prasmingos veiklos, tokie pokyčiai gali sąlygoti depresiją ar apatiją (Price ir kt., 2002). P. Swinburne (1981) išskiria du bedarbių neaktyvumo tipus: nežinojimą, kuo užsiimti ir buvimą per daug prislėgtu, kad ko nors imtis. Tokios būsenos bedarbiai patenka į uždara ratą iš kurio sunku išeiti, sumažėja jų aktyvumas visose srityse, taip pat ir naujo darbo paieškose. Pasak D.M. Fryer (1986), žmogaus reakcija, į atsiradusį laisvą laiką priklauso nuo jo paties asmeninių savybių: tie, kurie mėgsta būti nepriklausomi, neplanuoti, reaguoti į situacijas ekspromptu, o

darbe turėjo griežtai struktūruoti laiką bei nuolat kartoti tuos pačius veiksmus, nesijaus labiau prislėgti netekę darbo, nes atsiras galimybė siekti reikšmingų tikslų. Kita vertus, tie, kuriems laiko struktūravimas ir gyvenime, ir darbe buvo svarbus, netekus darbo t.y. pasikeitus gyvenimo būdui, jausis labiau prislėgti.

Tyrimai rodo, kad ankstyvose bedarbystės stadijose netikrumas dėl savo ateities, pasikeitęs gyvenimo būdas gali sąlygoti stresinę būseną, tačiau pastebima, kad ženkliai didesnis asmeninio gerbūvio ir psichologinės būsenos nuosmūkis atsiranda kai bedarbystė trunka ilgiau nei pusę metų (nusistovi bedarbių sumažėjęs aktyvumas, ribojamos išlaidos ir pan.). Tokia situacija dažnai sąlygoja pasyvumą darbo paieškoje (Duffield, 1994). R.H. Price ir kt. (2002) teigia, kad tiek psichologinio tiek fiziologinio nerimo požymiai labiausiai pasireiškia tuomet, kada bedarbiui nepavyksta susirasti darbo. Jei šis periodas trunka kelis mėnesius ir ilgiau, ilgalaikiai emociniai svyravimai gali peraugti į akivaizdžiai pastebimas depresines mintis, pablogėjusią imuninės organizmo sistemos veiklą. Ilgesnį laiką ar visai nedirbusiems žmonėms iškyla daugybė socialinių ir psichologinių problemų, o nesėkmingos darbo paieškos tas problemas dar labiau paaštrina. Kartais nutinka taip, kad ilgai darbo nesusirandantis bedarbis visiškai praranda viltį jį susirasti, tampa apatiškas ir atsiriboja nuo visuomenės, tuomet padidėja bedarbio rizika įsitraukti į alkoholizmą, nusikalstamumą ar gali paskatinti net savižudybę (Jančauskas, 2006). Mokslininkų nuomonės šiuo klausimu nevisada sutampa. Kai kurie autoriai labiau akcentuoja pirminį šoką netekus darbo, pavyzdžiui D. Dooley ir kt. (1994) savo tyrime lygino sveikų dirbančiųjų ir neseniai netekusių darbo asmenų polinkį depresijai ir depresijos simptomus, paaiškėjo, kad antroji tiriamųjų grupė pasižymėjo dvigubai didesne rizika susirgti depresija nei pirmoji tiriamųjų grupė, šie duomenys rodo didelį pirminį šoką netekus darbo. Manoma, kad, laikui bėgant, bedarbiai apsipranta su savo pasikeitusiu statusu ir į esamą situaciją reaguoja nebe taip jautriai kaip pirmaisiais darbo netekimo mėnesiais.

Pasak kai kurių autorių, į darbo netekimą žmogus reaguoja keliais lygiais: *emociniu lygiu*: nerimu, depresija ir/ar apatija (Melville ir kt., 1985; Dooley ir kt., 1994); *kognityviniu lygiu*: pažeistu gebėjimu susikoncentruoti, suvokti, priimti sprendimus, būti kūrybingu (Latack ir kt. 1995); *elgsenos lygiu*: piktnaudžiavimu alkoholiu, narkotikais, tabako gaminiais, taip pat mitybos sutrikimais (Hammarstrom ir Janlert, 1994; Janlert, 1997); ir *psichologiniu lygiu*: stresinėmis reakcijomis (Arnetz ir kt., 1987; Fleming ir kt., 1984).

Lygis, kuriuo darbo netekimas yra suvokiamas kaip negatyvus reiškinys, priklauso nuo daugybės aplinkybių. P. Kelvin ir J. Jarrett (1985) teigia, kad visuomenėje klestint nedarbo problemai, bedarbystė retai kada suvokiama kaip ypač nepriimtinas, gėdingas ir stigmatizuojantis reiškinys. Taigi, galima teigti, kad darbo netekimas suvokiamas kaip socialiai nepriimtinas, priklausomai ir nuo išorinių

t.y. aplinkos veiksmų (pvz.: situacijos šalies darbo rinkoje). Autoriai teigia, kad tie žmonės, kurie bedarbystės problemą tapatina ne su savo asmenybe, o su išorės veiksniais, pasižymi didesniu gerbūvio lygiu. Taip pat pastebima, kad tie darbo netekę žmonės, kurie suvokia negalintys kontroliuoti savo situacijos, patiria daugiau nerimo ir sunkiau išgyvena bedarbystės periodą, nei tie, kurie suvokia galintys bent šiek tiek kontroliuoti savo situaciją (Swinburne, 1981). Asmenys, kurie priskiria savo darbo netekties faktą išoriniams veiksniams, dažniau save tapatina su kitais darbo neturinčiais žmonėmis nei tie, kurie priskiria savo darbo netekties faktą savo pačių kaltei. Pastarieji taip pat dažniau galvoja, kad visuomenės akyse jie yra atsakingi už savo bedarbystės situaciją (Breakwell, 1985). Autoriai, nagrinėjantys psichologines bedarbystės pasekmes, gana vieningai nurodo negatyvią bedarbystės pasekmių pusę psichologiniam ir fiziniam bedarbių gerbūviui. Tačiau, žmonės yra skirtingi ir reikėtų akcentuoti, kad nevysi asmenys vienodai blogai reaguoja į darbo netekimą. Kai kurie šį įvykį prilygina gerai patirčiai, atsiradusiai galimybei domėtis asmeniniais interesais, tobulinti savo žinias, įgūdžius, daugiau laiko praleisti su šeima ir t.t. (O'Brien, 1986; Kanfer ir kt., 2001).

Atsižvelgiant į ilgą, kartais prieštaringą bedarbystės pasekmių sąrašą bei vis didėjančias bedarbių gretas, svarbu detaliai tyrinėti nedarbo problemą, analizuoti bedarbių elgesį ir ieškoti galimų šios kompleksinės problemos sprendimo būdų, padėsiančių atstatyti bei palaikyti bedarbių biopsichosocialinę gerovę.

1.2. Bedarbių darbo paieškos proceso ypatybės

Dažniausias bedarbystės problemos sprendimo būdas – naujo darbo paieška. Darbo paieškos procesas yra kompleksinis reiškinys, priklausantis ne vien tik nuo vidinių - asmeninių įgūdžių ir gebėjimų, bet taip pat ir nuo išorinių sąlygų: aplinkos reikalavimų ir galimybių (Van Hooft ir kt, 2004). Darbo paieška paprastai prasideda nuo savianalizės: bedarbis įvertina savo gebėjimus, norus, galimybes ir apsibrėžia, kokio darbo ketina ieškoti. Tuomet pereina prie situacijos darbo rinkoje analizės ir tinkamiausių darbo paieškos būdų analizės. Bedarbis priima sprendimą, kokiais būdais ketina ieškoti darbo bei kaip aktyviai ketina užsiimti paieška. Po šių sprendimų priėmimo, seka pasirinktų darbo paieškos būdų taikymas. Darbo paieškos procesas užbaigiamas asmeniui sėkmingai susiradus darbą arba nutraukus jo paieškas. Narendranathan ir Stewart (cit. McFadyen ir Thomas, 1997), darbo paieškos procesą skirsto į tris stadijas: 1 – informacijos apie laisvas darbo vietas rinkimą, 2 – sprendimo priėmimą apie kiekvieną rastą laisvą darbo vietą (kandidatuoti ar nekandidatuoti) ir 3 – darbo susiradimą (t.y. sutikimą darbintis į darbdavio pasiūlytą darbo vietą). Remiantis Feather ir O'Brien (1987), galima išskirti pagrindinius darbo paieškos proceso kintamuosius: *ketinimas ieškoti*

darbo, elgesys, susijęs su darbo paieška bei darbo susiradimas. Visi šie kintamieji veikia vienas kitą, ypač stiprus ryšys pastebimas tarp ketinimo ieškoti darbo ir elgesio, susijusio su darbo paieška. Ketinimas ieškoti darbo yra vienas svarbiausių aspektų, padedančių numatyti bedarbio elgesį, susijusį su darbo paieška. Greičiausiai taip yra todėl, kad šis konstruktas apima ir motyvacijos faktorių, ypač svarbų numatomo elgesio (šiuo atveju darbo paieškos) atlikimui. Kuo labiau asmuo ketina išitraukti į darbo paieškas, tuo didesnė tikimybė, kad jis iš tiesų ieškos darbo. Anksčiau atliktuose tyrimuose pastebėtas stiprus ryšys tarp ketinimo ir elgesio atlikimo ne tik darbo paieškos kontekste (Armitage ir kt., 2001, cit. Van Hooft ir kt., 2004).

Elgesį, susijusį su darbo paieška, Vansteenkiste ir kt. (2005) įvardija kaip žmogaus elgseną ieškant darbo, apimančią ne tik intensyvias pastangas siekiant susirasti darbą, bet ir visišką neišitraukimą į darbo paiešką. Siekiant įvertinti bedarbių elgesį, susijusį su darbo paieška, dažniausiai tyrėjų akcentuojami šie elgesio, susijusio su darbo paieška, aspektai: gyvenimo aprašymo ar prašymo priimti į darbą siuntimo galimiams darbdaviams dažnumas, darbdavių kvietimo į darbo pokalbį dažnumas, bedarbių kreipimosi į darbo vietas, neatitinkančias jų interesų, išsilavinimo ir esančias toli nuo gyvenamosios vietos dažnumas, darbo paieškos metodų naudojimo dažnumas, darbo paieškos aktyvumo vertinimas ir pan. (Taris ir kt., 1995; Van Hooft ir kt., 2004) Dažniausiai, tiriant elgesį, susijusį su darbo paieška, akcentuojama darbo paieškos metodų gausa ir jų naudojimo dažnumas. Išskiriama nemažai darbo paieškos metodų: asmuo gali ieškoti darbo skaitydamas ar rašydamas skelbimus laikraščiuose, internetiniuose portaluose, taip pat kreipdamasis į įdarbinimo agentūras ar tiesiogiai susisiekdamas su galimu darbdaviu, organizuodamas savo verslą ir pan. Tyrėjas Bradshaw (cit. Beržinskienė ir kt., 2006) pastebi, kad efektyviausi darbo paieškos metodai paremti artimųjų bei draugų pagalba bei tiesioginiu asmeniniu kontaktu su potencialiais darbdaviais. Taip pat autorius pastebi, kad kuo daugiau darbo paieškos metodų bedarbis naudoja ir kuo dažniau juos taiko darbo paieškoje, tuo jo tikimybė susirasti darbą yra didesnė.

Nors darbo paieškos procese akcentuojama darbo paieškos metodų įvairovės svarba, tačiau pastebima, kad darbo paieškos efektyvumą lemia ne tik naudojami paieškos metodai, bet taip pat ir asmeninė bedarbių motyvacija įsidarbinti, jų požiūris į darbo paiešką bei darbo vertę (Feather ir O'Brien, 1987). Asmens darbo paieškos motyvacija sąlygojama įvairių priežasčių. Dažniausiai priežastys yra socialinės, ekonominės, politinės, ideologinės ir kt. Šie motyvai ir apsisprendimas darbo paieškos procese yra glaudžiai susiję su įsidarbinimo galimybėmis. Kiekvienas asmuo savo galimybes įsidarbinti suvokia subjektyviai. Tie žmonės, kurie labiau pasitiki savo galimybėmis susirasti darbą, tikėtina, pasižymės aukštesniu ketinimu jo ieškoti lygiu (McFadyen, 1997). Taip pat mokslininkai randa sąsają tarp bedarbių motyvacijos, nedarbo trukmės ir gebėjimo spręsti problemas. Fleming ir kt.

cit. McFadyen, 1997, savo atliktuose tyrimuose pastebėjo, kad bedarbių įvairių užduočių (problemų) sprendimas laboratorinėmis sąlygomis buvo ženkliai prastesnis nei dirbančiųjų, be to, vykdant užduotis, augo bedarbių streso lygis, ko nebuvo aptikta dirbančiųjų tiriamųjų imtyje. Autoriai taip pat pastebėjo, kad ilgiau nedirbantys respondentai sunkiau susidorodavo su nekontroliuojamomis situacijomis nei trumpalaikiai bedarbiai. Remiantis kai kurių mokslininkų tyrimų rezultatais, moterų motyvacija ir išsipareigojimas ieškoti darbo yra mažesni nei vyrų (Sheridan, 1994). Pasak tyrimo autoriaus, moterys kur kas dažniau nei vyrai naudojasi tokiais darbo paieškos metodais kaip vieši skelbimai, darbo paieškos agentūrų paslaugos, darbo biržos paslaugos. Tuo tarpu vyrai, priešingai, yra linkę ieškoti darbo visais įmanomais, neretai – asmeniniais šaltiniais ir dažniau nei moterys patys tiesiogiai kreipiasi į potencialius darbdavius, ieško darbo per pažintis ir pan. Galima spėti, kad tokius darbo paieškos proceso skirtumus gali lemti dažniau vyrų prisiimamas „šėimos maitintojo“ vaidmuo.

Trumpai aptariant bedarbių darbo paieškos proceso ypatybių ir sociodemografinių charakteristikų ryšį, reikėtų paminėti, jog, pasak Van Hooft ir kt. (2004), lyginant bedarbius pagal lytį, amžių ir išsilavinimą, darbo paieškos procese matyti tokie jų skirtumai: vyrai, jaunesni bedarbiai ir aukštesnį išsilavinimą turintys bedarbiai pasižymėjo aktyvesne darbo paieška nei moterys, vyresnio amžiaus bedarbiai ir žemesnio išsilavinimo bedarbiai. Visgi yra ir prieštaraujančių šiai nuomonei tyrimų. D. Beržinskienė ir kt. (2006) pastebi, kad stipresnė yra mažiau išsilavinusių bedarbių įsidarbinimo motyvacija, nes jie labiau linkę dirbti bet kokią darbą. Šis motyvas lemia aktyvesnę darbo paiešką ir sėkmingesnę šių žmonių integraciją į darbo rinką nei labiau išsilavinusių asmenų. Kalbant apie šeimyninę padėtį, tyrimai rodo, jog vienišos moterys darbą susiranda dažniau ir greičiau nei vieniši vyrai, tačiau ištekęsios moterys darbo ieško ilgiau ir randa rečiau nei vedę vyrai (Sheridan, 1994). Tikėtina, kad, gyvenant šeimoje, didesnę atsakomybę materialiai išlaikyti šeimą prisiima vyrai, todėl, netekę darbo, jie greičiau susiranda kitą. Tačiau tokius rezultatus patvirtina ne visi tyrimai, kai kurie autoriai apskritai neranda jokio, statistiškai patikimo ryšio tarp sociodemografinių tiriamųjų duomenų (lyties, amžiaus, išsilavinimo, šeimyninės padėties) ir darbo paieškos elgesio, ketinimo ieškoti darbo ar darbo susiradimo (Taris ir kt., 1995).

Nagrinėjant bedarbių darbo paieškos elgesį, dažniausiai dėmesys kreipiamas į sunkumus, su kuriais susiduria darbo ieškantys žmonės, tačiau ne taip dažnai tyrinėjamos darbo paieškos elgesio priežastys ir ko reikėtų imtis, kad darbo paieškos elgesys sąlygotų sėkmingą darbo susiradimą. Mokslininkai pastebi, kad kuo bedarbiai įdeda daugiau pastangų į darbo paieškos procesą, tuo daugiau galimybių turi susirasti darbą net ir šalies ekonominio sunkmečio periodu. Taip pat pastebima, kad kai kurios asmenybės savybės, tokios kaip optimizmas, ekstraversija, sąžiningumas aukštesnė savivertė bei aukštesnis saviveiksmingumas, yra susijusios su sėkmingesniais darbo paieškos rezultatais (Kanfer ir

kt., 2001). Nors autoriai pastebi, kad ir ekonominio sunkmečio laikotarpiu aktyvesnė darbo paieška sąlygoja sėkmingesnę paieškos baigtį, kai kurie bedarbiai vangiai įsitraukia į darbo paieškas manydami, kad vis tiek neras darbo, nes jo pasiūlos, subjektyviai vertinant ir interpretuojant ekonominę šalies situaciją, tiesiog nėra.

1.3. Teorijos, aiškinančios bedarbių elgesį darbo paieškos procese

Mokslinėje literatūroje išskiriama keletas teorijų ir nemažai jomis grįstų modelių, aiškinančių bedarbių elgesį, susijusį su darbo paieška. Nedarbo problemą galima nagrinėti tiek ekonominiu, tiek psichologiniu požiūriu, neretai šie du požiūriai persidengia ir papildo vienas kitą. Ekonominiu požiūriu, elgesio, susijusio su darbo paieška, procesas yra aiškinamas Naudos teorija. Ši teorija remiasi teiginiu, kad bedarbis ieškodamas darbo orientuojasi į didžiausią gaunamą finansinę naudą t.y. ieško darbo tol, kol jį tenkina siūlomas atlyginimas (Mortensen, cit. McFadyen, 1997). Psichologiniu požiūriu, į darbo paieškos procesą žiūrima kiek plačiau ir giliau, įtraukiant tokius faktorius kaip bedarbio gerovės būseną, nuostatos, vertybės, gebėjimas spręsti problemas, motyvacijos, ieškoti darbo, turėjimas ir praradimas. Išskiriamos kelios dažniausiai mokslinėje literatūroje sutinkamos psichologinės teorijos, aiškinančios bedarbių elgesį, susijusį su darbo paieška: Perspektyvos teorija, Priežastinio veiksmo teorija, Suplanuoto elgesio teorija ir Lūkesčių-vertės teorija.

Perspektyvos teorija (Kahneman, Tversky, cit. McFadyen, 1997) - tai teorija, aiškinanti žmogaus sprendimų priėmimo procesą ir atsakanti į klausimą, kodėl individai, gebėdami numatyti savo elgesio rezultatus, priima neracionalius sprendimus. Teorija remiasi prielaida, kad žmonės elgiasi skirtingai, kai reikia priimti sprendimus, jų manymu, susijusius su praradimais ir sprendimus, siejamus su laimėjimais. Pagal šią teoriją, ieškantys darbo bedarbiai priima sprendimą dirbti ar nedirbti siūlomą darbą, vadovaudamiesi išankstiniais nusistatymais ir numatymais. Pavyzdžiui, ilgalaikiai aukštą išsilavinimą turintys bedarbiai paprastai yra linkę nepriimti darbo pasiūlymų, kurie reikalauja žemesnės nei jų turimos kvalifikacijos, net ir tuo atveju, jei vienas iš svarbesbių siekių yra patenkinti finansinius poreikius. Iš šalies toks sprendimas atrodo neracionalus, tačiau Perspektyvos teorija jį paaiškina paprastai: ilgalaikiai išsilavinę bedarbiai, priimdami pastarąjį sprendimą, galvoja apie tai, ką praras, pasirinkdami teikiamą darbo pasiūlymą (pvz.: savigarbą, galimybę susirasti geresnį darbą ir pan.), o ne ką gaus, sutikę priimti pasiūlymą (bent minimalią finansinę naudą). Pasak teorijos autorių, individai dažnai labiau rizikuoja stengdamiesi išvengti praradimų nei įgyti laimėjimų. Būtent šiuo principu vadovaujasi ir ieškantys darbo bedarbiai. Jie yra linkę darbo pasiūlymus vertinti pagal tai, kiek jie gali prarasti nepasirinkdami darbo, o ne kiek gali gauti, jį pasirinkdami (Bryant, cit. McFadyen, 1997).

Tokioje darbo paieškos ir pasirinkimo situacijoje atsiranda nemenka tikimybė suklysti ir priimti nepalankų sprendimą - pasirinkti tokį, darbą, kuris realiai teikia mažiau naudos. Ši teorija apima tik gana siaurą elgesio, susijusio su darbo paieška, sritį – sprendimų, renkantis darbą, priėmimą.

Priežastinio veiksmo teorija (Fishbein ir Ajzen, cit. McFadyen, 1997) remiasi prielaida, kad pagrindinis faktorius, nuo kurio priklauso bedarbio darbo paieškos elgesys, yra ketinimas ieškoti darbo. Autorių teigimu, jei bedarbių ketinimas ieškoti darbo bus menkiausiai išreikštas, darbo paieška taip pat nebus labai aktyvi. Šioje teorijoje ketinimas ieškoti darbo priklauso nuo žmogaus teigiamo arba neigiamo požiūrio į darbo paiešką ir socialinio aplinkinių spaudimo dirbti. Kitaip tariant, jeigu bedarbis darbo paiešką suvokia pozityviai ir mano, jog jam svarbūs aplinkiniai norėtų, kad jis ieškotų darbo, jo ketinimas (motyvacija) ieškoti darbo padidėja ir tai sąlygoja aktyvesnį išitraukimą į darbo paiešką. Šios teorijos trūkumas yra tas, kad ji tinka tik tam darbo paieškos elgesiui tirti, kuris yra visiškai kontroliuojamas žmogaus valios pastangomis. Būtent tam, kad būtų išvengta šio trūkumo, Ajzen cit. McFadyen (1997), teoriją patobulino, įtraukdamas suvokiamos elgesio kontrolės konceptą (kitais - saviveiksmingumą) ir pavadindamas ją *Suplanuoto elgesio teorija* (1985). Teorijos autorius aiškina, kad suvokiama elgesio kontrolė yra susijusi su asmens pasitikėjimu savo galimybėmis įvairiose darbo paieškos veiklose ir įvardija, kad aukštu suvokiamos elgesio kontrolės lygiu pasižymintys bedarbiai bus linkę aktyviau užsiimti darbo paieška. Kalbant bendrai, suplanuoto elgesio teorija aiškina ryšį tarp žmogaus požiūrio ir elgesio. Mokslinėje literatūroje publikuojama gana daug tyrimų, patvirtinančių suplanuoto elgesio teorijos teiginius, todėl tikėtina, kad ši teorija yra viena labiausiai išbaigtų ir apimanti platų darbo paieškos elgesio veiksmų spektrą (Ryn ir kt.; Caska, cit. Van Hooft, 2004). Tačiau, išskiriami ir keli teorijos trūkumai: ji neapima tokių emocinių asmens veiksmų kaip grėsmė, baimė, nuotaika, neigiami ar teigiami jausmai. Išsamesnis šio modelio pristatymas taip pat pateikiamas tolimesniuose skyriuose.

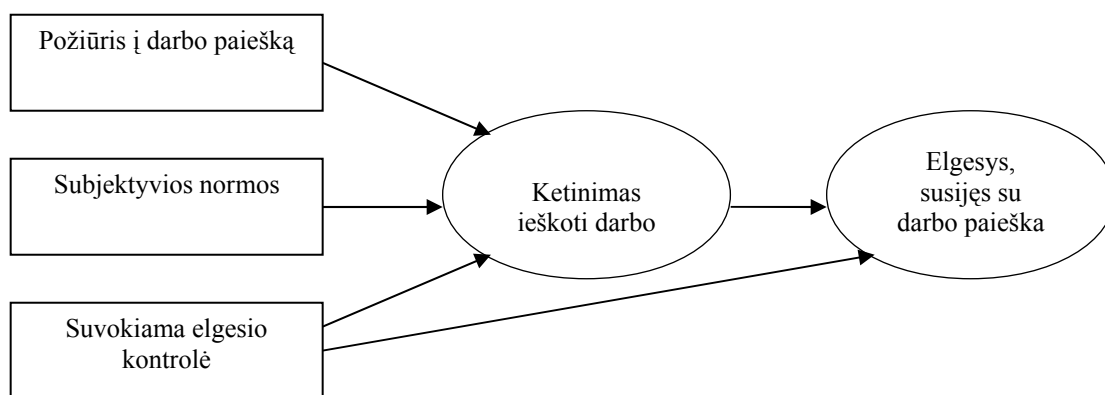
Kita mokslinėje literatūroje aptinkama teorija – *Lūkesčių-vertės*. Nors ji buvo sukurta M. Fishbein dar 1961 metais, tačiau konkrečiai bedarbių elgesiui, susijusiam su darbo paieška, tyrinėti, pritaikyta tik 1987m. mokslininko N.T. Feather ir jo kolegų (Feather, O'Brien, 1987) dėka. Autoriai praplėtė teorijos apibrėžimą ir sukūrė lūkesčių-vertės modelį. Lūkesčių-vertės teorija remiasi teiginiu, kad elgesiui, susijusiam su darbo paieška, įtakos turi lūkesčiai apie darbo susiradimą, darbui priskiriama vertė ir poreikis dirbti. Išsamesnis teorijos ir modelio pristatymas pateikiamas kitame skyriuje.

Apibendrinant apžvelgtas teorijas, reikėtų paminėti, kad dauguma teorijų, aiškinančių bedarbių elgesį, susijusį su darbo paieška, yra nukreiptos į bedarbio požiūrio ir elgesio sąsajas. Taip pat, kad beveik visos teorijos bedarbio elgesį, susijusį su darbo paieška, suvokia kaip kompleksinį reiškinį, deja,

kol kas nėra visiškai aišku, kokie kintamieji jį apima ir, ar tų kintamųjų nėra daugiau nei šiuo metu teorijų autoriai ir kiti tyrėjai aptinka. Kad atsakyti į šiuos klausimus, žinoma, reikia tolimesnių detalesnių tyrimų.

1.3.1. Suplanuoto elgesio teorija

I. Ajzen (1985) Suplanuoto elgesio teorija padeda suprasti, nuo ko priklauso žmonių elgesys ir kaip galime jį keisti. Tai teorija, nuspėjanti apgalvotą ir planuojamą elgesį. Kaip jau minėta ankstesniame skyriuje, ši teorija buvo sukurta papildžius to paties autoriaus Priežastinio veiksmo teorijos modelį, kurį nagrinėjant, prieita prie išvados, kad žmogaus elgesys nėra 100% savanoriškas, kontroliuojamas ir nuspėjamas, todėl į modelį įtrauktas suvokiamos elgesio kontrolės kintamasis. Pagal Suplanuoto elgesio teoriją (2 pav.), žmogaus veiksmai yra valdomi trijų aplinkybių: *įsitikinimų apie elgesį* (t.y. įsitikinimų apie norimas, patinkančias elgesio pasekmes), *normatyvinių įsitikinimų* (t.y. įsitikinimų apie aplinkinių lūkesčius ir reakcijas) bei *kontrolės įsitikinimų* (t.y. įsitikinimų apie faktorius, kurie gali kliudyti arba padėti atlikti veiklą, buvimą).



2 pav. Ajzen (1985) Suplanuoto elgesio teorijos modelis (Van Hooft ir kt., 2004)

Pasak I. Ajzen (1991), elgesio įsitikinimai sukuria teigiamą arba neigiamą požiūrį į numatomą elgesį, normatyviniai įsitikinimai lemia suvokiamą socialinį spaudimą bei subjektyviai suvokiamas normas, o kontrolės įsitikinimai padeda padidinti suvokiamos situacijos ir elgesio kontrolės lygį. Šie trys persipynę kintamieji, sąlygoja ketinimo atitinkamam elgesiui formavimąsi. Pastebima, kad tiriamieji, kurių požiūris į elgesį yra pozityvesnis bei socialinis spaudimas labiau jaučiamas o suvokiama elgesio kontrolė didelė, pasižymi stipriu ketinimu atlikti numatomą elgesį (Caska, cit. Van Hooft, 2004). Pavyzdžiui, jei bedarbio požiūris yra darbo paiešką yra pozityvesnis, bedarbio aplinkiniai

jį palaiko ir skatina aktyviai ieškoti darbo, o pats bedarbis suvokia, kad gali kontroliuoti esamą situaciją ir geba susirasti darbą, tikėtina, pasižymės labiau išreiktu ketinimu ieškoti darbo. Tokius rezultatus patvirtina ir kiti tyrėjai (Van Hooft ir kt., 2004) Šiame modelyje, kaip ir Lūkesčių – vertės teorijoje, akcentuojamas stiprus elgesio ketinimo ir elgesio vykdymo kintamųjų teigiamas tarpusavio ryšys. Trumpai aptarsime visus Suplanuoto elgesio teorijos modelio kintamuosius:

Požiūris į darbo paiešką yra įvardijamas kaip lygis, kuriuo asmuo pozityviai arba negatyviai vertina darbo paieškos elgesį. Remiantis anksčiau pateiktų mokslinių tyrimų rezultatais bei Lūkesčių – vertės modeliu, kurį detaliau aptarsime vėliau, asmens požiūris į tam tikrą elgesį yra sąlygotas elgesio įsitikinimų, kurie nukreipia žmogaus elgesį prie atitinkamų rezultatų. Kiekvieno įsitikinimo stiprumas šiame modelyje taip pat yra susijęs su numanomų elgesio rezultatų įvertinimu. Kitaip tariant, jei žmogus vertina darbo paieškos procesą kaip naudingą ir svarbų, jis greičiau išitrauks į darbo paiešką.

Subjektyvios normos yra subjektyviai bedarbių suvokiamas socialinis spaudimas/palaikymas vykdyti arba nevykdyti numatomą elgesį. Šis kintamasis yra sąlygojamas normatyvinių asmens ir jo aplinkos įsitikinimų. Kitaip tariant, jei visuomenėje bedarbystė yra retas reiškinys ir bendras visuomenės požiūris į bedarbius yra negatyvus, dažniausiai bedarbis, jausdamas socialinį spaudimą iš aplinkos, stengsis kuo greičiau susirasti darbą. Kiekvieno normatyvinio įsitikinimo stiprumą lemia motyvacija nusileisti aplinkos įtakai.

Suvokiama elgesio kontrolė – tai suvokiami asmens gebėjimai atlikti numatomą elgesį. Elgesio kontrolė šiame modelyje sąlygojama įvairių su kontrole susijusių įsitikinimų, kurie gali padėti arba trukdyti atlikti atitinkamą elgesį. Kiekvieno įsitikinimo stiprumas matuojamas atsižvelgiant į suvokiamą kontrolės faktoriaus galią. Šioje teorijoje suvokiama elgesio kontrolė tapatinama su saviveiksmingumu. Taip pat pats teorijos autorius teigia, kad suvokiama elgesio kontrolė yra glaudžiai susijusi su praeities patirtimi. I. Ajzen (1991) pastebi, kad daug negatyvios elgesio patirties turintys asmenys nurodo žemą elgesio kontrolės lygį ir mano, kad daugelis sprendimų priklauso ne nuo jo asmeninių savybių, o nuo aplinkos faktorių.

Ketinimas ieškoti darbo – tai žmogaus pasirengimas atlikti numatomą elgesį. Tyrimo duomenimis, ketinimas yra vienas iš pagrindinių elgesį prognozuojančių veiksnių. Pasak E.A.J. Van Hooft ir kt. (2004), bedarbio ketinimui ieškoti darbo turi įtakos jo požiūris į darbo paiešką ir suvokiamas socialinis aplinkinių spaudimas bei skatinantis ieškoti darbo. L. Kulik (2000) teigia, kad ypač vyrai yra linkę bedarbystę suvokti kaip stigmatizuojantį reiškinį, todėl deda daugiau pastangų į darbo paieškas. Pastebėta, kad asmens lūkesčiai ir ketinimas ieškoti darbo yra susiję ir su socialine aplinka: jei asmuo gyvena tarp daugybės kitų bedarbių, kuriems ilgą laiką nepavyksta susirasti darbo, socialinis spaudimas darbo paieškoms tampa ne toks didelis. Taip pat labai svarbų vaidmenį darbo

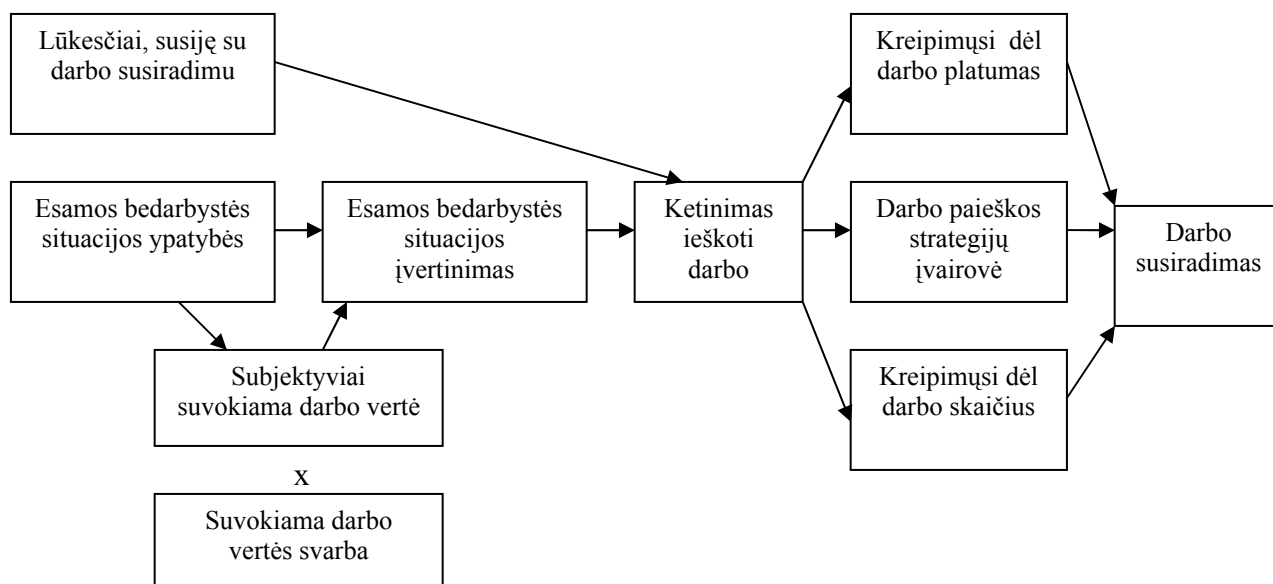
paieškos ketinimui turi bedarbio suvokta savo elgesio kontrolė t.y. suvokimas, kiek darbo paieška ir darbo radimas priklauso nuo asmeninių pastangų (Ajzen, 1991).

Taip pat modelyje aptariamas *Elgesys, susijęs su darbo paieška* – tai asmens reakcija, atsakas į susidariusią situaciją siekiant tikslo, šiuo atveju – darbo susiradimo.

Apibendrinant Suplanuoto elgesio teorijos modelį, galima akcentuoti svarbiausius modelyje veikiančių kintamųjų tarpusavio ryšius: bedarbių ketinimas ieškoti darbo priklauso nuo jų požiūrio į darbo paiešką, subjektyvių normų (patiriamo socialinio spaudimo ieškoti darbo) ir suvokiamos elgesio kontrolės (saviveiksmingumo); o bedarbių elgesys, susijęs su darbo paieška, priklauso nuo ketinimo ieškoti darbo ir suvokiamos elgesio kontrolės.

1.3.2. Lūkesčių-vertės teorija

Mokslinėje literatūroje, susijusioje su darbo paieškos proceso analize, gana dažnai minima Lūkesčių-vertės teorija. Ši teorija teigia, kad darbo paieškos elgesiui įtakos turi žmonių subjektyviai suvokiama darbo nauda ir lūkesčiai, susiję su darbo susiradimo galimybe. Tai kognityvinė motyvacinė teorija, kelianti prielaidą, jog žmogus imsisi vienos ar kitos veiklos (pvz. darbo paieškų), jei suvoks tos veiklos asmeninę naudą ir manys, kad turi galimybę pasiekti tos veiklos rezultatą (pvz. susirasti darbą). Skirtingi tyrėjai pristato šiek tiek skirtingus Lūkesčių-vertės modelius, tačiau bedarbystės srityje Lūkesčių-vertės modelį pirmasis pritaikė N.T. Feather ir jo kolegos (Feather, O'Brien, 1987). Šis autorius teoriją skambiai apibūdina „tilto tiesimu tarp žinojimo ir veikimo“. N.T. Feather Lūkesčių-vertės modelis (3 pav.) gali padėti aiškiau suprasti psichologinius faktorius ir procesus, veikiančius bedarbių darbo paieškos procese.



3 pav. Feather (1982) Lūkesčių – vertės modelis pritaikytas bedarbystei tyrinėti (T.W. Taris ir kt. 1995)

Svarbiausi teorijos pagrindą sudarantys konstruktai yra asmens lūkesčiai ir įvykiams/objektams priskiriama vertė. Trumpai aptarsime pagrindinius Lūkesčių-vertės modelio kintamuosius:

Subjektyviai suvokiama darbo vertė. Pasak N.T. Feather ir G.E. O'Brien (1987), motyvuotam asmens elgesiui įtakos turi ne tik jo lūkesčiai bei poreikiai, bet ir turimos vertybės. Poreikiai ir vertybės turi įtakos asmens situacijos suvokimui: tam tikri objektai bei veiklos rezultatai yra suvokiami kaip turintys teigiamą vertę (jie žmogui yra patrauklūs) arba neigiamą vertę (kelia pasibjaurėjimą). Lūkesčių-vertės teorija kelia prielaidą, kad darbo paieškos intensyvumas yra teigiamai susijęs su darbo žmogui vertingumu. Kitaip tariant, jei bedarbiui darbas yra vertybė, jis intensyviau išitrauks į darbo paieškas. Kanfer ir kt. (2001) atlikta tyrimo duomenų analizė parodė, kad darbo vertingumo bedarbiui kintamasis gali numatyti ne tik bedarbio darbo paieškos intensyvumą bet ir sėkmingą darbo susiradimą. Moksliniai tyrimai rodo, jog bedarbiai, teikiantys didelę vertę darbui, būdami bedarbiais dažniau jaučiasi prislėgti (Feather ir Bond cit. Vansteenkiste ir kt., 2005). Darbo svarba ir vertė žmogui yra glaudžiai susijusi su pasitenkinimu arba nepasitenkinimu bedarbio padėtimi. Tyrimai rodo, kad tie bedarbiai, kuriems darbas yra vertybė, dažniau jaučia psichologinį diskomfortą yra prislėgti ir stengiasi kuo greičiau grįžti į darbo rinką. Pastebėta, kad aukštas darbo vertės įvertinimas yra siejamas su aktyvesnėmis darbo paieškomis (Feather, O'Brien, 1987). Taip pat kai kurie autoriai pastebi, kad kuo labiau žmogus yra įsipareigojęs darbinei veiklai ar konkrečiai darbovietai, tuo jis patiria daugiau psichologinių sunkumų tapęs bedarbiu (Caplan ir kt, 1989; Feather ir kt., 1981; Vinokur ir kt., 1987, cit. McFadyen, 1997).

Esamos bedarbystės situacijos ypatybės. Modelio autorius bedarbystės situacijos ypatybėms priskiria aplinkybes, kurios pasikeičia arba nepasikeičia asmeniui netekus darbo, pavyzdžiui: finansinių galimybių sumažėjimas, gyvenimo prasmės praradimas, socialinių ryšių sumažėjimas ir pan. Mokslinių tyrimų duomenys rodo, jog bedarbiams dažniausiai diskomfortą kelia sumažėjusios arba visiškai išnykusios finansinės pajamos (Büchel ir kt., 2005), nors tą patvirtina ne visi tyrimai (Van Hooft ir kt., 2004). Taip pat su diskomfortu siejamas ir aplinkinių požiūris į bedarbius, jie jaučiasi mažiau vertinami (Beržinskienė ir kt., 2006), gyvenimo prasmės praradimas nedarbant bei nepastovumo gyvenime atsiradimas (Feather ir Bond cit. Vansteenkiste ir kt., 2005), draugų ir pažįstamų rato susiaurėjimas (Kieselback, 2003), atsiradęs nesaugumo jausmas (Noreikienė, 2009), asmeninio tobulėjimo galimybių sumažėjimas (Muller ir kt., 1996). Svarbu pabrėžti tai, kad įsidarbinus visi šie diskomfortą keliantys veiksniai išnyksta arba yra individo vertinami geriau nei būnant bedarbiu (Payne ir Jones, 1987). War cit. (Kleinbeck ir kt., 1990) teigia, kad bedarbystė taip pat kaip ir darbinė veikla asmens gali būti suvokiama ir teigiamai ir neigiamai, priklausomai nuo to, kaip jis gali toje situacijoje save realizuoti (pvz.: kontroliuoti situaciją, panaudoti savo sugebėjimus, siekti užsibrėžtų tikslų, nenuobodžiauti, gauti finansinį atlygį, saugiai jaustis, palaikyti socialinius kontaktus bei socialinį statusą). Autorė pastebi, kad kai kurie bedarbiai ir nedarbdami jaučiasi saugūs, kontroliuojantys situaciją ir gebantys palaikyti socialinius santykius, jie džiaugiasi atsiradusiu laisvu laiku ir galimybe užsiimti veikla, kuriai dirbant neužtekdavo laiko: mokytis užsienio kalbų, lavinti savo gebėjimus, keliauti (Noreikienė, 2009). Vienu pagrindinių bedarbystės privalumų tyrėjai išskiria finansinę paramą – bedarbio pašalpą (Büchel ir kt., 2005). Pastebima, jog bedarbiai, negaunantys pašalpos, pasižymi trumpesne nedarbo trukme, dėl finansinių poreikių jie greičiau susiranda darbą (Büchel ir kt., 2005). Katz ir Meyer 1990 metais atliktame tyrime nustatė, jog darbo paieška suaktyvėja būtent paskutiniaisiais bedarbio pašalpos gavimo mėnesiais. Tą patį nagrinėdamas mokslinę literatūrą, susijusią su darbo paieškos elgesiu, pastebi ir McFadyen (1997).

Esamos bedarbystės situacijos įvertinimas. Modelio autorius šį konstrukta apibūdina kaip subjektyvų bedarbių savo situacijos vertinimą. Bedarbiai savo situaciją gali įvertinti kaip pozityvią (pozityvesnę) t.y. jiems tinkančią ir juos tenkinančią arba negatyvią (negatyvesnę) t.y. jiems nepatinkančią, keliančią diskomfortą, problemas. Tai, kaip bedarbiai vertina savo situaciją, priklauso ir nuo subjektyviai suvokiamos darbo vertės bei esamos bedarbystės situacijos ypatybių. Pavyzdžiui, jei bedarbiui darbinė veikla nėra vertybė, tikėtina, jis bedarbystės situaciją vertins pozityviau nei tokie bedarbiai, kuriems darbas gyvenime yra labai svarbus. Taip pat tikėtina, kad jei žmogus tapęs bedarbiu jausis saugus, finansiškai nepriklausomas, tiek pat socialiai aktyvus kaip ir dirbdamas, jis irgi

bedarbystės situaciją vertins pozityviau nei asmuo, kuris netekęs darbo tuo pačiu prarado ir finansinę nepriklausomybę, socialinius ryšius, sagumą, pastovumą ir pan.

Lūkesčiai, susiję su darbo susiradimu. N.T. Feather Lūkesčių-vertės modelyje „lūkesčių“ konceptą apibūdina kaip asmens apytikslį apskaičiavimą, kad tam tikras jo elgesys veda prie tam tikrų rezultatų. Pavyzdžiui, bedarbis asmuo gali tikėtis, kad darbo pokalbis, į kurį yra pakviestas, jam turės teigiamų pasekmių ateityje t.y. asmuo bus įdarbintas, tai – rezultato lūkestis. Lūkesčių-vertės teorija kelia prielaidą, kad bedarbis asmuo, turėdamas aukštus darbo susiradimo lūkesčius, darbo ieškos intensyviau nei bedarbis, kurio lūkesčiai ir suvokiamos darbo susiradimo galimybės yra žemos (Vansteenkiste ir kt., 2005).

Ketinimas ieškoti darbo. Modelio autorius ketinimą ieškoti darbo įvardija kaip asmens pasirengimą ištraukti į darbo paieškas. T.W. Taris ir kt. (1995) teigia, kad ketinimui ieškoti darbo įtakos turi pasitenkinimas arba nepasitenkinimas esama bedarbystės situacija. Šių autorių atliktame tyrime ketinimo ieškoti darbo konstruktas buvo neigiamai susijęs su pasitenkinimu esama bedarbystės situacija t.y. paaiškėjo, kad bedarbių, kurie nepatenkinti esama bedarbystės situacija, ketinimas ieškoti darbo yra labiau išreikštas. Apskritai šis konstruktas išreiškiamas per tokius aspektus kaip: numatomos bedarbio pastangos nanudotis įvairiais darbo paieškos metodais netolimoje ateityje, siųsti savo gyvenimo aprašymus bei prašymus priimti į darbą potencialiems darbdaviams ir pan. Ketinimas ieškoti darbo yra glaudžiai susijęs su darbo paieškos elgesiu.

Elgesys, susijęs su darbo paieška. Pasak N.T. Feather ir kt. (1987), elgesys, susijęs su darbo paieška, apima tris pagrindinius aspektus: asmens kreipimusi dėl darbo platumą (t.y. kiek plačiai asmuo ieško darbo: ar jam svarbu, kad darbas gali neatitikti jo interesų, išsilavinimo, būti toli nuo gyvenamosios vietos), taip pat darbo paieškos strategijų įvairovę (t.y. ar asmuo, ieškodamas darbo, naudoja tik kelias ar visas įmanomas strategijas) ir kreipimusi dėl darbo skaičių per tam tikrą laiką (t.y. kiek kartų asmuo kreipėsi į potencialų darbdavį dėl darbo gavimo). Kuo šių trijų aspektų vertinimo rodikliai didesni, tuo asmens elgesys, susijęs su darbo paieška, yra aktyvesnis. Remiantis T.W. Taris ir kt. (1995) tyrimų duomenimis, tikėtina, kad labiau išreikštas ketinimas ieškoti yra susijęs su aktyvesniu darbo paieškos elgesiu.

Darbo susiradimas – tai sėkminga darbo paieškos proceso baigtis (T.W. Taris ir kt., 1995). Pagal Lūkesčių-vertės modelį tikėtina, kad darbo susiradimas priklauso nuo elgesio, susijusio su darbo paieška t.y. kuo aktyvesnis bedarbių darbo paieškos elgesys, tuo didesnė tikimybė susirasti darbą.

Apibendrinant lūkesčių-vertės teoriją ir įvairių literatūros apžvalgoje paminėtų tyrėjų nuomones, reikėtų akcentuoti pagrindinius teorijos kintamųjų tarpusavio ryšius. Pasak T.W. Taris ir kt. (1995), bedarbių elgesiui, susijusiam su darbo paieška, įtakos turi ketinimas ieškoti darbo (t.y. kuo

didesnis ketinimas, tuo aktyvesnis darbo paieškos elgesys), tuo tarpu, ketinimui ieškoti darbo didelės reikšmės teikia bedarbio lūkesčiai apie darbo susiradimo galimybę (t.y. kuo lūkesčiai pozityvesni, tuo ketinimas ieškoti darbo didesnis) bei esamos bedarbystės situacijos įvertinimas (t.y. kuo bedarbystė suvokiama kaip negatyvi ir nekelianti pasitenkinimo, tuo ketinimas ieškoti darbo yra didesnis). Esamos bedarbystės situacijos įvertinimui įtakos turi subjektyviai suvokiama darbo vertė (t.y. kuo bedarbis teiks didesnę vertę darbinei veiklai, tuo jo bedarbystės situacijos įvertinimas bus negatyvesnis) bei esamos bedarbystės situacijos ypatybės (t.y. jei bedarbio esama situacija turi daug privalumų (materialinių, socialinių ir kt.) tai jo bedarbystės situacijos įvertinimas bus pozityvesnis). Taip pat pastebėtos sąsajos tarp subjektyviai suvokiamos darbo vertės ir esamos bedarbystės situacijos ypatybių (t.y. kuo bedarbystės situacija turės daugiau privalumų, tuo bedarbis mažiau vertins darbinę veiklą).

1.4. Asmens saviveiksmingumo sąsajos su bedarbyste

1.4.1. Saviveiksmingumo samprata

Saviveiksmingumo sąvoka glaudžiai siejama su A. Bandura (1977) socialinio išmokymo teorijos komponentais. Pats autorius šią sąvoką aiškina kaip žmonėms būdingą tikėjimą savo gebėjimais ir galimybėmis atlikti užduotis iki tam tikro lygmens, kuris veikia jų gyvenimus. Tikėjimas saviveiksmingumu nustato, kaip žmonės jaučiasi, ką galvoja, kaip motyvuoja save ir kaip elgiasi (Bandura, 1994). Taip pat autorius suvoktą saviveiksmingumą įvardija kaip reikšmingą komponentą, lemiantį svarbius pastangų, atkaklumo ir užduoties atlikimo padarinius.

Žmonės, kurie abejoja savo gebėjimais, nepasitiki savo jėgomis, vengia sudėtingų užduočių, pasižymi žemu saviveiksmingumu. Tokie žmonės paprastai linkę nesiimti vykdyti užduoties, o jei ėmėsi, augant abejonėms, dažniau jos neužbaigia iki galo ir pasiduoda susidūre su kliūtimis. Jie išsikelia tikslus, tačiau neįpareigoja savęs tų tikslų įgyvendinimui, galvodami, kad numatyti planai gali nepasisiekti. Tuo tarpu aukštu saviveiksmingumu pasižymintys žmonės deda daugiau pastangų į užduoties atlikimą tam, kad pasiektų užsibrėžtus tikslus. Pasak Bandura (1977, 1994) ir kt. autorių (Wells-Parker ir kt. 1990), žmonės, kurių saviveiksmingumas žemas, paprastai būna imlesni stresui ir depresijai.

Kai kurie mokslininkai (Boyd ir kt., 1994) išskiria svarbiausius aukštam saviveiksmingumui būdingus komponentus: patirties įvairovę, valdymo patirtį, socialinę įtaką ir fiziologinę būseną. Pasak autorių, kuo žmogus turi daugiau patirties atliekant įvairias užduotis ar stebint, kaip jas atlieka kiti ir kuo ta patirtis yra sėkmingesnė, tuo jo saviveiksmingumas yra didesnis. Saviveiksmingumas taip pat

gali padidėti jei reikšmingi aplinkiniai tikės žmogaus užduoties atlikimo sėkme ir skatins jį siekti užsibrėžtų tikslų arba kai žmogus organizmas sieks mobilizuotis (išsigandus, pajutus skausmą ir t.t.)

1.4.2. Bedarbių saviveiksmingumo svarba darbo paieškoje

Saviveiksmingumo svarba tyrinėta daugelyje sričių: profesijos / karjeros pasirinkime (Lent ir kt., 1987 cit. Fielden ir kt.), susidorojant su sudėtingomis užduotimis siekiant karjeros (Stumpf ir kt. 1987 cit. Fielden ir kt.), darbuotojų darbo atlikimo ir produktyvumo vertinime (Kozlowski ir kt. 2001) ir kt. Taip pat tyrinėjamos saviveiksmingumo sąsajos su darbo paieškos elgesiu (Eden ir Aaviram, 1993; Kanfer ir Hulin, 1985, Saks ir Ashforth, 2000 cit. Fielden ir kt.).

Saviveiksmingumas siejamas su plataus spektro elgesio pasikeitimais (Bandura, 1997). Tai ypač svarbu turint omenyje bedarbystės problemą. Bedarbių saviveiksmingumas yra glaudžiai susijęs su gebėjimu pakeisti esamą situaciją. Nagrinėjant bedarbystės problemą, saviveiksmingumas dažnai įvardijamas kaip veiksnys, žmogaus asmenybės savybė, padedanti numatyti bedarbių elgesį (dažniausiai - darbo paieškos elgesį) (Wenzel, 1993). Be to, saviveiksmingumas gali būti įvardijamas kaip katalizatorius keliantis bedarbio gerbūvio, optimizmo, savivertės lygį.

Remiantis A. Bandura socialinio išmokymo teorija, žemu saviveiksmingumu pasižymintys bedarbiai labiau abejos savo galimybėmis susirasti darbą ir greičiau pasitrauks iš darbo paieškos, tuo sąlygodami ilgesnę savo bedarbystės trukmę, o taip pat išaugusią depresijos tikimybę ir sumažėjusią savivertę. Kita vertus, bedarbiai, kurių saviveiksmingumas aukštesnis, ieškos darbo aktyviau net ir po kelių nesėkmingų bandymų ir jų bedarbystės periodas truks trumpiau bei turės mažiau neigiamų pasekmių savivertei ir psichologinei sveikatai (Wells-Parker ir kt., 1990).

Kai kurie autoriai, nagrinėdami darbo paieškos ypatybes ir saviveiksmingumą, pastarąjį susiaurino iki specifiskesnio ir tik darbo ieškančiųjų elgesiui būdingo veiksnio – darbo paieškos saviveiksmingumo. Tyrimai rodo, kad aukštesnis darbo paieškos saviveiksmingumas yra teigiamai susijęs su svarbiais darbo paieškos proceso kintamaisiais t.y. labai išreikštu ketinimu ieškoti darbo, aktyvesniu darbo paieškos elgesiu ir darbo susiradimu (Wiener, 1999). Remiantis Edin ir Aviram (1993) bei Caplain ir kt. (1989) tyrimo rezultatais, buvo pastebėta, kad tie tiriamieji, kurie dalyvavo saviveiksmingumo didinimo mokymuose, po mokymų suaktyvino darbo paieškos (siekimą įsidarbinti neturint darbo ir siekimo pakeisti esamą darbo vietą) elgesį ir greičiau susirasdavo darbą nei kursuose nedalyvavusieji. Pasak Saks ir Ashforth cit. Creed ir kt., (2001) žmonės, kurių saviveiksmingumas buvo aukštesnis, dažniau ieškojo darbo, gaudavo daugiau darbo pasiūlymų, be to, jų nerimo lygis buvo žemesnis nei kitos tiriamųjų grupės – turinčių žemą saviveiksmingumą žmonių. Buvo atlikta ir daugiau

panašių tyrimų: Phelps ir Creed (1995) savo tyrime pastebėjo, kad mokymų dalyviai, pasižymėję žemu saviveiksmingumu buvo dažniau linkę ne tik nutraukti darbo paieškas bet ir mesti pačius mokymus. Visgi, kai kurių autorių tyrimų rezultatai prieštarauja šiai nuomonei, pavyzdžiui Van Hooft ir kt. (2004) atliktame tyrime nebuvo rasta darbo paieškos elgesio ir saviveiksmingumo sąsajų, kituose tyrimuose šių kintamųjų sąsajos buvo gana silpnos arba jų taip pat nebuvo (Caska, 1998; Van Ryn ir Vinokur, 1992; Wanberg ir kt, 1996 cit. Van Hooft, 2004).

Dažniausiai nagrinėjant bedarbystės problemą ir bedarbių darbo paieškos elgesį, bendrasis saviveiksmingumas ar darbo paieškos saviveiksmingumas, manoma, priklauso nuo suvokiamų savo gebėjimų ir įgūdžių atlikti tam tikrą užduotį (šiuo atveju – ieškoti ir rasti darbą), taip pat ir nuo ankstesnės patirties atliekant panašias užduotis (Bandura, 1977). Tikėtina, kad tie žmonės, kurie bent kartą anksčiau yra sėkmingai susiradę darbą, pasižymės pozityvesniais lūkesčiais sėkmingam darbo susiradimui ateityje. Taip pat, remiantis A. Bandura (1977), galima kelti prielaidą, kad aukštesnį išsilavinimą turintys žmonės darbą susiranda greičiau ir lengviau, todėl jų patirtis darbo paieškoje yra pozityvesnė nei žemą išsilavinimą turinčių žmonių, vadinasi, dėl teigiamos patirties, galimai ir jų saviveiksmingumas yra aukštesnis. Išsilavinimo lygio ir sėkmės, ieškant darbo, sąsajos buvo tyrinėtos ir anksčiau (Hyman ir kt.; Treim ir Terrell, cit. Trougakos ir kt, 2007). Tyrimų rezultatai rodo, kad aukštesnį išsilavinimo lygį turintys žmonės, jaučiasi galintys labiau kontroliuoti savo situaciją, todėl patiria mažiau streso (Ross ir Van Willigen, 1997).

Kadangi saviveiksmingumas yra tikėjimas savo gebėjimais atlikti tam tikrą užduotį (susirasti darbą) sėkmingai, svarbu išsiaiškinti būdus, kuriais tą tikėjimą galima sustiprinti ir imtis atitinkamų priemonių didinant bedarbių saviveiksmingumą sprendžiant bedarbystės problemą. Kaip jau minėta anksčiau, vienas iš moksliniais tyrimais pagrįstų būdų didinti saviveiksmingumą, o ypač darbo paieškos saviveiksmingumą – rengti mokymus, kuriuose būtų mokoma įvairių darbo paieškos įgūdžių. (Bandura, cit. Trougakos ir kt, 2007; Eden ir Aviram, 1993; Saks, 1995).

1.5. Literatūros analizės apibendrinimas

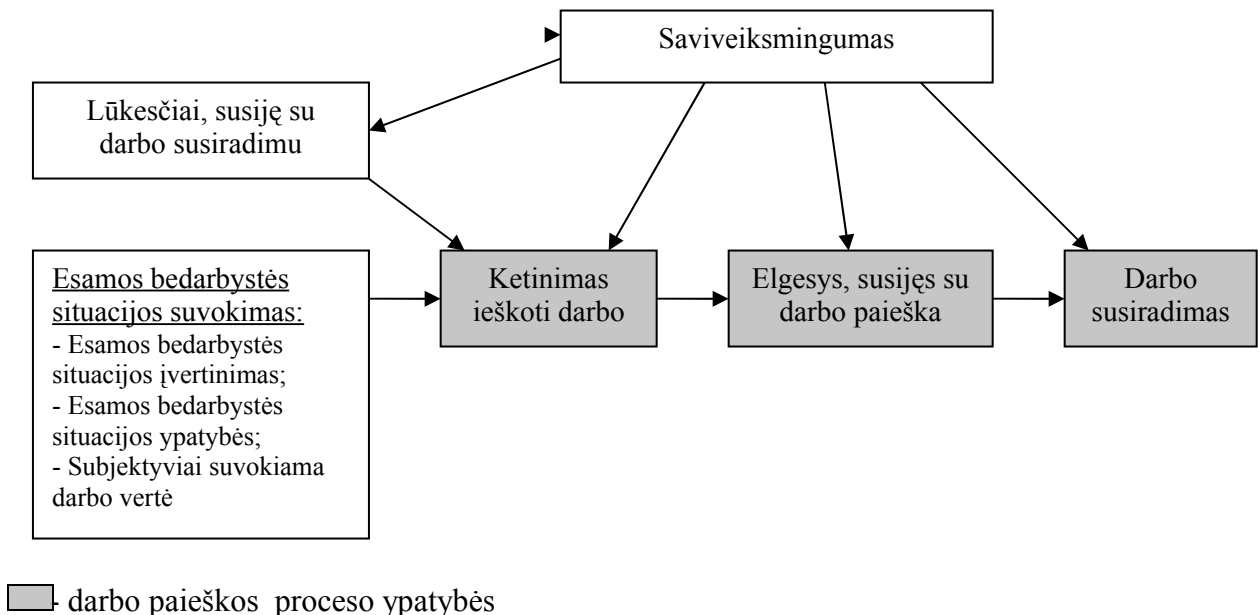
Apibendrinant analizuotą literatūrą, reikėtų akcentuoti, kad spartus nedarbo lygio augimas šalyje sąlygojo dideles permainas darbo netekusių žmonių kasdienėje veikloje: iškilusias problemas ir iššūkius ieškant naujo darbo bei užsitęsusios bedarbystės pasekmes. Mokslinių tyrimų rezultatai rodo, kad ilgalaikiai bedarbiai patiria daugybę sunkumų: praranda profesinius gebėjimus, finansinį pajamų šaltinį, socialinius ryšius, saugumo jausmą, didesnes asmeninio tobulėjimo galimybes, stabilumą gyvenime, o kartais ir gyvenimo prasmę bei motyvaciją tęsti nesėkmingas darbo paieškas (Price ir kt.,

2002). Ilgai darbo nerandantys bedarbiai patenka į uždara ratą iš kurio sunku išeiti, sumažėja jų aktyvumas ne tik darbo paieškose, bet ir kitose gyvenimo srityse. Jei šis periodas trunka kelis mėnesius ir ilgiau, ilgalaikiai emociniai svyravimai gali peraugti į akivaizdžiai pastebimas depresines mintis, pablogėjusią imuninės organizmo sistemos veiklą. Kartais nutinka taip, kad ilgai darbo nesusirandantis bedarbiai visiškai praranda viltį jį susirasti, tampa apatiškais ir atsiriboja nuo visuomenės, tuomet padidėja bedarbių rizika įsitraukti į alkoholizmą, nusikalstamumą ar gali paskatinti net savižudybę (Jančiauskas, 2006). Tiesa, ne visų mokslininkų nuomonė šiais klausimais sutampa. Pavyzdžiui D. Dooley ir kt. (1994) mano kad, laikui bėgant, bedarbiai apsiranta su savo pasikeitusiu statusu ir į esamą situaciją reaguoja nebe taip jautriai kaip pirmaisiais darbo netekimo mėnesiais. Apibendrinant analizuotą literatūrą reikėtų paminėti ir sociodemografinės bedarbių charakteristikas. Pastebima, kad šiuo metu šalyje didžioji dalis bedarbių patenka į 25 – 49 m. mažiaus grupę, tačiau vis didėja jaunesnių (iki 25 m.) bedarbių gretos. Šiuo atveju svarbu tai, kad jauni žmonės yra lankstesni pokyčiams, jie geba lengviau ir greičiau persikvalifikuoti ar įgyti išsilavinimą nei vyresnio amžiaus bedarbiai, todėl suteikiant jiems tinkamą pagalbą, galima tikėtis greitesnių teigiamų bedarbystės problemos sprendimo pokyčių. Taip pat apžvelgus mokslinę literatūrą, formuojasi nuomonė, kad skirtingą reakciją į darbo netekimą lemia ne tiek lyties aspektas (ar bedarbis yra vyras, ar moteris), kiek darbo netekusio asmens šeimyninė padėtis ir vaidmuo šeimoje, kitaip tariant, bedarbystė labiau paveikia vyrus ir moteris, kurie prisiėmė „šeimoms maitintojo“ vaidmenį ir kurių darbas buvo vienintelis pajamų šaltinis šeimoje (Petrauskas, 2005). Be to, kai kurie autoriai (Bockerman ir Ilmakunnas, 2009) nustatė, kad žmogaus išsilavinimo lygis yra susijęs su bedarbystės tikimybe: dažniau bedarbiais tampa žemesnį išsilavinimą turintys asmenys. Tačiau mokslinėje literatūroje galima aptikti ir prieštaringų nuomonių šiuo klausimu. Kai kurie mokslininkai teigia, kad aukštesnį išsilavinimą turintys bedarbiai darbui kelia didesnius reikalavimus, ieško geriau apmokamo darbo, todėl jų paieškos ir ilgalaikės bedarbystės periodas trunka ilgiau nei mažiau išsilavinusių bedarbių (Muller ir kt., 1996). Taip pat literatūroje akcentuojamas bedarbių gyvenamosios vietos aspektas: manoma, kad miesto gyventojai turi daugiau įsidarbinimo galimybių nei mažų miestelių ar kaimo gyventojai, todėl ilgalaikių bedarbių mažuose miesteliuose ir kaimo vietovėse yra daugiau (Noreikienė, 2009). Ir gana prieštaringai bet dažnai mokslininkų dėmesys krypsta į bedarbystės trukmės sąsajas su darbo paieškos proceso veiksniais: kai kurie autoriai mano, kad ilga nedarbo trukmė yra susijusi su mažiau išreikštu ketinimu ieškoti darbo, pasyvesniu darbo paieškos elgesiu bei darbo nesusiradimu (Taris ir kt., 1995; Beržinskienė ir kt., 2006). Dar vienas svarbus veiksnys, veikiantis darbo paieškos procesą yra bedarbių saviveiksmingumas. Autoriai mano, kad aukštesnis saviveiksmingumas yra susijęs su aktyvesniu darbo paieškos elgesiu ir greitesniu darbo

susiradimu (Wiener, 1999). Kadangi žmogus savo saviveiksmingumą geba kontroliuoti, tikėtina, tokiu būdu gali kontroliuoti ir bedarbystės problemą.

Kai kurie autoriai pastebi, kad net ir ekonominio sunkmečio laikotarpiu aktyvesnė darbo paieška sąlygoja sėkmingesnę paieškos baigtį, tačiau kai kurie bedarbiai vangiai išitraukia į darbo paieškas manydami, kad vis tiek neras darbo, nes jo pasiūlos, remiantis ekonominio nuosmūkio situacija, tiesiog nėra (Kanfer ir kt., 2001). Tokiais atvejais labai svarbu kuo detaliau ir daugiau tyrinėti bedarbystės problemą, darbo paieškos procesą, veiksnius, kurie yra susiję su sėkmingu išitraukimu ar grįžimu į darbo rinką tam, kad kuo aiškiau suprastumėme vykstančius reiškinius ir galėtumėme padėti bedarbiams išvengti ilgalaikio nedarbo pasekmių. Tyrinėjant bedarbių subjektyvų savo bedarbystės situacijos suvokimą, darbo paieškos procesą ir saviveiksmingumo svarbą, daugiau dėmesio reikėtų skirti atskirų konstrukto sąsajų išsiaiškinimui. Nors šia tema mokslinėje literatūroje galima rasti gana daug tyrimų, tačiau kai kurių jų rezultatai yra prieštaringi ir reikalauja detalesnių ištyrimų.

Apžvelgus ir apibendrinus pagrindines teorijas, aiškinančias bedarbių elgesį darbo paieškos proceso metu, būtų galima išskirti svarbiausius darbo paieškos procese veikiančius konstrukto: lūkesčiai, susiję su darbo susiradimu; saviveiksmingumas; esamos bedarbystės situacijos suvokimas (subjektyvus esamos bedarbystės situacijos įvertinimas; esamos bedarbystės situacijos ypatybės; subjektyviai suvokiama darbo vertė), ketinimas ieškoti darbo; elgesys, susijęs su darbo paieška bei darbo paieškos rezultatai. Remiantis dvejomis aptartomis išsamiausiomis teorijomis: Lūkesčių-vertės teorija ir Suplanuoto elgesio teorija, buvo sudarytas šio darbo planuojamo tyrimo modelis (4 pav.)



4 pav. Planuojamo tyrimo modelis

2. TYRIMO APRAŠYMAS

2.1. Tyrimo tikslai, uždaviniai, hipotezės

Tyrimo tikslas - nustatyti bedarbių esamos bedarbystės situacijos suvokimo, lūkesčių, susijusių su darbo susiradimu, darbo paieškos proceso ypatybių ir saviveiksmingumo sąsajas.

Uždaviniai:

1. Palyginti bedarbių bedarbystės situacijos suvokimą, lūkesčius, susijusius su darbo susiradimu, darbo paieškos proceso ypatybes ir saviveiksmingumą pagal sociodemografinės charakteristikas.
2. Nustatyti bedarbių bedarbystės situacijos suvokimą ir jo veiksnius: suvokiamą darbo vertę, esamos bedarbystės ypatybių įvertinimą ir esamos bedarbystės situacijos įvertinimą.
3. Nustatyti bedarbių lūkesčius, susijusius su darbo susiradimu.
4. Nustatyti bedarbių darbo paieškos proceso ypatybes: ketinimą ieškoti darbo, elgesį, susijusį su darbo paieška ir darbo susiradimą.
5. Nustatyti bedarbių saviveiksmingumą.
6. Nustatyti bedarbių bedarbystės situacijos suvokimo, lūkesčių, susijusių su darbo susiradimu, darbo paieškos proceso ypatybių, saviveiksmingumo ir sociodemografinių charakteristikų ryšį.
7. Nustatyti bedarbių bedarbystės situacijos suvokimo, lūkesčių, susijusių su darbo susiradimu, darbo paieškos proceso ypatybių ir saviveiksmingumo sąsajas.
8. Patikrinti bedarbių bedarbystės situacijos suvokimo, lūkesčių, susijusių su darbo susiradimu, darbo paieškos proceso ypatybių ir saviveiksmingumo sąsajų teorinį modelį praktiškai.
9. Apibendrinti gautus rezultatus ir pateikti išvadas.

Hipotezės:

1. Bedarbiai, kurie esamą bedarbystės situaciją suvokia kaip patrauklesnę, pasižymi menkiausiai išreikštu ketinimu ieškoti darbo lyginant su bedarbiais, kurie esamą bedarbystės situaciją suvokia kaip mažiau patrauklią.

2. Bedarbiai, kurių lūkesčiai, susiję su darbo susiradimu, yra pozityvesni, pasižymi labiau išreikštu ketinimu ieškoti darbo lyginant su bedarbiais, kurių lūkesčiai, susiję su darbo susiradimu, yra mažiau pozityvūs.
3. Bedarbių darbo paieškos proceso veiksniai yra tarpusavyje susiję:
 - 3.1. Bedarbiai, kurių ketinimas ieškoti darbo labiau išreikštas, pasižymi aktyvesniu elgesiu, susijusiu su darbo paieška, lyginant su bedarbiais, kurių ketinimas ieškoti darbo menkiausiai išreikštas.
 - 3.2. Bedarbiai, kurių elgesys, susijęs su darbo paieška, aktyvesnis, dažniau susiranda darbą lyginant su bedarbiais, kurių elgesys, susijęs su darbo paieška, mažiau aktyvus.
4. Bedarbių saviveiksmingumas yra susijęs su darbo paieškos proceso veiksniais:
 - 4.1. Bedarbiai, kurių saviveiksmingumas aukštesnis, pasižymi labiau išreikštu ketinimu ieškoti darbo lyginant su bedarbiais, kurių saviveiksmingumas žemesnis.
 - 4.2. Bedarbiai, kurių saviveiksmingumas aukštesnis, pasižymi aktyvesniu elgesiu, susijusiu su darbo paieška, lyginant su bedarbiais, kurių saviveiksmingumas žemesnis.
 - 4.3. Bedarbiai, kurių saviveiksmingumas aukštesnis, dažniau susiranda darbą lyginant su bedarbiais, kurių saviveiksmingumas žemesnis.
5. Bedarbiai, kurių saviveiksmingumas aukštesnis, pasižymi pozityvesniais lūkesčiais, susijusiais su darbo susiradimu lyginant su bedarbiais, kurių saviveiksmingumas žemesnis.

2.2. Tiriamųjų charakteristikos

Tyrime dalyvavo 245 bedarbiai, užsiregistravę Kauno miesto ir Kelmės miesto darbo biržose. Skirtingos teritorijos buvo pasirinktos dėl galimybės palyginti mažesnio miestelio ir didmiesčio, kuriuose nedarbo lygis skirtingas, bedarbius. Atmetus sugadintus ir statistiniam duomenų apdorojimui netinkančius respondentų klausimynus, liko 213 tiriamieji: 72 Kelmės miesto darbo biržoje užsiregistravę bedarbiai, 141 – Kauno miesto darbo biržoje užsiregistravę bedarbiai. Tiriamieji buvo atrinkti patogiosios atrankos būdu. Tyrimo metu apklausti 105 vyrai (49,3%) ir 108 moterys (50,7%). Tiriamųjų amžius svyravo nuo 17 iki 62 metų. Bendras respondentų amžiaus vidurkis 32,91 (SD=10,768).

1 lentelė. Tiriamųjų pasiskirstymas pagal išsilavinimą, šeimyninę padėtį, nedarbo trukmę ir bedarbystės priežastį vyrų ir moterų grupėse.

Išsilavinimas			
	Vyrai N (%)	Moterys N (%)	Visi tiriamieji N (%)
Pradinis	10 (4,7)	5 (2,3)	15 (7)
Vidurinis	32 (15)	36 (16,9)	68 (31,9)
Profesinis	26 (12,2)	19 (8,9)	45 (21,1)
Aukštesnysis	7 (3,3)	10 (4,7)	17 (8)
Aukštasis neuniversit.	7 (3,3)	10 (4,7)	17 (8)
Aukštasis universit.	23 (10,8)	28 (13,1)	51 (23,9)
Šeimyninė padėtis			
	Vyrai N (%)	Moterys N (%)	Visi tiriamieji N (%)
Vedęs/ištekėjusi	35 (16,4)	50 (23,5)	85 (39,9)
Gyvenu su draugu/-e	15 (7)	21 (9,9)	36 (16,9)
Nevedęs/netekėjusi	45 (21,1)	23 (10,8)	68 (31,9)
Išsiskyres/-usi	9 (4,2)	9 (4,2)	18 (8,5)
Našlys/-ė	1 (0,5)	5 (2,3)	6 (2,8)
Nedarbo trukmė			
	Vyrai N (%)	Moterys N (%)	Visi tiriamieji N (%)
Iki 3mėn.	40 (18,8)	51 (23,9)	91 (42,7)
3mėn – 6mėn.	16 (7,5)	15 (7)	31 (14,6)
6mėn – 12mėn	14 (6,6)	7 (3,3)	21 (9,9)
1m. – 2m.	18 (8,5)	14 (6,6)	32 (15)
Daugiau nei 2m.	17 (8)	21 (9,9)	38 (17,8)
Bedarbystės priežastis			
	Vyrai N (%)	Moterys N (%)	Visi tiriamieji N (%)
Darbovietės bankrotas	16 (7,5)	18 (8,5)	34 (16)
Pasibaigusi darbo sutartis	7 (3,3)	9 (4,2)	16 (7,5)
Atleidimas iš darbo	22 (10,3)	32 (15)	54 (25,4)
Išėjimas iš darbo savo noru	33 (15,5)	25 (11,7)	58 (27,2)
Darbo neradimas baigus mokslus	10 (4,7)	8 (3,8)	18 (8,5)
Darbo neradimas grįžus iš užsienio	14 (6,6)	3 (1,4)	17 (8)
Kita	3 (1,4)	13 (6,1)	16 (7,5)

Pagal išsilavinimą respondentai pasiskirstė į 6 grupes, daugiausiai tiriamųjų (31,9%) klausimynuose pažymėjo turintys vidurinį išsilavinimą, mažiausiai – pradinį (7%). Didžioji dalis tiriamųjų (39,9%) savo šeimyninę padėtį nurodė „vedęs/ištekėjusi“, mažiausiai (2,8%) buvo tokių tiriamųjų, kurie savo šeimyninę padėtį nurodė kaip „našlys/-ė“. Dauguma tiriamųjų (93%) klausimyne pažymėjo visiškai niekur nedirbantys, tačiau buvo keletas bedarbių (7%), kurie įvardijo dirbantys be darbo sutarties (t.y. nelegaliai). Tiriamųjų nedarbo trukmė svyravo nuo mažiau nei 3 mėnesių iki

daugiau nei 2 metų. Dauguma respondentų (42,7%) turėjo mažesnę nei 3 mėn. nedarbo stažą, mažiausiai tiriamųjų (9,9%) nedirbo nuo 6 iki 12 mėn. Daugiausia respondentų tapimo bedarbiu priežastį įvardijo išėjimą iš darbo savo iniciatyva (27,2%) ir atleidimą iš darbo (25,4%), rečiausiai kaip bedarbystės priežastį tiriamieji įvardijo darbo neradimą dėl kitų, nenurodytų priežasčių (7,5%). Detalesnis tiriamųjų pasiskirstymas pagal išsilavinimą, šeimyninę padėtį, nedarbo trukmę ir bedarbystės priežastį pateiktas 1 lentelėje.

2.3. Tyrimo metodikos aprašymas

Tyrimo metodika tirti bedarbių bedarbystės situacijos suvokimo, lūkesčių, susijusių su darbo susiradimu, darbo paieškos proceso ypatybių sąsajoms, buvo sudaryta remiantis Lūkesčių – vertės modeliu (Feather, 1987) ir Suplanuoto elgesio modeliu (Ajzen, 1985). Metodikos klausimai sudaryti šio darbo autorės. Metodiką sudaro aštuonios skirtingus kintamuosius matuojančios skalės ir sociodemografinių rodiklių klausimai.

1) Bedarbių bedarbystės situacijos suvokimas buvo matuojamas trimis skalėmis: subjektyviai suvokiamos darbo vertė skale, esamos bedarbystės situacijos ypatybių skale ir esamos bedarbystės situacijos įvertinimo skale. Bedarbių bedarbystės situacijos suvokimo kintamąjį sudarė šių skalių rodiklių suma. Bendras visų skalių patikimumas, remiantis Cronbacho Alfa, buvo lygus 0,773. Jis rodo, kad skalės yra pakankamai patikimos vertinti tiek individus, tiek grupes.

Buvo išskirtos bedarbių, kuriems esama bedarbystės situacija patrauklesnė ir bedarbių, kuriems esama bedarbystės situacija mažiau patraukli, grupės. Kadangi šiame tyrime lyginamos skirtingą esamos bedarbystės situacijos suvokimą turinčių bedarbių grupės kitų kintamųjų atžvilgiu, visi tiriamieji buvo suskirstyti į dvi grupes pagal bedarbių esamos bedarbystės situacijos suvokimo įvertį. Grupės išskirtos pagal išvestą esamos bedarbystės situacijos suvokimo įverčio vidurkį. Į bedarbių grupę, kuriems esama bedarbystės situacija patrauklesnė, pateko tie tiriamieji, kurių esamos bedarbystės situacijos suvokimo įvertis buvo mažesnis už vidurkį (nuo 29 iki 75 balų). Į bedarbių grupę, kuriems esama bedarbystės situacija mažiau patraukli, pateko tie tiriamieji, kurių esamos bedarbystės situacijos suvokimo įvertis buvo didesnis už vidurkį (nuo 76 iki 110 balų). Pasiskirstymas į šias grupes pavaizduotas 2 lentelėje.

2 lentelė. Bedarbių, kuriems esama bedarbystės situacija patrauklesnė ir bedarbių, kuriems esama bedarbystės situacija mažiau patraukli, grupės

Išskirtos grupės	N (%)
------------------	-------

Esama bedarbystės situacija patrauklesnė (29 – 75)	108 (50,7)
Esama bedarbystės situacija mažiau patraukli (76 – 110)	105 (49,3)
Viso:	213 (100)

Detaliau aptariamos visos trys bedarbių esamos bedarbystės situacijos suvokimo skalės:

- **Subjektyviai suvokiamai darbo vertei** nustatyti buvo sudaryta 8 klausimų skalė. Tiriamieji turėjo įvertinti, kokia jiems yra darbo vertė, kaip pasikeistų jų gyvenimas susiradus darbą (klausimų pavyzdžiai pateikiami Priede Nr.1.1.). Visus klausimus (teiginius) respondentai turėjo įvertinti 5 balų Likert skalės principu, kuriame 1 balas reiškia visišką nesutikimą su pateiktu teiginiu, 5 – visišką sutikimą. Dalis skalės klausimų buvo sudaryti remiantis T.W. Taris ir kt. (1995) metodika, skirta matuoti subjektyviai suvokiamai darbo vertei. Iš autorių gautas leidimas naudotis metodikos klausimais. Skalės patikimumas, remiantis Cronbacho Alfa, buvo lygus 0,807. Jis rodo, kad skalė yra pakankamai patikima vertinti tiek individus, tiek grupes.

Buvo išskirtos bedarbių, suvokiančių darbą kaip labiau vertingą ir bedarbių, suvokiančių darbą kaip mažiau vertingą, grupės. Kadangi šiame tyrime lyginamos skirtingą darbo vertę suvokiančių bedarbių grupės kitų kintamųjų atžvilgiu, visi tiriamieji buvo suskirstyti į dvi grupes pagal darbo vertės įvertį. Grupės išskirtos pagal išvestą darbo vertės įverčio vidurkį. Į bedarbių grupę, kuriems darbas labiau vertingas, pateko tie tiriamieji, kurių darbo vertės įvertis buvo daugiau už vidurkį (nuo 31 iki 40 balų). Į bedarbių grupę, kuriems darbas mažiau vertingas, pateko tie tiriamieji, kurių darbo vertės įvertis buvo mažiau už vidurkį (nuo 8 iki 30 balų). Pasiskirstymas į šias grupes pavaizduotas 3 lentelėje.

3 lentelė. Bedarbių, kurie darbą suvokia kaip labiau vertingą ir bedarbių, kurie darbą suvokia kaip mažiau vertingą, grupės

Išskirtos grupės	N (%)
Darbas labiau vertingas (31 – 40)	105 (49,3)
Darbas mažiau vertingas (8 – 30)	108 (50,7)
Viso:	213 (100)

- **Esamos bedarbystės situacijos ypatybėms** nustatyti buvo sudaryta 8 klausimų skalė. Tiriamieji turėjo įvertinti esamos bedarbystės situacijos privalumus arba trūkumus (klausimų pavyzdžiai pateikti Priede Nr.1.2.). Visus klausimus (teiginius) respondentai turėjo įvertinti 5 balų Likert skalės principu, kuriame 1 balas reiškia visišką nesutikimą su pateiktu teiginiu, 5 – visišką sutikimą. Šios skalės patikimumas yra gana aukštas, Cronbacho Alfa = 0,790 rodo kad skalė tinkama vertinti tiek individus, tiek grupes.

Buvo išskirtos daugiau privalumų turinčios ir mažiau privalumų turinčios bedarbystės grupės. Kadangi šiame tyrime lyginamos skirtingai bedarbystės privalumų turinčių bedarbių grupės kitų kintamųjų atžvilgiu, visi tiriamieji buvo suskirstyti į dvi grupes pagal bedarbystės ypatybių (t.y. privalumų) įvertį. Grupės išskirtos pagal išvestą bedarbystės ypatybių įverčio vidurkį. Į daugiau privalumų turinčios bedarbystės grupę pateko tie tiriamieji, kurių bedarbystės ypatybių įvertis, suskaičiavus balus, buvo žemesnis už vidurkį (nuo 9 iki 23 balo). Į mažiau privalumų turinčios bedarbystės grupę pateko tiriamieji, kurių bedarbystės ypatybių įvertis, suskaičiavus balus, buvo didesnis už vidurkį (nuo 24 iki 40 balų). Pasiskirstymas į šias grupes pavaizduotas 4 lentelėje.

4 lentelė. Bedarbių, kuriems bedarbystė turi daugiau privalumų ir bedarbių, kuriems bedarbystė turi mažiau privalumų, grupės

Išskirtos grupės	N (%)
Bedarbystė turi daugiau privalumų (9- 23)	107 (50,2)
Bedarbystė turi mažiau privalumų (24 – 40)	106 (49,8)
Viso:	213 (100)

- **Esamos bedarbystės situacijos įvertinimui** nustatyti buvo sudaryta 6 klausimų skalė, tačiau dėl menkos koreliacijos su kitais skalės klausimais, 1 klausimas buvo pašalintas. Tiriamieji turėjo įvertinti savo nuostatas apie bedarbystę. Klausimų pavyzdžiai pateikiami Priede Nr.1.3. Visus klausimus (teiginius) respondentai turėjo įvertinti 5 balų Likert skalės principu, kuriame 1 balas reiškia visišką nesutikimą su pateiktu teiginiu, 5 – visišką sutikimą. Dalis skalės klausimų buvo sudaryti remiantis T.W. Taris ir kt. (1995) metodika, skirta matuoti esamos bedarbystės situacijos įvertinimui. Iš autorių gautas leidimas naudotis metodikos klausimais. SPSS 16.0 programa buvo nustatytas šios skalės statistinis patikimumas, kadangi Cronbacho Alfa lygi 0,590, skalę galima laikyti patenkinamai patikima vertinti grupes.

Buvo išskirtos bedarbių, kurie bedarbystės situaciją vertina pozityviau ir bedarbių, kurie bedarbystės situaciją vertina negatyviau, grupės. Kadangi šiame tyrime lyginamos skirtingai bedarbystės situaciją vertinančių bedarbių grupės kitų kintamųjų atžvilgiu, visi tiriamieji buvo suskirstyti į dvi grupes pagal bedarbystės situacijos vertinimo įvertį. Grupės išskirtos pagal išvestą bedarbystės situacijos vertinimo įverčio vidurkį. Į grupę, kurioje bedarbystės situacija vertinama pozityviau, pateko tie tiriamieji, kurių bedarbystės situacijos vertinimo įvertis, suskaičiavus balus, buvo mažiau už vidurkį (nuo 9 iki 22 balų). Į grupę, kurioje bedarbystės situacija vertinama negatyviau, pateko tiriamieji, kurių bedarbystės situacijos vertinimo įvertis, suskaičiavus balus, buvo daugiau už vidurkį (nuo 23 iki 30 balų). Pasiskirstymas į šias grupes pavaizduotas 5 lentelėje.

5 lentelė. Bedarbių, kurie bedarbystės situaciją vertina pozityviau ir bedarbių, kurie bedarbystės situaciją vertina negatyviau, grupės.

Išskirtos grupės	N (%)
Bedarbystės situacija vertinama pozityviau (9 – 22)	111 (52,1)
Bedarbystės situacija vertinama negatyviau (23 – 30)	102 (47,9)
Viso:	213 (100)

2) Lūkesčiams, susijusiems su darbo susiradimu, nustatyti buvo sudaryta 8 klausimų skalė, tačiau, analizuojant tyrimo duomenis, dėl menkos koreliacijos su kitais skalės klausimais, 2 klausimai buvo pašalinti. Tiriamieji turėjo įvertinti savo galimybes susirasti darbą (klausimų pavyzdžiai pateikti Priede Nr.1.4.). Visus klausimus (teiginius) respondentai turėjo įvertinti 5 balų Likert skalės principu, kuriame 1 balas reiškia visišką nesutikimą su pateiktu teiginiu, 5 – visišką sutikimą. Dalis skalės klausimų buvo sudaryti remiantis T.W. Taris ir kt. (1995) ir Van Hooft ir kt. (2004) metodika, skirta matuoti tiriamųjų suvokiamai darbo susiradimo galimybei. Iš autorių gautas leidimas naudotis metodikos klausimais. Šios skalės patikimumas yra normalus, Cronbacho Alfa = 0,637, toks statistinis skalės patikimumas rodo, kad skalė yra pakankamai patikima vertinti grupių lūkesčius, susijusius su darbo susiradimu.

Buvo išskirtos labiau pozityvių ir mažiau pozityvių bedarbių lūkesčių, susijusių su darbo susiradimu, grupės. Kadangi šiame tyrime lyginamos skirtingų lūkesčių apie darbo susiradimą turinčių bedarbių grupės kitų kintamųjų atžvilgiu, visi tiriamieji buvo suskirstyti į dvi grupes pagal lūkesčių, susijusių su darbo susiradimu, įvertį. Grupės išskirtos pagal išvestą lūkesčių, susijusių su darbo susiradimu, įverčio vidurkį. Į pozityvesnių lūkesčių, susijusių su darbo susiradimu, grupę pateko tie tiriamieji, kurių lūkesčių įvertis, suskaičiavus balus, buvo didesnis už vidurkį (nuo 21 iki 30 balo). Į mažiau pozityvių lūkesčių, susijusių su darbo susiradimu, grupę pateko tiriamieji, kurių lūkesčių įvertis, suskaičiavus balus, buvo mažesnis už vidurkį (nuo 6 iki 20 balų). Pasiskirstymas į šias grupes pavaizduotas 6 lentelėje.

6 lentelė. Bedarbių, kurių lūkesčiai, susiję su darbo susiradimu yra pozityvesni ir bedarbių, kurių lūkesčiai, susiję su darbo susiradimu mažiau pozityvūs, grupės

Išskirtos grupės	N (%)
Pozityvesni lūkesčiai, susiję su darbo susiradimu (21- 30)	114 (53,5)
Mažiau pozityvūs lūkesčiai, susiję su darbo susiradimu (6 – 20)	99 (46,5)
Viso:	213 (100)

3) Darbo paieškos proceso ypatybės buvo matuojamos trimis skalėmis:

- **Ketinimui ieškoti darbo** nustatyti buvo sudaryta 13 klausimų skalė. Respondentai turėjo įvertinti, kiek laiko netolimoje ateityje ketina skirti tam tikram darbo paieškos elgesiui. Visus klausimus (teiginius) respondentai turėjo įvertinti 5 balų Likert skalės principu, kuriame 1 balas reiškia ketinimą atitinkamam elgesiui visiškai neskirti laiko, 5 - ketinimą atitinkamam elgesiui skirti labai daug laiko. Dalis skalės klausimų buvo sudaryti remiantis T.W. Taris ir kt. (1995) metodika, skirta matuoti ketinimui ieškoti darbo. Iš autorių gautas leidimas naudotis metodikos klausimais. Ketinimas ieškoti darbo buvo matuojamas dviem aspektais:

a) bedarbių ketinimo naudoti tam tikrus darbo paieškos metodus (pvz.: darbo skelbimų skaitymas, rašymas; kreipimasis į įdarbinimo agentūras ir pan.) dažnumas. Šis aspektas buvo matuojamas dešimčia klausimų (klausimų pavyzdžiai pateikti Priede Nr.1.5.). Šios subskalės Cronbacho Alfa = 0,829 rodo, kad jos patikimumas yra gana aukštas ir, kad ji yra tinkama vertinti tiek individus, tiek grupes.

b) bedarbių ketinimo kreiptis į darbo vietas, neatitinkančias jų interesų, išsilavinimo ir esančias toli nuo gyvenamosios vietos dažnumas. Šis aspektas buvo matuojamas trimis klausimais (klausimų pavyzdžiai pateikti Priede Nr.1.6.). Šios subskalės Cronbacho Alfa = 0.675 rodo, kad jos patikimumas normalus ir kad ji yra tinkama vertinti grupes;

Bendras ketinimo ieškoti darbo skalės patikimumas yra gana aukštas - Cronbacho Alfa = 0,817. Toks statistinis patikimumas rodo, kad skalė yra tinkama vertinti tiek individus, tiek grupes.

Buvo išskirtos labiau išreikšto ir menkiausiai išreikšto bedarbių ketinimo ieškoti darbo grupės. Kadangi šiame tyrime lyginamos skirtingai išreikšto ketinimo ieškoti darbo bedarbių grupės kitų kintamųjų atžvilgiu, visi tiriamieji buvo suskirstyti į dvi grupes pagal ketinimo ieškoti darbo įvertį. Grupės išskirtos pagal išvestą ketinimo ieškoti darbo įverčio vidurkį. Į labiau išreikšto ketinimo ieškoti darbo grupę pateko tie tiriamieji, kurių ketinimo ieškoti darbo įvertis buvo didesnis už vidurkį (nuo 39 iki 65 balo). Į menkiausiai išreikšto ketinimo ieškoti darbo grupę pateko tiriamieji, kurių ketinimo ieškoti darbo įvertis, suskaičiavus balus, buvo mažesnis už vidurkį (nuo 15 iki 38 balų). Pasiskirstymas į šias grupes pavaizduotas 7 lentelėje.

7 lentelė. Bedarbių, kurių ketinimas ieškoti darbo labiau išreikštas ir bedarbių, kurių ketinimas ieškoti darbo menkiausiai išreikštas, grupės

Išskirtos grupės	N (%)
Labiau išreikštas ketinimas ieškoti darbo (39- 65)	112 (52,6)
Menkiausiai išreikštas ketinimas ieškoti darbo (15 – 38)	101 (47,4)
Viso:	213 (100)

- **Elgesiui, susijusiam su darbo paieška,** nustatyti, buvo sudaryta 15 klausimų skalė. Šią skalę sudarė panašūs klausimai kaip ir ketinimo ieškoti darbo skalę, tačiau jie, pakeitus klausimų struktūrą, buvo pritaikyti matuoti ne ketinimus, o elgesį, susijusį su darbo paieška. Tiriamieji turėjo įvertinti, savo elgesį, susijusį su darbo paieška, per paskutiniuosius 3 mėnesius. Visus klausimus (teiginius) respondentai turėjo įvertinti 5 balų Likert skalės principu, kuriame 1 balas reiškia tokio elgesio nebuvimą, 5 – labai dažną tokio elgesio taikymą ieškant darbo. Elgesys, susijęs su darbo paieška, buvo matuojamas trimis aspektais:

a) gyvenimo aprašymo ar prašymo priimti į darbą siuntimo galimiems darbdaviams dažnumas. Šis aspektas buvo matuojamas vienu klausimu (žr. Priedas Nr.1.7.)

b) bedarbių kreipimosi į darbo vietas, neatitinkančias jų interesų, išsilavinimo ir esančias toli nuo gyvenamosios vietos dažnumas. Šis aspektas buvo matuojamas trimis klausimais (klausimų pavyzdžiai pateikti Priede Nr.1.8.). Šios subskalės Cronbacho Alfa = 0.812 rodo, kad jos patikimumas gana aukštas ir, kad ji yra tinkama vertinti tiek individus, tiek grupes;

c) darbo paieškos metodų naudojimo dažnumas t.y. kaip dažnai bedarbiai naudoja tam tikrus klausimyne pateiktus darbo paieškos metodus. Šis aspektas buvo matuojamas dešimčia klausimų (klausimų pavyzdžiai pateikti Priede Nr.1.9.). Šios subskalės Cronbacho Alfa = 0,811 rodo, kad jos patikimumas yra gana aukštas ir, kad ji yra tinkama vertinti tiek individus, tiek grupes.

Taip pat tiriamieji tuo pačiu principu turėjo įvertinti savo elgesio, susijusio su darbo paieška, aktyvumą. Tam buvo pateikiamas 1 klausimas (žr. Priedas Nr.1.10.).

Bendras elgesio, susijusio su darbo paieška, skalės patikimumas yra gana aukštas - Cronbacho Alfa = 0,839. Toks statistinis patikimumas rodo, kad visa skalė yra tinkama vertinti tiek individus, tiek grupes.

Buvo išskirtos labiau aktyvaus ir mažiau aktyvaus bedarbių elgesio, susijusio su darbo paieška, grupės. Kadangi šiame tyrime lyginamos skirtingo aktyvumo elgesio, susijusio su darbo paieška, grupės kitų kintamųjų atžvilgiu, visi tiriamieji buvo suskirstyti į dvi grupes pagal elgesio, susijusio su darbo paieška, aktyvumo įvertį. Grupės išskirtos pagal išvestą elgesio, susijusio su darbo paieška, aktyvumo įverčio vidurkį. Į labiau aktyvaus elgesio, susijusio su darbo paieška, grupę pateko tie tiriamieji, kurių elgesio, susijusio su darbo paieška, aktyvumo įvertis buvo didesnis už vidurkį (nuo 43 iki 75 balo). Į mažiau aktyvaus elgesio, susijusio su darbo paieška, grupę pateko tiriamieji, kurių elgesio, susijusio su darbo paieška, aktyvumo įvertis, suskaičiavus balus, buvo mažesnis už vidurkį (nuo 15 iki 42 balų). Pasiskirstymas į šias grupes pavaizduotas 8 lentelėje.

8 lentelė. Bedarbių, kurių elgesys, susijęs su darbo paieška, labiau aktyvus ir bedarbių, kurių elgesys, susijęs su darbo paieška, mažiau aktyvus, grupės

Išskirtos grupės	N (%)
Labiau aktyvus elgesys, susijęs su darbo paieška (43 – 75)	104 (48,8)
Mažiau aktyvus elgesys, susijęs su darbo paieška (15 – 42)	109 (51,2)
Viso:	213 (100)

- **Darbo susiradimui** nustatyti, praėjus keliems mėnesiams po pirminės tiriamųjų apklausos, tiriamiesiems dar buvo pateiktas 1 klausimas “Ar susiradote darbą?” į kurį respondentai turėjo atsakyti vienu iš dviejų galimų atsakymų: “taip” arba “ne”.

Pagal tai ar bedarbiams darbo paieška buvo sėkminga ar nesėkminga, buvo išskirtos dvi tiriamųjų grupės: bedarbiai, kuriems pavyko susirasti darbą ir bedarbiai, kuriems nepavyko susirasti darbo. Pasiskirstymas į šias grupes pavaizduotas 9 lentelėje. Iš visų tiriamųjų (N=213) pavyko susisiekti su 166.

9 lentelė. Bedarbių, kuriems pavyko susirasti darbą ir bedarbių, kuriems nepavyko susirasti darbo, grupės

Išskirtos grupės	N (%)
Bedarbiai, kuriems pavyko susirasti darbą	60 (36,1)
Bedarbiai, kuriems nepavyko susirasti darbo	106 (63,9)
Viso:	166 (100)

4) Saviveiksmingumui nustatyti, respondentams buvo pateikta 10 klausimų Bendrojo saviveiksmingumo skalė (General Self-Efficacy Scale), sukurta Matthias Jerusalem ir Ralf Schwarzer (1981) ir į lietuvių k. išversta šio darbo autorės. Metodika buvo išversta dvigubo vertimo principu. Remiantis viešu skalės autorių leidimu, klausimynu gali naudotis visi norintieji (<http://www.ralfschwarzer.de/>). Tiriamieji turėjo įvertinti savo elgesį ir gebėjimus tam tikrose situacijose (klausimų pavyzdžiai pateikti Priede Nr.1.11). Visus klausimus (teiginius) respondentai turėjo įvertinti 4 balų Likert skalės principu, kuriame 1 balas reiškia visišką nesutikimą su pateiktu teiginiu, 4 – visišką sutikimą. Šios skalės patikimumas yra gana aukštas, Cronbacho Alfa = 0,890 rodo, kad skalė tinkama vertinti tiek individus, tiek grupes.

Buvo išskirtos bedarbių aukštesnio saviveiksmingumo ir žemesnio saviveiksmingumo grupės. Kadangi šiame tyrime lyginamos skirtingą saviveiksmingumo lygį turinčių bedarbių grupės kitų kintamųjų atžvilgiu, visi tiriamieji buvo suskirstyti į dvi grupes pagal saviveiksmingumo įvertį. Grupės išskirtos pagal išvestą saviveiksmingumo įverčio vidurkį. Į aukštesnio saviveiksmingumo grupę pateko tie tiriamieji, kurių saviveiksmingumo įvertis, suskaičiavus balus, buvo aukštesnis už vidurkį (nuo 32 iki 40 balo). Į žemesnio saviveiksmingumo grupę pateko tiriamieji, kurių saviveiksmingumo įvertis,

suskaiciavus balus, buvo žemesnis nei vidurkis (nuo 11 iki 31 balų). Pasiskirstymas į šias grupes pavaizduotas 10 lentelėje.

10 lentelė. Bedarbių, kurių saviveiksmingumas aukštesnis ir bedarbių, kurių saviveiksmingumas žemesnis, grupės

Išskirtos grupės	N (%)
Aukštesnis saviveiksmingumas (32 - 40)	115 (54)
Žemesnis saviveiksmingumas (11 – 31)	98 (46)
Viso:	213 (100)

5) Sociodemografiniams rodikliams nustatyti, tiriamiesiems buvo pateikti 8 klausimai, kurių pagalba įvertintas respondentų amžius, lytis, išsilavinimas, šeimyninė padėtis, gyvenamoji vieta, darbas nesudarius darbo sutarties, nedarbo trukmė ir bedarbystės priežastis. Tiriamieji prie kiekvieno klausimo turėjo pažymėti vieną iš pateiktų atsakymo variantų. Klausimų pavyzdžiai pateikti Priede Nr. 1.12.

Taip pat buvo išskirtos trumpalaikių bedarbių ir ilgalaikių bedarbių grupės. Kadangi šiame tyrime lyginamos skirtingą nedarbo trukmę turinčių bedarbių grupės kitų kintamųjų atžvilgiu, visi tiriamieji buvo suskirstyti į dvi grupes pagal nedarbo trukmę. Grupės buvo padalintos Remiantis Statistikos departamento prie Lietuvos Respublikos vyriausybės duomenimis, kad Lietuvoje ilgiau nei 12 mėn. nedirbantys asmenys laikomi ilgalaikiais bedarbiais. Į pirmąją grupę (Trumpalaikiai bedarbiai) pateko tie tiriamieji, kurių nedarbo trukmė buvo ne ilgesnė kaip 1 metai. Į antrąją grupę (Ilgalaikiai bedarbiai) pateko tiriamieji, kurių nedarbo trukmė buvo ilgesnė nei 1 metai. Pasiskirstymas į šias grupes pavaizduotas 11 lentelėje.

11 lentelė. Trumpalaikių ir ilgalaikių bedarbių grupės.

Išskirtos grupės	N (%)
Trumpalaikiai bedarbiai	143 (67,1)
Ilgalaikiai bedarbiai	70 (32,9)
Viso:	213 (100)

2.4. Tyrimo eiga

Pagrindiniai tyrimo etapai buvo atlikti 2010 sausio mėnesį, o apie darbo susiradimą tiriamieji apklausti 2010 m. balandžio mėnesio pabaigoje.

Tyrimo schema:

- Į Kauno miesto ir Kelmės miesto darbo biržas buvo kreiptasi su prašymu priimti atlikti tyrimą jų įstaigose.
- Gavus darbo biržų administracijos sutikimą, buvo pradėtas pirmasis tyrimo etapas – klausimynų dalinimas sutikusiems dalyvauti tyrime bedarbiams. Klausimynai tiriamiesiems buvo pateikti tiesiogiai ir iš karto po užpildymo surenkami.
- Po trijų mėnesių vyko pakartotinė tiriamųjų apklausa, susisiekiant su jais pirminiame klausimyne nurodytu el.paštu ar telefonu. Respondentai turėjo atsakyti į klausimą ar pavyko susirasti darbą.
- Gauti tyrimo klausimynų duomenys apdoroti SPSS 16.0 for Windows kompiuterine programa.

2.5. Statistiniai rezultatų analizės metodai

Tyrimo duomenų analizė buvo atlikta naudojant statistinės analizės programas SPSS 16.0 ir Amos 16.0 for Windows. Buvo naudojama aprašomoji statistika, Kolmogorov-Smirnov (Z) kriterijus kintamųjų skirstinių normalumui patikrinti. Patikrinus kintamųjų skirstinių normalumą Kolmogorov-Smirnov (Z) kriterijumi, paaiškėjo, kad visi kintamųjų skirstiniai, išskyrus ketinimo ieškoti darbo kintamąjį ir esamos bedarbystės situacijos suvokimo kintamąjį, statistiškai reikšmingai skiriasi nuo normaliųjų skirstinių (Priedas Nr. 2). Todėl tolimesnei tyrimo duomenų statistinei analizei bus taikomi daugiausia neparametriniai analizės kriterijai ir vienas parametrinis kriterijus. Vidurkių dvejose nepriklausomose imtyse palyginimui buvo naudojamas Mann Whitney U testas ir Stjudento t kriterijus. Kintamųjų stebimų ir tikėtinų dažnių skirtumams nusatyti buvo skaičiuojamos kontingencijos lentelės ir kontingencijos koeficientas. Skalių vidiniam patikimumui įvertinti naudota Kronbacho Alfa. Kintamųjų koreliaciniams ryšiams nustatyti naudotas Spearman koreliacijos koeficientas. Tiriamojo teorinio modelio praktiniam patikrinimui buvo naudojama struktūrinio modeliavimo funkcija (SEM).

Statistinės hipotezės buvo tikrinamos statistiniais kriterijais kai reikšmingumo lygmuo $p \leq 0,05$. Reiškinių tendencija fiksuojama kai reikšmingumo lygmuo $p < 0,1$.

3. TYRIMO REZULTATAI

3.1. Tyrimo modelio kintamųjų ir sociodemografinių charakteristikų sąsajos

3.1.1. Bedarbių bedarbystės situacijos suvokimo ir sociodemografinių charakteristikų sąsajos

Kaip matome 12 lentelėje, bedarbių, kurie esamą bedarbystės situacija suvokia kaip patrauklesnę ir bedarbių, kurie esamą bedarbystės situaciją suvokia kaip mažiau patrauklią, grupės statistiškai reikšmingai skiriasi ($p < 0,05$) lyginant tiriamuosius pagal amžių, išsilavinimą, ir gyvenamąją vietą.

12 lentelė. Bedarbių, skirtingai suvokiančių esamą bedarbystės situaciją, grupių palyginimas pagal sociodemografinius kriterijus.

Tiriamųjų gr. Kintamieji		Esama bedarbystės situacija patrauklesnė N= 108 (50,7%)	Esama bedarbystės situacija mažiau patraukli N=105 (49,3%)	Patikimumo lygmuo p; Kontingencijos koeficientas C
Lytis	Vyrai	60 (28,2)	45 (21,1)	p=0,064 C=0,126
	Moterys	48 (22,5)	60 (28,2)	
Amžius	Nuo 17 iki 32 m.	71 (33,3)	54 (25,4)	p=0,034 C=0,144
	Nuo 33 iki 62 m.	37 (17,4)	51 (23,9)	
Išsilavinimas	Pradinis	5 (2,3)	10 (4,7)	p=0,033 C=0,232
	Vidurinis	34 (16)	34 (16)	
	Profesinis	22 (10,3)	23 (10,8)	
	Aukštesnysis	7 (3,3)	10 (4,7)	
	Aukštasis neuniversit.	5 (2,3)	12 (5,6)	
	Aukštasis universit.	35 (16,4)	16 (7,5)	
Šeim. padėtis	Vedęs/ištekėjusi	41 (19,2)	44 (20,7)	p=0,052 C=0,205
	Gyvenu su draugu/-e	18 (8,5)	18 (8,5)	
	Nevedęs/netekėjusi	42 (19,7)	26 (12,2)	
	Išsiskyręs/-usi	4 (1,9)	14 (6,6)	
	Našlys/-ė	3 (1,4)	3 (1,4)	
Gyv. vieta	Kauno m.	80 (37,6)	61 (28,6)	p=0,014 C=0,167
	Kelmės m.	28 (13,1)	44 (20,7)	
Nedarbo	Trumpalaikiai bedarbiai	79 (37,1)	64 (30)	p=0,058 C=0,129

trukmė	Ilgalaikiai bedarbiai	29 (13,6)	41 (19,2)	
Bedarbystės priežastis	Darbovietės bankrotas	13 (6,1)	21 (9,9)	p=0,385 C=0,170
	Pasibaigusi darbo sutartis	9 (4,2)	7 (3,3)	
	Atleidimas iš darbo	31 (14,6)	23 (10,8)	
	Išėjimas iš darbo savo noru	30 (14,1)	28 (13,1)	
	Darbo neradimas baigus mokslus	10 (4,7)	8 (3,8)	
	Darbo neradimas grįžus iš užsienio	10 (4,7)	7 (3,3)	
	Kita	5 (2,3)	11 (5,2)	

Lyginant grupes pagal amžių, pastebima, kad esama bedarbystės situacija yra patrauklesnė jaunesniems (iki 32 m.) bedarbiams (33,3%) ir mažiau patraukli vyresniems nei 32 m. bedarbiams (23,9%). Pagal išsilavinimo kriterijų, esama bedarbystės situacija yra patrauklesnė tik aukštąjį išsilavinimą turintiems bedarbiams (16,4%) ir mažiau patraukli turintiems pradinį (4,7%), profesinį (10,8%), aukštesnįjį (4,7%), aukštąjį neuniversitetinį (5,6%) išsilavinimą. Pagal gyvenamosios vietos kriterijų, esama bedarbystės situacija yra patrauklesnė didmiesčio (Kauno) bedarbiams (37,6%) ir mažiau patraukli mažesnio miesto (Kelmės) bedarbiams (20,7%).

Lyginant išskirtas bedarbių grupes pagal lytį, šeimyninę padėtį, nedarbo trukmę ir bedarbystės priežastį, statistiškai reikšmingų skirtumų neaptikta.

Taip pat pateikiame detalesnę bedarbių esamos bedarbystės situacijos suvokimo ir sociodemografinių charakteristikų analizę kiekvienam esamos bedarbystės situacijos suvokimo veiksniai:

Subjektyviai suvokiama darbo vertė. Kaip matome 13 lentelėje, bedarbių, kuriems darbas labiau vertingas ir bedarbių, kuriems darbas mažiau vertingas, grupės statistiškai reikšmingai skiriasi ($p < 0,05$) lyginant tiriamuosius pagal lytį, amžių, gyvenamąją vietą ir nedarbo trukmę.

13 lentelė. Bedarbių skirtingai suvokiamos darbo vertės grupių palyginimas pagal sociodemografinius kriterijus.

Tiriamųjų gr.		Darbas labiau vertingas N=105 (49,3%)	Darbas mažiau vertingas N=108 (50,7%)	Patikimumo lygmuo p; Kontingencijos koeficientas C
Kintamieji				
Lytis	Vyrai	44 (20,7)	61 (28,6)	p=0,033 C=0,144
	Moterys	61 (28,6)	47 (22,1)	

Amžius	Nuo 17 iki 32 m.	52 (24,4)	73 (34,3)	p=0,007 C=0,180
	Nuo 33 iki 62 m.	53 (24,9)	35 (16,4)	
Išsilavinimas	Pradinis	9 (4,2)	6 (2,8)	p=0,065 C=0,215
	Vidurinis	40 (18,8)	28 (13,1)	
	Profesinis	22 (10,3)	23 (10,8)	
	Aukštesnysis	10 (4,7)	7 (3,3)	
	Aukštasis neuniversit.	8 (3,8)	9 (4,2)	
	Aukštasis universit.	16 (7,5)	35 (16,4)	
Šeim. padėtis	Vedęs/ištekėjusi	44 (20,7)	41 (19,2)	p=0,180 C=0,169
	Gyvenu su draugu/-e	20 (9,4)	16 (7,5)	
	Nevedęs/netekėjusi	26 (12,2)	42 (19,7)	
	Išsiskyres/-usi	12 (5,6)	6 (2,8)	
	Našlys/-ė	3 (1,4)	3 (1,4)	
Gyv. vieta	Kauno m.	62 (29,1)	79 (37,1)	p=0,030 C=0,147
	Kelmės m.	43 (20,2)	29 (13,6)	
Nedarbo trukmė	Trumpalaikiai bedarbiai	63 (29,6)	80 (37,6)	p=0,029 C=0,148
	Ilgalaikiai bedarbiai	42 (19,7)	28 (13,1)	
Bedarbystės priežastis	Darbovietės bankrotas	19 (8,9)	15 (7)	p=0,493 C=0,157
	Pasibaigusi darbo sutartis	10 (4,7)	6 (2,8)	
	Atleidimas iš darbo	25 (11,7)	29 (13,6)	
	Išėjimas iš darbo savo noru	30 (14,1)	28 (13,1)	
	Darbo neradimas baigus mokslus	5 (2,3)	13 (6,1)	
	Darbo neradimas grįžus iš užsienio	8 (3,8)	9 (4,2)	
	Kita	8 (3,8)	8 (3,8)	

Lyginant grupes pagal lytį, pastebima, kad darbas yra labiau vertingas moterims (28,6%) ir mažiau vertingas vyrams (28,6%). Pagal amžiaus kriterijų, darbas yra labiau vertingas vyresniems nei 32 m. bedarbiams (24,9%) ir mažiau vertingas – jaunesniems (iki 32 m.) bedarbiams (34,3%). Pagal gyvenamosios vietos kriterijų, darbą labiau vertina mažesnio miesto (Kelmės) bedarbiai (20,2%) o mažiau vertina – didmiesčio (Kauno) bedarbiai (37,1%). Pagal nedarbo trukmės kriterijų, darbas labiau vertingas ilgalaikiams bedarbiams (19,7%) ir mažiau vertingas – trumpalaikiams bedarbiams (37,6%).

Lyginant išskirtas bedarbių grupes pagal išsilavinimą, šeimyninę padėtį ir bedarbystės priežastį, statistiškai reikšmingų skirtumų neaptikta. Tačiau lyginant bedarbių grupes pagal išsilavinimą, pastebima tendencija ($p=0,065$), kad darbas labiau vertingas žemesnį išsilavinimą turintiems bedarbiams.

Esamos bedarbystės situacijos ypatybės. Kaip matome 14 lentelėje, bedarbių, kurie bedarbystę įvertino kaip turinčią mažiau privalumų ir bedarbių, kurie bedarbystę įvertino kaip turinčią daugiau privalumų, grupės statistiškai reikšmingai skiriasi ($p < 0,05$) lyginant tiriamuosius pagal lytį, amžių, išsilavinimą, gyvenamąją vietą ir bedarbystės priežastį.

14 lentelė. Skirtingai privalumų turinčios bedarbystės grupių palyginimas pagal sociodemografinius kintamuosius.

Tiriamųjų gr. Kintamieji		Bedarbystė turi mažiau privalumų N=106 (49,8%)	Bedarbystė turi daugiau privalumų N=107 (50,2%)	Patikimumo lygmuo p; Kontingencijos koeficientas C
Lytis	Vyrai	45 (21,1)	60 (28,2)	p=0,047 C=0,135
	Moterys	61 (28,6)	47 (22,1)	
Amžius	Nuo 17 iki 32 m.	54 (25,4)	71 (33,3)	p=0,022 C=0,155
	Nuo 33 iki 62 m.	52 (24,4)	36 (16,9)	
Išsilavinimas	Pradinis	10 (4,7)	5 (2,3)	p=0,006 C=0,266
	Vidurinis	30 (14,1)	38 (17,8)	
	Profesinis	30 (14,1)	15 (7)	
	Aukštesnysis	9 (4,2)	8 (3,8)	
	Aukštasis neuniversit.	11 (5,2)	6 (2,8)	
	Aukštasis universit.	16 (7,5)	35 (16,4)	
Šeim. padėtis	Vedęs/ištekėjusi	46 (21,6)	39 (18,3)	p=0,344 C=0,144
	Gyvenu su draugu/-e	16 (7,5)	20 (9,4)	
	Nevedęs/netekėjusi	29 (13,6)	39 (18,3)	
	Išsiskyręs/-usi	12 (5,6)	6 (2,8)	
	Našlys/-ė	3 (1,4)	3 (1,4)	
Gyv. vieta	Kauno m.	61 (28,6)	80 (37,6)	p=0,008 C=0,179
	Kelmės m.	45 (21,1)	27 (12,7)	
Nedarbo	Trumpalaikiai bedarbiai	65 (30,5)	78 (36,6)	p=0,072 C=0,122

trukmė	Ilgalaikiai bedarbiai	41 (19,2)	29 (13,6)	
Bedarbystės priežastis	Darbovietės bankrotas	20 (9,4)	14 (6,6)	p=0,049 C=0,237
	Pasibaigusi darbo sutartis	9 (4,2)	7 (3,3)	
	Atleidimas iš darbo	23 (10,8)	31 (14,6)	
	Išėjimas iš darbo savo noru	27 (12,7)	31 (14,6)	
	Darbo neradimas baigus mokslus	5 (2,3)	13 (6,1)	
	Darbo neradimas grįžus iš užsienio	9 (4,2)	8 (3,8)	
	Kita	13 (6,1)	3 (1,4)	

Lyginant grupes pagal lytį, pastebima, bedarbystė turi mažiau privalumų moterims (28,6%) ir daugiau privalumų vyrams (28,2%). Pagal amžiaus kriterijų, bedarbystė turi daugiau privalumų jaunesniems nei 32 m. bedarbiams (33,3%) ir mažiau privalumų – vyresniems nei 32 m. bedarbiams (24,4%). Pagal išsilavinimo kriterijų, bedarbystė turi daugiau privalumų vidurinę (17,8%) ir aukštąją universitetinę (16,4%) išsilavinimą turintiems bedarbiams ir mažiau privalumų – pradinį (4,7%), profesinį (14,1%), aukštesnįjį (4,2%) bei aukštąją neuniversitetinę (5,2%) išsilavinimą turintiems bedarbiams. Pagal gyvenamosios vietos kriterijų, bedarbystė turi daugiau privalumų didmiesčio (Kauno) gyventojams (37,6%) ir mažiau privalumų mažesnio miesto (Kelmės) gyventojams (21,1%). Pagal bedarbystės priežasties kriterijų, bedarbystė turi daugiau privalumų tiriamiesiems, kurie tapo bedarbiais dėl darbdavio inicijuoto atleidimo iš darbo (14,6%), išėjimo savo iniciatyva (14,6%) bei darbo neradimo baigus mokslus (6,1%) ir bedarbystė turi mažiau privalumų tiems tiriamiesiems, kurie tapo bedarbiais dėl įmonės bankroto (9,4%), pasibaigus darbo sutarčiai (4,2%), nerandant darbo grįžus iš užsienio (4,2%) bei dėl kitų neįvardintų priežasčių (6,1%)

Lyginant išskirtas bedarbių grupes pagal šeimyninę padėtį ir nedarbo trukmę, skirtumų neaptikta. Tačiau lyginant bedarbių grupes pagal nedarbo trukmę, pastebima tendencija ($p=0,072$), kad bedarbystė turi daugiau privalumų trumpalaikiams bedarbiams ir mažiau privalumų ilgalaikiams bedarbiams.

Esamos bedarbystės situacijos įvertinimas. Kaip matome 15 lentelėje, bedarbių, kurie bedarbystės situaciją vertina pozityviau ir bedarbių, kurie bedarbystės situaciją vertina negatyviau, grupės statistiškai reikšmingai skiriasi ($p < 0,05$) lyginant tiriamuosius pagal išsilavinimą, gyvenamąją vietą ir bedarbystės priežastį.

15 lentelė. Bedarbių skirtingai vertinamos bedarbystės situacijos grupių palyginimas pagal sociodemografinius kintamuosius.

Tiriamųjų gr. Kintamieji		Bedarbystės situacija vertinama pozityviau N=111 (52,1%)	Bedarbystės situacija vertinama negatyviau N=102 (47,9%)	Patikimumo lygmuo p; Kontingencijos koeficientas C
Lytis	Vyrai	58 (27,2)	47 (22,1)	p=0,368 C=0,062
	Moterys	53 (24,9)	55 (25,8)	
Amžius	Nuo 17 iki 32 m.	65 (30,5)	60 (28,2)	p=0,969 C=0,003
	Nuo 33 iki 62 m.	46 (21,6)	42 (19,7)	
Išsilavinimas	Pradinis	4 (1,9)	11 (5,2)	p=0,011 C=0,255
	Vidurinis	36 (16,9)	32 (15)	
	Profesinis	22 (10,3)	23 (10,8)	
	Aukštesnysis	8 (3,8)	9 (4,2)	
	Aukštasis neuniversit.	5 (2,3)	12 (5,6)	
	Aukštasis universit.	36 (16,9)	15 (7)	
Šeim. padėtis	Vedęs/ištekėjusi	41 (19,2)	44 (20,7)	p=0,429 C=0,133
	Gyvenu su draugu/-e	17 (8)	19 (8,9)	
	Nevedęs/netekėjusi	42 (19,7)	26 (12,2)	
	Išsiskyres/-usi	8 (3,8)	10 (4,7)	
	Našlys/-ė	3 (1,4)	3 (1,4)	
Gyv. vieta	Kauno m.	81 (38)	60 (28,2)	p=0,029 C=0,148
	Kelmės m.	30 (14,1)	42 (19,7)	
Nedarbo trukmė	Trumpalaikiai bedarbiai	78 (36,6)	65 (30,5)	p=0,310 C=0,069
	Ilgalaikiai bedarbiai	33 (15,5)	37 (17,4)	
Bedarbystės priežastis	Darbovietės bankrotas	13 (6,1)	21 (9,9)	p=0,040 C=0,242
	Pasibaigusi darbo sutartis	8 (3,8)	8 (3,8)	
	Atleidimas iš darbo	28 (13,1)	26 (12,2)	
	Išėjimas iš darbo savo noru	38 (17,8)	20 (9,4)	
	Darbo neradimas baigus mokslus	7 (3,3)	11 (5,2)	
	Darbo neradimas grįžus iš užsienio	12 (5,6)	5 (2,3)	
	Kita	5 (2,3)	11 (5,2)	

Lyginant grupes pagal išsilavinimą, pastebima, kad bedarbystės situacija vertinama pozityviau tų tiriamųjų, kurie turi vidurinį (16,9%) bei aukštąjį universitetinį (16,9%) išsilavinimą ir bedarbystės situacija vertinama negatyviau tų tiriamųjų, kurie nurodė turintys pradinį (5,2%), profesinį (10,8%), aukštesnįjį (4,2%) bei aukštąjį neuniversitetinį (5,6%) išsilavinimą. Pagal gyvenamosios vietos kriterijų, bedarbystės situacija vertinama pozityviau tų bedarbių, kurie gyvena didmiestyje (Kaune) (38%) ir negatyviau – bedarbių, kurie gyvena mažesniame mieste (Kelmėje) (19,7%). Pagal bedarbystės priežasties kriterijų, bedarbystės situacija vertinama pozityviau tų tiriamųjų, kurie buvo atleisti iš darbo darbdavio iniciatyva (13,1%), išėjo savo noru (17,8) bei darbo neranda grįžus iš užsienio (5,6%) ir bedarbystės situacija vertinama negatyviau tų tiriamųjų, kurie tapo bedarbiais dėl darbovietės bankroto (9,9%), darbo neradimo baigus mokslus (5,2%) bei dėl kitų priežasčių (5,2%)

Lyginant išskirtas bedarbių grupes pagal lytį, amžių, šeimyninę padėtį ir nedarbo trukmę, skirtumų neaptikta.

3.1.2. Bedarbių lūkesčių, susijusių su darbo susiradimu ir sociodemografinių charakteristikų sąsajos

Kaip matome 16 lentelėje (žr. Priedas Nr. 3.1.), bedarbių, kurių lūkesčiai, susiję su darbo susiradimu, labiau pozityvūs ir bedarbių, kurių lūkesčiai, susiję su darbo susiradimu, mažiau pozityvūs, grupės statistiškai reikšmingai nesiskiria ($p > 0,05$) lyginant tiriamuosius pagal lytį, amžių, išsilavinimą, šeimyninę padėtį, gyvenamąją vietą, nedarbo trukmę ir bedarbystės priežastį.

3.1.3. Bedarbių darbo paieškos proceso ypatybių (*ketinimo ieškoti darbo, elgesio, susijusio su darbo paieška, darbo susiradimo*) ir sociodemografinių charakteristikų sąsajos

Ketinimas ieškoti darbo. Kaip matome 17 lentelėje, bedarbių, kurių ketinimas ieškoti darbo labiau išreikštas ir bedarbių, kurių ketinimas ieškoti darbo menkiausiai išreikštas, grupės statistiškai reikšmingai skiriasi ($p < 0,05$) lyginant tiriamuosius pagal šeimyninę padėtį ir bedarbystės priežastį.

17 lentelė. Skirtingo bedarbių ketinimo ieškoti darbo išreikštumo grupių palyginimas pagal sociodemografinius kintamuosius.

Kintamieji	Tiriamųjų gr.	Labiau išreikštas ketinimas N=112 (52,6%)	Menkiausiai išreikštas ketinimas N=101 (47,4%)	Patikimumo lygmuo p; Kontingencijos koeficientas C

Lytis	Vyrai	53 (24,9)	52 (24,4)	p=0,544 C=0,042
	Moterys	59 (27,7)	49 (23)	
Amžius	Nuo 17 iki 32 m.	62 (29,1)	63 (29,6)	p=0,299 C=0,071
	Nuo 33 iki 62 m.	50 (23,5)	38 (17,8)	
Išsilavinimas	Pradinis	9 (4,2)	6 (2,8)	p=0,109 C=0,201
	Vidurinis	30 (14,1)	38 (17,8)	
	Profesinis	28 (13,1)	17 (8)	
	Aukštesnysis	11 (5,2)	6 (2,8)	
	Aukštasis neuniversit.	12 (5,6)	5 (2,3)	
	Aukštasis universit.	22 (10,3)	29 (13,6)	
Šeim. padėtis	Vedęs/ištekėjusi	53 (24,9)	32 (15)	p=0,036 C=0,215
	Gyvenu su draugu/-e	21 (9,9)	15 (7)	
	Nevedęs/netekėjusi	26 (12,2)	42 (19,7)	
	Išsiskyręs/-usi	10 (4,7)	8 (3,8)	
	Našlys/-ė	2 (0,9)	4 (1,9)	
Gyv. vieta	Kauno m.	77 (36,2)	64 (30)	p=0,407 C=0,057
	Kelmės m.	35 (16,4)	37 (17,4)	
Nedarbo trukmė	Trumpalaikiai bedarbiai	77 (36,2)	66 (31)	p=0,597 C=0,036
	Ilgalaikiai bedarbiai	35 (16,4)	35 (16,4)	
Bedarbystės priežastis	Darbovietės bankrotas	23 (10,8)	11 (5,2)	p=0,004 C=0,285
	Pasibaigusi darbo sutartis	6 (2,8)	10 (4,7)	
	Atleidimas iš darbo	30 (14,1)	24 (11,3)	
	Išėjimas iš darbo savo noru	30 (14,1)	28 (13,1)	
	Darbo neradimas baigus mokslus	2 (0,9)	16 (7,5)	
	Darbo neradimas grįžus iš užsienio	11 (5,2)	6 (2,8)	
	Kita	10 (4,7)	6 (2,8)	

Lyginant grupes pagal šeimyninę padėtį, pastebima, kad labiau išreikštu ketinimu ieškoti darbo pasižymi tie tiriamieji, kurie yra vedę/ištekėjusios (24,9%), gyvena su draugu/-e (9,9%) bei yra išsiskyrę/išsiskyrusios (4,7%) ir mažiau išreikštu ketinimu ieškoti darbo pasižymi tie tiriamieji, kurie savo šeimyninę padėtį nurodė kaip nevedęs/netekėjusi (19,7%) ar našlys/-ė (1,9%). Pagal bedarbystės priežasties kriterijų, labiau išreikštu ketinimu ieškoti darbo pasižymi tie tiriamieji, kurie bedarbiais tapo

dėl darbovietės bankroto (10,8%), atleidimo iš darbo darbdavio iniciatyva (14,1%), išėjimo savo noru (14,1%), darbo neradimo grįžus iš užsienio (5,2%) bei kitų priežasčių (4,7%) ir menčiau išreikštu keitinimu ieškoti darbo pasižymi tie tiriamieji, kurie bedarbiais tapo dėl pasibaigusios darbo sutarties (4,7%) bei darbo neradimo baigus mokslus (7,5%).

Lyginant išskirtas bedarbių grupes pagal lytį, amžių, išsilavinimą, gyvenamąją vietą ir nedarbo trukmę, skirtumų neaptikta.

Elgesys, susijęs su darbo paieška. Kaip matome 18 lentelėje, bedarbių, kurių elgesys, susijęs su darbo paieška, labiau aktyvus ir bedarbių, kurių elgesys, susijęs su darbo paieška, mažiau aktyvus, grupės statistiškai reikšmingai skiriasi ($p < 0,05$) lyginant tiriamuosius pagal šeimyninę padėtį ir gyvenamąją vietą.

18 lentelė. Skirtingo bedarbių elgesio, susijusio su darbo paieška, aktyvumo grupių palyginimas pagal sociodemografinius kintamuosius.

Tiriamųjų gr.		Labiau aktyvus elgesys N=104 (48,8%)	Mažiau aktyvus elgesys N=109 (51,2%)	Patikimumo lygmuo p; Kontingencijos koeficientas C
Lytis	Vyrai	52 (24,4)	53 (24,9)	p=0,841 C=0,014
	Moterys	52 (24,4)	56 (26,3)	
Amžius	Nuo 17 iki 32 m.	67 (31,5)	58 (27,2)	p=0,097 C=0,113
	Nuo 33 iki 62 m.	37 (17,4)	51 (23,9)	
Išsilavinimas	Pradinis	8 (3,8)	7 (3,3)	p=0,054 C=0,220
	Vidurinis	29 (13,6)	39 (18,3)	
	Profesinis	21 (9,9)	24 (11,3)	
	Aukštesnysis	12 (5,6)	5 (2,3)	
	Aukštasis neuniversit.	13 (6,1)	4 (1,9)	
	Aukštasis universit.	21 (9,9)	30 (14,1)	
Šeim. padėtis	Vedęs/ištekėjusi	36 (16,9)	49 (23)	p=0,045 C=0,209
	Gyvenu su draugu/-e	26 (12,2)	10 (4,7)	
	Nevedęs/netekėjusi	31 (14,6)	37 (17,4)	
	Išsiskyręs/-usi	8 (3,8)	10 (4,7)	
	Našlys/-ė	3 (1,4)	3 (1,4)	
Gyv. vieta	Kauno m.	78 (36,6)	63 (29,6)	p=0,008 C=0,179
	Kelmės m.	26 (12,2)	46 (21,6)	

Nedarbo trukmė	Trumpalaikiai bedarbiai	68 (31,9)	75 (35,2)	p=0,595 C=0,036
	Ilgalaikiai bedarbiai	36 (16,9)	34 (16)	
Bedarbystės priežastis	Darbovietės bankrotas	19 (8,9)	15 (7)	p=0,274 C=0,185
	Pasibaigusi darbo sutartis	7 (3,3)	9 (4,2)	
	Atleidimas iš darbo	29 (13,6)	25 (11,7)	
	Išėjimas iš darbo savo noru	27 (12,7)	31 (14,6)	
	Darbo neradimas baigus mokslus	7 (3,3)	11 (5,2)	
	Darbo neradimas grįžus iš užsienio	11 (5,2)	6 (2,8)	
	Kita	4 (1,9)	12 (5,6)	

Lyginant grupes pagal šeimyninę padėtį, pastebima, kad labiau aktyviu darbo paieškos elgesiu pasižymi tiriamieji, kurie gyvena su draugu/-e (12,2%) ir mažiau aktyviu darbo paieškos elgesiu pasižymi tiriamieji, kurie yra vedę/ištekėjusios (23%), nevedę/netekėjusios (17,4%) bei išsiskyrę/-usios (4,7%). Pagal gyvenamosios vietos kriterijų, labiau aktyviu darbo paieškos elgesiu pasižymi tiriamieji, gyvenantys didmiestyje (Kaune) (36,6%) ir mažiau aktyviu darbo paieškos elgesiu pasižymi mažesnio miesto (Kelmės) bedarbiai (21,6%).

Lyginant išskirtas bedarbių grupes pagal lytį, amžių, išsilavinimą, nedarbo trukmę ir bedarbystės priežastį, skirtumų neaptikta. Tačiau lyginant bedarbių grupes pagal amžių, pastebima tendencija ($p=0,097$), kad aktyvesniu elgesiu, susijusiu su darbo paieška, pasižymi jaunesni bedarbiai (iki 32 m.). Taip pat lyginant bedarbių grupes pagal išsilavinimą, pastebima tendencija ($p=0,054$), kad aktyviau darbo ieško pradinį, aukštesnįjį ir aukštąjį neuniversitetinį išsilavinimą turintys bedarbiai.

Darbo susiradimas. Kaip matome 19 lentelėje, bedarbių, kuriems pavyko susirasti darbą ir bedarbių, kuriems nepavyko susirasti darbo, grupės statistiškai reikšmingai skiriasi ($p < 0,05$) lyginant tiriamuosius pagal lytį.

19 lentelė. Bedarbių, susiradusių darbą ir nesusiradusių darbą, grupių palyginimas pagal sociodemografinius kintamuosius.

Kintamieji	Tiriamųjų gr.	Bedarbiai, kuriems pavyko susirasti darbą N=60 (36,1%)	Bedarbiai, kuriems nepavyko susirasti darbo	Patikimumo lygmuo p; Kontingencijos koeficientas C
------------	---------------	---	---	--

			N=106 (63,9%)	
Lytis	Vyrai	38 (22,9)	44 (26,5)	p=0,007 C=0,205
	Moterys	22 (13,3)	62 (37,3)	
Amžius	Nuo 17 iki 32 m.	38 (22,9)	57 (34,3)	p=0,232 C=0,092
	Nuo 33 iki 62 m.	22 (13,3)	49 (29,5)	
Išsilavinimas	Pradinis	3 (1,8)	7 (4,2)	p=0,214 C=0,202
	Vidurinis	15 (9)	40 (24,1)	
	Profesinis	16 (9,6)	19 (11,4)	
	Aukštesnysis	3 (1,8)	12 (7,2)	
	Aukštasis neuniversit.	7 (4,2)	7 (4,2)	
	Aukštasis universit.	16 (9,6)	21 (12,7)	
Šeim. padėtis	Vedęs/ištekėjusi	22 (13,3)	44 (26,5)	p=0,136 C=0,201
	Gyvenu su draugu/-e	11 (6,6)	19 (11,4)	
	Nevedęs/netekėjusi	24 (14,5)	27 (16,3)	
	Išsiskyręs/-usi	3 (1,8)	11 (6,6)	
	Našlys/-ė	0	5 (3)	
Gyv. vieta	Kauno m.	42 (25,3)	67 (40,4)	p=0,376 C=0,069
	Kelmės m.	18 (10,8)	39 (23,5)	
Nedarbo trukmė	Trumpalaikiai bedarbiai	45 (27,1)	69 (41,6)	p=0,186 C=0,102
	Ilgalaikiai bedarbiai	15 (9)	37 (22,3)	
Bedarbystės priežastis	Darbovietės bankrotas	9 (5,4)	19 (11,4)	p=0,974 C=0,086
	Pasibaigusi darbo sutartis	4 (2,4)	8 (4,8)	
	Atleidimas iš darbo	15 (9)	28 (16,9)	
	Išėjimas iš darbo savo noru	18 (10,8)	24 (14,5)	
	Darbo neradimas baigus mokslus	5 (3)	9 (5,4)	
	Darbo neradimas grįžus iš užsienio	5 (3)	9 (5,4)	
	Kita	4 (2,4)	9 (5,4)	

Lyginant grupes pagal lytį, pastebima, kad darbo paieškos yra sėkmingesnės vyrams nei moterims, 22,9% vyrų pavyko susirasti darbą, kai tuo tarpu tokia sėkme pasižymėjo tik 13,3% tirtų bedarbių moterų.

Lyginant išskirtas bedarbių grupes pagal amžių, išsilavinimą, šeimyninę padėtį, gyvenamąją vietą, nedarbo trukmę ir bedarbystės priežastį, skirtumų neaptikta.

3.1.4. Bedarbių saviveiksmingumo ir sociodemografinių charakteristikų sąsajos

Kaip matome 20 lentelėje, bedarbių, kurių saviveiksmingumas aukštesnis ir bedarbių, kurių saviveiksmingumas žemesnis, grupės statistiškai reikšmingai skiriasi ($p < 0,05$) lyginant tiriamuosius pagal lytį. Lyginant grupes pagal lytį, pastebima, kad aukštesnis saviveiksmingumas labiau būdingas vyrams (27,7%), o žemesnis saviveiksmingumas – moterims (29,6%).

20 lentelė. Skirtingo saviveiksmingumo bedarbių grupių palyginimas pagal sociodemografinius kintamuosius.

Tiriamųjų gr. Kintamieji		Aukštesnis saviveiksmingumas N=104 (48,8%)	Žemesnis saviveiksmingumas N=109 (51,2%)	Patikimumo lygmuo p; Kontingencijos koeficientas C
Lytis	Vyrai	59 (27,7)	46 (21,6)	p=0,034 C=0,144
	Moterys	45 (21,1)	63 (29,6)	
Amžius	Nuo 17 iki 32 m.	64 (30)	61 (28,6)	p=0,409 C=0,057
	Nuo 33 iki 62 m.	40 (18,8)	48 (22,5)	
Išsilavinimas	Pradinis	8 (3,8)	7 (3,3)	p=0,545 C=0,136
	Vidurinis	30 (14,1)	38 (17,8)	
	Profesinis	22 (10,3)	23 (10,8)	
	Aukštesnysis	6 (2,8)	11 (5,2)	
	Aukštasis neuniversit.	8 (3,8)	9 (4,2)	
	Aukštasis universit.	30 (14,1)	21 (9,9)	
Šeim. padėtis	Vedęs/ištekėjusi	40 (18,8)	45 (21,1)	p=0,353 C=0,142
	Gyvenu su draugu/-e	20 (9,4)	16 (7,5)	
	Nevedęs/netekėjusi	36 (16,9)	32 (15)	
	Išsiskyręs/-usi	7 (3,3)	11 (5,2)	
	Našlys/-ė	1 (0,5)	5 (2,3)	
Gyv. vieta	Kauno m.	71 (33,3)	70 (32,9)	p=0,532 C=0,043
	Kelmės m.	33 (15,5)	39 (18,3)	
Nedarbo	Trumpalaikiai bedarbiai	72 (33,8)	71 (33,3)	p=0,525 C=0,044

trukmė	Ilgalaikiai bedarbiai	32 (15)	38 (17,8)	
Bedarbystės priežastis	Darbovietės bankrotas	15 (7)	19 (8,9)	p=0,404 C=0,168
	Pasibaigusi darbo sutartis	11 (5,2)	5 (2,3)	
	Atleidimas iš darbo	25 (11,7)	29 (13,6)	
	Išėjimas iš darbo savo noru	28 (13,1)	30 (14,1)	
	Darbo neradimas baigus mokslus	11 (5,2)	7 (3,3)	
	Darbo neradimas grįžus iš užsienio	9 (4,2)	8 (3,8)	
	Kita	5 (2,3)	11 (5,2)	

Lyginant išskirtas bedarbių grupes pagal kitus kriterijus: amžių, išsilavinimą, šeimyninę padėtį, gyvenamąją vietą, nedarbo trukmę ir bedarbystės priežastį, skirtumų neaptikta.

3.1.5. Bedarbių nedarbo trukmės ir kitų sociodemografinių charakteristikų (lyties, amžiaus, išsilavinimo, šeimyninės padėties, gyvenamosios vietos ir bedarbystės priežasties) sąsajos

Kaip matome 21 lentelėje trumpalaikių bedarbių ir ilgalaikių bedarbių grupės statistiškai reikšmingai skiriasi ($p < 0,05$) lyginant tiriamuosius pagal gyvenamąją vietą ir bedarbystės priežastį.

21 lentelė. Trumpalaikių ir ilgalaikių bedarbių grupių palyginimas pagal sociodemografinius kintamuosius.

Tiriamųjų gr.		Trumpalaikiai bedarbiai N=143 (67,2%)	Ilgalaikiai bedarbiai N=70 (32,8%)	Patikimumo lygmuo p; Kontingencijos koeficientas C
Lytis	Vyrai	70 (32,9)	35 (16,4)	p=0,886 C=0,010
	Moterys	73 (34,3)	35 (16,4)	
Amžius	Nuo 17 iki 32 m.	87 (40,8)	38 (17,8)	p=0,362 C=0,062
	Nuo 33 iki 62 m.	56 (26,3)	32 (15)	
Išsilavinimas	Pradinis	9 (4,2)	6 (2,8)	p=0,082 C=0,209
	Vidurinis	44 (20,7)	24 (11,3)	
	Profesinis	24 (11,3)	21 (9,9)	
	Aukštesnysis	15 (7)	2 (0,9)	
	Aukštasis neuniversit.	13 (6,1)	4 (1,9)	
	Aukštasis universit.	38 (17,8)	13 (6,1)	

Šeim. padėtis	Vedęs/ištekėjusi	57 (26,8)	28 (13,1)	p=0,945 C=0,059
	Gyvenu su draugu/-e	26 (12,2)	10 (4,7)	
	Nevedęs/netekėjusi	45 (21,1)	23 (10,8)	
	Išsiskyręs/-usi	11 (5,2)	7 (3,3)	
	Našlys/-ė	4 (1,9)	2 (0,9)	
Gyv. vieta	Kauno m.	109 (51,2)	32 (15)	p=0,0001 C=0,290
	Kelmės m.	34 (16)	38 (17,8)	
Bedarbystės priežastis	Darbovietės bankrotas	26 (12,2)	8 (3,8)	p=0,005 C=0,282
	Pasibaigusi darbo sutartis	9 (4,2)	7 (3,3)	
	Atleidimas iš darbo	42 (19,7)	12 (5,6)	
	Išėjimas iš darbo savo noru	42 (19,7)	16 (7,5)	
	Darbo neradimas baigus mokslus	11 (5,2)	7 (3,3)	
	Darbo neradimas grįžus iš užsienio	8 (3,8)	9 (4,2)	
	Kita	5 (2,3)	11 (5,2)	

Lyginant trumpalaikių ir ilgalaikių bedarbių grupes pagal gyvenamąją vietą, pastebimi tie patys aspektai kaip ir ankstesniame skyriuje. Lyginant trumpalaikius ir ilgalaikius bedarbius pagal bedarbystės priežastį, pastebima, kad trumpalaikiai bedarbiai dažniau bedarbystės priežastį nurodo kaip darbovietės bankrotas (12,2%), darbo sutarties pasibaigimas (4,2%), atleidimas iš darbo darbdavio iniciatyva (19,7%), darbo neradimą baigus mokslus (5,2%), tuo tarpu ilgalaikiai bedarbiai dažniau bedarbystės priežastimi įvardija darbo neradimą grįžus iš užsienio (4,2%) bei kitas nenurodytas priežastis (5,2%).

Lyginant trumpalaikių ir ilgalaikių bedarbių grupes pagal lyties, amžiaus, išsilavinimo ir šeimyninės padėties kriterijus, statistiškai reikšmingų skirtumų neaptikta.

3.1.6. Bedarbių gyvenamosios vietos ir sociodemografinių charakteristikų sąsajos

Kaip matome 22 lentelėje, bedarbių, gyvenančių didmiestyje (Kaune) ir bedarbių, gyvenančių mažesniame mieste (Kelmėje), grupės statistiškai reikšmingai skiriasi ($p < 0,05$) lyginant tiriamuosius pagal išsilavinimą, šeimyninę padėtį, nedarbo trukmę, bedarbystės priežastį.

22 lentelė. Kauno m. ir Kelmės m. bedarbių grupių palyginimas pagal sociodemografinius kintamuosius.

Tiriamųjų gr. Kintamieji		Kaunas N=141 (66,2%)	Kelmė N=72 (33,8%)	Patikimumo lygmuo p; Kontingencijos koeficientas C
Lytis	Vyrai	63 (29,6)	42 (19,7)	p=0,059 C=0,128
	Moterys	78 (36,6)	30 (14,1)	
Amžius	Nuo 17 iki 32 m.	89 (41,8)	36 (16,9)	p=0,066 C=0,125
	Nuo 33 iki 62 m.	52 (24,4)	36 (16,9)	
Išsilavinimas	Pradinis	4 (1,9)	11 (5,2)	p=0,0001 C=0,440
	Vidurinis	41 (19,2)	27 (12,7)	
	Profesinis	18 (8,5)	27 (12,7)	
	Aukštesnysis	14 (6,6)	3 (1,4)	
	Aukštasis neuniversit.	16 (7,5)	1 (0,5)	
	Aukštasis universit.	48 (22,5)	3 (1,4)	
Šeim. padėtis	Vedęs/ištekėjusi	54 (25,4)	31 (14,6)	p=0,010 C=0,243
	Gyvenu su draugu/-e	29 (13,6)	7 (3,3)	
	Nevedęs/netekėjusi	47 (22,1)	21 (9,9)	
	Išsiskyręs/-usi	6 (2,8)	12 (5,6)	
	Našlys/-ė	5 (2,3)	1 (0,5)	
Nedarbo trukmė	Trumpalaikiai bedarbiai	109 (51,2)	34 (16)	p=0,0001 C=0,290
	Ilgalaikiai bedarbiai	32 (15)	38 (17,8)	
Bedarbystės priežastis	Darbovietės bankrotas	27 (12,7)	7 (3,3)	p=0,001 C=0,308
	Pasibaigusi darbo sutartis	8 (3,8)	8 (3,8)	
	Atleidimas iš darbo	45 (21,1)	9 (4,2)	
	Išėjimas iš darbo savo noru	34 (16)	24 (11,3)	
	Darbo neradimas baigus mokslus	12 (5,6)	6 (2,8)	
	Darbo neradimas grįžus iš užsienio	10 (4,7)	7 (3,3)	
	Kita	5 (2,3)	11 (5,2)	

Lyginant Kauno m. ir Kelmės m. bedarbių grupes pagal išsilavinimą, pastebima, kad didmiesčio bedarbiai dažniau nurodo turintys vidurinį (19,2%), aukštesnįjį (6,6%), aukštąjį neuniversitetinį (7,5%) bei aukštąjį universitetinį (22,5%) išsilavinimą, tuo tarpu mažesnio miesto gyventojai dažniau nurodo turintys pradinį (5,2%) bei profesinį (12,7%) išsilavinimą. Pagal šeimyninės padėties kriterijų,

didmiestyje gyvenantys bedarbiai dažniau nurodo esantys vedę/ištekėjusios (25,4%), gyvenantys su draugu/-e (13,6%) bei esantys našliais 2,3 (%), tuo tarpu mažesnio miesto bedarbiai dažniau nurodė esantys išsiskyrę (5,6%). Pagal nedarbo trukmės kriterijų, daugiau didmiesčio bedarbių sudarė trumpalaikiai bedarbiai (51,2%), tuo tarpu mažesniame mieste daugiau buvo ilgalaikių bedarbių (17,8%). Pagal bedarbystės priežasties kriterijų, didmiesčio bedarbiai dažniau bedarbystės priežastį nurodydavo kaip darbovietės bankrotą (12,7%), atleidimą iš darbo darbdavio iniciatyva (21,1%), išėjimą savo noru (16%), darbo neradimą baigus mokslus (5,6%), darbo neradimą grįžus iš užsienio (4,7%), tuo tarpu mažesnio miesto bedarbiai dažniau savo bedarbystės priežastį nurodė kaip kitas, neįvardintas priežastis (5,2%).

Lyginant Kauno m. ir Kelmės m. bedarbių grupes pagal lyties ir amžiaus kriterijus, statistiškai reikšmingų skirtumų neaptikta.

Tolimesniuose darbo skyriuose, tikrinant hipotezes, bus atsižvelgiama į šiuos mokslinėje literatūroje minimus sociodemografinius rodiklius: tiriamųjų lytį, gyvenamąją vietą, nedarbo trukmę. Taip pat hipotezės bus tikrinamos remiantis tik statistiškai reikšmingais darbe nagrinėjamų veiksnių ir sociodemografinių charakteristikų ryšiais.

3.2. Bedarbių esamos bedarbystės situacijos suvokimo ir ketinimo ieškoti darbo sąsajos

Siekiant nustatyti bedarbių esamos bedarbystės situacijos suvokimo ir ketinimo ieškoti darbo sąsajas, buvo išsikelta hipotezė, kad bedarbiai, kurie suvokia esamą bedarbystės situaciją kaip patrauklesnę, pasižymi menkiausiai reikšimu ketinimu ieškoti darbo lyginant su bedarbiais, kurie esamą bedarbystės situaciją suvokia kaip mažiau patrauklią. Šiai hipotezei patikrinti buvo atliktas dviejų nepriklausomų imčių vidurkių palyginimas. Analizei naudotas Stjudento t kriterijus. Rezultatai pateikiami 23 lentelėje.

23 lentelė. Bedarbių esamos bedarbystės situacijos suvokimo ir ketinimo ieškoti darbo palyginimas

Bedarbių ketinimas ieškoti darbo	Esama bedarbystės situacija patrauklesnė		Esama bedarbystės situacija mažiau patraukli		t kriterijus	p
	Tiriamųjų skč.	Vid*±st.n.	Tiriamųjų skč.	Vid*±st.n.		
Visi tiriamieji	108	37,07 ± 9,55	105	41,51 ± 8,72	-3,539	0,0001

Gyv. vieta	Kauno m.	80	36,96 ± 9,27	61	42,87 ± 8,66	-5,906	0,0001
	Kelmės m.	28	37,39 ± 10,50	44	39,64 ± 8,55	-0,992	0,324

* Aukštesnis vidurkis rodo labiau išreikštą ketinimą ieškoti darbo.

Kaip matyti 23 lentelėje, bedarbiai, kurie suvokia esamos bedarbystės situaciją kaip patrauklesnę, pasižymi menkiausiai išreikštu ketinimu ieškoti darbo. Tokie patys rezultatai pastebimi nagrinėjant kintamųjų sąsajas atskirai Kauno m. bedarbių imtyje. Grupių skirtumai yra statistiškai reikšmingi ($p \leq 0,05$). Tačiau Kelmės m. imtyje tyrime dalyvavę bedarbiai, nepriklausomai nuo to, ar jie esamą bedarbystės situaciją suvokia kaip patrauklesnę ar kaip mažiau patrauklią, pasižymi panašiu ketinimu ieškoti darbo išreikštumu.

Taigi, 23 lentelėje pateikti statistinio reikšmingumo lygmenys rodo, jog išsikelta hipotezė, kad bedarbiai, kurie suvokia esamą bedarbystės situaciją kaip patrauklesnę, pasižymi menkiausiai išreikštu ketinimu ieškoti darbo lyginant su bedarbiais, kurie esamą bedarbystės situaciją suvokia kaip mažiau patrauklią, buvo patvirtinta bendroje tiriamųjų imtyje ir Kauno m. bedarbių imtyje. Tačiau nebuvo patvirtinta Kelmės m. bedarbių imtyje.

3.3. Bedarbių lūkesčių, susijusių su darbo susiradimu ir ketinimo ieškoti darbo sąsajos

Siekiant nustatyti bedarbių lūkesčių, susijusių su darbo susiradimu ir ketinimo ieškoti darbo sąsajas, buvo išsikelta hipotezė, kad bedarbiai, kurių lūkesčiai, susiję su darbo susiradimu, yra pozityvesni, pasižymi labiau išreikštu ketinimu ieškoti darbo lyginant su bedarbiais, kurių lūkesčiai, susiję su darbo susiradimu, yra mažiau pozityvūs. Šiai hipotezei patikrinti buvo atliktas dviejų nepriklausomų imčių rangų palyginimas. Analizei naudotas Mann-Whitney U testas. Rezultatai pateikiami 24 lentelėje.

24 lentelė. Bedarbių lūkesčių, susijusių su darbo susiradimu ir ketinimo ieškoti darbo palyginimas

Bedarbių ketinimas ieškoti darbo	Labiau pozityvūs lūkesčiai			Mažiau pozityvūs lūkesčiai			p
	Tiriamųjų skč.	Vidutinis rangas*	Rangų suma	Tiriamųjų skč.	Vidutinis rangas*	Rangų suma	
Visi tiriamieji	114	114,72	13078,0	99	98,11	9713,0	0,05

* Aukštesnis vidutinio rango skaičius rodo labiau išreikštą ketinimą ieškoti darbo.

Kaip matyti 24 lentelėje, bedarbiai, kurių lūkesčiai, susiję su darbo susiradimu, yra pozityvesni, pasižymi labiau išreikštu ketinimu ieškoti darbo. Grupių skirtumai yra statistiškai reikšmingi, tą rodo statistinio reikšmingumo lygmuo ($p \leq 0,05$) Todėl galime teigti, jog išsikelta hipotezė, kad bedarbiai, kurių lūkesčiai, susiję su darbo susiradimu, yra pozityvesni, pasižymi labiau išreikštu ketinimu ieškoti darbo lyginant su bedarbiais, kurių lūkesčiai, susiję su darbo susiradimu, yra mažiau pozityvūs, buvo patvirtinta.

3.4. Bedarbių darbo paieškos proceso veiksmų tarpusavio sąsajos

3.4.1. Bedarbių ketinimo ieškoti darbo ir elgesio, susijusio su darbo paieška, sąsajos

Siekiant nustatyti bedarbių ketinimo ieškoti darbo ir elgesio, susijusio su darbo paieška, sąsajas, buvo išsikelta hipotezė, kad bedarbiai, kurių ketinimas ieškoti darbo labiau išreikštas, pasižymi aktyvesniu elgesiu, susijusiu su darbo paieška, lyginant su bedarbiais, kurių ketinimas ieškoti darbo menkiausiai išreikštas. Šiai hipotezei patikrinti buvo atliktas dviejų nepriklausomų imčių rangų palyginimas. Analizei naudotas Mann-Whitney U testas. Rezultatai pateikiami 25 lentelėje

25 lentelė. Bedarbių ketinimo ieškoti darbo ir elgesio, susijusio su darbo paieška, palyginimas.

Bedarbių elgesys, susijęs su darbo paieška		Labiau išreikštas ketinimas			Menkiausiai išreikštas ketinimas			p
		Tiriamųjų skč.	Vidutinis rangas*	Rangų suma	Tiriamųjų skč.	Vidutinis rangas*	Rangų suma	
Visi tiriamieji		112	142	15904,5	101	68,18	6886,5	0,0001
Gyv. vieta	Kauno m.	77	92,64	7133,5	64	44,96	2877,5	0,0001
	Kelmės m.	35	49,50	1732,5	37	24,20	895,5	0,0001

* Aukštesnis vidutinio rango skaičius rodo aktyvesnį elgesį, susijusį su darbo paieška.

Kaip matyti 25 lentelėje, bedarbiai, kurių ketinimas ieškoti darbo labiau išreikštas, pasižymi aktyvesniu elgesiu, susijusiu su darbo paieška. Tokie pat rezultatai pastebimi nagrinėjant kintamųjų sąsajas atskirai Kauno m. bedarbių ir Kelmės m. bedarbių imtyse. Grupių skirtumai yra statistiškai reikšmingi ($p \leq 0,05$).

Taigi, 25 lentelėje pateikti statistinio reikšmingumo lygmenys rodo, jog išsikelta hipotezė, kad bedarbiai, kurių ketinimas ieškoti darbo labiau išreikštas, pasižymi aktyvesniu elgesiu, susijusiu su darbo paieška, lyginant su bedarbiais, kurių ketinimas ieškoti darbo menkiausiai išreikštas, buvo patvirtinta tiek bendroje tiriamųjų imtyje, tiek atskirose Kauno m. ir Kelmės m. bedarbių imtyse.

3.4.2. Bedarbių elgesio, susijusio su darbo paieška ir darbo susiradimo sąsajos

Siekiant nustatyti bedarbių elgesio, susijusio su darbo paieška ir darbo susiradimo sąsajas, buvo išsikelta hipotezė, kad bedarbiai, kurių elgesys, susijęs su darbo paieška yra aktyvesnis, dažniau susiranda darbą lyginant su bedarbiais, kurių elgesys, susijęs su darbo paieška, mažiau aktyvus. Šiai hipotezei patikrinti buvo atliktas dviejų nepriklausomų imčių rangų palyginimas. Analizei naudotas Mann-Whitney U testas. Rezultatai pateikiami 26 lentelėje (Priedas Nr. 3.2.)

Kaip matyti 26 lentelėje, bedarbiai, kuriems pavyko susirasti darbą ir bedarbiai, kuriems nepavyko susirasti darbo, pasižymi panašiai aktyviu elgesiu, susijusiu su darbo paieška. Tokie pat rezultatai pastebimi nagrinėjant kintamųjų sąsajas atskirai vyrų ir moterų bei Kauno m. ir Kelmės m. bedarbių imtyse. Grupių skirtumai nėra statistiškai reikšmingi ($p > 0,05$).

Taigi, 26 lentelėje pateikti statistinio reikšmingumo lygmenys rodo, jog išsikelta hipotezė, kad bedarbiai, kurių elgesys, susijęs su darbo paieška yra aktyvesnis, dažniau susiranda darbą lyginant su bedarbiais, kurių elgesys, susijęs su darbo paieška, mažiau aktyvus, nebuvo patvirtinta nei bendroje tiriamųjų imtyje nei atskirai vyrų, moterų, Kauno m. ir Kelmės m. bedarbių imtyse.

3.5. Bedarbių saviveiksmingumo ir darbo paieškos proceso veiksmų sąsajos

3.5.1. Bedarbių saviveiksmingumo ir ketinimo ieškoti darbo sąsajos

Siekiant nustatyti bedarbių saviveiksmingumo ir ketinimo ieškoti darbo sąsajas, buvo išsikelta hipotezė, kad bedarbiai, kurių saviveiksmingumas aukštesnis, pasižymi labiau išreikštu ketinimu ieškoti darbo lyginant su bedarbiais, kurių saviveiksmingumas žemesnis. Šiai hipotezei patikrinti buvo atliktas dviejų nepriklausomų imčių rangų palyginimas. Analizei naudotas Mann-Whitney U testas. Rezultatai pateikiami 27 lentelėje (Priedas Nr. 3.3.)

Kaip matyti 27 lentelėje, bedarbiai, kurių saviveiksmingumas aukštesnis ir bedarbiai, kurių saviveiksmingumas žemesnis, pasižymi panašiai išreikštu ketinimu ieškoti darbo. Tokie pat rezultatai pastebimi nagrinėjant kintamųjų sąsajas atskirai vyrų ir moterų imtyse. Grupių skirtumai nėra statistiškai reikšmingi ($p > 0,05$).

Taigi, 27 lentelėje pateikti statistinio reikšmingumo lygmenys rodo, jog išsikelta hipotezė, kad bedarbiai, kurių saviveiksmingumas aukštesnis, pasižymi labiau išreikštu ketinimu ieškoti darbo

lyginant su bedarbiais, kurių saviveiksmingumas žemesnis, nebuvo patvirtinta nei bendroje tiriamųjų imtyje nei atskirai vyrų ir moterų imtyse.

3.5.2. Bedarbių saviveiksmingumo ir elgesio, susijusio su darbo paieška, sąsajos

Siekiant nustatyti bedarbių saviveiksmingumo ir elgesio, susijusio su darbo paieška, sąsajas, buvo išsikelta hipotezė, kad bedarbiai, kurių saviveiksmingumas aukštesnis, pasižymi aktyvesniu elgesiu, susijusiu su darbo paieška, lyginant su bedarbiais, kurių saviveiksmingumas žemesnis. Šiai hipotezei patikrinti buvo atliktas dviejų nepriklausomų imčių rangų palyginimas. Analizei naudotas Mann-Whitney U testas. Rezultatai pateikiami 28 lentelėje (Priedas Nr. 3.4.)

Kaip matyti 28 lentelėje, bedarbiai, kurių saviveiksmingumas aukštesnis ir bedarbiai, kurių saviveiksmingumas žemesnis, pasižymi panašiai aktyviu elgesiu, susijusiu su darbo paieška. Tokie pat rezultatai pastebimi nagrinėjant kintamųjų sąsajas atskirai vyrų ir moterų bei Kauno m. ir Kelmės m. bedarbių imtyse. Grupių skirtumai nėra statistiškai reikšmingi ($p > 0,05$).

Taigi, 28 lentelėje pateikti statistinio reikšmingumo lygmenys rodo, jog išsikelta hipotezė, kad bedarbiai, kurių saviveiksmingumas aukštesnis, pasižymi aktyvesniu elgesiu, susijusiu su darbo paieška, lyginant su bedarbiais, kurių saviveiksmingumas žemesnis, nebuvo patvirtinta nei bendroje tiriamųjų imtyje nei atskirai vyrų ir moterų bei Kauno m. ir Kelmės m. bedarbių imtyse.

3.5.3. Bedarbių saviveiksmingumo ir darbo susiradimo sąsajos

Siekiant nustatyti bedarbių saviveiksmingumo ir darbo susiradimo sąsajas, buvo išsikelta hipotezė, kad bedarbiai, kurių saviveiksmingumas aukštesnis, dažniau susiranda darbą lyginant su bedarbiais, kurių saviveiksmingumas žemesnis. Šiai hipotezei patikrinti buvo atliktas dviejų nepriklausomų imčių rangų palyginimas. Analizei naudotas Mann-Whitney U testas. Rezultatai pateikiami 29 lentelėje

29 lentelė. Bedarbių saviveiksmingumo ir darbo susiradimo palyginimas.

Bedarbių saviveiksmingumas		Bedarbiai, kuriems pavyko susirasti darbą			Bedarbiai, kuriems nepavyko susirasti darbo			p
		Tiriamųjų skč.	Vidutinis rangas*	Rangų suma	Tiriamųjų skč.	Vidutinis rangas*	Rangų suma	
Visi tiriamieji		60	104,68	6281,0	106	71,51	7580,0	0,0001
Lytis	Vyrai	38	47,68	1812,0	44	36,16	1591,0	0,028

	Moterys	22	55,91	1230,0	62	37,74	2340,0	0,003
Gyv.vieta	Kauno m.	42	69,37	2913,5	67	45,99	3081,5	0,0001
	Kelmės m.	18	34,33	618,0	39	26,54	1035,0	0,098

* Aukštesnis vidutinio rango skaičius rodo aukštesnį saviveiksmingumą.

Kaip matyti 29 lentelėje, bedarbiai, kuriems pavyko susirasti darbą, pasižymi aukštesniu saviveiksmingumu. Tokie pat rezultatai pastebimi nagrinėjant kintamųjų sąsajas atskirai vyrų, moterų bei Kauno m. bedarbių imtyje. Grupių skirtumai yra statistiškai reikšmingi ($p \leq 0,05$). Nors Kelmės m. bedarbių imtyje skirtumai nėra statistiškai reikšmingi, tačiau čia taip pat pastebima tendencija, kad bedarbiai, kuriems pavyko susirasti darbą, pasižymi aukštesniu saviveiksmingumu.

Taigi, 29 lentelėje pateikti statistinio reikšmingumo lygmenys rodo, jog išsikelta hipotezė, kad bedarbiai, kurių saviveiksmingumas aukštesnis, dažniau susiranda darbą lyginant su bedarbiais, kurių saviveiksmingumas žemesnis, buvo patvirtinta bendroje tiriamųjų imtyje ir atskirai vyrų, moterų bei Kauno m. bedarbių imtyje. Kelmės m. bedarbių imtyje, pastebima šių ryšių tendencija.

3.6. Bedarbių saviveiksmingumo ir lūkesčių, susijusių su darbo susiradimu, sąsajos

Siekiant nustatyti bedarbių saviveiksmingumo ir lūkesčių, susijusių su darbo susiradimu, sąsajas, buvo išsikelta hipotezė, kad bedarbiai, kurių saviveiksmingumas aukštesnis, pasižymi pozityvesniais lūkesčiais, susijusiais su darbo susiradimu lyginant su bedarbiais, kurių saviveiksmingumas žemesnis. Šiai hipotezei patikrinti buvo atliktas dviejų nepriklausomų imčių rangų palyginimas. Analizei naudotas Mann-Whitney U testas. Rezultatai pateikiami 30 lentelėje

30 lentelė. Bedarbių saviveiksmingumo ir lūkesčių, susijusių su darbo paieška, palyginimas

Bedarbių saviveiksmingumas	Labiau pozityvūs lūkesčiai			Mažiau pozityvūs lūkesčiai			p
	Tiriamųjų skč.	Vidutinis rangas*	Rangų suma	Tiriamųjų skč.	Vidutinis rangas*	Rangų suma	
Visi tiriamieji	114	114,94	13103,5	99	97,85	9687,5	0,043

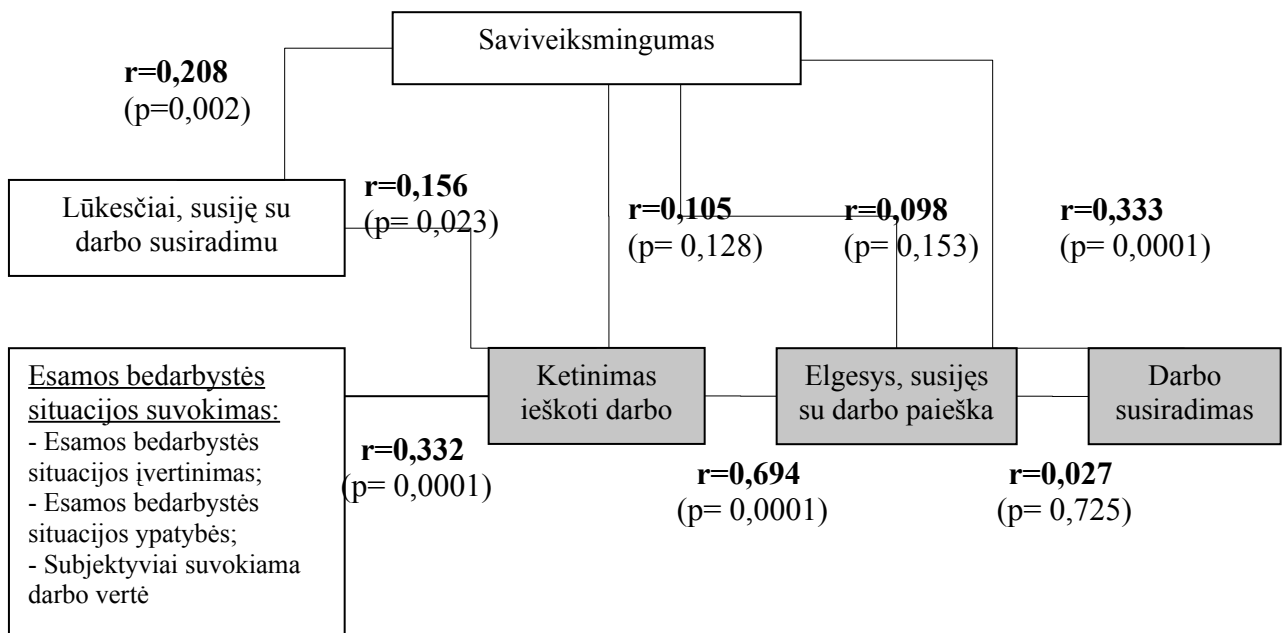
* Aukštesnis vidutinio rango skaičius rodo aukštesnį saviveiksmingumą.

Kaip matyti 30 lentelėje, bedarbiai, kurių lūkesčiai, susiję su darbo susiradimu pozityvesni, pasižymi aukštesniu saviveiksmingumu. Grupių skirtumai yra statistiškai reikšmingi ($p \leq 0,05$).

Taigi, 30 lentelėje pateiktas statistinio reikšmingumo lygmuo rodo, jog išsikelta hipotezė, kad bedarbiai, kurių saviveiksmingumas aukštesnis, pasižymi pozityvesniais lūkesčiais, susijusiais su darbo susiradimu lyginant su bedarbiais, kurių saviveiksmingumas žemesnis, buvo patvirtinta.

3.7. Bedarbių bedarbystės situacijos suvokimo, lūkesčių, susijusių su darbo susiradimu, darbo paieškos proceso ypatybių ir saviveiksmingumo modeliai

Apibendrinti šio tyrimo rezultatai atsispindi galutiniame tyrimo kintamųjų tarpusavio koreliacinių ryšių modelyje (pav. 5), sudarytame remiantis Spearman koreliacijos matais (r).



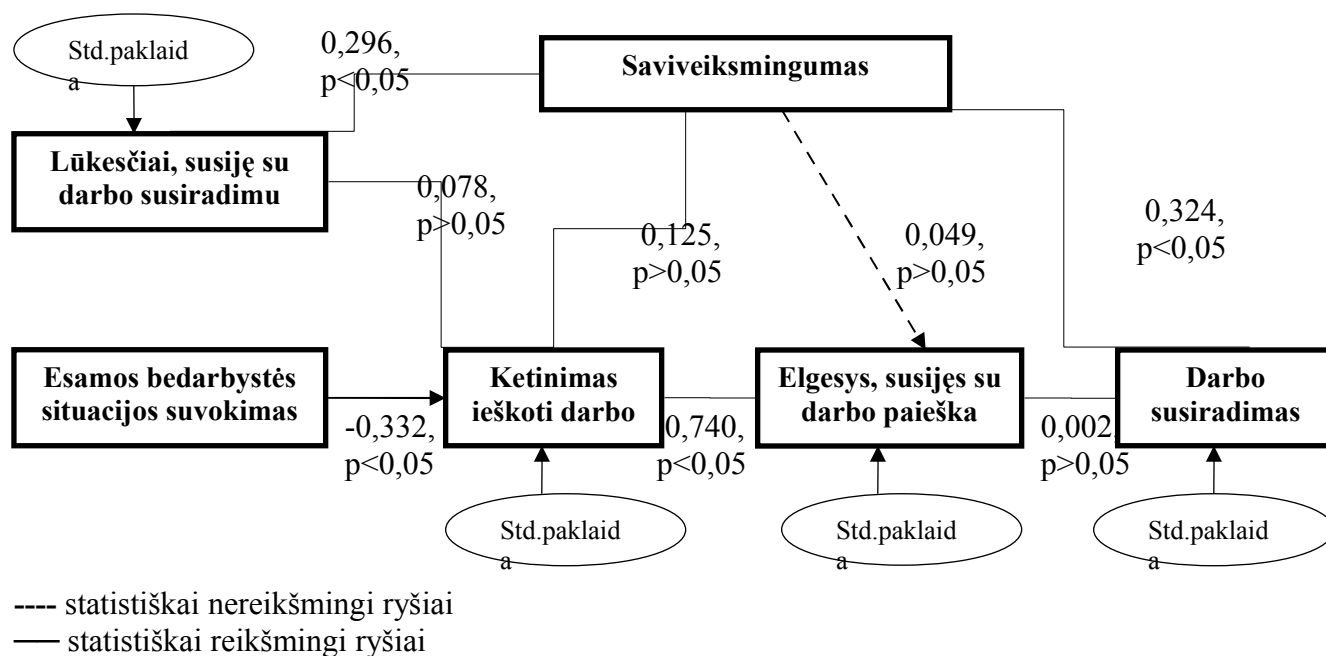
■ darbo paieškos proceso ypatybės
 ---- statistškai nereikšmingi ryšiai
 — statistškai reikšmingi ryšiai

5 pav. Galutinis tyrimo kintamųjų tarpusavio koreliacinių ryšių modelis.

Kaip matome 5 paveiksle, stipriausia statistškai reikšminga teigiama koreliacija tyrimo modelyje yra tarp bedarbių ketinimo ieškoti darbo ir jų elgesio, susijusio su darbo paieška ($p < 0,05$) t.y. bedarbiai, kurių ketinimas ieškoti darbo labiau išreikštas, pasižymi aktyvesniu elgesiu, susijusiu su darbo paieška. Taip pat nustatytas statistškai reikšmingas neigiamas ryšys tarp bedarbių esamos

bedarbystės situacijos suvokimo ir ketinimo ieškoti darbo ($p < 0,05$), kitaip tariant, bedarbiai, kurie suvokia esamą bedarbystės situaciją kaip patrauklesnę, pasižymi menkiausiu ketinimu ieškoti darbo. Nustatyti statistiškai reikšmingi teigiami ryšiai tarp aukštesnio saviveiksmingumo ir pozityvesnių lūkesčių, susijusių su darbo susiradimu bei aukštesnio saviveiksmingumo ir darbo susiradimo. Nustatytas silpnas bet statistiškai reikšmingas ryšys tarp pozityvesnių bedarbių lūkesčių, susijusių su darbo susiradimu ir labiau išreikšto ketinimo ieškoti darbo. Visi kiti modelyje veikiantys kintamieji nėra statistiškai reikšmingai susiję. Šios analizės rezultatai atkartoja Mann-Whitney U testo rezultatus.

Visgi šis modelis yra koreliacinio pobūdžio ir neleidžia spręsti apie kintamųjų hipotetinius priežastinius (arba kryptingus kintamųjų) ryšius. Todėl šio modelio pagrindu dar buvo sudarytas bedarbių bedarbystės situacijos suvokimo, lūkesčių, susijusių su darbo susiradimu, darbo paieškos proceso ypatybių ir saviveiksmingumo struktūrinis modelis, kuris atsižvelgia į sudaryto tyrimo modelio kintamųjų kryptis, kitaip tariant, atsižvelgia į numatytus priežastinius ryšius (6 pav).



6 pav. Galutinis bedarbių bedarbystės situacijos suvokimo, lūkesčių, susijusių su darbo susiradimu, darbo paieškos proceso ypatybių ir saviveiksmingumo struktūrinis modelis.

Struktūrinio modeliavimo analizės rezultatai parodė, kad sudarytas modelis yra tinkamas tirti bedarbių bedarbystės situacijos suvokimo, lūkesčių, susijusių su darbo susiradimu, darbo paieškos proceso ypatybių ir saviveiksmingumo sąsajoms. Kad statistiniai duomenys neprieštarauja sudarytam

modeliui patvirtina modelio tinkamumo matai ($\chi^2 = 8,19$, $p = 0,224$; aproksimacijos liekanos kvadrato šaknies paklaida (angl. *root mean squared error of approximation* – [RMSEA])= 0,042; palyginimo indeksas (angl. *comparative fit index*) – [CFI]= 0,991).

Kaip matyti 6 paveiksle, šiame modelyje statistiškai reikšmingai susiję bedarbių esamos situacijos suvokimas ir ketinimas ieškoti darbo; ketinimas ieškoti darbo ir elgesys, susijęs su darbo paieška; saviveiksmingumas ir darbo susiradimas bei saviveiksmingumas ir lūkesčiai, susiję su darbo susiradimu. Šiame modelyje, priešingai nei koreliacinių ryšių analizėje, nenustatytas statistiškai reikšmingas ryšys tarp bedarbių lūkesčių, susijusių su darbo susiradimu ir ketinimo ieškoti darbo. Nors tarp visų kitų modelio kintamųjų nėra statistiškai reikšmingų ryšių, tačiau galima atkreipti dėmesį į ryšio tarp bedarbių saviveiksmingumo ir ketinimo ieškoti darbo tendenciją ($p = 0,060$).

Modelio kintamųjų regresijos koeficientai ir sudėtinės koreliacijos charakteristikos pateikiamos 31 ir 32 lentelėse.

31 lentelė. Struktūrinio modelio kintamųjų sudėtinės koreliacijos

Kintamieji, kuriuos paaiškina modelis	Koreliacijos koeficientas
Darbo susiradimas	0,105
Lūkesčiai, susiję su darbo susiradimu	0,135
Ketinimas ieškoti darbo	0,149
Elgesys, susijęs su darbo paieška	0,560

Kaip matyti 31 lentelėje, geriausiai šis modelis paaiškina bedarbių elgesį, susijusį su darbo paieška, paaiškinama net 56% elgesio. Kaip jau minėta anksčiau, dėl stipraus ketinimo ieškoti darbo ir elgesio, susijusio su darbo paieška, tarpusavio ryšio, geriausiai bedarbių elgesį paaiškina jų ketinimas ieškoti darbo. Modelis menkiausiai paaiškina tiriamųjų darbo susiradimą, lūkesčius, susijusius su darbo susiradimu ir ketinimą ieškoti darbo.

32 lentelė. Struktūrinio modelio kintamųjų tarpusavio ryšiai

Kintamųjų ryšiai	Regresijos koeficientas	p reikšmė
Lūkesčiai, susiję su darbo susiradimu $\leftarrow$ Saviveiksmingumas	0,296	0,0001
Ketinimas ieškoti darbo $\leftarrow$ Lūkesčiai, susiję su darbo susiradimu	0,078	0,255
Elgesys, susijęs su darbo paieška $\leftarrow$ Ketinimas ieškoti darbo	0,740	0,0001
Darbo susiradimas $\leftarrow$ Elgesys, susijęs su darbo paieška	0,002	0,984
Darbo susiradimas $\leftarrow$ Saviveiksmingumas	0,324	0,0001
Elgesys, susijęs su darbo paieška $\leftarrow$ Saviveiksmingumas	0,049	0,282
Ketinimas ieškoti darbo $\leftarrow$ Saviveiksmingumas	0,125	0,060
Ketinimas ieškoti darbo $\leftarrow$ Esamos bedarbystės situacijos suvokimas	-0,332	0,0001

Iš 32 lentelės duomenų ir 6 pav. matome, kad bedarbių lūkesčius, susijusius su darbo susiradimu iš dalies gali prognozuoti jų saviveiksmingumas t.y. jei bedarbiai pasižymi aukštu saviveiksmingumu, tikėtina, kad ir jų lūkesčiai, susiję su darbo susiradimu, bus pozityvesni. Taip pat aukštesnis saviveiksmingumas, tikėtina, prognozuos bedarbių darbo susiradimą. Visgi, šį ryšį reikėtų vertinti atsargiai, nes darbo susiradimo kintamasis struktūriniame modelyje yra dichotominis kintamasis, kai tuo tarpu visi kiti kintamieji yra suminiai. Toliau interpretuojant tyrimo rezultatus, galima teigti, kad esant labiau išreikštam bedarbių ketinimui ieškoti darbo, tikėtina, bus aktyvesnis ir jų elgesys, susijęs su darbo paieška. Taip pat, jei bedarbiai esamą bedarbystės situaciją suvoks kaip patrauklesnę, tikėtina, jų ketinimas ieškoti darbo bus mažiau išreikštas.

Apibendrinant atliktos struktūrinio modelio analizės rezultatus, reikėtų paminėti, kad rezultatai neprieštarauja kitiems anksčiau aptartiems duomenų analizės būdams, taip pat, kad šiuo struktūriniu modeliu galima aprašyti bedarbių bedarbystės situacijos suvokimo, lūkesčių, susijusių su darbo susiradimu, darbo paieškos proceso ypatybių ir saviveiksmingumo tarpusavio ryšius.

Labai svarbu akcentuoti, kad viena iš galimų sąveikų tarp modelio kintamųjų yra bedarbių saviveiksmingumo ir ketinimo ieškoti darbo ryšys (struktūrinio modeliavimo pagalba buvo rasta šio ryšio tendencija), kurio neparodė nei Spearman koreliacijos koeficiento nei Mann-Whitney U testo analizės rezultatai.

4. TYRIMO REZULTATŲ APTARIMAS

Pagrindinis šio tyrimo tikslas - nustatyti bedarbių bedarbystės situacijos suvokimo, lūkesčių, susijusių su darbo susiradimu, darbo paieškos proceso ypatybių ir saviveiksmingumo sąsajas. Visi šie kintamieji, remiantis Lūkesčių – vertės modeliu (Feather, 1987) ir Suplanuoto elgesio modeliu (Ajzen, 1985) buvo apjungti į naują modelį.

Didžioji dalis tyrimo metu išsikeltų hipotezių buvo patvirtintos ir atitiko anksčiau atliktų tyrimų rezultatus.

Statistinės analizės rezultatai parodė, kad tie bedarbiai, kurie esamą bedarbystės situaciją suvokia kaip patrauklesnę, pasižymi menkiausiai reikštu ketinimu ieškoti darbo. Tokie bedarbiai greičiausiai neieško darbo todėl, kad apskritai mažiau vertina darbinę veiklą, taip pat todėl, kad jų bedarbystės situacija turi daugiau privalumų, tokių kaip finansinė nepriklausomybė, saugumo jausmas, aktyvus socialinių ryšių palaikymas ir pan. Būtent dėl šių ypatybių, bedarbiai pozityviau vertina esamą bedarbystės situaciją, suvokia ją kaip patrauklią ir neketina ieškoti naujo darbo, nes ir nedirbami jaučiasi gerai. Tą pastebi ir Noreikienė (2009), ji teigia, kad kai kurie bedarbiai ir nedirbdami jaučiasi saugūs, kontroliuojantys situaciją ir gebantys palaikyti socialinius santykius, jie džiaugiasi atsiradusiu laisvu laiku ir galimybe užsiimti veikla, kuriai dirbant neužtekdamo laiko: mokytis užsienio kalbų, lavinti savo gebėjimus, keliauti. Taip pat tikėtina, kad bedarbiai, kurie gauna nedarbo išmokas, pasižymės menkiausiai reikštu ketinimu ieškoti darbo, nes kurį laiką (tol, kol gaus išmokas) nejaus finansinių nuostolių ir jausis finansiškai saugūs. Tai, kad bedarbiai, kurie esamą bedarbystės situaciją suvokia kaip patrauklesnę, pasižymi menkiausiai reikštu ketinimu ieškoti darbo, patvirtina ir detalesnė duomenų analizė. Hipotezė buvo patvirtinta Kauno m. bedarbių imtyje, tačiau, Kelmės m. bedarbių imtyje nebuvo rasti minėti skirtumai. Iš vienos pusės tokius rezultatus galėjo sąlygoti mažesnis Kelmės m. bedarbių skaičius, iš kitos pusės, tyrimo rezultatai rodo, kad Kelmės m. bedarbiai apskritai labiau vertina darbinę veiklą, galbūt todėl, kad pasak A. Pocius ir Okunevičiūtės-Neveauskienės (2003) mažesniuose miestuose darbą susirasti yra kur kas sudėtingiau nei didmiesčiuose, todėl, tikėtina, kad jų ketinimas ieškoti darbo bus panašus nepriklausomai nuo to ar bedarbystės situaciją bedarbiai suvokia kaip patrauklesnę ar kaip mažiau patrauklią.

Hipotezė, kad tie bedarbiai, kurių lūkesčiai, susiję su darbo susiradimu yra pozityvesni, pasižymi labiau reikštu ketinimu ieškoti darbo lyginant su bedarbiais, kurių lūkesčiai, susiję su darbo susiradimu yra mažiau pozityvūs, taip pat buvo patvirtinta. Šio tyrimo rezultatai patvirtino Vansteenkiste ir kt. (2005) ir McFadyen (1997), tyrimų duomenis. Autoriai teigia, kad kiekvienas

asmuo savo sėkmę įsidarbinti suvokia subjektyviai, jei bedarbiui atrodo, kad jis greitai su sėkmingai susiras darbą, jis, tikėtina, vedinas šių minčių, stengsis kuo greičiau įsitraukti į darbo paieškos procesą. Autoriai taip pat teigia, kad bedarbiai, optimistiškiau žvelgiantys į darbo paieškos proceso baigtį, turi daugiau galimybių susirasti darbą jau vien todėl, kad labiau išreiškia ketinimą ieškoti darbo bei aktyviau įsitraukia į darbo paieškas.

Hipotezės, kad bedarbių, kurių ketinimas ieškoti darbo labiau išreikštas elgesys, susijęs su darbo paieška yra aktyvesnis lyginant su bedarbiais, kurių ketinimas ieškoti darbo mažiau išreikštas, tikrinimo rezultatai neprieštarauja kitų mokslininkų atliktų tyrimų duomenims (Armitage ir kt., cit. Van Hooft ir kt., 2004). Tyrimo metu buvo nustatyta, kad tarp bedarbių ketinimo ieškoti darbo ir elgesio, susijusio su darbo paieška yra stipriausias ryšys iš visų modelyje nustatytų kintamųjų tarpusavio ryšių. Apskritai daugelis autorių akcentuoja, kad ketinimas ieškoti darbo yra vienas pagrindinių veiksmų, prognozuojančių bedarbių elgesį, susijusį su darbo paieška. Šio tyrimo rezultatų analizė tiek remiantis Mann-Whitney U testo duomenimis, tiek Spearman koreliacijos koeficientų duomenimis, tiek struktūrinio modeliavimo analizės duomenimis, visiškai patvirtina tokį teiginį.

Analizuojant tyrimo rezultatus, nebuvo rasta jokių statistiškai reikšmingų sąsajų tarp bedarbių elgesio, susijusio su darbo paieška ir darbo paieškos rezultato t.y. darbo susiradimo. Nors, remiantis kai kurių mokslininkų (N.T. Feather ir kt., 1987) teoriniais teiginiais, aktyvesnis bedarbių elgesys, susijęs su darbo paieška, turėtų sąlygoti greitesnį darbo susiradimą, panašu, kad šiame tyrime tirti bedarbiai to nepatvirtina. Tokius rezultatus iš dalies galima paaiškinti maža tiriamųjų imtimi, nes po antrosios tiriamųjų apklausos atkritus daliai respondentų, įsidarbinusiųjų bedarbių imtį reprezentavo tik 60 tiriamųjų, neišdarbinusiųjų – 106. Iš kitos pusės, tokius rezultatus galima aiškinti esama ekonominio sunkmečio situacija, kada daugiau žmonių yra atleidžiami iš darbų nei įdarbinami. Šioje situacijoje bedarbių įsidarbinimas labiau priklauso nuo to, kaip jie atitinka laisvų darbo vietų keliamus reikalavimus, o ne nuo to, kiek jie pastangų įdeda į darbo paiešką. Tokios prielaidos prieštarauja Kanfer ir kt. (2001) teiginiais, kad net ir ekonominio sunkmečio metu aktyviau darbo ieškantys bedarbiai turi didesnę tikimybę susirasti darbą. Tačiau yra ir daugiau mokslinių tyrimų, kuriuose statistiškai reikšmingas ryšys tarp elgesio, susijusio su darbo paieška ir darbo susiradimo neaptiktas (T.W. Taris ir kt., 1995). Todėl aiškesniam šio ryšio nustatymui, reikalingi detalesni tyrimai.

Nepasitvirtino tyrimo hipotezės, kad bedarbiai, kurių saviveiksmingumas aukštesnis, pasižymi labiau išreikštu ketinimu ieškoti darbo bei aktyvesniu elgesiu, susijusiu su darbo paieška, lyginant su bedarbiais, kurių saviveiksmingumas žemesnis. Net ir detaliau išnagrinėjus tiriamųjų grupes pagal lyties kriterijų bei gyvenamosios vietos kriterijų, reikšmingų skirtumų neaptikta. Tačiau, remiantis struktūrinio modeliavimo rezultatais, galime išvelgti teigiamo ryšio tarp bedarbių aukštesnio

saviveiksmingumo ir labiau išreikšto ketinimo ieškoti darbo tendenciją. Iš esmės gauti statistiškai reikšmingi analizės rezultatai prieštarauja ankstesnių mokslininkų tyrimų duomenims (Wells-Parker ir kt., 1990; Saks ir Ashforth cit. Creed ir kt., 2001). Tačiau yra ir tokių tyrimų, kuriuose taip pat saviveiksmingumo bei ketinimo ieškoti darbo ar darbo paieškos elgesio sąsajos neaptiktos arba jos yra labai silpnos (Caska, 1998; Van Ryn ir Vinokur, 1992; Wanberg ir kt. cit. Van Hooft, 2004). Sudėtinga paaiškinti tokius prieštarigus tyrimo rezultatus, tam reikalingas detalesnis reiškinių ir šalutinių kintamųjų, galinčių daryti įtaką reiškiniams, ištyrimas. Gali būti, kad būtent tokius rezultatus sąlygojo tyrimui pasirinktas bendrojo saviveiksmingumo konstruktas, o ne specifinio tik darbo paieškai būdingo – darbo paieškos saviveiksmingumo kintamasis. Tokiu atveju, galima kelti prielaidą, kad bedarbių bendrasis saviveiksmingumas, skirtingai nei darbo paieškos saviveiksmingumas, nėra susijęs su darbo paieškos elgesiu bei ketinimu ieškoti darbo. Šiai prielaidai patvirtinti reikalingas išsamesnis bedarbių saviveiksmingumo ir bedarbių darbo paieškos saviveiksmingumo darbo paieškos procese palyginimas.

Tyrimo rezultatai rodo, kad bedarbių saviveiksmingumas visgi iš dalies yra susijęs su darbo paieškos procesu, o tiksliau – su darbo paieškos proceso rezultatu. Buvo patvirtinta hipotezė, kad bedarbiai, kurių saviveiksmingumas aukštesnis, dažniau susiranda darbą lyginant su bedarbiais, kurių saviveiksmingumas žemesnis. Ši hipotezė buvo patvirtinta ir smulkesnėse tiriamųjų imtyse: lyginant atskirai vyrus, moteris bei Kauno m. bedarbius. Tačiau Kelmės m. imtyje, statistiškai reikšmingo skirtumo tarp bedarbių saviveiksmingumo išskirtose grupėse nepastebėta. Nepaisant to, galima išvelgti šio skirtumo tendenciją. Tokie tyrimo rezultatai patvirtina Kanfer ir kt. (2001) tyrimo duomenis, kad kai kurios bedarbių asmenybės savybės, tokios kaip optimizmas, ekstraversija, sąžiningumas aukštesnė savivertė bei aukštesnis saviveiksmingumas, yra susijusios su sėkmingesniais darbo paieškos rezultatais. Sudėtinga paaiškinti, kodėl bedarbių darbo paieškos rezultatai yra statistiškai reikšmingai susiję su saviveiksmingumu, tačiau nėra susiję su darbo paieškos elgesiu. Gali būti, kad šiose sąsajose veikia ir kiti šalutiniai kintamieji, pavyzdžiui tokie kaip išsilavinimas. A. Bandura (1977) teigia, kad aukštesnį išsilavinimą turintys žmonės apskritai darbą susiranda lengviau ir greičiau, todėl jų patirtis darbo paieškoje yra pozityvesnė. Pozityvesnė patirtis sąlygoja aukštesnį saviveiksmingumą ieškant darbo. Taip pat tikėtina, kad aukštesnio išsilavinimo bedarbiai turi kvalifikuotesnius darbinius gebėjimus, jaučiasi galintys labiau kontroliuoti savo situaciją ir lengviau atitikti darbdavio keliamus reikalavimus (Hyman ir kt.; Treim ir Terrell, cit. Trougakos ir kt., 2007). Be to, kaip jau buvo minėta anksčiau, atsižvelgiant į sudėtingą ekonominę situaciją, bedarbių įsidarbinimas galimai labiau priklauso nuo to, kaip jie atitinka laisvų darbo vietų keliamus reikalavimus, o ne nuo to, kiek jie pastangų įdeda į darbo paiešką. Tokiu atveju, panašu, kad daugiau darbinės patirties, žinių, įgūdžių, o tuo pačiu ir

aukštesnio saviveiksmingumo bedarbiai darbą susiranda dažniau. Tokiomis prielaidomis būtų galima aiškinti bedarbių saviveiksmingumo ir darbo susiradimo sąsajas.

Buvo patvirtinta hipotezė, kad bedarbiai, kurių saviveiksmingumas aukštesnis, pasižymi pozityvesniais lūkesčiais, susijusiais su darbo susiradimu lyginant su bedarbiais, kurių saviveiksmingumas žemesnis. Tokių tyrimo rezultatų buvo galima tikėtis, nes abu tiriami konstruktai, tiek bedarbių lūkesčiai, susiję su darbo susiradimu, tiek bedarbių saviveiksmingumas yra gana panašūs. Pasak Bandura (1997), tikėtina, kad bedarbiai, kurie tiki savo gebėjimais susirasti darbą, taip pat tikės ir darbo susiradimo sėkme. Tyrimo rezultatai šią nuomonę patvirtina.

Atlikta struktūrinė tyrimo modelio analizė neprieštarauja jau aptartiems tyrimo rezultatams, taip pat ji leidžia teigti, kad modeliu galima aprašyti bedarbių bedarbystės situacijos suvokimo, lūkesčių, susijusių su darbo susiradimu, darbo paieškos proceso ypatybių ir saviveiksmingumo tarpusavio ryšius. Be to, struktūrinės tyrimo modelio analizės pagalba aptikta kitais statistiniais metodais nepastebėta ryšio tendencija tarp bedarbių saviveiksmingumo ir ketinimo ieškoti darbo. Rezultatai rodo, kad bedarbiai, turintys aukštesnį saviveiksmingumą, tikėtina, pasižymės labiau išreikštu ketinimu ieškoti darbo (Wiener, 1999).

Atsižvelgiant į šio tyrimo rezultatų analizę, matoma, kad bedarbių esamos bedarbystės situacijos suvokimo, lūkesčių, susijusių su darbo susiradimu, darbo paieškos proceso ypatybių ir saviveiksmingumo veiksniai tarpusavyje yra gana glaudžiai susiję. Ypač reikšmingi nagrinėtame modelyje yra bedarbių ketinimo ieškoti darbo ir elgesio, susijusio su darbo paieška veiksniai. Saviveiksmingumo ir kitų modelio kintamųjų sąsajos nėra visiškai aiškios, todėl ateityje reikėtų labiau gilintis į šių veiksnių tyrinėjimą.

Tyrimo apribojimai

Galima išskirti keletą atlikto tyrimo apribojimų, kurių reikėtų vengti vykdant panašius tyrimus ateityje. Pirmiausia reikėtų atkreipti dėmesį į tiriamųjų imtį: tyrime dalyvavo tik tie bedarbiai, kurie darbo biržoje paprašius užpildyti klausimyną, savanoriškai sutiko jį pildyti. Tokiu tiriamųjų atrankos būdu galimai buvo prarasti mažiau raštingi, mažiau drąsūs, vyresni ir kitais aspektais svarbūs respondentai. Taip pat kaip tyrimo apribojimą būtų galima įvardinti nedidelį tiriamųjų skaičių, kuris tampa ypač svarbus analizuojant tyrimo rezultatus smulkesnėse pagal tam tikrus kriterijus išskirtose grupėse.

5. IŠVADOS

1. Bedarbiai, kurie patraukliau suvokia esamą bedarbystės situaciją, pasižymi menčiau išreikštu ketinimu ieškoti darbo lyginant su bedarbiais, kurie esamą bedarbystės situaciją suvokia kaip mažiau patrauklią.
2. Bedarbiai, kurių lūkesčiai, susiję su darbo susiradimu, yra pozityvesni, pasižymi labiau išreikštu ketinimu ieškoti darbo lyginant su bedarbiais, kurių lūkesčiai, susiję su darbo susiradimu, yra mažiau pozityvūs.
3. Bedarbiai, kurių ketinimas ieškoti darbo labiau išreikštas, pasižymi aktyvesniu elgesiu, susijusiu su darbo paieška, lyginant su bedarbiais, kurių ketinimas ieškoti darbo menčiau išreikštas.
4. Bedarbiai, kurių elgesys, susijęs su darbo paieška yra aktyvesnis ir bedarbiai, kurių elgesys, susijęs su darbo paieška, mažiau aktyvus reikšmingai nesiskiria pagal darbo susiradimą.
5. Bedarbių, kurių saviveiksmingumas aukštesnis ir bedarbių, kurių saviveiksmingumas žemesnis, ketinimas ieškoti darbo reikšmingai nesiskiria.
6. Bedarbių, kurių saviveiksmingumas aukštesnis ir bedarbių, kurių saviveiksmingumas žemesnis elgesys, susijęs su darbo paieška, reikšmingai nesiskiria.
7. Bedarbiai, kurių saviveiksmingumas aukštesnis, dažniau susiranda darbą lyginant su bedarbiais, kurių saviveiksmingumas žemesnis.
8. Bedarbiai, kurių saviveiksmingumas aukštesnis, pasižymi pozityvesniais lūkesčiais, susijusiais su darbo susiradimu lyginant su bedarbiais, kurių saviveiksmingumas žemesnis.
9. Struktūrinis bedarbių bedarbystės situacijos suvokimo, lūkesčių, susijusių su darbo susiradimu, darbo paieškos proceso ypatybių ir saviveiksmingumo modelis yra tinkamas tirti modelio kintamųjų tarpusavio ryšius. Buvo rasti šie statistiškai reikšmingi struktūrinio modelio kintamųjų ryšiai:
 - bedarbių saviveiksmingumas prognozuoja lūkesčius, susijusius su darbo susiradimu ir darbo susiradimą;
 - bedarbių esamos bedarbystės situacijos suvokimas prognozuoja ketinimą ieškoti darbo;
 - bedarbių ketinimas ieškoti darbo prognozuoja elgesį, susijusį su darbo paieška;

6. REKOMENDACIJOS

Atsižvelgiant į tyrimo rezultatų analizę, galima išskirti keletą rekomendacijų aktualių bedarbystės problemos sprendime. Pirmiausia reiktų atkreipti dėmesį į tai, kad ne visi bedarbiai, netekę darbo jaučiasi blogai, dalis bedarbių, turinčių palankias sąlygas kurį laiką nedirbti, džiaugiasi atsiradusia laisve, suvokia esamą bedarbystės situaciją kaip patrauklią ir artimiausioje ateityje neketina ieškoti darbo. Tam, kad bedarbiai aktyviau ieškotų darbo, svarbu, kad jiems darbinė veikla būtų vertinga, taip pat, kad bedarbystės aplinkybės būtų nepalankios, pavyzdžiui – maža arba tik trumpą laikotarpį mokama nedarbo išmoka, jaučiama socialinė atskirtis ir, kad jų lūkesčiai, susiję su darbo susiradimu, būtų pozityvūs. Taip pat svarbu, kad bedarbiai pasižymėtų aukštu saviveiksmingumu, tokiu būdu, remiantis tyrimo rezultatais, išaugtų jų tikimybė susirasti darbą.

Sprendžiant bedarbystės problemą galima imtis šių priemonių: kelti visuomenėje darbinės veiklos vertę ir svarbą, skatinti bedarbius pozityviau vertinti darbo susiradimo galimybę, taip pat kelti bedarbių saviveiksmingumą, išsilavinimo lygį, tokiu būdu didinant jų motyvaciją ieškoti ir rasti darbą. Svarbu atkreipti dėmesį, kad didžioji dalis šalies bedarbių yra jauni žmonės. Gera šioje situacijoje tai, kad jauni žmonės yra lankstesni ir geba greičiau mokytis, persikvalifikuoti bei prisitaikyti prie besikeičiančių rinkos sąlygų nei vyresnieji.

LITERATŪROS SĄRAŠAS

1. Ajzen, I. (1991). The Theory of Planned Behavior. *Organizational behavior and human decision processes*, 50, 179-211.
2. Albion, M.J. Fernie, K.M., Burton, L.J. (2005). Individual differences in age and self-efficacy in the unemployed. *Australian Journal of Psychology*, 57 (1), 11-19.
3. Armitage, C.J., Conner, M. (2001). Efficacy of the Theory of Planned Behaviour: A metaanalytic review. *British Journal of Social Psychology*, 40, 471-799.
4. Arnetz, B.B., Wasserman, J., Petrini, B., Brenner, S.O., Levi, L., Eneroth, P., Salovaara, H., Hielm, R., Salovaara, L., Theorell, T., Petterson, L.L. (1987). Immune Function in Unemployed Women. *Psychosomatic Medicine*, 49(1), 3-12.
5. Bandura, A., Adams, N.E. (1977). Analysis of Self-Efficacy Theory of Behavioral Change. *Cognitive Therapy and Research*, 1(4), 287-310.
6. Bandura, A. (1994). Self-Efficacy. Encyclopedia of human behavior. New York: *Academic Press*, 4, 71-81.
7. Bedarbiams teikiamų paslaugų vertinimo rezultatai 2009 metai
http://www.ldb.lt/Informacija/DarboRinka/Puslapiai/Apklausa.aspx?AspXPage=g_74BA386F45D541BEA55864260B990FA9:%2540ID%3D20 [Aplankyta 2010-03-04].
8. Begun, N. (2004). Characteristics of the short-term and long-term unemployed. *Labour Market trends*. 139-144.
9. Beržinskienė, D., Stoškus, S. (2006). Darbo paieškos metodo pasirinkimo tyrimas taikant klasterinę analizę. *Engineering Economics*. 3(48), 50-55.
10. Boyd, N., Vozikis, G. (1994). The influence of self-efficacy on the development of entrepreneurial intentions and actions: *Baylor University*.
11. Bockerman, P., Ilmakunnas, P. (2009). Unemployment and self-assessed health: evidence From panel data. *Health Economics*, 18, 161-179.
12. Breakwell, G.M. (1985). Abusing the Unemployed: an Invisible Injustice. *Journal of Moral Education*, 14, 56-62.
13. Büchel, F., Pollman-Schult, M. (2005). Unemployment Benefits, Unemployment Duration and Subsequent Job Quality. *Acta Sociologica*, 48(1), 21-38.

14. Caplain, R.D., Vinokur, A.D., Price, R.H., Van Ryn, M. (1989). Job seeking, reemployment, and mental health: A randomized field experiment in coping with job loss. *Journal of Applied Psychology*, 74, 759-769.
15. Creed, P. A., Bloxsome, T. D., & Johnston, K. (2001). Self-esteem and self-efficacy outcomes for unemployed individuals attending occupational skills training programs. *Community, Work and Family*, 4(3), 285-303.
16. Darbo rinkos terminai ir sąvokos. (1998). Vilnius: Agora.
17. Doodley, D., Catalano, R., Wilson, G. (1994). Depression and unemployment: Panel findings from the Epidemiologic Catchment Area study. *American Journal of Community Psychology*. 22(6), 745-765.
18. Duffield, M. (1994). Management development and unemployment (unpublished). Institute of Management, Bristol.
19. Feather, N.T., O'Brien, G.E. (1987). Looking for employment: An expectancy-valence analyses of job-seeking behaviour among young people. *British Journal of Psychology*, 78, 251–272.
20. Fielden, S.L., Davidson, M.J. (1999). Stress and unemployment: A comparative review and research model of female and male managers. *British Journal of Management*. 10, 63-93.
21. Fleming, R., Baum, D., Reddy, D., Gatchel, R.J. (1984). Behavioural stress. *Journal of Human Stress*, 10, 12-17.
22. Fryer, D.M. (1986). Employment Deprivation and Personal Agency during Unemployment. *Social Behaviour*, 1, 3-23.
23. Gruževskis B. ir kt. (2007) Sėkmingos karjeros darbo rinkoje veiksniai. Aktualūs socialinės politikos klausimai. Vilnius, 8, 126.
24. Hammarström, A. and Janlert, U. 1994. Unemployment and change of tobacco habits: a study of young people from 16 to 21 years of age. *Addiction* 89(12): 1691–1696
25. Jančauskas, E. (2006). Valstybės darbo rinkos politika. *Studijų metodika*. Vilnius.
26. Janlert, U. (1997). Unemployment as a disease and diseases of the unemployed. *Scandinavian Journal Work Environ Health*, 3, 79-83.
27. Kanfer, R., Wanberg, C.R., Kantrowitz, T.M. (2001). Job-search and employment: A personality-motivational analysis and meta-analytic review. *Journal of Applied Psychology*, 86, 837–855.
28. Kieselback, T. (2003). Long-Term Unemployment Among Young People: The Risk of Social Exclusion. *American Journal of Community Psychology*, 32(1/2).

29. Kanfer, R., Chen, G., & Pritchard, R. (Eds.) (2008). *Work Motivation: Past, Present, and Future*. NY: Psychology Press.
30. Kelvin, P., Jarrett, J. (1982). *Unemployment: Its Social Psychological Effects*. Cambridge, European Monographs in Social Psychology.
31. Klientams teikiamų darbo biržos paslaugų vertinimo tyrimų rezultatai 2006 m.
<http://www.ldb.lt/Informacija/DarboRinka/Tendencijos/UserDispForm.aspx?ID=30>
[Aplankyta 2010-02-10].
32. Kulik, L. (2000). Jobless men and women: A comparative analysis of job search intensity, attitudes toward unemployment, and related responses. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73, 487-500.
33. Latack, J.C., Kinicki, A.J., Prussia, G.E. (1995) An integrative process model of coping with job loss. *The Academy of Management Review*. 20(2), 311-342.
34. Long-Term Unemployment. (2007). The Congress of the United States.
35. Machin, S., Manning A. (1998). The Causes and Consequences of Long-Term Unemployment in Europe. *Published by Centre for Economic Performance*, 400.
36. McFadyen, R.G., Thomas, J.P. (1997). Economic and Psychological Models of Job Search Behavior of the Unemployed. *Human Relations*, 50 (12), 1461- 1484.
37. Melville, D.L., Hope, D., Bennison, D., Barraclough, B. (1985). Depression Among Men Made Involuntary Redundant. *Psychological Medicine*, 15, 789-793.
38. Muller, J., Delahye, B., Winocur, S., Hicks, R. (1996). The psychological impacts of long-term unemployment, sex differences and activity: a case study analysis. *Humanities & Social Sciences papers*, 30-43.
39. Noreikienė, L. (2009). Ilgalaikių bedarbių karjeros projektavimo socialiniai ir psichologiniai veiksniai. Magistro baigiamasis darbas. Vytauto Didžiojo universitetas.
40. O'Brien, G.E. (1986). *Psychology of Work and Unemployment*. John Wiley & Sons, Chichester.
41. Petrauskas A. (2005). Nedarbo pasekmės. *Darbo biržos naujienos*, 6, 1-17.
42. Pocius, A., Okunevičiūtė - Neverauskienė, L. (2003). Ilgalaikio nedarbo problema Lietuvoje. *Filosofija, sociologija*, 1, 43-48.
43. Price, R.H., Choi, J.N., Vinokur, A.D. (2002). Links in the chain of adversity following job loss: how financial strain and loss of personal control lead to depression, impaired functioning, and poor health, *Journal of Occupational Health Psychology* 7(4), 302–312.

44. Raščiuvienė, J. (2009). Vyresnio amžiaus bedarbių integracijos į darbo rinką problemos. Magistro baigiamasis darbas. Vytauto Didžiojo universitetas.
45. Sheridan, A. (1994). Manager in Cartoons – They Are Still Men in the Harvard Business Review. *Women in Management Review*, 9(4), 20-24.
46. Statistikos departamentas prie Lietuvos Respublikos vyriausybės. <http://www.stat.gov.lt> [Aplankyta 2010-02-10].
47. Swinburne, P. (1981). The Psychological Impact of Unemployment on Managers and Professional Staff. *Journal of Occupational Psychology*. 54, 47-64.
48. Taris, T.W., Heesink, J.A.M., Feij, J.A. (1995). The Evaluation of Unemployment and Job-Searching Behavior: A Longitudal Study. *The Journal of Psychology*, 129(3), 301-314.
49. Trougakos, J.P., Bull, R.A., Green, S.G., MacDermid, S.M., & Weiss, H.M. (2007) Influences on Job Search Self-Efficacy of Spouses of Enlisted Military Personnel. *Human Performance*, 20(4), 391-413.
50. Van Hooft, E.A.J., Born, M.Ph., Taris, T.W., Van Der Flier, H., Blonk, R.W.B. (2004). Predictors of Job Search Behavior Among Employed and Unemployed People. *Personnel Psychology*, 57, 25-59.
51. Van Hooft, E.A.J., Born, M.Ph., Taris, T.W., Flier, H. (2004). Predictors and outcomes of job search behavior: The moderating effects of gender and family situation. *Journal of Vocational Behavior*, 67(2), 133-152.
52. Vansteenkiste, M., Lens, W., De Witte, H., Feather, N.T. (2005). Understanding unemployed people's job search behaviour, unemployment experience and well-being: A comparison of expectancy-value theory and self-determination theory. *British Journal of Social Psychology*, 44, 269-287.
53. Wells-Parker, E., Miller, D.I., Topping, J.S. (1990). Development of Control of outcome Scales and Self-efficacy Scales for Women in Four Life Roles. *Journal of Personality Assessment*, 54(3/4), 564-575.
54. Wiener, K.K.K., Oei, T.P.S., Creed, P.A. (1999). Predicting Job Seeking Frequency and Psychological Well-Being in the Unemployed. *Journal of employment counseling*, 36, 67-81.

PRIEDAI

Priedas Nr. 1. Tyrimo metodikos klausimų pavyzdžiai

- 1.1. „Susiradus darbą galėčiau išleisti daugiau pinigų nei dabar; Susiradus darbą jausčiausi saugesnis.“
- 1.2. „Tapus bedarbiu negaliu išleisti tiek daug pinigų, kiek galėdavau dirbdamas; Tapus bedarbiu jaučiuosi nesaugus.“
- 1.3. „Manau, kad buvimas bedarbiu kelia problemų; Bedarbystė yra galimybė džiaugtis atsiradusiu laisvu laiku.“
- 1.4. „Manau, kad galiu susirasti darbą, jei tik įdėsiu daugiau pastangų į jo paiešką; Tikiuosi, kad darbą susirasiu greitu metu.“
- 1.5. „Ketinu skaityti skelbimus internete; Ketinu apie galimas darbo vietas klausinėti draugų, pažįstamų ar giminaičių.“
- 1.6. „Ketinu kreiptis dėl darbo, neatitinkančio mano interesų; Ketinu kreiptis dėl darbo, kuris yra toli nuo mano gyvenamosios vietos.“
- 1.7. „Kiek apytiksliai kartų siuntėte savo gyvenimo aprašymą ar prašymą priimti į darbą galimiems darbdaviams (per paskutiniuosius 3 mėn.)?“
- 1.8. „Kreipiausi dėl darbo, kuris neatitinka mano interesų; Kreipiausi dėl darbo, kuris yra toli nuo mano gyvenamosios vietos.“
- 1.9. „Skaičiau skelbimus internete; Apie galimas darbo vietas klausinėjau draugų, pažįstamų ar giminaičių.“
- 1.10. „Įvertinkite savo aktyvumą darbo paieškoje.“
- 1.11. „Man lengva laikytis savo siekių ir įgyvendinti išsikeltus tikslus.“ „Esu įsitikinęs(-usi), kad galėčiau efektyviai susidoroti su netikėtomis situacijomis.“
- 1.12. „Jūsų išsilavinimas: pradinis
vidurinis
profesinis
aukštesnysis
aukštasis neuniversitetinis
aukštasis universitetinis“
„Jūsų nedarbo trukmė: iki 3 mėn.
nuo 3 mėn. iki 6 mėn.
nuo 6 mėn. iki 12 mėn.
nuo 1 metų iki 2 metų
daugiau nei 2 metai“

Priedas Nr. 2 Tyrimo metodikos skalių skirstinių normalumo įvertinimas

Skalės pavadinimas	Kolmogorov-Smirnov kriterijaus reikšmė	p reikšmė
Esamos bedarbystės situacijos suvokimo skalė	0,053	0,200
Ketinimo ieškoti darbo skalė	0,046	0,200
Elgesio, susijusio su darbo paieška, skalė	0,066	0,023
Lūkesčių, susijusių su darbo susiradimu, skalė	0,087	0,001
Saviveiksmingumo skalė	0,089	0,0001
Esamos bedarbystės situacijos įvertinimo skalė	0,220	0,0001
Esamos bedarbystės situacijos ypatybių skalė	0,088	0,0001
Subjektyviai suvokiamos darbo vertės skalė	0,077	0,004

Priedas Nr. 3.1.

16 lentelė. Bedarbių skirtingų lūkesčių, susijusių su darbo susiradimu, grupių palyginimas pagal sociodemografinius kintamuosius.

Kintamieji		Tiriamųjų gr.	Labiau pozityvūs lūkesčiai N=114 (53,6%)	Mažiau pozityvūs lūkesčiai N=99 (46,4%)	Patikimumo lygmuo p; Kontingencijos koeficientas C
Lytis	Vyrai		57 (26,8)	48 (22,5)	p=0,825 C=0,015
	Moterys		57 (26,8)	51 (23,9)	
Amžius	Nuo 17 iki 32 m.		70 (32,9)	55 (25,8)	p=0,387 C=0,059
	Nuo 33 iki 62 m.		44 (20,7)	44 (20,7)	
Išsilavinimas	Pradinis		11 (5,2)	4 (1,9)	p=0,413 C=0,152
	Vidurinis		33 (15,5)	35 (16,4)	
	Profesinis		25 (11,7)	20 (9,4)	
	Aukštesnysis		11 (5,2)	6 (2,8)	
	Aukštasis neuniversit.		10 (4,7)	7 (3,3)	
	Aukštasis universit.		24 (11,3)	27 (12,7)	
Šeim. padėtis	Vedęs/ištekėjusi		53 (24,9)	32 (15)	p=0,102 C=0,187
	Gyvenu su draugu/-e		16 (7,5)	20 (9,4)	
	Nevedęs/netekėjusi		36 (16,9)	32 (15)	
	Išsiskyręs/-usi		8 (3,8)	10 (4,7)	
	Našlys/-ė		1 (0,5)	5 (2,3)	
Gyv. vieta	Kauno m.		75 (35,2)	66 (31)	p=0,893 C=0,009
	Kelmės m.		39 (18,3)	33 (15,5)	
Nedarbo trukmė	Trumpalaikiai bedarbiai		78 (36,6)	65 (30,5)	p=0,668 C=0,029
	Ilgalaikiai bedarbiai		36 (16,9)	34 (16)	
Bedarbystės priežastis	Darbovietės bankrotas		16 (7,5)	18 (8,5)	p=0,229 C=0,192
	Pasibaigusi darbo sutartis		10 (4,7)	6 (2,8)	
	Atleidimas iš darbo		33 (15,5)	21 (9,9)	
	Išėjimas iš darbo savo noru		29 (13,6)	29 (13,6)	
	Darbo neradimas baigus mokslus		10 (4,7)	8 (3,8)	
	Darbo neradimas grįžus iš užsienio		5 (2,3)	12 (5,6)	
	Kita		11 (5,2)	5 (2,3)	

Priedas Nr. 3.2.

26 lentelė. Bedarbių elgesio, susijusio su darbo paieška ir darbo susiradimo palyginimas.

Bedarbių elgesys, susijęs su darbo paieška		Bedarbiai, kuriems pavyko susirasti darbą			Bedarbiai, kuriems nepavyko susirasti darbo			p
		Tiriamųjų skč.	Vidutinis rangas*	Rangų suma	Tiriamųjų skč.	Vidutinis rangas*	Rangų suma	
Visi tiriamieji		60	85,25	5115,0	106	82,51	8746,0	0,724
Lytis	Vyrai	38	39,75	1510,5	44	43,01	1892,5	0,536
	Moterys	22	45,91	1010,0	62	41,29	2560,0	0,445
Gyv.vieta	Kauno m.	42	56,61	2377,5	67	53,99	3617,5	0,674
	Kelmės m.	18	28,19	507,5	39	29,37	1145,5	0,803

* Aukštesnis vidutinio rango skaičius rodo aktyvesnį elgesį, susijusį su darbo paieška.

Priedas Nr. 3.3.

27 lentelė. Bedarbių saviveiksmingumo ir ketinimo ieškoti darbo palyginimas

Bedarbių ketinimas ieškoti darbo		Aukštesnis saviveiksmingumas			Žemesnis saviveiksmingumas			p
		Tiriamųjų skč.	Vidutinis rangas*	Rangų suma	Tiriamųjų skč.	Vidutinis rangas*	Rangų suma	
Visi tiriamieji		104	109,09	11345,0	109	105,01	11446,0	0,629
Lytis	Vyrai	59	54,60	3221,5	46	50,95	2343,5	0,541
	Moterys	45	55,21	2484,5	63	53,99	3401,5	0,842

* Aukštesnis vidutinio rango skaičius rodo labiau išreikštą ketinimą ieškoti darbo.

Priedas Nr. 3.4.

28 lentelė. Bedarbių saviveiksmingumo ir elgesio, susijusio su darbo paieška, palyginimas.

Bedarbių elgesys, susijęs su darbo paieška		Aukštesnis saviveiksmingumas			Žemesnis saviveiksmingumas			p
		Tiriamųjų skč.	Vidutinis rangas*	Rangų suma	Tiriamųjų skč.	Vidutinis rangas*	Rangų suma	
Visi tiriamieji		104	110,21	11461,5	109	103,94	11329,5	0,458
Lytis	Vyrai	59	55,00	3245,0	46	50,43	2320,0	0,446
	Moterys	45	55,64	2504,0	63	53,68	3382,0	0,748
Gyv.vieta	Kauno m.	71	70,77	5025,0	70	71,23	4986,0	0,947
	Kelmės m.	33	39,15	1292,0	39	34,26	1336,0	0,322

* Aukštesnis vidutinio rango skaičius rodo aktyvesnį elgesį, susijusį su darbo paieška.