

LATVIJAS UNIVERSITĀTE  
Pedagoģijas, psiholoģijas un mākslas fakultāte  
Psiholoģijas nodaļa

**Sanita Šaitere**

**Bezdarbnieku darba meklēšanas nodomus prognozējošie faktori**

Promocijas darbs psiholoģijas doktora grāda iegūšanai  
psiholoģijas zinātņu nozarē  
sociālās psiholoģijas apakšnozarē

Darba zinātniskais vadītājs:  
Prof., *PhD* Ivars Austers

Rīga 2011

## Pateicība

Doktora studijas un Promocijas darba izstrāde laika posmā no 2009. gada 1. oktobra līdz 2011. gada 31. oktobrim tika veiktas Eiropas Sociālā fonda projekta „Atbalsts doktora studijām Latvijas Universitātē” Nr.2009/0138/1DP/1.1.2.1.2/09/IPIA/VIAA/004 ietvaros.

Īpaši vēlos pateikties promocijas darba vadītājam profesoram Ivaram Austeram par vadību, atbalstu un padomiem promocijas darba tapšanā. Vēlos izteikt pateicību doktorantūras programmas vadītājai profesorei Malgožatai Raščevskai un Psiholoģijas nodaļas vadītājai profesorei Sandrai Sebrei par optimālu studiju vides un procesa organizēšanu, kas palīdzēja sasniegt studiju mērķi. Profesores Solveigas Miezītis aizraujošais pozitīvās psiholoģijas kurss būtiski ietekmēja promocijas pētījuma intereses. Profesoram Viesturam Reņģem un asociētajam profesoram Ģirtam Dimdiņam pateicos par vērtīgiem komentāriem un ieteikumiem promocijas darba pilnveidošanā. Par paraugu, atbalstu un ierosinājumiem pateicos studiju biedrēm – sociālās psiholoģijas apakšnozares doktorantu grupas dalībniecēm Ievai Stokenbergai un Egitai Gritānei.

Par atbalstu datu vākšanas procesā un bezdarbnieku atbalsta pasākumu izpratnē vēlos pateikties Nodarbinātības valsts aģentūras Rīgas reģionālās filiāles darbiniekiem, īpaši tās vadītājai Vijai Račinskai un Karjeras metodikas un klientu apkalpošanas nodaļas vadītājai Ditai Lūkai. Ilzei Ozoliņai pateicos par nesavtīgo palīdzību darba gramatiskās puses rediģēšanā.

Paldies manam vīram Aivaram par sapratni, iedrošinājumu un atbalstu šo četru gadu laikā un manai mammai Anitai – par palīdzību praktiskās sadzīves jomā. Esmu pateicīga saviem bērniem Dzintaram, Saivai un Selgai par to, ko man mācīja tieši viņi – nodoties pētnieciskajam procesam ar prieku un aizrautību.



IEGULDĪJUMS TAVĀ NĀKOTNĒ

Eiropas Sociālā fonda projekts “Atbalsts doktora studijām Latvijas Universitātē”  
Nr.2009/0138/1DP/1.1.2.1.2/09/IPIA/VIAA/004

## Saturs

Ievads .....	4
1. Darba meklēšanas psiholoģiskās koncepcijas un pētījumi .....	11
1.1. Teorētiskās koncepcijas darba meklēšanas izpratnē .....	11
1.2. Darba meklēšanas nodomu un uzvedības mērījumu veidi .....	18
2. Darba meklēšanu prognozējošie faktori .....	31
2.1. Attieksmju faktori un to saistība ar darba meklēšanu .....	31
2.2. Normatīvais faktors un tā saistība ar darba meklēšanu .....	33
2.3. Uztvertās kontroles faktori un to saistība ar darba meklēšanu .....	34
2.4. Emocionālie faktori un to saistība ar darba meklēšanu .....	41
2.5. Demogrāfiskie faktori un to saistība ar darba meklēšanu .....	55
3. Kopsavilkums, pētījuma jautājumi un hipotēzes .....	59
4. Darba meklēšanas nodomus prognozējošie emocionālie, attieksmju, normatīvais un demogrāfiskie faktori aktualizētā darba meklēšanas kontekstā (1. pētījums) .....	67
4.1. Metode .....	67
4.2. Rezultāti .....	72
4.3. Iztirzājums .....	78
5. Darba meklēšanas nodomus prognozējošie emocionālie, attieksmju, normatīvais un demogrāfiskie faktori ikdienišķā darba meklēšanas kontekstā (2. pētījums) .....	80
5.1. Metode .....	81
5.2. Rezultāti .....	82
5.3. Iztirzājums .....	91
6. Darba meklēšanas nodomus prognozējošie emocionālie un uztvertās kontroles faktori aktualizētā darba meklēšanas kontekstā (3. pētījums) .....	93
6.1. Metode .....	93
6.2. Rezultāti .....	99
6.3. Iztirzājums .....	110
7. Kopīgais iztirzājums .....	112
Nobeigums .....	128
Literatūras saraksts .....	130
Summary .....	144
Pielikums. Pētījuma anketu paraugi .....	145

## Ievads

### *Aktualitāte un zinātniskā novitāte*

Profesionālās dzīves dinamisma pieaugums divdesmitā gadsimta beigās un divdesmit pirmā gadsimta sākumā ir atspoguļojies zinātnieku pastiprinātā interesē par darba meklēšanas procesu (Brown, Cober, Kane, Levy, & Shalhoop, 2006). Lai gan darba meklēšana ne vienmēr ir saistīta ar bezdarbu, bezdarba jēdziens ir pazīstams visā pasaulē (Wanberg, Kammeyer-Mueller, & Shi, 2001), un darba meklēšana bezdarba situācijā guvusi īpašu ievērību, ņemot vērā bezdarba daudzpusīgi negatīvo ietekmi uz indivīda fizisko un psiholoģisko labklājību, īpaši garīgo un subjektīvi uztverto fizisko veselību, apmierinātību ar dzīvi un ģimenes attiecībām (McKee-Ryan, Song, Wanberg, & Kinicki, 2005).

Atbalsts sekmīgas darba meklēšanas veicināšanai un bezdarba mazināšanai biežāk ticis pamatots ar ekonomikas jomas argumentiem (Bimrose, 2011). Jahoda (Jahoda, 1982) pievērsa plašāku sabiedrības uzmanību darba un bezdarba psiholoģiskajiem aspektiem, uzsverot, ka svarīgi ir ne tikai ekonomikas faktori un sekas. Viņa aizsāka sociālās psiholoģijas ieguldījumu darba un bezdarba izpratnē. Jahodas pārliecība, kas tika pausta pirms gandrīz 30 gadiem, ir tikpat aktuāla mūsdienās: „Tieši tāpēc, ka mēs dzīvojam laikā, kad sabiedrības vadībā dominē ekonomikas domāšana un ekonomikas vajadzības, ir svarīgi pastāvēt uz to, ka tiek pievērsta uzmanība arī citām dimensijām, jo vairāk tāpēc, ka ekonomiskā domāšana neizbēgami balstās uz dažiem neizteiktiem pieņēmumiem par to, ko cilvēki grib, kas cilvēkiem vajadzīgs un ko uzskata par vērtīgu” (Jahoda, 1982, p. 3).

Ievērojamās izmaiņas izpratnē par darbu pēdējā gadsimta laikā iespaidojušas arī izpratni par bezdarbu. Kā atzīmē Ferreira un Santoss (Ferreira & Santos, 2011), bezdarbs mūsdienās ir ne tikai darba neesamība noteiktā laika periodā, bet gan sarežģīta psihosociāla realitāte. Ja tradicionāli bezdarba literatūrā uzsver vai nu tikai kontekstuālos faktorus vai tikai individuālos, viņi aicina akcentēt abus aspektus, jo tikai integrējot dažādas pieejas, būs iespējams plānot efektīvas stratēģijas bezdarba mazināšanā.

Liela daļa psiholoģijas pētījumu darba meklēšanas un bezdarba jomā ir veikti periodos un valstīs ar salīdzinoši zemu bezdarba līmeni, piemēram, 2,4 % 2001. gadā Nīderlandē (Van Hooft, Born, Taris, Van der Flier, & Blonk, 2004b) vai 4,7 % 1998. gadā ASV (Wanberg, Kanfer, & Banas, 2000). Vienlaikus divdesmitā gadsimta beigās strauji pieauga interese par darba meklēšanas procesu no darba meklētāja perspektīvas, tostarp, darba meklēšanas un izvēles psiholoģiskajiem

aspektiem, ko veicināja nepieciešamība atrast un piesaistīt organizācijām piemērotus darbiniekus (Anderson, 2004; Barber, 1998; Breugh & Starke, 2000; Chapman, Uggerslev, Carroll, Piasentin, & Jones, 2005). Pētījumu dalībnieki biežāk ir bijuši studenti vai augstskolu absolventi (kā Brown, Cober, et al., 2006), savukārt, tādas grupas kā gados vecāki bezdarbnieki vai personas, kuras meklē darbu pēc ilgāka pārtraukuma, nav pietiekoši pārstāvētas pētījumos (Kanfer, Wanberg, & Kantrowitz, 2001).

Nesenās ekonomiskās lejupslīdes laikā būtiski pieauga bezdarba līmenis gan Eiropā (Eurostat, 2009), gan ASV (Smith, 2010), kā arī Latvijā (Nodarbinātības valsts aģentūra [NVA], 2010), aktualizējot teorētisku un praktisku interesi par faktoriem, kas saistīti ar efektīvu darba meklēšanu un veiksmīgu darba atrašanu (Wanberg, Zhang, & Diehn, 2010). Ir nepieciešams turpināt pētīt darba meklēšanu un tās rezultātus ietekmējošus faktorus, novērtējot to ietekmi arī citos kontekstos (piemēram, augsts bezdarba līmenis) un izlasēs. Pētījumi, kuros salīdzināti darba meklēšanas nodomi un darba meklēšanas uzvedība nodarbinātiem un nenodarbinātiem cilvēkiem (Kanfer et al, 2001; Van Hooft et al., 2004b) parāda, ka attiecības starp darba meklēšanu prognozējošiem un raksturojošiem mainīgajiem lielumiem nav universālas – tās var būtiski atšķirties atkarībā no darba meklēšanas konteksta, pētījuma izlases veida vai darba meklēšanas mērķa. Augsta bezdarba apstākļos, ņemot vērā objektīvi mazākās iespējas atrast piemērotu darbu, aktuāls varētu kļūt minimāli pētīts faktors – uztvertās izredzes atrast darbu.

Kā atzīmē Fleiga-Palmer, Lutans un Mendernaha (Fleig-Palmer, Luthans, & Mandernach, 2009), ievērojami lielāka pētnieku uzmanība tikusi pievērsta bezdarba negatīvajiem aspektiem (īpaši tā nevēlamajām sekām), savukārt viņi aicina vairāk pētīt faktorus, kas palīdzētu darba meklēšanā un iegūšanā. Viens no iespējamajiem tāda veida faktoriem ir pozitīvas emocijas, kas ir atzīts kā nozīmīgs indivīda kognitīvos procesus un uzvedību ietekmējošs faktors (Fredrickson, 1998, 2001; Isen, 2008), lai gan par ietekmes mehānismu zinātnieki joprojām diskutē (Baumeister, Vohs, DeWall, & Zhang, 2007). Mūsdienu emociju pētījumi atbalsta uzskatu, ka emocijām, neatkarīgi no valences (pozitīvas vai negatīvas) ir funkcionāla loma cilvēku dzīvei sabiedrībā – tās pievērš uzmanību indivīdam nozīmīgām parādībām, palīdz prioritizēt mērķus, turklāt ne vien individuāli, bet arī sociālās situācijās. Turklāt tiek atzīts, ka katrai no emocijām ir īpaša, atšķirīga ietekme uz sociālo uzvedību, ko nevar izskaidrot tikai ar emocijas valenci (Van Kleef, De Dreu, & Manstead, 2010). Ir salīdzinoši nedaudz emociju pētījumu saistībā ar nodarbinātības psiholoģiju (Rottinghaus, Jenkins, & Jantzer, 2009), un tikai daži autori nesen aizsākuši aktuālo emociju lomas izpēti darba meklēšanas procesā (Crossley & Stanton, 2005; Turban, Stevens, & Lee, 2009; Wanberg, Zhu, &

Van Hooft, 2010), kas paver plašu pētījumu lauku. Pētījumi liecina, ka indivīda nodomus un uzvedību būtiski iespaido sagaidāmās emocijas (Baumgartner, Pieters, & Bagozzi, 2008; Wilson & Gilbert, 2003), kas līdz šim nav pētītas saistībā ar darba meklēšanu.

Pētījumos izmantotas daudzveidīgas metodes darba meklēšanas nodomu un uzvedības mērīšanai, kas apgrūtina iegūto rezultātu salīdzināšanu un rada jautājumu, kā atšķirīgi darba meklēšanas mērījumi ir saistīti gan savā starpā, gan ar darba meklēšanu prognozējošiem faktoriem (Kanfer et al., 2001). Līdzšinējie pētījumi vairāk pievērsušies kopējai darba meklēšanas intensitātei. Diskusija par to, vai darba meklēšanas mērķu sasniegšanā svarīgāka ir darba meklēšanas intensitāte vai kvalitāte (kvalitāti, savukārt, saistot ar noteiktu darba meklēšanas aktivitāšu vai stratēģiju izmantošanu; Koen, Klehe, Van Vianen, Zikic, & Nauta, 2010) rosina pievērst uzmanību faktoriem, kas ietekmē konkrētu darba meklēšanas aktivitāšu un stratēģiju izvēli, tostarp pēdējās desmitgades laikā popularitāti guvušu darba meklēšanas aktivitāšu izvēli, piemēram, saistītu ar interneta pielietojumu (Bohnert & Ross, 2010; Lin, 2010).

Pētījuma joma ir īpaši aktuāla vietējā, Latvijas kontekstā. Bezdarba līmenis Latvijā būtiski pieauga sākot ar 2009. gadu, sasniedzot pat 17,3 % 2010. gada sākumā un 2011. gada sākumā joprojām ir 14,3 % no ekonomiski aktīvo iedzīvotāju kopskaita (NVA, 2011). Jau iepriekšējā bezdarba periodā, divdesmitā gadsimta deviņdesmitajos gados Latvijas zinātnieki pievērsušies bezdarba problemātikai – pētot Latvijas bezdarbnieku vērtības (Austers, 1996) un izstrādājot bezdarbnieku personības sociāli psiholoģiskās korekcijas modeli, lai paaugstinātu darba meklēšanas efektivitāti (Filatovs, 1999), un tā ir piesaistījusi pētnieku uzmanību arī pēdējos gados, gan no sociāli ekonomiskā aspekta (Hazans, 2006), gan no psiholoģijas aspekta (Ludāne, 2011; Plaude, personīgā komunikācija, 2010. gada 8. oktobris). Sociāli ekonomiskā situācija dod iespēju pārbaudīt iepriekšējo darba meklēšanas pētījumu atziņas atšķirīgā kontekstā un pamato bezdarba pētījuma praktisko nozīmīgumu.

### ***Praktiskā lietderība***

Darba meklēšana ir nozīmīga cilvēka dzīves sastāvdaļa. Liela daļa cilvēku šajā procesā iesaistās vairākas reizes savas dzīves laikā – uzsākot strādāt pirmo reizi, mainot darbu vai profesiju, meklējot darbu pēc darba zaudējuma vai pārtraukuma profesionālajā darbībā. Sākot ar divdesmitā gadsimta otro pusi, salīdzinot ar agrāko cilvēces vēsturi, cilvēku profesionālā darbība kļuvusi aizvien dinamiskāka – ieņemamais amats, darba vieta un pat profesija tiek mainīta vairākkārtīgi, gan brīvprātīgi – meklējot izaugsmes iespējas, labāk atalgotu darbu vai citu sev nozīmīgu iemeslu dēļ, gan darba vietas zaudējuma rezultātā, kas īpaši aktuāli kļūst ekonomiskās krīzes apstākļos.

Darbs ir viens no galvenajiem vispārējās subjektīvās labklājības avotiem (Lucas & Diener, 2008). Darba nozīme visskaidrāk kļūst redzama krīzes situācijās, piemēram, zaudējot darbu, pārtraucot aktīvu nodarbinātību vecuma vai veselības dēļ, vai piedzīvojot ievērojamas izmaiņas ekonomikā (Furnham, 1991). Pētījumos, kuros aplūkota bezdarba ietekme, ir pārliecinoši demonstrēta bezdarba kaitīgā ietekme uz iesaistītajiem indivīdiem un nodarbinātības labvēlīgā ietekme (Creed & Macintyre, 2001). Lai izstrādātu efektīvus atbalsta pasākumus darba meklētājiem, pētniekiem nepieciešams noskaidrot darba meklēšanas procesā svarīgos mainīgos lielumus un to savstarpējo saistību (Brown, Cober, et al., 2006).

Vērojumi profesionālajā vidē – personāla vadības un darba meklētāju atbalsta jomās, saskarē ar potenciāliem un esošiem bezdarbniekiem un darba meklētājiem – ļauj spriest, ka pastāv dažādi uzskati un stereotipi par bezdarbniekiem un viņu darba meklēšanas uzvedību, kurus būtu lietderīgi pārbaudīt. Praktiskā informācija, kas ir pieejama gan profesionāļiem, gan darba meklētājiem, ir ar ļoti daudzveidīgu ticamību un saturisko kvalitāti. Arī pašpalīdzības forumu izpēte, kuros darba meklētāji pauž savas domas, izjūtas, meklē un sniedz padomus, rosina iedziļināties darba meklētāju psiholoģiskajos procesos un to dinamikā.

**Pētījuma mērķis** bija noskaidrot vairāku faktoru – attieksmju (darba meklēšanas attieksme, nodošanās darbam), normatīvā (subjektīvā norma), uztvertās kontroles (pašefektivitāte un darba atrašanas izredzes), emocionālo (aktuālās un sagaidāmās emocijas), demogrāfisko (uztvertās finanšu grūtības, vecums, dzimums, izglītības līmenis, bezdarba ilgums), kā arī īstenotās darba meklēšanas uzvedības prognozējošo ietekmi uz bezdarbnieku darba meklēšanas nodomiem.

### ***Pētījuma hipotēzes***

Bezdarbnieku darba meklēšanas nodomus prognozē:

1. pozitīvās un negatīvās sagaidāmās emocijas – pozitīvi (1. un 2. pētījums);
2. aktuālās pozitīvās emocijas – pozitīvi (1., 2. un 3. pētījums);
3. nodošanās darbam, darba meklēšanas attieksme un subjektīvā norma – pozitīvi (1. un 2. pētījums);
4. demogrāfiskie faktori (izglītības līmenis – pozitīvi; vecums – negatīvi; bezdarba ilgums – negatīvi; dzimums prognozē tādējādi, ka vīriešiem tendence izmantot lielāku darba meklēšanas aktivitāšu skaitu; finanšu grūtības – pozitīvi; 1. un 2. pētījums);
5. darba meklēšanas pašefektivitāte – pozitīvi (3. pētījums);
6. uztvertās darba atrašanas izredzes – pozitīvi (3. pētījums);
7. īstenotā darba meklēšanas uzvedība – pozitīvi (3. pētījums).

### ***Pētījuma jautājumi***

1. Kāda ir negatīvo un atsevišķo aktuālo emociju prognozējošā ietekme uz darba meklēšanas nodomiem?
  - 1.1. Vai bezdarbnieka aktuālās negatīvās emocijas prognozē darba meklēšanas nodomus (1., 2. un 3. pētījums)?
  - 1.2. Kuras atsevišķās aktuālās emocijas prognozē bezdarbnieka darba meklēšanas nodomus (1., 2. un 3. pētījums)?
  - 1.3. Vai pastāv atšķirības pozitīvo un negatīvo aktuālo emociju ietekmē uz atsevišķām plānotajām darba meklēšanas aktivitātēm (3. pētījums)?
2. Vai pastāv saistība starp darba meklēšanas aktivitāšu skaitu un darba meklēšanai veltīto laiku (3. pētījums)?
3. Kādi ir atsevišķo plānoto un izmantoto darba meklēšanas aktivitāšu biežumi un saistība starp izmantotajām un plānotajām atsevišķajām darba meklēšanas aktivitātēm (3. pētījums)?

***Pētījuma priekšmets*** – darba meklēšanas nodomi, darba meklēšanas uzvedība, darba meklēšanas intensitāte, darba meklēšanas piepūle, darba meklēšanas nodomu konkrētība, darba meklēšanas aktivitātes, darba meklēšanas stratēģijas, sagaidāmās emocijas, aktuālās emocijas, darba meklēšanas attieksme, nodošanās darbam, subjektīvā norma, darba meklēšanas pašefektivitāte, uztvertās darba atrašanas izredzes, uztvertās finanšu grūtības, dzimums, vecums, izglītības līmenis, bezdarba ilgums, darba meklēšanas uzvedības mērījumi, bezdarbnieki, darba meklēšanas konteksts.

### ***Pētījuma metode***

Pētījuma hipotēzes tika pārbaudītas un atbildes uz pētījuma jautājumiem tika meklētas trīs pētījumu ietvaros. Pirmais pētījums tika veikts aktualizētā darba meklēšanas kontekstā, piedaloties 94 bezdarbniekiem (58,2 % sievietes, vidējais vecums 33,5 gadi), kuri apmeklēja informatīvās sanāksmes Nodarbinātības valsts aģentūrā. Tajā tika izmantots starpgrupu eksperimentāls pētījuma dizains, ar neatkarīgo mainīgo sagaidāmās emocijas (pozitīvas, negatīvas un kontroles) un atkarīgo mainīgo darba meklēšanas nodomi (aktivitāšu skaits). Bezdarbnieku aktuālās emocijas, normatīvais un attieksmju faktori (subjektīvā norma, nodošanās darbam un darba meklēšanas attieksme), kā arī demogrāfiskie faktori (dzimums, vecums, bezdarba ilgums, izglītības līmenis un uztvertās finanšu grūtības) tika noskaidroti ar pašnovērtējuma aptaujas palīdzību. Bezdarbnieki tika iedalīti kādā no trim grupām ar nejaušā sadalījuma metodes palīdzību. Pirms manipulācijas tika veikts pozitīvo un negatīvo emociju mērījums, izmantojot Pozitīvo un negatīvo afektu skalu (*Positive and Negative Affect Schedule* [PANAS], Watson, Clark, & Tellegen, 1988). Pozitīvās emociju prognozes grupa



saņēma instrukciju iztēloties viņiem personīgi reālu vispatīkamāko darbu, negatīvās – visnepatīkamāko, bet kontroles grupa neveica iztēles uzdevumu. Sagaidāmās emocijas tika novērtētas ar viena panta laimes mērījumu (Wilson & Gilbert, 2003). Nodošanās darbam tika mērīta ar Darbā iesaistīšanās aptauju (*Work Involvement Scale* [WIS], Warr, Cook, & Wall, 1979, bezdarbniekiem adaptēto versiju, Nordenmark, 1999); darba meklēšanas attieksme un subjektīvā norma – ar viena panta mērījumiem (Van Hooft, Born, Taris, & Van der Flier, 2004a), finanšu grūtības – ar viena panta mērījumu (Wanberg, Kanfer, & Rotundo, 1999). Darba meklēšanas nodomi tika novērtēti, summējot bezdarbnieka minētās darba meklēšanas aktivitātes. Datu analīzei tika izmantotas korelāciju analīzes, dispersiju analīzes, regresiju analīzes un *t* kritērija metodes, lietojot SPSS 15.0 versiju. Otrajā pētījumā ar identiska instrumentārija palīdzību tika novērtēta faktoru prognozējošā ietekme ikdienišķā darba meklēšanas kontekstā, datus ievācot interneta vidē 90 respondentu izlasē (92 % sievietes, vidējais vecums 31,9 gadi).

Trešajā pētījumā piedalījās 67 bezdarbnieki (NVA apmeklētāji, aktualizētā darba meklēšanas kontekstā), t.sk. 68,7 % sievietes, vidējais vecums 34,8 gadi. Pētījumā tika izmantots starpgrupu dizains, ar atsevišķām pozitīvajām un negatīvajām aktuālajām emocijām kā neatkarīgajiem mainīgajiem un darba meklēšanas nodomiem (kas tika mērīti kā aktivitāšu skaits, laiks un konkrētība, ar 21 darba meklēšanas aktivitāšu skalu, izstrādātu pētījuma ietvaros) kā atkarīgo mainīgo. Uztvertās kontroles faktori (darba meklēšanas pašefektivitāte un izredzes atrast darbu), kā arī īstenotā darba meklēšanas uzvedība (ar aktivitāšu skalu, kas izmantota nodomu mērīšanai) tika novērtēti ar pašnovērtējuma aptaujas palīdzību. Pētījuma dalībnieki tika iedalīti pozitīvajā vai negatīvajā emociju manipulācijas grupā ar nejaušā sadalījuma metodes palīdzību un saņēma instrukciju iztēloties nesenu notikumu, kas izraisījis konkrētas pozitīvas vai negatīvas emocijas. Emocijas tika novērtētas ar emociju mērījumiem (no PANAS, kas bija nozīmīgi saistītas ar darba meklēšanas nodomiem pirmajos divos pētījumos). Datu analīzei tika izmantota korelāciju analīzes, dispersiju analīzes, regresiju analīzes, *t*,  $\chi^2$  un  $\phi$  kritēriju metodes, lietojot SPSS 15.0 versiju.

**Pētījuma uzdevumi:** 1) zinātniskās literatūras analīze, 2) pētījuma projekta izstrāde, 3) pētījuma metožu aprobācija pilotpētījumā, 4) datu vākšana, apstrāde un analīze, 5) rezultātu interpretācija un secinājumu izdarīšana, 6) pētījuma atspoguļošana promocijas darba formā.

#### ***Aizstāvēšanai izvirzītās tēzes***

1. Bezdarbnieka kopējās aktuālās pozitīvās emocijas pozitīvi prognozē plānoto darba meklēšanas aktivitāšu skaitu aktualizētā darba meklēšanas kontekstā.

2. Plānoto darba meklēšanas aktivitāšu skaitu aktualizētā darba meklēšanas kontekstā pozitīvi prognozē atsevišķas aktuālās emocijas – interese un vērtīgums.
3. Bezdarbnieka kopējās aktuālās negatīvās emocijas pozitīvi prognozē plānoto darba meklēšanas aktivitāšu skaitu ikdienišķā kontekstā.
4. Plānoto darba meklēšanas aktivitāšu skaitu ikdienišķā kontekstā pozitīvi prognozē atsevišķā aktuālā emocija – raizes.
5. Atsevišķas pozitīvās aktuālās emocijas (interese, entuziasms, apņēmība un vērtīgums) pozitīvi prognozē darba meklēšanai nākošajā dienā plānoto laiku aktualizētā darba meklēšanas kontekstā.
6. Plānoto darba meklēšanas aktivitāšu skaitu pozitīvi prognozē subjektīvā norma.
7. Plānoto darba meklēšanas aktivitāšu skaitu negatīvi prognozē bezdarbnieka vecums.
8. Plānoto darba meklēšanas aktivitāšu skaitu pozitīvi prognozē bezdarbnieka uztvertās finanšu grūtības.
9. Bezdarbnieka uztvertās darba atrašanas izredzes pozitīvi prognozē darba meklēšanai plānoto laiku un konkrētību.
10. Bezdarbnieka īstenotā darba meklēšanas uzvedība (aktivitāšu skaits un laiks) pozitīvi prognozē darba meklēšanas nodomus (attiecinīgi, aktivitāšu skaitu un laiku).
11. Izmantoto darba meklēšanas aktivitāšu skaits ir saistīts ar tām veltīto laiku tikai īsā un nesēnā laika periodā (iepriekšējā diena).
12. Visbiežāk izmantotās un plānotās darba meklēšanas aktivitātes ir saistītas ar interneta izmantošanu (meklēt un lasīt sludinājumus interneta karjeras portālos un uzņēmumu mājas lapās, kā arī ievietot karjeras portālā CV) un sociālo kontaktu izmantošanu.
13. Alternatīvas darba meklēšanai – meklēt darbu ārzemēs un darīt kaut ko sava biznesa vai pašnodarbinātības uzsākšanai – biežāk plāno bezdarbnieki, kuri izjūt pozitīvas emocijas.

Promocijas darbs sastāv no septiņām nodaļām. Pirmajās trīs raksturotas teorētiskās nostādnēs darba meklēšanas nodomu un uzvedības un ar to saistīto psiholoģisko faktoru izpratnē un pamatojums izvirzītajām hipotēzēm. Turpmākajās trijās nodaļās aprakstīti trīs empīriskie pētījumi, to rezultāti un secinājumi. Secinājumiem par rezultātu kopīgajām tendencēm, to saistību līdzšinējo pētījumu kontekstā, kā arī iespējām praktiski pielietot pētījuma rezultātus, pētījuma ierobežojumiem un turpmākām pētījumu perspektīvām veltīta 7. nodaļa. Promocijas darbā ievietotas 32 tabulas, viens attēls un izmantots 181 literatūras avots. Darba apjoms ir 144 lapaspuses.

## 1. Darba meklēšanas psiholoģiskās koncepcijas un pētījumi

### 1.1. Teorētiskās koncepcijas darba meklēšanas izpratnē

#### *Darba meklēšanas mērķis*

Darba meklēšanas mērķis ir svarīgs aspekts darba meklēšanas pētījumu analīzē, jo, kā parāda metaanalītiskie pētījumi, darba meklēšanas mērķis (ko bieži saista ar pētījuma dalībnieku izlasi, piemēram, bezdarbnieki, pēdējā kursa studenti vai strādājošie) var nozīmīgi iespaidot attiecības starp mainīgajiem lielumiem. Piemēram, saistība starp tādiem prognozējošiem faktoriem kā nodošanās darbam vai sociālais atbalsts un darba meklēšanas uzvedību bija spēcīgāka cilvēkiem, kuri zaudējuši darbu, salīdzinot ar jauniešiem, kuri vēlas sākt strādāt (Kanfer et al., 2001).

Acīmredzamā atbilde uz jautājumu, kāds ir darba meklēšanas mērķis, ir – atrast darbu. Tomēr atsevišķos gadījumos darba atrašana nav galvenais mērķis. Darbu meklē gan nodarbināti, gan nenodarbināti cilvēki. Strādājošie var meklēt darbu, lai salīdzinātu atrodamos darbus ar esošo, atrastu citu, labāk apmaksātu vai citādi piemērotāku darbu, kā arī, iespējams, izmantotu iegūto informāciju vai saņemtos darba piedāvājumus, lai uzlabotu nosacījumus pašreizējā darbā (Boswell, Boudreau, & Dunford, 2004). Attiecīgi darbs tiek meklēts dažādās situācijās un bezdarbs ir tikai viena no tām.

Mērķis atrast darbu cilvēkam var būt dažādās dzīves stadijās – uzsākot profesionālo darbību, pēc pārtraukuma darbā (ilgstošas slimības, bērnu audzināšanas vai citu apstākļu dēļ), meklējot iespējas profesionālai pilnveidei, labākam atalgojumam, citādiem darba nosacījumiem, kā arī meklējot darbu pēc darba zaudējuma (Van Hove & Saks, 2008). Svarīgs ir ne tikai darba atrašanas fakts, bet arī darba atrašanas ātrums un kvalitāte (ko raksturo apmierinošs atalgojums, atbilstība interesēm, utt.). Izplatīts darba meklēšanas mērķis ir darba meklēšana situācijā, kad indivīdam nav darba, ko parasti apzīmē ar jēdzienu bezdarbs.

#### *Bezdarba un bezdarbnieka jēdzienu izpratne*

Bezdarbu no psiholoģiskā aspekta Vinokurs (Vinokur, 1997) definēja kā situāciju, kurā cilvēks vēlas strādāt, bet nespēj pārdot savas prasmes un darbu par samaksu. Bezdarbs apzīmē gan indivīda personīgo pieredzi nespējai atrast darbu, kurā gūt ienākumus, gan kolektīvo pieredzi, kas raksturo cilvēku grupu, ģeogrāfisku apgabalu vai valsti.

Psiholoģiskā un reālā bezdarba un darba meklēšanas pieredze bieži, bet ne vienmēr, ir saistīta ar *bezdarbnieka* vai *darba meklētāja* jēdzienu. Latvijā jēdzieni bezdarbnieks un darba meklētājs raksturo divus juridiskos statusus, kuru starpā ir dažas atšķirības tiesībās, no kurām galvenās ir bezdarbnieka tiesības saņemt bezdarba apdrošināšanas pakalpojumus jeb bezdarbnieka pabalstu

(Bezdarbnieku un darba meklētāju atbalsta likums, 2011). Bezdarbnieks ir persona, kura pēc reģistrēšanās Nodarbinātības valsts aģentūrā (kas īsteno Latvijas valsts politiku bezdarba samazināšanas un bezdarbnieku, darba meklētāju un bezdarba riskam pakļauto personu atbalsta jomā) ir ieguvusi bezdarbnieka statusu, atbilstoši minētā likuma nosacījumiem, t.i., 1) nestrādā (nav uzskatāma par darba ņēmēju vai pašnodarbināto); 2) meklē darbu; 3) ir darbaspējīga un gatava nekavējoties stāties darba attiecībās; 4) ir sasniegusi 15 gadu vecumu; 5) nav sasniegusi valsts vecuma pensijas piešķiršanai nepieciešamo vecumu; 6) neiegūst izglītību klātienē vispārējās vidējās vai profesionālās vidējās izglītības iestādē, izņemot vakarskolu; 7) neveic komercdarbību vai tās komercdarbība apturēta saskaņā ar normatīvajiem aktiem; 8) nav pilnā valsts apgādībā. Darba meklētājam ir saistoši tikai 1.–4. un 7. apakšpunkta nosacījumi.

Bezdarbniekam pirmais Bezdarbnieku un darba meklētāju atbalsta likumā noteiktais pienākums ir „patstāvīgi un ar Nodarbinātības valsts aģentūras palīdzību aktīvi meklēt darbu un pēc bezdarbnieka statusa iegūšanas nekavējoties sniegt priekšlikumus Nodarbinātības valsts aģentūrai individuālā darba meklēšanas plāna izstrādei” (14. pants, 1.1), līdzīgi arī darba meklētājam (16. pants, 4.1). Tomēr, lai gan visumā darba zaudēšana un tai sekojošs bezdarbs negatīvi ietekmē indivīda labklājību, Vanstēnkistes vadītā pētnieku grupa (Vansteenkiste, Lens, De Witte, De Witte, & Deci, 2004) atzīmēja, ka nevar pieņemt, ka visi bezdarbnieki nekavējoties vēlas meklēt un atrast darbu. Viena daļa efektīvi meklē darbu, citi ir mazāk efektīvi, citi pārstāj meklēt darbu, vēl citi nolemj pievērsties citām aktivitātēm. Bezdarbam var būt savdabīgs pozitīvs efekts, atbrīvojot no stresa pilniem darba pienākumiem un ļaujot nodoties citām sev svarīgām un interesantām aktivitātēm.

Ņemot vērā milzīgas izmaiņas, kādas pēdējā gadsimta un jo īpaši pēdējo gadu desmitu ietvaros notikušas darba jomā (Allvin, Aronsson, Hagstrom, Johansson, & Lundberg, 2011), arī teorētiskie priekšstati par bezdarbu mainās. Bezdarbs mūsdienās ir ne tikai darba neesamība noteiktā laika periodā, bet gan sarežģītāka psihosociāla realitāte, līdz ar to risinājumi iespējami ne tikai tradicionālas darba meklēšanas un atrašanas veidā (Schultheiss, Watts, Sterland, & O'Neill, 2011). Viens no risinājumiem, kas ir kļuvis populārs arī Latvijā, ir darba meklēšana ārzemēs, kas, no vienas puses, ir pielīdzināma darba meklēšanas aktivitāšu kopumam, tikai ārpus valsts robežām vai konkrētā citā valstī. Tomēr darba meklēšanai saistībā ar potenciālu migrāciju ir īpaši psiholoģiskie aspekti. Šultesa u.c., pētot imigrantu darba meklēšanas aktivitātes, atzīmēja, ka „migranti tiek konfrontēti ar nomācošiem izaicinājumiem, kas apdraud izdzīvošanas un piederības pamatvajadzību apmierināšanu. Bezdarbs un neapmierinoša nodarbinātība (*underemployment*) kļūst par dominējošu

tēmu migrantu dzīvē, viņiem cenšoties iekļauties nepazīstamā sabiedrības sistēmā. Kontekstu raksturo ierobežota iespēja legālai nodarbinātībai, ilgstoši ekonomiskās pasivitātes periodi, kā rezultātā zūd vai noveco profesionālās prasmes, jāsastopas ar negatīvu attieksmi un aizspriedumiem pret imigrantiem”. Atšķirīgs risinājums bezdarba situācijā ir pārskatīt savus priekšstatus par darbu un bezdarbu, piemēram, Bimrose (Bimrose, 2011) puda uzskatu, ka indivīda psihosociālajai labklājībai svarīgāka par darba atrašanu vai neatrašanu ir savas profesionālās identitātes veidošana (*identity work*), aktīvi atbrīvojoties no bezdarbnieka identitātes. Identitātes veidošanas stratēģija ir balstīties uz pagātnes darba identitātēm, distancēties no stereotipiskiem bezdarbniekiem un formulēt savu individuālo definīciju kas veido “darbu”. Fereira un Santoss (Ferreira & Santos, 2011) atzīmēja, ka oficiālie bezdarba rādītāji ir tikai daļa no bezdarba, un minēja arī citas bezdarba (*non-work*) formas, kas izplatītas Portugālē (ES valstī, kurā raksturīgs augsts bezdarba līmenis) – pārcelšanās uz laukiem (*rural exodus*) un migrācija, savukārt pozitīvi alternatīvi risinājumi ir uzņēmējdarbība un sociālā atbildība. Arī Bimrose aicināja pievērst uzmanību slēptajam bezdarbam, ar to saprotot neapmierinošas kvalitātes nodarbinātību, īstermiņa un nepilna laika darbus. Savukārt pētnieku grupa Brauna vadībā (Brown, Earle, et al., 2006) saistībā ar slēpto bezdarbu minēja arī neapmaksātus ģimenes palīgus, ilgstošā bezalgas atvaļinājumā esošus darbiniekus un ražotājus (piemēram, lauksaimniekus), kas ražo produkciju tikai savam patēriņam. Kā uzsvēra Brauns u.c., tas, ko uzskata par bezdarbu, būtiski ietekmē gan bezdarba statistiku, gan stratēģijas bezdarba problemātikas risināšanā.

### ***Darba meklēšanas definīcijas un teorētiskās koncepcijas***

Viens no izplatītākajiem un praktiskākajiem veidiem, kā risināt bezdarba situāciju, ir meklēt darbu. Darba meklēšanu tādējādi var raksturot kā uz problēmas risināšanu vērstu uzvedību (McKee-Ryan et al., 2005).

Psiholoģijas nozares ietvaros ir izvirzīti vairāki darba meklēšanas modeļi un definīcijas, cenšoties aptvert darba meklēšanas procesa sarežģītību un mainīgumu. Kanfere u.c. (Kanfer et al., 2001) darba meklēšanas raksturojumu pamatoja motivācijas un pašregulācijas teorijās, kā arī teorētiskajos darba meklēšanas formulējumos, un definēja to kā daļu no pašregulējoša procesa, kas virzīts uz nodarbinātību kā mērķi un ir balstīts uz sarežģītu mijiedarbību starp nodarbinātības motīviem un mērķiem, personības, emocionālām un sociālām tendencēm un unikāliem individuāliem un situatīviem nosacījumiem. Darba meklēšana šajā izpratnē ir mērķtiecīga, brīvprātīga rīcība, kas sākas ar nodarbinātības mērķa identificēšanu un apņemšanos to īstenot. Nodarbinātības mērķis aktivizē atbilstošu meklējošu uzvedību, lai sasniegtu šo mērķi. Darba

meklēšanas procesā indivīdi veic dažādas aktivitātes un pielieto daudzveidīgus resursus (piemēram, laiks, piepūle, sociālie resursi) ar mērķi iegūt darbu. Laika gaitā darba meklēšanas uzvedība var mainīt virzienu var intensitāti, jo reakcija uz iekšējiem psiholoģiskiem procesiem vai atgriezeniskā saite no apkārtējās vides ietekmē pašregulējošos komponentus (kā nodarbinātības mērķus vai meklēšanas stratēģijas). Nodarbinātības mērķa sasniegšana vai atmešana liek pārtraukt darba meklēšanas aktivitāti.

Līdzīgi Sakss un Kotē (Saks & Côté, 2006), kuri kā darba meklēšanas uzvedības pamata elementus uzsvēra darba meklēšanas uzvedību ietekmējošos faktorus un darba meklēšanas rezultātus, definēja darba meklēšanu kā procesu, kas sastāv no informācijas iegūšanas par potenciālajām darba iespējām, alternatīvu formulēšanas un izvērtēšanas un darba izvēles no šīm alternatīvām. Tas ir pašregulējošs process, kas sākas ar nodarbinātības mērķa identificēšanu un apņemšanos sasniegt nodarbinātības mērķi un beidzas tad, kad nodarbinātības mērķis ir vai nu sasniegts vai tiek atmests.

Barbere, Deilija, Džianantonio un Filipsa (Barber, Daly, Giannantonio, & Philips, 1994) akcentēja indivīda informācijas iegūšanas un izvērtējošo aspektu darba meklēšanas procesā, kas atspoguļojas arī darba meklēšanas definīcijā: „Darba meklēšana, informācijas ievākšanas process par iespējamajiem darbiem ietver gan ekstensīvu meklēšanu, identificējot eksistējošās darba iespējas, gan intensīvu meklēšanu – detalizētas informācijas iegūšanu par šīm iespējām. Tādējādi darba meklēšana ietekmē tās informācijas apjomu un veidu, kas var tikt izmantota, lai izdarītu piemērotu izvēli starp darbiem” (pp.739–740).

Salīdzinot minētās definīcijas, var konstatēt, ka definīcijas un raksturojumi nav pretrunīgi, bet gan savstarpēji papildinoši, uzsverot dažādus darba meklēšanas aspektus. Tās ir plašas un attiecināmas uz visa veida darba meklētājiem (gan nodarbinātiem, gan bez darba; gan profesionālās darbības uzsākšanā, gan tās turpinājumā).

Barbere (Barber, 1998) darba meklēšanā nošķīra noteiktas stadijas jeb pakāpes, kas seko cita citai loģiskā kārtībā. Darba meklētājs sākotnēji aplūko plašu iespēju loku, identificējot pēc iespējas vairāk iespēju, veic atlasī un tad par atlasītajām vakancēm cenšas iegūt maksimāli daudz informācijas. Barbere u.c. (Barber et al., 1994) pārbaudīja hipotēzes par izmaiņām darba meklēšanas uzvedībā – vai un kāpēc darba meklētāja uzvedība mainās laika gaitā. Viņas aplūkoja trīs iespējamus modeļus: secīgais (*sequential*), mācīšanās (*learning*) un emocionālās reakcijas (*emotional response*). Lai rezultāti būtu vispārināmi, viņas iesaistīja gan universitātes, gan tehnisko skolu audzēkņus (tomēr tas neļauj attiecināt rezultātus uz bezdarbniekiem un darba meklētājiem vēlākā dzīves

periodā pēc profesionālās darbības uzsākšanas). Pēc autoru domām, minētie modeļi nav savstarpēji izslēdzoši, tie var pastāvēt vienlaikus, tāpēc grūti identificēt vienu no modeļiem. Tomēr viņu empīriski iegūtie rezultāti vislabāk atbilst secīgajam modelim. Secīgais modelis netieši ietver racionālu, informētu darba meklēšanu. Otrs Barberes u.c. izskatīts modelis – mācīšanās modelis – balstās pieņēmumā, ka daudziem darba meklētājiem ir nereālas gaidas attiecībā uz darba meklēšanas procesu un rezultātiem, bet darba meklēšanas laikā darba meklētāji apgūst efektīvākus meklēšanas paņēmienus no personiskās pieredzes, novērojot citus, veiksmīgus darba meklētājus vai lasot atbilstošu literatūru. Trešais Barberes u.c. aplūkots modelis, atšķirībā no secīgā un iemācīšanās modeļa (kas pamatā balstīti uz kognitīviem procesiem – stratēģijas vai iemācīšanās) ir emocionālais modelis. Darba meklēšanu bieži pavada augsts stresa līmenis, kas saistīts ar neskaidrību par nākotni vai izvēles pareizību, vai neveiksmēm darba meklēšanā. Viena no reakcijām uz stresu ir izvairīšanās, kas var notikt tieši – izvairoties no darba meklēšanas, vai netieši – pazeminoties pašefektivitātei, kas savukārt samazina motivāciju meklēt darbu.

Barberes u.c. modeļu mērķis ir raksturot un izskaidrot izmaiņas darba meklēšanas uzvedībā, savukārt iespējamie prognozējošie faktori aplūkoti tikai teorētiski. Tomēr viņu izvirzītais emocionālais modelis ir ievērojams ar to, ka ir viens no pirmajiem, kas norāda uz emocionālo faktoru iespējamo lomu darba meklēšanā.

Van Hofts un Nordzijs (Van Hooft & Noordzij, 2009) akcentēja mērķa perspektīvu darba meklēšanas raksturojumā un darba meklēšanas procesā izdala nodomu un uzvedības stadiju, kuru gala rezultāts ir darba atrašana. Nodomu fāzē darba meklētājs pārdomā pieejamo informāciju, kā rezultātā formulē nodomus, t.i., kādas darba meklēšanas aktivitātes plāno veikt un cik lielu piepūli tām veltīt. Nodomu fāzei seko uzvedības fāze, kurā notiek nodomu īstenošana un kuras noslēgums ir mērķa sasniegšana.

### ***Plānotās uzvedības teorija un tās priekšrocības darba meklēšanas nodomu prognozēšanā***

No darba meklēšanu raksturojošām teorētiskajām koncepcijām, visvairāk pielietota ir *plānotās uzvedības teorija* (*the theory of planned behavior*; Ajzen, 1985, 1991), kā arī tās sākotnējā forma – *pārdomātās rīcības teorija* (*the theory of reasoned action*; Fishbein and Ajzen, 1975). Tā ir sekmīgi piemērota visdažādākā veida indivīdu uzvedības skaidrošanā un prognozēšanā empīriskos pētījumos jau vairākus gadu desmitus. Teorijas priekšrocība ir gan salīdzinoši vienkāršība, gan elastīgums – to iespējams pielietot gan uzvedības izskaidrošanā, gan prognozēšanā, gan uzvedības ietekmēšanā (psiholoģiskā atbalstā, pārliecināšanā un terapijā). Kopš plānotās uzvedības teorijas pirmsākumiem, simtiem pētījumu to pielietojuši dažādās uzvedības jomās (pilns saraksts pieejams Ajzena mājas

lapā, Ajzen, 2010), piemēram, pētot faktoros, kas motivē pieteikties uzsākt mācības augstskolā (Ingram, Cope, Harju, & Wuensch, 2000), vai kļūt pašnodarbinātiem (Oghazi, Jung, Peighambari, & Tretten, 2009). Plānotās uzvedības teorija tikusi sekmīgi pielietota arī darba meklēšanas nodomu un uzvedības prognozēšanā, tostarp konkrētu darba meklētāju grupu izpētē, piemēram, lai noskaidrotu darba meklēšanas uzvedību ar HIV / AIDS slimiem cilvēkiem (Hergenrather, Rhodes, & Clark, 2004), pēdējā kursa studentu darba meklēšanas nodomu un darba meklēšanas uzvedības pētījumā (Caska, 1998), prognozējot vidusskolnieku nodomus un uzvedību nepilna laika darba meklēšanā (Creed, Doherty, & O'Callaghan, 2008), kā arī prognozējot pieaugušo darba meklētāju nodomu turpināt piedalīties atlases procesā un atbilstošo uzvedību (Schreurs, Derous, Van Hooft, Proost, & De Witte, 2009). Plānotās uzvedības teorijas jēdzieni un principi izmantoti arī, lai prognozētu tieši bezdarbnieku darba meklēšanas nodomus un uzvedību (Van Hooft et al., 2004b; Van Hooft, Born, Taris, Van der Flier, & Blonk, 2005b; Vinokur & Caplan, 1987; Wanberg, Glomb, Song, & Sorenson, 2005).

Plānotās uzvedības teorijas pamatā ir apgalvojums (kas guvis pietiekošu empīrisku pamatojumu), ka indivīda *nodomi* īstenot (vai neīstenot) noteiktu uzvedību ir visnozīmīgākais un tuvākais *uzvedību* noteicošais faktors. Plānotās uzvedības teorija, tāpat kā pārdomātās rīcības teorija, balstās uz pieņēmumu, ka indivīdi parasti izturas saprātīgi, ar to saprotot, ka indivīdi „ņem vērā pieejamo informāciju un apzināti vai neapzināti apsver savas rīcības sekas” (Ajzen, 2005, p. 117).

Nodomus (un atbilstošo uzvedību) ietekmē trīs pamata faktori. Viens no tiem ir indivīda attieksme (*attitude*) pret uzvedību. Atšķirībā no vispārīgajām attieksmēm sociālajā psiholoģijā (pret objektu, institūciju vai cilvēku), šī attieksme ir indivīda pozitīvs vai negatīvs vērtējums noteiktās uzvedības īstenošanai. Otrs nodomus ietekmējošais faktors ir indivīda priekšstats par sociālo spiedienu veikt vai neveikt atbilstošo uzvedību. Tā kā tas attiecas uz uztvertiem normatīviem norādījumiem, šo faktoru dēvē par subjektīvo normu (*subjective norm*). Trešais faktors ir pašefektivitātes izjūta jeb priekšstats par savām spējām īstenot uzvedību, ko Ajzens apzīmē ar jēdzienu uztvertā uzvedības kontrole. Attieksmes, subjektīvās normas un uztvertā uzvedības kontrole sakņojas atbilstošos uzskatos. Kopumā indivīdi plāno īstenot darbību, ja vērtē to pozitīvi, izjūt sociālu spiedienu to darīt un tic, ka viņiem ir līdzekļi un iespējas to darīt. Teorija pieņem, ka šo trīs faktoru relatīvais nozīmīgums ir daļēji atkarīgs no konkrētā nodoma. Dažos gadījumos tikai viens vai divi no faktoriem ir nepieciešami, lai izskaidrotu nodomu, bet citos visi trīs faktori ir nozīmīgi, turklāt minēto faktoru relatīvā nozīme var variēt individuāli un dažādās populācijās (Ajzen, 2005).



Visus pārējos faktorus – grupējot tos kā personīgos (piemēram, emocijas, vērtības), sociālos (piemēram, vecums, dzimums, ienākumu līmenis, izglītība) un informatīvos (piemēram, iepriekšējā pieredze) Ajzens (Ajzen, 2005) definēja kā fona faktorus, kam ir tikai netieša ietekme uz nodomiem un uzvedību (ietekmējot uzskatus), pieļaujot, ka noteiktam uzvedības veidam var būt svarīgi vēl citi papildus faktori. Pētījumi darba meklēšanas jomā (Kanfer et al., 2001; Saks & Côté, 2006), tomēr liecina, ka atsevišķiem faktoriem ir tieša saistība ar darba meklēšanu.

Lai gan minētais modelis rada priekšstatu par to, ka cilvēku rīcība vienmēr ir loģiska un saprātīga, Ajzens (Ajzen, 2005, p. 126) aizrādīja, ka „šiem uzskatiem nav jābūt saskaņā ar realitāti; tie var būt neprecīzi, neobjektīvi vai pat iracionāli. Tomēr radušos uzskatu kopums nodrošina kognitīvo pamatu, kas loģiskā un paredzamā veidā ietekmē attieksmes, subjektīvās normas un priekšstatus par kontroli, un rezultātā nodomus un uzvedību”.

Plānotās uzvedības teorijas priekšrocība ir, ka tai ir skaidri definēta praktiskā pielietojamība. Saskaņā ar plānotās uzvedības teoriju, nodomus un līdz ar to uzvedību var mainīt, ietekmējot vienu vai vairākus no trim uzvedību ietekmējošiem faktoriem – attieksmes, subjektīvās normas vai priekšstatus par uzvedības kontroli. Izmaiņām minētajos faktoros būtu jārada izmaiņas nodomos un, pastāvot pietiekošai indivīda kontrolei pār uzvedību, jaunajiem nodomiem būtu jātop īstenotiem (Ajzen, 2005, p. 137). Tātad, ja mērķis ir veicināt intensīvāku darba meklēšanu, būtu jāpielieto efektīvas pārliecināšanas tehnikas, lai veicinātu pozitīvu attieksmi pret darba meklēšanu, palielinātu uztverto sociālo spiedienu meklēt darbu un veicinātu darba meklētāju uztverto kontroli pār darba meklēšanas aktivitāšu veikšanu. Ņemot vērā pieņēmumu, ka attieksmes, subjektīvās normas un uztvertā uzvedības kontrole sakņojas atbilstošos uzskatos, tad, lai panāktu uzvedības izmaiņas, nepieciešams vai nu mainīt dažus no uzskatiem, vai pievienot jaunus uzskatus, kas atbalsta vēlamo uzvedību. Tomēr Ajzens (2005) brīdināja, ka tas ir realizējams tikai ar apzinātiem uzskatiem, tāpēc vajadzīgs sagatavošanās darbs, lai noteiktu pieejamos uzvedības, normatīvos un kontroles uzskatus. Šie uzskati palīdz izprast uzvedības kognitīvos pamatus, t.i., kāpēc cilvēkiem ir konkrētas attieksmes, subjektīvās normas un priekšstati par uzvedības kontroli un, tādējādi, kāpēc viņi plāno vai neplāno īstenot noteikto uzvedību. Lai mainītu attieksmes, subjektīvās normas vai priekšstatus par uzvedības kontroli, uzvedības korekcijā, saskaņā ar plānotās uzvedības teoriju, jānošķir divi posmi. Pirmais ir mainīt nodomus ietekmējošos faktorus un otrais – veicināt nodomu īstenošanu, novēršot šķēršļus, kas varētu traucēt reālo uzvedības kontroli, un izstrādāt plānu nodomu īstenošanai.

*Pārdomātās rīcības teorija* ir plānotās uzvedības teorijas sākotnējais variants. Atšķirība starp abām teorijām (Ajzen, 2010), ir tā, ka plānotās uzvedības teorija ietver arī uztverto uzvedības kontroli kā nodomus un uzvedību prognozējošo lielumu. Sākotnēji, formulējot pārdomātās rīcības teoriju, tika pieņemts, ka cilvēku gribai ir kontrole pār attiecīgo uzvedību (un ka viņi saprot, ka spēj īstenot šo uzvedību, ja to vēlas). Pie šiem nosacījumiem uztvertā uzvedības kontrole kļūst nenozīmīga un plānotās uzvedības teorija reducējas uz pārdomātās rīcības teoriju. Atsevišķi darba meklēšanas pētījumi pielietojusi tieši šo teorijas variantu (no agrīnajiem pētījumiem nozīmīgākais Vinokur & Caplan, 1987; nesenākos pētījumos, piemēram, Van Hooft, Born, Taris, & Van der Flier, 2006a – darba meklētāja lēmuma procesā).

## 1.2. Darba meklēšanas nodomu un uzvedības mērījumu veidi

Jau Blaus (Blau, 1993), kura izstrādātā aptauja, ar variācijām, ir izmantota vairākos pēdējo gadu desmitu darba meklēšanas nodomu un uzvedības pētījumos, pievērsa pastiprinātu uzmanību darba meklēšanas mērījumu veidiem. Viņš uzsvēra, ka jāmēra ne tikai kopējā darba meklēšanas piepūle vai darba meklēšanai veltītais laiks, bet gan konkrēta uzvedība – ko darba meklētājs dara vai nedara, definējot darba meklēšanas uzvedību kā specifiskas aktivitātes, kuru veidā tiek ieguldīts laiks un piepūle darba meklēšanā (p. 315). Tomēr darba meklēšanas pētījumos līdz pat mūsdienām tikuši izmantoti vairāki kvalitatīvi atšķirīgi darba meklēšanu raksturojošie lielumi jeb mērījumi, kas apgrūtina līdzšinējo pētījumu rezultātu salīdzināšanu un rosina rūpīgi pārdomāt pētījumā izmantojamo darba meklēšanas mērījumu piemērotību.

Darba meklēšanas mērījumus var pēc būtības iedalīt trīs grupās:

- (a) pamatojoties uz to loģisko secību laikā jeb *stadijām* (Barber et al., 1994) – darba meklēšanas nodomi (*intentions*), darba meklēšanas uzvedība (*behavior*) un darba meklēšanas rezultāti (*outcomes*);
- (b) uzsverot darba meklēšanas *dimensijas* – cik intensīvi tiek meklēts darbs, cik daudz laika veltīts darba meklēšanai, cik liela kognitīvā piepūle, cik bieži veiktas dažādas aktivitātes vai cik daudzveidīgas vai konkrēti pārdomātas ir darba meklēšanas aktivitātes;
- (c) pievēršot uzmanību atsevišķām darba meklēšanas *stratēģijām* un *aktivitātēm*.

### ***Darba meklēšanas nodomi, uzvedība, rezultāti un to savstarpējā saistība***

Balstoties uz plānotās uzvedības un pārdomātās rīcības teorijām, indivīda *nodomu* mērījumi pētījumos ir izmantojami kā *uzvedības* mērījuma aizvietotājs. Ajzens (Ajzen, 2005) ar pētījumu

pārskatu pārlicinoši demonstrēja, ka nodomi pietiekoši precīzi prognozē uzvedību un arī metaanalītiskie pētījumi parāda ciešu korelāciju starp nodomiem un uzvedību dažādās jomās. Minētā saistība starp nodomiem un uzvedību ir svarīga darba meklēšanas pētījumu analīzē arī tāpēc, ka vairums pētījumu ir pētījuši prognozējošo faktoru saistību ar darba meklēšanas uzvedību, kamēr citi – ar darba meklēšanas nodomiem, tādējādi darba meklēšanas uzvedību prognozējošie mainīgie visai iespējams prognozē darba meklēšanas nodomus un otrādi.

Ajzens (Ajzen, 2005) minēja vairākus faktorus, kas mazina saistību starp nodomiem un uzvedību; tie jāņem vērā, empīriski piemērojot minētās teorijas, tostarp, izvēloties vai izstrādājot mērījumu instrumentus. Nodomu un uzvedības mērījumiem ir jābūt savstarpēji saderīgiem, piemēram, vispārīgi nodomi vāji korelē ar specifiskiem uzvedības mērījumiem. No tā var secināt, ka darba meklēšanas nodomu mērījumus vēlams veikt pēc iespējas konkrētākus un detalizētākus, un darba meklēšanas nodomu novērtēšanai iespējams izmantot metodes, kas lietotas darba meklēšanas uzvedības novērtēšanai. Otrs būtiskais faktors ir nodomu stabilitāte laikā. Nodomi var mainīties laika gaitā, iestājoties neplānotiem apstākļiem. Jo lielāks laiks starp nodomu un uzvedības mērījumiem, jo mazāk precīza būs uzvedības prognoze, tāpēc nodomu mērījumiem (ja tos plānots veikt, lai gūtu priekšstatu par indivīdu iespējamo nākotnes uzvedību) ieteicams izmantot tuvu nākotnes periodu.

No pielietojamības viedokļa (piemēram, lai sniegtu ieteikumus darba meklētājiem vai nodarbinātības konsultantiem) darba meklēšanas uzvedība, tostarp faktori, kas ietekmē darba meklēšanas nodomus un uzvedību, ir novērtējami saistībā ar to konstatēto ietekmi uz darba *meklēšanas rezultātiem*. Darba meklēšanas rezultātiem Sakss un Kotē (Saks & Côté, 2006) izšķīra trīs kategorijas. Darba meklēšanas rezultāti (*job-search outcomes*) ir rezultāti, kas tiek sagaidīti darba meklēšanas procesā (atlases interviju skaits, saņemto darba piedāvājumu skaits, darba meklēšanas ilgums), piemēram, Turbans u.c. (Turban et al., 2009) noskaidroja nosūtīto CV, pirmo interviju, atkārtoto interviju un saņemto darba piedāvājumu skaitu. Nodarbinātības rezultāti (*employment outcomes*) ir, vai darba meklētājs iegūst darbu, un iegūtā darba raksturojums; biežāk izmantotais mērījums – nodarbinātības statuss; citi mērījumi – indivīda-darba atbilstība, indivīda-uzņēmuma atbilstība un sākotnējais atalgojums. Nodarbinātības kvalitāte (*employment quality*) raksturo rezultātu, strādājot atrastajā darbā, piemēram, apmierinātība ar darbu, nodomi mainīt darbu un atbilstība starp atalgojumu, ko darbs nodrošina (atalgojums, izaugsmes iespējas u.c.) un indivīda vajadzībām (Koen et al., 2010). Vairums pētījumu, kuros mērīti darba meklēšanas rezultāti, ietvēruši pirmās divas kategorijas, piemēram, apmeklēto darba interviju skaits, saņemtie darba piedāvājumi

un nodarbinātības statuss (Côté, Saks, & Zikic, 2006; Creed et al., 2008). Nodarbinātības kvalitātei vairāk pievērsta uzmanība labvēlīgā darba tirgus situācijā, kad vairums darba meklētāju var atrast piemērotu darbu (Van Hooft, Born, Taris, & Van der Flier, 2005a).

Lai gan saistība starp darba meklēšanas nodomus un uzvedību prognozējošiem faktoriem un darba meklēšanas rezultātiem nav bijusi tik cieša, kā starp minētajiem faktoriem un darba meklēšanas nodomiem un uzvedību (Kanfer et al., 2001), tomēr konstatētajām saistībām būtu jāpievērš īpaša uzmanība to praktiskās lietderības dēļ, tāpēc nozīmīgu informāciju sniedz pētījumi, kas novērtējuši divas vai visas trīs darba meklēšanas stadijas un saistību starp tām – nodomus, uzvedību un rezultātus. Sakarību ķēdi ilustrē Kotē u.c. (Côté et al., 2006) pētījuma rezultāti: darba meklēšanas intensitāte bija pozitīvi saistīta ar darba interviju skaitu, interviju skaits – ar darba piedāvājumu skaitu, bet darba piedāvājumu skaits – ar nodarbinātības statusu.

### ***Darba meklēšanas nodomu un uzvedības dimensijas – intensitāte, piepūle, konkrētība un kvalitāte***

Visbiežāk izmantotais mērījumu veids ir darba meklēšanas *intensitāte* kā universāls darba meklēšanas mērījums. To visbiežāk novērtē, norādot, cik bieži tiek veiktas atsevišķas darba meklēšanas aktivitātes un atbildes summējot (piemēram, Barber et al, 1994). Sastopami arī darba meklēšanas intensitātes mērījumi, kuros intensitāti norāda tikai izmantoto darba meklēšanas aktivitāšu skaits (Hazans, 2006; Smirnova, 2003) vai tikai darba meklēšanai veltītais laiks (Wanberg, Zhu, Kanfer, & Zhang, in press; Wanberg, Zhu et al., 2010). Vēbere un Māringers (Weber & Mahringer, 2006) savukārt mēra izmantoto darba meklēšanas aktivitāšu skaitu, definējot to kā darba meklēšanas *piepūli (effort)*. Dažkārt, vairāk nesenākos pētījumos, tiek diferencēta darba meklēšanas intensitāte un piepūle. Atšķirības starp abiem jēdzieniem Sakss un Kotē (Saks & Côté, 2006) definē sekojoši: darba meklēšanas intensitāte raksturo, cik bieži noteiktā laika periodā darba meklētājs iesaistās noteiktās darba meklēšanas aktivitātēs, savukārt darba meklēšanas piepūle - cik daudz laika, spēka un neatlaidības darba meklētājs velta darba meklēšanai; atšķirībā no intensitātes piepūle nenošķir konkrētas darba meklēšanas aktivitātes. Biežāk tomēr piepūle saistīta ar darba meklēšanai veltīto laiku, tomēr konkrētu laiku pētījumu rezultātos norāda reti. Vienā no pētījumiem, kas veikts ASV augsta bezdarba apstākļos, pētot darba meklēšanas dinamiku ilgākā laika periodā (Wanberg, Zhu et al., 2010), bezdarbnieki veltīja vidēji 3,5 stundas darba meklēšanai. Vinokurs un Kaplans (Vinokur & Caplan, 1987) mērīja uztverto darba meklēšanas piepūli, jautājot, „cik ļoti centies atrast darbu”, savukārt Sakss (Saks, 2006) – gan laiku, gan subjektīvi izjusto piepūli.

Venberga u.c. (Wanberg et al., 2005) konstatēja, ka darba meklēšanai veltītais laiks cieši korelē ar darba meklēšanas intensitāti ( $r = 0,56-0,68$ ). No otras puses, Kanfere u.c. pētījumu metaanalīzē

konstatēja, ka intensitātes un piepūles mērījumi ir bijuši pretēji saistīti ar vairākiem prognozējošajiem faktoriem. Pamatojoties uz šiem rezultātiem, viņas secina, ka darba meklēšanas intensitātes un piepūles mērījumi mēra darba meklēšanas aktivitātes aspektus, kas tikai daļēji pārklājas. Arī Brauns u.c. (Brown, Cober, et al., 2006) norādīja, ka darba meklēšanas piepūle ir saistīta, bet nošķirama no darba meklēšanas aktivitātēm un ka darba meklēšanas piepūle sniedz vispārīgāku priekšstatu par laiku, piepūli un koncentrēšanos, ko darba meklētājs velta darba meklēšanai.

Pētnieku interese par darba meklēšanas intensitāti izrādījusies pamatota, jo var apgalvot, ka lielāka darba meklēšanas intensitāte kopumā ir saistīta ar lielākām iespējām atrast darbu (Kanfer et al., 2001; Koen et al., 2010). Darba meklēšanas intensitātes un piepūles mērījumus viegli piemērot gan darba meklēšanas nodomiem, gan uzvedībai.

Daži piemēri ilustrē, kādā veidā tikuši veikti darba meklēšanas mērījumi. Vinokurs un Kaplans (Vinokur & Caplan, 1987) bieži citētā pētījumā novērtēja bezdarbnieku (vīriešu) darba meklēšanas aktivitātes – cik bieži viņi veica katru no 10 darba meklēšanas aktivitātēm. Bezdarbnieki tika aptaujāti trīs reizes ar četru mēnešu intervālu. Vidējā korelācija starp sākotnējo darba meklēšanas uzvedību un nākošo bija 0,43, otrā periodā 0,40 un kopējā 0,33.

Barbere u.c. (Barber et al., 1994) izmantoja vairākus darba meklēšanas intensitātes mērījumus, bet aplūko intensitāti kā mērījumu kopumu: cik stundas nedēļā velta darba meklējumiem, izvēloties slēgto atbildes izvēļu formātu; cik daudz pūļu pieliek darba meklēšanā (no *ļoti maz* līdz *ļoti daudz*) un kopējais darba meklēšanas avotu skaits, ar avotiem saprotot veidu, kā darba meklētājs uzzina par darba iespējām (summējot uzskaitītus brīvā formātā minētos avotus). Viņas konstatēja, ka darba meklēšanas intensitāte (visi trīs mērījumi) samazinās, salīdzinot darba meklēšanas uzsākšanas laiku ar vēlāko, kā arī pirmo un otro mērījumu (vidēji vairāku mēnešu starpība), savukārt pieaug divi mērījumi (laiks un avotu skaits) starp otro un trešo mērījumu.

Pārsvarā ticis veikts viens mērījums, lūdzot respondentiem atsaukt atmiņā ilgākā laika periodā paveikto darba meklēšanas jomā. Kotē u.c. (Côté et al., 2006) aptaujātie darba meklētāji atzīmēja, cik bieži (piecu punktu skalā, no *nekad* līdz *ļoti bieži*) pēdējo trīs mēnešu laikā viņi veikuši katru no 15 darba meklēšanas aktivitātēm, piemēram, sagatavoja vai pilnveidoja savu CV. Van Hofts un Kroslijs (Van Hooft & Crossley, 2008) mērīja īstenoto darba meklēšanas uzvedību ar 11 darba meklēšanas aktivitāšu palīdzību, cik daudz laika veltījuši katrai no tām pēdējo četru mēnešu laikā (no *necik* līdz *lielu daļu laika*). Vidēji pētījumos ticis novērtēts diezgan ilgs laika periods, tāpēc ir vietā Venbergas u.c. (Wanberg et al., 2000) rūpes par to, vai respondenti spēj pietiekoši precīzi

atcerēties, cik bieži un kādās aktivitātēs iesaistījušies (viņu pētījums atšķiras ar to, ka pētīja tikai divu nedēļu periodu).

Krīds u.c. (Creed et al., 2008) mērīja gan darba meklēšanas nodomus, gan īstenoto darba meklēšanas uzvedību ar četru mēnešu starpību, izmantojot 10 jautājumus, piemēram, „cik daudz laika Jūs plānojat veltīt / veltījāt avīžu darba sludinājumu lasīšanai turpmāko/ pēdējo četru mēnešu laikā?” (no *necik līdz lielu daļu laika*). Viņu pētījums atšķiras ar to, ka darba meklēšanas nodomi paši par sevi nebija nozīmīgs prognozētājs darba meklēšanas uzvedībai, ko, iespējams, var skaidrot ar izlases īpatnībām – pētījuma dalībnieki bija vidusskolnieki, kam visdrīzāk minimāls priekšstats par konkrētu darba meklēšanas aktivitāšu īstenošanu.

Pārdomu vērtus rezultātus par Latvijas bezdarbnieku darba meklēšanas intensitāti 2006. gadā ieguva pētnieku grupa (gan ekonomikas, gan psiholoģijas jomu speciālisti) Hazana vadībā (Hazans, 2006), konstatējot, ka ceturtdaļa bezdarbnieku darbu patiesībā nemeklē (nebija veikta neviena darba meklēšanas aktivitāte pēdējo četru nedēļu laikā). Caurmērā 20 % bezdarbnieku izmantoja tikai vienu darba meklēšanas aktivitātes veidu, 23 % – divas aktivitātes, katrs trešais – trīs vai vairāk aktivitātes.

Tikai daži pētījumi ir pievērsuši vērību darba meklēšanas *konkrētībai* (*job search clarity*). Darba meklēšanas konkrētības jēdziens ir ieviests nesen – Venberga, Hjū un Songs (Wanberg, Hough, & Song, 2002) ar to raksturoja, cik lielā mērā darba meklētājam ir skaidri darba meklēšanas mērķi – kāda veida darbu vai karjeru darba meklētājs vēlas atrast (p. 1104). Viņi sprieda, ka darba meklētājs, kuram nav skaidrs, kāda veida darbu grib atrast, varētu meklēt darbu ilgāk un mazāk efektīvi. Viņi konstatēja, ka darba meklēšanas konkrētība bija saistīta ar darba meklēšanas rezultātiem – lielāku indivīda-uzņēmuma atbilstību un vājākiem nodomiem mainīt atrasto darbu.

Darba meklēšanas konkrētības lomu darba meklēšanā rosina pētīt atziņas par nodomu un uzvedības saistību. Darbībām, kas nav ikdienišķas un regulāras, ieteicama plānošana, kad, kur un kā tās īstenot, kas palielina iespēju, ka nodomi tiks realizēti darbībā (Prestwich, Perugini, & Hurling, 2009). Viens no faktoriem, kas mazina saistību starp nodomiem un uzvedību – indivīdam ir nodoms rīkoties, bet to nedara vai otrādi. Dažkārt cilvēki tādā situācijā atsaucas uz to, ka ir aizmirsuši, ko plāno darīt. Tādos gadījumos, kā atzīmēja Ajzens (Ajzen, 2005), efektīvs risinājums ir rosināt indivīdus izdomāt konkrēti, kā nodomu īstenot. Jautājot cilvēkiem, kad, kur un kā īstenos savus nodomus, var lielā mērā ietekmēt izredzes, ka tas tiešām tiks īstenots. Skaidru, konkrētu priekšstatu veicināšanai par nodomu īstenošanu ir konstatēta sekmīga iedarbība dažādās jomās – gan ikdienas aktivitātēs (piemēram, veselīgs uzturs), gan nepatīkamās darbībās (piemēram, atsākt vingrot pēc

ķirurģiskas operācijas). Minētais paņēmieni nodrošina vairākus situatīvus ierosinātājus, kurus pieredzot, indivīds drīzāk atcerēsies nodomus un vieglāk uzsāks iecerēto darbību.

Kotē u.c. (Côté et al., 2006, p. 235) pilnveidoja jēdziena izpratni, attiecinot darba meklēšanas konkrētību arī uz to, cik darba meklētājam ir skaidrs, kā un kad meklēt darbu, un definēja darba meklēšanas konkrētību kā „cik lielā mērā darba meklētājiem ir skaidrs, kādu darbu viņi vēlas, kā viņi to meklēs un kad viņi plāno iegūt darbu”. Viņi secināja, ka darba meklēšanas konkrētībai ir svarīga nozīme darba meklēšanas procesā, jo tā bija pozitīvi saistīta ar studentu darba meklēšanas intensitāti un ietekmēja saistību starp pozitīvu emocionalitāti un darba meklēšanas pašefektivitāti ar darba meklēšanas intensitāti, un aicināja turpināt pētījumus saistībā ar darba meklēšanas konkrētību kā daudzsološu mainīgo lielumu. Kotē u.c. darba meklēšanas konkrētības definīcija ir visaptveroša, tomēr augsta bezdarba apstākļos akcents uz iegūstamo darbu un kādos termiņos to īstenot, varētu tikt saprasts neviennozīmīgi un radīt negatīvu emocionālu pretreakciju. Lai gan Turbans u.c. (Turban et al., 2009) nelieta darba meklēšanas konkrētības jēdzienu, viņi sava pētījuma secinājumos norāda, ka it īpaši darba meklēšanas sākotnējā fāzē (salīdzinot ar vēlāko periodu, kad notiek tiešs kontakts ar darba devēju) darba meklētāja panākumi ir cieši saistīti ar spēju formulēt skaidrus mērķus un plānus.

Krīds u.c. (Creed et al., 2008) mērīja īstenošanas nodomus (*implementation intentions*), t.i., vai ir konkrēti plāni par uzvedību, jo indivīdiem drīzāk būs stiprāki nodomi un īstenos šos nodomus, ja viņiem būs konkrēti plāni, kad un kur viņi to darīs, piemēram, „cik skaidrs Jums ir, kad meklēsiet darbu?” (skalā *nepavisam nav skaidrs – ļoti skaidrs*). Viņi konstatēja, ka tas, ka darba meklētājam ir skaidri plāni, kā meklēt darbu (kāda veidā, kad, kur) nozīmīgi prognozē gan darba meklēšanas nodomus, gan darba meklēšanas uzvedību skolniekiem, kuri vēlējās atrast nepilna laika darbu.

Minētos pētījumus ierobežo izmantotās izlases – studenti (Côté et al., 2006; Turban et al., 2009) vai skolnieki un nepilna laika darba meklēšana (Creed et al., 2008). Aktuāli ir pētīt, cik lielā mērā minētās sakarības ir spēkā bezdarbnieku, dažāda vecuma izlasē, kā arī, kādi faktori prognozē pašu darba meklēšanas konkrētību.

Lai gan vairums pētījumu ir pievērsušies tieši intensitātes mērījumiem, nesenāki pētījumi ir izvirzījuši jautājumu par saistību un atšķirībām starp darba meklēšanas kvantitāti (ko raksturo intensitātes, kā arī piepūles mērījumi) un *kvalitāti*. Van Hoijs, Van Hofts un Līvenss (Van Hooft, & Lievens, 2009) konstatēja, ka viņu pētījumā vairākas no darba meklēšanas aktivitātēm bija negatīvi saistītas ar nodarbinātības statusu, un tāpēc secināja, ka darba meklēšanas uzvedības efektivitāti vairāk varētu ietekmēt šo aktivitāšu veikšanas kvalitāte, nevis intensitāte. Venberga u.c.

longitudināli pētīja saistību starp darba meklēšanas intensitāti un darba iegūšanu un atklāja, ka darba meklēšanas intensitāte prognozē nodarbinātības statusu, bet ne nodarbinātības kvalitāti (Wanberg et al., 1999).

Koena u.c. (Koen et al., 2010) darba meklēšanas procesā izšķīra divas dimensijas: intensitāti (*searching hard*) un stratēģiju (*searching smart*). Viņas aizrādīja, ka veiksmīgas darba meklēšanas mērķis ir nevis tikai atrast jebkādu darbu, bet gan atrast piemērotu un kvalitatīvu atbilstošu darbu, lai veicinātu ilgstošu nodarbinātību, jo neatbilstība starp darba meklētāja vajadzībām un ieguvumu no darba mēdz izraisīt neapmierinātību ar jauno darbu, profesionālo izdegšanu, nodomus mainīt darbu un samazinātu darba produktivitāti, minēto parādību sekas ir tikpat negatīvas kā bezdarbam.

### ***Darba meklēšanas stratēģijas un aktivitātes***

Koenas u.c. (Koen et al., 2010) pētījums pamato, ka darba meklēšanā izmantotās aktivitātes un stratēģijas nozīmīgi prognozē sekmīgu darba iegūšanu un var izskaidrot lielāku nodarbinātības kvalitātes variāciju kā vairāk pētītā darba meklēšanas intensitāte. Darba meklētāja izmantotās stratēģijas varētu ietekmēt nodarbinātības kvalitāti, tomēr tās līdz šim ir maz pētītas.

Literatūrā nav vienotas sistēmas, kas būtu saprotams ar darba meklēšanas aktivitātēm un stratēģijām, dažkārt minētie jēdzieni tiek lietoti vienas un tās pašas parādības apzīmēšanai, bet kopumā var pieņemt, ka stratēģija vairāk raksturo aktivitāšu kopumu, kam raksturīgas kādas vienojošas pazīmes, piemēram, sociālo kontaktu izmantošanas (*networking*) stratēģijas aktivitāte ir aptaujāt paziņas un radniekus par darba iespējām. Lai gan autori darba meklētājiem adresētajā literatūrā detalizēti pievērsušies atsevišķām darba meklēšanas aktivitātēm un stratēģijām (piemēram, Hirsch, 2005; Williams, 2008; Wood, 2003), sniedzot rekomendācijas par to efektīvu veikšanu un uzsverot to priekšrocības un trūkumus, zinātniskajā literatūrā, kā tika konstatēts iepriekš, vairāk izmantots kopējs darba meklēšanas intensitātes raksturojums.

Starpposms starp kopējas darba meklēšanas intensitātes un atsevišķu aktivitāšu mērījumiem ir darba meklēšanas stratēģiju pētījumi. Vairāki autori (Koen et al., 2010; Van Hove & Saks, 2008) akcentējuši nepieciešamību pievērsties šim pētījuma virzienam, un ir pamats spriest, ka darba meklētāju vidū pastāv atšķirības dažādu aktivitāšu izmantošanā un aktivitātes var prognozēt atšķirīgi faktori.

Burgers un Kaldvels (Burger & Caldwell, 2000), intervējot universitātes personālu un aptaujājot studentus, identificēja vairākas darba meklēšanas aktivitātes, kurās ar faktoru analīzes metodi konstatēja trīs faktorus, no kuriem viņi vairāk pētīja divus, kas saistīti ar sociāliem kontaktiem. Sociālās darba meklēšanas stratēģijas (*social search strategies*) bija saistītas ar sociālo



kontakta izmantošanu (sazināties ar draugiem un radniekiem, interesēties pie universitātes darbiniekiem, sazināties ar iepriekšējiem darba devējiem), savukārt nesociālās darba meklēšanas stratēģijas (*nonsocial search strategies*) nebija balstītas uz iepriekšējiem sociālajiem kontaktiem (lasīt darba sludinājumus avīzēs, izmantot darbā iekārtošanas aģentūras pakalpojumus, sazināties ar sev interesējošiem uzņēmumiem). Tomēr mērījumu ticamība nebija augsta (Kronbaha  $\alpha$  bija attiecīgi 0,54 un 0,53).

Sakss (Saks, 2006) pētīja darba meklēšanas uzvedību, iedalot to vairākās kategorijās, novērtējot to ietekmi uz darba meklēšanas rezultātiem darba meklētājiem, kuri nesen bija absolvējuši universitāti. Pēc formāluma līmeņa viņš nošķīra neformālo avotu izmantošanu – informācijas iegūšanu no radniekiem, draugiem, uzņēmumu esošiem vai bijušajiem darbiniekiem, sazināšanos ar kādreizējo darba vietu vai došanos uz uzņēmumu, un formālo avotu – televīzijas, radio vai avīžu sludinājumu izmantošana, nodarbinātības aģentūru vai universitātes karjeras centru izmantošana. Pēc loģiskās secības darba meklēšanas procesā viņš nošķīra sagatavošanās intensitāti un aktīvās darba meklēšanas intensitāti. Par sagatavošanās aktivitāti tika uzskatītas tādas darbības kā savu interešu un spēju apzināšanās, lai noteiktu sev piemērotāko darbu, vai informācijas iegūšana par sev saistošām profesijām un darbiem. Viņš konstatēja, ka aktīvas darba meklēšanas intensitāte bija pozitīvi saistīta ar darba interviju un darba piedāvājumu skaitu. Savukārt neformālo avotu izmantošana bija negatīvi saistīta ar darba piedāvājumu skaitu un nodarbinātības statusu (kas ir nozīmīgs rezultāts, ņemot vērā, ka neformālo avotu izmantošana ir plaši ieteikta darba meklētājiem domātajos padomos).

Kroslijs un Highauss (Crossley & Highhouse, 2005) izšķīra trīs veidu stratēģijas: izpētošā (*exploratory*), fokusētā (*focused*) un nejaušā (*haphazard*) stratēģija. Darba meklētāji, kuri izmanto vairāk izpētošu stratēģiju, ir motivēti pilnībā izpētīt savas iespējas un viņiem raksturīga ir atvērtība jaunām iespējām. Izpētošie darba meklētāji aktīvi ievāc informāciju no dažādiem avotiem, tostarp neformāliem (draugiem, radniekiem vai kolēģiem). Individīdi pielieto fokusētāku stratēģiju, ja ir apzinājuši savas galvenās iespējas jau meklēšanas procesa iesākumā un viņiem ir skaidrs, kādu darbu vēlas atrast. Viņi koncentrē uzmanību uz nelielu skaitu rūpīgi pārbaudītu uzņēmumu un piesakās tikai tiem darbiem, kas atbilst viņu vajadzībām, kvalifikācijai un interesēm. Savukārt darba meklētāji, kuri izmanto nejaušo stratēģiju, pielieto mēģinājumu un kļūdu metodi darba meklēšanas procesā, bez īpaša pamatojuma mainot taktiku un pasīvi ievācot informāciju, neatkarīgi no savas izglītības un pieredzes jomas. Salīdzinājumā, gan izpētošā, gan nejaušā stratēģija ir mazāk mērķtiecīgas kā fokusētā stratēģija. Savukārt gan izpētošā, gan fokusētā stratēģija ir vērsta uz to, lai

atrastu piemērotu un patīkamu darbu, kamēr nejaušā – jebkādu darbu. Kroslijs un Highauss secināja, ka cilvēki, kuri darbu meklēja fokusētāk, rezultātā bija vairāk apmierināti ar iegūto darbu.

Daži autori pievērsuši vērību uzstājīgai (*assertive*) darba meklēšanai jeb aktīvas, uzstājīgas, neatlaidīgas uzvedības pielietošanai darba meklēšanā. Tā raksturo spēju identificēt savas tiesības un izvēles darba meklēšanas procesā un tās izmantot (Saks & Côté, 2006). Uzstājīgā darba meklēšana ir plaši ieteikta darba meklētājiem adresētajā populārajā literatūrā, jo to pozitīvi novērtējot darba devēji, piemēram, pieteikt tikšanos ar uzņēmuma pārstāvi, lai pārrunātu darba iespējas, zvanīt pēc intervijas, lai noskaidrotu sava pieteikuma statusu, un sniedzot darba devējam papildus ar darbu saistītu informāciju. Šmits, Emela un Raiena (Schmit, Amel, & Ryan, 1993) empīriski pārbaudīja uzstājīgas stratēģijas ietekmi uz darba meklēšanas rezultātiem (aptauja, kurā darba meklētāji norāda, cik lielā mērā gatavi izmantot 25 uzstājīgas aktivitātes, piemēram, vērsties pie darba devēja, kurš nav izsludinājis vakances) un konstatēja, ka uzstājīgā darba meklēšana kopumā nozīmīgi palielina iespējas iegūt darbu, taču detalizētāka analīze ļauj domāt, ka uzstājīgas uzvedības pielietošanai var nebūt izšķiroša nozīme, bet tās neizmantošana gan var samazināt izredzes iegūt darbu. Interesanti, ka viņi konstatēja zemākus uzstājīgās darba meklēšanas rādītājus pētījumā, kas tika veikts salīdzinoši augstāka bezdarba situācijā. Jāņem vērā, ka viņu pētījumā piedalījās darba meklētāji ar zemu izglītības līmeni (vidusskolas izglītība vai zemāk, dažādu vecumu) un visi bija kandidāti vienam darba veidam vienā ražošanas uzņēmumā.

Barbere u.c. (Barber et al., 1994) klasificēja darba meklēšanas veidus pēc to avotiem (*sources*), kas ir formāli un neformāli. Formālie avoti ir tie, kuru primārais mērķis ir darba meklēšana vai darbinieku piesaistīšana (karjeras izvēles centri, nodarbinātības aģentūras, darba sludinājumi un uzņēmumu personāla vadības struktūrvienības). Neformālos avotus viņas definē kā kontaktus, kas primāri veidoti citu mērķu dēļ (draugi, radnieki, uzņēmumu darbinieki), kas biežāk saistīts ar darba meklēšanas veida apzīmējumu – *sociālo kontaktu izmantošana (networking)*. Viņas konstatēja, ka darba meklētāji (augstskolas absolventi), laikā starp agrīno darba meklēšanas fāzi un mācību beigšanu, palielināja neformālo darba meklēšanas avotu pielietojumu un samazinājās uzsvars uz informāciju, kas saistīta ar vakanču pieejamību. Šīs izmaiņas bija pretējas pēc mācību pabeigšanas.

Līdzīgs iedalījums atrodams arī darba meklētājiem adresētajā literatūrā, turklāt tajā nereti mēdz akcentēt tradicionālās darba meklēšanas neefektivitāti, piemēram, Farris (Farr, 2004) nodaļā „Kāpēc tradicionālās darba meklēšanas aktivitātes nav pietiekoši iedarbīgas” (pp. 9–30) atzīmēja, ka tradicionālās darba meklēšanas problēma daļēji saistīta ar to, ka tā bieži nedod nekādus rezultātus,

tikai ātru entuziasma zudumu. Tā rosina cilvēkus būt pasīviem un rezultāts bieži ir ilgāks laiks darba meklējumos vai nepiemērota darba pieņemšana.

Divi pētījumi sniedz ilustratīvu priekšstatu par to, kādas *darba meklēšanas aktivitātes* tiek novērtētas pētījumos, par to dinamiku laikā un kultūras atšķirībām. Vienā no agrīniem pētījumiem Vinokurs un Kaplans (Vinokur & Caplan, 1987) novērtēja, cik bieži bezdarbnieki izmantoja katru no 10 darba meklēšanas aktivitātēm (lasīja avīzēs par darba iespējām; sazinājās ar nodarbinātības aģentūrām; sazinājās ar draugiem, ģimenes locekļiem vai citiem cilvēkiem, lai iegūtu informāciju par darbu; izmantoja vai nosūtīja potenciālam darba devējam savu CV; reģistrējās vai uzsāka apmācību; aizpildīja darba pieteikuma formu; zvanīja, rakstīja vai devās pie potenciāla darba devēja; piedalījās darba intervijā; darīja kaut ko, lai uzlabotu iespaidu par sevi – piemeklēja atbilstošu apģērbu, apmeklēja frizieri; zvanīja vai devās uz profesionālas organizācijas tikšanos). Viņi novērtēja, kā mainās minēto aktivitāšu pielietojums atkarībā no bezdarba ilguma (trīs reizes ar četru mēnešu intervālu) un konstatēja ievērojamu variāciju. Visumā stabilas darbības bija, cik reižu indivīdi izmantoja savus CV un devās uz profesionālas organizācijas tikšanos, savukārt sazināšanās ar nodarbinātības aģentūrām un darba apmācību programmu izmantošana bija mazāk stabila laikā. Salīdzinoši nesens pētījums (Van Hooft & Crossley, 2008) arī mērīja īstenoto darba meklēšanas uzvedību ar 11 aktivitāšu mērījumiem: cik bieži respondenti interesējās vai lasīja par darba iespējām; sagatavoja vai uzlaboja CV; lasīja avīžu darba sludinājumu sadaļu; sazinājās ar draugiem un radniekiem par darba iespējām; sazinājās ar kādreizējiem darba devējiem vai citiem darbā iegūtiem paziņām par darba iespējām; devās uz nodarbinātības pasākumiem; sazinājās ar nodarbinātības aģentūrām; meklēja darbu internetā; sazinājās ar iespējamiem darba devējiem; nosūtīja pieteikuma vēstules vai aizpildīja pieteikuma formu; devās uz darba interviju.

Skaidri redzama iezīme, kas atšķir jaunākus pētījumus, ir ar internetu saistītu aktivitāšu nozīmes pieaugums. Interneta pieejamība nozīmīgi ietekmējusi darba meklēšanas iespējas (Dikel & Roehm, 2004). Ir radušies jauni darba meklēšanas paņēmieni, piemēram, iekļaut savu CV speciāli izveidotās elektroniskās datu bāzēs karjeras portālos (valsts vai pat pasaules līmenī) vai piedāvāt savus pakalpojumus interneta portālā, kam vēl nav pievērsta pietiekoša pētnieku uzmanība (izņemot Lin, 2010, kurš piemēroja plānotās uzvedības teoriju, pētot faktorus, kas rosina darba meklētājus izmantot darba meklēšanas portālus). Latvijā darba meklēšanas portālu skaits pēdējo dažu gadu laikā ir strauji pieaudzis un tie ir kļuvuši piemēroti darba meklētājiem ar visdažādāko kvalifikāciju un interesēm, lai gan vēl nesen Stabiņš un Pupiņš (2008) sprieda, ka interneta izmantošana ir mazefektīva, lai atrastu zemas kvalifikācijas darbu Latvijā. Piedāvāt un meklēt darbu iespējams arī

vispārīgos sludinājumu portālos (piemēram, ss.lv). Ar darba meklēšanu saistīta informācija un darba meklēšanas rīki ir gan valsts institūcijām (piemēram, Nodarbinātības valsts aģentūrai, [www.nva.lv](http://www.nva.lv)), gan dažādas specializācijas un atpazīstamības darbā iekārtošanas uzņēmumiem (piemēram, [www.cv.lv](http://www.cv.lv), [www.cvmarket.lv](http://www.cvmarket.lv), [www.workingday.lv](http://www.workingday.lv); [www.yess.lv](http://www.yess.lv), [www.bezdarbniekam.lv](http://www.bezdarbniekam.lv), [www.jobnetwork.lv](http://www.jobnetwork.lv), [www.labsdarbs.eu](http://www.labsdarbs.eu) u.c.), un tie nodrošina iespējas daudzveidīgām darba meklēšanas aktivitātēm – darba piedāvājumu meklēšana (tostarp darbam ārzemēs), darba piedāvājumu un CV publicēšana, padomu un informācijas meklēšana, karjeras konsultācijas, apmācību atrašana, pašpārbaudes testi, diskusiju grupas un pat specializēti horoskopi. Internets ir pavēris jaunas iespējas arī sociālo kontaktu izmantošanai. Sociālos interneta portālus (kā LinkedIn.com, Facebook.com, lokālā alternatīva – Draugiem.lv) darba meklētājam iespējams izmantot mērķtiecīgos darba meklējumos (Roberts & Roach, 2009), savukārt, nepārdomāta, personīga rakstura vai neprofesionāla informācija tajos var radīt negatīvas sekas darba iegūšanā, jo darba devēji mēdz izmantot šo informāciju (Bohnert & Ross, 2010). Minētajā jomā vērojamas straujās izmaiņas pēdējo gadu laikā, ko ilustrē salīdzinoši nesenais Smirnovas (Smirnova, 2003) longitudinālais pētījums ekonomikas nozarē, kas sākts 1993. gadā (līdz 2002. gadam), kurā nav minēta interneta izmantošana nevienā no darba meklēšanas aktivitātēm.

Salīdzinot kultūras atšķirības, Van Hofts un Kroslijs (Van Hooft & Crossley, 2008) norāda, ka Nīderlandē nav populāri ievietot savu piedāvājumu avīzē, tāpēc nav iekļāvuši tādu aktivitāti savā aptaujā, savukārt ir ievietojuši aktivitāti – apmeklēt nodarbinātības pasākumus jeb „darba tirgus” (*job fair*). Tas rosina domāt, ka iepriekš pētījumos izmantotās aptaujas varētu būt daļēji nepiemērotas, lai veiktu pētījumu Latvijā, tāpēc ieteicams iepriekš apkopot kvalitatīvus datus par aktuālajām darba meklētāju aktivitātēm, kas ļautu izveidot aptauju, kā arī iegūt aprakstošus datus.

Viena no darba meklēšanas stratēģijām, kas ir salīdzinoši vairāk pētīta, ir sociālo kontaktu izmantošana darba meklēšanā, īpaši jāatzīmē paveiktais pētnieku grupu Van Hoijses un Venbergas vadībā (Van Hooft et al., 2009; Wanberg et al., 2000). Sociālo kontaktu izmantošana darba meklēšanas kontekstā ir definēta kā indivīda darbības, kas vērstas uz sazināšanos ar draugiem, paziņām un citiem cilvēkiem ar galveno mērķi iegūt informāciju, pieeju vai padomus darba meklēšanā (Wanberg et al., 2000, p. 492). Latvijā 2006. gadā 2/3 aptaujāto bezdarbnieku norādīja, ka izmanto sociālos kontaktus darba meklēšanā (Hazans, 2006).

Darba meklētājiem paredzētajā literatūrā tiek uzsvērts, ka neformālie darba meklēšanas avoti (piemēram, draugi, radnieki) nodrošina labākus darba meklēšanas rezultātus un arī pozitīvas sekas pēc darba atrašanas, salīdzinot ar formāliem avotiem (privātas vai valsts nodarbinātības aģentūras,

darba sludinājumi). Sociālo kontaktu izmantošanas priekšrocības plaši iztīrītas populārajā darba meklēšanas literatūrā, kas sniedz padomus darba meklētājiem (Hirsch, 2005; Williams, 2008). Piemēram, Viljamsa (Williams, 2008) uzsver, ka sociālo kontaktu izmantošana palīdz nonākt saskarē ar darba devējiem, kas citādi nebūtu iespējams. Pazīstami cilvēki var sniegt informāciju, rekomendācijas, iepazīstināt ar citiem profesionāli noderīgiem cilvēkiem vai palīdzēt ar nepieciešamajām prasmēm darba meklēšanā. Vuds (Wood, 2003) atsaucas uz lielas darbā iekārtošanas aģentūras veikto pētījumu, kas aptaujāja 28 000 sekmīgus darba meklētājus, lai noskaidrotu, kā viņi atraduši darbu. Rezultāti nepārprotami parādīja sociālo kontaktu izmantošanas priekšrocības, jo palīdzēja atrast darbu 61 % darba meklētāju (salīdzinājumam, darbā iekārtošanas aģentūras 9 % , sludinājumi 6 % un internets 5 % ).

Venberga u.c. (Wanberg et al., 2000) novērtēja sociālo kontaktu izmantošanas komfortu un intensitāti. Viņi konstatēja, ka sociālo kontaktu izmantošana palīdzējusi atrast darbu 36 % respondentu, un secināja, ka darba meklētājam mazāk labvēlīgā ekonomiskajā situācijā sociālo kontaktu izmantošanas intensitāte dod īpašu ieguldījumu, salīdzinot ar citām aktivitātēm.

Van Hoijs u.c. (Van Hooij et al., 2009) mērīja vairākas sociālo kontaktu izmantošanas dimensijas, kas saistītas ar darba meklētāju sociālajos kontaktos iesaistītajām personām a) personu skaitu, b) cik ciešas attiecības ar minētajām personām, c) personu statusu (izglītības statuss, profesionālais statuss un vispārīgais statuss dzīvē). Viņi konstatēja, ka darba meklētāji ar plašāku sociālo tīklu un ciešākām attiecībām pavada vairāk laiku kontaktējoties darba meklēšanas procesā, kas liek domāt, ka kontaktu saturs būtiski ietekmē kontaktu izmantošanu darba meklēšanas procesā. Sociālo kontaktu izmantošana bija pozitīvi saistīta ar darba piedāvājumu skaitu un izskaidroja papildus variāciju, salīdzinot ar laiku, kas veltīts cita veida darba meklēšanas aktivitātēm (ar avīžu, interneta un nodarbinātības aģentūru starpniecību). Viņi secināja, ka sociālo kontaktu izmantošana nodrošina darba meklētājus ar unikālu informāciju darba meklēšanā, kas nav pieejama formālākām aktivitātēm. Tomēr novērotie efekti bija nelieli, turklāt sociālo kontaktu izmantošana bija negatīvi saistīta ar kvantitatīvajiem (nodarbinātības statuss) un kvalitatīvajiem (darba-uzņēmuma atbilstība) nodarbinātības rezultātiem.

Vēbere un Māringers (Weber & Mahringer, 2006) pētīja dažādu darba meklēšanas aktivitāšu ietekmi uz darba meklēšanas rezultātiem Austrijas bezdarbnieku vidū. Viņi izdarīja interesantu slēdzienu par valsts nodrošinātajiem darba meklēšanas pakalpojumiem, ka tie pārsvarā specializējas mazkvalificētu darba meklētāju atbalstā un minētajā veidā atrastie darbi ir maz atalgoti un bezdarbnieku bieži noraidīti. Tomēr viņi atzīmē, ka pastāv atšķirtības starp valstīm, piemēram,

Lielbritānijā valsts nodarbinātības pakalpojumus izmanto 70 % bezdarbnieku un minētie pakalpojumi tiek uzskatīti par ļoti efektīviem.

Vairākas darba meklēšanas aktivitātes līdz šim aprakstītas tikai populārā karjeras literatūrā, piemēram, personīga došanās uz uzņēmumu vai zvanīšana uzņēmumam, kurā vēlētos strādāt (*personal appearances*), kas varētu būt īpaši svarīga darbam, kur izšķirošas ir personības īpašības un prasmes, kuras grūti uzskatāmi demonstrēt pieteikuma vēstulē vai CV. Cita aktivitāte ir centieni jebkurā veidā iekļūt uzņēmumā (*foot in the door*), vai nu tiekoties ar uzņēmuma pārstāvi, vai darbojoties projekta, prakses vai brīvprātīgā darba ietvaros (Williams, 2008). Praktiski atzinīgi izsakās arī par nodarbinātības aģentūru vai uzņēmumu pakalpojumu izmantošanu, kā arī vēstuļu rakstīšanu uzņēmumam, piemēram, Viljamsa (Williams, 2009) veltījusi atsevišķu grāmatu ar darba meklēšanu saistīto vēstuļu sagatavošanai.

Kopumā attiecībā uz darba meklēšanas teorijām un mērījumiem var izdarīt vairākus secinājumus. Lai gan pastāv vairākas teorētiskas, aprakstošas pieejas, kā klasificēt darba meklēšanas uzvedību, plānotās uzvedības teorija ir visplašāk pamatota un empīriski pārbaudīta darba meklēšanas pētījumos. Iespējams, drīzāk piemērota ir pārdomātās rīcības teorija, jo darba meklēšana (atšķirībā no darba atrašanas) uzskatāma par indivīda kontrolē esošu. Darba meklēšanas nodomu mērījumi sniedz pietiekošu priekšstatu par darba meklēšanas uzvedību, tomēr ieteicams salīdzināt nodomu un uzvedības mērījumus. Darba meklēšanas nodomu mērījumiem jābūt pietiekoši specifiskiem, saistītiem ar noteiktām aktivitātēm un veikto aktivitāšu skaits (parasti dēvēts par darba meklēšanas intensitāti) ir biežāk sastopamais darba meklēšanas mērījumu veids, turklāt darba meklēšanas intensitāte arī ir pietiekoši cieši saistīta ar pozitīviem darba meklēšanas rezultātiem. Ir pamats spriest, ka arī piepūle jeb darba meklēšanai veltītais laiks un darba meklēšanas konkrētība dod pozitīvu ieguldījumu efektīvā darba meklēšanā, bet prognozējošie faktori intensitātei, piepūlei un konkrētībai varētu būt atšķirīgi. Attiecības starp mainīgajiem lielumiem, saistībā ar darba meklēšanu, nav universālas – tās var būtiski atšķirties atkarībā no darba meklēšanas konteksta un izlases veida, kā arī darba meklēšanas mērķa. Nav pētīts, kādi faktori prognozē atsevišķu darba meklēšanas aktivitāšu izmantošanu.

## 2. Darba meklēšanu prognozējošie faktori

### 2.1. Attieksmju faktori un to saistība ar darba meklēšanu

#### *Attieksme pret uzvedību*

Attieksme pret uzvedību, saskaņā ar plānotās uzvedības teoriju ir viens no trim nodomus un uzvedību prognozējošiem faktoriem (Ajzen, 2005). Lai gan attieksmes definīcijas atšķiras, galvenā tās sastāvdaļa ir vērtējums – labvēlīgs vai nelabvēlīgs, par vai pret. Attieksmi pret uzvedību savukārt ietekmē ar uzvedību saistītie uzskati jeb uzskati par konkrētās uzvedības sekām (*behavioral belief*). Katrs uzvedības uzskats saista uzvedību ar noteiktām sekām. Attieksmi pret uzvedību tādējādi nosaka tas, kā indivīds vērtē ar uzvedību saistītās sekas un cik cieša ir šī saistība. Indivīdam, kurš tic, ka noteiktas uzvedības īstenošanai būs kopumā pozitīvas sekas (jo var būt vairāki ar viena veida uzvedību saistīti uzskati), ir pozitīva attieksme pret uzvedību, savukārt indivīdam, kurš tic, ka noteiktas uzvedības īstenošanai sekas būs kopumā negatīvas, ir negatīva attieksme pret uzvedību.

Attieksme pret uzvedību pietiekoši cieši korelē ar atbilstošo uzvedību, un, tā kā attieksmi iespējams novērtēt pirms uzvedības, to var izmantot uzvedības prognozēšanā. Attieksmi pret uzvedību var izmantot arī lai izskaidrotu, kāpēc indivīdiem izdodas vai neizdodas īstenot noteikta veida uzvedību. Ajzena (Ajzen, 2005) aplūkoti pētījumi parāda, ka cilvēki tiecas īstenot konkrētu uzvedību, ja attieksme pret uzvedību ir labvēlīga, un drīzāk to neveiks, ja attieksme ir nelabvēlīga.

#### *Darba meklēšanas attieksme*

Literatūrā, kurā pētīta attieksmes loma darba meklēšanā, var sastapt divu veidu attieksmes. Attieksme pret darba meklēšanu ir viena no tām. Darba meklēšanā nozīmīga ir arī attieksme pret pašu darbu (t.i. algota darba veikšanu) – nodošanās darbam, nodarbinātības vērtība vai darba vērtība.

Nodošanās darbam (*employment commitment*), arī dēvēta par nodarbinātības vērtību (*employment value*) raksturo, cik darba meklētājam svarīgi ir būt nodarbinātam, neatkarīgi no finansiālās situācijas un atalgojuma (Saks & Côté, 2006). Pētījumi (piemēram, Wanberg et al., 1999) un metaanalīzes rezultāti (Kanfer et al., 2001) apstiprināja, ka augstāki nodošanās darbam rādītāji ir pozitīvi saistīti ar darba meklēšanas uzvedību. Vīriešiem darba meklēšanas personīgā attieksme bija spēcīgāk saistīta ar darba meklēšanas nodomiem, salīdzinot ar sievietēm (Van Hooft et al., 2006a).

No agrākajiem nozīmīgākajiem pētījumiem, Vinokurs un Kaplans (Vinokur & Caplan, 1987), piemēroja darba meklēšanas nodomu prognozēšanā pārdomātās rīcības teorijas modeli. Viņi konstatēja, ka gan attieksme pret darba meklēšanu, gan darba vērtība nozīmīgi prognozēja bezdarbnieku (vīriešu, pārsvarā Vjetnamas kara veterānu) darba meklēšanas nodomus.

Plaša mēroga pētījumu attiecībā uz nodošanas darbam ir veicis Nordenmarks (Nordenmark, 1999). Viņš pētīja nodošanās darbam ietekmējošos faktoros Zviedrijas bezdarbnieku vidū. Viņa pētījums apstiprināja, ka nodošanās darbam nav saistīta ar subjektīvo naudas nozīmīgumu, kā arī atklāja vairākas demogrāfiskās atšķirības attiecībā uz nodošanas darbam. Gados vecākiem vīriešiem bija augstāki nodošanās darbam rādītāji nekā tā paša vecuma sievietēm, savukārt starp gados jaunākiem respondentiem rādītāji bija pretēji. Nozīmīgs atklājums bija, ka bezdarbnieki, kuri izjuta spēcīgu ne-finansiālu motivāciju atrast darbu, bija daudz lielākā mērā pakļauti zemākai psiholoģiskai labklājībai, kas parāda spēcīgas nodošanās darbam divpusējo dabu.

Krīds u.c. (Creed et al., 2008) mērīja darba meklēšanas attieksmes (*job-seeking attitudes*) divos veidos – kā darba meklēšanas attieksmi (*job-seeking attitude*) un darba vērtību (*work value*). Darba meklēšanas attieksmi viņi pētīja, jautājot respondentiem, cik noderīgi un saprātīgi būtu censties iegūt darbu nākošo četru mēnešu laikā, kā arī novērtēja uztverto saistību starp skolēnu spējām un darba meklēšanas rezultātu („es atradīšu darbu nākošajos četros mēnešos, ja es ļoti centīšos” un „censties iegūt darbu man sniegs gandarījumu”). Savukārt darba vērtība tika raksturota ar tādu apgalvojumu palīdzību kā, „algots darbs man sniegs labāku izpratni par uzņēmējdarbību” un „algots darbs būs noderīga dzīves pieredze”. Viņi konstatēja, ka tieši darba vērtība nozīmīgi prognozēja darba meklēšanas nodomus skolēniem attiecībā uz nepilna laika darbu. Savukārt cita pētnieku grupa Krīda vadībā (Creed, King, Hood, & McKenzie, 2009) pieaugušo izlasē konstatēja, ka nodošanās darbam ir viens no faktoriem, kas nozīmīgi prognozēja darba meklēšanas intensitāti (10 darba meklēšanas aktivitāšu veikšanu pēdējo 12 nedēļu laikā).

Attiecībā uz darba meklēšanas attieksmes saistību ar darba meklēšanas nodomiem ir konstatētas kultūras atšķirības. Nīderlandē etniskās minoritātes grupā darba meklēšanas nodomus vājāk prognozēja personīgā darba meklēšanas attieksme (spēcīgāk – subjektīvā norma), savukārt pamatiedzīvotāju darba meklēšanas nodomus personīgā darba meklēšanas attieksme prognozēja spēcīgāk (Van Hooft et al., 2004a). Līdzīgi, kultūras grupu, kas pārstāv kolektīvismu, mazāk motivēja personīgā darba meklēšanas attieksme (vairāk – uztvertā nozīmīgu cilvēku attieksme jeb subjektīvā norma), salīdzinot ar kultūras grupu, kas pārstāv individuālismu (Van Hooft & De Jong, 2009). Turpretī citā pētījumā (Van Hooft, Born, Taris, & Van der Flier, 2006b), pretstatā prognozētajam, netika atrastas minētās kultūras atšķirības starp turku izcelsmes imigrantiem un Nīderlandes pamatiedzīvotājiem, ko autori skaidro ar imigrantu adaptāciju individuālistiskajā Rietumu kultūrā.



Arī Kanfere u.c. metaanalīzē (Kanfer et al., 2001) konstatēja, ka lielāks nodošanās darbam līmenis bija pozitīvi saistīts ar darba meklēšanas uzvedību. Minētie rezultāti parāda gan attieksmes pret darba meklēšanu, gan attieksmes pret darbu nozīmīgo lomu darba meklēšanas nodomu prognozēšanā, kas būtu jāpārbauda atšķirīgā kontekstā.

## 2.2. Normatīvais faktors un tā saistība ar darba meklēšanu

Normatīvais faktors jeb subjektīvā norma, saskaņā ar plānotās uzvedības teoriju, ir otrais no nodomus un uzvedību prognozējošiem faktoriem (Ajzen, 2005). Subjektīvo normu veido indivīda uzskati, ka konkrētas personas vai grupa atbalsta vai neatbalsta konkrētu uzvedību, vai ka šīs sociāli nozīmīgās personas pašas īsteno vai neīsteno tāda veida uzvedību. Vairumā gadījumu galvenās nozīmīgās personas ir vecāki, dzīvesbiedrs, tuvākie draugi, darba kolēģi, tomēr atsevišķa veida uzvedībai var būt specifiskas nozīmīgās personas (piemēram, ar veselību saistītās aktivitātēs – ģimenes ārsts). Uzskatus, kas ir pamatā subjektīvajai normai, Ajzens nosauca par normatīviem uzskatiem (*normative beliefs*). Indivīdi, kuri uzskata, ka vairums nozīmīgo personu, ar kurām viņi ir motivēti uzturēt labas attiecības, neatbalstīs konkrēto uzvedību, izjūt subjektīvu spiedienu no tādas uzvedības izvairīties. Subjektīvo normu var novērtēt tiešā veidā, jautājot respondentiem, cik lielā mērā vairums viņiem nozīmīgo cilvēku atbalstītu, ka viņi īsteno noteikto uzvedību. Vinokurs un Kaplans (Vinokur & Caplan, 1987) lūdza pētījumā bezdarbniekiem (vīriešiem) norādīt nozīmīgāko personu (*significant other*) attiecībā uz darba meklēšanu, raksturojot to kā cilvēku, kurš labi pazīst respondentu un ar kuru tiekas vismaz reizi nedēļā. Visbiežāk tā bija sieva (67 %) vai draudzene (11 %); tuvi draugi bija 7 % un citi (radnieki, kaimiņi, istabas biedri) – 15 %. Viņi konstatēja, ka subjektīvā norma nozīmīgi prognozēja bezdarbnieku darba meklēšanas nodomus.

Krīds u.c. (Creed et al., 2008) subjektīvo normu mērīja plašāk, trīs dimensijās: (a) citu cilvēku sociāls atbalsts, (b) ko darītu citi cilvēki un (c) personīga morāles norma (Creed et al., 2008). Viens no subjektīvās normas mērījumiem ir sociālais spiediens („mana ģimene uzskata, ka man jācenšas atrast darbu”). Sievietēm saistība starp darba meklēšanas nodomiem un subjektīvo normu bija spēcīgāka kā vīriešiem (Van Hooft et al., 2006a).

Kā tika minēts attieksmju pētījumu kontekstā, ir konstatētas kultūras atšķirības saistībā starp personīgo un uztverto tuvinieku attieksmi pret darba meklēšanu un darba meklēšanas nodomiem. Kultūras grupu, kas pārstāv kolektīvismu, vairāk motivēja subjektīvā norma (salīdzinot ar personīgo darba meklēšanas attieksmi), savukārt kultūras grupu, kas pārstāv individuālistu, vairāk motivēja personīgā darba meklēšanas attieksme un mazāk subjektīvā norma (Van Hooft & De Jong, 2009).

Nīderlandē etniskās minoritātes grupā darba meklēšanas nodomus spēcīgāk prognozēja subjektīvā norma (vājāk – personīgā darba meklēšanas attieksme), savukārt pamatiedzīvotāju darba meklēšanas nodomus subjektīvā norma prognozēja vājāk (Van Hooft et al., 2004a). Turpretī citā pētījumā (Van Hooft et al., 2006b), pretstatā prognozētajam, netika atrastas minētās kultūras atšķirības starp turku izcelsmes imigrantiem un Nīderlandes pamatiedzīvotājiem un subjektīvajai normai arī kopumā nebija nozīmīga ietekme uz darba meklēšanas nodomiem.

Tuvāko cilvēku loma darba meklēšanā ir aplūkota arī citā aspektā – kā sociālais atbalsts. Vinokurs un Kaplans (Vinokur & Caplan, 1987) pētīja sievas atbalsta lomu vīra bezdarba gadījumā. Viņu pētījums ļauj spriest, ka dzīvesbiedram var būt nozīmīga loma darba meklēšanas procesā, sociālā atbalsta veidā, kam ir divi paveidi – motivējošs atbalsts un beznosacījuma rūpes. Attiecībā uz motivējošu atbalstu, partneris var vai nu uzturēt vai mazināt darba meklētāja pārliecību par to, vai ir vērts meklēt darbu. Šī pārliecība prognozēja vīra darba meklēšanas uzvedību sešus mēnešus vēlāk. Savukārt beznosacījuma atbalstam ir atšķirīga funkcija. Darbu meklējot, indivīdam bieži jāsaņem ar noraidījumu un neizdošanos atrast darbu, un tādā situācijā beznosacījuma atbalsts palīdz novērst depresijas iestāšanos. Hove, Kaplans, Fosters, Lokšina un Makgrata (Howe, Caplan, Foster, Lockshin, & McGrath, 1995) atzīmēja, ka darba meklēšana var radīt jauna veida problēmas partnerattiecībās un saasināt jau esošās. Darba meklēšana nozīmē asimetrisku lomu sadalījumu, kurā viena persona ir darba meklētājs, kurš ir atbildīgs par darba meklējumu sekmīgu īstenošanu, bet rezultāts nozīmīgi iespaido abus partnerus. Viņi arī, balstoties uz pētījumiem citās psiholoģiskās palīdzības jomās, aicināja būt uzmanīgiem, iesaistot dzīvesbiedru bezdarbnieku atbalstā, jo tam var būt neprognozējamas vai pat negatīvas sekas. Partnera iesaistīšanās bezdarbnieka atbalsta pasākumos var būt pretrunā ar pāra unikālo attiecību modeli. Turpretī ir nenoliedzami svarīgi atbalstīt pašas partnerattiecības.

Kanfere u.c. metaanalīzē (Kanfer et al., 2001) konstatēja, ka lielāks sociālā atbalsta līmenis bija pozitīvi saistīts ar darba meklēšanas uzvedību. Var prognozēt, ka reālais sociālais atbalsts nozīmīgi ietekmē subjektīvo normu.

### **2.3. Uztvertās kontroles faktori un to saistība ar darba meklēšanu**

Pārdomātās rīcības teorijā nav iekļauti uztvertās kontroles faktori, savukārt plānotās uzvedības teorijā uztvertā uzvedības kontrole ir trešais no nodomus un uzvedību prognozējošiem faktoriem, jo tiek pieļauts, ka cilvēkam var nebūt pilnīga kontrole pār savu uzvedību. Uztvertā uzvedības kontrole

atspoguļo arī reālo kontroli pār uzvedību (Ajzen, 2005). Lai gan varētu spriest, ka darba meklēšana ir cilvēka paša kontrolē, lielā daļā darba meklēšanas pētījumos ir iekļauti viens vai vairāki iekšējās vai ārējās kontroles faktori, tostarp citi ar uztverto kontroli saistīti jēdzieni, nereti ārpus plānotās uzvedības teorijas ietvariem, tāpēc nepieciešams apkopot un salīdzināt šos jēdzienus – uztvertā uzvedības kontrole, pašefektivitāte, kontroles lokuss un kontrole pār rezultātu (šajā gadījumā – darba atrašanu).

### ***Uztvertā uzvedības kontrole***

Uztverto uzvedības kontroli (*perceived behavioral control*) jēdziena autors Ajzens (Ajzen, 2010) pēc būtības nediferencēja no pašefektivitātes jēdziena (Bandura, 1997). Abi jēdzieni attiecas uz cilvēku pārliecību, ka viņi spēj veikt attiecīgo darbību. Ajzens atšķirību saskatīja tikai veidā, kā abi jēdzieni parasti tiek operacionāli mērīti. Pētījumi, kuros izmantot Banduras pašefektivitātes jēdziens, biežāk definējuši iespējamās šķēršļus uzvedības īstenošanai, respondentiem lūdzot norādīt, cik ticami, ka viņi spēs pārvarēt katru no šķēršļiem. Savukārt, lai novērtētu uztverto uzvedības kontroli, respondentiem parasti lūgts norādīt, cik lielā mērā viņi spēj īstenot uzvedību vai cik lielā mērā uzvedība ir viņu kontrolē.

Uztverto uzvedības kontroli veido uzskati par uzvedību veicinošu vai kavējošu faktoru esamību vai neesamību. Minētie uzskati var būt balstīti daļēji pagātnes pieredzē, kas saistīta ar konkrēto uzvedību, bet to arī ietekmē cita veida informācija par uzvedību, vērojot citu cilvēku pieredzi, un citi faktori, kas var palielināt vai mazināt uztvertās grūtības īstenot uzvedību. Jo vairāk nepieciešamo resursu un iespēju cilvēks saskata un jo mazāk iespējamās šķēršļus sagaida, jo lielāka ir uztvertā uzvedības kontrole. Uztverto uzvedības kontroli var mērīt tiešā veidā, uzdodot respondentiem jautājumu, vai viņi uzskata, ka spēj īstenot interesējošo uzvedību (Ajzen, 2005). Ajzens konstatēja „vispārīgu likumsakarību, ka cilvēki centīsies realizēt kādu uzvedības veidu tik lielā apmērā, cik viņiem ir pārliecība par savām spējām to veikt” (Ajzen, 2005, p. 94). Viņš uzsvēra, ka plānotās uzvedības teorija tiešā veidā neizskata to, cik lielā mērā indivīds patiesībā kontrolē situāciju, bet gan aplūko uztvertās uzvedības kontroles iespējamo ietekmi uz uzvedības mērķa sasniegšanu. Lai gan nodomi primāri atspoguļo indivīda gatavību censties īstenot noteiktu uzvedību, uztvertā kontrole ņem vērā iespējamās reālos šķēršļus. Cilvēkiem, kuri uzskata, ka viņiem nav ne resursu, ne iespēju īstenot konkrēto uzvedību, visdrīzāk neveidosies pietiekoši ciešs nodoms to īstenot, pat ja viņu attieksme pret šo uzvedību ir labvēlīga un viņi ir pārliecināti, ka viņiem nozīmīgas personas atbalstītu atbilstošās uzvedības īstenošanu. Tāpēc Ajzens uzskatīja, ka uztvertajai uzvedības kontrolei ir tieša saistība ar nodomiem, ko nepastarpina attieksme un subjektīvā norma.

Metaanalītiskajos pētījumos, kuros aplūkots uztvertās uzvedības kontroles piensums dažādu uzvedības veidu prognozēšanā, ir konstatēts, ka uztvertā uzvedības kontrole izskaidro papildus apmēram 2 % no uzvedības variācijas. Ajzens (Ajzen, 2005) atzīmē, ka nav sagaidāms, ka uztvertā uzvedības kontrole būs nozīmīgs prognozētājs visa veida uzvedībai. Situācijā, kurā uzvedība nav pilnībā pakļauta indivīda gribai, uztvertās kontroles rādītājam var būt ietekme. Būtiska sakarība ir, ka uztvertās uzvedības kontroles vidējam līmenim samazinoties, palielinājās uztvertās uzvedības kontroles ieguldījums uzvedības prognozēšanā.

Tomēr atsevišķās situācijās uztvertā uzvedības kontrole nav pietiekoši reālistiska. Tas visdrīzāk ir gadījumos, kad indivīdam ir maz informācijas par uzvedības īstenošanu, kad ir mainījušās prasības vai nepieciešamie resursi vai situāciju maina jauni un nepazīstami elementi. Tādos apstākļos uztvertās uzvedības kontroles mērījumi var dot maz ieguldījuma uzvedības prognozēšanā. To, cik liela kontrole indivīdam ir pār uzvedības īstenošanu, var ietekmēt gan iekšēji, gan ārēji faktori. Iekšējie faktori ir informācija, spējas un prasmes. Indivīdam var būt nodomi īstenot kādu darbību, bet mēģinot to darīt, atklājas kādas informācijas, spējas vai prasmes trūkums. Piemēram, darba meklēšanas kontekstā nepietiekamas datorprasmes vai elektroniskās komunikācijas prasmes būtiski ierobežo iespēju operatīvi iepazīties ar vakancēm, sagatavot un nosūtīt pieteikumus uz tām. Tomēr, apzinoties savus ierobežojumus, šos faktorus ir iespējams pārvarēt. Mazākas iespējas ir kontrolēt emocionālos faktorus, piemēram, nervozitāti. Ārējie faktori ir – iespējas un atkarība no citiem cilvēkiem. Nereti gadījumam var būt nozīme nodomu īstenošanā, piemēram, nejauša satikšanās ar senu kolēģi var dot iespēju paaugstināties par darba iespējām. Iespēju trūkums tomēr būt jānošķir no negaidītiem notikumiem. Ajzens (2005) uzskatīja, ka ārējo faktoru nozīmi nav jāvērtē pārāk augstu, jo vairumam uzvedības veidu ir iespējams meklēt citas iespējas un cilvēkus ar ko sadarboties.

### ***Darba meklēšanas pašefektivitāte***

Vairāki darba meklēšanas pētījumi izmantojuši tieši pašefektivitātes jēdzienu, piemērojot pašefektivitātes teoriju darba meklēšanai. Interesi par darba meklēšanas pašefektivitātes nozīmi darba meklēšanas pētījumos ilustrē tas, ka Kanfere u.c. (2001) varēja apzināt un iekļaut metaanalīzē 28 darba meklēšanas pētījumus, kuros viens no mainīgajiem lielumiem ir pašefektivitāte. Tas bija vislielākais skaits, salīdzinot ar citiem darba meklēšanu prognozējošiem mainīgajiem lielumiem. Viņas konstatēja, ka indivīdi ar augstāku darba meklēšanas pašefektivitāti kopumā uzrādīja augstāku darba meklēšanas intensitāti. Ticība personīgajai efektivitātei ir ietekmīgs cilvēka darbību

ietekmējošs faktors, Bandura un Loke (Bandura & Locke, 2003) to uzskata par pašu svarīgāko, kurā sakņojas visi pārējie motivējošie faktori.

Darba meklēšanas pašefektivitāte parasti novērtēta ar pašnovērtējuma mērījumiem kā piekrišana vai nepiekrišana apgalvojumiem, piemēram, „mana darbam nepieciešamā kvalifikācija ir augstāka kā vairumam cilvēku” un „uzņēmumi tādus cilvēkus kā es visumā uzskata par labiem kandidātiem” (Brown, Cober, et al., 2006), „esmu pārliecināts par savām spējām sagatavot labu darba pieteikumu” un „esmu pārliecināts par savām spējām atstāt labu iespaidu darba intervijās” (Van Hooft et al., 2006b).

Darba meklēšanas literatūras apskats parāda, ka indivīdiem ar zemu darba meklēšanas pašefektivitāti ir tendence mazāk intensīvi meklēt darbu un biežāk lietot neefektīvus darba meklēšanas paņēmienus, salīdzinot ar indivīdiem ar augstu darba meklēšanas pašefektivitāti. Bezdarbnieki, kuri bija pārstājuši meklēt darbu, uzrādīja zemākus darba meklēšanas pašefektivitātes rādītājus salīdzinājumā ar indivīdiem, kuri turpināja aktīvi meklēt darbu (Wanberg et al., 1999). Darba meklēšanas pašefektivitāte bija saistīta ar darba meklēšanas uzvedību un darba meklēšanas rezultātiem, un saistīta (uz nozīmība robežas) ar darba meklēšanai veltīto piepūli (Brown, Cober, et al., 2006). Darba meklēšanas pašefektivitāte bija pozitīvi saistīta ar darba meklēšanas intensitāti (gan sagatavošanās, gan aktīvās meklēšanas aktivitātēm), kā arī darba meklēšanas piepūli (Saks, 2006).

Saskaņā ar pašefektivitātes teoriju, ir jānošķir darbības efektivitāte no rezultāta. Attiecībā uz darba meklēšanu, efektivitāte attiecas uz indivīda pārliecību par savām spējām īstenot darba meklēšanas aktivitātes, savukārt rezultāts attiecas uz pārliecību par darba iegūšanu minēto darba meklēšanas aktivitāšu rezultātā. Strosers un Bervins (Strauser & Berven, 2006) uzskatīja, ka darba meklēšanas uzsākšanu un īstenošanu salīdzinoši vairāk būtu jāprognozē uztvertajām spējām īstenot aktivitātes nevis sasniegt rezultātu. Kotē u.c. (Côté et al., 2006) turpretī jēdzienā iekļāva gan procesu, gan rezultātu, definējot darba meklēšanas pašefektivitāti kā indivīda ticību savām spējām sekmīgi īstenot konkrētas darba meklēšanas aktivitātes *un* iegūt darbu. Tomēr viņu izmantotajā aptaujā pārliecība par spējām sasniegt rezultātu nav iekļauta – viņi darba meklēšanas pašefektivitātes mērīšanai izmantoja aptauju, kurā respondentiem bija jānorāda pārliecība par savām spējām sekmīgi veikt 10 ar darba meklēšanu saistītus uzdevumus septiņu punktu Likerta skalas ietvaros (no *nemaz neesmu pārliecināts*) līdz *pilnībā pārliecināts*), piemēram, izmantot sociālos kontaktus darba iegūšanā vai vadīt sarunas, lai noskaidrotu par sev interesējošām karjeras iespējām un vakancēm. Viņi konstatēja, ka darba meklēšanas pašefektivitāte pozitīvi korelēja ar darba meklēšanas intensitāti. Krīds u.c. (Creed et al., 2008) kombinēja abus jēdzienus, uztverto uzvedības

kontroli mērot kā (a) darba meklēšanas pašefektivitāti (*job-seeking self-efficacy*) jeb spēju veikt deviņas ar darba meklēšanu saistītas aktivitātes, piemēram, „cik pārliecināts jūs esat, ka spējat atstāt labu iespaidu darba intervijā?”, (b) kontroli (*control*), lai mērītu uztverto kontroli veikt citus, ar darba atrašanu saistītus, nozīmīgus uzdevumus, piemēram, „cik pārliecināts jūs esat, ka jums pieejams darbam nepieciešamais transports?” (mērījumā trīs panti, piecu punktu Likerta skala). Saskaņā ar viņu iegūtajiem rezultātiem, neviens no abiem kontroles mainīgajiem lielumiem nozīmīgi neprognozēja darba meklēšanas nodomus.

Nereti pētnieki līdzīgi kā Ajzens (Ajzen, 2005) nediferencēja uztvertās uzvedības kontroles un pašefektivitātes jēdzienus darba meklēšanā. Uztverto kontroli pār darba meklēšanu pētījumos novērtēja ar tādu pašnovērtējuma mērījumu palīdzību kā „visumā es jūtos pārliecināts par savām spējām meklēt [pagaidu] darbu”, „es spēju pārvarēt jebkādas šķēršļus vai problēmas, kas man varētu traucēt meklēt darbu”, „es domāju, ka darba meklēšana ir viegla”, „es personīgi spēju kontrolēt savu darba meklēšanas procesu” un „es domāju, ka man piemīt nepieciešamās spējas, lai atrastu darbu” (Van Hooft & De Jong, 2009). Abus terminus kā līdzvērtīgus lietoja Van Hofta vadītās pētnieku grupas (Van Hooft et al., 2004a; 2006b), mērot uztverto uzvedības kontroli ar darba meklēšanas pašefektivitātes mērījuma palīdzību. Van Hofta u.c. pētījumā (Van Hooft et al., 2004a) darba meklēšanas pašefektivitāte neprognozēja darba meklēšanas nodomus. Citā Van Hofta u.c. pētījumā (Van Hooft et al., 2006b) pašefektivitātei bija salīdzinoši neliela ietekme uz darba meklēšanas nodomiem un turklāt tikai holandiešu izlasē (ne turku imigrantu izlasē).

### ***Kontrole pār darba meklēšanas rezultātu***

Daži autori pētījuši darba meklētāja uztverto kontroli pār savas uzvedības vēlamu *rezultātu*, t.i., darba atrašanu. Tostarp vairākos darbos aplūkota *kontroles lokusa* loma (atribūcijas par cēloņsakarībām starp rīcību un rezultātu, Rotter, 1966, kā minēts Kanfer et al., 2001). Kanfere u.c. (Kanfer et al., 2001) metaanalīzē, analizējot 13 pētījumus, konstatēja nozīmīgu, taču nelielu saistību starp kontroles lokusu un darba meklēšanas intensitāti, iespējams, tāpēc, ka kontroles lokuss tika mērīts vispārīgākā veidā. Atsevišķi aplūkojot, pētījumu rezultāti nav viennozīmīgi – dažos netika konstatēta saistība starp kontroles lokusu un darba meklēšanas intensitāti. Salīdzinoši nesen kontroles lokusa lomu pētīja Van Hofts un Kroslijs (Van Hooft & Crossley, 2008). Viņi uzskatīja, ka attiecībā uz darba meklēšanu kontroles lokuss jādefinē un jāmēra konkrētāk, kā darba meklētāja uzskati, cik lielā mērā viņiem ir iespējams ietekmēt darba meklēšanas rezultātu. Attiecīgi, iekšējs darba meklēšanas kontroles lokuss nozīmē, ka indivīds uzskata, ka darba iegūšana ir atkarīga no paša spējām, piepūles un izmantotajām aktivitātēm, savukārt ārējs darba meklēšanas kontroles

lokuss nozīmē, ka indivīds uzskata, ka darba iegūšana ir atkarīga no ārējas ietekmes – veiksmes, situācijas darba tirgū vai personāla speciālistiem. Viņi konstruēja aptauju no pieciem apgalvojumiem, kas tika novērtēti piecu punktu Likerta skalā (no *pilnīgi piekrītu* līdz *pilnīgi nepiekrītu*) piemēram, „ir droši, ka es atradīšu darbu, ja centīšos” vai „lai kā arī es censtos, ir maza iespējamība, ka atradīšu darbu”. Viņi konstatēja, ka tieši darba meklētāji ar ārēju darba meklēšanas kontroles lokusu (*un* lielākām finanšu grūtībām) intensīvāk meklēja darbu. Autori pieļauj, ka indivīdi, kuriem ir priekšstats, ka viņi vāji kontrolē situāciju, intensīvāk un aktīvāk meklē darbu, lai kompensētu savu subjektīvi izjusto kontroles trūkumu, savukārt darba meklētāji ar augstu kontroles izjūtu varētu īstenot pārdomātāku, līdz ar to mazāk aktīvu un intensīvu darba meklēšanu.

### ***Uztvertās darba iegūšanas izredzes***

Darba meklēšanas literatūrā maza vērība pievērsta darba meklētāja uztvertajai kontrolei pār rezultātu kā uztvertajām izredzēm atrast un iegūt darbu. Lai gan varētu spriest, ka darba meklēšanas kontroles lokuss un uztvertās darba iegūšanas izredzes ir līdzīgi jēdzieni, kas raksturo darba meklētāja uztverto kontroli pār vēlamu darba meklēšanas rezultātu, uztvertās izredzes iegūt darbu atspoguļo kopējo priekšstatu par darba iegūšanas iespējām, ņemot vērā gan iekšējos (darba meklētāja paša aktivitātes, personības īpašības, prasmes) gan ārējos faktorus (situācija darba tirgū, darba devēja prasības u.c.).

Jau Rainisa un Lolers (Rynes & Lawler, 1983) kvalitatīvā pētījumā (pētot 10 vidusskolnieku rīcības stratēģiju attiecībā uz hipotētiskiem darba aprakstiem) pievērsa uzmanību tam, kā izredzes (kas bija formulētas kā statistiska varbūtība 5 %, 35 % vai 65 %) saņemt darba piedāvājumu ietekmē nodomus pieteikties konkrētajam darbam. Viņi rosināja vairāk pētīt izredžu lomu darba meklēšanas procesā, īpaši faktorus, kas ietekmē izredžu veidošanos reālā darba tirgū.

Daži turpmākie pētījumi neliacināja, ka izredzēm būtu nozīmīga ietekme. Barbere un Rolings (Barber & Roehling, 1993), izmantojot verbālā protokola analīzi, konstatēja, ka iespējamība iegūt darbu nebija svarīgs faktors nodomiem pieteikties darbā. Līdzīgi Van Hofts u.c. (Van Hooft et al., 2006a) pētīja izredžu lomu, attiecībā uz nodomiem pieteikties vienai noteiktai nepilna laika vakancei (*hiring expectancies*) ar trīs apgalvojumu palīdzību: „es domāju, ka varētu iegūt šo darbu, ja pieteiktos”, „ir lielas izredzes, ka man piedāvātu šo darbu, ja es tam pieteiktos” un „esmu pārliecināts, ka mani pieņemtu šajā darbā, ja es pieteiktos”. Viņi konstatēja, ka izredzes iegūt darbu nav saistītas ar pieteikšanās nodomiem. Minētajos darbos tika pētīta iespējamā pieteikšanās vakancei, tātad, uzsvars uz konkrēta darba izvēli. Nav norādes par bezdarba situāciju pētījuma laikā, bet pētījuma metodoloģija arī neparedz novērtēt respondentu darba meklēšanas nodomus kopumā.

Tikai dažos pētījumos pievērsta uzmanība tieši izredzēm atrast darbu (nevis sekmīgi iegūt vienu konkrētu darbu). Venberga (Wanberg, 1997) novērtēja bezdarbnieku uztverto kontroli pār situāciju ar viena panta mērījumu „kādas ir tavas izredzes atrast darbu, ja to meklēsi?” piecu punktu Likerta skalā (no *nekādas* līdz *100 %*). Autore uzskata, ka minētais viens mērījums nozīmīgi liecina par personas pārliecību atrisināt savu bezdarba situāciju. Viņa konstatēja saistību starp minēto mērījumu un aktīvu darba meklēšanu (*proactive search*).

Savukārt Van Hofts u.c. (Van Hooft et al., 2004b) novērtēja darba meklētāju (gan nodarbinātu, gan bezdarbnieku) uztvertās izredzes atrast darbu, piemēram, „esmu pārliecināts, ka atradīšu [jaunu] darbu, ja es centīšos”. Lai gan viņi nekonstatēja tiešu izredžu ietekmi uz darba meklēšanas nodomiem, viņi secināja, ka izredzēm varētu būt netiešs efekts, un aicināja turpināt pētīt izredžu lomu darba meklēšanā. Viņi sprieda, ka lielākas izredzes atrast darbu var veicināt pozitīvāku attieksmi pret darba meklēšanu, bet, no otras puses, cilvēku uztvertās lielākās izredzes varētu būt saistītas ar faktiski lielākām izredzēm iegūt darbu, tāpēc ir mazāka nepieciešamība nodoties darba meklēšanai. Turpretī Saka, Gati un Kellijs (Saka, Gati, & Kelly, 2008) pauduši viedokli, ka uztvertais kontroles trūkums attiecībā uz darba meklēšanas rezultātiem pastiprina priekšstatu, ka nav vērts ieguldīt pūles procesā un tādējādi varētu samazināt personīgo motivāciju. Arī Sakss un Kotē (Saks & Côté, 2006) uzskatīja, ka darba meklētāja uztvertā kontrole pār darba meklēšanas rezultātu ir pozitīvi saistīta ar darba meklēšanas intensitāti un darba atrašanu.

Nesen Venberga u.c. (Wanberg, Zhu, et al., 2010) pētīja bezdarbnieku pārliecību par savām spējām atrast pieņemamu darbu (ko viņi definēja kā darba atrašanas pašefektivitāti), un tā nebija saistīta ar darba meklēšanai veltīto laiku nākošajā dienā. Viņu pētījuma īpatnība bija, ka tika uzsvērtā meklējamā darba kvalitāte, mērot darba atrašanas pašefektivitāti kā pārliecību par savām spējām atrast „labi apmaksātu darbu”, „darbu, kas Jums patīk” un „darbu, kas ir labāks kā Jūsu iepriekšējais darbs”.

Var secināt, ka empīriskie pētījumi attiecībā uz darba meklētāja uztvertajām izredzēm atrast darbu ir maz un rezultāti neļauj pārliecinoši spriest, vai minētajām izredzēm ir ietekme uz darba meklēšanas nodomiem un, ja ir – vai saistība ir pozitīva vai negatīva. Rezultātu daudzveidību daļēji iespējams izskaidrot ar atšķirīgu jēdziena konceptualizāciju (piemēram, izredzes tikt pieņemtam darbā, uztvertā kontrole), izlases veidu (nodarbināti darba meklētāji, kuri meklē labāku darbu, vai darba meklētāji, kuri var izvēlēties un iegūt vienu no vairākiem darbiem darbaspēka trūkuma situācijā, vai dažādu grupu bezdarbnieki), kā arī konteksta ietekmi (bezdarba līmenis pētījuma vietā un laikā). Iepriekšējos darba atrašanas izredžu pētījumos arī nav pievērsta uzmanība darba atrašanas



termiņiem. Tomēr tie ir svarīgi, jo cilvēki var piekrist, ka viņiem vispār ir izredzes atrast darbu (piemēram, uzlabosies situācija valstī, uzlabos kvalifikāciju), bet bezdarba situācijā parasti ir svarīgi risināt situāciju dažu mēnešu laikā (piemēram, kamēr tiek saņemts bezdarbnieka pabalsts).

Salīdzinot apgalvojumus, kuri izmantoti darba meklēšanas pašefektivitātes un uztvertās darba meklēšanas kontroles mērījumos, vērojama cieša līdzība. Būtu jānošķir, vai darba meklētājs izjūt kontroli pār sevi un darba meklēšanas procesu, vai arī par darba meklēšanas rezultātu jeb spēju atrast un iegūt darbu, un jāsalīdzina, kā šie abi mainīgie lielumi saistīti ar darba meklēšanas nodomiem un uzvedību. Uztvertā kontrole kļūst īpaši aktuāla sociāli ekonomiskā kontekstā, kurā arī indivīdiem ar augstu kvalifikāciju un darba meklēšanas iemaņām izredzes atrast un iegūt darbu ir salīdzinoši zemas, atšķirībā no labvēlīgākiem apstākļiem, kuros pārsvarā visi, kas vēlas, var atrast pieņemamu darbu.

## **2.4. Emocionālie faktori un to saistība ar darba meklēšanu**

Plānotās uzvedības teorijā, tāpat kā pārdomātās rīcības teorijā, tiek pieņemts, ka indivīdi parasti izturas saprātīgi, t.i., ņem vērā pieejamo informāciju un apzināti vai neapzināti apsver savas rīcības sekas (Ajzen, 2005). Savukārt pēdējo aptuveni 35 gadu laikā daudzi psiholoģijas pētījumi ir demonstrējuši, ka cilvēki izdara spriedumus ne tikai balstoties uz saturisku informāciju, bet arī emocionālu faktoru ietekmē, kā pozitīvs vai negatīvs noskaņojums, pozitīvas vai negatīvas emocijas pret noteikto objektu (Greifeneder, Bless, & Tuan Pham, 2010). Ajzens pieļāva, ka emocionāliem faktoriem varētu būt netieša ietekme uz nodomiem un uzvedību, ietekmējot indivīda uzskatus. Būtu vērts padziļināti aplūkot minēto faktoru iespējamo lomu darba meklēšanas procesā.

### ***Emocionālo faktoru terminoloģijas problemātika***

Vispirms nepieciešams raksturot, kādi emocionālo faktoru jēdzieni tiks izmantoti darba ietvaros, jo zinātniskajā literatūrā nav vienprātības attiecībā uz to robežām un saturu, līdz pat idejai, ka emocijas ir tikai termins, kas apzīmē “nozīmīgu un nepieciešamu jēdzienu”, lai raksturotu sajūtu, uzvedības un ķermenisku reakciju kopumu (Frijda, 2008). Hastijs (Hastie, 2001) apgalvo, ka vienprātības trūkums emociju definējumā ir būtisks šķērslis, pētot emociju lomu lēmumu pieņemšanā. Lai gan emocionālajiem faktoriem šobrīd tiek pievērsta milzīga uzmanība zinātnes pētījumos (Leus, 2010; Weber & Johnson 2009), pat visjaunākie pētījumi joprojām nav apmierinoši atbildējuši uz emociju definēšanas jautājumu, ko ilustrē fakts, ka žurnāla *Emotion Review* 2010. gada oktobra numura liela daļa veltīta tieši emociju definēšanas problemātikai – uzskatāmi

demonstrējot viedokļu dažādību šajā jautājumā. Kā atzīmēja Izards (Izard, 2010), pētījumi apstiprinājuši, ka emocijas ietekmē domāšanu, lēmumu pieņemšanu, rīcību, savstarpējās attiecības, labklājību un fizisko, kā arī garīgo veselību, tomēr nav vienprātības attiecībā uz jēdziena definēšanu, zinātnieki tam mēdz piešķirt visai atšķirīgas nozīmes.

Emocionālo faktoru raksturošanai zinātniskajā literatūrā tiek izmantoti vairāki termini, no kuriem vispopulārākais un vispārīgākais ir emocijas (*emotion*), bet bieži tiek lietots arī noskaņojums (*mood*) un afekts (*affect*), kā arī retāk jūtas (*feelings*), savukārt personības iezīme ir emocionalitāte (*affectivity*). Sociālās psiholoģijas ietvaros emocionālās sfēras jēdzienus parasti raksturo salīdzinoši vienkāršāk kā specializētos emociju pētījumos. Izbela un Bērnsa (Isbell & Burns, 2007) gan afekta, gan noskaņojuma jēdzienu attiecina uz vispārējām pozitīvām vai negatīvām reakcijām, vai jūtām, vienīgi noskaņojums nav saistīts ar kādu specifisku objektu vai notikumu. Emocijas viņas raksturo kā specifiskas pozitīvas vai negatīvas reakcijas uz noteiktu personu, objektu vai notikumu. Līdzīgi Vinkilmens, Knutsons, Poluss un Trudžillo (Winkielman, Knutson, Paulus, & Trujillo, 2007) lieto jēdzienu *affect* kā vispārēju terminu visu stāvokļu raksturošanai, bet, galvenokārt, uzsverot valenci (pozitīvs vai negatīvs) un uzbudinājuma līmeni (augsts vai zems), savukārt emocijas arī kā vispārīgu jēdzienu, bet biežāk raksturojot intensīvus un relatīvi īsus stāvokļus ar kvalitatīvi atšķirīgām izpausmēm, piemēram, starp negatīviem stāvokļiem izšķir bailes, dusmas, skumjas, riebumu u.c. Tomēr pārliecinošs ir Pekruna (Pekrun, 2006) arguments, ka noskaņojumu un emociju galvenā atšķirība ir intensitāte un nav iespējams pamatoti nošķirt robežu starp augstu un zemu intensitāti. Tāpēc viņš noskaņojumu apzīmēja kā zemas intensitātes emocijas. Empīriskajos pētījumos emocionālās jomas termini nereti lietoti kā sinonīmi, nereti pat nedefinējot, ko konkrētais autors ar to saprot, retāk norādot, ka termini tiks lietoti kā analogi. Piemēram, Bēma un Ļubomirska (Boehm & Lyubomirsky, 2008, p. 102) norādīja, ka sava raksta ietvaros kā sinonīmus lieto terminus – laimīgs (*happy*), augsts pozitīvs afekts (*high positive affect*), lielākas pozitīvas emocijas (*greater positive emotions*) un augstāka labklājība (*higher well-being*).

Terminu lietošanu latviešu valodā apgrūtina lingvistiski cēloņi – iespējamo vārdu lietojums angļu un latviešu valodās. Angļu valodas vārds *affect*, kura burtisks tulkojums latviešu valodā, „afekts”, asociējas ar spēcīgām, pat nekontrolējamām emocionālajām reakcijām, lai gan oriģinālvalodā tas parasti lietots nespecifisku, arī mērenu emociju vai noskaņojuma apzīmēšanai. Savukārt “emocija”, kā argumentē Virzbika (Wierzbicka, 2010, p. 380), ir angļu valodas izcelsmes vārds, kam nav precīza analoga citās valodās.

Emocionālās sfēras jēdzienus var labāk izprast vēsturisko pētījumu pieeju kontekstā. Dimensionālās pieejas pārstāvji uzskata emocionālos stāvokļus par vispārīgiem, konceptuāli līdzīgiem un tāpēc tos var mērīt kā savstarpēji saistītus. Pētījumi emociju jomā īpaši agrāk uztvēra emocijas kā viendimensionālu jēdzienu, kas variē no negatīva līdz pozitīvam (Larsen, 2007) un tā tas parasti tiek uztverts nezinātniskā vidē. Vēlākie pētījumi, lielā mērā pateicoties faktoru analīzes metožu attīstībai, pierādīja, ka viena dimensija nespēj raksturot emocijas. Watsons u.c. (Watson et al., 1988) ir veikuši nozīmīgu darbu emociju pētījumos, tostarp izstrādājuši izplatītāko metodi (Pozitīvā un negatīvā afekta skala jeb PANAS) emocionālo stāvokļu pētīšanai no dimensionālās pieejas viedokļa (Tuccitto, Giacobbi, & Leite, 2010). PANAS pozitīvā skala mēra, cik lielā mērā cilvēks jūtas entuziastisks, aktīvs un modrs: augsti rādītāji norāda uz augstu enerģijas līmeni, augstu koncentrēšanās līmeni un patīkamu aizrautību, savukārt zēmam raksturīgas skumjas un letargija. Negatīvā skala ir subjektīva distresa un nepatīkamas aktivācijas rādītājs, kur zēmi rādītāji nozīmē mierīgumu. Minētie divi faktori reprezentē emocionālo stāvokļu dimensijas, bet tie ir arī saistīti ar atbilstošām personības iezīmēm (individuālās atšķirības attiecībā uz pozitīvām un negatīvām emocionālajām reakcijām).

Kategoriālās pieejas aizstāvji uzskata, ka emocionālie stāvokļi ir specifiski, konceptuāli atšķirīgi, tāpēc tos vislabāk mērīt neatkarīgi. Viņi apzīmē šos neatkarīgos emocionālos stāvokļus kā *emocijas*. Mellersa, Švarcs un Kuks (Mellers, Schwartz, & Cooke, 1998) ir vieni no pētniekiem, kuri norādīja, ka emocionālā pieredze ir ļoti daudzveidīga, un divas dimensijas nespēj raksturot atšķirības starp tās elementiem. Piemēram, divas emocijas – entuziasms un apņēmība – abas tiek raksturotas izteikti pozitīvas un aktivējošas emocijas (Seitz, Lord, & Taylor, 2007), bet tās var diferencēt pēc to satura, kur entuziasms raksturo pozitīvismu un aktivitāti procesā, savukārt apņēmība akcentē procesa rezultātu.

Silvia un Vorbertons (Silvia & Warburton, 2006) emociju teorijas nosacīti iedalīja citās divās atšķirīgās grupās. Pamata (*basic*) emociju pieejas pārstāvji uzskata, ka pastāv dažas universālas, kvalitatīvi atšķirīgas emocijas, kas evolūcijas procesā izveidojušās kā adaptācijas mehānismi. Katrai emocijai ir sava raksturīga sejas izteiksme, fizioloģija un bioloģiski-sociālā funkcija. Tomēr nav vienoti uzskati, kuras atsevišķās emocijas būtu uzskatāmas par pamata emocijām. Otrās pieejas galvenais uzskats ir, ka emociju pamatā ir situācijas novērtējums (*appraisal*), kas var nebūt apzināts vai kontrolēts. Otrajā pieejā iespējams daudz lielāks emociju skaits. Nav pārsteigums, ka iepriekš minētā nevienprātība atspoguļojas arī, cik un kādus emocionālos stāvokļus uzskata par emocijām:

ilustrācijai Lazarus (Lazarus, 1993) identificē piecas galvenās emocijas, savukārt Saida u.c. (Seitz et al., 2007) apkopo pat 300 emocijas.

Pēdējā desmitgadē vairāki autori teorētiskos apskatos ir kritizējuši vienkāršotu emociju apzīmēšanu vai sadalījumu pozitīvās un negatīvās emocijās (piemēram, Kristjánsson, 2003; Solomon & Stone, 2002), ka arī aicinājuši lietot kategoriālo pieeju (piemēram, Izard, 2010). Silvia un Vorbertons (Silvia & Warburton, 2006) atzīmēja, ka emociju var klasificēt kā pozitīvu vai negatīvu pēc vairākiem kritērijiem: patīkama vai nepatīkama subjektīvā pieredze, emocija var veicināt prosociālu vai antisociālu uzvedību vai emocijas izraisītājs var būt labdabīgs vai kaitīgs. Zinātniskajā literatūrā turpinās centieni grupēt emocijas pēc to izpausmes jomas vai funkcionalitātes. Vērojams, ka emociju klasifikācija pēc to funkcionalitātes nereti neatbilst pozitīvo-negatīvo emociju dihitomiskajam dalījumam. Piemēram, emocijas, kas saistītas ar sevis un savas darbības apzināšanos un veicina uzvedību, kas nepieciešama dzīvei sabiedrībā (*self-conscious emotions*), var būt pozitīvas (lepnums) vai negatīvas (kauns vai vaina; Tracy & Robins, 2004). Līdzīgi Pekruns (Pekrun, 2006), arī kopā ar Eliotu un Maieru (Pekrun, Elliot, & Maier, 2009) aplūkoja tādu atsevišķu kategoriju kā sasniegumu (*achievement*) emocijas, t.i., emocijas, kas saistītas ar aktivitātēm vai rezultātiem, kam nepieciešama kompetence. Sasniegumu emocijas var būt pozitīvas, saistītas ar pagātnes vai nākotnes panākumiem (prieks, lepnums), vai negatīvas, saistītas ar neizdošanos (skumjas, dusmas).

Ņemot vērā minēto problemātiku, promocijas darbā tiek pieņemts lietot izplatītāko vispārīgo terminu *emocijas* (daudzskaitlī) attiecībā uz emocionāliem stāvokļiem un emocijām kopumā, kā arī uzsverot to valenci, t.i., rakstot par pozitīvām vai negatīvām emocijām, savukārt attiecībā uz atsevišķiem emocionālajiem stāvokļiem un to specifisko iedarbību lietot terminu *emocija* vienskaitlī, kā to dara, piemēram, Fredriksone (Fredrickson, 2001), kuras teorija ir viena no galvenajām, kas izmantota promocijas darbā.

### ***Emociju definīcijas***

Izards (Izard, 2010) aptaujāja 37 ekspertus emociju pētījumu jomā un, pamatojoties uz aptaujāto sniegtajām emociju definīcijām, izveidoja definējošu emociju aprakstu, izmantojot elementus un funkcijas, attiecībā uz ko ekspertiem bija salīdzinoši augsta vienprātība. Tas būtu uzskatāms par emociju literatūrā aktuālāko un vienojošāko raksturojumu:

Emocijas sastāv no nervu impulsu ķēdēm (kas vismaz daļēji ir specializētas), reakcijas sistēmām un sajūtu stāvokļa vai procesa, kas motivē un organizē domāšanu un darbību. Emocijas arī nodrošina ar informāciju indivīdu, kurš tās pieredz un var ietvert iepriekšēju kognitīvu vērtējumu un

vienlaicīgus kognitīvus procesus kā savu sajūtu interpretēšanu, izpausmes vai sociāli-komunikatīvus signālus un var motivēt uzvedību (kā tiekšanos vai izvairīšanos), kontrolēt vai regulēt reakcijas un pēc būtības būt sociālas vai saistītas ar attiecībām. Emocijas, saskaņā ar zinātnieku viedokļu apkopojumu, var aktivizēt vairāki iespējami stimuli vai procesi: iedzimti un nosacījuma veida stimuli, kā arī citi notikumi vai situācijas, kas ietver izaicinājumu vai iespēju; kognitīvie procesi (tostarp atmiņas, iztēle un vērtējums); sociālā mijiedarbība; darbības, kas saistītas ar mērķi; emociju un kognitīvo procesu mijiedarbība; spontānas izmaiņas neirobioloģiskajās sistēmās vai procesos (p. 367).

Spilgts kontrasts iepriekšminētajam komplicētajam aprakstam ir Virzbikas (Wierzbicka, 2010, p. 380) ierosinājums izmantot “dabisku metavalodu” jeb visās valodās universāli sastopamo vārdu krājumu. Viņa ar tās palīdzību raksturoja emocijas kā „a) cilvēks kaut ko domā, b) tāpēc kādu laiku kaut ko jūt, c) un vienlaikus tāpēc kaut kas notiek viņa ķermenī.” Lai gan tā šķiet pārāk vienkāršota pieeja, taču saprotami ilustrē galvenos emociju komponentus.

Vienkāršāku definīciju, kas vienlaikus atspoguļo emociju daudzpusīgumu, piedāvāja Mansteds (Manstead, 2007), raksturojot emocijas kā psiholoģiskus stāvokļus, kas ietver domas, jūtas, fizioloģiskas izmaiņas, uzvedības izpausmes un tieksmi rīkoties. Minēto elementu precīza kombinācija emocijām ir atšķirīga un daļai emociju var būt redzamas uzvedības izpausmes. Konkrēto stāvokļa un uzvedības kombināciju ierosina pieredzēts vai atmiņā atsaukts notikums.

*Emocionalitāte* kā personības iezīme raksturo indivīda tendences izjust noteiktas emocijas vai noskaņojumu vairākās situācijās un ilgākā laika periodā. Emocionalitātei ir konstatētas divas neatkarīgas dimensijas: pozitīva emocionalitāte ir tendence izjust pozitīvus emocionālos stāvokļus kā entuziasms un pacilātība, savukārt negatīva emocionalitāte – tendence izjust negatīvus emocionālus stāvokļus kā kauns un nemiers (Watson et al., 1988). Emocionalitāte ir nozīmīgs aktuālo emociju avots (Loewenstein & Lerner, 2003), līdz ar to, emocionalitāti nevar pilnībā nošķirt no emocijām kā stāvokļiem to savstarpējās saistības dēļ.

Attiecībā uz emociju lomu spriedumu un lēmuma pieņemšanas jomā, tiek lietota īpaša emociju klasifikācija, ko pārskatāmi raksturojuši Riks un Lēvenšteins (Rick & Loewenstein, 2008), nošķirot aktuālās (*immediate*) emocijas un sagaidāmās (*anticipated / expected*) emocijas. Aktuālās emocijas izraisa ar uzdevumu saistītas īpašības vai gadījums. Sagaidāmās emocijas ir emocijas, kas tiek sagaidītas kā rezultāts noteikta rīcības veida iznākamam. Būtiskās (*integral*) emocijas rodas domājot par sava lēmuma vai rīcības sekām, bet tiek pieredzētas izvēles izdarīšanas brīdī. Gadījuma rakstura (*incidental*) emocijas arī tiek izjustas izvēles brīdī, bet tās rodas no blakus avotiem, kas objektīvi nav

saistīti ar lēmumu. Atsevišķi pētnieki (kā Baumgartner et al., 2008) vēl papildus aizstāvējuši niansētas atšķirības starp dažādiem sagaidāmu emociju veidiem (*anticipated* – attiecas uz iztēlotām emocijām, kas varētu tikt izjustas nākotnē, saistībā ar kādu iespējamu, vēlamu vai nevēlamu, notikumu, savukārt *anticipatory* – tiek izjustas tagadnē, domājot par nākotnē iespējamu notikumu).

### ***Emociju vispārējā ietekme uz indivīda domāšanu un uzvedību***

Pastāv pretrunīgi vērtējumi emociju ietekmei uz cilvēka domāšanu un uzvedību. Ilgstoša tradīcija ir uzskatīt tās par zināmā mērā traucējošām, piemēram, ka tās indivīdu novirza no racionalitātes nosacījumiem atbilstošā “vislabākā plāna” (Shafir & LeBoeuf, 2002). Gadījuma rakstura emocijas ietekmē spriedumus un izvēles arī tādā veidā, ka tās maldīgi attiecina uz aktuālo uzdevumu (Schwarz & Clore, 1983, 2003). Aisena (Isen, 2008) raksturoja tradicionālo viedokli par emociju ietekmi uz lēmuma pieņemšanu sekojoši: vairums cilvēku piekrīt, ka emocijas var ietekmēt lēmumus un domāšanas procesu, tomēr joprojām ir izplatīts uzskats, ka šī ietekme ir kaut kas neparasts un neregulārs, raksturīgs vienīgi spēcīgām emocijām, visbiežāk pamata negatīvajām emocijām (kā dusmas, bēdas vai bailes). Turklāt daudzi cilvēki pieņem, ka emocijām (t.sk. pozitīvām), ja tām vispār ir ietekme uz spriedumiem, tad tā ir negatīva un padara lēmumu “neracionālu” un citādi mazāk kvalitatīvu.

Mūsdienu emociju teorijās priekšstati ir mainījušies, lielā mērā, pateicoties skaidrojumiem no evolūcijas perspektīvas, kuros emocijas visumā tiek uzskatītas par adaptīvi derīgām vai vismaz, ka tās tādas bijušas evolūcijas gaitā (Tooby & Cosmides, 2008). Baumeisters u.c (Baumeister et al., 2007) pārstāv uzskatu, ka emociju būtisks eksistenciāls uzdevums ir ietekmēt uzvedību un šai ietekmei būtu jābūt pamatā labvēlīgai un adaptīvai. Cilvēks arī var izvēlēties uzvedību, lai sasniegtu vai izvairītos no noteiktām prognozētām emocionālām sekām. Teorijās, kurās emocijas aplūkotas no funkcionālās perspektīvas, tiek parādīts, ka emocijām ir nozīmīga informatīva un motivējoša loma. Attiecībā uz pozitīvām un negatīvām emocijām, pozitīvās emocijas kalpo kā norāde turpināt darbību vai izpētīt apkārtni, savukārt negatīvās – piemēroties, mainīt darbības veidu (Cacioppo & Gardner, 1999).

Lēvensteins un Lernere (Loewenstein & Lerner, 2003), rakstot par aktuālo emociju tieša veida ietekmi, akcentēja emociju intensitātes nozīmi. Zemas un vidējas intensitātes aktuālajām emocijām ir „padomdevēja” loma – ja cilvēks izjūt patīkamas emocijas saistībā ar iespējamu lēmumu vai rīcību, tad pašu lēmumu vai rīcību vērtēs pozitīvi un otrādi. Savukārt, emociju intensitātei pieaugot, tām ir aizvien pieaugoša ietekme uz uzvedību un tās var pilnībā nomākt kognitīvo informācijas apstrādi un apzinātu lēmuma pieņemšanu. Tomēr arī emociju kvalitatīvajam raksturojumam ir

nozīme, jo katra atsevišķā emocija ir saistīta ar noteiktu darbības tendenci (piemēram, dusmas ar agresiju, bailes – bēgšanu). Emocijas ietekmē uzvedību ne tikai tiešā veidā, bet arī netieši, ietekmējot spriedumus par gaidāmajām uzvedības sekām, kā arī informācijas apstrādes kvalitāti un kvantitāti.

Emociju lomu ļoti tieši, nesen izvirzītā teorijā, formulēja Zēlenbergs, Nelisens, Breigelmans un Pīters (Zeelenberg, Nelissen, Breugelmans, & Pieters, 2008). Saskaņā ar viņu teoriju, emocijas visā to daudzveidīgumā eksistē, lai vadītu cilvēka uzvedību: emocijas palīdz noteikt prioritāros mērķus un tādējādi mobilizē enerģiju un piešķir uzvedībai virzienu. Tādējādi emocijas var kalpot kā instruments indivīda mērķu sasniegšanā. Tomēr viņi atzinuši, ka ne visām emocijām ir skaidrs darbības mērķis, tādējādi viņu pieeja (*feeling-is-for-doing*) nav pietiekoši universāla. Viņi aicināja empīriski noskaidrot, kuras emocijas ir vairāk orientētas uz mērķi un kuras mazāk.

Nemot vērā minēto, rodas jautājums, vai emocionālie faktori ietekmē arī darba meklēšanas nodomus un kādā veidā? Pētījumi parasti pievēršusies noteiktas valences emociju (vairāk pozitīvu, bet nedaudz arī negatīvo emociju ietekmei), un daži pētījumi prognozēto emociju ietekmei, tāpēc galvenās atziņas pārskatāmāk aplūkot saskaņā ar šo dalījumu, atsevišķi aplūkojot nedaudzos pētījumus, kas devušu ieguldījumu tieši emocionālo faktoru saistīšanā ar darba meklēšanu.

### ***Pozitīvo emociju ietekme***

Pozitīvas emocijas ir guvušas pieaugošu uzmanību psiholoģijas pētījumos. Eksperimentāli pētījumi, jo īpaši spriedumu un lēmumu pieņemšanas jomā, ir veicinājuši uzskatu, ka pozitīvi emocionālie stāvokļi veicina heuristisku, vienkāršotu informācijas apstrādi (pārskats, Schwarz & Clore, 2007). Savukārt pozitīvās psiholoģijas ietvaros tikusi akcentēta pozitīvo emociju labvēlīgā ietekme visdažādākajās indivīda dzīves jomās.

Aisena (Isen, 2008), kura ir daudzpusīgi pētījusi pozitīvas emocijas, argumentēja, ka tās veicina efektīvāku izvēli un lēmuma pieņemšanu. Viņa atsaucās uz pētījumiem, kas demonstrē, ka pozitīvas emocijas labvēlīgi ietekmē ikdienas domāšanas procesus, lai gan cilvēki, domājot par emociju ietekmi, parasti nepievērš uzmanību vieglas intensitātes emocijām, it īpaši pozitīvām. Pozitīvu emociju ietekme parasti ir veicinoša, un pozitīvi rezultāti ikdienas darbībām tiek uzskatīti kā paši par sevi saprotami. Aisena apgalvoja, ka cilvēki, kuri izjūt pozitīvas emocijas, rūpīgāk apstrādā informatīvo materiālu un spriež elastīgāk un daudzpusīgāk. Tomēr pozitīvo emociju ietekmi uz spriedumiem un lēmumiem ietekmē uzdevuma nozīmīgums, kā arī konteksts: ja uzdevums vai vērtējamais materiāls ir garlaicīgs vai negatīvs un nav skaidrs mērķis vai jēga šī uzdevuma veikšanai, pozitīvas emocijas veicina izvairīšanos no uzdevuma vai tā paviršu izpildi. Ja uzdevums

ir nozīmīgs, bet sarežģīts, cilvēki, kam ir pozitīvas emocijas, to risina operatīvi. Aisena resumēja, ka, pētot emociju ietekmi uz lēmuma pieņemšanu, jāņem vērā, cik lielā mērā konkrētais uzdevums respondentam šķiet nozīmīgs, lietderīgs, interesants, kā arī situācijas konteksts, personas mērķi un motīvi konkrētajā situācijā, situācijas interpretācija un citi konteksta aspekti.

Pozitīvas emocijas prognozē vai dod ieguldījumu daudzās dažādās dzīves jomās (Lyubomirsky, King, & Diener, 2005). Fredriksone un Branigana (Fredrickson & Branigan, 2005) atklāja, ka noteiktas atšķirīgas pozitīvas emocijas paplašina redzesloku un rosina vairāk domu un darbību salīdzinot ar stāvokli, kurā netiek izjustas noteiktas emocijas. Īpaši jāatzīmē, ka šis efekts tika konstatēts attiecībā uz diviem dažādiem aktivācijas līmeņiem – patiku (*amusement*) un apmierinātību (*contentment*). Pozitīvas emocijas veicināja radošo domāšanu (Amabile, Barsade, Mueller, & Staw, 2005). Pozitīvu emociju iespaidā cilvēki izskatīja plašāku iespēju loku (Kahn & Isen, 1993). Ierosinātas pozitīvas emocijas veicināja motivāciju, un rezultātā indivīdi veica uzdevumu ar lielāku centību, ja viņiem šķita, ka piepūlei būs rezultāts (Erez & Isen, 2002). Čanga (Chuang, 2007) iegūtie rezultāti divos eksperimentos arī apstiprina pozitīvo emociju ietekmi – pētījuma dalībnieki, studenti, kuriem tika ierosinātas pozitīvas emocijas (laime – *happiness*, vai pārsteigums – *surprise*), veiksmīgāk tika galā ar problēmas risināšanu, kā arī veltīja vairāk laika informācijas iegūšanai un apstrādāja lielāku informācijas daudzumu, salīdzinot ar pētījuma dalībniekiem, kuriem tika ierosinātas negatīvas emocijas (dusmas – *anger* vai bailes – *fear*). Nozīmīgi ir Aisenas un Rīvi (Isen & Reeve, 2005) veiktie eksperimenti, kas demonstrēja, ka pozitīvas emocijas veicina iekšējo motivāciju tad, ja cilvēki varēja brīvi izvēlēties starp aktivitātēm. Pozitīvas emocijas veicināja atbildīgu uzvedību arī situācijā, kad bija jāpaveic noteikts uzdevums – cilvēki pozitīvu emociju eksperimentālajā grupā brīvprātīgi samazināja laiku, ko veltīt patīkamam uzdevumam, un veiksmīgi paveica uzdoto darbu. Pamatojoties uz šiem rezultātiem, Aisena un Rīvi secināja, ka pozitīvas emocijas rosina tālredzīgu domāšanu, paškontroli un spēju koncentrēties uzdevumam, pat ja tas ir neinteresants un nepatīkams.

Arī pētījumi dabiskos apstākļos ir parādījuši, ka cilvēki, kuri izjūt vairāk pozitīvu emociju nekā citi, veiksmīgāk pārvar dzīves grūtības, kas rosina domāt, ka pozitīvas emocijas varētu būt noderīgas darba meklēšanā. Eksperimentā, kurā pozitīvas emocijas tika veicinātas ar meditācijas palīdzību (Fredrickson, Cohn, Coffey, Pek, & Finkel, 2008), tās stimulēja daudzu nozīmīgu personības resursu pieaugumu, piemēram, pārdomātu uzmanību un sociālu atbalstu. Fredriksone kopā ar citu pētnieku grupu (Fredrickson, Tugade, Waugh, & Larkin, 2003) konstatēja, ka pozitīvas emocijas tiek izjustas un palīdz cilvēkiem arī krīzes un stresa periodā (viņu pētītā krīzes situācija – 2001. gada 11.



septembra terora akti ASV). Viņi secināja, ka visietekmīgākais veids, kā veicināt pozitīvas emocijas, ir pozitīvas jēgas atrašana.

Lai gan, kā redzams no pētījumu pārskata, pārsvarā tiek uzsvērts emociju valences aspekts domāšanas un uzvedības ietekmēšanā (lai gan vispārīgas pozitīvas emocijas nereti ierosinātas atsevišķu, dažādu pozitīvu emociju veidā), daži autori ir sākuši mērķtiecīgi pievērst uzmanību atsevišķu emociju ietekmei. Švarcs (Schwarz, in press) argumentēja, ka atsevišķas emocijas ietekmē domāšanu saskaņā ar to pamatā esošo situācijas vērtējumu, un emocijas veicina atšķirīgus mērķus, kas savukārt ietekmē turpmāko uzvedību. Fredriksone un Branigana (Fredrickson & Branigan, 2005) atzīmēja, ka atšķirīgām pozitīvām emocijām var būt specifiska ietekme uz domāšanu un uzvedību, tādējādi vienas un tās pašas valences (pozitīvas vai negatīvas) emocijas var ietekmēt domāšanu un uzvedību visai atšķirīgā veidā, kas atbilst emocijas adaptīvajai funkcijai. To ilustrē viens no neseniem pētījumiem: dažas pozitīvās emocijas, konkrēti, entuziasma pilnas gaidas (*anticipatory enthusiasm*) un iepriecinājums (*amusement*), kā arī mazākā mērā pieķeršanās (*attachment love*) veicināja heirstisku informācijas apstrādi, savukārt citas – bijība (*awe*) un mīlestība (*nurturant love*) rosināja sistemātisku informācijas apstrādi (Griskevicius, Shiota, & Neufeld, 2010).

Atšķirīgās vienas valences emociju funkcijas ir rosinājušas nošķirt noteiktas emociju grupas, piemēram, minētās sasniegumu emocijas (Pekrun, 2006; Pekrun et al., 2009) un zināšanu (*knowledge*) emocijas – interese (*interest*), apjukums (*confusion*), pārsteigums (*surprise*) un apbrīns (*awe*) (Silvia, 2008). No pēdējām minētajām Silvia īpaši uzsver intereses nozīmīgo lomu, jo tā veicina izziņu un mācīšanos, kā arī rosina veikt ko jaunu; pētījumos respondenti intereses iespaidā pavadīja vairāk laika un vairāk iedziļinājās uzdevumos un guva labākus rezultātus.

Pozitīvas emocijas veicina panākumus profesionālā jomā. Bēma un Ļubomirska (Boehm & Lyubomirsky, 2008) pārskata rakstā aplūkoja daudzveidīga dizaina – šķērsriezuma, longitudinālus un eksperimentālus – pētījumus, kas ļauj spriest par laimes (ko viņas definē kā salīdzinoši biežu pozitīvu emociju pieredzi – prieks, apmierinājums, entuziasms, interese) saistību ar dažādiem profesionālās jomas rezultātiem. Viņas secināja, ka pozitīvas emocijas bieži novērojamas pirms sekojošiem panākumiem un pozitīvu emociju ierosināšana noved pie labākiem ar darbu saistītiem rezultātiem.

Darba meklēšanas jomā agrīnie pētījumi ir pievērsuši uzmanību pozitīvai (un arī negatīvai) emocionalitātei kā personības iezīmei un ar emocionalitāti saistītām iezīmēm, kā ekstraversija un neirotisms. Kanfere u.c. (Kanfer et al., 2001) metaanalīzē konstatēja, ka ekstraversija (personības

iezīme, kas saistīta ar pozitīvu emocionalitāti) korelēja ar darba meklēšanas intensitāti, turpretī neirotisms (personības iezīme, saistīta ar negatīvu emocionalitāti), nekorelēja ar darba meklēšanas intensitāti. Pozitīva emocionalitāte studentiem prognozēja gan sociālas gan (mazāk nozīmīgi) nesociālas darba meklēšanas stratēģijas izmantošanu, gan sekojošus panākumus darba intervijās (Burger & Caldwell, 2000). Kotē u.c. (Côté et al., 2006) konstatēja, ka pozitīva emocionalitāte bija saistīta gan ar darba meklēšanas konkrētību, gan intensitāti. Tas rosina domāt, ka pozitīvām emocijām varētu būt lielāka nozīme darba meklēšanā kā negatīvām un darba meklētāji, kuri vairāk izjūt pozitīvas emocijas, varētu būt sekmīgāki darba meklēšanā – viņiem ir lielāka skaidrība par darba meklēšanu un tāpēc viņi meklē darbu intensīvāk un rezultātā to atrod.

Turbans u.c. (Turban et al., 2009) turpināja šo pētījumu virzienu un ir veikuši jaunu soli attiecībā uz emociju (kā stāvokļu, nevis personības iezīmju) lomu darba meklēšanā. Pamatojoties uz pozitīvās psiholoģijas atziņām, viņi izvirzīja hipotēzi, ka pozitīvajām emocijām ir nozīmīga loma darba meklēšanas procesā. Viņi to pārbaudīja, pozitīvās emocijas novērtējot ar trīs emociju mērijumiem, lūdzot respondentus piecu punktu Likerta skalā norādīt, cik viņi ir laimīgi (*happy*), priecīgi (*excited*) un entuziasma pilni (*enthusiastic*) – jo minētās emocijas raksturo pozitīvo emociju augstas aktivācijas dimensiju. Pozitīvās emocijas prognozēja atkārtotu uzaicināšanu uz interviju un saņemtos darba piedāvājumus, bet nebija saistītas ar sākotnējiem darba meklēšanas rezultātiem – nosūtīto pieteikumu un pirmo interviju skaitu. Viņu pētījuma izlase bija studenti (universitātes pēdējā kursa un MBA programmā studējošie) un, iespējams, ka konstatētās pozitīvās emocijas bija darba atrašanas sekas sekmīgajiem darba meklētājiem, tāpēc būtu svarīgi mērīt emocijas pirms darba meklēšanas un pētīt emociju ietekmi citās darba meklētāju grupās. Viņu pētījumā tika mērītas tikai pozitīvas emocijas (ne negatīvas, lai dotu iespēju salīdzināt pretējas valences emociju ietekmi) un tika novērtēta ierobežota darba meklēšanas aktivitātes daļa – no daudzām iespējamajām darba meklēšanas aktivitātēm tikai viena, vairāk interesējoties par meklēšanas galarezultātiem. Bezdarba perioda sākumposmā un augsta bezdarba apstākļos minētā aktivitāte (pieteikuma nosūtīšana) varētu nebūt primārā un dominējošā; iespējams, ka pozitīvas emocijas veicina citu aktivitāšu intensīvāku izmantošanu, kā arī citas darba meklēšanas dimensijas kā piepūli un konkrētību. Tāpat ir vērts izskatīt iespēju, ka svarīga loma ir ne tikai emociju valencei vai aktivācijas līmenim, bet gan konkrētu atsevišķu emociju specifikai, tāpēc būtu jāpārbauda arī citu pozitīvu emociju iespējamā unikālā ietekme uz darba meklēšanu.

Pavisam nesen Venberga u.c. (Wanberg, Zhu, et al., 2010) pētīja darba meklētāja emociju dinamiku ar dienasgrāmatas metodes palīdzību. Viņi novēroja, ka darba meklētājiem bija zemāki

pozitīvo emociju rādījumi, augstāki negatīvo emociju rādījumi un mazāka pārlicība par savām iespējām atrast darbu, ja viņi konkrētajā dienā bija mazāk paveikuši darba meklēšanā. Zemāki pozitīvo emociju rādījumi bija saistīti ar mazāku darba meklēšanas piepūli (cik stundas veltīja darba meklēšanai) nākošajā dienā indivīdiem, kuriem bija vājākas spējas norobežoties no negatīvām domām, savukārt tie, kuriem bija lielākas spējas norobežoties, tie, gluži pretēji, parādīja augstāku piepūli, savukārt negatīvas emocijas nebija saistītas ar darba meklēšanas piepūli. Tas ļauj domāt, ka uz emocionālo stāvokli orientētus indivīdus motivē pozitīvas emocijas, savukārt uz rīcību orientētos motivē negatīvas emocijas. Vājāks darba meklēšanas progress bija saistīts ar spēcīgākām negatīvajām emocijām tiem, kuriem bija lielākas finanšu grūtības.

Pamatojoties uz aplūkotajām atziņām un pētījumu rezultātiem, var prognozēt, ka kopumā bezdarbnieki, kuri izjūt pozitīvas emocijas, radošāk pieies darba meklēšanai, apsvērs plašāku darba meklēšanas iespēju loku, skaidrāk apzināsies, kā veiks iecerētās darba meklēšanas aktivitātes un pieliks vairāk pūļu darba meklēšanā, tomēr iespējamo ietekmi var ietekmēt katras atsevišķas emocijas specifika, kā arī citi situatīvi vai individuāli mainīgie lielumi.

### ***Negatīvo emociju ietekme***

Metaanalītiskie rezultāti, ko ieguva Kanfere u.c. (Kanfer et al., 2001), ļauj spriest, ka darba meklēšana ir ciešāk saistīta ar pozitīvām emocijām. Savukārt bezdarba situācija vairumam indivīdu ir saistīta ar negatīvu emocionālo pieredzi. Cilvēki, kuri zaudējuši darbu kā ienākumu avotu, bieži sastopas ar daudzām rūpēm (izmaiņas sadzīves apstākļos, rūpes par ģimeni, attiecību krīze, personīgi pārdzīvojumi), kas ne vien veicina negatīvas emocijas, bet arī prasa papildus laiku un spēkus, kas savukārt nepietiktu intensīvai darba meklēšanai (Warr & Clapperton, 2010).

Tomēr, pārstāvēd viedokli, ka emocijas visumā palīdz cilvēkam adaptēties situācijai un turpināt eksistenci, tostarp arī negatīvās emocijas, no kurām īpaši jāpiemin galvenās negatīvās emocijas, kas saistītas ar esošu vai potenciālu kaitējumu vai apdraudējumu (Lazarus, 1993), kā dusmas (*anger*), izbailes (*fright*), raizes (*anxiety*), vaina (*guilt*), kauns (*shame*), skumjas (*sadness*), rodas jautājums – vai arī negatīvās emocijas var sniegt kādu pozitīvu pienesumu bezdarba situācijā, indivīdam meklējot darbu? Līdzšinējie pētījumi neļauj izdarīt skaidrus secinājumus par šo iespēju. Būtu lietderīgi veikt pētījumu, kurā attiecībā uz noteiktu uzvedību tiktu salīdzinātas gan pozitīvās, gan negatīvās emocijas.

Pekruns u.c. (Pekrun et al., 2009) pētījumu kopsavilkumā secināja, ka negatīvas emocijas veicina analītiskāku, detalizētāku un neelastīgu informācijas apstrādes veidu. Atsevišķas emocijas kā dusmas un kauns, kā arī kopējas negatīvas emocijas biežāk ir bijušas negatīvi saistītas ar

uzdevuma izpildi, tomēr ne visos gadījumos. Garlaicība un bezcerīgums ir negatīvi saistītas ar uzdevuma izpildi. Savukārt Fredriksone un Branigana (Fredrickson & Branigan, 2005) vienā no eksperimentiem konstatēja, ka negatīvas emocijas sašaurina domu un darbību daudzveidīgumu, kamēr otrajā netika novērota minētā ietekme.

Daži pētījumi pieļauj domāt, ka negatīvajām emocijām varētu būt zināma pozitīva loma darba meklēšanā. Akinola un Mendeza (Akinola & Mendes, 2008), eksperimentāli ierosinot negatīvas emocijas ar negatīvas atgriezeniskās saites palīdzību, pētīja to ietekmi uz kreativitāti. Viņas norādīja, ka negatīvas aktivējošas emocijas veicina risinājumus radošos uzdevumos, kuros nepieciešama koncentrēšanās, precīzs izpildījums un diverģenta domāšana. Augsta bezdarba situācijā, kad konkurence uz darba vietu ir liela, radoša pieeja varētu sniegt priekšrocības darba meklēšanā. Tomēr jāņem vērā, ka Akinolas un Mendezas pētījumā tika izmantots mākslinieciski radošs uzdevums. Lai gan tam bija nepieciešama koncentrēšanās, pievēršanās detaļām un oriģinalitāte, kas ir svarīgas kognitīvās funkcijas, dotajam uzdevumam bija salīdzinoši maza līdzība ar reālām darba meklēšanas aktivitātēm profesijās, kas nav tradicionāli radošas. Turklāt, iespējams, ka negatīvā atgriezeniskā saite, kas tika izmantota kā emociju manipulācija, pati par sevi rosina uz lielāku piepūli, un izjustajām negatīvajām emocijām šeit nav dominējošā loma attiecībā uz uzdevuma izpildes rezultātu.

Venberga u.c. (Wanberg et al., 1999) pētīja emociju kontroles (negatīvu emocionālu reakciju kontrole) lomu darba meklēšanas panākumos indivīdiem, kas nesen zaudējuši darbu. Viņu pētītā negatīvo, uzbāzīgo domu kontrolēšana nebija saistīta ne ar darba meklēšanas intensitāti, ne ar darba iegūšanu. Kotē u.c (Côté et al., 2006) konstatēja, ka negatīvā emocionalitāte (tas, ka cilvēkiem bija tendence bieži izjust negatīvas emocijas) nebija saistīta ne ar darba meklēšanas konkrētību, ne intensitāti, atšķirībā no pozitīvas emocionalitātes. Arī Van Hofta un Kroslija pētījumā (Van Hooft & Crossley, 2008) netika atrasta saistība starp negatīvu emocionalitāti un darba meklēšanas uzvedību.

Kroslijs un Stantons (Crossley & Stanton, 2005) vienīgie pievērsušies negatīvo emociju lomai darba meklēšanā gan kā personības iezīmēm, gan aktuālajām emocijām longitudināla pētījuma ietvaros. Viņi secināja, ka negatīva emocionalitāte (kā depresija un trauksme) nebija saistīta ar darba meklēšanas intensitāti, bet bija negatīvi saistīta ar turpmākiem panākumiem darba meklēšanā (darba piedāvājumu skaitu un nodarbinātības statusu) un netieši saistīta ar panākumiem darba intervijā (pastarpināti ar darba meklēšanas pašefektivitāti un darba meklēšanas intensitāti), savukārt negatīvas aktuālās emocijas bija pozitīvi saistītas ar darba meklēšanas rezultātiem (intervijas kvalitāti un darba piedāvājumu skaitu), bet nebija saistītas ar darba meklēšanas intensitāti. Viņu pētījumā netika

apskatītas pozitīvas emocijas un tajā piedalījās studenti (procentuāli vairāk sieviešu), kas meklēja darbu pēc studiju beigšanas un zema bezdarba (3,9 %) apstākļos.

Iespējams, ka ietekme ir noteiktām atsevišķajām negatīvajām emocijām. Uz to uzvedina pētījumi par atsevišķu emociju ietekmi (Clore & Huntsinger, 2009). Viņi nošķir emocijas, kas vērstas pret noteiktu objektu, un uz rezultātu vērstas emocijas. Skumjas (*sadness*), uz rezultātu vērsta emocija, mazina cilvēku pārliecību par savu rīcību un nereti rada nomācošu efektu pat vienkāršos uzdevumos. Skumjas un līdzīgas emocijas (piemēram, noraizējies – *disstressed*) saistās ar zaudējuma apziņu, resursu izsīkumu vai nespēju sasniegt mērķi. Savukārt bailes (*fear*) un trauksme (*anxiety*), kas arī ir uz rezultātu vērstas emocijas, ietver nepatiku attiecībā uz nepatīkamām izredzēm un apdraudējumu, tās ir saistītas ar tendenci lēmumos izvairīties no riska un pesimistisku nākotnes redzējumu. Savukārt dusmas (*anger*) ir sarežģīta emocija, kas ietver nepatiku par nevēlamu iznākumu un nevēlamo rīcību, kas veicinājusi šo iznākumu.

Aplūkotie teorētiskie apsvērumi un nedaudzie pētījumi liecina par negatīvo emociju iespējami pretēju ietekmi. Nepieciešams novērtēt, vai negatīvās emocijas prognozē darba meklēšanas nodomus, kā arī iespējamo virzienu, kā arī salīdzināt pozitīvo un negatīvo emociju ietekmi uz darba meklēšanas nodomiem.

### ***Sagaidāmo emociju ietekme***

Ir diezgan daudz pētījumu, kā cilvēki prognozē nākotni, tomēr līdz nesenam laikam praktiski visi pētījumi par prognozēšanu bija saistīti ar cilvēka spēju paredzēt ārēju nākotnes notikumu iespējamību vai viņu pašu uzvedību. Kritiski nozīmīgai prognozes formai pievērsta uzmanība tikai pēdējās desmitgades laikā – cilvēku spējai prognozēt savas emocijas (*affective forecasting*) un minēto prognožu ietekmei uz izvēli un rīcību (piemēram, Mellers, Schwartz, & Ritov, 1999).

„Mēs apgalvojam, ka tas, ko cilvēki patiesībā vēlas zināt par nākotni, ir, kāds būs viņu laimes un labklājības līmenis, un daudzi jautājumi par nākotnes notikumiem un uzvedību patiesībā pārstāv jautājumus par šiem emocionālajiem stāvokļiem”, rakstīja Vilsons un Džilberts (Wilson & Gilbert, 2003, p. 345) izsmeļošā pārskata rakstā par emociju prognožu pētījumiem. Galvenās viņu atziņas ir, ka cilvēki vēlas prognozēt kādu notikumu tāpēc, ka uzskata, ka tas ir izšķirošs viņu laimei. Prognozes biežāk ir pārspīlētas un neobjektīvas – cilvēki sagaida, ka emocijas būs intensīvākas un ilgstošākas nekā tās faktiski ir, kā arī nereti nespēj prognozēt, kādas konkrēti emocijas izjutīs iespējamā nākotnes situācijā. Indivīda emocionālo reakciju prognozētā valence, intensitāte un ilgums ietekmē lēmumus par mērķiem, kurus censties sasniegt.

Kā atzīmēja Vaskesa un Būlers (Vasquez & Buehler, 2007), ideja, ka vēlāmās nākotnes pieredzes iztēlošanās varētu veicināt indivīda motivāciju un piepūli to sasniegt, ir iedvesmojusi sociālās psiholoģijas pētījumus jau vairākus gadu desmitus. Baumeisters u.c. (Baumeister et al., 2007), izvirzot teoriju, ka emocijas darbojas kā atgriezeniskā saite, pētījumu pārskata rezultātā secināja, ka sagaidāmās emocijas veicina adaptīvu, noderīgu, sociāli un personīgi vēlamu uzvedību, un sprieda, ka sagaidāmās (*anticipated*) emocijas varētu ietekmēt indivīda uzvedību vēl nozīmīgāk kā aktuālās, izjustās emocijas. Cilvēki iztēlojas spēcīgas emocijas saistībā ar nākotnes mērķi un tā rezultātā cenšas gūt panākumus. Sagaidot ar stresu saistītus notikumus, cilvēki maina savu uzvedību visumā konstruktīvi, lai novērstu negatīvo notikumu vai cenšoties mazināt tā negatīvo ietekmi.

Perudžini un Bagocci (Perugini & Bagozzi, 2001) darbs ir ievērojams ar to, ka viņi izmantoja plānotās uzvedības teoriju, papildinot to ar sagaidāmajām emocijām kā nodomus prognozējošu mainīgo lielumu, papildus attieksmei, subjektīvajai normai un uztvertajai uzvedības kontrolei. Viņi veica divus pētījumus divu reālu dzīves mērķu sasniegšanas kontekstā – svara zaudēšana (uzturēšana) un mācīšanās motivācijas veicināšana, mērot pozitīvās sagaidāmās emocijas (kuras izjutīs, ja sasniegs mērķi) un negatīvās sagaidāmās emocijas (kuras izjutīs, ja mērķi neizdosies sasniegt). Pētījumos tika iegūti atšķirīgi rezultāti. Vienā pētījumā pozitīvās (bet ne negatīvās) sagaidāmās emocijas prognozēja vēlmi un nodomus nodarboties ar sportu un ievērot diētu, savukārt otrā pētījumā negatīvās (bet ne pozitīvās) sagaidāmās emocijas prognozēja vēlmi un nodomus efektīvāk mācīties. Autori minētās atšķirības skaidro ar atšķirībām mērķos un to kontekstā. Pirmajā gadījumā mērķis ir konkrētāks, vairāk saistīts ar pozitīvām emocijām, ciešāk saistīts ar citiem studentiem nozīmīgiem mērķiem (piemēram, labu izskatu) un varētu šķist vieglāk realizējams, savukārt negatīvās sekas mērķa nesasniegšanas gadījumā varētu nešķist pietiekoši nepatīkamas, lai stimulētu motivāciju. Otrajā gadījumā mērķis ir mazāk konkrēts, mazāk cieši saistīts ar citiem mērķiem un visumā uzskatīts par „obligātu” mērķi, līdz ar to vairāk saistīts ar izvairīšanās stratēģiju un negatīvām emocijām.

Baumgartnera u.c. (Baumgartner et al., 2008) veiktais empīrisko pētījumu apskats liecina, ka sagaidāmās emocijas pastiprina nolūkus un vēlmi rīkoties. Viņi eksperimentāli manipulēja sagaidāmās emocijas, liekot iztēloties gadsimtu mijas (2000. gada sākuma) iespējamo problēmu pozitīvās vai negatīvās sekas, saistībā ar savu aktīvo vai pasīvo rīcību. Gan pozitīvas, gan negatīvas sagaidāmās (*anticipated*) emocijas prognozēja uzvedības nodomus, bet negatīvo emociju gadījumā saistība bija ciešāka. Jāatzīmē, ka autori nošķīra emocijas, kas saistītas ar nākotnes notikumiem, bet izjustas tagadnē (*anticipatory*), kuru gadījumā motivējošais efekts bija mazāk spēcīgs un no tām

tikai negatīvās emocijas prognozēja nodomus. Viņi pieļāva iespējamību, ka negatīvās emocijas ir nozīmīgs motivators, ja tās ir saistītas ar negatīvām sekām (kā viņu eksperimentā), savukārt pozitīvajām emocijām varētu būt spēcīgāka ietekme, ja nākotnē sagaidāmās sekas ir vēlamas, kas vēl būtu jāpārbauda.

Greitmeijera (Greitemeyer, 2009) eksperimentā dalībnieki iztēlojās gan pozitīvus, gan negatīvus testa rezultātus, pirms veica testa uzdevumus. Pozitīvās sagaidāmās emocijas pozitīvi un negatīvās – negatīvi korelēja ar laiku, ko pētījuma dalībnieki bija ar mieru veikt uzdevumu risināšanai, risināto uzdevumu skaitu un kopējo izpildījumu. Viņi arī konstatēja nozīmīgu pavērsienu, ja uzdevums bija neizpildāms. Ja emociju prognoze bija ekstrēma, tā ietekmēja neatlaidību uzdevuma izpildē, kas savukārt veicināja uzdevuma izpildi (ja mērķis bija sasniedzams) vai kavēja uzdevuma izpildi (ja mērķis bija nesniedzams).

Rezumējot, nav vienprātības attiecībā uz sagaidāmo emociju, konkrētāk, pozitīvu vai negatīvu sagaidāmo emociju ietekmi uz indivīda nodomiem. Neraugoties uz aktuālo un sagaidāmo emociju pieaugošo lomu psiholoģijas pētījumos, līdz šim minimāli ir pētīta emociju loma profesionālajā uzvedībā un nav zināmi pētījumi, kas novērtētu sagaidāmo emociju ietekmi tieši uz darba meklēšanas nodomiem. Tomēr pētījumu atziņas par emociju ietekmi dažādās dzīves jomās rosina vairāk izpētīt saistību starp emocionālajiem un karjeras faktoriem, uz ko jau aicinājuši zinātnieki, kā Rottinghaus u.c. (Rottinghaus et al., 2009), tāpēc promocijas darbā tiek pētīta aktuālo un sagaidāmo emociju loma darba meklēšanā.

## **2.5. Demogrāfiskie faktori un to saistība ar darba meklēšanu**

Saskaņā ar plānotās uzvedības teoriju, galvenie nodomus un uzvedību ietekmējošie faktori balstīti attieksmju, normatīvos un kontroles uzskatos. Savukārt par demogrāfiskiem uzskatītie faktori, piemēram, vecums, dzimums, etniskā piederība, sociāli-ekonomiskais statuss, izglītība, tautība un reliģiskā piederība, var ietekmēt minētos uzskatus, tādējādi netieši saistot tos ar nodomiem un uzvedību. Cilvēkiem, kuri uzauguši dažādās sociālās vidēs, pieejama atšķirīga informācija, kas ir pamatā uzskatiem par uzvedības sekām, kā arī par citu cilvēku normatīvajām gaidām un par apstākļiem, kas var kavēt īstenot uzvedību. Tāpat vīriešiem var būt atšķirīga pieredze kā sievietēm, gados vecākiem cilvēkiem ir atšķirīga informācija kā jaunākiem (Ajzen, 2005).

Fona faktori, tostarp demogrāfiskie faktori, nav plānotās uzvedības teorijas sastāvdaļa, bet empīriskā demogrāfisko faktoru ietekmes pārbaude būtu zinātniski nozīmīga, lai izprastu un

prognozētu nodomus un uzvedību, kā arī noderīgi no praktiskā viedokļa, lai sniegtu mērķtiecīgāku atbalstu darba meklētājiem konkrētās sociāli-demogrāfiskās grupās. Turklāt dažkārt pētījumos ir konstatēta tieša saistība starp demogrāfiskajiem faktoriem un darba meklēšanas nodomiem un uzvedību (pārskats un metaanalīze pie Kanfer et al., 2001), tāpēc turpmāk tiek aplūkoti bezdarba un darba meklēšanas pētījumos biežāk iekļautie demogrāfiskie faktori.

Demogrāfiskie faktori darba meklēšanas pētījumos, raksturīgi psiholoģijas pētījumiem, biežāk izmantoti tikai izlases raksturojumam, nevis lai prognozētu darba meklēšanas nodomus vai uzvedību. Kanfer u.c. (Kanfer et al., 2001) analizēja darba meklēšanas pētījumos izmantotos demogrāfiskos mainīgos lielumus un atzīmēja, ka vairums pētījumu iekļauj vecumu, dzimumu, izglītības līmeni, kā arī etnisko piederību un darba stāžu. Savukārt viņu metaanalīzē netiek pieminēts un pētījumos retāk parādās tāds demogrāfiskais faktors kā bezdarba ilgums, kas tiek ņemts vērā pētījumos no ekonomikas perspektīvas, tostarp Latvijā (piemēram, Hazans, 2006). Kopumā tomēr demogrāfiskie faktori bijuši salīdzinoši vāji saistīti ar darba meklēšanas intensitāti (Kanfer et al., 2001; Saks & Côté, 2006).

### ***Uztvertās finanšu grūtības***

Vairums psiholoģisko pētījumu, kas novērtē respondenta vai mājsaimniecības ienākumus vai pieejamos finanšu līdzekļus, to klasificē kā demogrāfisko faktoru, zināmā mērā otršķirīgu, salīdzinot ar „psiholoģiskiem” mainīgajiem lielumiem. Arī plānotās uzvedības teorijā, kā vispārējā psiholoģijas teorijā, ienākumu līmenim vai analogiskiem faktoriem ir tikai pakārtota loma (pieļaujot, ka tas var ietekmēt indivīda priekšstatus, kas veido attieksmi, normas vai uztverto kontroli). Tomēr darba meklēšanas un bezdarba situācija ir cieši saistīta ar personīgo finanšu jomu. Viens no galvenajiem algota darba mērķiem ir gūt ienākumus. Finanšu resursi raksturo, cik lielā mērā indivīdam ir pieeja atbilstošiem ienākumiem, uzkrājumiem, apgrozāmiem līdzekļiem u.tml. Finanšu resursiem ir svarīga loma, jo tie palīdz iegūt citus nepieciešamos resursus – ēdiens, sociālas aktivitātes, mājoklis un izglītība. Indivīdiem, kuriem ir lielākas finanšu saistības, vajadzības vai kuriem nav pietiekoši finanšu resursi, ir spēcīgāks pamudinājums uzlabot finanšu situāciju, ko var izdarīt, atrodot algotu darbu, tādējādi finanšu grūtībām ir motivējoša ietekme darba meklēšanā.

Otrs iemesls, kādēļ finanšu faktors ir guvis interesi darba meklēšanas literatūrā, ir diskusija par tēmu, vai bezdarbnieka pabalsts netieši nekavē nodarbinātības atsākšanu bezdarbniekiem, par ko liecinājuši atsevišķi pētījumi ekonomikas jomā, kas pētījuši saistību starp bezdarbnieka pabalsta apjomu, darba meklēšanu un nodarbinātības rezultātiem. Piemēram, Barons un Gilijs (Barron & Gilley, 1979), konstatēja, ka indivīdi, kuri saņēma bezdarbnieka pabalstu, mazāk laika pavadīja



meklējot darbu, kā tie, kuri nesaņēma pabalstu. Arī Latvijā ir ticis konstatēts, ka darba meklēšanas intensitāte ir zemāka bezdarbniekiem, kuri saņem kādu no valsts sociālās apdrošināšanas pabalstiem (Hazans, 2006). Jāņem vērā, ka bezdarbniekam var būt vairākas iespējas gūt ienākumus vēl bez bezdarbnieku pabalsta. Latvijā, minētajā salīdzinoši nesenā pētījumā tika konstatēti sekojoši ienākumu avoti: bezdarbnieka pabalsts, citi pabalsti (slimības, bērna kopšanas, ģimenes valsts, pašvaldības sociālās palīdzības), darba samaksa, tostarp par gadījuma darbiem, ienākumi no mājas vai zemnieku saimniecībā ražotiem produktiem vai mājās ražotiem mākslas vai amatniecības izstrādājumiem, ienākumi no privātprakses vai uzņēmējdarbības, pensija, stipendija, citu ģimenes locekļu ienākumi, atbalsts no radniekiem vai draugiem, alimenti, ietaupījumi vai uzkrājumi.

Ar finanšu resursiem saistīts jēdziens ir uztvertā finanšu spriedze vai grūtības, ko definē kā „darba meklētāja subjektīvo izjūtu, cik lielā mērā viņu pašreizējie ienākumi un pieejamie līdzekļi atbilst personīgajām un ģimenes vajadzībām” un „psiholoģisku vajadzību, kam ir motivējoša ietekme uz darba meklētāju” (Van Hooft & Crossley, 2008, p. 260). To parasti novērtē, jautājot respondentiem, cik lielā mērā viņi ir noraizējušies par savu finanšu situāciju vai cik grūti ir segt savus izdevumus. Pētījumi parāda, ka uztvertās finanšu grūtības ir caurmērā vidēji cieši saistītas ar objektīvi mērītiem finanšu resursiem, savukārt uztverto finanšu grūtību mērījumi bija ciešāk saistīti ar labklājību kā objektīvie finanšu mērījumi (McKee-Ryan et al., 2005). Tas ļauj domāt, ka indivīdiem ar vienādu finanšu resursu līmeni var atšķirties gan izdevumi, gan situācijas vērtējums.

Kanfere u.c. (Kanfer et al., 2001) uztvertās finanšu grūtības neklasificē kā demogrāfisku faktoru, bet gan kā vienu no motivējošiem faktoriem (līdzvērtīgi kā nodošanos darbam). Viņas metaanalīzē konstatēja zemu, bet nozīmīgu korelāciju starp finanšu grūtībām un darba meklēšanas intensitāti: indivīdi, kuriem bija augstāki finanšu grūtību rādītāji, veica vairāk darba meklēšanas aktivitātes, bet ar mazāku piepūli. Vinokura un Kaplana (Vinokur & Caplan, 1987) pētījumā finanšu grūtības nozīmīgi prognozēja darba meklēšanas piepūli. Arī vēlāki pētījumi, piemēram, Van Hofta un Kroslija (Van Hooft & Crossley, 2008) veiktais, apstiprināja, ka uztvertās finanšu grūtības bija pozitīvi saistītas ar darba meklēšanas intensitāti.

### ***Izglītības līmenis***

Kanferes u.c (Kanfer et al., 2001) pētījumu metaanalīzes rezultāti parādīja, ka no visiem demogrāfiskajiem faktoriem izglītības līmenis visciešāk bija saistīts ar darba meklēšanas uzvedību, lai gan korelācija nebija cieša. Izglītotāki indivīdi iesaistījās vairāk darba meklēšanas aktivitātēs nekā mazāk izglītoti indivīdi. Arī Latvijā Hazans (2006) konstatēja, ka visaugstākā darba meklēšanas intensitāte bija bezdarbniekiem ar augstāko izglītību. Šmits u.c. (Schmit et al., 1993)

konstatēja, ka darba meklētāji ar zemāku izglītības līmeni atšķiras attiecībā uz aktivitāšu veidu jeb stratēģiju – mazāk izmantojot uzstājīgas darba meklēšanas aktivitātes, salīdzinot ar studentiem. Vēbere un Māringers (Weber & Mahringer, 2006) Austrijā konstatēja, ka bezdarbnieki ar vidējo vai augstāku izglītību izmanto vairāk aktivitāšu kā zemāk izglītoti.

### ***Vecums***

Kanfere u.c. (Kanfer et al., 2001) konstatēja vispārēju tendenci, ka darba meklētāja vecums ir negatīvi saistīts ar darba meklēšanas uzvedību: gados vecāki darba meklētāji meklēja darbu mazāk intensīvi. Holandiešu izlasē gados vecāki darba meklētāji plānoja mazāk laika veltīt darba meklēšanai (Van Hooft et al., 2005a). Latvijā Hazans (2006) novēroja, ka 55–64 gadu veciem bezdarbniekiem bija zemāka darba meklēšanas intensitāte nekā bezdarbniekiem vecumā 25–54 gadi.

Daži pētnieki pievērsuši īpašu uzmanību vecuma ietekmei darba meklēšanas procesā, piemēram, Nīsenā, Heinriha un Dorra (Niessen, Heinrichs, & Dorr, 2009), kuras uzskata, ka pieaugot vecumam, indivīdam bezdarba apstākļos ir grūtāk atkal iegūt darbu. Pat vidēja vecuma darba meklētāji nereti tiek uzskatīti par „veciem darba meklētājiem”, sastopas ar diskrimināciju un negatīviem stereotipiem attiecībā uz viņu spēju sekmīgi iejusties jaunā darbā. Minētais negatīvais sociālās vides iespaids savukārt var radīt negatīvu priekšstatu par sevi un samazināt subjektīvo kontroles izjūtu un pašefektivitāti. Vēbere un Māringers (Weber & Mahringer, 2006) konstatēja, ka darba meklēšanas aktivitāšu skaits samazinās ar vecumu, ko viņi skaidroja ar iespējamību, ka gados vecāki respondenti ir izvēlīgāki attiecībā uz izmantotajām aktivitātēm.

Liela daļa pētījumu (īpaši tie, kas vērtējuši emocionālo faktoru lomu darba meklēšanā) ir veikti studentu vai augstskolas absolventu izlasēs, ar dažiem izņēmumiem, kā Adams un Ro (Adams & Rau, 2004) – pensijas vecuma darba meklētāji, kas meklē pilna vai nepilna laika darbu (vecumā no 55 līdz 78 gadiem), tāpēc tos ir problemātiski vispārināt uz citām grupām, jo tās varētu meklēt cita veida darbus un veikt cita veida darba meklēšanas aktivitātes. Lielāku priekšstatu par vecuma ietekmi attiecībā uz darba meklēšanu sniedz pētījumi, kuros iekļauti dažādu vecumu bezdarbnieki.

### ***Dzimums***

Attiecībā uz dzimuma iespējamo ietekmi darba meklēšanā, rezultāti drīzāk norāda uz mazāku sieviešu aktivitāti darba meklēšanā. Kā minēja Van Hofts u.c. (Van Hooft et al., 2006a), saistību starp dzimumu un darba meklēšanu būtiski iespaido reālā dzimumu līdztiesība un saistītās vērtības. Kanfere u.c. (Kanfer et al., 2001) konstatēja, ka kopumā vīrieši intensīvāk meklēja darbu nekā sievietes, lai gan dzimuma saistība ar darba meklēšanas uzvedību bija vāja, bet viņas arī atzīmē, ka sievietes biežāk uzrāda augstākus piepūles rādījumus, savukārt vīrieši – intensitāti. Arī atsevišķos

pētījumos, piemēram, Van Hofta u.c. veiktajā pētījumā, vīrieši plānoja vairāk laika veltīt darba meklēšanai. Līdzīgi gan Latvijā (Hazans, 2006), gan Krievijā (Smirnova, 2003) sievietēm ir novērota zemāka darba meklēšanas intensitāte nekā vīriešiem. Tomēr citos pētījumos nav tikusi konstatēta dzimuma ietekme uz darba meklēšanas intensitāti (piemēram, Wanberg et al., 2000).

Ir atrastas arī komplicētākas mījsakarības, kas saistītas ar dzimumu un darba meklēšanu. Van Hofts u.c. (Van Hooft et al., 2006a) konstatēja, ka vīriešiem attieksme pret darba meklēšanu bija ciešāk saistīta ar darba meklēšanas nodomiem nekā sievietēm, savukārt sievietēm ar darba meklēšanas nodomiem ciešāk bija saistīta subjektīvā norma. Vērā ņemams ir Adamsa un Ro arguments (Adams & Rau, 2004), ka attiecībā uz dzimuma saistību ar darba meklēšanas uzvedību, jāņem vērā arī vecuma grupa – piemēram, pensijas vecuma sievietes intensīvāk meklē darbu, jo viņām ir mazāki ienākumi dēļ pārtraukumiem karjerā.

### ***Bezdarba ilgums***

Jo ilgāks bezdarba periods, jo, iespējams, lielākas kļūst finanšu grūtības un raizes par nākotni. Longitudinālos pētījumos ir konstatēts, ka bezdarbnieki ilgākā laika periodā mēdz mainīt vai samazināt darba meklēšanas intensitāti un veidu (Barber et al., 1994; Saks & Ashforth, 2000). Hazans (2006) uzsvēra, ka bezdarbnieku iespējas darba tirgū ir atkarīgas no viņu iepriekšējās pieredzes un bezdarba ilguma. Viņš atzīmēja, ka ilgstošāki bezdarbnieki, iespējams, sastopas ar lielākām grūtībām kā citi darba meklētāji vai pat faktiski nemeklē darbu, jo zaudējuši cerības to atrast. Viņš konstatēja, ka darba meklēšanas intensitāte bija visaugstākā tiem bezdarbniekiem, kuri atrodas bezdarbnieku uzskaitē no trīs mēnešiem līdz vienam gadam. Tomēr nozīmīgu empīrisku pamatojumu bezdarba ilguma tiešai ietekmei uz darba meklēšanu nav izdevies konstatēt. Venberga u.c. (Wanberg et al., 2000) atklāja negatīvu saistību starp bezdarba ilgumu un komfortu, izmantojot sociālos kontaktus darba meklēšanā, bet nebija tiešas saistības starp bezdarba ilgumu un darba meklēšanas intensitāti (tostarp konkrēti sociālo kontaktu izmantošanu).

## **3. Kopsavilkums, pētījuma jautājumi un hipotēzes**

### ***Sagaidāmo emociju saistība ar darba meklēšanas nodomiem***

Nav zināmi pētījumi, kas novērtētu sagaidāmo emociju ietekmi uz darba izvēles nodomiem vai uzvedību, bet ir pamats secināt, ka sagaidāmās emocijas veicina adaptīvu, noderīgu, sociāli un individuāli vēlamu uzvedību un, iespējams, varētu ietekmēt indivīda uzvedību vēl nozīmīgāk kā aktuālās, izjustās emocijas (Baumeister et al., 2007). Tomēr noteiktas valences (pozitīvu vai

negatīvu) sagaidāmo emociju ietekme uz nodomiem vai uzvedību nav konstatēta visos gadījumos. Vienos eksperimentos pozitīva ietekme bija tikai vienas valences sagaidāmajām emocijām – vai nu pozitīvajām vai negatīvajām (Perugini & Bagozzi, 2001), citos – gan pozitīvajām, gan negatīvajām (Greitemeyer, 2009). Saistība attiecībā uz negatīvajām sagaidāmajām emocijām ir bijusi ciešāka (Baumgartner et al., 2008). Pretrunīgie rezultāti tiek skaidroti ar atšķirībām mērķos (ar kuriem eksperimentāli saistītas sagaidāmās emocijas) un to kontekstā (Perugini & Bagozzi, 2001).

Darba meklēšanas jomā var pieļaut, ka darba meklēšanas nodomus ietekmēs gan pozitīvās sagaidāmās emocijas, kas tiek prognozētas saistībā ar bezdarbniekam vēlamu mērķi (vislabāko no iespējamajiem reālajiem darbiem), gan negatīvās sagaidāmās emocijas, kas tiek prognozētas saistībā ar bezdarbniekam nevēlamu mērķi (vissliktāko no iespējamajiem reālajiem darbiem). Prognozējot pozitīvas emocijas saistībā ar labu darbu, bezdarbnieks censtos gūt panākumus tāda darba meklēšanā, savukārt prognozējot negatīvas emocijas saistībā ar nepievilcīgu darbu, censtos novērst šādu rezultātu, aktīvāk meklējot labākas iespējas. Hipotēze attiecībā uz sagaidāmo emociju iespējamo ietekmi uz darba meklēšanas nodomiem pārbaudīta 1. un 2. pētījumā: *bezdarbnieka pozitīvās un negatīvās sagaidāmās emocijas (saistītas ar iztēloto vispievilcīgāko vai visnepievilcīgāko iespējamo darbu) pozitīvi prognozē darba meklēšanas nodomus (H1).*

### ***Aktuālo emociju saistība ar darba meklēšanas nodomiem***

Lai gan aktuālo emociju ietekme uz nodomiem un uzvedību ir vērtēta pretrunīgi, jaunākajā teorētiskajā literatūrā dominē viedoklis, ka emocijas ir adaptīvi derīgas (Tooby & Cosmides, 2008) un to funkcija ir ietekmēt indivīdam labvēlīgu uzvedību (Baumeister et al., 2007). Pozitīvo emociju teorija (*broaden-and-build*, Fredrickson, 1998, 2001) un empīriskie pētījumi pamato pozitīvo emociju daudzpusīgi labvēlīgo ietekmi uz indivīda domāšanu un uzvedību (kopsavilkums, Isen, 2008), tostarp profesionālajā darbībā (Boehm & Lyubomirsky, 2008), kas rosina prognozēt, ka bezdarbnieki, kuri izjūt pozitīvas emocijas, radošāk pieies darba meklēšanai, apsvērs plašāku darba meklēšanas iespēju un aktivitāšu loku, skaidrāk apzināsies, kā veiks iecerētās darba meklēšanas aktivitātes un veltīs vairāk pūļu un laika darba meklēšanā.

Pētījumi tikai nesen sākuši pievērst uzmanību emocionālo faktoru lomai darba meklēšanā, vairāk gan emocionalitātei kā personības iezīmei, un tika konstatēts, ka pozitīva emocionalitāte studentiem prognozēja gan sociālas, gan nesociālas darba meklēšanas stratēģijas izmantošanu, gan sekojošus panākumus darba intervijās (Burger & Caldwell, 2000) un bija pozitīvi saistīta ar darba meklēšanas intensitāti un nodomu konkrētību (Côté et al., 2006). Pozitīvās augstas aktivācijas emocijas (mērītas kopīgi kā laime, pacilātība un entuziasms) tomēr nebija saistītas ar darba

meklēšanas aktivitāti – nosūtīto pieteikumu skaitu (Turban, et al., 2009), taču būtu nepieciešams pētīt aktuālo emociju (tostarp arī citu pozitīvo, kā arī negatīvo emociju) spēju prognozēt plašāku darba meklēšanas aktivitāšu un dimensiju loku un daudzveidīgākā izlasē. Minētie pētījumi pamato hipotēzi: *bezdarbnieka aktuālās pozitīvās emocijas pozitīvi prognozē darba meklēšanas nodomus (H2)*, kas tiek pārbaudīta visos trīs pētījumos.

Par negatīvo emociju iespējamo ietekmi pētījumam ir maz un tie nesniedz pietiekošu pamatojumu hipotēzēm. Arī negatīvajām emocijām visumā būtu jāpalīdz cilvēkam adaptēties situācijai un turpināt eksistenci (Lazarus, 1993). Attiecībā uz kognitīvajiem procesiem, negatīvas emocijas veicinājušas analītiskāku, detalizētāku un neelastīgu informācijas apstrādes veidu, tomēr uzdevuma izpilde biežāk bijusi negatīvi saistīta ar negatīvām emocijām (Pekrun et al., 2009). Negatīvas emocijas sašaurināja domu un darbību daudzveidīgumu, lai gan ne vienmēr (Fredrickson & Branigan, 2005), bet veicināja risinājumu radošos uzdevumos, kam nepieciešama koncentrēšanās, precīzs izpildījums un diverģenta domāšana (Akinola & Mendes, 2008). Darba meklēšanas jomā, personības iezīmes, saistītas ar negatīvu emocionalitāti, nebija saistīta ar darba meklēšanas intensitāti (Kanfer et al., 2001; Van Hooft & Crossley, 2008) un konkrētību (Côté et al., 2006), bet nav novērtēts, vai un kādā virzienā negatīvās aktuālās emocijas prognozē darba meklēšanas nodomus, kā arī iespējamais ietekmes virziens, kas tiek noskaidrots kā papildus pētījuma jautājums visos trīs pētījumos: *vai bezdarbnieka aktuālās negatīvās emocijas prognozē darba meklēšanas nodomus (J1.1)?* Trešajā pētījumā arī tiek pārbaudīts, *vai pastāv atšķirības pozitīvo un negatīvo aktuālo emociju ietekmē uz atsevišķām plānotajām darba meklēšanas aktivitātēm (J1.3)?*

Ilgāka pētījumu tradīcija ir pētīt emociju ietekmi no dimensionālā aspekta (kur galvenā dimensija parasti ir emocijas valence). Tomēr salīdzinoši jaunāki pētījumi aizvien vairāk norāda, ka arī vienas valences un līdzīgas aktivācijas līmeņa emocijas var būtiski atšķirties pēc satura, izpausmēm un ietekmes uz indivīda domāšanu un uzvedību (Mellers et al., 1998; sk. arī Izard, 2010), tāpēc ir svarīgi aplūkot atsevišķu pozitīvo un negatīvo emociju iespējamo ietekmi, visos trīs pētījumos meklējot atbildi uz jautājumu, *kuras atsevišķās aktuālās emocijas prognozē bezdarbnieka darba meklēšanas nodomus (J1.2)?*

### ***Attieksmju faktoru un subjektīvās normas saistība ar darba meklēšanas nodomiem***

Plānotās uzvedības teorijas un pārdomātās rīcības teorijas faktori – attieksme un subjektīvā norma – nozīmīgi prognozējuši indivīdu nodomus un uzvedību, tostarp darba meklēšanas nodomus un uzvedību (piemēram, Wanberg, et al., 1999; Vinokur & Caplan, 1987). Darba meklēšanas jomā nozīmīgākie attieksmju faktori ir *attieksme pret darba meklēšanu* un *nodošanās darbam* jeb darba

vērtība. Ir sagaidāms, ka cilvēks tiecas meklēt darbu, ja viņa attieksme pret darba meklēšanu ir labvēlīga (un drīzāk to neveiks, ja attieksme ir nelabvēlīga) un ja algotam darbam ir lielāka subjektīvā vērtība. Savukārt nozīmīgākais normatīvais faktors jeb *subjektīvā norma*, jo īpaši bezdarbniekiem, ir pārliecība, ka personīgi nozīmīga, tuva persona (visbiežāk dzīvesbiedrs) atbalsta vai neatbalsta darba meklēšanu. Bezdarbnieks drīzāk tieksies meklēt darbu, ja būs pārliecināts, ka tuvākās personas uzskata darba meklēšanu par vajadzīgu un atbalstāmu darbību.

Plānotās uzvedības teorijas prognozējošo faktoru relatīvais nozīmīgums ir daļēji atkarīgs no konkrētā nodoma; dažos gadījumos tikai viens vai divi no faktoriem ir nepieciešami, lai izskaidrotu nodomu, turklāt minēto faktoru relatīvā nozīme var variēt individuāli un dažādās populācijās (Ajzen, 2005), kas ticis konstatēts arī dažos darba meklēšanas pētījumos, piemēram, vīriešiem darba meklēšanas personīgā attieksme bija spēcīgāk saistīta ar darba meklēšanas nodomiem, salīdzinot ar sievietēm (Van Hooft et al., 2006a). Tieši darba vērtība (bet ne citas attieksmes un normas) nozīmīgi prognozēja darba meklēšanas nodomus skolēniem attiecībā uz nepilna laika darbu (Creed et al., 2008). Kultūras grupu, kas pārstāv kolektīvismu, mazāk motivēja personīgā darba meklēšanas attieksme (vairāk uztvertā nozīmīgu cilvēku attieksme jeb subjektīvā norma), salīdzinot ar kultūras grupu, kas pārstāv individuālismu, (Van Hooft & De Jong, 2009). Ņemot vērā, ka darba meklēšanas konteksts, izlases veids un kultūras ietekme ietekmējusi attiecības starp minētajiem prognozējošiem faktoriem un nodomiem, promocijas darbā novērtēta darba meklēšanas attieksmes, nodošanās darbam un subjektīvās normas saistība ar darba meklēšanas nodomiem Latvijas bezdarbniekiem augsta bezdarba apstākļos. Tāpēc 1. un 2. pētījumā tiek pārbaudīta hipotēze: *bezdarbnieka darba meklēšanas nodomus pozitīvi prognozē nodošanās darbam, darba meklēšanas attieksme un subjektīvā norma (H3)*.

### ***Demogrāfisko faktoru saistība ar darba meklēšanas nodomiem***

Saskaņā ar plānotās uzvedības teoriju, par demogrāfiskiem uzskatītie faktori var būt netieši saistīti ar nodomiem un uzvedību (Ajzen, 2005), un darba meklēšanas pētījumos tie biežāk izmantoti tikai izlases raksturojumam, nevis nodomu vai uzvedības prognozēšanai. Tomēr dažkārt darba meklēšanas pētījumos ir konstatēta tieša saistība starp demogrāfiskajiem faktoriem un darba meklēšanas nodomiem un uzvedību (Kanfer et al., 2001), turklāt empīriskā demogrāfisko faktoru ietekmes pārbaude būtu nozīmīga, lai izprastu un prognozētu nodomus un uzvedību, kā arī noderīga no praktiskā viedokļa, lai sniegtu mērķtiecīgāku atbalstu darba meklētājiem konkrētās sociāli-demogrāfiskās grupās. Līdzšinējos pētījumos demogrāfiskie faktori bijuši salīdzinoši vāji saistīti ar darba meklēšanas uzvedību (Kanfer et al., 2001; Saks & Côté, 2006).

Viens no nozīmīgākajiem faktoriem, ko atsevišķi pētnieki klasificē kā psiholoģisko mainīgo lielumu, kas motivē meklēt darbu (Kanfer et al., 2001; Van Hooft & Crossley, 2008), ir *uztvertās finanšu grūtības*, ko darba meklēšanas pētījumos nereti izmanto respondenta finanšu stāvokļa novērtēšanai. Ņemot vērā, ka indivīdiem ar vienādu finanšu resursu līmeni var atšķirties gan izdevumi, gan situācijas vērtējums, nav pārsteidzoši, ka uztverto finanšu grūtību mērījumi bija ciešāk saistīti ar labklājību kā objektīvie finanšu mērījumi (McKee-Ryan et al., 2005). Indivīdiem, kuri izjūt lielākas finanšu saistības, vajadzības vai kam nav pietiekoši finanšu resursi, ir spēcīgāks pamudinājums uzlabot situāciju, ko var izdarīt, atrodot darbu, tādējādi finanšu grūtībām ir motivējoša ietekme darba meklēšanā. Finanšu grūtības nozīmīgi prognozēja darba meklēšanas piepūli (Vinokur & Caplan, 1987) un intensitāti (Van Hooft & Crossley, 2008); savukārt kopumā tīcis konstatēts, ka indivīdi, kuriem bija augstāki finanšu trūkuma rādītāji, veica vairāk darba meklēšanas aktivitātes, bet ar mazāku piepūli (Kanfer et al., 2001).

No visiem demogrāfiskajiem faktoriem *izglītības līmenis* visciešāk bija saistīts ar darba meklēšanas uzvedību. Izglītotāki indivīdi iesaistījās vairāk darba meklēšanas aktivitātēs nekā mazāk izglītoti indivīdi (Kanfer et al., 2001; arī Hazans, 2006). Izglītības līmenis varētu ietekmēt arī darba meklēšanas attieksmi un stratēģijas (Schmit et al., 1993).

Darba meklētāja *vecums* ir bijis negatīvi saistīts ar darba meklēšanas uzvedību – gados vecāki darba meklētāji meklēja darbu mazāk intensīvi (Kanfer et al., 2001), kas ir arī apstiprināts dažādās izlasēs, piemēram, holandiešu izlasē gados vecāki darba meklētāji plānoja mazāk laika veltīt darba meklēšanai (Van Hooft et al., 2005); līdzīgi Latvijā vecākiem bezdarbniekiem novērota zemāka darba meklēšanas intensitāte (Hazans, 2006), ko var saistīt vai nu ar samazinātu kontroles izjūtu un pašefektivitāti reālas vai iztēlotas diskriminācijas rezultātā (Niessen et al., 2009) vai lielāku izvēlīgumu attiecībā uz izmantotajām aktivitātēm (Weber & Mahringer, 2006). Darba meklēšanas pētījumos tomēr bijis salīdzinoši grūtāk novērtēt vecuma ietekmi, jo tie bieži veikti ierobežotā vecuma grupā, studentu vai augstskolas absolventu izlasēs, kas varētu meklēt atšķirīga veida darbus un veikt cita veida darba meklēšanas aktivitātes.

Attiecībā uz *dzimuma* iespējamo ietekmi, pētījumu rezultāti liecina par mazāku sieviešu aktivitāti darba meklēšanā, kas sastopams diezgan universāli (Hazans, 2006; Smirnova, 2003; Van Hooft et al., 2006a), lai gan, kā konstatēja Kanfere u.c. (Kanfer et al., 2001), sievietes biežāk uzrādījušas augstākus piepūles rādījumus, savukārt vīrieši – intensitāti, bet pensijas vecuma grupā sievietes meklēja darbu intensīvāk (Adams & Rau, 2004). Ir atrastas arī komplicētākas mījsakarības, piemēram, vīriešiem attieksme pret darba meklēšanu bija ciešāk saistīta ar darba meklēšanas

nodomiem nekā sievietēm, savukārt sievietēm ar darba meklēšanas nodomiem ciešāk bija saistīta subjektīvā norma (Van Hooft et al, 2006a). Kā minēja Van Hooft u.c., saistību starp dzimumu un darba meklēšanu būtiski iespaido reālā dzimumu līdztiesība un saistītās vērtības, tomēr, iespējams, ka nepieciešamība strādāt, lai nodrošināt iztiku, neatkarīgi no dzimuma, nav mazāk svarīgs faktors.

Psiholoģijas pētījumos reti novērtēts tāds demogrāfiskais faktors kā *bezdarba ilgums*. Hazans (2006) uzskatīja, ka bezdarbnieku iespējas darba tirgū ir būtiski atkarīgas no viņu iepriekšējās pieredzes un bezdarba ilguma. Viņš konstatēja, ka darba meklēšanas intensitāte bija visaugstākā tiem bezdarbniekiem, kuri atrodas bezdarbnieku uzskaitē no trīs mēnešiem līdz vienam gadam un atzīmēja, ka ilgstošāki bezdarbnieki iespējams sastopas ar lielākām grūtībām kā citi darba meklētāji vai pat faktiski nemeklē darbu, jo zaudējuši cerības to atrast.

Pirmajos divos pētījumos tiek noskaidrota minēto demogrāfisko faktoru prognozējošā ietekme Latvijas bezdarbnieku izlasē: *demogrāfiskie faktori prognozē bezdarbnieka darba meklēšanas nodomus – plānoto darba meklēšanas aktivitāšu skaitu sekojošā veidā: izglītības līmenis – pozitīvi; vecums – negatīvi; bezdarba ilgums – negatīvi; dzimums prognozē tādējādi, ka vīriešiem tendence izmantot lielāku darba meklēšanas aktivitāšu skaitu; finanšu grūtības – pozitīvi (H4).*

#### ***Uztvertās kontroles faktoru saistība ar darba meklēšanas nodomiem***

Pārdomātās rīcības teorijā nav iekļauti uztvertās kontroles faktori, bet tās vēlākā variantā – plānotās uzvedības teorijā tiek pieļauts, ka cilvēkam var nebūt pilnīga kontrole pār savu uzvedību, tāpēc uztvertā subjektīvā kontrole tiek iekļauta kā nodomus un uzvedību prognozējošs faktors. Lai gan varētu spriest, ka darba meklēšana ir indivīda kontrolē, lielā daļā darba meklēšanas pētījumos ir iekļauti kādi no kontroles faktoriem – saistīti ar darba meklēšanu (uztvertā uzvedības kontrole vai pašefektivitāte) vai ar darba meklēšanas rezultātu (kontroles lokuss vai izredzes atrast darbu).

Uztverto uzvedības kontroli jēdziena autors Ajzens (Ajzen, 2010) pēc būtības nediferencē no pašefektivitātes jēdziena (Bandura, 1997). Abi jēdzieni attiecas uz cilvēku pārliecību, ka viņi spēj veikt attiecīgo darbību. Ticība personīgajai efektivitātei ir svarīgs cilvēka darbību ietekmējošs faktors (Bandura & Locke, 2003), kas demonstrēts arī darba meklēšanas literatūrā. Indivīdi ar augstāku darba meklēšanas pašefektivitāti kopumā uzrādīja augstāku darba meklēšanas intensitāti (Kanfer et al., 2001), lai gan ir izņēmumi, kad saistība nav atrasta (piemēram, Creed et al., 2008; Van Hooft, et al, 2004a).

Darba meklēšanas pašefektivitāte prognozējusi darba meklēšanas intensitāti, pārliecinošu darba meklēšanas uzvedību, dažādu iespēju izmantošanu darba meklēšanā, darba meklēšanas ilgumu, darba piedāvājumu skaitu, kā arī panākumus darba iegūšanā (Saks & Côté, 2006), tāpēc ir pamats



spriest, ka tā pozitīvi ietekmēs darba meklēšanas nodomu visas dimensijas, kas tiek pārbaudīts 3. pētījumā: *bezdarbnieka darba meklēšanas pašefektivitāte pozitīvi prognozē darba meklēšanas nodomus (H5)*.

Darba meklēšanas literatūrā maza vērība pievērsta darba meklētāja uztvertajai kontrolei pār darba meklēšanas rezultātu kā *uztvertajām izredzēm atrast darbu*, kas atspoguļo priekšstatu par darba iegūšanas iespējām, ņemot vērā gan iekšējos (no darba meklētāja paša aktivitātes, personības īpašības, prasmes) gan ārējos faktorus (situācija darba tirgū, darba devēja prasības u.c.). Daži autori, kas pētījuši šo faktoru, konstatēja, ka tas nav saistīts ar darbā pieteikšanās nodomiem (Barber & Roehling, 1993; Van Hooft et al., 2006a), bet minētajos pētījumos bija uzsvars uz konkrēta darba izvēli, nav norādes par bezdarba situāciju pētījuma laikā un pētījuma metodoloģija neparedz novērtēt respondentu darba meklēšanas nodomus kopumā. Tikai dažos pētījumos pievērsta uzmanību tieši izredzēm atrast darbu (nevis sekmīgi iegūt vienu konkrētu darbu). Venberga (Wanberg, 1997) konstatēja saistību starp bezdarbnieku uztverto kontroli pār situāciju un aktīvu darba meklēšanu, savukārt Van Hooft u.c. (Van Hooft et al., 2004b) nekonstatēja tiešu izredžu ietekmi uz darba meklēšanas nodomiem un sprieda, ka lielākas izredzes atrast darbu, iespējams, veicina pozitīvāku attieksmi pret darba meklēšanu, bet, no otras puses, uztvertās lielākās izredzes varētu būt saistītas ar faktiski lielākām izredzēm iegūt darbu, tāpēc ir mazāka nepieciešamība nodoties darba meklēšanai. Turpretī Saka u.c. (Saka et al., 2008) pauduši viedokli, ka uztvertais kontroles trūkums attiecībā uz darba meklēšanas rezultātiem pastiprina priekšstatu, ka nav vērts ieguldīt pūles procesā un tādējādi varētu samazināt personīgo motivāciju. Rezultātu daudzveidību daļēji iespējams izskaidrot ar atšķirīgu jēdziena konceptualizāciju (piemēram, izredzes tikt pieņemtam darbā, uztvertā kontrole) un izlases veidu (nodarbināti darba meklētāji, kuri meklē labāku darbu, vai darba meklētāji, kuri var izvēlēties un iegūt vienu no vairākiem darbiem darbaspēka trūkuma situācijā, vai dažādu grupu bezdarbnieki). Var prognozēt, ka augsta bezdarba apstākļos bezdarbnieka uztvertās darba atrašanas izredzes pozitīvi prognozēs darba meklēšanas nodomus, kas tiek pārbaudīts 3. pētījumā: *bezdarbnieka uztvertās darba atrašanas izredzes pozitīvi prognozē darba meklēšanas nodomus (H6)*.

### ***Darba meklēšanas dimensiju (aktivitāšu skaita un laika) saistība***

Darba meklēšanas intensitāte raksturo, cik bieži noteiktā laika periodā darba meklētājs iesaistās noteiktās darba meklēšanas aktivitātēs, savukārt darba meklēšanas piepūle visbiežāk raksturo, cik daudz laika darba meklētājs velta darba meklēšanai; atšķirībā no intensitātes piepūle nenošķir konkrētas darba meklēšanas aktivitātes (Saks & Côté, 2006). Intensitātes un piepūles mērījumi ir

bijuši pretēji saistīti ar vairākiem prognozējošajiem faktoriem, tāpēc ir izteikts viedoklis, ka darba meklēšanas intensitātes un piepūles mērījumi mēra darba meklēšanas aktivitātes aspektus, kas tikai daļēji pārklājas (Kanfer et al, 2001). Arī citi autori uzskata, ka darba meklēšanas piepūle ir saistīta, bet nošķirama no darba meklēšanas aktivitātēm un uzskata, ka darba meklēšanas piepūle sniedz vispārīgāku priekšstatu par laiku, piepūli un koncentrēšanos, ko darba meklētājs velta darba meklēšanai (Brown, Cober, et al., 2006). Tāpēc 3. pētījumā tiek noskaidrota saistība starp darba meklēšanas aktivitāšu skaitu un darba meklēšanai veltīto laiku: *vai pastāv saistība starp darba meklēšanas aktivitāšu skaitu un darba meklēšanai veltīto laiku (J2)?*

### ***Darba meklēšanas nodomu un uzvedības saistība***

Nodomi ir parasti cieši saistīti ar uzvedību (Ajzen, 2005). Darba meklēšanas nodomi visumā adekvāti prognozē reālo darba meklēšanas uzvedību, izņēmums varētu būt situācija, kad darba meklētājam ir minimāls priekšstats par darba meklēšanu (kā Creed et al., 2008). Vinokurs un Kaplans (Vinokur & Caplan, 1987) konstatēja mērenu stabilitāti bezdarbnieku darba meklēšanas intensitātē ilgstošā laika periodā (korelācija starp intensitātes mērījumiem četrus mēnešu periodā bija 0,40 un 0,43), lai gan tas nebija spēcīgā attiecībā uz visām konkrētajām darba meklēšanas aktivitātēm.

Saskaņā ar plānotās uzvedības un pārdomātās rīcības teorijām veiktajos pētījumos ticis novērtēts, kā darba meklēšanas nodomi prognozē sekojošo darba meklēšanas uzvedību, bet nav pievērsta uzmanība iespējamai pretēja veida ietekmei. Iepriekšējā darba meklēšana ir personīgā pieredze, ko arī var uzskatīt par faktoru, kas vismaz netieši (kā uzskata Ajzens; Ajzen, 2005) ietekmē nodomus. Tāpēc 3. pētījumā tiek pārbaudīts, vai darba meklētāja darba meklēšanas nodomi ir saistīti ar agrāko darba meklēšanas uzvedību, pārbaudot hipotēzi: *īstenotā darba meklēšanas uzvedība pozitīvi prognozē darba meklēšanas nodomus (H7)*.

### ***Plānotās un izmantotās darba meklēšanas aktivitātes***

Darba meklētājiem adresētajā literatūrā sniegtas izvērstas rekomendācijas atsevišķām darba meklēšanas aktivitātēm un stratēģijām, kamēr zinātniskajā literatūrā vairāk izmantots kopējs darba meklēšanas intensitātes raksturojums, savukārt atsevišķas aktivitātes un stratēģijas ir maz pētītas (Van Hove & Saks, 2008). Strauji mainoties darba meklēšanas aktivitātēm, ir aktuāli noskaidrot, kuras aktivitātes ir izplatītākas un kuras mazāk izplatītas bezdarbnieku vidū. Tāpēc tiek aplūkoti jautājumi par atsevišķu darba meklēšanas aktivitāšu plānošanu un izmantošanu (3. pētījums): *kādi ir konkrētu plānoto un izmantoto darba meklēšanas aktivitāšu biežumi un saistība starp izmantotajām un plānotajām konkrētajām darba meklēšanas aktivitātēm (J3)*.

#### 4. Darba meklēšanas nodomus prognozējošie emocionālie, attieksmju, normatīvais un demogrāfiskie faktori aktualizētā darba meklēšanas kontekstā (1. pētījums)

##### 4.1. Metode

##### *Pētījuma dalībnieki*

Pētījumā tika aicināti piedalīties bezdarbnieki, kuri ieradās uz informatīvajām sanāksmēm Nodarbinātības valsts aģentūras (NVA) Rīgas reģionālajā filiālē 2009. gada novembra beigās un decembra sākumā. Informatīvās sanāksmes šajā filiālē notika vairākas reizes nedēļā un to vienreizējs apmeklējums ir obligāts visiem reģistrētajiem bezdarbniekiem (t.i., kam piešķirts bezdarbnieka statuss) pirmo divu nedēļu laikā. Informatīvo sanāksmju mērķis ir informēt bezdarbniekus par viņu tiesībām, pienākumiem un NVA piedāvāto atbalstu darba meklēšanā. Pētījuma veikšanas laikā (NVA dati uz 2009. gada 30. novembri<sup>1</sup>) bezdarbnieku skaits Latvijā bija 169 236 un kopējais bezdarba līmenis (bezdarbnieku skaits ekonomiski aktīvo iedzīvotāju kopskaitā) bija 16,0 %, bet Rīgā – 12,1 %.

Pētījuma dalībnieku ( $N = 94$ ) vecums bija 18 – 59 gadi ( $M = 33,51$ ,  $SD = 11,20$ ), no tiem 58,2 % bija sievietes un 41,8 % – vīrieši. Bezdarba ilgums bija no nepilna mēneša līdz 60 mēnešiem ( $M = 6,24$ ,  $SD = 9,59$ ). Vairumam pētījuma dalībnieku augstākais iegūtais izglītības līmenis bija vidējā izglītība (tostarp 31,2 % – vidusskolas izglītība, bet 34,4 % – vidējā profesionālā), 9,7 % bija ieguvuši tikai pamatzglītību; augstskolas izglītība – bakalaura grāds bija 19,4 % un maģistra vai doktora grāds – 5,4 % pētījuma dalībnieku. Raksturojot savu finansiālo situāciju piecu punktu skalā, neviens no pētījuma dalībniekiem nebija atzīmējis *dzīvoju pārticīgi*, 8,8 % raksturoja situāciju ar kā *iztiek diezgan labi*, 29,7 % kā *puslīdz varu iztikt*, 44 % atzina, ka *grūti iztikt*, bet 16 jeb 17,6 % – ka *ir neiespējami iztikt*.

##### *Mērījumi*

Nemot vērā, ka pētījuma anketai vajadzēja būt pēc iespējas īsai (jo intervijas ar NVA darbiniekiem pētījuma sagatavošanas posmā liecināja, ka darba meklētāju lielākā daļa nav motivēta veltīt daudz laika aptaujām, tāpēc daudz laika prasošas aptaujas ietekmētu respondentu atbirumu) un divu vai pat viena panta mērījumi ir sekmīgi izmantoti darba meklēšanas literatūrā (skatīt Wanberg et al., 2005), parādot tāda veida mērījumu validitāti (piemēram, Barber et al., 1994; Van Hooft et al., 2005b), promocijas darbā izmantoti iespējami īsi mērījumu instrumenti. Viss darba materiāls

---

<sup>1</sup> Bezdarba rādītāji un NVA aktivitātes 2009. gadā. Iegūts 2010. gada 13. aprīlī no <http://www.nva.lv/index.php?cid=6&mid=272>

aptaujas anketas formā kopumā tika izmēģināts pilotpētījumā ( $N = 21$ , papīra versijā) un veiktas korekcijas, ņemot vērā ieteikumus. Pētījuma stimulmateriāla paraugs pievienots pielikumā.

*Aktuālās emocijas* tika mērītas lai 1) novērtētu pamata emocionālo fonu, pētījuma dalībniekiem ierodoties pētījuma vietā; 2) salīdzinātu aktuālo un sagaidāmo emociju prognozējošo ietekmi uz citiem pētījuma mainīgajiem lielumiem. Aktuālo emociju mērīšanai tika izmantota Pozitīvo un negatīvo afektu skala (PANAS, Watson et al., 1988), Stokenbergas adaptācija (2010), Kronbaha  $\alpha = 0,86$  pozitīvo afektu un  $\alpha = 0,89$  negatīvo afektu skalai.

PANAS tiek uzskatīta par ticamu un validu metodi un tā ir plaši pielietota anglicki runājošās kultūrās (Thompson, 2007; Tuccitto et al., 2010). PANAS priekšrocība ir, ka tā ir adaptēta un izmantota pētījumos Latvijā, uzrādot teicamus iekšējās saskaņotības rādītājus. PANAS var izmantot gan emocionalitātes (kā personības iezīmes), gan aktuālo emociju mērīšanai pētījuma vajadzībām nepieciešamajā laika formātā. Tās mērķis ir mērīt pozitīvās un negatīvās emociju dimensijas, bet metodes autori pieļauj un arī vēlākos pētījumos citi autori izmanto atsevišķi vai nu pozitīvās vai negatīvās skalas mērījumus, kā arī saīsinātu skalas versiju specifiskiem mērķiem (piemēram, Thompson, 2007). Autori, izstrādājot skalu, atlasīja PANAS iekļautās emocijas no lielāka skaita, tāpēc izpētes nolūkos, iespējams mērīt atsevišķu emociju ietekmi (izdarot secinājumus, jāņem vērā, ka ticamības rādītājs šajā gadījumā ir zemāks). Atsevišķu emociju mērījumi ar īpašības vārdu starpniecību ir pietiekoši plaši izmantoti (skatīt Stone, Schwartz, Schwarz, Schkade, Krueger, & Kahneman, 2006).

Instrukcijas formulējums tika veidots atbilstoši pētījuma vajadzībām. Pētījuma dalībniekiem bija jāizlasa vārdi vai to savienojumi, kas raksturo 10 pozitīvas un 10 negatīvas emocijas (piemēram, *noraizējies, entuziasma pilns*) un jāatzīmē, cik lielā mērā šobrīd tā jūtas (piecu punktu Likerta skalā no *ļoti nedaudz* vai *nemaz līdz ļoti lielā mērā*).

*Sagaidāmās emocijas* tika mērītas, lai novērtētu manipulācijas iedarbību, ar viena jautājuma mērījumu, lūdzot pētījuma dalībniekiem novērtēt savu prognozēto *laimes* līmeni 100 punktu skalā no pilnīgi negatīva līdz pilnīgi pozitīvam: „kopumā ņemot, cik laimīgs Jūs būtu, ja strādātu šādu (Jūsu iepriekš aprakstīto) darbu? Atzīmējiet skaitli no 0 līdz 100, kur 0 – pilnīgi nelaimīgs, 100 – lielāka laime nav iespējama”. Laimes (*happiness*) mērījums ir plaši pielietots viena panta instruments sagaidāmo emociju pētījumos. Saskaņā ar emociju prognožu pētījumiem, cilvēki labāk spēj prognozēt sagaidāmo emociju vispārīgo valenci nevis konkrētas emocijas (Wilson & Gilbert, 2003). Ar laimi šajā gadījumā tiek saprastas pozitīvas emocijas (kopumā, neizšķirot atsevišķas

emocijas) un relatīvs negatīvu emociju trūkums (skatīt Boehm & Lyubomirsky, 2008); attiecīgi „nelaimīgs” nozīmē negatīvas emocijas un pozitīvu emociju trūkumu.

Pētījumā tika mērīti divi galvenie attieksmju veidi, kas iepriekšējos pētījumos prognozējuši darba meklēšanas nodomus, saskaņā ar plānotās uzvedības un pārdomātās rīcības teorijām – nodošanās darbam un attieksme pret darba meklēšanu. *Nodošanās darbam* tika mērīta, izmantojot Darbā iesaistīšanās aptaujas (*Work Involvement Scale* jeb *WIS*, Warr et al., 1979) bezdarbniekiem adaptēto versiju (Nordenmark, 1999). Tās mērķis ir novērtēt subjektīvo darba psihosociālo nozīmi (atšķirībā no ekonomiskās) jeb cik lielā mērā atalgots darbs ir nozīmīga dzīves sastāvdaļa. Aptauja sastāv no pieciem apgalvojumiem, piemēram, „visnozīmīgākās lietas manā dzīvē saistās ar darbu”, kas tiek mērīti piecu punktu Likerta skalā (no *nemaz nepiekrītu* līdz *pilnīgi piekrītu*, atbildes summējot kopējā nodošanās darbā mērījumā). Aptauja tika adaptēta pētījuma ietvaros: veikts paralēlais tulkojums (divi neatkarīgi tulkotāji), gala versiju pārbaudot pilotpētījumā ( $N = 21$ ). Pilotpētījumā iegūtā Kronbaha  $\alpha = 0,86$ ; pētījumā  $\alpha = 0,75$ . *Attieksme pret darba meklēšanu* tika novērtēta ar vienu jautājumu (pēc Van Hooft et al., 2006a): „pēc Jūsu domām, cik lielā mērā būs lietderīgi meklēt darbu turpmāko trīs mēnešu laikā?” (novērtējot piecu punktu Likerta skalā no *gandrīz nemaz* līdz *ļoti lielā mērā*).

*Subjektīvā norma* tika novērtēta ar vienu jautājumu (pēc Van Hooft et al., 2006a). Ņemot vērā, ka bezdarbniekam īpaši svarīgs viņam emocionāli un praktiski tuvu (t.i., bieži sastaptu, vai vienā mājāsaimniecībā dzīvojošu) cilvēku viedoklis (Vinokur & Caplan, 1987), pētījuma dalībnieki atbildēja uz jautājumu „cik lielā mērā Jums vistuvākais cilvēks (-i) uzskata, ka Jums nepieciešams meklēt darbu turpmāko trīs mēnešu laikā?” (novērtējot piecu punktu Likerta skalā no *gandrīz nemaz* līdz *ļoti lielā mērā*).

*Uztvertās finanšu grūtības* tika novērtētas ar vienu jautājumu (pēc Wanberg et al., 1999): „kurš no izteikumiem šobrīd visprecīzāk raksturo Jūsu finansiālo situāciju (ja ir Jums kopīga saimniecība un ienākumi ar citiem cilvēkiem, tad raksturojiet kopīgo finansiālo situāciju)?” (mērīta piecu punktu Likerta skalā no *dzīvoju pārticīgi līdz neiespējami iztikt*). Aptaujas beigās pētījuma dalībniekiem tika lūgts norādīt arī pārējos demogrāfiskos faktoros: vecums, dzimums, bezdarba ilgums un izglītības līmenis, kas ir atzīti kā nozīmīgākie demogrāfiskie faktori darba meklēšanas un bezdarba pētījumos.

Atkarīgais mainīgais *darba meklēšanas nodomi* tika novērtēts kā plānoto darba meklēšanas *aktivitāšu skaits*. Pētījumā netika izmantotas darba meklēšanas literatūrā iepriekš izstrādātās aptaujas darba meklēšanas intensitātes mērījumiem, (piemēram, Van Hooft et al., 2009), nolemjot vispirms

iegūt aprakstošu informāciju par mūsdienīgām, izplatītajām darba meklēšanas aktivitātēm un to formulējumiem vietējā kultūrā un pašreizējā sociāli ekonomiskajā situācijā. Pētījuma dalībniekiem tika lūgts uzrakstīt visas ar darba meklēšanu saistītās aktivitātes, kuras bezdarbnieks ir gatavs veikt turpmāko divu nedēļu laikā – gan tiešā veidā meklējot darbu, gan netieši – uzlabojot savas izredzes iegūt darbu. Pētījuma dalībnieki tika aicināti rakstīt pēc iespējas konkrētāk un atdalīt uzskaitītās aktivitātes, lai atvieglotu uzskaiti. Aktivitāšu skaits tika kodēts kā 0, ja pētījuma dalībnieks norādīja, ka neveiks nekādas aktivitātes vai rakstīja „\_\_\_”. Divu nedēļu periods tika izvēlēts kā no vienas puses, pietiekoši īss, lai mazāk būtu pakļauts prognozēšanas neobjektivitātei, no otras puses – ietvertu pietiekoši lielu laika periodu, kuru kopumā minimāli ietekmētu diennakts un nedēļas ritms vai atsevišķi plānoti notikumi.

### ***Procedūra***

Pētījumā tika izmantots starpgrupu dizains, ar neatkarīgo mainīgo lielumu sagaidāmās emocijas (pozitīva, negatīva un kontroles grupa) un atkarīgo mainīgo lielumu darba meklēšanas nodomi. Kā papildus mainīgie lielumi tika novērtētas pētījuma dalībnieku aktuālās emocijas, kā arī darba meklēšanas nodomus prognozējošie faktori, saskaņā ar pārdomātās rīcības teoriju – attieksmes (nodošanās darbam, darba meklēšanas attieksme) un subjektīvā norma, un demogrāfiskie faktori – uztvertās finanšu grūtības, dzimums, vecums, izglītības līmenis un bezdarba ilgums.

Datus ievāca apmācīti psihologi (promocijas darba autore vai psiholoģijas maģistra programmas studente). Pirms informatīvās sanāksmes pētījuma veicēja (kuras identitāti norādīja nozīmīte ar vārdu un institūcijas nosaukumu) individuāli vai nelielās grupās uzrunāja bezdarbniekus, aicinot brīvprātīgi piedalīties pētījumā par bezdarbnieku emocijām un darba meklēšanas aktivitātēm un sniedzot īsu paskaidrojumu par anketas saturu un aizpildīšanu. Ņemot vērā, ka uz sanāksmi ierodas bezdarbnieki, kuri atšķirīgā mērā pārvalda latviešu valodu, bet anketa un manipulācija bija konstruēta latviešu valodā, pētījuma dalībniekiem tika jautāts, cik brīvi viņi saprot latviešu valodu. Bezdarbnieki, kuri brīvprātīgi piekrita piedalīties pētījumā un kuriem bija nepieciešamā latviešu valodas prasme, aizpildīja aptaujas anketu sanāksmes telpā vai blakus esošās apmeklētāju telpās.

Dalībnieku sadalīšana eksperimentālajās grupās notika pēc nejaušības principa (anketas tika izsniegtas pēc kārtas – viena ar pozitīvu manipulāciju, viena ar negatīvu un viena kontroles u.t.jpr.). Pirms emociju manipulācijas dalībnieki novērtēja savas aktuālās emocijas (PANAS mērījums). Lai ierosinātu pozitīvas vai negatīvas sagaidāmās emocijas, tika veikta vadītās iztēles manipulācija, kas tiek uzskatīta par vienu no visefektīvākajiem veidiem konkrētu emociju manipulēšanā (Mayer, Allen, & Beauregard, 1995). Par paraugu tika ņemti līdzīgi pētījumi (piemēram, Tamir & Robinson,

2007), kur pētījuma dalībniekus aicina iztēloties kādu pozitīvu vai negatīvu notikumu un tad to aprakstīt, veltot šim uzdevumam noteiktu laiku. Pētījuma dalībniekiem tika lūgts iztēloties atbilstošās valences (pozitīvu vai negatīvu) reāli iespējamo darbu un tā īpašības, lai sagaidāmās emocijas būtu tiešā veidā saistītas ar iespējamo darbu. Grupai ar pozitīvu sagaidāmo emociju manipulāciju („vispievilcīgākais darbs”) tika dots sekojošs uzdevums: „Ja Jums tagad piedāvātu dažāda veida vakances, kādu darbu (reāli eksistējošu) Jūs noteikti gribētu strādāt? Miniet vispievilcīgāko darbu, pat ja šķiet, ka šāds darbs šobrīd nevarētu būt piedāvājumā. Iztēlojieties šo darbu pēc iespējas precīzāk un tad īsi aprakstiet, kas šajā darbā ir tik patīkams un pievilcīgs?” Grupai ar negatīvu sagaidāmo emociju manipulāciju („visnepievilcīgākais darbs”) tika dots sekojošs uzdevums: „Ja Jums tagad piedāvātu dažāda veida vakances, kādu darbu (reāli eksistējošu) Jūs noteikti negribētu strādāt? Pat, ja būtu gatavs / gatava strādāt jebkādu darbu, nosauciet vismazāk vēlamu. Iztēlojieties šo darbu pēc iespējas precīzāk un tad īsi aprakstiet, kas šajā darbā ir tik nepatīkams un nepievilcīgs?” Kontroles grupai netika dots uzdevums, jo būtu pārāk komplicēti iztēloties un aprakstīt darbu, kas būtu neitrāls no visiem aspektiem. Manipulācijas kontrolei, lai novērtētu, cik subjektīvi pozitīvu vai negatīvu darbu pētījuma dalībnieki ir iztēlojušies, eksperimentālajās grupās tika lūgts novērtēt sagaidāmās emocijas (sagaidāmo laimes līmeni) attiecībā uz izvēlēto darba veikšanu.

Plānotās darba meklēšanas aktivitātes pētījuma dalībnieki rakstīja brīvā formā, bez apjoma un laika ierobežojuma. Pēc tam pētījuma dalībnieki atbildēja uz jautājumiem, kas paredzēti pārējo mainīgo lielumu novērtēšanai.

Noslēgumā pētījuma dalībnieki tika arī aicināti piedalīties papildus aptaujā, norādot kādu sazināšanās iespēju (piemēram, e-pasta adresi). Papildus aptauja tika plānota, lai novērtētu, kādas darba meklēšanas aktivitātes reāli tika pielietotas un kādi tam bija rezultāti. Tomēr tikai neliels skaits pētījuma dalībnieku ( $n = 23$ ) norādīja kontaktus, t.sk. pieci e-pasti tika norādīti kļūdaini vai nedarbojās pēc četriem mēnešiem, no pārējiem divi atsūtīja aizpildītas anketas, tāpēc iegūtie dati nebija pietiekoši analīzes veikšanai.

### ***Datu apstrādes un analīzes metodes***

Datu apstrādei tika izmantota SPSS 15.0 versija. Analīzei izmantota Pīrsona korelāciju analīze,  $t$  kritērijs, vienfaktora dispersiju analīze un regresiju analīze.

## 4.2. Rezultāti

Pirmā pētījuma mainīgo lielumu aprakstošās statistikas rādītāji un savstarpējās korelācijas iekļautas 1. tabulā. Darba meklēšanas nodomi bija pozitīvi saistīti ar pozitīvajām aktuālajām emocijām un subjektīvo normu. Vīrieši izjuta vairāk pozitīvo emociju salīdzinot ar sievietēm. Negatīvās aktuālās emocijas bija negatīvi saistītas ar darba meklēšanas attieksmi.

1. tabula. Pirmā pētījuma mainīgo lielumu aprakstošās statistikas rādītāji un to savstarpējās korelācijas (Pīrsona korelācijas koeficienti)

Mainīgais lielums	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1. Pozitīvās aktuālās emocijas	--										
2. Negatīvās aktuālās emocijas	-0,32**	--									
3. Sagaidāmās emocijas	0,08	0,22	--								
4. Darba meklēšanas nodomi <sup>a</sup>	0,26*	0,05	-0,02	--							
5. Nodošanās darbam	0,17	0,09	0,01	0,20	--						
6. Darba meklēšanas attieksme	0,23*	-0,24*	0,08	0,11	0,15	--					
7. Subjektīvā norma	0,11	0,09	0,11	0,25*	0,21*	0,46**	--				
8. Finanšu grūtības	-0,01	0,08	-0,02	0,16	0,10	-0,10	0,34**	--			
9. Vecums	-0,16	0,22	0,07	-0,30*	-0,04	-0,12	0,06	-0,01	--		
10. Izglītības līmenis	-0,02	-0,10	-0,25	-0,02	-0,08	-0,03	-0,11	-0,34**	0,10	--	
11. Bezdarba ilgums	0,14	0,02	0,15	-0,15	-0,07	-0,12	0,15	0,09	0,01	-0,25*	--
12. Dzimums	0,23*	-0,04	0,04	0,03	-0,02	0,09	0,06	0,06	-0,05	-0,14	-0,13
<i>M</i>	32,05	24,58	57,87	2,87	20,60	3,54	3,98	3,70	33,51	2,80	6,24
<i>SD</i>	7,37	7,86	35,17	1,50	3,52	1,19	1,14	0,86	11,20	1,04	9,58

<sup>a</sup> Plānoto darba meklēšanas aktivitāšu skaits variēja no 0 līdz 7.

\* $p < 0,05$ ; \*\* $p < 0,01$ .



Darba meklēšanas attieksme bija saistīta gan ar pozitīvām aktuālajām emocijām (pozitīva saistība), gan ar negatīvajām aktuālajām emocijām (negatīva saistība). Nodošanās darbam bija pozitīvi saistīta ar subjektīvo normu, subjektīvā norma bija pozitīvi saistīta ar darba meklēšanas attieksmi un uztvertajām finanšu grūtībām. Attiecībā uz demogrāfiskajiem faktoriem, bezdarba ilgums nebija saistīts ne ar vienu no psiholoģiskajiem mainīgajiem lielumiem, izglītības līmenis bija negatīvi saistīts ar uztvertajām finanšu grūtībām un bezdarba ilgumu, savukārt bezdarbnieka vecums bija negatīvi saistīts ar darba meklēšanas nodomiem. Jāatzīmē, ka konstatētās korelācijas vairumā nebija ciešas, visciešāk bija saistītas subjektīvā norma un darba meklēšanas attieksme.

### ***Manipulācijas novērtējums (sagaidāmās emocijas)***

Sadalījums pozitīvajā ( $n = 38$ ), negatīvajā ( $n = 28$ ) un kontroles grupās ( $n = 28$ ) liecina, ka vairāk tika aizpildītas anketas ar pozitīvu manipulāciju. Tāpēc tika pārbaudīts (vienfaktora dispersiju analīze), vai nepastāv nozīmīgas demogrāfiskas atšķirības (attiecībā uz dzimumu, vecumu, izglītības līmeni, bezdarba ilgumu un finanšu grūtībām) starp eksperimentālajām grupām un tādas netika atrastas.

Kā bija gaidāms, pētījuma dalībnieki pozitīvās manipulācijas grupā norādīja augstāku sagaidāmo emociju (laimes) līmeni. Pozitīvās manipulācijas grupā sagaidāmo emociju rādītāji variēja no 40 līdz 100 ( $M = 79,43$ ,  $SD = 18,18$ ), negatīvās manipulācijas grupā sagaidāmo emociju rādītāji variēja no 0 līdz 75 ( $M = 20,15$ ,  $SD = 24,10$ ). Sagaidāmo emociju rādītāji nozīmīgi atšķīrās pozitīvās un negatīvās manipulācijas grupā:  $t(53) = 10,36$ ,  $p < 0,001$ . Kontroles grupā sagaidāmās emocijas netika mērītas.

### ***Sagaidāmo emociju saistība ar darba meklēšanas nodomiem***

Darba meklēšanas nodomu aprakstošās statistikas rādītāju salīdzinājums eksperimentālajās grupās ir norādīts 2. tabulā.

2. tabula. Darba meklēšanas nodomu aprakstošās statistikas rādītāji pozitīvās, negatīvās un kontroles grupām

Pozitīva			Negatīva			Kontroles		
<i>n</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>n</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>n</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>
31	2,74	1,46	22	3,14	1,46	18	2,78	1,66

Vispirms tika pārbaudīta sagaidāmo emociju valences ietekme. Lai gan pētījuma dalībnieki negatīvās manipulācijas grupā (kuri iztēlojās sev visnepatīkamāko iespējamo darbu) plānoja izmantot nedaudz vairāk darba meklēšanas aktivitāšu nekā pētījuma dalībnieki pozitīvās

manipulācijas grupā (kuri iztēlojās sev vispatīkamāko iespējamo darbu) un kontroles grupā (kuri neiztēlojās darbu), salīdzinot eksperimentālās un kontroles grupas ar vienfaktora dispersiju analīzi, tika konstatēts, ka ne pozitīvajām, ne negatīvajām sagaidāmajām emocijām nebija ietekmes uz darba meklēšanas nodomiem,  $F(2,70) = 0,48$ ,  $p > 0,05$ ,  $\eta^2 = 0,01$ .

Lai noteiktu, vai darba meklēšanas nodomus prognozē sagaidāmo emociju vērtība (jo abās eksperimentālajās grupās tika konstatēta plaša sagaidāmo emociju vērtības variācija, vērtībām pārklājoties pozitīvās un negatīvās manipulācijas grupās), tika veikta vienkāršā regresiju analīze, kas parādīja, ka arī darba meklētāja sagaidāmo emociju līmenis, kas saistīts ar iespējamo pozitīvo vai negatīvo darbu, neprognozēja darba meklēšanas nodomus ( $R^2 = 0,03$ ,  $B = -0,002$ ,  $SE B = 0,006$ ,  $\beta = -0,36$ ,  $p > 0,05$ ). Tātad hipotēze *bezdarbnieka pozitīvās un negatīvās sagaidāmās emocijas (saistītas ar iztēloto vispievilcīgāko vai visnepievilcīgāko iespējamo darbu) pozitīvi prognozē darba meklēšanas nodomus (H1)* neapstiprinājās.

#### **Aktuālo emociju saistība ar darba meklēšanas nodomiem**

Aktuālo emociju aprakstošās statistikas rādītāji ir apkopoti 3. tabulā. Kronbaha  $\alpha = 0,84$  gan pozitīvo, gan negatīvo emociju skalai. Emociju vērtības nevienai no aktuālajām emocijām, saskaņā ar vienfaktora dispersiju analīzes rezultātiem, neatšķīrās pozitīvajā, negatīvajā un kontroles grupā. Kā redzams, no pozitīvajām emocijām bezdarbnieki visvairāk izjuta interesi, aktivitāti, vērīgumu un apņēmīgumu, vismazāk – lepnumu un prieku. Savukārt no negatīvajām emocijām visvairāk izjuta raizes, vismazāk vainu un kaunu.

3. tabula. Atsevišķu aktuālo emociju aprakstošās statistikas rādītāji

Pozitīvās aktuālās emocijas			Negatīvās aktuālās emocijas		
	<i>M</i>	<i>SD</i>		<i>M</i>	<i>SD</i>
Interese	3,89	1,10	Raizes	3,27	1,34
Aktivitāte	3,72	1,03	Satraukums	2,90	1,19
Vērīgums	3,64	1,06	Aizkaitināmība	2,79	1,34
Apņēmīgums	3,54	1,02	Dusmas	2,72	1,47
Spēcīgums	3,21	1,17	Nervozitāte	2,57	1,29
Mundrums	3,16	1,07	Bēdīgums	2,49	1,31
Entuziasms	3,15	1,37	Nedrošība	2,46	1,19
Iedvesma	2,85	1,06	Bailes	2,23	1,29
Prieks	2,42	1,22	Kauns	1,75	1,02
Lepnums	2,41	1,29	Vaina	1,63	0,98

Lai novērtētu kopējo pozitīvo un negatīvo aktuālo emociju prognozējošo ietekmi, emocijas tika summētas saskaņā ar to valenci, iegūstot kopējus rādītājus pozitīvajām un negatīvajām emocijām. Pozitīvo emociju skalas rādītāji variēja no 12 līdz 46 ( $M = 32,05$ ,  $SD = 7,37$ ) un negatīvo emociju skalas rādītāji variēja no 10 līdz 48 ( $M = 24,57$ ,  $SD = 7,86$ ), un kopumā pētījuma dalībnieki bija izjutuši vairāk pozitīvu emociju nekā negatīvu,  $t(76) = 5,80$ ,  $p < 0,001$ .

Kopējo aktuālo emociju prognozējošā ietekme uz darba meklēšanas nodomiem tika pārbaudīta ar multiplo regresiju analīzi (atpakaļejošo soļu metodi). Apstiprinot hipotēzi, *bezdarbnieka aktuālās pozitīvās emocijas pozitīvi prognozē darba meklēšanas nodomus (H2)*, pozitīvās aktuālās emocijas pozitīvi prognozēja darba meklēšanas nodomus, izskaidrojot 7 % no kopējās atkarīgā mainīgā variācijas (4. tabula). Atbildot uz pētījuma jautājumu, *vai bezdarbnieka aktuālās negatīvās emocijas prognozē darba meklēšanas nodomus (J1.1)*, tika konstatēts, ka negatīvās emocijas kopumā neprognozēja darba meklēšanas nodomus.

4. tabula. Regresiju analīzes rezultāti atkarīgajam mainīgajam darba meklēšanas nodomi, neatkarīgie mainīgie – kopējās aktuālās emocijas

Neatkarīgais mainīgais	<i>B</i>	<i>SE B</i>	$\beta$
1.solis			
Pozitīvās emocijas (kopējās)	0,07	0,03	0,35*
Negatīvās emocijas (kopējās)	0,04	0,03	0,22
2.solis			
Pozitīvās emocijas (kopējās)	0,05	0,03	0,26*

*Piezīme.* 1. solī  $R^2 = 0,10$ ,  $p = 0,05$ ; 2. solī  $R^2 = 0,07$ ,  $p < 0,05$ .

\*  $p < 0,05$ .

Lai atbildētu uz pētījuma jautājumu, *kuras atsevišķās aktuālās emocijas prognozē bezdarbnieka darba meklēšanas nodomus (J1.2)*, t.i., novērtētu aktuālo emociju prognozējošo ietekmi ne tikai no dimensionālā aspekta (kur galvenais elements ir emocijas valence – pozitīva vai negatīva), bet arī no kategoriālā aspekta (ņemot vērā, ka arī vienas dimensijas emocijas var atšķirties pēc iespējamās ietekmes), vispirms tika veikta korelāciju analīze, pārbaudot, kuras atsevišķas pozitīvās aktuālās emocijas ir saistītas ar darba meklēšanas nodomiem un tādēļ būtu pētāmas turpmāk (5. tabula). Nozīmīgas korelācijas ar darba meklēšanas nodomiem bija *interesei*, *entuziasmam*, *apņēmīgumam*

un *vērīgumam*. Veicot korelāciju analīzi atsevišķi negatīvajām aktuālajām emocijām, netika atrasta saistība starp kādu no negatīvajām emocijām un darba meklēšanas nodomiem.

5. tabula. Pozitīvo aktuālo emociju savstarpējā korelācija un korelācija ar darba meklēšanas nodomiem (DMN), Pīrsona korelācijas koeficienti

Emocija	DMN	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1.Interese	0,29*	--								
2.Prieks	0,01	-0,11	--							
3.Spēcīgums	0,13	0,15	0,33**	--						
4.Entuziasms	0,24*	0,29**	0,45**	0,54**	--					
5.Lepnums	-0,07	0,14	0,46**	0,31**	0,52**	--				
6.Mundrums	0,16	0,23*	0,36**	0,53**	0,54**	0,36**	--			
7.Iedvesma	0,13	0,13	0,47**	0,45**	0,49**	0,38**	0,50*	--		
8.Apņēmīgums	0,29*	0,26*	0,08	0,40**	0,36**	0,12	0,51**	0,37**	--	
9.Vērīgums	0,31*	0,07	0,23*	0,30**	0,37**	0,25*	0,48**	0,38**	0,52**	--
10.Aktivitāte	0,19	0,19	0,17	0,32**	0,48**	0,30**	0,45**	0,25*	0,55**	0,42**

\*  $p < 0,05$ ; \*\*  $p < 0,01$ .

Lai novērtētu minēto četru aktuālo pozitīvo emociju prognozējošo ietekmi uz darba meklēšanas nodomiem no kategoriālā aspekta, tika veikta multiplā regresiju analīze ar neatkarīgajiem mainīgajiem atsevišķajām pozitīvajām emocijām, izmantojot atpakaļejošo soļu metodi (6. tabula).

6. tabula. Regresiju analīzes rezultāti atkarīgajam mainīgajam darba meklēšanas nodomi, neatkarīgie mainīgie – atsevišķas pozitīvās emocijas

Pozitīvās emocijas	<i>B</i>	<i>SE B</i>	$\beta$
1. solis <sub>a</sub>			
Interese	0,37	0,17	0,26*
Vērīgums	0,36	0,22	0,26
Entuziasms	0,03	0,18	0,03
Apņēmīgums	0,07	0,23	0,05
3. solis			
Interese	0,39	0,16	0,28*
Vērīgums	0,42	0,16	0,30*

Piezīme. 1. solī  $R^2 = 0,18$ ,  $p < 0,05$ ; 3. solī  $R^2 = 0,18$ ,  $p < 0,01$ .

<sub>a</sub> Apjoma dēļ tabulā ielauts tikai pirmais un pēdējais analīzes solis.

\*  $p < 0,05$ .

Modelis ar visām četrām emocijām bija statistiski nozīmīgs, izskaidrojot 18,6 % no atkarīgā mainīgā variācijas, bet no atsevišķajām emocijām nozīmīgi darba meklēšanas nodomus prognozēja tikai *interese* un *vērīgums*, izskaidrojot 18,4 % no atkarīgā mainīgā variācijas. Jāņem vērā, ka liela daļa pozitīvo emociju vidēji spēcīgi korelēja savā starpā, kas var būt traucēklis noteikt katras emocijas atsevišķo pienesumu regresiju modelī.

#### ***Attieksmju faktoru un subjektīvās normas saistība ar darba meklēšanas nodomiem***

Attieksmju faktoru un subjektīvās normas prognozējošā ietekme uz darba meklēšanas nodomiem tika pārbaudīta, izmantojot multiplo regresiju analīzi, atpakaļejošo soļu metodi. Hipotēze *bezdarbnieka darba meklēšanas nodomus pozitīvi prognozē nodošanās darbam, darba meklēšanas attieksme un subjektīvā norma (H3)* apstiprinājās daļēji: vienīgi subjektīvā norma nozīmīgi prognozēja darba meklēšanas nodomus (7. tabula).

7. tabula. Regresiju analīzes rezultāti atkarīgajam mainīgajam darba meklēšanas nodomi (DMN), neatkarīgie mainīgie – darba meklēšanas attieksmes un subjektīvā norma

Neatkarīgais mainīgais	Regresiju analīzes rādītāji			Pīrsona <i>r</i>		
	<i>B</i>	<i>SE B</i>	$\beta$	DMN	1	2
1.solis <sub>a</sub>						
1.Nodošanās darbam	0,07	0,05	0,17	0,20	--	--
2.Attieksme pret darba meklēšanu	-0,04	0,17	-0,03	0,11	0,15	--
3.Subjektīvā norma	0,33	0,18	0,24	0,25*	0,21*	0,46***
3.solis						
Subjektīvā norma	0,35	0,16	0,25*	--	--	--

*Piezīme.* 1. solī  $R^2 = 0,09$ ,  $p > 0,05$ ; 3. solī  $R^2 = 0,06$ ,  $p < 0,05$ .

<sub>a</sub> Apjoma dēļ tabulā ielauts tikai pirmais un pēdējais analīzes solis.

\*  $p < 0,05$ ; \*\*\* $p < 0,001$ .

#### ***Demogrāfisko faktoru saistība ar darba meklēšanas nodomiem***

Demogrāfisko faktoru prognozējošā ietekme uz darba meklēšanas nodomiem tika pārbaudīta, izmantojot multiplo regresiju analīzi (atpakaļejošo soļu metodi). Hipotēze *demogrāfiskie faktori prognozē bezdarbnieka darba meklēšanas nodomus – plānoto darba meklēšanas aktivitāšu skaitu sekojošā veidā: izglītības līmenis – pozitīvi; vecums – negatīvi; bezdarba ilgums – negatīvi; dzimums prognozē tādējādi, ka vīriešiem tendence izmantot lielāku darba meklēšanas aktivitāšu skaitu; finanšu grūtības – pozitīvi (H4)*, apstiprinājās daļēji. Kopumā demogrāfiskie faktori prognozēja 21 % no darba meklēšanas nodomu variācijas, tomēr nozīmīgi faktori modelī bija tikai

vecums un uztvertās finanšu grūtības, kas izskaidroja 17 % no darba meklēšanas nodomu variācijas. Bezdarbnieka vecums darba meklēšanas nodomus prognozēja negatīvi, bet uztvertās finanšu grūtības – pozitīvi, tātad gados jaunāki bezdarbnieki un tie, kas izjuta lielākas finanšu grūtības, plānoja izmantot vairāk darba meklēšanas aktivitātes (8. tabula).

8. tabula. Regresiju analīzes rezultāti atkarīgajam mainīgajam darba meklēšanas nodomi, neatkarīgie mainīgie – demogrāfiskie faktori

Neatkarīgais mainīgais	<i>B</i>	<i>SE B</i>	$\beta$
1. solis <sup>a</sup>			
Dzimums	- 0,26	0,37	- 0,08
Vecums	- 0,05	0,02	- 0,35**
Izglītības līmenis	0,08	0,18	0,05
Bezdarba ilgums	- 0,03	0,02	- 0,15
Finanšu grūtības	0,50	0,21	0,29*
4. solis			
Vecums	- 0,05	0,02	- 0,35**
Finanšu grūtības	0,44	0,20	0,26*

*Piezīme.* 1. solī  $R^2 = 0,21$ ,  $p < 0,05$ ; 4. solī  $R^2 = 0,17$ ,  $p < 0,01$ .

<sup>a</sup> Apjoma dēļ tabulā iekļauts tikai pirmais un pēdējais analīzes solis.

\* $p < 0,05$ ; \*\* $p < 0,01$ .

### 4.3. Iztirzājums

Pētījumā tika konstatēts, ka ne pozitīvās, ne negatīvās sagaidāmās emocijas, saistībā ar iztēloto personīgi vispievilcīgāko vai visnepievilcīgāko darbu, neietekmē darba meklēšanas nodomus (plānoto darba meklēšanas aktivitāšu skaitu). Iespējams, ka manipulācijas ietekme nebija tik spēcīga, lai būtiski mainītu emocionālo fonu, pētījuma dalībniekam ierodoties eksperimenta vietā, kā to parāda konstatētā aktuālo emociju saistība ar darba meklēšanas nodomiem.

Plašā sagaidāmo emociju (sagaidāmās laimes) rādītāju variācija gan pozitīvās, gan negatīvās manipulācijas grupā rosina domāt, ka ne visiem bezdarbniekiem domas par vislabāko darbu izraisa ļoti pozitīvas sagaidāmās emocijas (iespējams, ka domas par darba iegūšanas iespējām liek justies mazāk laimīgam, kas mijiedarbojas ar sagaidāmajām emocijām, vai arī pētījuma dalībniekam doma par jebkuru darbu nelikās pievilcīga), savukārt dažiem bezdarbniekiem jebkura darba iespēja, pat iespēja strādāt mazāk nepievilcīgu darbu izraisa pozitīvas vai vismaz neitrālas sagaidāmās emocijas.

Rezultāti attiecībā uz aktuālo emociju (konkrēti, pozitīvo emociju kopumā, kā arī atsevišķu pozitīvo emociju) prognozējošo efektu apstiprina, ka pozitīvām emocijām var būt labvēlīga ietekme uz darba meklēšanas nodomiem, tomēr ne visas pozitīvās emocijas ir vienlīdz nozīmīgi un cieši saistītas ar darba meklēšanas nodomiem. Vērīguma un intereses ietekme varētu būt saistīta ar darba meklēšanas konteksta ietekmi – nonākot vidē, kas pastiprināti sniedz informāciju par darba meklēšanu, tostarp daudzveidīgām iespējām meklēt darbu, vērīgs un ieinteresēts darba meklētājs uzzina par lielāku skaitu dažādām darba meklēšanas aktivitātēm, kuras būtu gatavs tuvākajā laikā izmantot darba meklēšanā. Ir nepieciešama padziļināta aktuālo emociju ietekmes pārbaude eksperimentālā veidā, jo dotā pētījuma dizains neļauj izdarīt pārliecinošus secinājumus par cēloņsakarībām starp aktuālajām emocijām un darba meklēšanas nodomiem. Tāpat, balstoties uz pieņēmumu par pētījuma vides un konteksta iespējamo ietekmi, rodas jautājums, vai interesei un vērīgumam ir tikpat liela nozīme arī citā kontekstā, piemēram, bezdarbnieka ikdienas dzīvē.

Attiecībā uz pārdomātās rīcības teorijā pamatotajiem nodomus prognozējošiem faktoriem – (attieksmes un normas), darba meklēšanas nodomus neprognozēja neviens no attieksmju veidiem – ne bezdarbnieka personīgā attieksme pret darba meklēšanu, ne arī nodošanās darbam (attieksme pret nodarbinātību). Toties nozīmīga prognozējošā ietekme bija subjektīvajai normai, kas atspoguļo bezdarbnieka pārliecību par to, cik lielā mērā bezdarbniekam vistuvākais cilvēks vai cilvēki uzskata, ka viņam vai viņai nepieciešams meklēt darbu tuvāko mēnešu laikā. Līdzīga saistība iepriekš tikusi konstatēta Nīderlandē etniskās minoritātes grupā (Van Hooft et al., 2004a) un kultūras grupā, kas pārstāv kolektīvismu (Van Hooft & De Jong, 2009), kas rosina domāt, ka vietējā kultūrā ir salīdzinoši nozīmīga kolektīvisma ietekme.

Svarīgi, ka darba meklēšanas attieksme ir saistīta gan ar pozitīvām aktuālajām emocijām (pozitīva saistība), gan ar negatīvajām aktuālajām emocijām (negatīva saistība), kas parāda darbības nozīmīguma saistību ar emociju sfēru: bezdarbnieki, kuri izjūt pozitīvas emocijas, uzskata, ka ir lietderīgi tuvāko trīs mēnešu laikā meklēt darbu, savukārt bezdarbnieki, kuri izjūt negatīvas emocijas, uzskata, ka tas nav lietderīgi. Šajā gadījumā nevar izdarīt secinājumus par attieksmes un emociju savstarpējās ietekmes virzienu, bet var pieļaut, ka domas par darba meklēšanas lietderīgumu ietekmēja emocijas, ar kādām bezdarbnieks ierodas Nodarbinātības valsts aģentūrā: ja vispārējā attieksme pret darba meklēšanu bija negatīva, obligātā informatīvās sanāksmes apmeklēšana rosināja negatīvas emocijas un otrādi.

Attiecībā uz demogrāfiskajiem faktoriem, darba meklēšanas nodomus negatīvi prognozēja bezdarbnieka vecums, bet pozitīvi – uztvertās finanšu grūtības. Tas saskan ar iepriekš citās izlasēs

konstatēto, ka finanšu grūtības ir nozīmīgs pamudinājums meklēt darbu (Kanfer et al., 2001; Van Hoof & Crossley, 2008; Vinokur & Caplan, 1987), kā arī vispārīgajai tendencei, darba meklētāja vecums ir negatīvi saistīts ar darba meklēšanas uzvedību (Kanfer et al., 2001). Bezdarba ilgums nebija saistīts ne ar vienu no psiholoģiskajiem mainīgajiem, tikai ar demogrāfisko mainīgo izglītības līmeni (parādot tendenci, ka ilgāk bez darba ir bezdarbnieki ar zemāku izglītības līmeni).

Pārsteidzošs ir izglītības līmeņa ietekmes trūkums, jo Kanferes u.c (Kanfer et al., 2001) pētījumu metaanalīzes rezultāti parādīja, ka no visiem demogrāfiskajiem faktoriem tieši izglītības līmenis visciešāk bija saistīts ar darba meklēšanas uzvedību, lai gan korelācija nebija cieša, līdzīgi arī Latvijā Hazans (2006) konstatēja, ka visaugstākā darba meklēšanas intensitāte bija bezdarbniekiem ar augstāko izglītību.

Trūkstošās vērtības un dažos gadījumos redzami paviršs anketas aizpildījums liek domāt, ka pētījuma rezultātus negatīvi ietekmējis pētījuma dalībnieku salīdzinoši zemais izglītības līmenis un/vai motivācijas trūkums iesaistīties pētījumā, kā arī pētījuma vide iespējami ietekmēja eksperimenta norisi. Augstie rādītāji attiecībā uz iekšējo darba meklēšanas attieksmi un attieksmi pret nodarbinātību ir pretrunā ar darba meklētāju konsultantu neformāli paustajiem bezdarbnieku uzvedības vērojumiem. Nevar pilnībā izslēgt, ka rezultātus ietekmējis ar eksperimentatora klātbūtni vai pētījuma vidi saistīts sociālās vēlamības efekts. Tāpēc nepieciešams atkārtot pētījumu citā izlasē un darba meklēšanas kontekstā (darba meklētāja ikdienas situācijā, atšķirībā no Nodarbinātības valsts aģentūras apmeklējuma).

## **5. Darba meklēšanas nodomus prognozējošie emocionālie, attieksmju, normatīvais un demogrāfiskie faktori ikdienišķā darba meklēšanas kontekstā (2. pētījums)**

Pētījuma mērķis bija pārbaudīt 1. pētījumā iegūtos rezultātus citā izlasē, ņemot vērā, ka tajā, iespējams, izpaudās sociālās vēlamības efekts un pētījuma konteksta ietekme, tāpēc 2. pētījumā tika izmantots tāds pats pētījuma dizains un instrumentārijs kā 1. pētījumā, bet tas tika organizēts ar interneta starpniecību, pieņemot, ka pētījuma dalībnieki pētījuma laikā atrodas sev salīdzinoši ierastā vidē. Aptaujas veikšanai interneta vidē ir vairākas priekšrocības (sk. Reips, 2002; Stanton, 1998). Tā līdz minimumam samazina eksperimentatora ietekmi, kas var izpausties spēcīgāk, veicot eksperimentu frontāli, kā arī dod iespēju mainīt eksperimenta apstākļus, tuvinot tos dabiskajiem (kā bezdarbnieks plāno savas darba meklēšanas aktivitātes savā ikdienas dzīvē), jo var pieņemt, ka,



ierodoties NVA uz informatīvo sanākumi, bezdarbnieks izjūt atšķirīgas emocijas un/vai motivācijas līmeni un veidus.

Pētījuma veikšanas laikā (2010. gada janvārī; NVA dati uz 2009. gada 31. decembri<sup>2</sup>) bezdarbnieku skaits valstī bija 179 235. Kopējais bezdarba līmenis (bezdarbnieku skaits ekonomiski aktīvo iedzīvotāju kopskaitā) bija 16,6 %.

## 5.1. Metode

### *Pētījuma dalībnieki*

Pētījumā piedalījās 90 Latvijas bezdarbnieki, kas tika apzināti ar populāru interneta sociālo portālu starpniecību saskaņā ar atlases kritērijiem – pētījuma veikšanas laikā nav darba (t.i., atalgotas nodarbošanās) un gatavība sniegt informāciju par savām emocijām un plānotajām darba meklēšanas aktivitātēm.

Pētījuma dalībnieku vecums bija 19 – 53 gadi ( $M = 31,92$ ,  $SD = 6,71$ ), vairākumā bija sievietes (92 %) un 8 % vīrieši. Lielākā daļa pētījuma dalībnieku (70,7 %) bija ieguvuši augstāko izglītību (t.sk. 52,0 % bija bakalaura grāds un 18,7 % maģistra vai doktora grāds), savukārt vidējā izglītība bija 26 % pētījuma dalībnieku (t.sk. 12 % – vidusskolas, 16 % – vidējā profesionālā izglītība), pamata izglītība bija vienam (1,3 %) pētījuma dalībniekam. Pētījuma dalībnieku bezdarba ilgums bija no viena līdz 84 mēnešiem ( $M = 12,73$ ;  $SD = 16,6$ ). Raksturojot savu finansiālo situāciju piecu punktu skalā, 9,33 % pētījuma dalībnieki atzīmēja *dzīvoju pārticīgi*, 29,33 % – *iztieku diezgan labi*, visvairāk (32,0 %) raksturoja situāciju *puslīdz varu iztikt*, 20 % – *grūti iztikt*, bet 9,33 % norādīja, ka *ir neiespējami iztikt*.

### *Procedūra*

Pētījums tika veikts elektroniski ar aptaujas servera questionpro.com starpniecību, ievietojot aicinājumu piedalīties aptaujā vairākos populāros, ar darba meklēšanu tieši nesaistītos sociālajos portālos (calis.lv, inbox.lv, draugiem.lv) 2010. gada janvārī. Bezdarbnieki, kuri brīvprātīgi piekrita piedalīties aptaujā, to aizpildīja individuāli, pašu izvēlētā laikā un vietā.

Aptaujas uzaicinājumā un ievadā tika norādīts pētījuma dalībnieku atlases kritērijs (cilvēki, kuri ir bez darba un plāno to meklēt), aptaujas mērķis, veicējs, datu konfidencialitāte un vidējais aptaujas aizpildīšanai nepieciešamais laiks. Lai nodrošinātu atgriezeniskās saites sniegšanu par pētījumu,

---

<sup>2</sup> Bezdarba rādītāji un NVA aktivitātes 2009. gadā. Iegūts 2010. gada 13. aprīlī no <http://www.nva.lv/index.php?cid=6&mid=297&txt=298&t=stat>

pētījuma dalībniekiem tika ierosināts norādīt kādu e-pasta adresi, uz kuru nosūtīt informāciju par pētījumu pēc tā beigām, kā arī piedāvāts rakstīt savus komentārus tam paredzētā sadaļā vai sazināties ar pētījuma veicēju pa norādīto tālruni vai e-pastu.

Dalībnieku sadalīšana eksperimentālajās grupās notika automātiski (dalībniekam ierakstot savu dzimšanas mēnesi, tā nodrošinot vienādu pētījuma dalībnieku skaitu pēc kritērija, kam nav saistības ar pētāmajiem jautājumiem): pozitīvā ( $n = 31$ ), negatīvā ( $n = 28$ ) un kontroles ( $n = 31$ ). Pirms emociju manipulācijas dalībnieki novērtēja savas aktuālās emocijas (PANAS). Emociju manipulācija tika nodrošināta ar identisku paņēmieni kā 1. pētījumā, arī pārējie mērījumi tika veikti ar identiskiem instrumentiem.

### ***Datu apstrādes un analīzes metodes***

Datu apstrādei tika izmantota SPSS 15.0 versija. Analīzei izmantota korelāciju analīze, vienfaktora un daudzfaktoru dispersiju analīze,  $t$  kritērijs un regresiju analīze.

## **5.2. Rezultāti**

Otrā pētījuma mainīgo lielumu aprakstošās statistikas rādītāji un korelācijas iekļautas 9. tabulā. Darba meklēšanas nodomi bija pozitīvi saistīti ar negatīvām emocijām, subjektīvo normu un finanšu grūtībām. Pozitīvās aktuālās emocijas bija negatīvi saistītas ar subjektīvo normu un finanšu grūtībām, savukārt negatīvās aktuālās emocijas ar šiem mainīgajiem bija saistītas pozitīvi (ciešāk – ar finanšu grūtībām), kā arī ar nodošanos darbam. Darba meklēšanas attieksme bija pozitīvi saistīta ar nodošanos darbam, nodošanās darbam un subjektīvā norma pozitīvi saistītas ar finanšu grūtībām un darba meklēšanas attieksmi, bet finanšu grūtības nebija saistītas ar darba meklēšanas attieksmi. Attiecībā uz demogrāfiskajiem faktoriem, bezdarbnieka vecums bija negatīvi saistīts ar darba meklēšanas attieksmi, savukārt izglītības līmenis bija negatīvi saistīts ar finanšu grūtībām, bet ne ar bezdarba ilgumu. Bezdarba ilgums bija negatīvi saistīts ar nodošanos darbam. Arī dzimums bija saistīts ar nodošanos darbam – vīriešiem bija augstāki nodošanās darbam rādītāji.

9. tabula. Otrā pētījuma mainīgo lielumu aprakstošās statistikas rādītāji un to savstarpējās korelācijas (Pīrsona korelācijas koeficienti)

Mainīgais lielums	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1. Pozitīvās aktuālās emocijas	--										
2. Negatīvās aktuālās emocijas	-0,38**	--									
3. Sagaidāmās emocijas	-0,15	0,06	--								
4. Darba meklēšanas nodomi <sup>a</sup>	-0,13	0,33**	0,24	--							
5. Nodošanās darbam	-0,23	0,27*	0,02	0,24	--						
6. Darba meklēšanas attieksme	0,11	-0,08	0,11	0,12	0,28*	--					
7. Subjektīvā norma	-0,23*	0,37**	-0,04	0,32*	0,41**	0,43**	--				
8. Finanšu grūtības	-0,46**	0,53**	0,03	0,28*	0,25*	0,08	0,46**	--			
9. Vecums	-0,04	0,07	0,04	-0,12	-0,05	-0,33**	-0,11	-0,10	--		
10. Izglītības līmenis	0,19	-0,18	-0,10	-0,08	-0,11	-0,03	-0,04	-0,38**	0,05	--	
11. Bezdarba ilgums	0,15	0,17	-0,01	0,01	-0,39**	-0,19	-0,02	-0,02	0,04	0,01	--
12. Dzimums	-0,17	0,10	0,01	-0,08	0,26*	-0,18	0,12	0,11	0,09	-0,13	-0,08
<i>M</i>	25,91	26,50	48,75	1,84	17,24	2,80	2,89	2,91	31,92	3,75	12,73
<i>SD</i>	7,55	10,29	36,76	1,40	4,66	1,29	1,55	1,12	6,71	0,95	16,60

<sup>a</sup> Plānoto darba meklēšanas aktivitāšu skaits variēja no 0 līdz 8.

\* $p < 0,05$ ; \*\* $p < 0,01$ .

### ***Manipulācijas novērtējums (sagaidāmās emocijas)***

Pozitīvo sagaidāmo emociju manipulācijas (kuri iztēlojās sev vispievilcīgāko iespējamo darbu) grupā 27 no 31 pētījuma dalībniekiem bija nosaukuši un raksturojuši vispievilcīgāko darbu.

Negatīvo emociju manipulācijas (kuri iztēlojās sev visnepievilcīgāko iespējamo darbu) grupā 25 no 28 pētījuma dalībniekiem bija nosaukuši un raksturojuši visnepievilcīgāko darbu.

Sagaidāmās emocijas norādīja 48 pētījuma dalībnieki. Pozitīvās manipulācijas grupā sagaidāmo emociju rādītāji variēja no 50 līdz 100,  $M = 80$ ,  $SD = 14,42$  ( $n = 26$ ), negatīvās manipulācijas grupā

– no 0 līdz 30,  $M = 11,82$ ,  $SD = 11,80$  ( $n = 22$ ). Sagaidāmo emociju rādītāji nozīmīgi atšķīrās pozitīvās un negatīvās manipulācijas grupā:  $t(46) = 17,71$ ,  $p < 0,001$ . Kontroles grupā emociju prognoze netika mērīta. Sagaidāmo emociju variācija salīdzinoši pozitīvās un negatīvās manipulācijas grupās rosināja domāt, ka pētījuma dalībniekiem bijis salīdzinoši vieglāk iztēloties ļoti nepievilcīgu darbu nekā ļoti pievilcīgu.

### ***Sagaidāmo emociju ietekme uz darba meklēšanas nodomiem***

Plānoto darba meklēšanas aktivitāšu skaita aprakstošās statistikas rādītāju salīdzinājums eksperimentālajās grupās ir norādīts 10. tabulā.

10. tabula. Darba meklēšanas nodomu aprakstošās statistikas rādītāji pozitīvās, negatīvās un kontroles grupām

Pozitīva <sub>a</sub>			Negatīva			Kontroles		
<i>n</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>n</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>n</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>
23	2,26	1,81	19	1,58	0,84	20	1,60	1,23

Piezīme<sub>a</sub>. Vidējos rādītājus ietekmē ekstrēma vērtība (8 aktivitātes), kuru izslēdzot  $M = 2,00$ ,  $SD = 1,34$ .

Vispirms tika pārbaudīta sagaidāmo emociju valences ietekme. Lai gan vidējais darba meklēšanas aktivitāšu skaits pozitīvās manipulācijas grupā bija nedaudz augstāks nekā negatīvās manipulācijas un kontroles grupās, salīdzinot eksperimentālās un kontroles grupas ar vienfaktora dispersiju analīzi, tika konstatēts, ka sagaidāmo emociju manipulācija neietekmē darba meklēšanas nodomus:  $F(2,61) = 1,67$ ,  $p > 0,05$ ,  $\eta^2 = 0,05$ .

Lai noteiktu, vai darba meklēšanas nodomus prognozē sagaidāmo emociju vērtības, tika veikta vienkāršā regresiju analīze. Rezultāti parādīja, ka arī darba meklētāja prognozētās laimes līmenis, kas saistīts ar iespējamo pozitīvo vai negatīvo darbu, neprognozē plānoto darba meklēšanas intensitāti ( $F = 1,69$ ,  $B = 0,009$ ,  $SE B = 0,006$ ,  $\beta = 0,24$ ,  $p > 0,05$ ). Tātad hipotēze *bezdarbnieka pozitīvās un negatīvās sagaidāmās emocijas (saistītas ar iztēloto vispievilcīgāko vai visnepievilcīgāko iespējamo darbu) pozitīvi prognozē darba meklēšanas nodomus (H1)* neapstiprinājās.

### ***Aktuālo emociju saistība ar darba meklēšanas nodomiem***

Aktuālo emociju aprakstošās statistikas rādītāji, sakārtoti pēc vidējās vērtības, ir apkopoti 11. tabulā. Kronbaha  $\alpha = 0,87$  pozitīvo emociju skalai,  $\alpha = 0,92$  negatīvo emociju skalai. Emociju

vērtības nevienai no aktuālajām emocijām, saskaņā ar vienfaktora dispersiju analīzes rezultātiem, neatšķīrās pozitīvajā, negatīvajā un kontroles grupā.

11. tabula. Atsevišķu aktuālo emociju aprakstošās statistikas rādītāji

Pozitīvās emocijas			Negatīvās emocijas		
	<i>M</i>	<i>SD</i>		<i>M</i>	<i>SD</i>
Apņēmība	3,03	1,09	Raizes	3,21	1,43
Vērīgums	2,98	1,12	Nedrošība	3,06	1,40
Interese	2,93	1,22	Satraukums	2,99	1,31
Aktivitāte	2,84	1,09	Nervozitāte	2,92	1,36
Spēcīgums	2,62	1,08	Aizkaitināmība	2,81	1,31
Prieks	2,52	1,14	Bailes	2,61	1,42
Mundrums	2,43	1,03	Bēdīgums	2,60	1,33
Entuziasms	2,34	1,22	Dusmas	2,53	1,36
Iedvesma	2,22	1,13	Vaina	1,93	1,16
Lepnums	1,98	1,10	Kauns	1,83	1,23

No pozitīvajām emocijām bezdarbnieki visvairāk izjuta apņēmību, vērīgumu, interesi un aktivitāti (četras emocijas, kuras nedaudz atšķirīgā secībā, bija visvairāk izjustas arī 1. pētījumā), vismazāk – lepnumu. Savukārt no negatīvajām visvairāk, tāpat kā 1. pētījumā, izjuta raizes, vismazāk kaunu un vainu.

Lai novērtētu kopējo pozitīvo un negatīvo aktuālo emociju prognozējošo ietekmi, emocijas tika summētas saskaņā ar to valenci, iegūstot kopējus rādītājus pozitīvajām un negatīvajām emocijām. Pozitīvo emociju skalas rādītāji variēja no 10 līdz 50 ( $M = 25,91$ ,  $SD = 7,55$ ), un negatīvo emociju skalas rādītāji variēja no 10 līdz 49 ( $M = 26,50$ ,  $SD = 10,29$ ), un kopumā pozitīvo un negatīvo emociju līmenis neatšķīrās,  $t(89) = -0,38$ ,  $p > 0,05$ .

Aktuālo emociju kopējā ietekme uz darba meklēšanas nodomiem tika pārbaudīta ar multiplo regresiju analīzi (soļu metodi). Atbildot uz pētījuma jautājumu, *vai bezdarbnieka aktuālās negatīvās emocijas prognozē darba meklēšanas nodomus (H1.1)*, tika konstatēts, ka negatīvās aktuālās emocijas pozitīvi prognozēja darba meklēšanas nodomus, izskaidrojot 11 % no kopējās atkarīgā mainīgā variācijas. Turpretī hipotēze *bezdarbnieka aktuālās pozitīvās emocijas pozitīvi prognozē sekojošus darba meklēšanas nodomus (H2)* netika apstiprināta – pozitīvās aktuālās emocijas neprognozēja darba meklēšanas nodomus (12. tabula).

12. tabula. Regresiju analīzes rezultāti atkarīgajam mainīgajam darba meklēšanas nodomi,  
neatkarīgie mainīgie – kopējās aktuālās emocijas

Neatkarīgais mainīgais	<i>B</i>	<i>SE B</i>	$\beta$
1.solis			
Pozitīvās emocijas (kopējās)	0,01	0,03	0,06
Negatīvās emocijas (kopējās)	0,05	0,02	0,35*
2.solis			
Negatīvās emocijas (kopējās)	0,05	0,02	0,33*

*Piezīme.* 1. solī  $R^2 = 0,11$ ,  $p < 0,05$ ; 2. solī  $R^2 = 0,11$ ,  $p = 0,01$ .

\*  $p < 0,05$ .

Lai pārbaudītu atsevišķo negatīvo emociju iespējamo saistību ar plānoto darba meklēšanas aktivitāšu skaitu, vispirms tika veikta korelāciju analīze (13. tabula). Nozīmīgas korelācijas ar plānoto darba meklēšanas aktivitāšu skaitu bija emocijām *raizes*, *nervozitāte*, *satraukums* un *bailes* un mazāk cieša – emocijai *nedrošība*. Jāņem vērā, ka liela daļa negatīvo emociju vidēji cieši vai pat ļoti cieši (vēl ciešāk kā pozitīvās emocijas 1. pētījumā) korelē savā starpā, kas varētu būt traucēklis noteikt katras emocijas atsevišķo pienesumu regresiju modeli.

13. tabula. Negatīvo aktuālo emociju savstarpējā korelācija un korelācija ar darba meklēšanas  
nodomiem (DMI), Pīrsona korelācijas koeficienti

Emocija	DMN	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1.Raizes	0,40**	--								
2.Bēdas	0,15	0,55**	--							
3.Vaina	0,17	0,43**	0,38**	--						
4.Nedrošība	0,26*	0,68**	0,51**	0,59**	--					
5.Dusmas	0,19	0,60**	0,57**	0,58**	0,60**	--				
6.Aizkaitināmība	0,16	0,42**	0,43**	0,26*	0,40**	0,62**	--			
7.Kauns	-0,02	0,24*	0,39**	0,60**	0,44**	0,44**	0,27*	--		
8.Nervozitāte	0,35**	0,59**	0,49**	0,47**	0,56**	0,69**	0,79**	0,38**	--	
9.Satraukums	0,37**	0,71**	0,62**	0,58**	0,67**	0,68**	0,55**	0,39**	0,71**	--
10.Bailes	0,35**	0,69**	0,61**	0,61**	0,78**	0,66**	0,45**	0,54**	0,62**	0,78**

\*  $p < 0,05$ ; \*\*  $p < 0,01$ .

Lai atbildētu uz pētījuma jautājumu, *kuras atsevišķās aktuālās emocijas prognozē bezdarbnieka darba meklēšanas nodomus (J1.2)*, tika veikta multiplā regresiju analīze piecām negatīvajām emocijām, kuras korelēja ar darba meklēšanas nodomiem, izmantojot atpakaļejošo soļu metodi. Veicot regresiju analīzi atsevišķi negatīvajām emocijām, tika konstatēts, ka modelis ir statistiski nozīmīgs, izskaidrojot 20 % no atkarīgā mainīgā variācijas, bet no atsevišķajām emocijām nozīmīgi darba meklēšanas nodomus prognozē tikai raizes, izskaidrojot 16 % no atkarīgā mainīgā variācijas (14. tabula).

14. tabula. Regresiju analīzes rezultāti atkarīgajam mainīgajam darba meklēšanas intensitāte, neatkarīgie mainīgie – atsevišķas aktuālās negatīvās emocijas

Negatīvās emocijas	<i>B</i>	<i>SE B</i>	$\beta$
1.solis <sup>a</sup>			
Raizes	0,26	0,17	0,27
Nedrošība	- 0,11	0,19	-0,10
Nervozitāte	0,18	0,18	0,17
Satraukums	-0,03	0,27	-0,03
Bailes	0,18	0,22	0,18
5.solis <sup>a</sup>			
Raizes	0,38	0,11	0,40**

*Piezīme.* 1. solī  $R^2 = 0,20$ ,  $p < 0,05$ ; 5. solī  $R^2 = 0,16$ ,  $p = 0,001$ .

<sup>a</sup> Apjoma dēļ tabulā ielauts tikai pirmais un pēdējais analīzes solis.

\*\*  $p < 0,01$ .

### ***Attieksmju faktoru un subjektīvās normas saistība ar darba meklēšanas nodomiem***

Attieksmju faktoru un subjektīvās normas prognozējošā ietekme uz darba meklēšanas nodomiem tika pārbaudīta, izmantojot multiplo regresiju analīzi, atpakaļejošo soļu metodi. Hipotēze *bezdarbnieka darba meklēšanas nodomus pozitīvi prognozē nodošanās darbam, darba meklēšanas attieksme un subjektīvā norma (H3)* apstiprinājās daļēji: arī šajā pētījumā vienīgi subjektīvā norma nozīmīgi prognozēja darba meklēšanas nodomus (15. tabula).

15. tabula. Regresiju analīzes rezultāti atkarīgajam mainīgajam darba meklēšanas nodomi (DMN), neatkarīgie mainīgie – darba meklēšanas attieksmes un subjektīvā norma

Neatkarīgais mainīgais	Regresiju analīzes rādītāji			Pīrsona $r$		
	$B$	$SE\ B$	$\beta$	DMN	1	2
1.solis <sup>a</sup>						
1.Nodošanās darbam	0,03	0,04	0,11	0,24	--	
2.Attieksme pret darba meklēšanu	-0,04	0,15	-0,04	0,11	0,28*	--
3.Subjektīvā norma	0,25	0,14	0,28	0,32*	0,41**	0,43**
4.solis						
Subjektīvā norma	0,28	0,11	0,32*	--	--	--

*Piezīme.* 1. solī  $R^2 = 0,11$ ,  $p > 0,05$ ; 4. solī  $R^2 = 0,10$ ,  $p < 0,05$

<sup>a</sup> Apjoma dēļ tabulā ielauts tikai pirmais un pēdējais analīzes solis.

\*  $p < 0,05$ ; \*\*  $p < 0,01$ .

### ***Demogrāfisko faktoru saistība ar darba meklēšanas nodomiem***

Demogrāfisko faktoru prognozējošā ietekme uz darba meklēšanas nodomiem tika pārbaudīta, izmantojot multiplo regresiju analīzi (atpakaļejošo soļu metodi, 16. tabula).

16.tabula. Regresiju analīzes rezultāti atkarīgajam mainīgajam darba meklēšanas nodomi, neatkarīgie mainīgie – demogrāfiskie faktori

Neatkarīgais mainīgais	$B$	$SE\ B$	$\beta$
1.solis <sup>a</sup>			
Dzimums	-0,66	0,85	-0,10
Vecums	-0,02	0,03	-0,08
Izglītības līmenis	0,01	0,19	0,01
Bezdarba ilgums	0,00	0,01	-0,01
Finanšu grūtības	0,38	0,18	0,29*
5.solis			
Finanšu grūtības	0,36	0,16	0,28*

*Piezīme.* 1. solī  $R^2 = 0,10$ ,  $p > 0,05$ ; 5. solī  $R^2 = 0,08$ ,  $p < 0,05$ .

<sup>a</sup> Apjoma dēļ tabulā ielauts tikai pirmais un pēdējais analīzes solis.

\*  $p < 0,05$ .

Hipotēze demogrāfiskie faktori prognozē bezdarbnieka darba meklēšanas nodomus – plānoto darba meklēšanas aktivitāšu skaitu sekojošā veidā: izglītības līmenis – pozitīvi; vecums – negatīvi;



bezdarba ilgums – negatīvi; dzimums prognozē tādējādi, ka vīriešiem tendence izmantot lielāku darba meklēšanas aktivitāšu skaitu; finanšu grūtības – pozitīvi (H4), apstiprinājās daļēji. Kopumā demogrāfiskie faktori prognozēja 10 % no darba meklēšanas nodomu variācijas, tomēr nozīmīga pozitīva ietekme bija tikai uztvertajām finanšu grūtībām, kas izskaidroja 8 % no darba meklēšanas nodomu variācijas.

#### **Atšķirības starp 1. un 2. pētījuma mainīgajiem lielumiem**

Lai salīdzinātu un analizētu 1. un 2. pētījumā iegūtos rezultātus, abu pētījumu dati tika apvienoti, pievienojot papildus mainīgo lielumu – *izlase* jeb *konteksts*, kādā veikts pētījums (aktīvs darba meklēšanas konteksts – pētījuma dalībnieki Nodarbinātības valsts aģentūrā, frontāls pētījums; ikdienišķs darba meklēšanas konteksts – pētījuma dalībnieki savā ikdienišķā vidē, pētījums ar interneta starpniecību). Attiecībā uz iespējamo motivāciju meklēt darbu, var pieļaut, ka abās izlasēs varētu būt sastopami dažādi motivācijas līmeņi – gan bezdarbnieki, kuri mērķtiecīgi un intensīvi gatavi meklēt darbu, gan tādi, kuri to nemaz neplāno, taču pētījumu dalībnieki tika meklēti dažādās vidēs, kas varētu ietekmēt izlases sastāvu.

Otrā pētījuma dalībnieki kopumā plānoja mazāk darba meklēšanas aktivitāšu ( $M = 1,84$ ,  $SD = 1,40$ ), salīdzinot ar pirmā pētījuma dalībniekiem ( $M = 2,87$ ,  $SD = 1,50$ ),  $t(131) = 4,08$ ,  $p < 0,001$ . Attiecībā uz sagaidāmajām emocijām, starp izlasēm nebija atšķirības  $t(101) = -1,29$ ,  $p > 0,05$ . Pirmā pētījuma dalībnieki uzrādīja augstākus kopējo pozitīvo emociju rādītājus,  $t(171) = 5,40$ ,  $p < 0,001$ , un nozīmīgi atšķīrās visu atsevišķo aktuālo emociju rādītāji, izņemot emociju *prieks* (17. tabula).

17. tabula. Aktuālo pozitīvo emociju aprakstošās statistikas rādītāji 1. un 2. pētījuma izlasēm un atšķirības emociju rādījumos

Emocija	1. pētījums		2. pētījums		<i>t</i>
	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	
Interese	3,89	1,10	2,93	1,22	5,57***
Prieks	2,42	1,22	2,52	1,14	-0,60
Spēcīgums	3,21	1,17	2,62	1,08	3,52**
Entuziasms	3,15	1,37	2,34	1,22	4,19***
Lepnums	2,41	1,29	1,98	1,10	2,40*
Mundrums	3,16	1,07	2,43	1,03	4,62***
Iedvesma	2,85	1,06	2,22	1,13	3,81***
Apņēmība	3,54	1,02	3,03	1,09	3,26**
Vērīgums	3,64	1,06	2,98	1,12	4,07***
Aktivitāte	3,72	1,03	2,84	1,09	5,55***

\*  $p < 0,05$ ; \*\*  $p < 0,01$ ; \*\*\*  $p < 0,001$ .

Savukārt kopējo negatīvo emociju rādītāji neatšķīrās un vienīgi emocijai *nedrošs* bija augstāka intensitāte otrajā izlasē (18. tabula).

18. tabula. Aktuālo negatīvo emociju aprakstošās statistikas rādītāji 1. un 2. pētījuma izlasēm un atšķirības emociju rādījumos

Emocija	1. pētījums		2. pētījums		<i>t</i>
	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	
Raizes	3,27	1,34	3,21	1,43	0,30
Bēdas	2,49	1,31	2,60	1,33	-0,57
Vaina	1,63	0,98	1,93	1,16	-1,90
Nedrošība	2,46	1,19	3,06	1,40	-3,09**
Dusmas	2,72	1,47	2,53	1,36	0,88
Aizkaitināmība	2,79	1,34	2,81	1,31	-0,12
Kauns	1,75	1,02	1,83	1,23	-0,49
Nervozitāte	2,57	1,29	2,92	1,36	-1,82
Satraukums	2,90	1,19	2,99	1,31	-0,48
Bailes	2,23	1,29	2,61	1,42	-1,87

\*\*  $p < 0,01$ .

Pirmā pētījuma dalībniekiem tika konstatēti augstāki attieksmju rādītāji – darba meklēšanas attieksme,  $t(165) = 3,86$ , un nodošanās darbam,  $t(167) = 5,18$ ; augstāks subjektīvās normas līmenis,  $t(165) = 5,21$  un lielākas finanšu grūtības  $t(164) = 5,33$ ,  $p < 0,001$ . Otrajā pētījumā piedalījās vairāk sieviešu dzimuma pētījuma dalībnieku,  $\chi^2 = 24,05$ ,  $p < 0,001$ , izlase bija izglītotāka,  $t(166) = 6,14$ ,  $p < 0,01$ , un ilgāku laiku bez darba,  $t(161) = 3,11$ ,  $p < 0,05$ , bet izlases neatšķīrās pēc vecuma,  $t(164) = -1,1$ ,  $p > 0,05$ .

Nemot vērā pretrunīgos rezultātus attiecībā uz aktuālo emociju saistību ar darba meklēšanas nodomiem un konstatētās atšķirības abu pētījumu izlašu raksturojumos, tika veiktas atsevišķas regresiju analīzes, novērtējot, vai kādi no atšķirīgajiem izlasi raksturojošiem demogrāfiskajiem faktoriem (dzimums, izglītības līmenis, finanšu grūtības un bezdarba ilgums) vai pētījuma konteksts varētu būt saistīts ar atšķirīgajiem pozitīvo emociju rādījumiem un attiecīgi netieši ar darba meklēšanas nodomiem. Regresiju analīžu rezultāti parādīja, ka izglītības līmenis, finanšu grūtības un bezdarba ilgums neprognozē pozitīvās emocijas, bet prognozē dzimums ( $R^2 = 0,05$ ,  $p < 0,01$ ;  $B = 4,04$ ,  $SE B = 1,43$ ,  $\beta = 0,22$ ,  $p < 0,01$ ) un pētījuma konteksts ( $R^2 = 0,15$ ,  $p < 0,001$ ;  $B = 6,14$ ,  $SE B = 1,14$ ,  $\beta = 0,38$ ,  $p < 0,001$ ). Pārbaudot minēto faktoru ietekmi ar dispersiju analīzes metodi, tika apstiprināta pētījuma konteksta ietekme,  $F(3, 152) = 20,41$ ,  $p < 0,001$ ,  $\eta^2 = 0,12$ , kā arī dzimuma un

pētījuma konteksta mijiedarbība,  $F(3, 152) = 5,22, p < 0,05, \eta^2 = 0,03$ . Kopumā bezdarbnieki izjuta vairāk pozitīvo emociju aktualizētā darba meklēšanas kontekstā, bet saistībā ar dzimumu, aktualizētā darba meklēšanas kontekstā vīrieši izjuta vairāk pozitīvo emociju ( $M = 33,89, SD = 6,23$ ) nekā sievietes ( $M = 30,53, SD = 7,99$ ), savukārt ikdienišķā kontekstā vairāk pozitīvo emociju izjuta sievietes ( $M = 26,52, SD = 7,21$ ) nekā vīrieši ( $M = 21,68, SD = 12,48$ ).

### 5.3. Iztirzājums

Arī 2. pētījumā, veiktā ikdienišķā kontekstā, ar interneta starpniecību, netika konstatēta sagaidāmo emociju manipulācijas ietekme uz darba meklēšanas nodomiem (plānoto darba meklēšanas aktivitāšu skaitu). Visdrīzāk manipulācijas ietekme nebija tik spēcīga, lai būtiski mainītu aktuālo emociju dominējošo iespaidu, kā to parāda konstatētā aktuālo negatīvo emociju saistība ar darba meklēšanas nodomiem. Pētījuma dalībniekiem tika lūgts iztēloties atbilstošās valences situāciju saistībā ar iespējamo darbu un tā īpašībām, lai sagaidāmās emocijas būtu saistāmas ar darba meklēšanas rezultātu. Lai gan nozīmīgas atšķirības parādījās starp pozitīvu un negatīvu sagaidāmo emociju grupām, jāpieļauj, ka vispārējā bezdarba situācijā iespējamā darba īpašības ir emocionālu reakciju objekts pats par sevi (t.i., neņemot vērā manipulāciju), un tas ietekmēja manipulācijas efektivitāti.

Aktuālo negatīvo emociju (kopējo negatīvo emociju, kā arī atsevišķu negatīvo emociju, īpaši raizi) saistība ar darba meklēšanas nodomiem ir pretrunā ar 1. pētījuma rezultātiem, kurā tika konstatēta tikai pozitīvo emociju saistība ar darba meklēšanas nodomiem. Tas rosina domāt, ka atsevišķām negatīvajām emocijām var būt veicinošs iespaids uz noteikta veida uzvedību noteiktā situācijā. Pozitīvo emociju prognozējošās ietekmes trūkums 2. pētījumā vismaz daļēji skaidrojams ar pozitīvo emociju zemāko intensitāti. Darba meklētāju pozitīvās emocijas būtiski atšķīrās atkarībā no darba meklēšanas konteksta un dzimuma, lai gan dzimuma efekts bija mazāks. Tas liecina, ka ierastajā vidē, domājot par darba meklēšanu, darba meklētāji izjūt mazāk pozitīvu emociju, īpaši vīrieši.

Dažādos kontekstos, atšķirīgas valences (1. pētījumā – pozitīvām, 2. pētījumā – negatīvām) emocijām tika konstatēta viena veida (pozitīva) prognozējošā ietekme uz darba meklēšanas nodomiem. Tomēr minētā saistība, analizējot atsevišķo emociju ietekmi, bija spēkā tikai dažām atsevišķajām pozitīvajām vai negatīvajām emocijām un dažas emocijas (interese un vērīgums 1. pētījumā, raizes – 2. pētījumā) atsevišķi labāk prognozēja darba meklēšanas nodomus nekā kopējās

pozitīvās vai negatīvās emocijas. Tāpēc attiecībā uz darba meklēšanu (un arī citos gadījumos, kad tiek pētīta emociju ietekme uz noteiktiem psiholoģiskiem procesiem un uzvedību) ir labāk lietot kategoriālo pieeju, novērtējot atsevišķo emociju ietekmi (neizslēdzot iespēju vienlaikus pētīt arī konkrēto emociju valences un intensitātes ietekmi).

Arī 2. pētījumā darba meklēšanas nodomus prognozēja subjektīvā norma, apstiprinot 1. pētījumā iegūtos rezultātus, ka uztvertajai tuvāko cilvēku attieksmei ir salīdzinoši liela ietekme uz darba meklētāju nodomiem vietējā kultūrvidē. Tā ir nozīmīgāka nekā darba meklētāja personīgā attieksme gan pret nodarbinātību, gan darba meklēšanu. Ciešās korelācijas attieksmju faktoriem ar subjektīvo normu tomēr liecina, ka uztvertā ārējā norma bieži saskan ar personīgo attieksmi.

Nevar izslēgt, ka ir kāds cits latents faktors vai faktori, kas tieši vai netieši ietekmē darba meklēšanas nodomus abos kontekstos – aktualizētā (atrodoties Nodarbinātības valsts aģentūrā) un ikdienišķā (atrodoties sev pierastākā vidē). Arī aptaujas aizpildīšanas veidam (papīra vai datorizēta ar interneta starpniecību) ir iespējama ietekme pati par sevi. Otrajā pētījumā visdrīzāk (kā tika sagaidīts) tika mazināts sociālās vēlamības efekts un pētījuma dalībnieki attiecīgi uzrādīja zemākus rādītājus mainīgajos lielumos, ko varētu uzskatīt par „vēlamiem”, piemēram, nodošanās darbam un darba meklēšanas attieksme. Tā kā pētījuma rezultāti neļauj vairāk spriest par citu faktoru klātbūtni, būtu ieteicams veikt kvalitatīvu pētījumu (piemēram, salīdzinot darba meklētāju subjektīvās izjūtas aktualizētā darba meklēšanas kontekstā un ikdienišķā kontekstā). Ierašanos Nodarbinātības valsts aģentūrā varētu raksturot kā aktīvu darba meklēšanas kontekstu, kur tiek koncentrēti uzsvērtā nepieciešamība meklēt darbu, piedāvāti paņēmieni un līdzekļi tā īstenošanai, ir vienkopus liels skaits līdzīgi kategorizējamu indivīdu (citi bezdarbnieki), kā arī atbalsta personāls. Interesanta ir kopsakarība, kas parādījās 2. pētījumā (bet nebija vērojama 1. pētījuma rezultātos): pozitīvās aktuālās emocijas bija negatīvi saistītas ar subjektīvo normu un finanšu grūtībām, savukārt negatīvās aktuālās emocijas ar šiem mainīgajiem bija saistītas pozitīvi (ciešāk – ar finanšu grūtībām). Diezgan loģiski spriest, ka bezdarbnieki, kuri izjūt lielākas finanšu grūtības, izjūt arī vairāk negatīvu emociju, atrodoties ikdienišķā situācijā. Savukārt subjektīvās normas loma liek domāt, ka no tuvām, nozīmīgajām personām tiek saņemta drīzāk negatīva atgriezeniskā saikne, kas saskan arī ar ciešāku saistību starp subjektīvo normu un finanšu grūtībām 2. pētījumā.

## 6. Darba meklēšanas nodomus un uzvedību prognozējošie emocionālie, kontroles un demogrāfiskie faktori aktualizētā darba meklēšanas kontekstā (3. pētījums)

Trešais pētījums tika veikts, lai eksperimentāli pārbaudītu atsevišķu aktuālo emociju ietekmi uz darba meklēšanas nodomiem (pamatojoties uz 1. un 2. pētījumā konstatēto atsevišķo emociju saistību ar darba meklēšanas nodomiem). Lai novērtētu dažāda veida darba meklēšanas nodomu mērījumu iespējamo ietekmi, pētījumā darba meklēšanas nodomi tika mērīti daudzpusīgākā veidā, pielietojot 1. un 2. pētījumā no darba meklētājiem iegūto informāciju. Tika novērtēta atsevišķu plānoto un īstenoto darba meklēšanas aktivitāšu izmantošana, plānoto darba meklēšanas aktivitāšu skaits mērīts divos atskaides periodos (nevis vienā), novērtēts arī aktivitātēm plānotais laiks (jeb piepūle) divos atskaides periodos, kā arī darba meklēšanas nodomu konkrētība. Salīdzinājumam tika novērtēta īstenotā darba meklēšanas uzvedība (izmantoto aktivitāšu skaits un laiks, kā arī aktivitātes, kas netika izmantotas) un iekļauti uztvertās kontroles faktori, saskaņā ar plānotās uzvedības teoriju – darba meklēšanas pašefektivitāte un uztvertās izredzes atrast darbu.

### 6.1. Metode

#### *Pētījuma dalībnieki*

Pētījumā piedalījās 67 bezdarbnieki Nodarbinātības valsts aģentūras Rīgas reģionālajā filiālē 2010. gada marta beigās un aprīļa sākumā. Datu ievākšanas periodā bezdarba līmenis Latvijā bija 17,3 % un Rīgā 12,9 %<sup>3</sup>.

Pētījuma dalībnieku vecums bija 17 – 61 gadi ( $M = 34,85$ ,  $SD = 10,96$ ), 68,7 % sievietes un 31,3 % vīrieši. Augstākais iegūtais izglītības līmenis bija: pamatzglītība – 7,5 % pētījuma dalībnieku, vidējā – 11,9 %, vidējā profesionālā – 34,3 %, augstākā (bakalaura grāds) – 32,8 %, augstākā (maģistra vai doktora grāds) – 13,4 %. Pētījuma dalībnieku bezdarba ilgums bija no nepilna mēneša līdz 28 mēnešiem ( $M = 4,97$ ,  $SD = 5,76$ ).

Raksturojot savu finansiālo situāciju piecu punktu skalā, 3,0 % atzīmēja *dzīvoju pārticīgi*, 16,7 % – *iztieku diezgan labi*, 31,8 % raksturoja situāciju *puslīdz varu iztikt*, visvairāk (40,9 %) norādīja *grūti iztikt*, bet 7,6 % – *neiespējami iztikt*.

---

<sup>3</sup> Bezdarba rādītāji un NVA aktivitātes 2010. gadā. Iegūts 2010. gada 13. aprīlī no <http://www.nva.lv/index.php?cid=6&mid=297&txt=300&t=stat>

## Mērījumi

Emociju manipulācijas pastiprinājumam un pārbaudei tika izmantoti atsevišķo emociju apzīmējumi no 1. un 2. pētījumā izmantotās Pozitīvo un negatīvo afektu skalas (PANAS, Watson et al., 1988). Emocijas tika iekļautas manipulācijā, pamatojoties uz to saistību ar plānoto darba meklēšanas aktivitāšu skaitu 1. un 2. pētījumā. Kā primārie emociju atlasē tika ņemti vērā korelāciju analīzes rezultāti, īpašu vērību pievēršot korelācijām, kuras ir ne vien statistiski nozīmīgas, bet arī salīdzinoši ciešākas, un regresiju analīzes rezultāti attiecībā uz atsevišķo emociju prognozējošo spēku, kā arī iespēja pētījuma dalībniekam iztēloties situāciju, kam raksturīgas noteiktās emocijas. Pozitīvu emociju manipulācijas grupā pētījuma dalībniekam tika lūgts piecu punktu skalā (no *ļoti nedaudz vai nemaz līdz ļoti lielā mērā*) novērtēt sekojošas emocijas: interese, apņēmīgums, vērīgums, aktivitāte<sup>4</sup> un entuziasms; negatīvu emociju manipulācijas grupā – raizes, nervozitāte, satraukums un bailes.

Pētījuma vajadzībām tika izstrādāta darba meklēšanas aktivitāšu aptauja, kurā tika iekļauta 21 aktivitāte. Aptaujas izstrādē tika izmantots Van Hoijes (Van Hoyer et al., 2009) piemērs, kā izstrādāt darba meklēšanas mērījumu metodi, ņemot vērā vietējās kultūras īpatnības un mūsdienās pielietotas aktivitātes. Aptaujā tika iekļautas darba meklēšanas aktivitātes no agrākiem pētījumiem, populārās darba meklēšanas literatūras un 1. un 2. pētījuma dalībnieku minētās aktivitātes. Aptaujā pārstāvētas daudzveidīgas stratēģijas – tradicionāla informācijas meklēšana (piemēram, lasīt sludinājumus avīzē, konsultēties pie karjeras konsultanta / NVA), aktīva pieteikšanās (piemēram, doties personīgi uz kādu uzņēmumu darba meklējumos), sevis reklamēšana (piemēram, ievietot savu sludinājumu internetā, meklējot darbu vai piedāvājot savus pakalpojumus), uz pilnveidošanos vērstas aktivitātes (piemēram, sākt apgūt kādas jaunas zināšanas vai prasmes kursus vai pašmācībā), kā arī sociālo kontaktu izmantošana (piemēram, sazināties ar kādu savas darba nozares darbinieku par darba iespējām). Abu pirmo pētījuma dalībnieku atbildēs parādījās divas aktivitātes, kas nav tikušas minētas aplūkotojos iepriekšējos darba meklēšanas pētījumos un nav tikušas iekļautas kādā darba meklēšanas mērījumu aptaujā – meklēt darbu ārzemēs un darīt kaut ko sava biznesa vai pašnodarbinātības uzsākšanai. Abas aktivitātes no vienas puses nav pielīdzināmas vienkāršām darba meklēšanas aktivitātēm, kā, piemēram, CV nosūtīšana. Darba meklēšana ārzemēs ir plašāks jēdziens, kas būtībā paredz darba meklēšanas aktivitāšu kopumu, bet ar atšķirīgu meklējamā darba lokalizācijas vietu. Savukārt sava biznesa vai pašnodarbinātības uzsākšana (sk. Oghazi et al., 2009)

---

<sup>4</sup> Emocijas *aktivitāte* korelācija ar darba meklēšanas nodomiem bija vāja, tāpēc datu analīzē tika iekļauts modelis bez minētās emocijas.

savā ziņā ir atteikšanās no mērķa atrast darba devēju un apņemšanās kļūt sev par darba devēju. Tomēr abas aktivitātes vieno tas, ka tā ir izplatīta alternatīva augsta bezdarba apstākļos, kad ir problemātiski atrast piemērotu algota darba vietu savā valstī.

*Darba meklēšanas nodomi* tika novērtēti ar vairāku mērījumu palīdzību:

- Plānoto darba meklēšanas aktivitāšu *skaitis*, kuras bezdarbnieks domā veikt 1) *nākošajā dienā*, 2) kopumā *turpmāko divu nedēļu laikā*. Pētījuma dalībniekam jāatzīmē atbilstošās no minētajām 21 aktivitātēm, piemēram, „nosūtīšu pieteikumu uz kādu izsludinātu vakanci”. Mērījumi divos laika periodos tika izvēlēti tādēļ, lai novērtētu gan tūlītējos nodomus, gan turpmākos nodomus. Nosakot atskaites punktu (divas nedēļas), tika izvēlēts pietiekoši ilgs periods, lai sniegtu objektīvu priekšstatu par darba meklētāja vispārējo aktivitāti (iekļaujot darbdienas un brīvdienas, dažādas nedēļas dienas, kas var ietekmēt darba meklēšanas aktivitātes). Savukārt, ņemot vērā cilvēku grūtības prognozēt savu nākotnes rīcību, īpaši ilgākā laika periodā (Wilson & Gilbert, 2003), un faktu, ka darba meklēšana mijiedarbojas ar pārējām dzīves jomām, prognozējamais periods nebūtu ieteicams pārāk ilgs. Kronbaha  $\alpha$  aptaujai, atbilstošajos laika periodos, bija 0,88 un 0,74.

- *Laiks*, ko bezdarbnieks domā veltīt atzīmētajām aktivitātēm (jeb *piepūle*) 1) *nākošajā dienā*, 2) kopumā *turpmāko divu nedēļu laikā*, pētījuma dalībniekam jāieraksta stundu skaits. Pētījumā netika izmantota ierobežota laika skala, jo nav aprakstošu datu, cik daudz laika bezdarbnieki velta darba meklējumiem un pārāk plašas vai ierobežojošas mērījumu skalas var būtiski ietekmēt sniegtās atbildes (sk. Highhouse, Luong, & Sarkar-Barney, 1999), savukārt laika relatīvu raksturojumu, piemēram, *no nemaz līdz ļoti daudz laika* (Van Hooft & De Jong, 2009), plānotā pētījuma izlase varētu uztvert visai subjektīvi.

- *Darba meklēšanas nodomu konkrētība* tika novērtēta, atzīmējot tās plānotās darba meklēšanas aktivitātes, par kurām bezdarbnieks uzskata, ka ir skaidrs priekšstats par konkrēto aktivitāti un ko tieši darīs. Darba meklēšanas nodomu konkrētība tika mērīta kā minēto atzīmēto aktivitāšu skaits.

- Atsevišķu darba meklēšanas *aktivitāšu* plānošana – tika novērtēts, vai bezdarbnieks plāno veikt katru konkrēto aktivitāti katrā no abiem laika periodiem.

*Arī darba meklēšanas uzvedība* tika novērtēta ar vairāku mērījumu palīdzību. Lai būtu iespējams salīdzināt nodomus ar uzvedību, nodomi un uzvedība tika novērtēta ar vienādiem mērījumiem attiecībā uz aktivitāšu skaitu, laiku un konkrētu aktivitāšu izmantošanu (sk. Ajzen, 2005).

- Ar darba meklēšanu saistīto *aktivitāšu skaits*, kuras bezdarbnieks veicis 1) *iepriekšējā dienā*, 2) kopumā *iepriekšējo divu nedēļu laikā* (mērījuma skala identiska kā plānotajām aktivitātēm), piemēram, „zvanīju kādam darba devējam vai uzņēmumam, lai uzzinātu par darba iespējām”. Kronbaha  $\alpha$  aptaujai, atbilstošajos laika periodos, bija 0,86 un 0,69.
- *Laiks*, ko bezdarbnieks veltījis atzīmētajām aktivitātēm (jeb piepūle) 1) *iepriekšējā dienā*, 2) kopumā *iepriekšējo divu nedēļu laikā* (mērījuma skala identiska kā plānotajām aktivitātēm).
- Aktivitātes, kuras bezdarbnieks *nav izmantojis šajā bezdarba periodā* (mērījums iekļauts, 1) pētījuma dalībnieku paškontrolei, atzīmējot īstenotās aktivitātes, 2) iegūtu aprakstošu informāciju par aktivitāšu biežumiem).
- Atsevišķu darba meklēšanas *aktivitāšu* izmantošana – tika novērtēts, vai bezdarbnieks veicis katru konkrēto aktivitāti kādā no abiem laika periodiem.

Lai samazinātu pētījuma dalībniekiem veicamo darba apjomu, *darba meklēšanas pašefektivitāte* promocijas darbā tika novērtēta ar viena panta mērījumu (akcentējot nevis pārliecību par savām spējām veikt kādas vispārējas darba meklēšanas aktivitātes, bet tieši kontroli pār pašu plānoto aktivitāšu īstenošanu). Balstoties uz izmantotajiem darba meklēšanas pašefektivitātes mērījumiem (Saks, 2006), kuros lūdz respondentam novērtēt savu pārliecību par to, ka izdosies sekmīgi īstenot katru no minētajām darba meklēšanas aktivitātēm, tas tika aizstāts ar viena jautājuma mērījumu, jautājot bezdarbniekiem „kā Jums šķiet, cik lielā mērā Jums izdosies īstenot šīs plānotās aktivitātes darba meklēšanā?” – novērtēts piecu punktu Likerta skalā (no *minimāli vai nemaz līdz domāju, ka īstenošu vēl vairāk*).

*Uztvertās izredzes atrast darbu* tika novērtētas ar jautājumu „kādas, Jūsaprāt, ir Jūsu izredzes atrast un iegūt darbu tuvāko trīs mēnešu laikā?” (piecu punktu Likerta skalā no *nekādas līdz ļoti labas*). Atšķirībā no iepriekšējiem pētījumiem, jautājumā tika iekļauts laika ierobežojums, lai novērtētu uztvertās izredzes konkrētā tuvākajā laikā, nevis izredzes vispār vai tālākā laikā, piemēram, uzlabojoties ekonomiskajai situācijai.

*Demogrāfiskie faktori*. Aptaujas beigās pētījuma dalībniekiem tika lūgts norādīt nepieciešamos demogrāfiskos datus: vecums, dzimums, bezdarba ilgums, izglītības līmenis un uztvertās finanšu grūtības.

### **Procedūra**

Pētījumā tika izmantots starpgrupu dizains, ar ierosinātām atsevišķām pozitīvajām un negatīvajām emocijām kā neatkarīgajiem mainīgajiem lielumiem un darba meklēšanas nodomiem (kas tika mērīti kā aktivitāšu skaits jeb intensitāte, laiks jeb piepūle un konkrētība jeb konkrēti



izplānoto aktivitāšu skaits) kā atkarīgo mainīgo lielumu. Kā papildus mainīgie lielumi tika novērtēti uztvertās kontroles (saskaņā ar plānotās uzvedības teoriju) faktori – bezdarbnieku darba meklēšanas pašefektivitāte un uztvertās izredzes atrast darbu, un darba meklēšanas uzvedība, kā arī demogrāfiskie faktori (vecums, dzimums, bezdarba ilgums, izglītības līmenis un uztvertās finanšu grūtības).

Datus ievāca kvalificēts psihologs (promocijas darba autore). Pirms informatīvās sanāksmes pētījuma veicēja (kuras identitāti norādīja nozīmīte ar vārdu un institūcijas nosaukumu) individuāli vai nelielās grupās uzrunāja bezdarbniekus, aicinot brīvprātīgi piedalīties pētījumā par bezdarbnieku emocijām un darba meklēšanas aktivitātēm un sniedzot īsu paskaidrojumu par anketas saturu un aizpildīšanu. Ņemot vērā, ka uz sanāksmi ierodas bezdarbnieki, kuri atšķirīgā līmenī pārvalda latviešu valodu, bet anketa un manipulācija tika konstruēta latviešu valodā, pētījuma dalībniekiem tika jautāts, cik brīvi viņi saprot latviešu valodu. Bezdarbnieki, kuri brīvprātīgi piekrita piedalīties pētījumā un kuriem bija nepieciešamā latviešu valodas prasme, aizpildīja aptaujas anketu sanāksmes telpā vai tās tuvumā. Anketas ievadā bija norādīta informācija par pētījumu un (lai nodrošinātu manipulācijas īstenošanu) uzsvērts, ka visus jautājumus nepieciešams lasīt un atbildēt pēc kārtas.

Dalībnieku sadalīšana eksperimentālajās grupās notika pēc nejaušības principa. Anketas tika izsniegtas pamīšus: viena ar pozitīvu emociju manipulāciju un viena ar negatīvu emociju manipulāciju. Lai ierosinātu pozitīvas vai negatīvas aktuālās emocijas, tika veikta manipulācija, par paraugu ņemot līdzīgus pētījumus (piemēram, Chuang, 2007), pētījuma dalībniekiem liekot iztēloties kādu pozitīvu vai negatīvu notikumu un tad to aprakstīt. Uzdevums tika izvēlēts kā piemērotākais noteiktajai pētījuma dalībnieku izlasei un mērķim rosināt vairākas atsevišķas emocijas. Abos pirmajos pētījumos bezdarbniekiem, manipulējot sagaidāmās emocijas, tika lūgts iztēloties atbilstošās valences situāciju saistībā ar iespējamo vispievilcīgāko vai visnepievilcīgāko darbu un tā īpašībām, lai sagaidāmās emocijas būtu tiešā veidā saistītas ar darba situāciju. Pieļaujot iespējamās grūtības darba iztēlē, 3. pētījumam tika izstrādāts uzdevums, lai pētījuma dalībniekiem dotu lielāku brīvību izvēlēties iztēloto situāciju. Manipulācijas uzdevums bija vienkārši organizējams un neprasīja no pētījuma dalībniekiem pārāk lielu kognitīvo piepūli un laiku (salīdzinot, piemēram, ar Akinolas un Mendezas [Akinola & Mendes, 2008] pētījumu, kuras manipulēja atgriezenisko saiti ar darba intervijas simulāciju, lai ierosinātu spēcīgas pozitīvās vai negatīvās emocijas). Savukārt mūzikas izmantošana (kā Huntsinger & Smith, 2009) netika izvēlēta, jo bezdarbnieku izlase ir ļoti heterogēna attiecībā uz vecumu, izglītību, u.c. mainīgajiem lielumiem, kas iespaido mūzikas uztveri.

Grupai ar pozitīvu emociju manipulāciju tika dots sekojošs uzdevums: „Lūdzu, atcerieties kādu nesenu atgadījumu no savas dzīves, kas Jums izraisīja pozitīvas izjūtas, konkrēti, kādas no sekojošajām izjūtām: ieinteresēts, entuziasma pilns, apņēmīgs, vērīgs, aktīvs. Mēģiniet šo notikumu atcerēties un izjust pēc iespējas reālāk un tad īsi uzrakstiet, kas tas bija par notikumu un savas domas un izjūtas saistībā ar to. Veltiet kopumā apmēram piecas minūtes laika šim uzdevumam!” Grupai ar negatīvu emociju manipulāciju tika dots uzdevums: „Lūdzu, atcerieties kādu nesenu atgadījumu no savas dzīves, kas Jums izraisīja negatīvas izjūtas, konkrēti, kādas no sekojošajām izjūtām: noraizējies, nervozs, satraukts, nobijies.” Turpinājums bija identisks kā pozitīvās manipulācijas gadījumā.

Lai veicinātu manipulācijas efektivitāti – ievirzot pētījuma dalībniekus domāt par attiecīgo situāciju, izjust atbilstošās emocijas un kopumā veltīt uzdevumam vairāk laika, pētījuma stimulmateriālā tika iekļauti uzvedinoši jautājumi un vieta atbildēm: „īss notikuma apraksts – kad (apmēram) tas bija, kur tas bija, ar ko tas bija saistīts (atpūtu, izklaidi, darbu, romantiskām/ seksuālām attiecībām, vaļasprieku, ģimeni, draugiem, ar ko citu...); Jūsu domas, izjūtas saistībā ar šo notikumu.”

Manipulācijas iedarbības novērtēšanai un pastiprināšanai pētījuma dalībniekiem tika lūgts novērtēt atbilstošās pozitīvās vai negatīvās emocijas: „Lūdzu, novērtējiet, cik lielā mērā Jūs šobrīd izjūtat minētās pozitīvās [negatīvās] izjūtas un emocijas, atceroties Jūsu minēto notikumu. Atzīmējiet ciparu no viens līdz pieci, kurš vērtējums visatbilstošāk raksturo Jūsu pašreizējās izjūtas!”

Darba meklēšanas uzvedības novērtējums (jeb aptauja par darba meklēšanas aktivitātēm, kas jau veiktas, pretstatā nākotnes nodomiem) anketā tika iekļauti pēc darba meklēšanas nodomu jautājumiem un atsevišķā tabulā, lai mazinātu iepriekšējo atbilžu ietekmi. Pētījuma dalībnieki tika arī aicināti piedalīties papildus aptaujā, norādot kādu e-pasta adresi vai tālruni kā sazināšanās iespēju. Papildus aptauja ļautu ilgtermiņā novērtēt, kādas darba meklēšanas aktivitātes reāli tika izmantotas un kādi tam bija rezultāti.

### ***Datu apstrādes un analīzes metodes***

Datu apstrādei tika izmantota SPSS 15.0 versija. Analīzei izmantota Pīrsona korelāciju analīze, regresiju analīze, dispersiju analīze,  $t$  kritērijs un  $\chi^2$  kritērijs.

## 6.2. Rezultāti

### *Emociju manipulācija*

Sadalījums pēc aktuālajām emocijām eksperimentālajās grupās bija 29 dalībnieki pozitīvo emociju manipulācijas grupā un 33 dalībnieki negatīvo emociju manipulācijas grupā. Attiecībā uz trūkstošajām vērtībām, ja pētījuma dalībnieks bija atzīmējis daļu no minētajām emocijām, tika pieņemts, ka pārējām atbilst vērtība 1 (*nedaudz vai nemaz*). Pieci pētījuma dalībnieki, kuri nebija norādījuši nevienu no izjustajām emocijām, netika iekļauti analīzē, jo viņu piezīmes par emociju manipulāciju liecināja, ka tā nav iedarbojusies (pētījuma dalībnieks nespēja iztēloties konkrētu notikumu vai nebija izpratis uzdevumu). Kronbaha  $\alpha$  pozitīvo afektu skalai bija  $\alpha = 0,80$ , negatīvo afektu skalai  $\alpha = 0,61$ . Ticamības analīze parādīja, ka skalas ticamību pazemina rādītāji emocijām *raizes* un nelielā mērā *bailes*, kas var liecināt par pētījuma dalībnieku grūtībām pareizi izprast un novērtēt šīs emocijas. Izjusto emociju aprakstošās statistikas rādītāji iekļauti 19. tabulā (pozitīvās emocijas) un 20. tabulā (negatīvās emocijas).

19. tabula. Aktuālo pozitīvo emociju aprakstošās statistikas rādītāji

	Interese	Entuziasms	Apņēmīgums	Vērīgums
<i>M</i>	3,62	3,59	3,31	3,38
<i>Mdn</i>	4	4	4	4
<i>M<sub>o</sub></i>	5	4	4	4
<i>SD</i>	1,43	1,24	1,34	1,35

Visas pozitīvās emocijas variēja no minimālās līdz maksimālajai skalas vērtībai, kas ļāva novērtēt emocijas intensitātes ietekmi uz atkarīgajiem mainīgajiem. Pozitīvo emociju vidējais aritmētiskais bija virs skalas vidējā (3, kas atbilst vidējai emocijas intensitātei), vidējā vērtība bija 4 (vērtējums *diezgan daudz*), kā arī biežāk sastopamā biežumu sadalījuma vērtība ir maksimālā 5 (emocijai interese) vai 4, kas parādīja pozitīvo emociju manipulācijas iedarbību.

20. tabula. Aktuālo negatīvo emociju aprakstošās statistikas rādītāji

	Raizes	Nervozitāte	Satraukums	Bailes
<i>M</i>	2,70	2,55	2,67	2,12
<i>Mdn</i>	3	2	3	1
<i>M<sub>o</sub></i>	3	2	1	1
<i>SD</i>	1,16	1,33	1,45	1,50

Visas negatīvās emocijas arī variēja no minimālās līdz maksimālajai skalas vērtībai, kas ļāva novērtēt emocijas intensitātes ietekmi uz atkarīgajiem mainīgajiem. Centrālās tendences rādītāji liecināja, ka visumā negatīvo emociju manipulācijai ir bijusi salīdzinoši vājāka ietekme, īpaši attiecībā uz emociju *bailes*.

***Pozitīvo aktuālo emociju ietekme uz darba meklēšanas nodomiem***

Darba meklēšanas nodomu aprakstošās statistikas rādītāji eksperimentālajās grupās apkopoti 21. tabulā. Eksperimentālo grupu darba meklēšanas nodomi, saskaņā ar *t* kritērija rezultātiem, neatšķīrās nevienā no nodomu dimensijām.

21. tabula. Darba meklēšanas nodomu aprakstošās statistikas rādītāji pozitīvo un negatīvo emociju manipulācijas grupām

Darba meklēšanas nodomi	Pozitīvās emocijas, <i>n</i> = 29				Negatīvās emocijas, <i>n</i> = 33			
	<i>min</i>	<i>max</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>min</i>	<i>max</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>
Aktivitātes rīt (n)	0	8	2,95	2,30	0	12	3,62	3,48
Aktivitātes turpmāko 2 nedēļu laikā (n)	1	15	7,50	3,43	0	15	6,52	4,11
Laiks rīt (h)	0,5	8	2,71	2,03	0	8	2,64	2,15
Laiks turpmāko 2 nedēļu laikā (h)	2	112	20,48	23,09	0	38	13,78	12,03
Konkrētība (n)	0	8	1,62	1,99	0	9	1,57	2,56

Lai pārbaudītu hipotēzi *bezdarbnieka aktuālās pozitīvās emocijas pozitīvi prognozē darba meklēšanas nodomus (H2)*, tika veiktas atsevišķas vienkāršās regresiju analīzes ar pozitīvo emociju summu kā neatkarīgo mainīgo un katru darba meklēšanas nodomu dimensiju kā atkarīgo mainīgo (22. tabula).

22. tabula. Regresiju analīžu kopsavilkums atkarīgajiem mainīgajiem darba meklēšanas nodomu dimensijas, neatkarīgais mainīgais – kopējās pozitīvās emocijas

Atkarīgais mainīgais	<i>R</i> <sup>2</sup>	<i>B</i>	<i>SE B</i>	$\beta$
Aktivitātes rīt (n)	0,06	-0,12	0,12	-0,24
Aktivitātes turpmāko 2 nedēļu laikā (n)	0,01	0,01	0,17	0,01
Laiks rīt (h)	0,21*	0,23	0,10	0,45*
Laiks turpmāko 2 nedēļu laikā (h)	0,03	1,00	1,21	0,17
Konkrētība (n)	0,01	0,04	0,10	0,09

\*  $p < 0,05$ .

Regresiju analīzes rezultāti daļēji apstiprināja hipotēzi. Kopējās aktuālās pozitīvās emocijas pozitīvi prognozēja tikai vienu darba meklēšanas nodomu dimensiju – laiku, kas plānots darba meklēšanai nākošajā dienā, izskaidrojot 20,6 % no atkarīgā mainīgā variācijas

Lai noteiktu, *kuras atsevišķās aktuālās emocijas prognozē bezdarbnieka darba meklēšanas nodomus (J1.2)*, tika veikta multiplā regresiju analīze atsevišķām pozitīvajām emocijām, izmantojot atpakaļejošo soļu regresijas metodi, un tika konstatēts, ka vislabāk darba meklēšanai plānoto laiku prognozē interese, izskaidrojot 19,6 % no atkarīgā mainīgā variācijas (23. tabula).

23. tabula. Regresiju analīzes rezultāti atkarīgajam mainīgajam darba meklēšanai plānotais laiks nākošā dienā, neatkarīgie mainīgie – atsevišķas pozitīvās emocijas

Neatkarīgais mainīgais	<i>B</i>	<i>SE B</i>	$\beta$
1. solis <sup>a</sup>			
Interese	0,66	0,40	0,39
Entuziasms	-0,42	0,52	-0,28
Apņēmība	0,81	0,55	0,51
Vērīgums	-0,08	0,44	-0,04
4. solis			
Interese	0,75	0,32	0,44*

*Piezīme.* 1. solī  $R^2 = 0,29$ ,  $p > 0,05$ ; 4. solī  $R^2 = 0,20$ ,  $p < 0,05$ .

<sup>a</sup> Apjoma dēļ tabulā ielauts tikai pirmais un pēdējais analīzes solis.

\*  $p < 0,05$ .

### ***Negatīvo aktuālo emociju ietekme uz darba meklēšanas nodomiem***

Lai noskaidrotu, *vai bezdarbnieka aktuālās negatīvās emocijas prognozē darba meklēšanas nodomus (J1.1)*, tika veiktas atsevišķas vienkāršās regresiju analīzes ar negatīvo emociju summu kā neatkarīgo mainīgo un katru no darba meklēšanas dimensijām kā atkarīgo mainīgo (24. tabula).

24. tabula. Regresiju analīžu kopsavilkums atkarīgajiem mainīgajiem darba meklēšanas nodomu dimensijas, neatkarīgais mainīgais – kopējās negatīvās emocijas

Atkarīgais mainīgais	$R^2$	<i>B</i>	<i>SE B</i>	$\beta$
Aktivitātes rīt (n)	< 0,01	< 0,01	0,19	< 0,01
Aktivitātes turpmāko 2 nedēļu laikā (n)	0,02	0,13	0,20	0,12
Laiks rīt (h)	< 0,01	0,03	0,12	0,07
Laiks turpmāko 2 nedēļu laikā (h)	< 0,01	-0,02	0,64	-0,01
Konkrētība (n)	0,13	0,22	0,17	0,36

Regresiju analīzes rezultāti parādīja, ka kopējās negatīvās emocijas neprognozēja nevienu no darba meklēšanas nodomu dimensijām.

***Uztvertās kontroles faktoru saistība ar darba meklēšanas nodomiem***

Lai pārbaudītu hipotēzi *bezdarbnieka darba meklēšanas pašefektivitāte pozitīvi prognozē darba meklēšanas nodomus (H5)*, tika veiktas atsevišķas vienkāršās regresiju analīzes ar darba meklēšanas pašefektivitāti kā neatkarīgo mainīgo un katru darba meklēšanas nodomu dimensiju kā atkarīgo mainīgo. Regresiju analīzes rezultāti neapstiprināja hipotēzi: darba meklēšanas pašefektivitāte neprognozēja nevienu no darba meklēšanas nodomu dimensijām (25. tabula).

25. tabula. Regresiju analīžu kopsavilkums atkarīgajiem mainīgajiem darba meklēšanas nodomu dimensijas, neatkarīgais mainīgais – darba meklēšanas pašefektivitāte

Atkarīgais mainīgais	$R^2$	$B$	$SE\ B$	$\beta$
Aktivitātes rīt (n)	< 0,01	-0,01	0,54	0,00
Aktivitātes turpmāko 2 nedēļu laikā (n)	0,02	0,67	0,63	0,14
Laiks rīt (h)	0,01	0,20	0,34	0,09
Laiks turpmāko 2 nedēļu laikā (h)	0,03	3,71	3,15	0,17
Konkrētība (n)	0,05	0,58	0,43	0,23

Lai pārbaudītu hipotēzi *bezdarbnieka uztvertās darba atrašanas izredzes pozitīvi prognozē darba meklēšanas nodomus (H6)*, tika veiktas atsevišķas vienkāršās regresiju analīzes ar uztvertajām darba atrašanas izredzēm kā neatkarīgo mainīgo un katru darba meklēšanas dimensiju kā atkarīgo mainīgo (26. tabula).

26. tabula. Regresiju analīžu kopsavilkums atkarīgajiem mainīgajiem darba meklēšanas nodomu dimensijas, neatkarīgais mainīgais – uztvertās darba atrašanas izredzes

Atkarīgais mainīgais	$R^2$	$B$	$SE\ B$	$\beta$
Aktivitātes rīt (n)	0,03	0,62	0,52	0,17
Aktivitātes turpmāko 2 nedēļu laikā (n)	0,05	0,94	0,59	0,22
Laiks rīt (h)	0,25***	1,20	0,31	0,50***
Laiks turpmāko 2 nedēļu laikā (h)	0,08*	6,74	3,22	0,29*
Konkrētība (n)	0,14*	0,91	0,39	0,38*

\*  $p < 0,05$ ; \*\*\*  $p < 0,001$ .

Regresiju analīzes rezultāti daļēji apstiprināja hipotēzi. Uztvertās darba atrašanas izredzes pozitīvi prognozēja laiku, ko bezdarbnieks plānoja veltīt darba meklēšanai (gan nākošajā dienā, gan divu nedēļu periodā) un darba meklēšanas nodomu konkrētību, bet neprognozēja plānoto darba meklēšanas aktivitāšu skaitu.

### ***Darba meklēšanas nodomu un uzvedības saistība***

Īstenotās darba meklēšanas uzvedības vērtības aprakstošās statistikas rādītāji un salīdzinājums eksperimentālajās grupās apkopoti 27. tabulā. Eksperimentālo grupu darba meklēšanas uzvedība, saskaņā ar *t* kritērija rezultātiem, neatšķīrās nevienā no darba meklēšanas uzvedības dimensijām.

27. tabula. Īstenotās darba meklēšanas uzvedības aprakstošās statistikas rādītāji pozitīvo un negatīvo emociju manipulācijas grupām un kopējā izlasē

Darba meklēšanas uzvedība	Pozitīvās emocijas, <i>n</i> = 29				Negatīvās emocijas, <i>n</i> = 33				Kopā	
	<i>min</i>	<i>max</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>min</i>	<i>max</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>
Aktivitātes vakar (n)	0	12	3,43	3,47	0	17	2,93	4,17	3,19	3,74
Aktivitātes iepriekšējo 2 nedēļu laikā (n)	4	13	8,45	2,63	0	14	7,76	4,43	8,10	3,59
Aktivitātes, neveiktas(n)	3	18	9,62	4,57	3	21	10,37	4,26	9,87	4,22
Laiks vakar (h)	0	8	1,64	1,83	0	6	1,89	1,76	1,81	1,74
Laiks iepriekšējo 2 nedēļu laikā (h)	2	112	22,32	25,91	0	46	13,77	11,16	18,04	19,64

Lai pārbaudītu hipotēzi, *īstenotā darba meklēšanas uzvedība pozitīvi prognozē darba meklēšanas nodomus (H7)*, konkrēti (a) izmantoto darba meklēšanas aktivitāšu skaits prognozē plānoto darba meklēšanas aktivitāšu skaitu atbilstošajos laika periodos, (b) darba meklēšanai veltītais laiks prognozē darba meklēšanai plānoto laiku atbilstošajos laika periodos, tika veiktas vienkāršās regresiju analīzes (28. tabula). Hipotēze tika apstiprināta – īstenotā darba meklēšanas uzvedība (gan aktivitāšu skaits, gan tām veltītais laiks) attiecīgajos laika periodos pozitīvi prognozēja darba meklēšanas nodomus. Visciešākā saistība tika konstatēta starp iepriekšējās divās nedēļās darba meklēšanai veltīto laiku un turpmākajās divās nedēļās plānoto laiku, savukārt attiecībā uz aktivitāšu skaitu ciešāka saistība bija īstenotajām un plānotajām aktivitātēm īsākajā laika periodā.

28. tabula. Regresiju analīžu kopsavilkums atkarīgajiem mainīgajiem darba meklēšanas nodomu dimensijas, neatkarīgie mainīgie – īstenotā darba meklēšanas uzvedība

Neatkarīgais mainīgais	Atkarīgais mainīgais	$R^2$	$B$	$SE\ B$	$\beta$
Aktivitāšu skaits					
Vakar	Rīt	0,56***	0,83	0,11	0,75***
Iepriekšējo 2 nedēļu laikā	Turpmāko 2 nedēļu laikā	0,26***	0,58	0,14	0,51***
Laiks					
Vakar	Rīt	0,21**	0,57	0,18	0,46**
Iepriekšējo 2 nedēļu laikā	Turpmāko 2 nedēļu laikā	0,75***	0,82	0,07	0,87***

\*\*  $p < 0,01$ ; \*\*\*  $p < 0,001$ .

### ***Darba meklēšanas dimensiju (aktivitāšu skaita un laika) saistība***

Lai atbildētu uz jautājumu, *vai pastāv saistība starp darba meklēšanas aktivitāšu skaitu un darba meklēšanai veltīto laiku (J2)*, tika izmantota korelāciju analīze un pārbaudīts, vai darba meklēšanas aktivitāšu skaits ir saistīts ar tām veltīto laiku atbilstošajos laika periodos (29. tabula).

29. tabula. Darba meklēšanas nodomu un īstenotās darba meklēšanas uzvedības (aktivitāšu un tām veltītā laika) Pīrsona korelācijas koeficienti

	Laiks vakar	Laiks iepriekšējo 2 nedēļu laikā		Laiks rīt	Laiks turpmāko 2 nedēļu laikā
Aktivitātes vakar	0,50***	--	Aktivitātes rīt (n)	0,08	--
Aktivitātes pēdējo 2 nedēļu laikā	--	0,25	Aktivitātes turpmāko 2 nedēļu laikā (n)	--	0,16

\*\*\*  $p < 0,001$ .

Kā redzams 29. tabulā, īstenoto darba meklēšanas aktivitāšu skaita un tām veltītā laika korelācijas īsākajā periodā (iepriekšējā dienā) bija nozīmīgas un ciešas, bet ilgākā periodā tās nebija saistītas. Darba meklēšanas nodomos aktivitāšu skaits nebija saistīts ar tām kopējo plānoto laiku nevienā no abiem periodiem.

### ***Plānotās un izmantotās darba meklēšanas aktivitātes un to saistība***

Plānotās darba meklēšanas aktivitātes tika novērtētas kā tuvākās plānotās („ko domājat veikt rīt”) un drīzumā plānotās („ko domājat veikt turpmāko divu nedēļu laikā”), kā arī datu analīzē tika summētas kopumā plānotās aktivitātes (plānotas jebkurā no minētajiem periodiem). Plānoto darba



meklēšanas aktivitāšu biežumu salīdzinājums (cik procenti no kopējā pētījuma dalībnieku skaita plāno veikt konkrēto darba meklēšanas aktivitāti, 3. jautājums) atspoguļots 30. tabulā.

30. tabula. Respondentu procentuālais skaits, kuri plānoja konkrētu aktivitāti

Nr.	Plānotā darba meklēšanas aktivitāte	Rīt	2 ned.	Kopā
1.	Meklēšu, lasīšu sludinājumus (par vakancēm) interneta karjeras portālā	41,8	52,2	65,7
2.	Meklēšu, lasīšu sludinājumus (par vakancēm) uzņēmuma mājas lapā	32,8	40,3	55,9
3.	Lasīšu sludinājumus avīzē	17,9	26,9	37,3
4.	Nosūtīšu pieteikumu uz kādu izsludinātu vakanci	26,9	41,8	50,7
5.	Rakstīšu un/vai sūtīšu CV uzņēmumam (tā personāldaļai u.tml.), ja arī uzņēmums nav izsludinājis vakances	11,9	16,4	23,9
6.	Ievietošu savu sludinājumu internetā (meklējot darbu vai piedāvājot savus pakalpojumus)	22,9	25,4	38,3
7.	Ievietošu sludinājumu avīzē/žurnālā (meklējot darbu vai piedāvājot savus pakalpojumus)	6,0	13,4	16,4
8.	Ievietošu savu CV interneta karjeras portālā	10,4	20,9	26,9
9.	Pilnveidošu savu CV (tā noformējumu, saturu u.tml.)	16,4	22,4	34,3
10.	Došos personīgi uz kādu uzņēmumu darba meklējumos	11,9	19,4	29,9
11.	Zvanīšu kādam darba devējam vai uzņēmumam, par darba iespējām	9,0	20,9	26,9
12.	Konsultēšos pie karjeras konsultanta / NVA	4,5	26,9	29,9
13.	Sākšu apgūt kādas jaunas zināšanas vai prasmes (kursos vai pašmācībā)	6,0	40,3	40,3
14.	Pilnveidošu savas esošās profesionālās zināšanas vai prasmes (kursos vai pašmācībā)	10,4	32,8	35,8
15.	Sazināšos ar kādu savas darba nozares darbinieku par darba iespējām	22,4	35,8	44,8
16.	Sazināšos ar kādu radnieku / draugu / paziņu par darba iespējām	22,4	34,3	47,8
17.	Izmantošu darbā iekārtošanas aģentu pakalpojumus	7,5	6,0	13,4
18.	Meklēšu darbu ārzemēs	7,5	20,9	25,4
19.	Meklēšu un lasīšu padomus (rakstus, forumus) par darba meklēšanu	13,4	22,4	28,4
20.	Darīšu kaut ko sava biznesa / pašnodarbinātības uzsākšanai	10,4	20,9	23,9
21.	Darīšu kaut ko, lai uzlabotu ārējo iespaidu par sevi (piemēram, apģērbu)	7,5	17,9	25,4

Kā redzams 30. tabulā, kopumā visvairāk plānotās aktivitātes bija darba sludinājumu meklēšana un lasīšana internetā (1.), ko kopumā plānoja darīt 65,7 % respondentu, 55,9 % plānoja iepazīties ar sludinājumiem uzņēmumu mājas lapās (2.) un 50,7 % plānoja nosūtīt pieteikumu uz kādu izsludinātu vakanci (4.). Daudzi plānoja izmantot sociālos kontaktus darba meklēšanā – 47,8 % plānoja sazināties par darba iespējām ar kādu radnieku / draugu / paziņu (16.) un 44,8 % – ar kādu savas darba nozares darbinieku (15.). Attiecībā uz retāk plānotajām aktivitātēm, vismazāk (13,4 %) respondenti plānoja izmantot darbā iekārtošanas aģentu pakalpojumus (17.) un reti kurš (16,4 %) plānoja ievietot sludinājumu avīzē/žurnālā (meklējot darbu vai piedāvājot savus

pakalpojumus, (7.). Darīt kaut ko biznesa vai pašnodarbinātības uzsākšanai (20.) plānoja 23,9 %, savukārt meklēt darbu ārzemēs (18.) plānoja 25,4 % bezdarbnieku.

*Izmantotās darba meklēšanas aktivitātes* tika mērītas kā tikko īstenotās („ko veicāt vakar”) un nesen īstenotās („iepriekšējo 2 nedēļu laikā”), un kopumā īstenotās (jebkurā no minētajiem periodiem), kā arī kopumā neīstenotās šajā bezdarba periodā. Veikto darba meklēšanas aktivitāšu biežumu salīdzinājums (kā respondentu procentuālais skaits) atspoguļots 31. tabulā.

31. tabula. Respondentu procentuālais skaits, kuri veikuši / nav veikuši konkrētu aktivitāti

Nr.	Veiktā darba meklēšanas aktivitāte	Vakar	2 ned.	Kopā	Nav
1.	Meklēju, lasīju sludinājumus (par vakancēm) interneta karjeras portālā	41,8	61,2	80,6	4,5
2.	Meklēju, lasīju sludinājumus (par vakancēm) uzņēmuma mājas lapā	25,4	59,7	73,1	6,0
3.	Lasīju sludinājumus avīzē	19,4	32,8	46,3	22,4
4.	Nosūtīju pieteikumu uz kādu izsludinātu vakanci	22,4	40,3	53,7	16,4
5.	Rakstīju un/vai sūtīju CV uzņēmumam (tā personāldaļai u.tml.), ja arī uzņēmums nebija izsludinājis vakances	10,4	11,9	19,4	40,3
6.	Ievietoju savu sludinājumu internetā (meklējot darbu vai piedāvājot savus pakalpojumus)	7,5	32,8	37,3	25,5
7.	Ievietoju sludinājumu avīzē/žurnālā (meklējot darbu vai piedāvājot savus pakalpojumus)	4,5	9,0	10,4	52,2
8.	Ievietoju savu CV interneta karjeras portālā	9,0	41,8	44,8	20,9
9.	Pilnveidoju savu CV (tā noformējumu, saturu u.tml.)	14,9	44,8	52,2	16,4
10.	Devos personīgi uz kādu uzņēmumu darba meklējumos	6,0	25,4	26,9	37,3
11.	Zvanīju kādam darba devējam vai uzņēmumam, lai uzzinātu par darba iespējām	13,4	34,3	40,3	28,4
12.	Konsultējos pie karjeras konsultanta / NVA	9,0	22,4	29,9	26,9
13.	Sāku apgūt kādas jaunas zināšanas vai prasmes (studijās,ursos vai pašmācībā)	7,5	32,8	37,3	26,9
14.	Pilnveidoju savas esošās profesionālās zināšanas vai prasmes (studijās,ursos vai pašmācībā)	10,4	35,8	40,3	26,9
15.	Sazinājos ar kādu savas darba nozares darbinieku par darba iespējām	13,4	52,2	56,7	13,4
16.	Sazinājos ar kādu radnieku / draugu / paziņu par darba iespējām	16,4	49,3	61,2	13,4
17.	Izmantoju darbā iekārtošanas aģentu pakalpojumus	6,0	3,0	9,0	47,8
18.	Meklēju darbu ārzemēs	7,5	25,4	28,4	29,9
19.	Meklēju un lasīju padomus (rakstus, forumus) par darba meklēšanu	10,4	28,4	35,8	25,4
20.	Darīju kaut ko sava biznesa / pašnodarbinātības uzsākšanai	10,4	23,9	28,4	34,3
21.	Darīju kaut ko, lai uzlabotu ārējo iespaidu par sevi (piemēram, apģērbu)	11,9	35,8	46,3	22,4

Kopumā visbiežāk veiktās darba meklēšanas aktivitātes bijušas sludinājumu meklēšana un lasīšana, galvenokārt, interneta karjeras portālā (1.), 80,6 %, kā arī uzņēmumu mājas lapās (2.), 73,1 %. Respondenti aktīvi izmantojuši sociālos kontaktus darba meklēšanā – gan sazinoties par darba iespējām ar kādu radnieku / draugu / paziņu (16.), 61,2 %, gan ar kādu savas darba nozares darbinieku (15.), 56,7 %. Apmēram puse no aptaujātajiem bezdarbniekiem bija arī nosūtījuši pieteikumu uz kādu izsludinātu vakanci (4.), 53,7 %, vai pilnveidojuši savu CV (9.), 52,2 %.

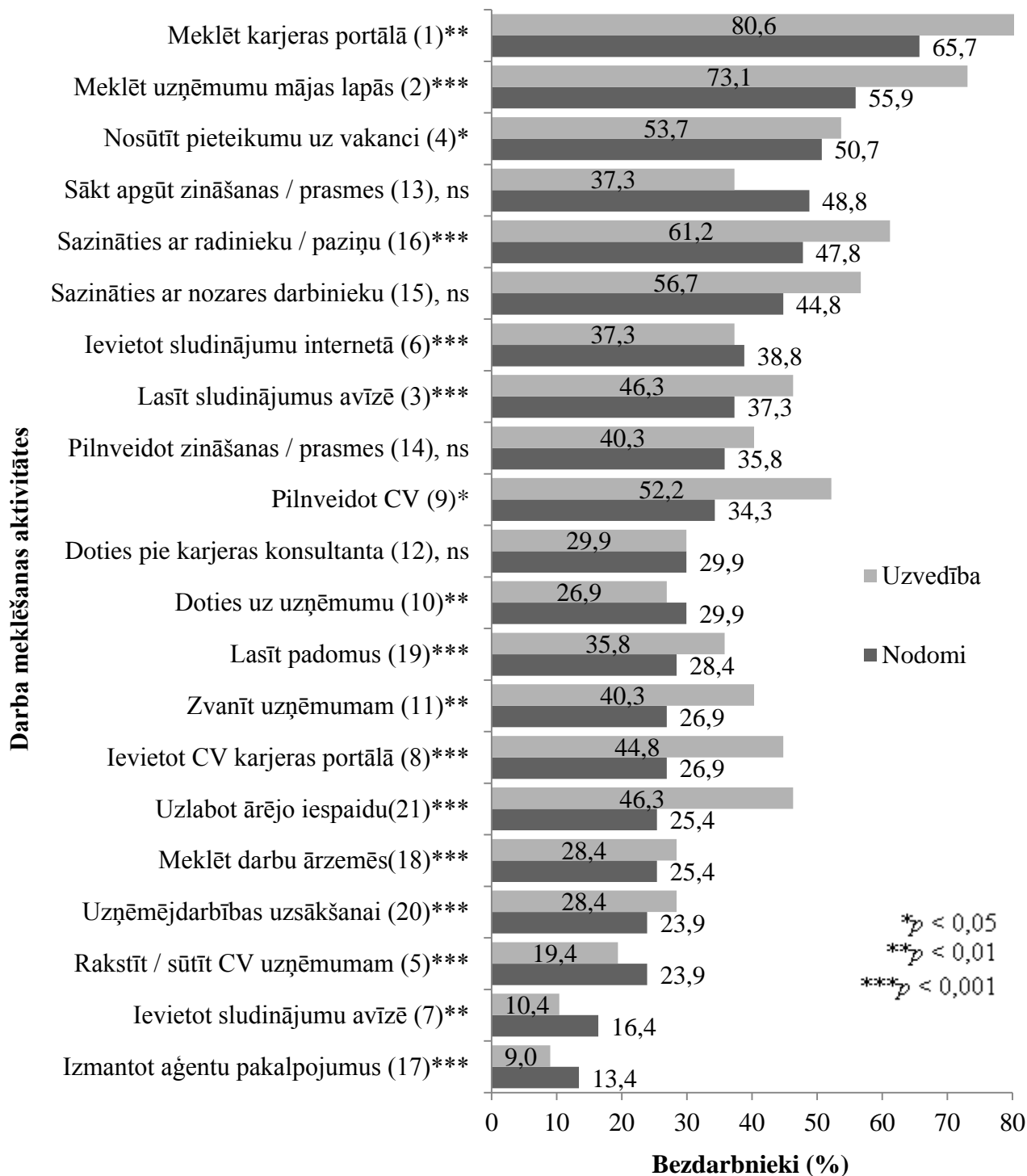
Mazāk izplatītas darba meklēšanas aktivitātes ir bijušas darbā iekārtošanas aģentu pakalpojumu izmantošana (17.), 9 %, sludinājuma ievietošana avīzē vai žurnālā, meklējot darbu vai piedāvājot savus pakalpojumus (7.), 10,4 %, kā arī rakstīt vai sūtīt CV uzņēmumam, ja uzņēmums nebija izsludinājis vakances (5.), 19,4 %. Ilustratīvs pārskats par kopējiem plānotajiem un veiktajiem aktivitāšu biežumiem parādīts 1. attēlā. Minētajā attēlā arī atzīmēts saistības nozīmīguma līmenis saistībai starp veiktajām un plānotajām konkrētajām darba meklēšanas aktivitātēm.

Lai novērtētu, vai pastāv saistība starp veiktajām un plānotajām konkrētajām darba meklēšanas aktivitātēm un cik tā ir cieša (3. jautājums), tika pielietots Pīrsona  $\chi^2$  tests un saistības ciešumam –  $\phi$  kritērijs. Kā redzams 32. tabulā, lielākoties tika konstatēta nozīmīga un cieša saistība starp īstenotajām un plānotajām konkrētajām darba meklēšanas aktivitātēm. Visciešākā saistība bija attiecībā uz 6. aktivitāti (ievietot savu sludinājumu internetā, meklējot darbu vai piedāvājot savus pakalpojumus), 19. aktivitāti (padomu meklēšana par darba meklēšanu) un 20. aktivitāti (darīt kaut ko sava biznesa vai pašnodarbinātības uzsākšanai).

Savukārt vairākās aktivitātēs (12., 13., 14. un 15.) biežumu sadalījums atšķīrās attiecībā uz plānotajām un īstenotajām aktivitātēm – salīdzinoši mazāks skaits to pētījuma dalībnieku, kuri ir īstenojuši un plāno vai arī nav īstenojuši un neplāno minēto aktivitāti, bet lielāks skaits to, kuri vai nu nav īstenojuši, bet plāno, vai arī ir īstenojuši un vairs neplāno minēto aktivitāti divu nedēļu periodā. Minētajās aktivitātēs saistības ciešums nerasniedza nozīmības līmeni.

### ***Emociju ietekme uz atsevišķām plānotajām darba meklēšanas aktivitātēm***

Lai salīdzinātu pozitīvo un negatīvo emociju ietekmi uz atsevišķām plānotajām darba meklēšanas aktivitātēm (J1.3), aktivitāšu biežumu sadalījumi eksperimentālajās grupās tika salīdzināti ar  $\chi^2$  kritēriju. Nozīmīgas atšķirtības tika konstatētas attiecībā uz divām aktivitātēm: 18. aktivitāti – meklēt darbu ārzemēs – kopā  $\chi^2(1) = 4,15, p < 0,05$ , divu nedēļu laikā  $\chi^2(1) = 6,96, p < 0,01$ , un 20. aktivitāti – darīt kaut ko sava biznesa vai pašnodarbinātības uzsākšanai – kopā  $\chi^2(1) = 4,15, p < 0,05$ , divu nedēļu laikā  $\chi^2(1) = 6,96, p < 0,01$ . Abas minētās aktivitātes biežāk plānoja respondenti, kuri tika ierosināti izjust pozitīvas emocijas.



1. attēls. Pārskats par kopējiem plānotajiem un veiktajiem aktivitāšu biežumiem un saistību starp atsevišķām veiktajām un plānotajām aktivitātēm

32. tabula. Saistība starp veiktajām un plānotajām konkrētajām darba meklēšanas aktivitātēm

Nr.	Darba meklēšanas aktivitāte	NU <sup>a</sup> NN	IU NN	NU IN	IU IN	$\chi^2(1)$	$\varphi$
1.	Meklēt, lasīt sludinājumus (par vakancēm) interneta karjeras portālā	5	7	3	39	8,82**	0,40**
2.	Meklēt, lasīt sludinājumus (par vakancēm) uzņēmuma mājas lapā	8	11	1	34	13,66***	0,50***
3.	Lasīt sludinājumus avīzē	23	8	5	18	14,55***	0,52***
4.	Nosūtīt pieteikumu uz kādu izsludinātu vakanci	13	9	8	24	6,38*	0,34*
5.	Rakstīt un/vai sūtīt CV uzņēmumam (tā personāldaļai u.tml.), ja arī uzņēmums nav izsludinājis vakances	34	4	7	9	12,88***	0,49***
6.	Ievietot savu sludinājumu internetā (meklējot darbu vai piedāvājot savus pakalpojumus)	26	4	6	18	21,00***	0,62***
7.	Ievietot sludinājumu avīzē/žurnālā (meklējot darbu vai piedāvājot savus pakalpojumus)	40	3	7	4	6,70**	0,35**
8.	Ievietot savu CV interneta karjeras portālā	24	12	3	15	12,00***	0,47***
9.	Pilnveidot savu CV (tā noformējumu, saturu u.tml.)	17	15	5	17	4,99*	0,30*
10.	Doties personīgi uz kādu uzņēmumu darba meklējumos	29	6	8	11	9,48**	0,42**
11.	Zvanīt kādam darba devējam vai uzņēmumam, lai uzzinātu par darba iespējām	25	12	4	13	9,09**	0,41**
12.	Konsultēties pie karjeras konsultanta / NVA	26	9	10	9	2,60	0,22
13.	Sākt apgūt kādas jaunas zināšanas vai prasmes (studijās,ursos vai pašmācībā)	19	8	13	14	2,76	0,23
14.	Pilnveidot savas esošās profesionālās zināšanas vai prasmes (studijās,ursos vai pašmācībā)	20	10	11	13	2,37	0,21
15.	Sazināties ar kādu savas darba nozares darbinieku par darba iespējām	11	14	7	22	2,38	0,21
16.	Sazināties ar kādu radnieku / draugu / paziņu par darba iespējām	13	10	4	27	11,65***	0,46***
17.	Izmantot darbā iekārtošanas aģentu pakalpojumus	44	1	5	4	15,91***	0,54***
18.	Meklēt darbu ārzemēs	31	6	5	12	15,50***	0,54***
19.	Meklēt un lasīt padomus (rakstus, forumus) par darba meklēšanu	30	6	4	14	19,22***	0,60***
20.	Darīt kaut ko sava biznesa / pašnodarbinātības uzsākšanai	34	5	4	11	19,03***	0,59***
21.	Darīt kaut ko, lai uzlabotu ārējo iespaidu par sevi (piemēram, apģērbu)	24	13	2	15	13,16***	0,49***

Piezīme. Analīzē iekļauti tikai tie respondenti, kuri norādījuši visu informāciju par īstenotajām un plānotajām aktivitātēm (n = 54).

<sup>a</sup> Saīsinājumi: NU – respondentu skaits, kuri nav īstenojuši aktivitāti; NN – respondentu skaits, kuri neplāno aktivitāti; IU – respondentu skaits, kuri ir īstenojuši aktivitāti; IN – respondentu skaits, kuri ir plānojuši aktivitāti.

\* $p < 0,05$ ; \*\* $p < 0,01$ ; \*\*\* $p < 0,001$ .

### 6.3. Iztirzājums

Pētījuma rezultāti (2. hipotēzes pārbaude) daļēji apstiprināja 1. pētījumā iegūtos rezultātus, ka pozitīvas aktuālās emocijas pozitīvi prognozē darba meklēšanas nodomus. Tomēr saistība bija nozīmīga tikai attiecībā uz vienu no darba meklēšanas nodomu dimensijām – laiku, kas plānots darba meklēšanai nākošajā dienā, bet ne plānoto aktivitāšu skaitu (atšķirībā no 1. pētījuma, kas tika veikts līdzīgā, aktualizētā darba meklēšanas kontekstā), ne arī darba meklēšanas nodomu konkrētību. Atšķirības attiecībā uz pozitīvo emociju spēju prognozēt plānoto aktivitāšu skaitu 1. un 3. pētījumā, iespējams, ietekmēja atšķirības darba meklēšanas aktivitāšu mērījuma veidā (brīvā vai ierobežotā forma), kas atspoguļojās arī atšķirīgā plānoto aktivitāšu skaitā pirmajos divos un 3. pētījumā. Trešajā pētījumā, kurā bija tikai jāatzīmē plānotās aktivitātes no piedāvātā saraksta (nevis jāraksta brīvā formā kā abos iepriekšējos pētījumos), pētījuma dalībnieki atzīmēja salīdzinoši vairāk aktivitāšu. Cēlonis varētu būt atšķirības pētījuma dalībnieku kognitīvajos procesos, domājot un rakstot vai tikai atzīmējot plānotās aktivitātes. Aktivitāšu atspoguļošana brīvā formā ir saistīta ar lielāku kognitīvo un tehnisko piepūli. Daļai bezdarbnieku varēja būt nepietiekošas verbālās spējas vai motivācija aprakstīt plānotās aktivitātes. Mērījumu skalai ir spēja ietekmēt iegūtos rezultātus (kā ticis spriests Highhouse et al., 1999). Tas rosina izvērtēt līdzšinējo praksi darba meklēšanas nodomu pētījumos, lietojot iepriekš sagatavotas mērījumu skolas, jo tās (gan iekļautais saturs, gan kopējais pantu skaits), iespējams, uzvedina pētījuma dalībniekus norādīt vairāk vai detalizētākas darba meklēšanas aktivitātes.

Tā kā atlasītās atsevišķās pozitīvās emocijas (kas turklāt bija gadījuma rakstura – nesaistītas ar darba meklēšanas situāciju), izskaidroja salīdzinoši lielu daļu no atkarīgā mainīgā variācijas, bet viena no emocijām (interese) – lielāko daļu, ir pamatojums spriest, ka attiecībā uz darba meklēšanas nodomu prognozēšanu, nozīme ir ne tikai emociju valencei: atsevišķas vienas valences emocijas nozīmīgāk prognozē darba meklēšanas nodomus nekā citas. Rezultāti attiecībā uz negatīvajām aktuālajām emocijām apstiprināja 1. pētījumā iegūtos rezultātus, ka negatīvās aktuālās emocijas neprognozē darba meklēšanas nodomus aktualizētā darba meklēšanas kontekstā.

Pētījumā netika konstatēta darba meklēšanas pašefektivitātes spēja prognozēt nevienu no darba meklēšanas nodomu dimensijām, lai gan pārsvarā līdzšinējos pētījumos darba meklēšanas pašefektivitāte bijusi pozitīvi saistīta ar darba meklēšanas nodomiem vai uzvedību. Tas būtu skaidrojams ar situācijas ietekmi – augsta bezdarba apstākļos indivīdi neuztver ciešu saistību starp savas darba meklēšanas darbības efektivitāti un vēlamu rezultātu – darba iegūšanu, ko jo vairāk

akcentē otra uztvertās kontroles faktora – uztverto darba atrašanas izredžu spēja prognozēt gan darba meklēšanai plānoto laiku, gan nodomu konkrētību.

Darba meklēšanas uzvedība pozitīvi prognozēja darba meklēšanas nodomus. No tā var spriest, ka pastāv saistība starp pētījuma dalībnieka sniegto informāciju par darba meklēšanas nodomiem un pētījuma dalībnieka sniegto informāciju par īstenoto darba meklēšanas uzvedību. Rezultāti papildina Van Hofta u.c. (Van Hooft et al., 2006a) secinājumu, ka darba meklēšanas nodomi pietiekoši labi prognozē reālo darba meklēšanas uzvedību, un darba meklēšanas nodomu mērījumi ir izmantojami darba meklēšanas uzvedības pētījumos. Balstoties uz to, ka šajā pētījumā tika novērtēta jau īstenotā darba meklēšanas uzvedība un turpmākie nodomi, var spriest, ka pastāv arī pretēja saistība – pamatojoties uz īstenoto darba meklēšanas uzvedību var spriest par to, kā darba meklētājs plānos savu turpmāko darba meklēšanu un darba meklēšanas uzvedība ir pietiekoši stabila laikā. Piekrītot Ajzenam (Ajzen, 2005), iepriekšējā darba meklēšana ir personīgā pieredze, ko var uzskatīt par vienu no darba meklēšanas nodomus prognozējošiem faktoriem.

Īstenotais darba meklēšanas aktivitāšu skaits un tām veltītais laiks bija pozitīvi saistīti tikai īsākajā laika periodā. Plānotais aktivitāšu skaits nebija saistīts ar tām plānoto laiku nevienā no laika periodiem. Tas atbalsta Kanferes u.c. (Kanfer et al., 2001) minējumu, ka darba meklēšanas intensitātes (kas parasti mērīts kā aktivitāšu skaits) un piepūles (biežāk mērīta kā darba meklēšanai veltītais laiks) mērījumi novērtē daļēji atšķirīgus darba meklēšanas aspektus. Darba meklēšanas aktivitāšu pielietošanai ir nepieciešams dažāds laika apjoms objektīvi un individuāli. Saistības trūkums starp plānoto darba meklēšanas aktivitāšu skaitu un laiku skaidrojams ar fenomenu, ka cilvēki visumā kļūdaini prognozē nākotnes aktivitātēm, īpaši sarežģītām, kompleksām aktivitātēm paredzēto laiku, kā arī neparedz, ka prognozētās aktivitātes mijiedarbosies ar citiem dzīves notikumiem (Wilson & Gibert, 2003), ņemot vērā, ka daļa bezdarbnieku līdz šim minētās aktivitātes nav veikuši, kā arī pētījuma dalībnieku izglītības līmeni.

Attiecībā uz konkrētu plānoto un īstenoto darba meklēšanas aktivitāšu saistību, rezultāti parāda pārsvarā ciešu saistību starp plānotajām un jau īstenotajām aktivitātēm, kas liecina par darba meklētāju uzvedības relatīvu stabilitāti laikā – bezdarbniekiem ir tendence turpināt plānot tās aktivitātes, kuras jau veikuši un nesākt tās, kuras nav veikuši. Aktivitātēs, kurās saistības ciešums nesasniedz pietiekošu nozīmības līmeni, viens no ticamākajiem skaidrojumiem šīm atšķirībām ir minēto aktivitāšu specifika un loma darba meklēšanas procesā. Aktivitātes „konsultējos pie karjeras konsultanta / NVA” (12.) īpatnība ir tā, ka tā nav regulāra, parasti vienu reizi bezdarba periodā, tāpēc saprotams, ka tie, kuri to veikuši pēdējo divu nedēļu laikā, neplāno to darīt drīzumā. Līdzīgi

13. aktivitāte apzīmē noteiktu pavērsiena punktu („sākt apgūt kādas jaunas zināšanas vai prasmes”), ja vien runa nav par kādām cita veida zināšanām vai prasmēm. Attiecībā uz 14. aktivitāti („pilnveidot savas esošās profesionālās zināšanas vai prasmes”) 10 respondenti, kuri to ir darījuši, neplāno turpināt, savukārt plāno veikt 11, kuri to nav darījuši. Abas aktivitātes, kas ietver savu zināšanu un prasmju pilnveidošanu, varētu bezdarbniekiem asociēties ar apmācību kursu, kas tiek sākts un pabeigts (un kam nepieciešams noteikts finansējums), jo vairāk tāpēc, ka viens no ieguvumiem bezdarbnieka statusa iegūšanai un sadarbībai ar Nodarbinātības valsts aģentūru ir apmācību iespējas. Aktivitāte „sazināties ar kādu savas darba nozares darbinieku par darba iespējām” (15.) ir kopumā visai bieži izmantota – tikai 11 respondenti to nav darījuši pēdējo divu nedēļu laikā un arī neplāno darīt (seši to vispār nav darījuši šajā bezdarba periodā). Interesanti, ka attiecībā uz plānoto un īstenoto aktivitāšu saistību pastāv tik liela atšķirība starp abām ar sociālo kontaktu izmantošanu saistītajām aktivitātēm (15. – profesionālo kontaktu izmantošana un 16. – neformālo kontaktu izmantošana). Salīdzinoši liels skaits no tiem, kas izmantojuši profesionālos kontaktus darba meklēšanā (14), to vairs neplāno darīt tuvāko divu nedēļu laikā. Iespējams, bezdarbnieki jau apzinājuši savus profesionālos kontaktus, kas varētu atbalstīt darba meklēšanā, tāpēc tuvākajā laikā neredz jēgu sazināties atkārtoti vai arī šī sazināšanās nav bijusi iedrošinoša.

## 7. Kopējais iztirzājums

Promocijas darbā tika pētīta vairāku, gan darba meklēšanas literatūrā jau atzītu, gan mazāk pazīstamu faktoru loma bezdarbnieku darba meklēšanas nodomu prognozēšanā, kā arī darba meklēšanas kontekstā iepriekš nepētīti faktori. Promocijas darba rezultāti iegūti augsta bezdarba apstākļos, kādi maz atspoguļoti pēdējo desmitgažu pētījumos (pateicoties visumā labvēlīgai ekonomiskajai situācijai, kas turpinājās līdz krīzei 21. gadsimta pirmās desmitgades beigās), jo darba meklētājiem labvēlīgos darba tirgus apstākļos bezdarbs vairāk apdraudēja atsevišķas sociālās grupas, nevis plašāku darbaspējīgo cilvēku loku. Pētījums veikts atšķirīgā kultūrvidē (vairums līdzīgas ievirzes pētījumi veikti ASV un Rietumeiropā) un tajā iesaistītas demogrāfiski daudzslāņainas izlases.

Pētījumā tika iekļauti faktori, kas prognozē nodomus un uzvedību saskaņā ar pārdomātās rīcības teoriju (Fishbein & Ajzen, 1975) un plānotās uzvedības teoriju (Ajzen, 1985, 1991), kas ir biežāk izmantotās koncepcijas darba meklēšanas nodomu un uzvedības pētījumos ietvaros. Tie ir attieksmju faktori (attieksme pret darba meklēšanu un nodošanās darbam), normatīvais faktors (subjektīvā norma) un uztvertās kontroles faktori (darba meklēšanas pašefektivitāte un uztvertās



darba atrašanas izredzes). Līdzšinējie pētījumi liecina, ka minēto faktoru ietekme uz darba meklēšanas nodomiem un uzvedību var būt atkarīga no darba meklēšanas mērķa, pētījuma izlases, sociāli ekonomiskā un kultūras konteksta (sk. Kanfer et al., 2001 metaanalīzi, kā arī atsevišķi piemēri pie Creed et al., 2008; Van Hooft et al., 2006a, 2006b) un ne visos kontekstos visi minētie faktori ir bijuši nozīmīgi vai vienlīdz nozīmīgi (Ajzen, 2005).

Promocijas darbā tika novērtēta divu veidu emocionālo faktoru – aktuālo un sagaidāmo emociju – prognozējošā ietekme uz darba meklēšanas nodomiem, tostarp, aktuālās emocijas aplūkotās gan no dimensionālās pieejas (kā kopējās pozitīvās un negatīvās emocijas), gan daudz mazāk pētītās (saistībā ar to ietekmi uz nodomiem un uzvedību) kategoriālās pieejas (kā atsevišķas emocijas), kas guvusi atbalstu pēdējo gadu laikā (Izard, 2010). Darba meklēšanas kontekstā aktuālo emociju loma aizsākta pētīt dažos nesenos pētījumos (Crossley & Stanton, 2005; Turban et al., 2009; Wanberg, Zhu et al., 2010), turklāt minētajos pirmajos divos pētījumos izmantotas vai nu tikai negatīvas vai pozitīvas emocijas un studentu izlases. Promocijas darbā pētīts, kā darba meklēšanas nodomus prognozē gan ar situāciju saistītas aktuālās emocijas, gan nesaistītas, eksperimentāli manipulētas aktuālās emocijas. Sagaidāmās emocijas iepriekš nebija pētītas saistībā ar darba meklēšanas nodomu prognozēšanu.

Pētījumā kā prognozējošie mainīgie lielumi tika iekļauti arī demogrāfiskie faktori – uztvertās finanšu grūtības, vecums, dzimums, izglītības līmenis un bezdarba ilgums. Demogrāfiskie faktori darba meklēšanas pētījumos parasti izmantoti tikai izlases raksturošanai (Kanfer et al., 2001), bet to ietekmes noskaidrošana ir praktiski nozīmīga dažādu bezdarbnieku grupu atbalstā un sociālās politikas plānošanā.

Saskaņā ar plānotās uzvedības un pārdomātās rīcības teorijām veiktajos pētījumos ticis novērtēts, kā darba meklēšanas nodomi prognozē sekojošo darba meklēšanas uzvedību. Ņemot vērā, ka darba meklēšanas uzvedība uzskatāma par pieredzi, savukārt pieredze var vismaz netieši iespaidot nodomus (Ajzen, 2005), promocijas pētījumā, atbilstoša pētījuma dizaina ietvaros, tika novērtēta jau īstenotās darba meklēšanas uzvedības prognozējošā ietekme uz turpmākajiem darba meklēšanas nodomiem.

Pētījumā tika aplūkoti arī metodoloģiski jautājumi. Tajā salīdzināta prognozējošo faktoru ietekme atkarībā no izmantotā mērījumu veida darba meklēšanas nodomu mērīšanai – gan darba meklēšanas nodomu dimensijas (plānoto darba meklēšanas aktivitāšu skaits, darba meklēšanai plānotais laiks un darba meklēšanas nodomu konkrētība), gan aptaujas formas – atvērta vai slēgta tipa aptauja. Tika pētīta saistība starp darba meklēšanas nodomu un uzvedības dimensijām

(veiktajām aktivitātēm, to skaitu un tām veltīto laiku). Pētījumā tika iegūta bagātīga aprakstošā informācija par bezdarbnieku izmantotajām darba meklēšanas aktivitātēm, to relatīvajiem biežumiem un darba meklēšanai veltīto laiku.

### ***Sagaidāmo emociju saistība ar darba meklēšanas nodomiem***

Pamatojies uz pētījumiem emociju prognozēšanas jomā, kas demonstrējuši, ka sagaidāmās emocijas nozīmīgi ietekmē cilvēku nodomus un uzvedību dažādās jomās, lai gan ne vienmēr tikusi konstatēta gan pozitīvu, gan sagaidāmo negatīvu emociju ietekme uz konkrēto uzvedību (Baumeister et al., 2007; Baumgartner et al., 2008; Greitemeyer, 2009), tika pārbaudīta 1. hipotēze, ka bezdarbnieka pozitīvās un negatīvās sagaidāmās emocijas (saistītas ar iztēloto vispievilcīgāko vai visnepievilcīgāko iespējamo darbu) pozitīvi ietekmē darba meklēšanas nodomus (plānoto darba meklēšanas aktivitāšu skaitu). Hipotēze neapstiprinājās – nebija ietekmes ne sagaidāmo emociju valencei - ne pozitīvās, ne negatīvās sagaidāmās emocijas neietekmēja darba meklēšanas nodomus, salīdzinot ar kontroles grupu, ne arī sagaidāmo emociju līmenim (cik izteikti pozitīvas vai negatīvas emocijas bezdarbnieki prognozēja iespējamajā darbā). Lai gan Baumeisters u.c. (Baumeister et al., 2007) minēja, ka sagaidāmās emocijas varētu ietekmēt uzvedību pat lielākā mērā kā aktuālās emocijas, pētījumos promocijas darba ietvaros vienīgi aktuālajām emocijām bija prognozējoša ietekme uz darba meklētāja nodomiem.

Literatūrā arī iepriekš ir sastopami pretrunīgi rezultāti attiecībā uz sagaidāmo emociju ietekmi. Veicot divus pētījumus (Perugini & Bagozzi, 2001), vienā no tiem nodomus pozitīvi prognozēja pozitīvas (bet ne negatīvas) sagaidāmās emocijas, savukārt otrā – negatīvās (bet ne pozitīvās), ko autori skaidro ar atšķirībām pētījuma kontekstā un dalībnieku mērķos. Viņu pētījumā sagaidāmajām emocijām nebija ietekmes, kad negatīvās sekas mērķa nesasniegšanas gadījumā varēja nešķīst pietiekoši nepatīkamas, lai stimulētu motivāciju, savukārt pozitīvās sekas bija nekonkrētas, to saistība ar citiem nozīmīgiem mērķiem bija mazāka un nepietiekoši tuva (laikā) un kopumā mērķi varēja uzskatīt par „obligātu” mērķi. Mēģinot attiecināt minētās mērķa un konteksta īpatnības uz bezdarbnieku darba meklēšanas jomu, var izdarīt dažus minējumus par to, kā bezdarbnieks saredz darba meklēšanas mērķi un sekas. Var spriest, ka daļai bezdarbnieku domas par iespējamo darbu izraisa sarežģītāku, gan pozitīvu, gan negatīvu emociju kopumu un mijiedarbību. No vienas puses, dažiem bezdarbniekiem darbs pats par sevi (īpaši tāda veida darbs, ko varētu atrast augsta bezdarba apstākļos un atbilstoši viņu zināšanām, spējām un pieredzei) rosina negatīvas emocijas, jo viņiem grūti iztēloties un sagaidīt ko pozitīvu šajā situācijā. Neiegūt darbu (jo darba meklēšanas nodomu un uzvedības mērķis ir iegūt darbu) tādā gadījumā nav pietiekoši negatīvas sekas. No otras puses,

citiem bezdarbniekiem varētu būt pieņemams jebkāda veida darbs, un arī domas par tādiem darbiem, ko citi sagaidītu ar negatīvām emocijām, viņiem šķiet labāka iespēja, salīdzinot ar savu pašreizējo stāvokli. Savukārt domas par vislabāko jeb savu „sapņu darbu” var rosināt atmiņas vai domas par iespējām, kuras šobrīd, pēc darba meklētāja domām, nav reālistiski pieredzēt, līdz ar to tās var izraisīt arī negatīvas sagaidāmās emocijas.

Nemot vērā, ka daudzi pētījumi pārlicinoši demonstrējuši sagaidāmo emociju ietekmi, kā arī manipulācijas veida iespējamo lomu, būtu ieteicams veikt pētījumu, izmantojot cita veida manipulāciju. Svarīgi saglabāt metodoloģisku principu, lai sagaidāmās emocijas saistītos ar darba meklēšanas rezultātu, bet pētījuma dalībniekiem pašiem ļaut izvēlēties, kādas pozitīvas (vai negatīvas) sekas viņiem personīgi ciešāk saistītas ar darba atrašanu (vai neatrašanu).

### ***Aktuālo emociju saistība ar darba meklēšanas nodomiem***

Pamatojoties uz pētījumiem par pozitīvo emociju vispārējo ietekmi (Fredrickson, 1998, 2001; Isen, 2008), kas apstiprināta arī profesionālās darbības kontekstā (Boehm & Lyubomirsky, 2008) un nesen ieskicēta darba meklēšanas pētījumos (Turban et al., 2009), ka arī pozitīvas emocionalitātes kā personības iezīmes labvēlīgo lomu darba meklēšanas procesā (Burger & Caldwell, 2000; Côté et al., 2006; Kanfer et al., 2001) tika izvirzīta 2. hipotēze, ka bezdarbnieka aktuālās pozitīvās emocijas pozitīvi prognozē darba meklēšanas nodomus: plānoto darba meklēšanas aktivitāšu skaitu (pārbaudīts 1. un 2. pētījumā, novērtējot bezdarbnieku emocijas), un plānoto darba meklēšanas aktivitāšu skaitu, darba meklēšanai plānoto laiku un plānoto darba meklēšanas konkrētību (pārbaudīts 3. pētījumā, emocijas eksperimentāli manipulējot). Pirmajā pētījumā bezdarbnieki, kuri bija ieradušies uz informatīvu semināru Nodarbinātības valsts aģentūrā un uzrādīja augstākus pozitīvo emociju rādītājus, patiešām ieplānoja izmantot vairāk darba meklēšanas aktivitāšu, savukārt negatīvās emocijas (meklējot atbildi uz pētījuma jautājumu, vai bezdarbnieka aktuālās negatīvās emocijas prognozē darba meklēšanas nodomus) nebija saistītas ar darba meklēšanas nodomiem. Arī 3. pētījumā, kas norisinājās analogiskā (aktualizētā darba meklēšanas) kontekstā, bezdarbnieki, kuriem pirms darba meklēšanas nodomu novērtēšanas eksperimentāli tika ierosinātas pozitīvas emocijas, plānoja veltīt vairāk laika darba meklēšanai un negatīvajām emocijām kopumā nebija ietekmes.

Savukārt 2. pētījumā, kurā bezdarbnieki atradās nosacīti ikdienišķos apstākļos, tika konstatētas pretējas sakarības. Tie, kuri pieredzēja augstāku negatīvo emociju līmeni, plānoja veikt vairāk darba meklēšanas aktivitātes, bet pozitīvās emocijas kopumā nebija saistītas ar darba meklēšanas nodomiem. Tas rosina domāt, ka nozīmīga loma ir gan pozitīvajām, gan negatīvajām emocijām,

atkarībā no konteksta, kādā tiek domāts par darba meklēšanu (vai tas ir aktīvs, spilgti saistīts ar darba meklēšanu, vai ikdienišķs). Konteksta loma pozitīvo emociju saistībā ar darba meklēšanas nodomiem uzskatāmi ilustrē Aisenas (Isen, 2008) vērojumus par faktoriem, kas ietekmē pozitīvo emociju efektu uz cilvēku spriedumiem un lēmumu pieņemšanu. Viņa uzsvēra, ka jāņem vērā situācijas konteksts, personas mērķi un motīvi konkrētajā situācijā, situācijas interpretācija un citi konteksta aspekti. Pozitīvo emociju prognozējošās ietekmes trūkums 2. pētījumā daļēji skaidrojams ar pozitīvo emociju zemāko intensitāti, kā arī ar demogrāfiskajām atšķirībām starp izlasēm. Darba meklētāju pozitīvās emocijas būtiski atšķīrās atkarībā no darba meklēšanas konteksta un dzimuma, lai gan dzimuma efekts bija mazāks. Tas liecina, ka ierastajā vidē, domājot par darba meklēšanu, darba meklētāji izjūt mazāk pozitīvu emociju, īpaši vīrieši.

Faktu, ka 2. pētījumā tieši negatīvās emocijas bija saistītas ar darba meklēšanas nodomiem, var skaidrot saistībā ar emociju funkcionālo izpratni, kurā tiek uzskatīts, ka negatīvām emocijām ir adaptīva loma situācijās, kas saistītas ar eksistences nodrošināšanu (Fredrickson, 1998). Atšķirībā no 1. un 3. pētījuma, 2. pētījumā bezdarbnieki piedalījās pētījumā ar interneta starpniecību, atrodoties sev ierastā vidē, kur bezdarba negatīvās sekas uz ikdienas dzīvi varētu būt izteiktāki novērojamas. Tas rosina domāt, ka negatīvās emocijas ikdienišķās situācijās varētu pozitīvi ietekmēt darba meklēšanas nodomus. Tomēr jāņem vērā, ka negatīvo emociju prognozējošā ietekme tika konstatēta pētījumā, kurā emocijas netika manipulētas. Būtu nepieciešams padziļināti izpētīt, iespējams, pielietojot kvalitatīvas pētījumu metodes, kādas abu promocijas darbā aplūkoto darba meklēšanas kontekstu iezīmes ir nozīmīgas darba meklēšanas psiholoģiskajiem aspektiem.

Meklējot atbildi pētījuma jautājumam, kuras atsevišķās aktuālās emocijas prognozē bezdarbnieka darba meklēšanas nodomus, 1. pētījumā tika konstatēts, ka plānoto darba meklēšanas aktivitāšu skaitu visvairāk prognozē interese un vērīgums (nozīmīga saistība bija arī apņēmībai un entuziasmam), apliecinot, ka ne visas pozitīvās emocijas ir vienlīdz nozīmīgi un cieši saistītas ar darba meklēšanas nodomiem. Vērīguma un intereses ietekme varētu būt saistīta ar darba meklēšanas konteksta ietekmi – nonākot vidē, kas piedāvā pastiprinātu informācijas apjomu par darba meklēšanu, tostarp daudzveidīgām iespējām meklēt darbu, vērīgs un ieinteresēts darba meklētājs uzzina par lielāku skaitu dažādām darba meklēšanas aktivitātēm, kuras būtu gatavs tuvākajā laikā izmantot darba meklēšanā. Intereses nozīmīgā loma papildus apstiprinājās arī 3. pētījumā (kurā interese, atšķirībā no 1. pētījuma, bija eksperimentāli ierosināta un ar situāciju tiešā veidā nesaistīta un prognozēja plānoto laiku darba meklēšanai nākošajā dienā). Rezultāti paplašina jau iepriekš konstatēto intereses nozīmīgo ietekmi uz cita veida cilvēku nodomiem (Silvia, 2008), attiecinot to

arī uz darba meklēšanas nodomiem. Ņemot vērā intereses ietekmi, tā arī būtu jāuzskata par sasniegumu emociju, nosacīti pretstatu garlaicībai (kas tiek klasificēta kā sasniegumu emocija; Pekrun, 2006). Intereses spēja vispēcīgāk prognozēt darba meklēšanas nodomus 1. un 3. pētījumā (un līdzīgi – raīžu spēja spēcīgāk prognozēt darba meklēšanas nodomus 2. pētījumā) vismaz daļēji skaidrojama ar minēto emociju salīdzinoši augstajiem rādītājiem, pieņemot Lēvenšteina un Lerneru (Loewenstein & Lerner, 2003) akcentēto emociju intensitātes nozīmi, kur augstāka emociju intensitāte saistīta ar lielāku ietekmi.

Ņemot vērā, ka atsevišķas pozitīvas vai negatīvas emocijas izskaidroja lielāku variāciju darba meklēšanas nodomiem nekā kopējās pozitīvās vai negatīvās emocijas, var secināt, ka, attiecībā uz darba meklēšanu, nozīme ir ne tikai izjusto emociju valencei, bet arī atsevišķo emociju specifikai (ko citu aktivitāšu kontekstā norādīja Pekrun u.c. (Pekrun et al., 2009). Kategorālā emociju izpratne sniedz alternatīvu izskaidrojumu pētījuma rezultātiem, ka atšķirīgas valences emocijas var ietekmēt spriedumus un uzvedību vienā un tajā pašā virzienā, jo katrai emocijai var būt sava unikālā ietekme (saistīta ar tās vērtējošo dimensiju). Atšķirības atsevišķo emociju ietekmē uz darba meklēšanas nodomiem empīriski ilustrē Zēlenberga u.c. (Zeelenberg et al., 2008) teorētisko modeli *feeling-is-for-doing* (kuras pamatideja ir, ka emocijas eksistē, lai vadītu cilvēka uzvedību, palīdzot noteikt prioritāros mērķus, tādējādi mobilizējot enerģiju un piešķirot uzvedībai virzienu), tomēr ne visām emocijām ir skaidrs darbības mērķis. Var spriest, ka dažas pozitīvās emocijas, īpaši interese un vērtīgums, kā arī entuziasms un apņēmība, un dažas negatīvās emocijas, īpaši raizes, kā arī nervozums, satraukums un bailes, ir ciešāk saistītas ar konkrēto mērķi – darba meklēšanu, rosinot nodomus izmantot vairāk aktivitātes vai veltīt vairāk laika darba meklēšanai. Minētās atsevišķās emocijas nosacīti vieno saistība ar tuvošanās vai izvairīšanās motivāciju. Interese, vērtīgums, entuziasms un apņēmība ir saistāma ar tiekšanos uz mērķi, t.i., darba iegūšanu, savukārt raizes, nervozums, satraukums un bailes – ar vēlmi izvairīties no bezdarba negatīvajām sekām.

Atšķirības pozitīvo un negatīvo emociju ietekmē uz konkrētu darba meklēšanas aktivitāšu plānošanu, precīzāk, darba meklēšanas alternatīvu plānošanu – uzsākt uzņēmējdarbību vai meklēt darbu ārzemēs – ir vienlīdz labi interpretējamas gan kopējo pozitīvo emociju, gan kategoriālās pieejas ietvaros. No kategoriālā aspekta, tādas emocijas kā bailes un raizes, kas ir uz rezultātu vērstas emocijas, ietver nepatiku attiecībā uz nepatīkamām izredzēm un apdraudējumu un ir saistītas ar tendenci lēmumos izvairīties no riska un pesimistisku nākotnes redzējumu (Clore & Huntsinger, 2009). Minētās aktivitātes saistītas ar gatavību riskēt un pozitīvu perspektīvu savai rīcībai, tāpēc var saprast, kāpēc tās mazāk plānoja respondenti konkrēto negatīvo emociju (raīžu, baiļu, nervozitātes

un satraukuma) ietekmē. Tā būtu alternatīva izplatītajam pieņēmumam, ka savas uzņēmējdarbības uzsākšana vai, vēl vairāk, došanās uz ārzemēm darba meklējumos ir sekas negatīvām emocijām un vilšanās sajūtai vietējā darba tirgū. Savukārt, no kopējo emociju viedokļa, minētie rezultāti atbilst iepriekš konstatētajam, ka pozitīvas emocijas veicina radošo domāšanu (Amabile et al., 2005) un plašāka iespēju loka izskatīšanu (Kahn & Isen, 1993).

Pamatojoties uz pētījuma rezultātiem, nevar izslēgt, ka saistība starp emocijām un darba meklēšanas nodomiem nav lineāra un emocijas ir motivējošas tikai līdz zināmai robežai. Kā raksta Aisena (Isen, 2008), tieši mērenām pozitīvajām emocijām ir labvēlīga ietekme. Lai gan nav vienota atzinuma, kā mērīt robežu starp mērenām un izteikti spēcīgām emocijām, tomēr ir pamats domāt, ka pētījuma dalībnieku izjustās emocijas bijušas salīdzinoši mērenas. Jāatzīmē, ka aktuālo emociju ietekme varētu būt vājāka tādēļ, ka izjustās emocijas nav bijušas pietiekoši spēcīgas (īpaši tas attiecas uz negatīvajām emocijām 3. pētījumā). Nevar arī neņemt vērā Aisenas konstatēto, ka pozitīvo emociju pozitīvo ietekmi ietekmē uzdevuma (šajā gadījumā skatāms specifiski kā eksperimentālais uzdevums, plašāk – kā darba meklēšanas uzdevums) nozīmīgums un interesantums, tāpēc pozitīvo emociju labvēlīgo iespaidu nevajadzētu uzskatīt par universālu līdzekli.

Rezultāti rosina, attiecībā uz darba meklēšanu (un arī citos gadījumos, kad tiek pētīta emociju ietekme uz noteiktiem psiholoģiskiem procesiem un uzvedību), lietot kategoriālo pieeju, novērtējot atsevišķo emociju ietekmi (neizslēdzot iespēju vienlaikus pētīt arī konkrēto emociju valences un intensitātes ietekmi). Pētniekiem, gan analizējot literatūru, gan plānojot eksperimentus ar emociju manipulāciju, jāpievērš uzmanība, kādas konkrēti emocijas tiek novērtētas vai manipulētas.

### ***Attieksmju faktoru un subjektīvās normas saistība ar darba meklēšanas nodomiem***

Saskaņā ar pārdomātās rīcības teoriju, galvenie nodomus un uzvedību prognozējošie faktori ir attieksmju un normatīvie faktori, kuru ietekme konstatēta arī darba meklēšanas nodomu un uzvedības prognozēšanā (piemēram, Wanberg et al., 1999), tika prognozēts, ka bezdarbnieka darba meklēšanas nodomus (plānoto darba meklēšanas aktivitāšu skaitu) pozitīvi prognozē nodošanās darbam, darba meklēšanas attieksme un subjektīvā norma (3. hipotēze). Empīriski 3. hipotēze tika daļēji apstiprināta. Subjektīvā norma (t.i., pārliecība par to, cik lielā mērā bezdarbnieka vistuvākais cilvēks vai cilvēki uzskata, ka viņam/viņai nepieciešams meklēt darbu tuvāko trīs mēnešu laikā) pozitīvi prognozēja to, cik daudzveidīgas darba meklēšanas aktivitātes bezdarbnieks plāno izmantot tuvākajās divās nedēļās, un šis efekts tika konstatēts atšķirīgos kontekstos un izlasēs – gan 1., gan 2. pētījumā, kas ļauj spriest par minētā faktora dominēšanas salīdzinošo stabilitāti Latvijas

bezdarbnieku vidū. Ne 1., ne 2. pētījumā netika apstiprināta bezdarbnieka personīgās attieksmes pret darba meklēšanu un nodošanās darbam prognozējošā ietekme. Tas saskan ar teorijas autora atzinumu, ka minēto faktoru relatīvā nozīme var variēt individuāli un dažādās populācijās (Ajzen, 2005), kā apstiprinājuši vairāki koncepcijas ietvaros organizēti pētījumi (piemēram, Creed et al., 2008). Līdzība prognozējošo faktoru saistībā ar darba meklēšanas nodomiem iepriekš tikusi konstatēta Nīderlandē etniskās minoritātes grupā (Van Hooft et al., 2004a) un kultūras grupā, kas pārstāv kolektīvismu (Van Hooft & De Jong, 2009), kas rosina domāt, ka vietējā kultūrā ir salīdzinoši nozīmīga kolektīvisma ietekme.

Nozīmīgās ietekmes dēļ subjektīvās normas mainīgajam būtu vēlams pievērst padziļinātu vērību, pētot, kas ir nozīmīgās personas darba meklētājiem (pieņemot, ka vairumam bezdarbnieku tie varētu būt tuvinieki, ar kuriem ir kopīga mājtsaimniecība, skatīt Vinokur & Caplan, 1987) un kādi konkrēti ir uzskati, kas ir pamatā subjektīvajai normai – vai nozīmīgo personu attieksme tiek uztverta kā pozitīvs pastiprinājums (bezdarbniekam visnozīmīgāko personu motivējošs atbalsts, beznosacījuma rūpes un iedrošinājums darba meklējumos) vai kā negatīvs pastiprinājums (piemēram, pārmetumi, kas būtu vairāk ticami, ņemot vērā mainīgā lieluma ciešo saistību ar uztvertajām mājtsaimniecības finanšu grūtībām), un kurā no gadījumiem ir nozīmīgāka ietekme uz darba meklēšanas nodomiem. Subjektīvās normas ietekmi būtu jāņem vērā arī no praktiskā aspekta – darba meklētāju konsultantiem un bezdarbniekiem tuvām personām.

Tomēr, balstoties uz iegūtajiem rezultātiem, nevar apgalvot, ka bezdarbnieka personīgajai attieksmei un darba psiholoģiskajai vērtībai, ko atspoguļo nodošanās darbam, nav nekādas nozīmes, jo subjektīvā norma abos pētījumos bija vidēji cieši saistīta ar nodošanos darbam un cieši saistīta ar attieksmi pret darba meklēšanu. Var piekrist, ka augsta bezdarba un finanšu grūtību apstākļos (jo subjektīvā norma bija nozīmīgi saistīta arī ar uztvertajām finanšu grūtībām) darba psiholoģiskā vērtība ir mazāk aktualizēta, un bezdarbnieks izjūt pastiprinātu atbildību par sev tuvākajiem cilvēkiem vai vismaz lielā mērā rēķinās ar viņu attieksmi, piemēram, meklē darbu, jo tuvinieks uzskata to par nepieciešamu, pat tad ja pats nesaskata jēgu darba meklēšanai vai vērtību darbam kā tādām.

Darba meklēšanas attieksmes saistība ar aktuālajām emocijām (1. pētījuma rezultāti) demonstrē darba meklēšanas saistību gan ar pozitīvām aktuālajām emocijām, gan ar negatīvajām aktuālajām emocijām: bezdarbnieki, kuri izjūt pozitīvas emocijas, uzskata, ka ir lietderīgi tuvāko trīs mēnešu laikā meklēt darbu, savukārt bezdarbnieki, kuri izjūt negatīvas emocijas, uzskata, ka tas nav lietderīgi. Otrajā pētījumā darba meklēšanas attieksme nebija saistīta ar aktuālajām emocijām. Lai

gan pētījuma dizains neļauj spriest par cēloņsakarībām un ietekme varētu būt divpusēja, var minēt, ka attieksme ietekmēja aktuālās emocijas, ar kurām bezdarbnieks ieradās Nodarbinātības valsts aģentūrā. Bezdarbnieki, kuru attieksme pret darba meklēšanu tuvākajā laikā ir pozitīva, izjūt pozitīvas emocijas aktualizētā darba meklēšanas kontekstā, kas ir bagāta ar informāciju par darba meklēšanu, kur var sastapt citus darba meklētājus un atbalsta personālu. Savukārt darba meklētāji, kuru attieksme pret darba meklēšanu tuvākajā laikā ir negatīva (kuri vai nu neredz jēgu darba meklēšanai, jo nav iespējams atrast prasībām atbilstošu darbu, vai arī uzskata, ka strādāt nav izdevīgi, salīdzinot ar iespēju saņemt bezdarbnieka pabalstu un izmantot brīvo laiku citādāk), izjūt negatīvas emocijas, jo ir nepieciešams piedalīties nodarbinātības veicināšanas pasākumos, lai saglabātu formālo darba meklētāja statusu (un līdz ar to bezdarbnieka pabalstu un apmācības).

### ***Uztvertās kontroles faktoru saistība ar darba meklēšanas nodomiem***

Trešajā pētījumā, kurā lielāka vērība tika pievērsta bezdarbnieka uztvertajai kontrolei darba meklēšanas nodomu prognozēšanā, netika konstatēta darba meklēšanas pašefektivitātes spēja prognozēt nevienu no darba meklēšanas nodomu dimensijām (5. hipotēze netika apstiprināta), lai gan pārsvarā līdzšinējos pētījumos darba meklēšanas pašefektivitāte bijusi pozitīvi saistīta ar darba meklēšanas nodomiem vai uzvedību (Kanfer et al., 2001) un ir minēts, ka darba meklēšanas uzsākšanu un īstenošanu salīdzinoši vairāk būtu jāprognozē uztvertajām spējām īstenot aktivitātes nevis sasniegt rezultātu (Strauser & Berven, 2006). Tomēr ne visos iepriekšējos pētījumos pašefektivitātei ir bijusi ietekme (piemēram, Creed et al., 2008; Van Hooft et al., 2004a). Rezultāti būtu skaidrojami ar situācijas ietekmi – augsta bezdarba apstākļos indivīdi neuztver ciešu saistību starp savas darba meklēšanas darbības efektivitāti un vēlamu rezultātu – darba iegūšanu, ko jo vairāk akcentē otra uztvertās kontroles faktora – uztverto darba atrašanas izredžu spēja prognozēt gan darba meklēšanai plānoto laiku, gan nodomu konkrētību.

Atšķirībā no iepriekšējiem pētījumiem, promocijas pētījuma instrumentārijā, jautājumā, kas novērtē uztvertās darba atrašanas izredzes, tika iekļautas laika robežas, lai novērtētu izredzes atrast darbu tuvākajā laikā, nevis izredzes vispār vai tālākā laikā, piemēram, uzlabojoties ekonomiskajai situācijai. Sestā hipotēze tika daļēji apstiprināta – izredzes neprognozēja plānoto darba meklēšanas aktivitāšu skaitu, bet tās prognozēja, cik skaidras un pārdomātas ir plānotās aktivitātes, un cik daudz laika bezdarbnieks iecerējis veltīt darba meklēšanai, turklāt gan tūlītēji, gan ilgākā laika periodā. Bezdarbnieks sastopas ar informāciju par bezdarba situāciju un iespējām atrast darbu gan ar darbu saistītās, gan ikdienas situācijās (piemēram, ar masu mediju starpniecību), turklāt augsta bezdarba apstākļos darba iegūšanas izredzēm varētu būt pievērsta pastiprināta sabiedrības uzmanība, izceļot



to nozīmi. Tā kā izredzes atrast darbu prognozē vairākus nozīmīgus darba meklēšanas aspektus, šo faktoru būtu nepieciešams pētīt padziļināti, izmantojot pētījuma dizainu, kas ļauj spriest par cēloņsakarībām starp mainīgajiem lielumiem.

### ***Demogrāfisko faktoru saistība ar darba meklēšanas nodomiem***

Ceturtā hipotēze – demogrāfiskie faktori prognozē bezdarbnieka darba meklēšanas nodomus (1. un 2. pētījums), tika apstiprināta daļēji. Pirmajā pētījumā tika konstatēts, ka nozīmīgākie demogrāfiskie faktori darba meklētāju nodomu prognozēšanā ir vecums, kā arī uztvertās finanšu grūtības, savukārt izglītības līmenim, bezdarba ilgumam un dzimumam nebija prognozētās ietekmes. Vairāk darba meklēšanas aktivitātes plāno izmantot gados jaunāki bezdarbnieki un bezdarbnieki, kuri izjūt lielākas finanšu grūtības. Savukārt 2. pētījumā tikai finanšu grūtībām bija nozīmīga prognozējošā ietekme (ko varētu saistīt ar izlases raksturojumu un minēt, ka salīdzinoši vairāk izglītotas bezdarbnieces izmanto relatīvi līdzīgu darba meklēšanas aktivitāšu skaitu neatkarīgi no vecuma).

Minētajiem rezultātiem ir svarīga praktiska nozīme darba meklētāju konsultantiem un personām. Tas, ka gados vecāki bezdarbnieki neplāno izmantot tik daudzveidīgas darba meklēšanas aktivitātes, no vienas puses saskan ar izplatītajiem priekšstatiem par vecākiem darba meklētājiem, kuri ir neelastīgi, ar vājākām zināšanām darba meklēšanā, īpaši moderno tehnoloģiju izmantošanā (interneta resursu izmantošana, datorlietotāja prasmes), kā arī ar viedokli, ka vecuma diskriminācija darba tirgū var radīt bezdarbniekam negatīvu priekšstatu par sevi un samazināt subjektīvo kontroles izjūtu un pašefektivitāti (Niessen et al., 2009). No otras puses, tas var liecināt arī par fokusētāku stratēģiju (salīdzinot ar vairāk izpētošu vai nejaušu stratēģiju). Iespējams, ka gados vecāki darba meklētāji jau ir apzinājuši savas galvenās iespējas un viņiem ir skaidrs, kādu darbu vēlas atrast, tāpēc koncentrē uzmanību uz nelielu skaitu rūpīgi pārbaudītu uzņēmumu un piesakās tikai tiem darbiem, kas atbilst viņu vajadzībām, kvalifikācijai un interesēm, kas būtu pozitīva tendence, jo minētā stratēģija parādījusi saistību ar lielāku apmierinātību ar iegūto darbu (sk. Crossley & Highhouse, 2005). Tomēr svarīgi, lai darba meklēšana tiktu veikta pietiekošā intensitātē, jo darba meklēšanas intensitātei ir saistība ar darba iegūšanu (Kanfer et al., 2001).

Interesanti, ka bezdarba ilgums 1. pētījumā nebija saistīts ne tikai ar darba meklēšanas nodomiem, bet ne ar vienu no psiholoģiskajiem faktoriem, tikai ar demogrāfisko faktoru – izglītības līmeni (parādot tendenci, ka ilgāk bez darba ir bezdarbnieki ar zemāku izglītības līmeni). Tas liecina par augstāka izglītības līmeņa priekšrocībām bezdarba situācijā – augstāk izglītoti bezdarbnieki uzrādīja mazāku finanšu grūtību līmeni un īsāku bezdarba ilgumu, kas saskan ar NVA

statistikas datiem (NVA, 2010, 2011), ka bezdarbnieku vidū ir salīdzinoši mazāk cilvēku ar augstāko izglītību. Minētā saistība netika novērota 2. pētījumā, kas saistāms ar 2. pētījuma izlases augstāku izglītības līmeni. Līdz ar to nebūtu attaisnojami priekšstati, ka ilgstošākiem bezdarbniekiem ir vājāka attieksme pret darba meklēšanu, savukārt nodošanās darbam jeb darba subjektīvais nozīmīgums gan varētu mazināties ilgstošiem bezdarbniekiem, jo 2. pētījumā (kura dalībnieki bija vidēji ilgāk bez darba) parādījās negatīva saistība starp bezdarba ilgumu un nodošanos darbam, taču minētais efekts varētu būt saistīts arī ar dzimumu (jo sievietes norādīja mazāku nodošanos darbam).

Arī citos līdzšinējos pētījumos demogrāfisko faktoru ietekme uz darba meklēšanas nodomiem bijusi salīdzinoši vāja vai pat vispār nav konstatēta (Kanfer et al., 2001). Tāpēc nav pārsteidzoši, ka ne visi demogrāfiskie faktori prognozēja bezdarbnieku darba meklēšanas nodomus.

### ***Darba meklēšanas nodomu un uzvedības mērījumu veidi un to savstarpējā saistība***

Apstiprinot 7. hipotēzi, īstenotā darba meklēšanas uzvedība pozitīvi prognozēja darba meklēšanas nodomus. Izmantoto darba meklēšanas aktivitāšu skaits pozitīvi prognozēja plānoto darba meklēšanas aktivitāšu skaitu, un darba meklēšanai veltītais laiks pozitīvi prognozēja darba meklēšanai plānoto laiku. Var spriest, ka pastāv saistība starp pētījuma dalībnieka sniegto informāciju par darba meklēšanas nodomiem un pētījuma dalībnieka sniegto informāciju par īstenoto darba meklēšanas uzvedību, piekrītot Van Hofta u.c. (Van Hooft et al., 2006a) secinājumam, ka darba meklēšanas nodomu mērījumi ir izmantojami darba meklēšanas uzvedības pētījumos. Ņemot vērā pētījumā ietverto īstenotās darba meklēšanas uzvedības un nodomu periodu, bezdarbnieku darba meklēšanas uzvedība mēneša ietvaros būtu uzskatāma par diezgan stabila. Pētījumā tika pārbaudīta pretēja saistība tradicionāli pētītajai nodomu ietekmei uz uzvedību, konkrēti, Ajzena (Ajzen, 2005) pieņēmums par iepriekšējo uzvedību kā pieredzi, kas ietekmē turpmākos nodomus, un var secināt, ka, pamatojoties uz īstenoto darba meklēšanas uzvedību, var spriest par to, kā darba meklētājs plāno savu turpmāko darba meklēšanu.

Pētījumā tika konstatēta nozīmīga un cieša saistība starp īstenoto darba meklēšanas aktivitāšu skaitu un tām veltīto laika īsākajā periodā (iepriekšējā dienā), bet tās nebija saistītas ilgākajā (divu nedēļu) periodā. Darba meklēšanas nodomos aktivitāšu skaits nebija saistīts ar tām kopējo plānoto laiku nevienā no abiem periodiem. Tam var būt vairāki, savstarpēji papildinoši skaidrojumi. Atšķirīgu darba meklēšanas aktivitāšu īstenošanai ir nepieciešams dažāds laika apjoms. Nosūtīt pieteikumu uz vakanci iespējams salīdzinoši īsākā laikā nekā sagatavot CV, savukārt CV sagatavošanai cilvēkiem ar atšķirīgām zināšanām, pieredzi, datorprasmēm un kognitīvajām spējām

ir nepieciešams atšķirīgs laika apjoms. Rezultāti ļauj piekrist Kanferes u.c. (Kanfer et al., 2001) minējumam, ka darba meklēšanas intensitātes (kas parasti mērīts kā aktivitāšu skaits) un piepūles (biežāk mērīta kā darba meklēšanai veltītais laiks) mērījumi mēra daļēji atšķirīgus darba meklēšanas aspektus. Saistības trūkums darba meklēšanas aktivitāšu skaita un laika mērījumiem attiecībā uz darba meklēšanas uzvedību (ilgākajā periodā) vismaz daļēji skaidrojams ar aizmiršanu, savukārt attiecībā uz nodomiem – ar prognozēšanas neobjektivitāti, mēģinot iedomāties sarežģītas nākotnes darbības (Wilson & Gibert, 2003), ņemot vērā, ka daļa bezdarbnieku līdz šim minētās aktivitātes nav veikuši, kā arī pētījuma dalībnieku izglītības līmeni.

Pētījuma rezultāti rosina kritiski izvērtēt praksi darba meklēšanas nodomu pētījumos, lietojot iepriekš sagatavotas mērījumu skalas, jo tās (gan iekļautais saturs, gan iekļauto pantu skaits) var uzvedināt pētījuma dalībniekus norādīt augstāku plānoto darba meklēšanas intensitāti (šajā gadījumā – izmantoto aktivitāšu skaitu), jo īpaši, ja pētījuma vide uzvedina demonstrēt sociāli vēlamu uzvedību (konkrēti – aktīvu darba meklēšanu). Arī attiecībā uz norādīto izmantoto aktivitāšu skaitu, rodas šaubas, vai tiešām bezdarbnieks vienā dienā veic vairāk kā 10 darba meklēšanas aktivitātes.

Pētījuma rezultāti attiecībā uz darba meklēšanas nodomiem, kas tika novērtēti ar dažādu mērījumu palīdzību, netieši apstiprina Kanferes u.c. (Kanfer et al., 2001) minējumu, ka darba meklēšanas nodomu mērījumu veids var ietekmēt iegūtos rezultātus, jo 3. pētījumā tika konstatēta atšķirīga saistība starp prognozējošiem mainīgajiem un darba meklēšanas nodomiem, atkarībā vai tika mērīts aktivitāšu skaits (intensitāte), veltītais laiks (piepūle) vai nodomu konkrētība (skaidrība un pārdomātība). Piemēram, uztvertās darba atrašanas izredzes prognozēja plānoto laiku un konkrētību, bet neprognozēja aktivitāšu skaitu, savukārt pozitīvās emocijas prognozēja tikai plānoto laiku nākošajā dienā (bet ne aktivitāšu skaitu, kā 1. pētījumā, kurā tika izmantots cits aktivitāšu skaita noteikšanas veids). Īpaši svarīgi tas ir attiecībā uz darba meklēšanas nodomu konkrētību, jo šis aspekts, atšķirībā no intensitātes un piepūles, ir minimāli pētīts. Atšķirības plānotās darba meklēšanas intensitātes (aktivitāšu skaita) mērījumos 1. un 3. pētījuma ietvaros visdrīzāk ietekmēja atšķirīgs darba meklēšanas aktivitāšu mērījuma veids (brīvā vai ierobežotā forma). Atšķirības starp abu veidu laika mērījumiem jāinterpretē piesardzīgi, jo prognozes laikā mēdz ietekmēt prognozēšanas neobjektivitātes (Wilson and Gilbert, 2003).

### ***Atsevišķas darba meklēšanas aktivitātes***

Attiecībā uz atsevišķu plānoto un īstenoto darba meklēšanas aktivitāšu biežumiem un to savstarpējo saistību (3. jautājums), rezultāti liecina, ka bezdarbniekiem ir tendence turpināt plānot tās aktivitātes, kuras jau veikuši, un nesākt tās, kuras nav veikuši, izņemot dažas aktivitātes, kuras,

to specifikas dēļ, netiek veiktas atkārtoti, regulāri vai ilgstoši. Kopumā atsevišķo plānoto un izmantoto aktivitāšu salīdzinājums parādīja augstu saskaņu visvairāk un vismazāk izplatīto darba meklēšanas aktivitāšu ziņā. Interneta izmantošana ir pieaugusi pēdējo dažu gadu laikā (salīdzinājumam sk. Hazans, 2006) un tā ievērojami dominē pār citām darba meklēšanas aktivitātēm, galvenokārt kā sludinājumu meklēšana un lasīšana interneta karjeras portālos, kā arī uzņēmumu mājas lapās. Arī CV publicēšana interneta karjeras portālā ir izplatīta. Savukārt drukāto mediju starpniecības izmantošana būtiski zaudējusi popularitāti. Otra lielākā aktivitāšu grupa ir sociālo kontaktu izmantošana – gan radnieku un paziņu, gan profesionālo kontaktu (salīdzinot ar Hazana konstatēto 2006. gadā, kad šī bija izplatītākā aktivitāte), toties bezdarbnieki reti izmanto darbā iekārtošanas aģentu pakalpojumus, iespējams, izmaksu dēļ (dažu privātu aģentūru gadījumā) vai neuzticoties formāliem starpniekiem, vai arī neticot to efektivitātei, līdzīgi kā konstatēja Vēbere un Māringers (Weber & Mahringer, 2006).

Interneta aktivitāšu priekšrocība ir to izmantošanas efektivitāte – pieejamība, navigācijas ērtības un zema resursu patēriņš (izmaksas, laiks), kā arī tās prasa mazāku kognitīvo piepūli un tajā ir mazākas iespējas sastapties ar noraidījumu vai cita veida negatīvo atgriezenisko saiti. Var minēt, ka noteiktas personības iezīmes ir saistītas ar dominējošu interneta lietošanu darba meklēšanā, līdzīgi kā, piemēram, Venberga u.c. (Wanberg et al., 2000) konstatēja, ka ekstraversija un apzinīgums bija saistīts ar augstāku sociālo kontaktu izmantošanas intensitāti, kā arī vispār vairāk tradicionālo darba meklēšanas aktivitāšu izmantošanu.

### ***Galvenie secinājumi***

1. Bezdarbnieka sagaidāmās emocijas (saistītas ar iztēloto vispievilcīgāko vai visnepievilcīgāko iespējamo darbu) neietekmē darba meklēšanas nodomus.
2. Bezdarbnieka kopējās aktuālās pozitīvās emocijas pozitīvi prognozē plānoto darba meklēšanas aktivitāšu skaitu aktualizētā (darba meklēšanu akcentējošā) kontekstā.
3. Plānoto darba meklēšanas aktivitāšu skaitu aktualizētā darba meklēšanas kontekstā pozitīvi prognozē atsevišķas aktuālās emocijas – interese un vērīgums.
4. Bezdarbnieka kopējās aktuālās negatīvās emocijas pozitīvi prognozē plānoto darba meklēšanas aktivitāšu skaitu ikdienišķā (sadzīves) kontekstā.
5. Plānoto darba meklēšanas aktivitāšu skaitu ikdienišķā kontekstā pozitīvi prognozē atsevišķā aktuālā emocija – raizes.
6. Atsevišķas pozitīvās aktuālās emocijas (interese, entuziasms, apņēmība un vērīgums) pozitīvi prognozē darba meklēšanai nākošajā dienā plānoto laiku aktualizētā darba meklēšanas kontekstā.

7. Plānoto darba meklēšanas aktivitāšu skaitu pozitīvi prognozē subjektīvā norma (uztvertā bezdarbniekam nozīmīgo cilvēku attieksme), bet neprognozē paša bezdarbnieka attieksmes (attieksme pret darba meklēšanu un nodošanās darbam).
8. No demogrāfiskajiem faktoriem plānoto darba meklēšanas aktivitāšu skaitu negatīvi prognozē bezdarbnieka vecums un pozitīvi prognozē uztvertās finanšu grūtības, savukārt izglītības līmenim, dzimumam un bezdarba ilgumam nav prognozējošas ietekmes.
9. Bezdarbnieka darba meklēšanas pašefektivitāte neprognozē nevienu no darba meklēšanas nodomu dimensijām.
10. Bezdarbnieka uztvertās darba atrašanas izredzes pozitīvi prognozē darba meklēšanai plānoto laiku un konkrētību.
11. Bezdarbnieka īstenotā darba meklēšanas uzvedība (aktivitāšu skaits un laiks) pozitīvi prognozē darba meklēšanas nodomus (attiecīgi, aktivitāšu skaitu un laiku).
12. Izmantoto darba meklēšanas aktivitāšu skaits ir saistīts ar tām veltīto laiku tikai īsā un nesenā laika periodā (iepriekšējā diena), bet nav saistīts ilgākā laika periodā (divas nedēļas), savukārt plānoto darba meklēšanas aktivitāšu skaits nav saistīts ar tām plānoto laiku.
13. Visbiežāk izmantotās un plānotās darba meklēšanas aktivitātes ir saistītas ar interneta izmantošanu (meklēt un lasīt sludinājumus interneta karjeras portālos un uzņēmumu mājas lapās, kā arī ievietot karjeras portālā CV) un sociālo kontaktu izmantošanu.
14. Alternatīvas darba meklēšanai – meklēt darbu ārzemēs un darīt kaut ko sava biznesa vai pašnodarbinātības uzsākšanai – biežāk plāno bezdarbnieki, kuri izjūt pozitīvas emocijas.

### ***Praktiskais izmantojums***

Pētījuma rezultāti varētu būt noderīgi karjeras konsultantiem, nodarbinātības starpniekiem un nodarbinātības dienesta darbiniekiem, kuri palīdz darba meklētājiem meklēt un iegūt darbu. Jāpiekrīt Rottinghousa un kolēģu iedrošinājumam (Rottinghaus et al., 2009) praktiskajā darbā ar darba meklētājiem ņemt vērā arī personiskos un emocionālos faktorus.

Pētījuma rezultāti attiecībā uz pozitīvo emociju un darba iegūšanas izredžu saistību ar darba meklēšanas nodomiem ļauj spriest, ka darba meklēšanas nodomus labvēlīgi iespaidotu pozitīvo emociju, jo īpaši intereses, veicināšana, un darba meklēšanas jēgas apzināšanās. Atbilstoši reālajai situācijai, vēlams komunicēt arī pozitīvo informāciju par situāciju nodarbinātības jomā un sniegt pozitīvu atgriezenisko saiti darba meklētājiem, lai palielinātu uztvertās darba atrašanas izredzes un mazinātu priekšstatu, ka nav vērts veltīt laiku un pūles darba meklēšanai. Vērā ņemama ir pozitīvo emociju veicinošā ietekme uz alternatīvu iespēju meklēšanu tradicionālai darba ņēmēja lomai.

Jārēķinās, ka mūsdienu nodarbinātības situācijā (Allvin et al., 2011) bezdarbnieku izvēlētais risinājums var būt gan migrācija, gan dažādas individuālās uzņēmējdarbības formas (Bimrose, 2011; Ferreira & Santos, 2011). Latvijā, salīdzinot ar situāciju dažus gadus atpakaļ (Hazans, 2006), vairāk bezdarbnieku apsver minētās iespējas un darbojas šajā virzienā, un var spriest, ka minētās alternatīvas bieži vēlas īstenot tieši pozitīvi noskaņoti cilvēki.

Subjektīvās normas ietekmi, no praktiskā aspekta, jāņem vērā darba meklētāju konsultantiem un bezdarbniekiem tuvām personām. Lai atbalstītu darba meklētājus, ir vērtīgi iesaistīt arī viņiem personīgi tuvos un nozīmīgos cilvēkus, jo uztvertā nozīmīgo cilvēku attieksme pret darba meklēšanu ir ietekmīgāka darba meklēšanas nodomu prognozēšanā par paša bezdarbnieka attieksmi pret darbu, kā arī darba meklēšanu (vai, iespējams, ietekmē bezdarbnieka attieksmi meklēt darbu). Tomēr minēto personu iesaistīšana jāveic uzmanīgi, galveno akcentu vēršot uz partnerattiecību atbalstu (Howe et al., 1995).

Pamatojoties uz pārdomātās rīcības un plānotās uzvedības teorijām (Fishbein & Ajzen, 1975 un Ajzen, 1985, 1991), darba meklēšanas nodomus un līdz ar to darba meklēšanas uzvedību iespējams ietekmēt, iedarbojoties uz nodomus prognozējošiem faktoriem – šajā gadījumā, subjektīvo normu un uztvertajām darba atrašanas izredzēm. Tātad, ja mērķis ir veicināt darba meklēšanu, būtu jāpielieto efektīvas pārliecināšanas tehnikas, lai ietekmētu normatīvos uzskatus, kas veido subjektīvo normu, un kontroles uzskatus, kas ir pamatā uztvertajām darba atrašanas izredzēm un vai nu mainītu dažus uzskatus, vai pievienotu jaunus uzskatus, kas atbalsta vēlamo darba meklēšanas uzvedību. Ņemot vērā, ka tas ir realizējams tikai ar uzskatiem, kas ir pieejami atmiņā, nepieciešams izpētes darbs, lai detalizētākā veidā noteiktu bezdarbnieku uzskatus, kas saistīti ar tuvāko cilvēku attieksmi un uztvertajām darba atrašanas izredzēm.

### ***Pētījuma ierobežojumi un priekšlikumi turpmākiem pētījumiem***

Viens no pētījuma ierobežojumiem ir saistīts ar pētījuma dalībnieku atlasī. Tā kā piedalīšanās pētījumā bija brīvprātīga, nevar izslēgt iespējamību, ka tas ir ietekmējis izlases struktūru attiecībā uz atsevišķiem mainīgajiem lielumiem, piemēram, no piedalīšanās pētījumā varēja izvairīties personas, kuras ir mazāk motivētas. Daži dalībnieki piekrita piedalīties pētījumā, bet anketas aizpildīja nepilnīgi vai pavirši, kas ierobežoja faktisko datu pilnīgumu.

Lai gan pētījumā tika pielietoti iespējamie paņēmieni sociālās vēlamības efekta mazināšanai (skaidri identificējot pētījuma autoru, mērķi un datu konfidencialitāti), 1. un 3. pētījumā dalībniekus varēja iespaidot pētījuma vide. Bezdarbniekiem ir jāziņo Nodarbinātības valsts aģentūrā par savām

darba meklēšanas aktivitātēm un atzīt darba intensīvu nemeklēšanu nozīmē apdraudēt bezdarbnieka statusa un līdz ar to bezdarbnieka pabalsta saņemšanu.

Promocijas pētījums, kā lielākā daļa aplūkoto darba meklēšanas pētījumu, ir balstīts uz pētījuma dalībnieku pašu sniegto informāciju, kas varētu būt neobjektīva gan jau minētās sociālās vēlamības, gan izglītības trūkuma dēļ (īpaši pirmajā pētījumā piedalījās salīdzinoši daudz zemāk izglītotu bezdarbnieku), gan dēļ neobjektivitātēm nākotnes prognozēšanā. Pētījumos turpmāk būtu vēlams iegūt datus arī no citiem informācijas avotiem, ievērojot nepieciešamos pētījuma ētikas un valstiski noteiktās datu konfidencialitātes nosacījumus (piemēram, nodarbinātības inspektoru veikti sistemātiski novērojumi, bezdarbnieku darba meklēšanas datu analīze, bezdarbniekiem nozīmīgo personu aptauja). Tāpat būtu vēlams salīdzināt plānoto un īstenoto darba meklēšanas uzvedību, izmantojot plašākus pašnovērtējuma mērījumus kā kalendāra / dienasgrāmatas metodes. Tomēr, kā jau iepriekš atzīmēja Venberga u.c. (Wanberg et al., 1999), darba meklēšanas pētījumi pieredz zināmu kompromisu – no vienas puses, starp aptauju garumu un pētījumu ilgumu (jo garas aptaujas un pētījumu ilgums mēdz veicināt pētījuma dalībnieku atbirumu), no otras puses, nepieciešamību iegūt pēc iespējas ticamus datus.

Salīdzinoši īsa darba meklēšanas uzvedības un nodomu periods, kas tika aplūkots pētījumā, nepretendē raksturot darba meklēšanas dinamiku visā tās pilnībā. Pirmā pētījuma ietvaros tika plānota bezdarbnieku darba meklēšanas novērtēšana ilgtermiņā, tomēr pārāk mazs pētījuma dalībnieku skaits piekrita piedalīties turpmākā pētījumā, sniedzot informāciju par saviem darba meklējumiem un to rezultātiem. Pētījuma veicējiem šajā jomā jāpielieto papildus iespējas motivēt pētījuma dalībniekus veltīt laiku un piepūli plašākam pētījumam (piemēram, materiālā stimulēšana).

Pētījuma atsevišķu mainīgo lielumu korelatīvā saistība nedod iespēju spriest par cēloņsakarībām. Saistība starp dažiem jēdzieniem (kā darba atrašanas izredzes, darba meklēšanas pašefektivitāte) visticamāk ir sarežģītāka un ietver savstarpēju mijiedarbību, tāpēc nepieciešams turpināt pētījumus šajā jomā, izmantojot eksperimentālu vai šķērsgrīzuma dizainu.

Pētījuma rezultātu attiecināšana uz Latvijas populāciju ir ierobežota, jo pētījumu izlases atšķīrās no bezdarbnieku populācijas Latvijā (NVA, 2010, 2011). Visnozīmīgākās atšķirības ir etniskās – pētījuma valodas dēļ tika iesaistīti tikai latviešu valodu pārvaldoši bezdarbnieki, bet gandrīz puse Latvijas bezdarbnieku ir citu tautību pārstāvji. Tāpat pētījumā nav pietiekoši pārstāvēti valsts lauku reģioni, kur bezdarba līmenis ir augstāks kā galvaspilsētā un tās tuvumā. Pēdējo divu pētījumu dalībnieki bija salīdzinoši vairāk izglītoti un 2. pētījumā bija neliels vīriešu dzimuma dalībnieku

skaits. Līdz ar to pētījuma rezultāti ļauj spriest par psiholoģiskām likumsakarībām, bet nebūtu precīzi jāattiecina uz Latvijas iedzīvotājiem kopumā.

Nākotnē, iespējams, zemāka bezdarba līmeņa apstākļos, analizējot un pielietojot šī pētījuma rezultātus, jāņem vērā, ka pētījuma datu ievākšanas laikā bezdarba līmenis valstī bija augsts; daudzas nozares un uzņēmumi samazināja darbinieku skaitu vai nepieņēma darbiniekus, līdz ar to darba atrašana bija salīdzinoši grūta un uztvertās darba atrašanas izredzes zemas.

### **Nobeigums**

Promocijas darbā tika noskaidrota vairāku faktoru loma bezdarbnieku darba meklēšanas nodomu prognozēšanā Latvijā augsta bezdarba apstākļos. Attieksmju (attieksme pret darbu un darba meklēšanu), normatīvā un uztvertās kontroles (darba meklēšanas pašefektivitāte un uztvertās darba atrašanas izredzes) faktori tika pētīti, jo to ietekme ir atkarīga no darba meklēšanas mērķa, pētījuma izlases, sociāli ekonomiskā un kultūras konteksta. Kā prognozējošie faktori tika iekļautas darba meklēšanas kontekstā minimāli pētītās aktuālās emocijas un sagaidāmās emocijas, kā arī demogrāfiskie faktori (finanšu grūtības, vecums, dzimums, izglītības līmenis un bezdarba ilgums), kuru ietekmes noskaidrošanai ir praktiska nozīme dažādu bezdarbnieku grupu atbalstā. Pētījumā tika salīdzināta prognozējošo faktoru ietekme atkarībā no izmantotā darba meklēšanas nodomu mērījumu veida, pētīta saistība starp īstenoto darba meklēšanas uzvedību un nodomiem un noskaidrots, cik bieži tiek plānotas un izmantotas dažādas darba meklēšanas aktivitātes.

Promocijas darba ietvaros tika veikti trīs eksperimentāli pētījumi (manipulējot sagaidāmās emocijas, 1. un 2. pētījums) un aktuālās emocijas (3. pētījums) divu veidu kontekstos (aktualizētā darba meklēšanas kontekstā – piedalījās bezdarbnieki, kuri ieradušies Nodarbinātības valsts aģentūrā, 1. un 3. pētījums) un ikdienišķā kontekstā (bezdarbnieki, kuri pētījuma laikā atradās sev ierastā vidē un piedalījās ar interneta starpniecību, 2. pētījums), pētot emociju un pārējo faktoru – attieksmju, normatīvā un demogrāfisko (1. un 2. pētījums) un kontroles (3. pētījums) faktoru prognozējošo ietekmi uz darba meklēšanas nodomiem (plānoto darba meklēšanas aktivitāšu skaitu (visi pētījumi), laiku un konkrētību (3. pētījums).

Pētījumos tika konstatēts, ka sagaidāmās emocijas, saistībā ar iespējamo vispievilcīgāko vai visnepievilcīgāko darbu, neietekmē bezdarbnieku darba meklēšanas nodomus, savukārt aktuālās emocijas nozīmīgi prognozē darba meklēšanas nodomus, atkarībā no darba meklēšanas konteksta: aktualizētā kontekstā darba meklēšanas nodomus nozīmīgi prognozē pozitīvās emocijas (īpaši



interese un vērīgums), savukārt ikdienišķā kontekstā – negatīvās emocijas, īpaši raizes. Plānoto darba meklēšanas aktivitāšu skaitu pozitīvi prognozē subjektīvā norma un uztvertās finanšu grūtības, bet negatīvi – bezdarbnieka vecums. Nozīmīga loma ir bezdarbnieka uztvertajām darba atrašanas izredzēm, jo tās pozitīvi prognozē gan darba meklēšanai plānoto laiku, gan konkrētību.

Bezdarbnieka darba meklēšanas nodomus pozitīvi prognozē īstenotā darba meklēšanas uzvedība.

Īstermiņā pastāv pozitīva, bet ne cieša saistība starp īstenoto darba meklēšanas aktivitāšu skaitu un tām veltīto laiku. Bezdarbniekiem ir tendence plānot turpināt tās aktivitātes, kuras jau veikuši un nesākt tās, kuras nav veikuši. No atsevišķām darba meklēšanas aktivitātēm ievērojami dominē interneta izmantošana (galvenokārt, kā sludinājumu meklēšana un lasīšana interneta karjeras portālos un uzņēmumu mājas lapās, kā arī kā CV publicēšana interneta karjeras portālā) un sociālo kontaktu izmantošana.

### Literatūras saraksts

- Adams, G., & Rau, B. (2004). Job seeking among retirees seeking bridge employment. *Personnel Psychology*, 57, 719–744.
- Ajzen, I. (1985). From intentions to actions: A theory of planned behavior. In J. Kuhl & J. Beckman (Eds.), *Action-control: From cognition to behavior* (pp. 11–39). Heidelberg, Germany: Springer.
- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50, 179–211.
- Ajzen, I. (2005). *Attitudes, personality and behaviour* (2<sup>nd</sup> ed.). New York: Open University Press.
- Ajzen, I. (2010). *Theory of Planned Behavior*. Iegūts 2010.gada 21.janvārī no <http://people.umass.edu/aizen/tpb.html>
- Akinola, M., & Mendes, W. B. (2008). The dark side of creativity: Biological vulnerability and negative emotions lead to greater artistic creativity. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 34, 1677–1686.
- Allvin, M., Aronsson, G., Hagstrom, T., Johansson, G., & Lundberg, U. (2011). *Work without boundaries: Psychological perspectives on the new working life*. Chicester, UK: John Wiley & Sons.
- Amabile, T. M., Barsade, S. G., Mueller, J. S., & Staw, B. M. (2005). Affect and creativity at work. *Administrative Science Quarterly*, 50, 367–403.
- American Psychological Association. (2008). *Publication Manual of the American Psychological Association* (6<sup>th</sup> ed.). Washington: American Psychological Association.
- Anderson, N. (2004). The dark side of the moon: Applicant perspectives, negative psychological effects (NPEs), and candidate decision making in selection. *International Journal of Selection and Assessment*, 12, 1–8.
- Austers I. (1996). Human values relevant to the unemployed in Latvia. In: T. Niit, Baltin, A. (Eds.), *Identity, freedom, values, and memory: Proceedings of 2<sup>nd</sup> International Baltic Psychology Conference*. Tallinn: Union of Estonian Psychologists, 93.
- Bandura, A. (1997). Self-efficacy. *Harvard Mental Health Letter*, 13, 4–6.
- Bandura, A., & Locke, E. A. (2003). Negative self-efficacy and goal effects revisited. *Journal of Applied Psychology*, 88, 87–99.
- Barber, A. (1998). *Recruiting employees*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

- Barber, A. E., Daly, C. L., Giannantonio, C. M., & Philips, J. M. (1994). Job search activities: An examination of changes over time. *Personnel Psychology*, 47, 739–765.
- Barber, A. E., & Roehling, M. V. (1993). Job postings and the decision to interview: A verbal protocol analysis. *Journal of Applied Psychology*, 78, 845–856.
- Barron, J. M., & Gilley, O. W. (1979). The effect of unemployment insurance on the search process. *Industrial and Labor Relations Review*, 32, 363–366.
- Baumeister, R. F., Vohs, K. D., DeWall, C.N., & Zhang, L. (2007). How emotion shapes behavior: Feedback, anticipation, and reflection, rather than direct causation. *Personality and Social Psychology Review*, 11, 167–203.
- Baumgartner, H., Pieters, R., & Bagozzi, R. P. (2008). Future-oriented emotions: conceptualization and behavioral effects. *European Journal of Social Psychology*, 38, 685–696.
- Bezdarbnieku un darba meklētāju atbalsta likums*. (09.05.2002., aktuālā redakcija 09.06.2011.). Iegūts 2011.gada 15.augustā no <http://www.likumi.lv/doc.php?id=62539>
- Bimrose, J. (2011, July). Re-framing unemployment: stories of resilience and re-orientation. In R. A. Young (Chair), *Toward new understandings and practices in the psychology of unemployment*. Symposium conducted at the 12<sup>th</sup> European Congress of Psychology, Istanbul, Turkey.
- Boehm, J. K., & Lyubomirsky, S. (2008). Does happiness promote career success? *Journal of Career Assessment*, 16, 101–116.
- Blau, G. (1993). Further exploring the relationship between job search and voluntary individual turnover. *Personnel Psychology*, 46, 313–330.
- Bohnert, D., & Ross, W. H. (2010). The influence of social networking web sites on the evaluation of job candidates. *Cyberpsychology, Behavior, and Social Networking*, 13, 341–347.
- Boswell, W. R., Boudreau, J. W., & Dunford, B. B. (2004). The outcomes and correlates of job search objectives: Searching to leave or searching for leverage? *Journal of Applied Psychology*, 89, 1083–1091.
- Breaugh, J. A., & Starke, M. (2000). Research on employee recruitment: So many studies, so many remaining questions. *Journal of Management*, 26, 405–434.
- Brown, D. J., Cober, R. T., Kane, K., Levy, P. E., & Shalhoop, J. (2006). Proactive personality and the successful job search: A field investigation with college graduates. *Journal of Applied Psychology*, 91, 717–726.

- Brown, J. D., Earle, J. S., Gimpelson, V., Kapeliushnikov, R., Lehmann, H., Telegdy, A., u.c. (2006). *Nonstandard forms and measures of employment and unemployment in transition: A comparative study of Estonia, Romania, and Russia*. Upjohn Institute Staff Working Paper 06-127. Iegūts 2010.gada 06.oktobrī no <http://www.upjohninst.org/publications/wp/06-127.pdf>
- Burger, J. M., & Caldwell, D. F. (2000). Personality, social activities, job-search behavior and interview success: Distinguishing between PANAS trait positive affect and NEO extraversion. *Motivation and Emotion*, 24, 51–62.
- Cacioppo, J. T., & Gardner, W. L. (1999). Emotion. *Annual Review of Psychology*, 50, 191–214.
- Caska, B. A. (1998). The search for employment: Motivation to engage in a coping behaviour [abstract]. *Journal of Applied Social Psychology*, 28, 206–224.
- Chapman D., Uggerslev K., Carroll S., Piasentin K., & Jones D. (2005). Applicant attraction to organizations and job choice: A meta-analytic review of the correlates of recruiting outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 90, 928–944.
- Chuang, S. C. (2007). Sadder but wiser or happier and smarter? A demonstration of judgment and decision-making. *Journal of Psychology*, 141, 63–76.
- Clore, G. L., & Huntsinger, J. R. (2009). How the object of affect guides its impact. *Emotion review*, 1, 39–54.
- Côté, S., Saks, A., & Zikic, J. (2006). Trait affect and job search outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 68, 233–252.
- Creed, P. A., & Macintyre, S. R. (2001). The relative effects of deprivation of the latent and manifest benefits of employment on the well-being of unemployed people. *Journal of Occupational Health Psychology*, 6, 324–331.
- Creed, P. A., Doherty, F., & O’Callaghan, F. (2008). Job-seeking and job-acquisition in high school students. *Journal of Vocational Behavior*, 73, 195–202.
- Creed, P. A., King, V., Hood, M., & McKenzie, R. (2009). Goal orientation, self-regulation strategies, and job-seeking intensity in unemployed adults. *Journal of Applied Psychology*, 94, 806–813.
- Crossley, C. D., & Highhouse, S. (2005). Relation of job search and choice process with subsequent satisfaction. *Journal of Economic Psychology*, 26, 255–268.
- Crossley, C. D., & Stanton, J. M. (2005). Negative affect and job search: Further examination of the reverse causation hypothesis. *Journal of Vocational Behavior*, 66, 549–560.
- Dikel, M. R., & Roehm, F. E. (2004). *Guide to internet job searching*. McGraw-Hill.

- Erez, A., & Isen, A. M. (2002). The influence of positive affect on components of expectancy motivation. *Journal of Applied Psychology*, 89, 1055–1067.
- Eurostat. (2010). *Unemployment rate*. Iegūts 2010.gada 02.jūlijā no <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tsiem110&plugin=1>
- Farr, M. (2004). *The very quick job search: Get a better job in half the time!* (3<sup>rd</sup> ed.). Indianapolis, IN: JIST Works.
- Ferreira, J. A., & Santos E. J. R. (2011, July). Beyond unemployment: Conceptual and methodological trends. In R. A. Young (Chair), *Toward new understandings and practices in the psychology of unemployment*. Symposium conducted at the 12<sup>th</sup> European Congress of Psychology, Istanbul, Turkey.
- Field, A. (2005). *Discovering statistics using SPSS*. London: Sage.
- Filatovs V. (1999). *Bezdarbnieku personības sociāli psiholoģiskās korekcijas modelis* (Promocijas darba kopsavilkums). LU, Daugavpils, Latvija.
- Fishbein, M., & Ajzen, I. (1975). *Belief, Attitude, Intention, and Behavior: An Introduction to Theory and Research*. Reading, MA: Addison-Wesley. Iegūts 2010.gada 31.janvārī no <http://people.umass.edu/ajzen/f&a1975.html>
- Fleig-Palmer, M. M., Luthans, K. W., & Mandernach, B. J. (2009). Successful reemployment through resiliency development. *Journal of Career Development*, 35, 228–247.
- Fredrickson, B. L. (1998). What good are positive emotions? *Review of General Psychology*, 2, 300–319.
- Fredrickson, B. L. (2001). The role of positive emotions in positive psychology: The broaden-and-build theory of positive emotions. *American Psychologist*, 56, 218–226.
- Fredrickson, B. L., & Branigan, C. (2005). Positive emotions broaden the scope of attention and thought-action repertoires. *Cognition and Emotion*, 19, 313–332.
- Fredrickson, B. L., Cohn, M. A., Coffey, K. A., Pek, J., & Finkel, S. M. (2008). Open hearts build lives: Positive emotions, induced through loving-kindness meditation, build consequential personal resources. *Journal of Personality and Social Psychology*, 95, 1045–1062.
- Fredrickson, B. L., Tugade, M. M., Waugh, C. E., & Larkin, G. (2003). What good are positive emotions in crises?: A prospective study of resilience and emotions following the terrorist attacks on the United States on September 11<sup>th</sup>, 2001. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84, 365–376.

- Frijda, N. (2008). The Psychologists' point of view. In M. Lewis, J. M. Haviland-Jones, & L. F. Barret (Eds.), *Handbook of emotions* (3<sup>rd</sup> ed., pp. 68–87). New York: Guilford Press.
- Furnham, A. (1991). Work and leisure satisfaction. In F. Strack, M. Argyle, & N. Schwarz (Eds.), *Subjective well-being: an interdisciplinary perspective* (pp. 235–259). Oxford: Pergamon Press.
- Greifeneder, R., Bless, H., & Tuan Pham, M. (2010). When do people rely on affective and cognitive feelings in judgment? A review. *Personality and Social Psychology Review*, 20, 1–35.
- Greitemeyer, T. (2009). The effect of anticipated affect on persistence and performance. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 35, 172–186.
- Griskevicius, V., Shiota, M. N., & Neufeld, S. (2010). Influence of different positive emotions on persuasion processing: A functional evolutionary approach. *Emotion*, 10, 190–206.
- Hastie, R. (2001). Problems for judgment and decision making. *Annual Review of Psychology*, 52, 653–683.
- Hazans M. (2006). *Reģionālie pētījumi par bezdarbnieku sociālpsiholoģisko portretu* (Pētījuma atskaite). LU, Rīga, Latvija.
- Hergenrather, K. C., Rhodes, S. D., & Clark, G. (2004). Employment-seeking behavior of persons with HIV/AIDS: A theory-based approach. *Journal of Rehabilitation*, 70, 22–32.
- Highhouse, S., Luong, A., & Sarkar-Barney, S. (1999). Research design, measurement, and effects of attribute range on job choice: More than meets the eye. *Organizational Research Methods*, 2, 37–48.
- Hirsch, A. (2005). *Job search and career checklists: 101 proven time-saving checklists to organize and plan your career search*. Indianapolis, IN: JIST Works.
- Howe, G. W., Caplan, R. D., Foster, D., Lockshin, M., & McGrath, C. (1995). When couples cope with job loss: a strategy for developing and testing preventive interventions. In L. R. Murphy, J. J. Hurrell, Jr., S. L. Sauter, & G. P. Keita (Eds.), *Job stress interventions* (pp. 139–158). Washington, Dc: American Psychological Association.
- Huntsinger, J. R., & Smith, C. T. (2009). First thought, best thought: positive mood maintains and negative mood degrades implicit-explicit attitude correspondence. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 35, 187–197.
- Ingram, K. L., Cope, J. G., Harju, B. L., & Wuensch, K. L. (2000). Applying to graduate school: A test of the theory of planned behavior. *Journal of Social Behavior and Personality*, 15, 215–226.

- Isbell, L. M., & Burns, K.C. (2007). Affect. In R. F. Baumeister & K. D. Vohs (Eds.), *Encyclopedia of Social Psychology*. SAGE Publications. Iegūts 2010.gada 12.maijā no <[http://www.sage-reference.com/socialpsychology/Article\\_n7.html](http://www.sage-reference.com/socialpsychology/Article_n7.html)>
- Isen, A. M. (2008). Some ways in which positive affect influences decision making and problem solving. In M. Lewis, J. M. Haviland-Jones, & L. F. Barret (Eds.), *Handbook of emotions* (3rd ed., pp. 548–573). New York: Guilford Press.
- Isen, A. M., & Reeve, J. (2005). The influence of positive affect on intrinsic and extrinsic motivation: facilitating enjoyment of play, responsible work behavior, and self-control. *Motivation and Emotion*, 29, 297–325.
- Izard, C. E. (2010). The many meanings/aspects of emotion: Definitions, functions, activation, and regulation. *Emotion Review*, 2, 363–370.
- Jahoda, M. (1982). *Employment and unemployment. A social-psychological analysis*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Kahn, B. E., & Isen, A. M. (1993). The influence of positive affect on variety-seeking among safe, enjoyable products. *Journal of Consumer Research*, 20, 257–270.
- Kanfer, R., Wanberg, C., & Kantrowitz, T. (2001). Job search and employment: A personality-motivational analysis and meta-analytic review. *Journal of Applied Psychology*, 86, 837–855.
- Koen, J., Klehe, U. C., Van Vianen, A. E. M., Zikic, J., & Nauta, A. (2010). Job-search strategies and reemployment quality: The impact of career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 77, 126–139.
- Kristjánsson, K. (2003). On the very idea of “negative emotions”. *Journal for the Theory of Social Behaviour*, 33, 351–364.
- Larsen, R. J. (2007). Independence of positive and negative affect. In R. F. Baumeister & K. D. Vohs (Eds.), *Encyclopedia of Social Psychology*. SAGE Publications. Iegūts 2010.gada 12.maijā no [http://www.sage-reference.com/socialpsychology/Article\\_n278.html](http://www.sage-reference.com/socialpsychology/Article_n278.html)
- Larsen, R. J., & Fredrickson, B. L. (1999). Measurement issues in emotion research. In D. Kahneman, E. Diener, & N. Schwarz (Eds.), *Well-being: Foundations of hedonic psychology* (pp. 40–60). NYork: Russell Sage.
- Lazarus, R. S. (1993). From psychological stress to the emotions: A history of changing outlooks. *Annual Review of Psychology*, 44, 1–21.
- Leus, R. (2010). Surveying the Emotions. *Emotion Review*, 2, 109–110.

- Lin, H. F. (2010). Applicability of the extended theory of planned behavior in predicting job seeker intentions to use job-search websites. *International Journal of Selection and Assessment*, 18, 64–74.
- Lucas, R. E., & Diener, E. (2008). Subjective well-being. In M. Lewis, J. M. Haviland-Jones, & L. F. Barret (Eds.), *Handbook of emotions* (3<sup>rd</sup> ed., pp. 471–484). New York: Guilford Press.
- Ludāne M. (2011, februāris). *Ar stresa pārvarēšanu un darba atrašanu saistītās pārlicības, trauksme un depresija bezdarbniekiem*. Prezentācija LU 69. Zinātniskajā konferenc, Rīga, Latvija.
- Lyubomirsky, S., King, L., & Diener, E. (2005). The benefits of frequent positive affect: Does happiness lead to success? *Psychological Bulletin*, 131, 803–855.
- Loewenstein, G., & Lerner, J. S. (2003). The role of affect in decision making. In R. J. Davidson, K. R. Scherer, & H. H. Goldsmith (Eds.), *Handbook of Affective Sciences* (pp. 619–642). Oxford University Press.
- Manstead, A. S. R. (2007). Emotion. In R. F. Baumeister & K. D. Vohs (Eds.), *Encyclopedia of Social Psychology*. SAGE Publications. Iegūts 2010.gada 12.maijā no [http://www.sage-reference.com/socialpsychology/Article\\_n175.html](http://www.sage-reference.com/socialpsychology/Article_n175.html)
- Mayer, J. D., Allen, J. P., & Beauregard, K. (1995). Mood inductions for four specific moods: a procedure employing guided imagery vignettes with music. *Journal of Mental Imagery*, 19, 133–150.
- McKee-Ryan, F., Song, Z., Wanberg, C., & Kinicki, A. (2005). Psychological and physical well-being during unemployment: A meta-analytic study. *Journal of Applied Psychology*, 90, 53–76.
- Mellers, B., Schwartz A., & Cooke A. D. J. (1998.) Judgment and decision making. *Annual Review of Psychology*, 49, 447–77.
- Mellers, B., Schwartz, A., & Ritov, I. (1999). Emotion-based choice. *Journal of Experimental Psychology: General*, 128, 332–345.
- Niessen, C., Heinrichs, N., & Dorr, S. (2009). Pursuit and adjustment of goals during unemployment: The role of age. *International Journal of Stress Management*, 16, 102–123.
- Nodarbinātības valsts aģentūra. (NVA). (2010; 2011). *NVA apkopotā statistika*. Iegūts 2011.gada 12.augustā no [http://www.nva.lv/index.php?cid=6&mid=6&new\\_lang=en#bezdarbs](http://www.nva.lv/index.php?cid=6&mid=6&new_lang=en#bezdarbs)
- Nordenmark, M. (1999). Employment commitment and psychological well-being among unemployed men and women. *Acta Sociologica*, 42, 135–146.



- Oghazi, P., Jung, M., Peighambari, K., & Tretten P. (2009). What makes people want to become self-employed? Applying the theory of planned behavior. *Advances In Management*, 2, 9–18.
- Pekrun, R. (2006). The control-value theory of achievement emotions: Assumptions, corollaries, and implications for educational research and practice. *Educational Psychology Review*, 18, 315–341.
- Pekrun, R., Elliot, A. J., & Maier, M. A. (2009). Achievement goals and achievement emotions: Testing a model of their joint relations with academic performance. *Journal of Educational Psychology*, 101, 115–135.
- Perugini, M., & Bagozzi, R.P. (2001). The role of desires and anticipated emotions in goal-directed behaviours: Broadening and deepening the theory of planned behaviour. *British Journal of Social Psychology*, 40, 79–98.
- Prestwich, A., Perugini, M., & Hurling, B. (2009). Can the effects of implementation intentions on exercise be enhanced using text messages? *Psychology and Health*, 24, 677–687.
- Plaude A. (personīgā komunikācija, 2010.gada 8.oktobris). *Intelekti, stresa pārvarēšana un psiholoģiskā aizsardzība bezdarbniekiem* (Promocijas darba pētījums). LU, Rīga, Latvija.
- Reips, U. (2002). Standards for Internet-based experimenting. *Experimental Psychology*, 49, 243–256.
- Rick, S., & Loewenstein, G. (2008). The role of emotion in economic behavior. In M. Lewis, J. M. Haviland-Jones, & L. F. Barret (Eds.), *Handbook of emotions* (3<sup>rd</sup> ed., pp. 138–156). New York: Guilford Press.
- Roberts, S. J., & Roach, T. (2009). Social networking web sites and human resource personnel: Suggestions for job searches. *Business Communication Quarterly*, 72, 110–114.
- Rotter, J. B. (1966). Generalized expectancies for internal vs. external reinforcement. *Psychological Monographs*, 80 (1, Whole No. 609).
- Rottinghaus, P.J., Jenkins, N., & Jantzer, A. (2009). Relation of depression and affectivity to career decision status and self-efficacy in college students. *Journal of Career Assessment*, 17, 271–285.
- Rynes, S., & Lawler, J. (1983). A policy-capturing investigation of the role of expectancies in decisions to pursue job alternatives. *Journal of Applied Psychology*, 68, 620–631.
- Saka, N., Gati, I., & Kelly, K. R. (2008). Emotional and personality-related aspects of career-decision-making difficulties. *Journal of Career Assessment*, 16, 403–424.

- Saks, A. M. (2006). Multiple predictors and criteria of job search success. *Journal of Vocational Behavior*, 68, 400–415.
- Saks, A. M., & Ashforth, B. E. (2000). Change in job search behaviors and employment outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 56, 277–287.
- Saks, A. M., & Côté, S. (2006). Job search. In J. H. Greenhaus & G. A. Callanan (Eds.), *Encyclopedia of Career Development*. SAGE Publications. Iegūts 2010.gada 08.aprīlī no [http://www.sage-ereference.com/careerdevelopment/Article\\_n153.html](http://www.sage-ereference.com/careerdevelopment/Article_n153.html)
- Schmit, M. J., Amel, E. L., & Ryan, A. M. (1993). Self-reported assertive job-seeking behaviors minimally educated job hunters. *Personnel Psychology*, 46, 105–124.
- Schreurs, B., Derous, E., Van Hooft, E. A. J., Proost, K., & De Witte, K. (2009). Predicting applicants' job pursuit behavior from their selection expectations: The mediating role of the theory of planned behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 30, 761–783.
- Schultheiss, D., Watts, J., Sterland, L., & O'Neill, M. (2011, July). Career, Migration and the Life CV: A Relational Cultural Analysis. In R. A. Young (Chair), *Toward new understandings and practices in the psychology of unemployment*. Symposium conducted at the 12<sup>th</sup> European Congress of Psychology, Istanbul, Turkey.
- Schwarz, N. (in press). Feelings-as-information theory. In P. Van Lange, A. Kruglanski, & E. T. Higgins (Eds.), *Handbook of theories of social psychology*. Sage.
- Schwarz, N., & Clore, G. L. (1983). Mood, misattribution, and judgments of well-being: Informative and directive functions of affective states. *Journal of Personality and Social Psychology*, 45, 513–523.
- Schwarz, N., & Clore, G. L. (2003). Mood as information: 20 years later. *Psychological Inquiry*, 14, 296–303.
- Schwarz, N., & Clore, G. L. (2007). Feelings and phenomenal experiences. In E. T. Higgins & A. Kruglanski (eds.), *Social psychology. Handbook of basic principles* (2<sup>nd</sup> ed., pp. 385–407). New York: Guilford.
- Seitz, S. J., G. Lord, C. G., & Taylor, C. A. (2007). Beyond pleasure: Emotion activity affects the relationship between attitudes and behavior. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 33, 933–947.
- Shafir, E., & LeBoeuf, R. (2002). Rationality. *Annual Review of Psychology*, 53, 491–518.
- Silvia, P. J. (2008). Interest, the curious emotion. *Current Directions in Psychological Science*, 17, 57–60.

- Silvia, P. J., & Warburton, J. B. (2006). Positive and negative affect: Bridging states and traits In D. L. Segal & J. Thomas (Eds.), *Comprehensive Handbook of Personality and Psychopathology, Vol. 1: Personality and Everyday Functioning*. New York: John Wiley & Sons.
- Smirnova, N. (2003). Job search behavior of unemployed in Russia. Institute for Economies in Transition: *Discussion Papers*, 13.
- Smith, V. (2010). Enhancing employability: Human, cultural, and social capital in an era of turbulent unpredictability. *Human relations*, 63, 279–303.
- Solomon, R. C., & Stone L. D. (2002). On “positive” and “negative” emotions. *Journal for the Theory of Social Behaviour*, 32, 417–435.
- Stabiņš J., & Pupiņš M. (2008). *Darba meklēšanas un uzsākšanas noslēpumu atslēga*. Rīga: Latvijas Pedagogu federācija.
- Stanton, J. M. (1998). An empirical assessment of data collection using the internet. *Personnel Psychology*, 51, 709–725.
- Stokenberga I. (2010). *Humora loma stresa pārvarēšanas procesā* (Promocijas darbs). LU, Rīga, Latvija.
- Stone, A., Schwartz, J., Schwarz, N., Schkade, D., Krueger, A., & Kahneman, D. (2006). A population approach to the study of emotion: Diurnal rhythms of a working day examined with the Day Reconstruction Method (DRM). *Emotion*, 6, 139–149.
- Strauser, D. R., & Berven, N. L. (2006) Construction and field testing of the job seeking self-efficacy scale. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 49, 207–218.
- Tamir, M., & Robinson, M. (2007). The happy spotlight: Positive mood and selective attention to rewarding information. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 33, 1124–1136.
- Thompson, E. (2007). Development and validation of an internationally reliable short-form of the Positive and Negative Affect Schedule (PANAS). *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 38, 227–242.
- Tooby, J., & Cosmides, L. (2008). The evolutionary psychology of the emotions and their relationship to internal regulatory variables. M. Lewis, J. M. Haviland-Jones, & L. F. Barret, *Handbook of emotions* (3<sup>rd</sup> ed., pp. 114–137). New York: Guilford Press.
- Tracy, J. L., & Robins, R. W. (2004). Putting the self into self-conscious emotions: A theoretical model. *Psychological Inquiry*, 15, 103–125.

- Tuccitto, D., Giacobbi, P., & Leite, W. (2010). The internal structure of positive and negative affect: A confirmatory factor analysis of the PANAS. *Educational and Psychological Measurement*, 70, 125–141.
- Turban, D. B., Stevens, C. K., & Lee, F. K. (2009). Effects of conscientiousness and extraversion on new labor market entrants' job search: The mediating role of meta-cognitive activities and positive emotions. *Personnel Psychology*, 62, 553–573.
- Van Hooft, E. A. J., Born, M. Ph., Taris, T. W., & Van der Flier, H. (2004a). Job search behavior and the theory of planned behavior: Minority-majority group differences in The Netherlands. *Journal of Vocational Behavior*, 65, 366–390.
- Van Hooft, E. A. J., Born, M. Ph., Taris, T. W., Van der Flier, H., & Blonk, R. W. B. (2004b). Predictors of job search behavior among employed and unemployed people. *Personnel Psychology*, 57, 25–59.
- Van Hooft, E. A. J., Born, M. Ph., Taris, T. W., & Van der Flier, H. (2005a). Predictors and outcomes of job search behavior: The moderating effects of gender and family situation. *Journal of Vocational Behavior*, 67, 133–152.
- Van Hooft, E. A. J., Born, M. Ph., Taris, T. W., Van der Flier, H., & Blonk, R. W. B. (2005b). Bridging the gap between intentions and behavior: Implementation intentions, action control, and procrastination. *Journal of Vocational Behavior*, 66, 238–256.
- Van Hooft, E. A. J., Born, M. Ph., Taris, T. W., & Van der Flier, H. (2006a). Ethnic and gender differences in applicants' decision-making processes: An application of the theory of reasoned action. *International Journal of Selection and Assessment*, 14, 156–166.
- Van Hooft, E. A. J., Born, M. Ph., Taris, T. W., & Van der Flier, H. (2006b). The cross-cultural generalizability of the theory of planned behavior: A study on job seeking in The Netherlands. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 37, 127–135.
- Van Hooft, E. A. J., & Crossley, C. D. (2008). The joint role of locus of control and perceived financial need in job search. *International Journal of Selection and Assessment*, 16, 258–271.
- Van Hooft, E. A. J., & De Jong, M. (2009). Predicting job seeking for temporary employment using the theory of planned behaviour: The moderating role of individualism and collectivism. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82, 295–316.
- Van Hooft, E. A. J., & Noordzij G. (2009). The effects of goal orientation on job search and reemployment: A field experiment among unemployed job seekers. *Journal of Applied Psychology*, 94, 1581–1590.

- Van Hoya, G., & Saks, A. M. (2008). Job search as goal-directed behavior: Objectives and methods. *Journal of Vocational Behavior*, 73, 358–367.
- Van Hoya, G., Van Hooft, E. A. J., & Lievens, F. (2009). Networking as a job search behaviour: A social network perspective. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82, 661–682.
- Van Kleef, G. A., De Dreu, C. K. W., & Manstead A. S. R. (2010.) An interpersonal approach to emotion in social decision making: The emotions as social information model. In M. P. Zanna (Ed.), *Advances in Experimental Social Psychology* (Vol. 42, pp. 45–96). Burlington, VT: Academic Press.
- Vansteenkiste, M., Lens, W., De Witte, S., De Witte, H., & Deci, E. L. (2004). The “why” and “why not” of job search behavior: Their relation to searching, unemployment experience, and well-being. *European Journal of Social Psychology*, 34, 345–363.
- Vasquez, N. A., & Buehler, R. (2007). Seeing future success: Does imagery perspective influence achievement motivation? *Personality and Social Psychology Bulletin*, 33, 1392–1405.
- Vinokur, A. D. (1997). Job security: Unemployment. In J. M. Stellman (Ed.), *ILO Encyclopaedia of Occupational Health and Safety* (4<sup>th</sup> ed., pp. 34.31–34.32). Geneva: International Labor Office.
- Vinokur, A. D., & Caplan, R. D. (1987). Attitudes and social support: Determinants of job-seeking behavior and well-being among the unemployed. *Journal of Applied Social Psychology*, 17, 1007–1024.
- Wanberg, C. R. (1997). Antecedents and outcomes of coping behaviors among unemployed and reemployed individuals. *Journal of Applied Psychology*, 82, 731–744.
- Wanberg, C. R., Glomb, T. M., Song, Z., & Sorenson, S. (2005). Job-search persistence during unemployment: A 10-wave longitudinal study. *Journal of Applied Psychology*, 90, 411–430.
- Wanberg, C. R., Hough, L. M., & Song, Z. (2002). Predictive validity of a multidisciplinary model of reemployment success. *Journal of Applied Psychology*, 87, 1100–1120.
- Wanberg, C. R., Kammeyer-Mueller, J. D., & Shi, K. (2001). Job loss and the experience of unemployment: International research and perspectives. In N. Anderson, D. S. Ones, H. K. Sinangil, & C. Viswesvaran (Eds.), *International Handbook of Work and Organizational Psychology* (Vol. 2, 253–269). London, UK: Sage.
- Wanberg, C. R., Kanfer, R., & Banas, J. T. (2000). Predictors and outcomes of networking behavior among unemployed job-seekers. *Journal of Applied Psychology*, 85, 491–503.

- Wanberg, C. R., Kanfer, R., & Rotundo, M. (1999). Unemployed individuals: Motives, job-search competencies, and job-search constraints as predictors of job seeking and reemployment. *Journal of Applied Psychology*, 84, 897–910.
- Wanberg, C. R., Zhang, Z., & Diehn, E. (2010). Development of the „Getting ready for your next job” inventory for unemployed individuals. *Personnel Psychology*, 63, 439–478.
- Wanberg, C. R., Zhu, J., Kanfer, R., & Zhang, Z. (in press). After the pink slip: Applying dynamic motivation frameworks to the job search experience. *Academy of Management Journal*.
- Wanberg, C. R., Zhu, J., & Van Hooft E. A. J. (2010). The job search grind: perceived progress, self-reactions, and self-regulation of search effort. *Academy of Management Journal*, 53, 788–807.
- Warr, P., & Clapperton, G. (2010). *The joy of work? Jobs, happiness and you*. London: Routledge.
- Warr, P., Cook, J., & Wall, T. 1979. Scales for the measurement of some work attitudes and aspects of psychological wellbeing. *Journal of Occupational Psychology*, 52, 129–148.
- Watson, D., Clark, L. A., & Tellegen, A. (1988). Development and validation of brief measures of positive and negative affect: The PANAS scales. *Journal of Personality and Social Psychology*, 47, 1063–1070.
- Weber, A., & Mahinger, H. (2006, January). Choice and success of job search methods (IZA DP No. 1939). Bonn, Germany: The Institute for the Study of Labor.
- Weber, E. U., & Johnson, E. J. (2009). Mindful judgment and decision making. *Annual Review of Psychology*, 60, 53–85.
- Wierzbicka, A. (2010). On emotions and on definitions: A response to Izard. *Emotion Review*, 2, 379–380.
- Williams, L. (2008). *Ultimate job search: Invaluable advice on networking, CVs, cover letters, interviews, psychometric tests and follow-up strategies*. London: Kogan Page.
- Williams, L. (2009). *Ready made job search letters: Winning letters and e-mails to help you get your dream job* (4<sup>th</sup> ed.). London: Kogan Page.
- Wilson, T., & Gibert, D. (2003). Affective forecasting. *Advances in experimental social psychology*, 35, 345–411.
- Winkielman, P., Knutson, B., Paulus, M. P., & Trujillo, J. T. (2007). Affective influence on decisions: Moving towards the core mechanisms. *Review of General Psychology*, 11, 179–192.
- Wood, O. (2003). *The executive job search: A comprehensive handbook for seasoned professionals*. New York: McGraw-Hill.

[www.bezdarbniekam.lv](http://www.bezdarbniekam.lv)

[www.cv.lv](http://www.cv.lv)

[www.cvmarket.lv/](http://www.cvmarket.lv/)

[www.jobnetwork.lv/](http://www.jobnetwork.lv/)

[www.labsdarbs.eu/lat/](http://www.labsdarbs.eu/lat/)

[www.nva.lv](http://www.nva.lv)

[www.ss.lv](http://www.ss.lv)

[www.yess.lv](http://www.yess.lv)

[www.workingday.lv/](http://www.workingday.lv/)

Young, R. A., & Valach, L. (2011, July). Conceptualizing the transition to unemployment as a joint project. In R. A. Young (Chair), *Toward new understandings and practices in the psychology of unemployment*. Symposium conducted at the 12<sup>th</sup> European Congress of Psychology, Istanbul, Turkey.

Zeelenberg, M., Nelissen, R. M. A., Breugelmans, S. M., & Pieters, R. (2008). On emotion specificity in decision making: Why feeling is for doing. *Judgment and Decision Making*, 3, 18–27.

## Summary

The purpose of the dissertation was to determine predictors of job search intentions of the unemployed under high unemployment conditions in Latvia. The included predictors were attitudes (job search attitude and employment commitment), subjective norm, perceived control (job search self-efficacy and job finding prospects), emotions (anticipated and actual), demographic factors (age, gender, education level, unemployment length, and financial hardship), and previous job search behaviour. The study applied the framework of the theory of reasoned action (Fishbein & Ajzen, 1975) and the theory of planned behaviour (Ajzen, 1985, 1991), and functional perspective of emotions, including positive psychology approach (Fredrickson, 1998, 2001).

Three separate studies using a between-subject design either with anticipated emotions (guided imagination of the most attractive or the most unattractive job as manipulation, Study 1 and 2), or positive or negative actual emotions (recalling an emotional event as manipulation, Study 3) as independent variables. The participants were recruited on voluntary basis among attendees of the State Employment Agency (Study 1,  $N = 94$  and Study 3,  $N = 67$ ), or via social websites (Study 2,  $N = 90$ ). Actual emotions, attitudes, subjective norm, and demographic factors (Studies 1 and 2), and perceived control factors and previous job search behaviour (Study 3) were surveyed. Job search intentions were measured as the number of intended job search activities, given by the participants as answers in an open-ended question (Studies 1 and 2), or as the number of the intended job search activities (a 21-item survey, designed for the study), time planned for job search, job search clarity, and use of specific activities (Study 3).

Anticipated emotions did not predict job search intentions. Actual positive emotions (most of all interest and attentiveness) predicted job search intentions in a salient job search context (Study 1 and 3), however, actual negative emotions (most of all distress) – in an everyday context (Study 2). Job search intentions were positively predicted by subjective norm and financial hardship, and previous job search behaviour, but negatively – by age. Perceived job finding prospects predicted both clarity of and time intended for job search.

Results confirm the beneficial role of positive emotions in salient job search settings and suggest that some distinct emotions play a more significant role for job search, than general positive emotions. In everyday context, negative emotions are important for job search. Positive information about employment situation as well as positive feedback is to be communicated when applicable, to increase the perceived job finding prospects. Employment counsellors are advised to facilitate support from significant persons of the unemployed.



## Pielikums

### Pētījuma anketu paraugi

#### Pirmā pētījuma anketas paraugs



#### PEDAGOĢIJAS UN PSIHOLOĢIJAS FAKULTĀTE PSIHOLOĢIJAS NODAĻA

Aicinām piedalīties pētījumā par darba meklētāju emocionālo pieredzi un darba meklēšanas aktivitātēm. Jūsu sniegtā informācija palīdzēs sagatavot ieteikumus, ka uzlabot darba meklētājiem sniegto atbalstu. Aptauja ir anonīma - Jums **nav** jānorāda savs vārds un Jūsu sniegtā informācija tiks izmantota tikai apkopotā veidā. Pateicamies par atsaucību!

**1. Šeit ir doti vārdi, kas apraksta dažādas izjūtas un emocijas. Izlasiet katru apgalvojumu un izvērtējiet, cik lielā mērā šobrīd tā jūtaties. Apvelciet atbilstošo ciparu no 1 līdz 5!**

**1** - ļoti nedaudz vai nemaz    **2** - mazliet    **3** - mēreni    **4** – diezgan daudz    **5** – ļoti lielā mērā

	Emocija / izjūta	Vērtējums				
1	Ieinteresēts	1	2	3	4	5
2	Noraizējies	1	2	3	4	5
3	Priecīgs	1	2	3	4	5
4	Bēdīgs	1	2	3	4	5
5	Spēcīgs	1	2	3	4	5
6	Vainīgs	1	2	3	4	5
7	Nedrošs	1	2	3	4	5
8	Dusmīgs	1	2	3	4	5
9	Entuziasma pilns	1	2	3	4	5
10	Lepns	1	2	3	4	5

	Emocija / izjūta	Vērtējums				
11	Viegli aizkaitināms	1	2	3	4	5
12	Mundrs	1	2	3	4	5
13	Nokaunējies	1	2	3	4	5
14	Iedvesmots	1	2	3	4	5
15	Nervozs	1	2	3	4	5
16	Apņēmīgs	1	2	3	4	5
17	Vērīgs	1	2	3	4	5
18	Satraukts	1	2	3	4	5
19	Aktīvs	1	2	3	4	5
20	Nobijies	1	2	3	4	5

*[Pozitīva manipulācija]*

**2. Ja Jums tagad piedāvātu dažāda veida vakances, kādu darbu (reāli eksistējošu) Jūs noteikti gribētu strādāt? Miniet vispievilcīgāko darbu, pat ja šķiet, ka šāds darbs šobrīd nevarētu būt piedāvājumā. Iztēlojieties šo darbu pēc iespējas precīzāk un tad īsi aprakstiet, kas šajā darbā ir tik patīkams un pievilcīgs? (5-7 min)**

*[Negatīva manipulācija]*

**2. Ja Jums tagad piedāvātu dažāda veida vakances, kādu darbu (reāli eksistējošu) Jūs noteikti negribētu strādāt? Pat, ja būtu gatavs / gatava strādāt jebkādu darbu, nosauciet vismazāk vēlamu. Iztēlojieties šo darbu pēc iespējas precīzāk un tad īsi aprakstiet, kas šajā darbā ir tik nepatīkams un nepievilcīgs? (5-7 min)**

*[Instrukcija kontroles grupai]*

**2. Turpiniet darbu lapas otrā pusē!**

[illegible]

**3. Kopumā ņemot, cik laimīgs Jūs būtu, ja strādātu šādu (Jūsu iepriekš aprakstīto) darbu?**  
**Apvelciet skaitli no 0 līdz 100, kur**

0 – pilnīgi nelaimīgs

100 – lielāka laime nav iespējama

0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
---	---	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	-----

**4. Uzrakstiet visas ar darba meklēšanu saistītās aktivitātes, kuras esat gatavs veikt turpmāko 2 nedēļu laikā - gan tiešā veidā meklējot darbu, gan netieši - uzlabojot savas izredzes iegūt darbu. Rakstiet pēc iespējas konkrētāk. Miniet tikai tās aktivitātes, kuras esat gatavs veikt – nav nepieciešams uzrakstīt noteiktu skaitu. Savukārt, ja pietrūkst vietas, rakstiet lapas otrā pusē vai uz papildus lapas!**

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.
- 6.
- 7.
- 8.
- 9.
- 10.

### 5. Cik lielā mērā Jūs piekrītat sekojošiem apgalvojumiem?

1 – nemaz nepiekrītu      2 – drīzāk nepiekrītu      3 – ne piekrītu, ne nepiekrītu      4 – drīzāk piekrītu      5 – pilnīgi piekrītu

Man ir ļoti svarīgi, ka man ir darbs	1	2	3	4	5
Pat ja es pēkšņi iegūtu ļoti lielu naudas summu, es turpinātu strādāt	1	2	3	4	5
Neciešu būt bez darba	1	2	3	4	5
Man ātri iestājas apnikums, ja nav nekāda darba, ko darīt	1	2	3	4	5
Visnozīmīgākās lietas manā dzīvē saistās ar darbu	1	2	3	4	5

### 6. Pēc Jūsu domām, cik lielā mērā būs lietderīgi meklēt darbu turpmāko 3 mēnešu laikā?

1 - gandrīz nemaz      2 - mazliet      3 – vidēji      4 – diezgan lielā mērā      5 – ļoti lielā mērā

### 7. Cik lielā mērā Jums vistuvākie cilvēki uzskata, ka Jums nepieciešams meklēt darbu turpmāko 3 mēnešu laikā?

1 - gandrīz nemaz      2 - mazliet      3 – vidēji      4 – diezgan lielā mērā      5 – ļoti lielā mērā

### 8. Kurš no izteikumiem šobrīd visprecīzāk raksturo Jūsu finansiālo situāciju (ja ir Jums kopīga saimniecība un ienākumi ar citiem cilvēkiem, tad raksturojiet kopīgo finansiālo situāciju)

1 - dzīvoju pārticīgi      2 – iztiek diezgan labi      3 – puslīdz varu ar to iztikt      4 – ir grūti ar to iztikt      5 – neiespējami ar to iztikt

### 9. Lūdzu, norādiet dažus datus par sevi:

Vecums (gadi):	Dzimums: sieviete / vīrietis			Cik ilgi esat bez darba:	
Izglītības līmenis: (atzīmējiet ar X)	pamata	vidējā	vidējā profesionālā	augstākā (bakalaurs)	augstākā (maģistrs v doktors)

### 10. Ja piekrītat piedalīties papildus aptaujā, lūdzu, norādiet kādu e-pasta adresi, kur nosūtīt informāciju: \_\_\_\_\_

*Trešā pētījuma anketas paraugs*
**PEDAGOĢIJAS UN PSIHOLOĢIJAS FAKULTĀTE  
PSIHOLOĢIJAS NODAĻA**

Lūdzu piedalīties pētījumā par darba meklētāju izjūtām un darba meklēšanas aktivitātēm. Pētījumu veic sociālo zinātņu doktorante Sanita Šaitere. Aptauja ir anonīma - Jums **nav** jānorāda savs vārds un Jūsu sniegtā informācija tiks izmantota tikai apkopotā veidā.

Visus jautājumus, lūdzu, lasiet un atbildiet tieši tādā secībā, kādā tie ir uzdoti, katru nākošo jautājumu lasot tikai tad, kad iepriekšējais ir atbildēts. Pateicos par atsaucību!

**I. JAUTĀJUMI PAR IZJŪTĀM**

**1. [pozitīvo emociju manipulācija]** Lūdzu, atcerieties kādu nesenu atgadījumu no savas dzīves, kas Jums izraisīja **pozitīvas izjūtas**, konkrēti, kādas no sekojošajām izjūtām: **ieinteresēts, entuziasma pilns, apņēmīgs, vērīgs, aktīvs**.

**1. [negatīvo emociju manipulācija]** Lūdzu, atcerieties kādu nesenu atgadījumu no savas dzīves, kas Jums izraisīja **negatīvas izjūtas**, konkrēti, kādas no sekojošajām izjūtām: **noraizējies, nervozs, satraukts, nobijies**.

Mēģiniet šo notikumu atcerēties un izjust pēc iespējas reālāk un tad īsi uzrakstiet, kas tas bija par notikumu un savas domas un izjūtas saistībā ar to (nav nepieciešams rakstīt neko pārāk detalizētu vai personīgu).

Veltiet kopumā apmēram 5 minūtes laika šim uzdevumam!

Īss notikuma apraksts	<p><b>Kad (apmēram) tas bija:</b></p> <p><b>Kur tas bija:</b></p> <p><b>Ar ko tas bija saistīts</b> (atpūtu, izklaidi, darbu, romantiskām/ seksuālām attiecībām, vaļasprieku, ģimeni, draugiem, ar ko citu...):</p>
Jūsu domas, izjūtas saistībā ar šo notikumu:	

**2. Lūdzu, novērtējiet, cik lielā mērā Jūs šobrīd izjūtat minētās pozitīvās [negatīvās] izjūtas un emocijas, atceroties Jūsu minēto notikumu. Atzīmējiet ciparu no 1 līdz 5, kurš vērtējums visatbilstošāk raksturo Jūsu pašreizējās izjūtas!**

*[pozitīvo emociju novērtējums]*

	Izjūta /emocija	ļoti nedaudz vai nemaz	mazliet	vidēji	diezgan daudz	ļoti lielā mērā
1	Ieinteresēts	1	2	3	4	5
2	Entuziasma pilns	1	2	3	4	5
3	Apņēmīgs	1	2	3	4	5
4	Vērīgs	1	2	3	4	5
5	Aktīvs	1	2	3	4	5

*[negatīvo emociju novērtējums]*

	Izjūta /emocija	ļoti nedaudz vai nemaz	mazliet	vidēji	diezgan daudz	ļoti lielā mērā
1	Noraizējies	1	2	3	4	5
2	Nervozs	1	2	3	4	5
3	Satraukts	1	2	3	4	5
4	Nobijies	1	2	3	4	5

#### **JAUTĀJUMI PAR JŪSU PLĀNOTAJĀM DARBA MEKLĒŠANAS AKTIVITĀTĒM TUVĀKAJĀ NĀKOTNĒ:**

**3. Lūdzu, iztēlojieties savu ikdienas dzīvi, kāda tā varētu būt rīt un turpmākās 2 nedēļas.**

Nemot vērā Jūsu ikdienas dzīves ritmu un plānus, atzīmējiet ar X tās ar darba meklēšanu saistītās aktivitātes, kuras reāli domājat veikt a) **rīt**; b) kopumā **turpmāko 2 nedēļu laikā**.

Atzīmējiet **tikai to**, ko **patiešām esat gatavs veikt, noteiktajā laika periodā!** Ja domājat to darīt gan rīt, gan arī turpmākajās 2 nedēļās, atzīmējiet X **abās** sadaļās.

Atzīmējiet X pēdējā kolonnā („skaidri zinu, ko darīšu”), ja Jums **ir skaidrs priekšstats** par konkrēto aktivitāti, ko tieši darīsiet (piemēram, kuram draugam zvanīsiet, uz kuru uzņēmumu dosieties, kādos kursus iesiet u.tml.)

Nr	Aktivitāte	Veikšu rīt	Veikšu 2 nedēļās	Skaidri zinu, ko darīšu
1	Meklēšu, lasīšu sludinājumus (par vakancēm) interneta karjeras portālā			
2	Meklēšu, lasīšu sludinājumus (par vakancēm) uzņēmuma mājas lapā			
3	Lasīšu sludinājumus avīzē			
4	Nosūtīšu pieteikumu uz kādu izsludinātu vakanci			
5	Rakstīšu un/vai sūtīšu CV uzņēmumam (tā personāldaļai u.tml.), ja arī uzņēmums nav izsludinājis vakances			
6	Ievietošu savu sludinājumu internetā (meklējot darbu vai			

Nr	Aktivitāte	Veikšu rīt	Veikšu 2 nedēļās	Skaidri zinu, ko darīšu
	piedāvājot savus pakalpojumus)			
7	Ievietošu sludinājumu avīzē/žurnālā (meklējot darbu vai piedāvājot savus pakalpojumus)			
8	Ievietošu savu CV interneta karjeras portālā			
9	Pilnveidošu savu CV (tā noformējumu, saturu u.tml.)			
10	Došos personīgi uz kādu uzņēmumu darba meklējumos			
11	Zvanīšu kādam darba devējam vai uzņēmumam, par darba iespējām			
12	Konsultēšos pie karjeras konsultanta / NVA			
13	Sākšu apgūt kādas jaunas zināšanas vai prasmes (kursos vai pašmācībā)			
14	Pilnveidošu savas esošās profesionālās zināšanas vai prasmes (kursos vai pašmācībā)			
15	Sazināšos ar kādu savas darba nozares darbinieku par darba iespējām			
16	Sazināšos ar kādu radnieku / draugu / paziņu par darba iespējām			
17	Izmantošu darbā iekārtošanas aģentu pakalpojumus			
18	Meklēšu darbu ārzemēs			
19	Meklēšu un lasīšu padomus (rakstus, forumus) par darba meklēšanu			
20	Darīšu kaut ko sava biznesa / pašnodarbinātības uzsākšanai			
21	Darīšu kaut ko, lai uzlabotu ārējo iespaidu par sevi (piemēram, apģērbu)			
22	Neko nedarīšu			

**4. Kopumā, cik daudz laika domājat veltīt šīm atzīmētajām aktivitātēm rīt un turpmāko 2 nedēļu laikā?**

a) rīt: \_\_\_\_\_ stundas ;                      b) turpmāko 2 nedēļu laikā: \_\_\_\_\_ stundas

**5. Kā Jums šķiet, cik lielā mērā Jums izdosies īstenot šīs plānotās aktivitātes darba meklēšanā?**

**1** – minimāli    **2** – apmēram pusi    **3** – lielāko daļu    **4** – pilnīgi visu    **5** – domāju, ka īstenošu vēl vairāk

**6. Kādas, Jūsaprāt, ir Jūsu izredzes atrast un iegūt darbu tuvāko 3 mēnešu laikā?**

**1** – nekādas                      **2** – nelielas                      **3** – vidējas                      **4** – labas                      **5** – ļoti labas

## **II. JAUTĀJUMI PAR JŪSU IEPRIEKŠĒJĀM DARBA MEKLĒŠANAS AKTIVITĀTĒM:**

**7. Atcerieties un atzīmējiet ar darba meklēšanu saistītās aktivitātes, kuras veicāt a) vakar; b) kopumā iepriekšējo 2 nedēļu laikā; c) kuras vispār neveicāt šajā bezdarba periodā**

Nr	Aktivitāte	vakar	iepriekš 2 nedēļu laikā	neveicu
1	Meklēju, lasīju sludinājumus (par vakancēm) interneta karjeras portālā			
2	Meklēju, lasīju sludinājumus (par vakancēm) uzņēmuma mājas lapā			
3	Lasīju sludinājumus avīzē			
4	Nosūtīju pieteikumu uz kādu izsludinātu vakanci			
5	Rakstīju un/vai sūtīju CV uzņēmumam (tā personāldaļai u.tml.), ja arī uzņēmums nebija izsludinājis vakances			
6	Ievietoju savu sludinājumu internetā (meklējot darbu vai piedāvājot savus pakalpojumus)			
7	Ievietoju sludinājumu avīzē/žurnālā (meklējot darbu vai piedāvājot savus pakalpojumus)			
8	Ievietoju savu CV interneta karjeras portālā			
9	Pilnveidoju savu CV (tā noformējumu, saturu u.tml.)			
10	Devos personīgi uz kādu uzņēmumu darba meklējumos			
11	Zvanīju kādam darba devējam vai uzņēmumam, lai uzzinātu par darba iespējām			
12	Konsultējos pie karjeras konsultanta / NVA			
13	Sāku apgūt kādas jaunas zināšanas vai prasmes (studijās,ursos vai pašmācībā)			
14	Pilnveidoju savas esošās profesionālās zināšanas vai prasmes (studijās,ursos vai pašmācībā)			
15	Sazinājos ar kādu savas darba nozares darbinieku par darba iespējām			
16	Sazinājos ar kādu radnieku / draugu / paziņu par darba iespējām			
17	Izmantoju darbā iekārtošanas aģentu pakalpojumus			
18	Meklēju darbu ārzemēs			
19	Meklēju un lasīju padomus (rakstus, forumus) par darba meklēšanu			
20	Darīju kaut ko sava biznesa / pašnodarbinātības uzsākšanai			
21	Darīju kaut ko, lai uzlabotu ārējo iespaidu par sevi (piemēram, apģērbu)			
22	Neko nedarīju			

**8. Kopumā, cik daudz laika** veltījāt šīm atzīmētajām aktivitātēm **a) vakar; b) kopumā iepriekšējo 2 nedēļu laikā?**

a) vakar: \_\_\_\_\_ stundas ;      b) iepriekšējo 2 nedēļu laikā: \_\_\_\_\_ stundas

### III. LŪDZU, NORĀDIET DAŽUS DATUS PAR SEVI:

<b>9. Vecums</b> (gadi):	<b>10. Dzimums:</b> sievieta / vīrietis	<b>11. Cik mēnešus esat</b> bez darba:
-----------------------------	--------------------------------------------	-------------------------------------------

<b>12. Izglītības</b> līmenis: (atzīmējiet ar X)	pamata	vidējā	vidējā profesionālā	augstākā (bakalaurs)	augstākā (maģistrs vai doktors)
--------------------------------------------------------	--------	--------	------------------------	-------------------------	------------------------------------

**13.** Kurš no izteikumiem šobrīd visprecīzāk raksturo Jūsu **finansiālo situāciju** (ja ir Jums kopīga saimniecība un ienākumi ar citiem cilvēkiem, tad raksturojiet **kopīgo** finansiālo situāciju)?

**1** – dzīvoju **2** – izieku diezgan **3** – puslīdz varu **4** – ir grūti ar to **5** – neiespējami ar  
pārticīgi labi ar to iztikt iztikt to iztikt

**14.** Anketas aizpildīšanas datums: \_\_\_\_\_

**15.** Lūdzu, norādiet kādu e-pasta adresi / tālruni, ja piekrītat piedalīties īsā papildus aptaujā (par darba atrašanu):  
\_\_\_\_\_