

LATVIJAS UNIVERSITĀTE
PEDAGOĢIJAS, PSIHOLOĢIJAS UN MĀKSLAS FAKULTĀTE
PSIHOLOĢIJAS NODAĻA
PSIHOLOĢIJAS PROFESIONĀLĀ MAĢISTRA STUDIJU PROGRAMMA

**BEZDARBNIĒKU UN STRĀDĀJOŠO EMOCIONĀLĀS
UN UZVEDĪBAS PROBLĒMAS UN
NODARBINĀTĪBAS SPĒJA**

MAĢISTRA DARBS

Autore: **Aija Apele**

Studenta apliecības Nr.:aa14121

Darba vadītājs: Dr. psihol., asoc. prof. Ieva Bite

RĪGA 2015

ANOTĀCIJA

Šajā maģistra darbā pētītas bezdarbnieku ($n=137$) un strādājošo ($n=106$) emocionālās un uzvedības problēmas un nodarbinātības spēja.

Pielīdzināto grupu rezultāti bezdarbnieku ($n=31$) un strādājošo ($n=31$) grupā neparādīja statistiski nozīmīgas atšķirības *emocionālo un uzvedības problēmu rādītājos* (*Achenbaha Pieaugušo emocionālās un uzvedības problēmu aptauja* (Achenbach & Rescorla, 2003, adaptācija Latvijā- Amoliņa 2010), kā arī vairumā nodarbinātības spējas faktoru rādītājos. Vienīgā statistiski nozīmīgā atšķirība konstatēta *Nodarbinātības dispoziționalitātes mērījuma* (Fugate & Kinicki, 2008) faktoram *optimisms darba vidē*.

Spīrmena korelācijas bezdarbnieku grupā ($n=137$) parādīja ka pastāv statistiski nozīmīgas savstarpējās sakarības starp *nodarbinātības spējas faktoriem, emocionālajām un uzvedības problēmām*, kā arī *bezdarba ilgumu un bezdarbnieka statusa biežumu*.

Loģistiskās regresijas uzpriekšu ejošās soļu metodes analīze atkarīgajam mainīgajam *nodarbinātības statuss* kopējā izlasē ($N=243$), parādīja statistiski nozīmīgus rezultātus, norādot, ka nodarbinātības statusu pozitīvi prognozē *karjeras fokusa faktors*, bet negatīvi prognozē *uzmanības deficīta hiperaktivitātes problēmu faktors*.

Lineārā regresijas soļu metodes analīze atkarīgajam mainīgajam *bezdarba ilgums* un neatkarīgajiem mainīgajiem *emocionālās un uzvedības problēmas, nodarbinātības spējas atsevišķajiem rādītājiem* un sociāldemogrāfiskajiem faktoriem kopējā izlasē ($N=243$) parāda, ka, jo zemāki *izglītības un atvērtības pārmaiņām darba vidē rādītāji*, jo lielākā mērā tie prognozē *bezdarba ilgumu*.

Atslēgas vārdi: bezdarbnieku emocionālās un uzvedības problēmas, nodarbinātības dispoziționalitātes mērījums, bezdarba ilgums, bezdarbnieka statusa biežums

ABSTRACT

The current research is investigating the emotional and behavior problems and the employability of the unemployed ($n=137$) and the employed ($n=106$).

T-test results of the aligned groups of the unemployed ($n=31$) and the employed ($n=31$) do not indicate the statistically significant differences of the emotional and behaviour problems (*Achenbach Adult Self report, DSM orientated scales* (Achenbach & Rescorla, 2003, adaptation in Latvia-Amoliņa, 2010) and *the factors of the employability* between the groups, except the *optimism at work factor* from the *Dispositional Measure of Employability, (DME)*, ((Fugate & Kinicki, 2008, adaptation in Latvia – in this master thesis) was significantly lower among the group of unemployed.

Spearman correlation analysis among unemployed ($n=137$) show the statistically significant negative relationship between *the emotional and behavior problems* and *the factors of employability*. Results support the evidence from previous research that there are positive correlations between *the emotional and behavior problems* and both- *the length of unemployment* and *the frequency of the status of the unemployed*, as well as the negative correlations between *the factors of employability* and *the length of unemployment* and *the frequency of the status of unemployed*.

Logistic regression forward method analysis of the dependent variable *the (current) status of the employment* in the total research pool ($N=243$), show that the status of the employment is positively predicted by *career focus factor* (Work and life attitude survey (Warr, Cook, Wall, 1979, adaptation of factor in Latvia – in this master thesis), but negatively predicted by *attention deficit hyperactivity problems* (Achenbach, DSM orientated scale).

Linear regression stepwise method analysis of the dependent variable *the length of the unemployment* in total research pool ($N=243$) indicate, that the lower degrees of two factors- *the education factor* and *the openness to changes at work factor* (DME) predict higher degree of *unemployment length*.

Key words: emotional and behaviour problems of unemployed, dispositional measure of employability, length of unemployment, frequency of unemployment

SATURS

Ievads.....	5
Indivīdu emocionālās un uzvedības problēmas un nodarbinātības spēja bezdarba situācijā.....	6
Depresijas problēmas.....	8
Trauksmes un izvairīgas personības problēmas.....	9
Somatiskas problēmas.....	10
Uzmanības deficīta hiperaktivitātes problēmas.....	12
Antisociālas personības problēmas.....	13
Nodarbinātības spēja: daudzdimensionāls koncepts.....	14
Nodarbinātības dispozicionalitāte.....	17
Nodarbinātības spēja: karjeras vitalitāte, darba identitāte un karjeras fokusa faktors.....	19
Nodarbinātības spēja: adaptācijas spējas.....	20
Iesaistes darbā faktors.....	23
Pētījuma jautājumi.....	24
Metode.....	25
Pētījuma dalībnieki.....	25
Instrumentārijs.....	28
Rezultāti.....	34
Diskusija.....	49
Secinājumi.....	55
Literatūra.....	56
Pielikumi.....	61
Dokumentārā lapa.....	64

Ievads

Straujās sociālekonomiskās pārmaiņas pasaulē radījušas jaunas tendences ekonomikā- bieži sastopama kļuvusi ne tikai uzņēmumu darbinieku skaita samazināšana, uzņēmuma aizvēršana vai pārstrukturēšana, bet arī profesiju izzušana (Gowan, 2014). Tāpēc ekonomikas recesijas apstākļos īpaši svarīga ir *indivīda proaktīva spēja pārvaldīt savu nodarbinātību* jeb *nodarbinātības spēja* (employability, angl.) (Fugate et al., 2004; Fugate, 2006). *Karjeras turbulences apstākļi* (Ashforth & Fugate, 2001) ir grūti pārvarami indivīdiem, kuri, nonākot nodarbinātības krīzē, nespēj veiksmīgi atjaunot nodarbinātības statusu, un bezdarba situācija ieilgst, vai kļūst par hronisku (Fugate, Kinicki & Ashforth, 2004).

Pētījumi pierāda, ka bezdarbs var negatīvi ietekmēt psiholoģisko labklājību un sekmēt psihiskus traucējumus, kā arī otrādi (Bordea & Pellegrini, 2014b).

Indivīdu bezdarba situācijā raksturo *sociāla izolācija, finansiāls trūkums, stigmatizācija, pieaugošs stresa līmenis, kas izraisa vai nostiprina jau esošās depresijas un trauksmes tendences, tāpēc ir ļoti svarīgi mērīt indivīdu bezdarba situācijā stresa līmeni, ka arī trauksmi un depresiju, lai plānotu psiholoģiskās, sociālās un medicīniskās palīdzības intervences* (Bordea & Pellegrini, 2014a).

Ir nepietiekams pētījumu skaits, kas pēta psihisko traucējumu un bezdarba saistību, izmantojot Diagnostiskās un statistiskās psihisko traucējumu rokasgrāmas (Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders, (turpmāk tekstā-DSM) vai Starptautiskās slimību klasifikācijas (International Statistical Classification of Diseases and Related Health Problems) diagnostiskās kategorijas (Reissner, Muhe, Wellenbrock, Kuhnigk, Kis, Dietrich & Hebebrand, 2014).

Šajā pētījumā izmantota *nodarbinātības spējas* (employability, angl.) *konceptija* (Fugate et al., 2004; Fugate, 2006; Fugate & Kinicki, 2008), pētīta tās saistība ar bezdarba situācijā esošu indivīdu *emocionālajām un uzvedības problēmām* (Achenbach & Rescorla, 2003, adaptācija Latvijā, Amoliņa, 2010).

INDIVĪDU EMOCIONĀLĀS UN UZVEDĪBAS PROBLĒMAS UN NODARBINĀTĪBAS SPĒJA BEZDARBA SITUĀCIJĀ

Termins „bezdarbnieks” (unemployed, angl.)- termins attiecas uz indivīdiem, kas atlaisti vai zaudējuši darbu piespiedu kārtā, indivīdiem, kas brīvprātīgi pārtraukuši darba attiecības, kā arī jaunienācējiem darba tirgū- jauniešiem, kas sasniedz darbības vecumu (Schneer, 1993).

Darba zaudējums un tam sekojošā reakcija nav homogēna pieredze visiem indivīdiem, jo vienlaikus tas var būt gan nopietns satricinājums indivīda psiholoģiskajai labklājībai, gan arī radīt psiholoģiskās izaugsmes potenciālu un personīgā ieguvuma efektu indivīda dzīvē (Latack & Dozier, 1986; Paul & Moser, 2009).

Ludāne (2014) apstiprina starptautiskajos pētījumos pierādīto saistītību, ka indivīdi, kuriem nav depresijas simptomu, darba zaudējumu novērtē drīzāk kā izaicinājumu un nodarbinātības statusu kā atgūstamu (atgriezenisku). Savukārt tie, kuriem depresijas simptomi sasniedz, vismaz, vidēju līmeni, darba zaudējuma situāciju novērtē drīzāk kā draudus un zaudējumu (Ludāne, 2014).

Tomēr, pētniecības dati pierāda dominējošo tendenci, ka *darba zaudēšana izraisa kaitējumu indivīda psiholoģiskajai, fiziskajai un sociālajai labklājībai* (Leana & Feldman, 1992; Leana & Ivancevich, 1987), *līdz netiek sasniegts jauns līdzsvara punkts, parasti nodarbinātības formā*, - atjaunojot nodarbinātību līdzvērtīgā vai augstākā līmenī (McKee-Ryan, Song, Wanberg, Kinicki, 2005).

Varrs un kolēģi (1988) uzsver, ka bezdarba pētniecībā rūpīgi jāseko cēloņu un sekų izpētei. Pētnieks, kas konstatē zemākus psihiskās veselības rādītājus, nekā strādājošajiem, nevar apgalvot, ka tās ir bezdarba radītās sekas, tieši otrādi- indivīdi ar zemākiem psihiskās veselības rādītājiem ir vairāk predisponēti zaudēt darbu, savukārt indivīdi ar augstākiem psihiskās veselības rādītājiem ir tendēti ātrāk atrast darbu, nokļūstot bezdarba situācijā (Warr, Jacson & Banks, 1988).

MakKee-Rian un kolēģu (2005) veiktās metanalīzes ietvaros tika identificēti 52 šķērsgriezuma pētījumi, kas ietver 64 neatkarīgas izlases, kas kopumā aptvērušas bezdarbniekus ($n=6684$) un strādājošos ($n=15988$). Metaanalīze pierāda, ka *bezdarbniekiem ir nozīmīgi zemāki psihiskās veselības rādītāji*, apmierinātība ar dzīvi, apmierinātība ar

laulību un ģimenes dzīvi un *subjektīvā fiziskā veselība*, salīdzinot ar strādājošajiem (McKee-Ryan et al., 2005). Savukārt 15 longitudinālie pētījumi, kas ietver 19 izlases, mērījušas izmaiņas bezdarbnieku ($N=1911$) labklājības rādītājus pēc nodarbinātības statusa atgūšanas. Nozīmīgas pozitīvas izmaiņas konstatētas indivīdu psihiskās veselības rādītājos, apmierinātības ar dzīvi rādītājos un subjektīvās fiziskās veselības rādītājos, pēc nodarbinātības statusa atgūšanas (McKee-Ryan et al., 2005).

Darba zaudējums, pēc stresa apjoma, tiek salīdzināts ar citiem traumatiskiem zaudējumiem, tādiem kā mīļotā cilvēka nāve (Blau, 2006; DeFrank & Ivancevich, 1986). Virkne psiholoģijas pētījumu un pētījumu metaanalīžu apstiprina, ka nodarbinātības statuss (tātad, bezdarbs) un bezdarba ilgums saistīts ar psihiskās veselības traucējumiem (Paul & Moser, 2009). Darba zaudēšana tiek saistīta arī ar pašnāvības un mirstības risku (Eliason & Storrie, 2009, kā minēts Gowan, 2014). Darba zaudējums satur augstu riska potenciālu negatīvām sekām indivīda psihiskajā un sociālajā funkcionēšanā (Gowan, 2014).

MakKee-Rianas un kolēģu (2005) veiktajā 104 pētījumu metanalīzē, tika pētīta psiholoģiskā un fiziskā labklājība pēc darba zaudējuma (McKee-Ryan et al., 2005). Psiholoģiskā labklājība tiek definēta kā psihiska veselība, apmierinātība ar dzīvi un apmierinātība ar noteiktiem faktoriem (domain satisfaction, angl.). Metaanalīze pierāda, ka: 1) pāreja no darba uz bezdarbu negatīvi ietekmē psihisko veselību, 2) bezdarbniekiem ir zemāki psihiskās veselības, subjektīvās fiziskās veselības, apmierinātības ar dzīvi un ģimenes dzīvi, rādītāji, 3) psihiskā veselība, subjektīvā fiziskā veselība un apmierinātība ar dzīvi uzlabojas pēc nodarbinātības atgūšanas. Bezdarba pētnieki ir mērījuši plašu psiholoģisko faktoru spektru (piemēram, naidīgums, depresija, frustrācijas līmenis, dusmas, vainas sajūta, trauksme, psihiskie traucējumi, suicīdālas tendences, emocionāla stāvokļa izmaiņas, apmierinātība ar dzīvi un karjeru), kā arī fiziskās veselības faktorus (subjektīvā fiziskā veselība, kardiovaskulārās, imūnsistēmas, gastrointestinālās, bioķīmiskās un somatiskās saslimšanas), to saistību ar darba zaudējumu. Kopumā bezdarba pētniecība izdalīti 27 rādītāji, ar kuru palīdzību tiek mērīta bezdarba ietekme uz indivīda labklājību, 77 % no veiktajām korelācijām parāda statistiski nozīmīgu saistību ar indivīda psihisko veselību (McKee-Ryan et al., 2005).

Ir neliels pētījumu skaits, kas fokusēti uz bezdarbu un psihiskajiem traucējumiem, atbilstoši Diagnostiskās un statistiskās psihisko traucējumu rokasgrāmatas vai Starptautiskās slimību klasifikācijas diagnostiskajām kategorijām (Reissner et al., 2014). Šī maģistra darba autore savā maģistra darba izmanto Ahenbaha pieaugušo pašnovērtējuma aptaujas

(Achenbach & Rescorla, 2003, adaptācija Latvijā, Amoliņa, 2010) DSM orientētās skalas (instrumenta detalizētu aprakstu skatīt metodes daļā). Ahenbaha aptauja norāda uz attiecīgo emocionālo un uzvedības problēmu iezīmēm, kas ir saistītas ar DSM orientētajām skalām. Ahenbaha empīriskās izpētes instrumentu sistēmā pielietotā emocionālo un uzvedības problēmu klasifikācijas struktūra (saistīta ar DSM diagnostiskām kategorijām), izmantota tālāk teorētiskajā daļā veicot literatūras un iepriekšējo pētījumu apskatu.

Depresijas problēmas

Depresija ir visbiežāk sastopamais traucējums starp garastāvokļa traucējumiem, populācijā kopumā, tam pakļauti 25% sieviešu un 12% vīriešu dzīves laikā. Kaut arī tas skar visus iedzīvotājus, lielāks risks pastāv sociālekonomiski nelabvēlīgām iedzīvotāju kategorijām, piemēram, bezdarbniekiem un indivīdiem krīzes situācijās. Krīzes situācijas nosaka traumatiskā notikuma negatīvu emocionālu pārdzīvojumu, kas ietekmē personas fizisko un psiholoģisko labklājību. *Visbiežāk sastopamas krīzes situācijas sekas ir depresija un trauksme* (Bordea, Pellegrini, 2014 b). Salīdzinot depresijas smaguma pakāpi cilvēkiem ar diagnosticētu depresiju ($N=241$), bezdarbnieku izlasē ($n=139$) un strādājošo izlasē ($n=102$), tika konstatēts, ka 29,1% no vīriešiem ($n=55$) no ir smaga depresija, un tikai 18,4% no nodarbināto vīriešu ($n=38$) ir smaga depresija., 29,8% sieviešu ($n=84$) bezdarbnieču ir smaga depresija un procentuāli mazākam nodarbināto sieviešu ($n=64$) skaitam- 23,4% ir smagas depresijas simptomi. Pētījums pierāda, ka bezdarbniekiem ir augstāki smagas depresijas rādītāji (BDI-2 (Beka depresijas aptauja-2) nekā stradajošajiem, kā arī *smaga depresija ir biežāk sastopama sievietēm, salīdzinot ar vīriešiem, gan bezdarbnieku, gan strādājošo izlasē* (Bordea & Pellegrini, 2014b). Depresija tiek nosaukta kā viens no būtiskākajiem pāragras darba nespējas un nāves cēloņiem (Murray & Lopez, 1996).

Kopējā depresīvo traucējumu iezīme ir skumju, tukšuma un apjukuma sajūta, kas kombinējas ar neirovegetatīvām un kognitīvām izmaiņām, kas nozīmīgi ietekmē indivīda funkcionēšanu; traucējumiem ir atšķirīgs ilgums, norise, kā arī etioloģija (DSM-5, 2013). Depresijas traucējumi iekļauj vairākus traucējumu veidus: visbiežāk sastopamais depresijas traucējums ir vispārējais depresijas traucējums jeb klīniskā depresija (major depression disorder,- angl.), garastāvokļa regulācijas traucējumi, persistējoši depresīvie traucējumi (distīmija jeb hroniski depresijas traucējumi) u.c. depresijas traucējumu veidi (DSM-5, 2013).

Depresija izraisa būtiskus psihisko procesu traucējumus – nomākts garastāvoklis, domu gausums, koncentrēšanās grūtības, dzīvesprieka zudums u.c. Depresijas gadījumā

vērojama somatiskā stāvokļa pasliktināšanās (endokrīni, kardiovaskulāri u.c. traucējumi), pasliktinās arī attiecības ģimenē, pieaug sociālās un profesionālās funkcionēšanas traucējumi. Individīdiem ar depresijas traucējumiem ir augstāks risks saslimt ar kādu no somatiskām slimībām, piem. – cukura diabētu, koronāro sirds slimību (Bordea & Pellegrini, 2014b).

Paula un Mosera šķērsriezuma pētījumu metaanalīzes apstiprina, ka *bezdarbniekiem ir vairāk depresijas simptomu, nekā nodarbinātajiem, kā arī depresijas simptomi cilvēkiem pēc darba zaudēšanas pieaug, bet tie krītas, atgūstot nodarbinātību*, tātad darba zaudējums ir būtisks cēlonis depresijas attīstībai. Rezultāti apliecina, arī pretēju tendenci- *depresija ir iespējama bezdarba cēlonis, kā arī traucēklis nodarbinātības atjaunošanai*. Metaanalīz'e pierādītais sakarību efekts depresijas un bezdarba apgrieztajām celoņsakarībām bija neliels, tomēr statistiski nozīmīgs (Paul & Moser, 2009). Depresija, bezdarba psiholoģiskajos pētījumos, ir viens no visvairāk pētītajiem psihiskās veselības faktoriem (Paul & Moser, 2009).

Trauksmes un izvairīgas personības problēmas

Bezdarbs ir riska faktors, kas tiek saistīts ar paaugstinātu stresa līmeni, depresiju un trauksmes traucējumiem. Statistiski nozīmīgas korelācijas starp mainīgajiem: stress, depresija, trauksme bezdarbnieku izlasē ($N=587$) norāda, ka šī cilvēku kategorija ir īpaši neaizsargāta, kas nosaka apgrūtinātu sociālo un profesionālo reintegrāciju un pat invaliditātes risku (Bordea & Pellegrini, 2014b). Tika pierādīta tieša proporcionālā sakarība (izmantojot Kendalla W koeficientu), ka pastāv statistiski nozīmīga korelācija starp augstu depresijas līmeni un augstu stresa līmeni. *Tika apstiprināta arī trauksmes un stresa līmeņa, kā arī trauksmes un depresijas līmeņa statistiski nozīmīga korelācija* (Bordea & Pellegrini, 2014b).

Trauksmes problēmu pētījumi bezdarbnieku izlasēs, aprakstīti vienkopus ar depresijas, somatisku problēmu, antisociālu problēmu u.c. emocionālajām un uzvedības problēmām, daudzfaktoru pētījumos, tos citējot vienuviet, arī citās šī maģistra darba teorētiskas daļas apakšnodalās.

Trauksmes traucējumi, DSM-5 kalsifikatorā raksturoti sekojoši: trauksmes traucējumi aptver psihisko traucējumu grupu, kam raksturīgas pārmērīgas bailes un trauksme, un ar to saistīti uzvedības traucējumi. Bailes ir emocionālā reakcija uz uztvertu vai reālu apdraudējuma sajutu, turpretī trauksme ir negatīvas gaidas sastapties ar apdraudējumu nākotnē. Šie abi stāvokļi atrodas mijiedarbībā, tomēr tie aktivē dažādas neiroveģetatīvās sistēmas- bailes aktivē autonomo nervu sistēmu nosakot „*bēgt vai uzbrukt*” *uzvedību* („flight

or fight” angl.), savukārt trauksmes sajūta saistīta ar muskuļu tonusu, pastāvīgu apdraudētības sajūtu, kas rezultējas izvairīgā uzvedībā. *Bieži vien baiļu un trauksmes „pārvarēšanas mehānisms” ir izvairīga uzvedība. Visizplatītākais trauksmes traucējums ir panikas lēkmes, kam raksturīga noteikta veida pārmērīga baiļu reakcija, kas sastopama kombinācijā arī ar citiem psihiskajiem traucējumiem- depresijas traucējumiem, somatiskiem traucējumiem u.c.. Trauksmes traucējumiem ir atšķirīgi provokatori- situācijas vai bailes izraisošie objekti, kas rada maldīgas kognīcijas un izvairīgu uzvedību(DSM-5, 2013).*

Tādējādi, izvairīgas personības problēmu radītāji ir saistīti ar trauksmes traucējumiem, kas radījuši noturīgus kognitīvos preikšstatus un izvairīgu uzvedības modeli. *Izvairīgas personības traucējumi (saskaņā ar DSM-5) tiek raksturoti kā indivīda izvairīšanās no sociālām situācijām un interpersonālām attiecībām, ko pavada trauksmaina pārņemība ar negatīva vērtējuma gaidām, bailēm piedzīvot apkaunojošas situācijas, uzņēmīgu atraidījuma sajūtu. Izvairīgām personībām ir grūtības ar pašcieņu, identitāti, grūtības veidot sociālas attiecības, adaptēties sabiedrībā (DSM-5, 2013).*

Bezdarba līmenis konkrētajā vidē ir viens no faktoriem, kas ietekmē indivīda labklājību zaudējot darbu. Pētījumi izvirza divu veidu ietekmes hipotēzes- augsts bezdarba līmenis indivīdā, kas zaudējis darbu rada zemāku darba zaudējuma pārdzīvojumu intensitāti, jo bezdarba iesmesli tiek saistīti ar ārejiem faktoriem, kā arī tieši pretēju apgalvojumu- augstāks bezdarba līmenis vidē provocē lielaku stresa un trauksmes līmeni. Divi no Mackee Rianas un kolēģu meta-analīzē iekļautajiem pētījumiem pierāda, ka *augsts bezdarba līmenis vidē, rezultējas zemākos psihiskās veselības rādītājos dabu zaudējušam indivīdam, jo ir vājākas izredzes atkal nokļūt nodarbinātā statusā, bet pozitīvu ekspektāciju (jeb pozitīvu gaidu) rādītājs attiecībā uz nodarbinātības statusa atgūšanu ir pierādīts kā viens no psiholoģisko stabilitāti nodrošinošiem rādītājiem pēc darba zaudējuma (McKee-Ryan et al., 2005).*

Somatiskas problēmas

Bezdarba un psihiskās veselības saistība apstiprināta meta-analītiskā pētījumā, kurā analizēti 237 pētījumi un 87 ilglaicīgie pētījumi (Paul & Moser, 2009). Pētījums parāda, ka nodarbinātības statuss un bezdarba ilgums saistīts ar psihiskās veselības traucējumiem (Paul & Moser, 2009). Pētījumi pierāda darba zaudējuma saistību ar citām psihiskās un fiziskās veselības problēmām: *trauksmi, somatiskajām slimībām, pastiprinātu alkohola lietošanu, problēmām ģimenes attiecībās (Hamilton, Hoffman, Broman, & Rauma, 1993), adaptācijas grūtībām un kriminālu uzvedību (Reine, Novo & Hammarstrom, 2008).*

Somatiskie simptomi un ar tiem saistītie traucējumi ir DSM-5 simptomu kategorija (DSM-4 kalsifikatorā- somatoformi traucējumi), kam raksturīgā kopējā iezīme ir *pozitīvi somatiski simptomi, kas saistīti ar stresu, vai pārciestu psihisku traumu*. Izvērtējot psihosomatiskās iezīmes, jaņem vērā- pozitīvie simptomi un to pazīmes: *neadekvātas domas, jūtas un uzvedības pazīmes, kas saistītas ar šiem simptomiem* (DSM-5, 2013). Nepastāv konkrēti somatiski simptomi, kas vienmēr var tik uzskatīti par psihosomatiskiem, tie ir jāizvērtē kompleksi-indivīda attieksme, domas un jūtas, kas saistītas ar šiem fiziskās veselības simptomiem. Individīdi ar šīs kategorijas traucējumiem biežāk vēršas fiziskās veselības aprūpes institūcijās, nekā pie garīgās aprūpes speciālistiem. *Dominējošais kritērijs, lai izskatītu psihosomatisku diagnozi ir medicīniska izskaidrojuma trūkums, konkrētajam simptomam*. Izplatītākie traucējumi šajā kategorijā ir somatisko simptomu traucējums (somatic symptom disorder- angl.; pazīstams arī ka hipohondrija), konversijas traucējumi u.c. (DSM-5, 2013).

Psihosomatiskie simptomi un pazemināta psiholoģiskā labklājība ir daudz biežāk sastopama bezdarba situācijā esošiem indivīdiem, salīdzinoši ar strādājošajiem, kā tika konstatēts Aslundes un kolēģu (2014) veiktajā pētījumā (Aslund, Starrin, & Nilsson, 2014). Vājš sociālais kapitāls, it īpaši- sociālā atbalsta trūkums ir otrs statistiski nozīmīgs faktors, kas, paralēli bezdarbam, saistīts ar pētītajām psihosomatisko simptomu tendencēm bezdarba situācijā esošiem indivīdiem. *Bezdarbniekiem tika konstatēti statistiski nozīmīgi augstāki rādītāji nekā strādājošajiem, sekojošiem simptomiem: sāpes kakla daļā, plecos, sāpes rokās, kājās, ceļos, pēdās, vēdera sāpes, galvas sāpes/migrēna, trauksmainība/nervozitāte, nogurums/nespēks, miega traucējumi, depresija, traucētas uztveres/ apdulluma sajūta, nervu tiki un paaugstināta stresa sajūta* (Aslund et al., 2014). Psihosomatisko simptomu vidējās vērtības koeficienti vīriešiem bija statistiski nozīmīgi zemaki, nekā sievietēm, bet abu dzimumu grupām bezdarbnieku izlasē, statistiski nozīmīgi augstāki nekā strādājošajiem. Cilvēkiem bezdarba situācijā ar vāju sociālo atbalstu tika konstatēti, apmēram četras reizes augstāki psihosomatisko simptomu rādītāji, nekā cilvēkiem, kas sociālā atbalsta līmeni vērtēja kā apmierinošu vai labu (Aslund et al., 2014).

Jau iepriekš tika pieminēta psihosomatisko simptomu saistība ar depresijas un trauksmes traucējumiem. Analizējot bezdarba psiholoģisko pētījumu rezultātus, redzama tendence, ka bezdarba situācijā esošo indivīdu emocionālie uz uzvedības traucējumi bieži ir multipli.

Grossi (1998), ilgstošo bezdarbnieku grupā, testēja indivīdu reakciju paaugstināta stresa situācijās, testējot kortizola līmeņa izmaiņas. Pētījumā tika identificēti *augsti depresijas līmeņa rādītāji, apjukuma un trauksmes rādītāji un zema stresa tolerance*, kas saistīta ar

kortizola līdzsvara traucējumiem. *Kortizola līdzsvara traucējumi saistīti ar miega traucējumiem, trauksmi, straujām garastāvokļa svārstībām, alerģijām, galvassāpēm, vāju organisma spēju pretoties infekcijām, muskuļu vājumu un citiem somatiskiem traucējumiem.* Bezdarbniekiem ir augstāki fizisko sūdzību rādītāji, kā arī *tipiski augstāki rādītāji veselībai kaitējošu ieradumu un uzvedības faktoros, ka piemēram, alkohola lietošana* (Grossi, Perski, Lundberg & Soares, 2001).

MakKee-Rianas un kolēģu (2005) veiktās metanalīzes ietvaros (52 šķērsgrizuma pētījumi, 64 neatkarīgas izlases, kas kopumā aptvērušas bezdarbniekus ($n=6684$) un strādājošos ($n=15988$), salīdzinot bezdarbnieku un strādājošo fiziskās veselības rādītājus, parādās *statistiski nozīmīgas atšķirības starp bezdarbnieku un strādājošo subjektīvās un objektīvās veselības rādītājiem.* Kā minēts iepriekš, (15 longitudinālie pētījumi, kas ietver 19 bezdarbnieku izlases, ($N=1911$)) ,nozīmīgas pozitīvas izmaiņas konstatētas subjektīvās fiziskās veselības rādītājos, pēc nodarbinātības statusa atgūšanas (McKee-Ryan et al., 2005). Pētot saistītību starp psihiskās un fiziskās veselības rādītājiem, subjektīvās un objektīvās veselības rādītāji (paralēli, apmierinātībai ar laulību un apmierinātībai ar dzīvi) neparādītās kā statistiski nozīmīgi bezdarba ietekmes uz indivīda labklājību korelācijās. MakKee-Riana un kolēģi (2005) uzsver, ka ir neliels pētījumu skaits par bezdarba ietekmi uz fizisko veselību, kā arī meta-analīzes ietvaros apzinātie pētījumi ir nelielās izlasēs, kas neļāva izdarīt korelācijas par fiziskās veselības rādītāju saistību ar citiem labklājības faktoriem, pēc nodarbinātības statusa atgūšanas. Tomēr, uz esošo rezultātu bāzes iespējams izdarīt secinājumu, ka *cilvēkiem bezdarba situācijā ar zemiem fiziskās veselības rādītājiem ir apgrūtināta darba meklēšana un nodarbinātības statusa sasniegšana* (McKee-Ryan et al., 2005).

Uzmanības deficīta hiperaktīvātes problēmas

Uzmanības deficīta hiperaktīvātes traucējumi DSM-5 klasifikatorā raksturoti kā *uzmanības koncentrēšanas grūtības un/vai hiperaktivitāte un impulsivitāte, kas traucē indivīda attīstībai vai funkcionēšanai.* Šīs kategorijas traucējumi nav tikai opozicionāra uzvedība, deviance, naidīgums, vai nespēja uztvert uzdevumu instrukcijas. Pieaugušam indivīdam raksturīgi vismaz seši no tālākminētajiem simptomiem: dezorganizētība, aizmāršība, lietu zaudēšana, nespēja pašorganizēties, atkarība no citiem, kas palīdz organizēt dienu, laiku, uzdevumus, nespēja koncentrēties paralēli uz vairākiem dzīves uzdevumiem (nespēja savienot), nespēja pabeigt uzdevumus (lielus un mazus,- piemēram, izglītība, darbs, mājas

sakārtošana), atlikšana uz pēdējo brīdi, darba/ nodarbošanās pārmērīgi bieža maiņa, nespēja orientēties laikā, zema stresa tolerance u.c. (DSM-5, 2013).

Pazvontoglu un kolēģu pētījumā (2014) tika konstatēts, ka pieaugušajiem ar uzmanības deficīta un hiperaktivitātes traucējumu simptomiem *vienlaikus ir arī augsti problemātisko dzīves notikumu rādītāji* (tajā skaitā,- bieža darba maiņa) (Pazvontoglu et al., 2014). Šiem indivīdiem raksturīgā impulsivitāte, šie indivīdi tipiski rada situācijas, kurā indivīds nonāk problēmsituācijā, kuru viņam būtu iespējams risināt, bet reaģējot impulsīvi un nespējot nogaidīt, zaudē darbu, vai arī labprātīgi pamet darbu, jūtoties garlaikoti. *Pieaugušie ar uzmanības deficīta hiperaktivitātes traucējumiem, biežāk maina darbu, salīdzinājumā ar indivīdiem bez šīs tendences* (Pazvontoglu, Akbas, Sarisoy, Baykal, Korkmaz, Karabekiroglu, & Boke, 2014).

Antisociālas personības problēmas

Ilglaicīgajā pētījumā, kurā tika pētīti indivīdi ($n= 1231$) kopš dzimšanas līdz 30 gadu vecumam, bezdarba un psihosociālo seku saistība tika pētīta 18, 21, 25 un 30 gadu vecumā. Ar regresiju analīzes metodi tika pierādīta bezdarba ilguma saistība ar *depresiju, alkohola atkarību, narkotisko vielu atkarību īpašuma zādžībām, arestiem, sodāmību nopietnām finansiālām problēmām un (ne)apmierinātību ar dzīvi* (Fergusson, McLeod & Horwood, 2014). Tika pārbaudīts, vai šie faktori prognozē bezdarbu, un atklāta saistība ar iepriekš minētajiem psihosociālajiem faktoriem kā bezdarba cēloņiem (Fergusson et al., 2014).

Antisociālas personības problēmas DSM-5 klasifikatorā tiek definētas kā *emociju un uzvedības paškontroles un pašregulācijas problēmas, kas ietver citu cilvēku tiesību neievērošanu*. Cilvēkiem ar antisociālām iezīmēm ir raksturīgs uzvedības modelis, kas pārkāpj vidusmēra vecumam atbilstošas, sabiedrības sociālās normas un likumus. Raksturīgas vairākas pazīmes: bieži baida, ķircina, vai traucē citus, iniciē fiziskus kautiņus, emocionāla vai fiziska nežēlība, sava vai citu cilvēku īpašuma postīšana, seksuāla vardarbība u.c. Antisociālās personības problēmas bieži sasiņtītas ar atkarības vielu lietošanu (DSM-5, 2013).

Fergussona un kolēģu (2014) longitudinālajā pētījumā veiktā korelāciju analīze parāda statistiski nozīmīgu *bezdarba ilguma faktora pieaugošu saistību ar depresijas simptomu rādītājiem, pašnāvības tendenču rādītājiem, alkohola un citu narkotisko vielu lietošanas rādītājiem, kriminālo darbību rādītājiem, arestu biežumu*, pētot šo traucējumu pakāpi līdz trīs mēnešu bezdarba periodā, un periodā vairāk nekā trīs bezdarba ilguma mēneši

(Fergusson, McLeod & Horwood, 2014), kas apliecina, ka, arī apgriesti proporcionāli-bezdarba situācija nelabvēlīgi ietekmē uzvedības un emocionālo problēmu attīstību.

Ir neliels pētījumu skaits, kas fokusēti uz bezdarbu un psihiskajiem traucējumiem, atbilstoši Diagnostiskās un statistiskās psihisko traucējumu rokasgrāmas vai Starptautiskās slimību klasifikācijas diagnostiskajām kategorijām. Ressners un kolēģi pētīja bezdarbniekus, izmantojot Strukturēto klīnisko interviju DSM traucējumiem (SCID-1 un SCID-2), Beka Depresijas aptauju, Simptomu aptauju (SCL-90R) konstatējot četrus dominējošos psihiskās veselības traucējumus: *trauksmes traucējumi 33%, personības traucējumi 58.2%, garastāvokļa traucējumi 47.9% un vielu lietošanas traucējumi 27.3%*. 97% no visiem pētītajiem jauniešiem-bezdarbniekiem tika konstatēts vismaz viens no šiem traucējumiem (Reissner et al., 2014).

Šī maģistra darba autore, ilgstoši strādājot bezdarbnieku rehabilitācijā, novērojusi, ka indivīds bezdarba situācijā bieži atrodas vairāku institūciju redzeslokā- Nodarbinātības Valsts Aģentūras, pašvaldību sociālā dienesta, ģimenes ārsta, kā arī bieži vien psihiatriskās aprūpes institūcijas redzeslokā, kuru darbība bieži ir savstarpēji nekoordinēta, kā arī bezdarba situācijā esošu indivīdu problēmas, to cēloņi un risinājumi bieži vien tiek atšķirīgi izprasti. Virkne pētnieku, piemēram Reines un Hammarstroms (2008), uzsver šo aspektu: „No sabiedrības veselības viedokļa, būtu svarīgi, lai bezdarba pētījumos parādītos integrēti faktori: psiholoģiskie (personības individuālās īpatnībās- domāšana, uztveres, motivācijas, intelekta u.c.), socioloģiskie (kas fokusēti uz ar bezdarbu korelējošajām sociālajām pazīmēm- indivīda piederību notiekiem vecuma, sociālo grupu, attiecību statusa un nodoršinājuma parametriem), un arī psihiskās veselības aspekti (kas cenšas izskaidrot fizisko un bioloģisko fenomenu (īpaši patoloģisko fenomenu) attiecības ar bezdarbu, piemēram, depresija, trauksme u.c. „(Reine & Hammarstrom, 2008).

Tāpēc šajā pētījumā tiek mērītas gan bezdarba situācijā esošu indivīdu emocionālās un uzvedības problēmas, gan arī indivīda nodarbinātības spējas faktori,-nodarbinātības spējas daudzfaktoru koncepts aprakstīts nākamajā teorētiskās daļas nodaļā.

Nodarbinātības spēja: daudzdimensionāls koncepts

Nodarbinātības spēja (employability, angl.) apzīmē aktīvu pielāgošanos darba videi, kas ļauj indivīdiem identificēt un īstenot karjeras iespējas (Fugate et al., 2004).

Nodarbinātības spēja, veicina darba maiņu gan vienas organizācijas ietvaros, gan vairākās organizācijās. Lai arī nodarbinātības spēja automātiski nenozīmē faktiski nodarbinātību,

Fugate (2008) pierādījis, ka *tā veicina indivīda iespēju tikt pieņemtam darbā un būt nodarbinātam. Indivīds ir spējīgs uz nodarbinātību tikmēr un tāda apmērā, kamēr viņš vai viņa spēj efektīvi pielāgot savas personības īpašības, lai atbilstu darba vides prasībām* (Chan, 2000). Fugates koncepcijas fokusā ir indivīda personības faktori (t.i., karjeras identitāte, personīgās pielāgošanās spējas un sociālais un cilvēciskais kapitāls). Tātad, *nodarbinātības spēja ir indivīda predispozīcija būt nodarbinātam* (Fugate et al., 2004).

Nodarbinātības spējas dimensijas ir balstītas uz Banduras Sociāli kognitīvās teorijas, *savstarpējo celosakarību principu (reciprocal determinism, angl., Bandura, 1978)*, kas balstīts uz trīs faktoru savstarpējām attiecībām (Fuget et al, 2004), - personiskie, uzvedības un vides faktori mijiedarbojas un ietekmē cits citu tieši un atgriezeniski, šo trīs faktoru sinerģijai nodrošinot cilvēka uzvedības pašregulāciju (Chan, 2000). *Uzvedības pašregulācija* ietver savu darbību pašnovērošanu (self-observation, angl.) un to stratēģisku adaptāciju. *Vides faktori* paredz vides faktoru monitoringu (novērošanu un izvērtēšanu) un personības mijiedarbību- vides dažādības novērošanu un to stratēģiskās kontroles attīstīšanu; personības faktoru izmantošana paredz afektu un kognīciju adaptēšanu, veidojot paštēlu un vārdiskas paštēla reprezentācijas (Chan, 2000).

Nodarbinātības dispozicionalitāte ietver nodarbinātības spējas faktoru kopumu- individuālu īpašību kopumu, kas predisponē indivīdu proaktīvi adaptēties darba un karjeras vidē; tā nosaka *indivīda spēju identificēt un īstenot darba un karjeras iespējas gan konkrētā organizācijā, gan ārpus tās* (Fugate et al., 2008). Tātad nodarbinātības spēja ir indivīda spēja būt nodarbinātam ne tikai vienā, strikti definētā pozīcijā, bet mainīgos pozīciju un darba vides apstākļos. Nodarbinātības spēja ietver personības īpašības, kas veicina adaptīvu uzvedību un pozitīvu nodarbinātības iznākumu (Fugate, 2008).

Nodarbinātības spēja sākotnēji vairāk tika pētīta strādājošo izlasēs, bet virkne pētījumu pārbaudījuši nodarbinātības spējas konceptu bezdarbnieku izlasēs, un ir pierādīta *nodarbinātības spējas koncepta atbilstība, pētot indivīda spēju būt nodarbinātām arī bezdarbnieku grupā, kā arī nodarbinātības spējas saistība ar indivīda psiholoģisko labklājību bezdarba laikā. Piemēram, Makardles un kolēģi (2007) pierādījuši, ka nodarbinātības spēja nozīmīgi ietekmē psiholoģisko labklājību bezdarba perioda laikā, pierādot, ka indivīdiem ar augstāku pašapziņu un augstāku nodarbinātības spēju ir daudz mazāka tendence izjust emocionālās labklājības kritumu. Indivīdi, kam piemīt augstāka nodarbinātības spēja, bezdarba situāciju uztver vairāk pozitīvi- ieraugot, to kā izdevību, nevis kā apdraudējumu* (McArdle et al, 2009; Briscoe & Hall, 2007).

Nodarbinātības spēja ir *indivīda pašregulācijas spēja nodarbinātības jeb karjeras jomā*, kurā visi trīs faktori jāskata kopveselumā, neviens no faktoriem nedarbojas atsevišķi, analogiski kā Banduras Sociāli kognitīvajā teorijā (Fugate et al., 2004). Fugates modelis iekļauj *trīs uz personību centrētas dimensijas* kas veido personības nodarbinātības spēju: 1) *karjeras identitāte*, 2) *indivīda adaptācijas spējas*, 3) *sociālais un cilvēciskais potenciāls*. Šīs trīs dimensijas ir savstarpēji saistītas, - koncepcijas autori uzsver- pirmkārt, tiešo celošakarību efektu- trīs dimensiju sinerģija nosaka indivīda nodarbinātības spēju (Fugate et al., 2004), otrkārt- pierādīta ir arī pretējā tendence- nodarbinātības spēja nosaka nodarbinātību un pastiprina katru no dimensijām (Fugate et al, 2004; McArdle et al. 2007). Nodarbinātības spējas koncepta trīs dimensijas ir *savstarpējā mijiedarbībā* (reciprocally related, angl.), tās kopumā aptver- *atbilstošus personiskos nosacījumus, adekvātu informētību, un pārvietošanās brīvību, kas kopsummā nodrošina personības nodarbinātības spēju* (Fugate et al, 2004).

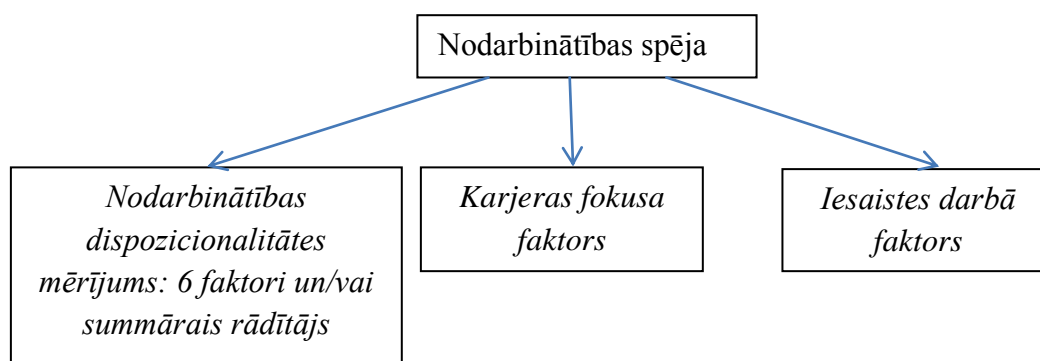
Fugates un kolēģu koncepts tika empīriski pierādīts arī attiecībā uz indivīdiem bezdarba situācijā, pierādot, ka *nodarbinātības spēja pozitīvi saistīta ar darba atrašanu pēc sešu mēnešu bezdarba perioda* (McArdle et al. 2007). Tika pierādīta visu trīs konstrukta faktoru saistība ar nodarbinātības faktisko atgūšanu, kā arī tika pierādīts, ka nodarbinātības spēja ir pozitīvi saistīta ar proaktīvu darba meklēšanas uzvedību (McArdle et al., 2007).

Nodarbinātības spējas koncepta validitāte tika pārbaudīta arī ilgstošo bezdarbnieku grupā, testējot, vai šis koncepts pielietojams, lai mērītu ilgstošo bezdarbnieku darba meklēšanas intensitāti un nodarbinātības atgūšanu, pierādot statistiski nozīmīgu saistību visiem trīs faktoriem (Koen et al., 2013).

Koena un kolēģu pētījums (2013) pētīja, kāda ir nodarbinātības spējas rādītāju saistība ar nodarbinātības statusa atjaunošanu pēc darba zaudējuma cilvēkiem, kuri ir ilgstoši bez darba (Koen, Klehe & Van Vianen, 2013). Pētījumā tika mērīta nodarbinātības spēja cilvēkiem bezdarba situācijā divas reizes, ($N = 2541$, pirmajā mērījumā; $N = 897$, otrajā mērījumā), lai novērtētu ilgtermiņa bezdarbnieku nodarbinātības spēju ar divu gadu starplaiku. Rezultāti liecina, ka *nodarbinātības spēja veicina darba meklēšanas uzvedību un darba atrašanas iespējas, lai gan ne visi nodarbinātības spējas faktori bija statistiski nozīmīgi saistīti ar nodarbinātības statusa izmaiņām pēc bezdarba perioda*. (Koen, Klehe & Van Vianen, 2013). Pētījumā tika pierādīts, ka ar *bezdarba ilgums negatīvi korelē ar adaptivitātes rādītājiem, karjeras plānošanas rādītājiem, sociālā kapitāla rādītājiem, cilvēciskā kapitāla rādītājiem, karjeras identitātes faktoriem un zemiem darba meklēšanas uzvedības rādītājiem*.

Šī pētījuma ietvaros nodarbinātības spēja tiek pētīta ar vairākiem instrumentiem: 1) *Nodarbinātības dispozicionalitātes mērījumu* (Dispositional Measure of Employability Fugate&Kinicki, 2008) visus (sešus) instrumenta faktorus; 2) Vienu faktoru- *iesaiste darbā*, no *Aptaujas par attieksmi pret darbu un dzīvi* (Work and life attitude survey, Warr, Cook, Wall, 1979), kā arī vienu faktoru- *karjeras fokusa faktors*, no *Karjeras izpētes aptaujas* (Career Exploration Survey, Stumpf, Colarelli&Hartman, 1983). Instrumenti deatilizēti aprakstīti metodes daļā.

1.attēls



Nodarbinātības dispozicionalitāte

Fugates un Kinickijs (2008), attīstot nodarbinātības spējas konceptu, izveidojuši un adaptējuši *Nodarbinātības dispozicionalitātes mērījumu* (Dispositional Measure of Employability, Fugate&Kinicki, 2008). Autori uzskata, ka galvenie iemesli, kāpēc spēja būt nodarbinātam jāpēta no dispozīcijas pieejas, ir sekojoši- mūsdienu darba vidē sastopama augsta pārmaiņu intensitāte, kā arī mainīgas, dažkārt neprognozējamas prasības pret veicamo darbu, līdztekus tam norit organizāciju struktūru un procesu pielāgošanās un mainīgums, līdz ar to pieaug darba vides nestabilitāte (Fugate, 2006). Līdz šim, kopumā, mērot indivīda nodarbinātības spēju, kā viena no pieejām tika izmantota *personas-darba atbilstības perspektīva* (person-job fit, angl.), kas paredz, ka zināšanas, prasmes un spējas noteiktam darbam ir *zināmas un statiskas*, - šī perspektīva šobrīd neatbilst mūsdienu darba vides turbulences apstākļiem (Fugate &Kinicki, 2008).

Nodarbinātības dispozicionalitātes mērījums (turpmāk arī-NDM) pierādījis sešas nozīmīgākās dispozicionālās nodarbinātības spējas dimensijas: *atvērtība pārmaiņām darbā*, *darba un karjeras vitalitāte*, *darba un karjeras proaktivitāte*, *karjeras motivācija*, *darba*

identitāte un optimisms darbā (Fugate, 2006). Šīs dimensijas pierādītas kā statistiski nozīmīgi faktori, kas raksturo dispozicionālās nodarbinātības spēju.

Atvērtība pārmaiņām ir bāziski svarīgs faktors dispozicionālās nodarbinātības spējas konceptā, jo tā paredz atvērtību jauniem procesiem un mācīšanās pieredzei, kā arī atļauj indivīdam identificēt un īstenot karjeras iespējas, tādējādi sekmējot indivīda adaptāciju (Fugate & Kinicki, 2008).

Karjeras vitalitāte (resilience, angl). *Kognitīvās adaptācijas teorija uzskata, ka vitāliem indivīdiem ir pozitīvs paštēls un optimistiska attieksme pret dzīves pārmaiņām* (Ashford & Taylor, 1990). Cilvēki ar pozitīvu pašnovērtējumu ir tendēti izjust karjeras sasniegumus kā personiski ietekmējamus un sasniedzamus, pieliekot piepūli; *vitāli indivīdi ir optimistiski, viņiem piemīt pozitīvas nākotnes gaidas* (Fugate, 2006).

Optimisms darba vidē tika ietverts karjeras vitalitātes faktoru apgalvojumu skalā, bet veicot *Dispozicionālās nodarbinātības spējas instrumenta adaptāciju, faktoranalīzē* optimisms parādījās kā atsevišķs faktors (Fugate & Kinicki, 2008).

Darba un karjeras proaktivitāte nozīmē, ka indivīdi proaktīvi iegūst informāciju no vides- informācijas vākšana un iegūtā informācija, kas saistīta ar karjeras interesēm, kalpo kā atgriezeniskā saite no vides, kas nodrošina indivīda augstāku adaptāciju karjeras un darba vidē. Darba un karjeras proaktivitāte ir balstīta uz proaktīvu stresa pārvarēšanu. Proaktīva stresa pārvarēšana norit ne tik daudz precīzi prognozējot specifiskus notikumus indivīda karjerā, bet gan veidojot kopēju proaktīvu karjeras platformu (Fugate & Kinicki, 2008).

Karjeras motivācija ir balstīta uz motivācijas kontroles konceptu (Kanfer & Heggstad, 1997) un mācīšanās mērķu orientāciju (Dweck & Leggett, 1988, kā minēts Fugate & Kinicki, 2008). Izvirzot mērķus darbinieki ar augstu motivācijas kontroli ir vairāk motivēti darbam, spējīgāki izturēt ilgākus frustrācijas vai garlaicības periodus, ilglaicīgu piepūli izaicinošās situācijās (Fugate & Kinicki, 2008). *Līdzīgi, mācīšanās orientācija darbā parādās, ja indivīds plāno savu nākotni, meklējot mācību un prasmju attīstīšanas iespējas, vēlmi piedzīvot pārmaiņas un risināt izaicinošas situācijas* (Fugate & Kinicki, 2008). Karjeras motivācija ir būtiska indivīda tālākizglītībai un dispozicionālās nodarbinātības spējai (Fugate & Kinicki, 2008).

Darba identitāte ir viena no indivīda pašnoteikšanās formām karjeras kontekstā, tā nodrošina kognitīvu un afektīvu bāzi dispozicionālai nodarbinātības spējai. Indivīdi, kuri uzskata, ka viņiem piemīt spēja būt nodarbinātam, izmanto uzvedību, kas ir atbilst šim

paštēlam (Ashforth & Fugate, 2001), kas arī ietekmē personiskos mērķus un vērtības.

Karjeras identitāte vada, regulē un uztur uzvedību (Fugate & Kinicki, 2008).

Nodarbinātības spēja: karjeras proaktivitāte karjeras vitalitāte, darba identitāte un karjeras fokusa faktors

Karjeras identitāte ir īpaši svarīgs pašapziņu uzturošs faktors bezdarba laikā, jo bezdarbs būtiski ietekmē indivīda paštēlu (self-concept angl.) (McArdle et al., 2007). Paštēla svārstībām īpaši pakļauti tie darbu zaudējušie indivīdi, kuru identitāte ir centrēta nevis uz karjeras identitāti, bet uz ieņemamo pozīciju, un/vai piederību konkrētai uzņēmumam (McArdle et al., 2007).

Karjeras identitāte apzīmē *vienotu (koherentu) karjeras iekšējo reprezentāciju un vienotus nākotnes centienus*, kaut arī indivīda reālā karjera var būt bijusi daudzveidīga un noritējusi dažādās vidēs. Karjeras identitātes jautājums „kas es esmu” var ietvert mērķus, cerības un bailes; personības iezīmes; vērtības, uzskatus un normas; mijiedarbības stilu; orientāciju laikā u.c. (Plunkett, 2001). Karjeras identitāte ir līdzīga lomas identitātei, profesionālajai identitātei un organizācijas identitātei, jo tās visas saistītas ar to, kā cilvēki definē sevi noteikta darba kontekstā, bet karjeras identitāte tomēr ir *iekšēji ilgstoša, pastāvoša (longitudināla), jo ietver jēgas piešķiršanu cilvēka paša pagātnei, tagadnei un nākotnei* (lai gan pagātnei, tagadnei un nākotnei ir mainīga nozīme un svarīgums cilvēka dzīves cikla laikā) (Plunkett, 2001). Kā norāda Meijers (1998) „Karjeras identitāte nav [darba] pieredzes summa, bet pieredzes asimilācija jēgpilnā un lietderīgā struktūrā” (Meijers, 1998). Kognitīvi afektīvais karjeras identitātes raksturs kopumā ar citām individuālām personības iezīmēm (zināšanas, prasmes un spējas) veido nodarbinātības spēju un attiecīgi- karjeras iespēju identificēšanu un īstenošanu (Meijers, 1998).

Kā jau minēts, *karjeras identitātes psihiskais konstrukts nodrošina spēcīgu kognitīvu un afektīvu pamatu nodarbinātības spējā* (Fugate et al., 2004). Atbildot uz jautājumu „kas es esmu un kas vēlos būt” darba vidē, *karjeras identitāte diferencē „es” (self-angl.) robežas personības identitātei darbā izvedojot iespējamo „paštēlu”* (Markus, 1983.; Markus & Ruvolo, 1989)- *nosakot personiskus mērķus vai centienus*. Markus (1983) uzsver, ka indivīda varbūtējo „paštēlu” kognitīvās reprezentācijas ietver *„personības vēlamā stāvokļa un (ne) vēlamā stāvokļa reprezentāciju, kā arī specifiskas idejas par to, kā īstenot [un saglabāt], vai izvairīties no šiem stāvokļiem”* (Markus, 1983).

Spēju pielāgoties mainīgām situācijām galvenokārt nosaka indivīdu personības iezīmes (Chan, 2000), kas predisponē indivīdus proaktīvi iesaistīties darbībā, pieliekot adaptīvas pūles (Seibert, Kraimer & Crant 2001; Strokes, 1996). Šīm pūlēm ir divējādas iezīmes- *tām jābūt iekšēji radītām (t.i., iekšēji predisponētām), bet uz āru vērstām, tas ir, - personiskās adaptācijas spējai, ir skaidri jāizpaužas adaptīvas uzvedības formās darba vidē.* Fugates un kolēģi (2004) noteikuši piecas individuālas atšķirības, kas reprezentē indivīda adaptācijas spēju – *optimisms, tieksme mācīties, atvērtība, iekšēja kontrole un vispārīga pašefektivitāte* (Fugate et al., 2004).

McArdle un kolēģi (2007) veicot bezdarba situācijā nonākušu indivīdu izpēti longitudinālā pētījumā, pierādījuši karjeras identitāti kā nozīmīgu faktoru indivīda nodarbinātības spējā, ka arī nodarbinātības atgūšanā pēc bezdarba perioda. Karjeras identitāte palīdz izveidot karjeras plānu un noteikt fokusu, lai meklētu jaunu nodarbinātības formu. *Tāpat, karjeras identitāte ļauj saglabāt emocionālu līdzsvaru bezdarba laikā, jo darba trūkums nenoved pie personības identitātes sabrukuma* (McArdle et al., 2007).

Šī maģistra darba ietvaros, kā jau minēts, tika iekļauts *karjeras fokusa faktors, no Karjeras izpētes aptaujas* (Career Exploration Survey, Stumpf, Colarelli & Hartman, 1983). Stumpfs un kolēģi (1983) karjeras izpēti (career exploration, angl.) definē kā *mērķtiecīgu uzvedību un kognīcijas, lai iegūtu pieeju informācijai par profesijām, darbu un organizācijām, kas līdz šim nav bijušas indivīda stimulu vidē* (Stumpf et al., 1983). Karjeras izpētes uzvedība tiek definēta kā apzināta uz karjeras attīstību centrēta uzvedība, kas ietver vismaz 4 komponentes- pirmkārt, *kur* tiek meklētas karjeras iespējas, otrkārt, *kā* tiek meklētas karjeras iespējas, treškārt, *cik intensīvi* tiek meklētas karjeras iespējas, ceturkārt- *kas tieši* tiek meklēts jeb *karjeras fokuss*. *Karjeras izpētes faktori, karjeras plānošanas faktors un karjeras identitātes faktors* Koena un kolēģu (2013) ilgstošā bezdarba un nodarbinātības spējas pētījumā ir parādīts kā *statistiski nozīmīgs fakotrs, kas nosaka nodarbinātības spēju un negatīvi korelē ar bezdarba ilgumu* (Koen et al., 2013). Tātad iepriekšējie pētījumi pierāda, ka bezdarba ilgums ir statistiski nozīmīgi saistīts ar zemiem karjeras izpētes faktoru radītājiem.

Nodarbinātības spēja: adaptācijas spējas

Tradicionāli, cilvēki karjeru veidojuši vienas vai dažu (ierobežota skaita) organizāciju ietvaros, tātad izmantojot piesaistītas karjeras vai karjeras modeli organizācijas ietvaros, kā tas ir paternāla tipa darba devēja un darbinieka attiecībās (Hall & Mirvis, 1995). Šobrīd dominējošs kļuvis *patstāvīgas, bez-saistību karjeras modelis*, kas paredz vairākas darbinieka

pozīcijas vairāku organizāciju un pat nozaru ietvaros. Izdzīvošana šādā *karjeras turbulences vidē* liek darbiniekiem nepārtraukti attīstīt stresa pārvarēšanas stratēģijas, lai veiktu pārmaiņas sevī un ārējos apstākļos. Tādējādi, - indivīda vēlme pielāgoties un adaptācijas spēja ir veiksmīgas karjeras priekšnosacījums.

Saskaņā ar Ašfordu un Teiloru indivīdam *tranzītkarjeras apstākļos*, aktīvi jāiesaistās darba vidē, lai nodrošinātu trīs nosacījumus, kas nepieciešami efektīvai adaptācijai. Pirmkārt, darbiniekiem ir jāsaņem adekvāta informācija par apstākļiem, kādos viņi atrodas, kā arī atgriezeniskā saikne par viņu saistību ar šiem apstākļiem vai statusu tajos. Otrkārt, indivīdam ir jāpiemīt atbilstošam iekšējam stāvoklim, kas nepieciešams adaptācijai. Proti, lai pielāgotos mainīgai videi, cilvēkiem ir nepieciešami vairāki personības atribūti, - piemēram, *optimisms un pašefektivitāte, efektīvas kognitīvās shēmas, kas ļauj uztvert un pārvarēt mainīgas vides iekšējos un ārējos izaicinājumus*. Treškārt, darbiniekiem ir jābūt elastīgiem un gataviem brīvi pārvietoties. *Indivīdam ir jāvēlas un jāspēj mainīt uzvedību, domas un afekti* (Fugate et.al., 2004). Fugate un kolēģu nodarbinātības koncepcija pamato un papildina Ašforda un Tailora (1990) darbu, apstiprinot viņu veikumu un apgalvojot un vēlāk arī statistiski pierādot, ka nodarbinātībā ietilpst arī proaktīva pielāgošanās darba videi (Fugate&Kinicki, 2008).

Papildinot iepriekš minēto, indivīda nodarbinātību ietekmē adaptācijas prasības, kuras aprakstīja Ašfords un Tailors (1990). Attiecībā uz pirmo prasību, - iespēju identificēšana un īstenošana liek indivīdiem iegūt informāciju par viņu karjeras apstākļiem un kvalifikācijām, kuras vide pieprasa indivīda karjerai (atgriezeniskā saikne attiecībā pret vides prasībām). Cilvēki pievērš uzmanību un reaģē uz informāciju, kas ir saistīta ar viņiem nozīmīgu karjeras identitāti (Ashford & Taylor, 1990; Ashforth & Fugate, 2001; Berzonsky, 1990, 1992). Attiecībā uz otro prasību, indivīdi, kam piemīt nodarbinātības spēja, uztur virkni īpašību, kas nepieciešamas efektīvai adaptācijai – *karjeras identitāte, personiskās pielāgošanās spējas un sociālais un cilvēciskais kapitāls* – dažas no šīm īpašībām – galvenokārt, personiskās īpašības, apraksta Ašfors un Tailors. *Indivīdiem, kam piemīt nodarbinātības spēja, raksturīgs kognitīvs kopveselums* (koherence, angl.) un spēja mērķtiecīgi virzīt savu enerģiju. Attiecībā uz trešo prasību, spēja būt nodarbinātam veicina nodarbinātības alternatīvu atpazīšanu un izmantošanu, spēju veikt personiskas izmaiņas un veikt darba maiņu. Indivīdi, kam piemīt spēja būt nodarbinātam, izskata un izmanto alternatīvas, saskaņā ar savu izveidoto *karjeras identitāti* (Ashforth & Fugate, 2001), un ir tendēti uz personisko adaptāciju.

MakArdle (2007) un kolēģi pierādījuši, ka indivīdi ar augstāku spēju būt nodarbinātiem, vieglāk piemērojas bezdarba situācijai un ir spēj iesaistīties jaunās uz mērķi

virzītās darbībās, taja skaitā aktīvā darba meklēšanā, arī zaudējot piesasiti notiektai organizācijai bezdarba periodā (McArdle et al., 2007).

Arī Latvijas bezdarbnieku polulācijā veiktais pētījums, kurā tika pētītas bezdarbnieku psihiskās aizsardzības, stresa pārvarēšana un intelekts, pierādīja, ka bezdarbnieki nozīmīgi biežāk lieto neadaptīvo aizsardzības stilu nekā strādājošie, bet, strādājošie savukārt, biežāk izmanto adaptīvo aizsardzības stilu nekā bezdarbnieki (Plaude, 2011). Bezdarbnieki nozīmīgi biežāk izmanto tādas neadaptīvus aizsardzības mehānismus kā noliegumu, regresiju, reakcijas veidošanās, projekciju un pārvirzi nekā strādājošie. *Tika pierādīts, ka stresa pārvarēšanas stratēģijas ir nozīmīgi atšķirīgas bezdarbniekiem un strādājošiem indivīdiem. Bezdarbnieki biežāk lieto tādas stratēģijas kā uzstājīga rīcība, izvairīšanās, piesardzīga rīcība, instinktīva rīcība* (Plaude, 2011). Neadaptīvas psihiskās aizsardzības manifestējas ar indivīda vāju spēju tolerēt realitāti un tās izaicinājumus. Savukārt, adaptīvas psihiskas aizsardzības izpaužas ar spēju plānot, spēju pārvarēt stresu un vēlmi izzināt sevi un apkārtējo vidi; adaptīviem indivīdiem ir augsta spēja tolerēt neziņas un nenoteiktības situācijas (Savickas, 1997), Šīs adaptācijas spējas ir sasiētās ar visiem nodarbinātības spējas koncepta elementiem (Savickas, 1997).

Latack un kolēģi (1995) uzsver sresa pārvarēšanas mehānismu svarīgo lomu- tie nosaka problēmu novērtēšanas spēju, problēmpārvarēšanas mērķu un stratēģiju izvirzīšanas spējas. Stresa pārvarēšanu nosaka iekšējie stresa pārvarēšanas mehānismi un ārējo faktoru izmantošana, kas tiek iedarbināti problēmu novēršanai. Nodarbinātības spēja ietver atvērtību pārmaiņām un optimismu, problēmpārvarēšanas mērķu izvirzīšanu, papildus sociālajam kapitālam (Latack, Kinicki & Prussia, 1995), kas aprakstīts tālāk.

Indivīda spēju izmantot darba tirgus piedāvātās iespējas ietekmē *sociālais un cilvēkkapitāls*. Cilvēkkapitāls ir karjeras virzības mainīgie faktori- vecums un izglītība, darba pieredze un kvalifikācija, darba izpildes kvalitāte un amats organizācijā, emocionālā inteliģence, kognitīvās spējas,- tādējādi indivīda kvalifikācija, profesionālo ziņāšanu, iemaņu un prasmju kopums ir uzskatāms par pamatproduktu, kuru indivīds pārdot darba tirgū (Wanberg, Glomb, Song & Sorenson, 2005).

Sociālais kapitāls raksturo personības proaktīvu spēju uzturēt sociālas attiecības un veikt sociālu mijiedarbību. Cilvēki, kuriem piemīt spēja izveidot savu sociālo kapitālu kultivējot sociālas attiecības spēj efektīvāk tikt galā nestabilās dzīves situācijās. Sociālā kapitāla ieguvumu ietekmi uz indivīda nodarbinātības spēju parāda indivīda darba meklēšanas uzvedība. Indivīdi ar labi attīstītu sociālo kapitālu bieži izmanto neformālo darba meklēšanas

sociālo tīklojumu (piemēram, darba meklēšana iesaistot paziņas, draugus), papildus vairāk formālam darba meklēšanas tīklojumam (Fugate et al, 2004.). Pētījumi pierāda, ka piemēram, topmenedžmenta līmenī darba atrašanās vairāk tiek izmantots neformālais sociālais tīklojums, kā arī šis pats faktors ietekmē tādas darba attiecību faktoros kā darba algas apmērs (Boxman, de Graaf & Flap, 1991).

Iesaistes darbā faktors

Iesaistes darbā faktors (Work Involvement Scale, Warr, Cook and Wall et al, 1979) un Nodarbinātības apņemšanās faktors (Employment commitment factor, Warr, 1982) pēta indivīda subjektīvo tendenci jeb orientāciju strādāt. *Iesaistes darbā faktors ir viens no faktoriem Aptaujā par attieksmi pret darbu un dzīvi (Work and life attitude survey, Warr, Cook, Wall, 1979), vēlāk viens no aptaujas autoriem izmantojis šo faktoru kā atsevišķu faktoru, pārdēvējot to kā nodarbinātības apņemšanās faktoru (Warr, 1982). Iesaistes darbā faktors mēra cik lielā mērā apmaksāts darbs ir indivīda dzīves centrālā sastāvdaļa. Instrumenta 6 panti pēta darba finansiālo motivāciju un, darba psihosociālo motivāciju. Iesaistes darbā faktors iekļauj 4 nodarbinātības funkciju pārbaudi- naudas funkcija, jēgpilnas nodarbošanas funkcija, socializācijas funkcija- koleģiālā piederība, un reputācijas un cieņas funkcija. Veiktie pētījumi apstiprina, ka bezdarba cēlonis un nespēja atjaunot nodarbinātības statusu pēc bezdarba perioda ir saistītas ar zemu darba psihosociālo nozīmi. (Nordenmark, 1999). Nordenmarka un kolēģu veiktajā pētījumā (1999) tika pierādīts, ka bezdarbnieku grupā (N=3500), vīriešiem ir augstāki iesaistes darbā rādītāji, nekā sievietēm, kā arī jauniešiem ir augstāki iesaistes darbā rādītāji; pieaugot vecuma rādītājiem, samazinās darba psihosociālās nozīmes rādītāji, jeb- nefinansiālā motivācija strādāt. Pētījums parāda, ka darba psihosociāla vērtība var tikt pārnesta uz citiem dzīves sektoriem- piemēram, ģimene vai mājāsaimniecība. Pētījums pierāda, ka nodarbes vērtīgums (ārpus nodarbinātības sektorā) nosaka nodarbinātības atjaunošanas motivāciju un nodarbinātības statusa atgūšanu pēc bezdarba perioda. Netika pierādīta iesaistes darbā faktora saistība ar ilgstošo bezdarbu. Pētījumā tika konstatēts iesaistes darbā rādītāju saistība ar psiholoģisko labklājību bezdarba laikā, - indivīdiem, kuriem ir augstāka darba psihosociālā funkcija, nekā darba ekonomiskā funkcija, ir augstāki psiholoģiskas labklājības un psiholoģisko traucējumu riski bezdarba situācijā.*

Iesaistes darba faktors pētīts Koena un kolēģu (2013) pētījumā par ilgstošo bezdarbu un nodarbinātības spēju- „iesaistes darbā faktors” Koena un kolēģu pētījumā tiek saukts par karjeras identitātes faktoru, tomēr tiek lietots šajā maģistra darbā aprakstītais iesaistes darbā

instruments (*Work Involvement Scale*, Warr, Cook and Wall et al, 1979). Iesaistes darbā faktors negatīvi korelē ar bezdarba ilguma faktoru, bet pozitīvi korelē ar nodarbinātības statusa atjaunošanas faktoru .

Šī pētījuma mērķis ir pētīt bezdarbnieku un strādājošo emocionālās un uzvedības problēmas un nodarbinātības spēju. Pamatojoties uz maģistra darba teorētiskajā daļā aplūkoto iepriekšējo pētījumu rezultātiem par bezdarbnieku emocionālajām un uzvedības problēmām, nodarbinātības spējas rādītājiem bezdarbnieku un strādājošo izlasēs, kā arī iepazīstoties ar bezdarba pētniecības tendencēm un pētnieku ieteikumiem psiholoģijas pētījumos, maģistra darba autore izvirza sekojošus pētījuma jautājumus.

1. Vai pastāv nodarbinātības spēju un emocionālo un uzvedības problēmu rādītāju *atsšķirības bezdarbniekiem un strādājošajiem?*
2. Kādas *savstarpējās sakarības* pastāv starp nodarbinātības spējas faktoriem, emocionālajām un uzvedības problēmām, sociāldemogrāfiskajiem rādītājiem un bezdarba rādītājiem *bezdarbnieku grupā, kopējā izlasē un bezdarbnieku un strādājošo grupā virs 30 gadu vecuma?*
3. Kādi emocionālās un uzvedības problēmu un nodarbinātības spējas rādītāji vislabāk prognozē *nodarbinātības statusu?*
4. Kādi emocionālo un uzvedības problēmu rādītāji, nodarbinātības spējas faktori un sociāldemogrāfiskie rādītāji prognozē *bezdarba ilgumu?*
5. Kādi emocionālo un uzvedības problēmu rādītāji, nodarbinātības spējas faktori un sociāldemogrāfiskie rādītāji prognozē *bezdarbnieka statusa biežumu?*

METODE

Pētījuma dalībnieki

Pētījuma eksperimentālā grupa ir indivīdi, kas pētījuma veikšanas periodā bija oficiāli reģistrēta bezdarba situācijā, tātad pētījuma dalībnieki ir reģistrēti Nodarbinātības Valsts Aģentūrā un saņēmuši bezdarbnieka statusu. Pētījuma dalībnieki ir bezdarbnieki darbspējas vecumā (saskaņā ar Latvijas likumdošanu darbspējas vecums ir 15-74 gadi), tomēr no pētījuma mērķgrupas izslēgti dalībnieki līdz 18 un pēc 59 gadiem, jo *Ahenbaha pieaugušo pašnovērtējuma aptaujas* (aprakstītā tālāk darbā) psihometriskās normas paredz vecuma ierobežojumu no 18-59 gadiem, kā arī izslēgtajām vecumgrupām būtu nepieciešami atsevišķi pētījumi. Nosakot eksperimentālās grupas atlases kritērijus, tika pielietoti papildus izslēgšanas kritēriji: personai noteikti psihiski vai fiziski darbspējas ierobežojumi- invaliditāte, vai arī personai ir nepietiekamas latviešu valodas zināšanas aptaujas aizpildīšanai.

Pētījuma dalībnieku kopējā izlase ($N=243$) ir indivīdi no 20-59 gadu vecumam (skatīt 1.tabulu). Aptaujāti tika 143 bezdarbnieki, no kuriem pētījumā tika iekļauti 137 respondenti, vecumā no 21-59 ($M=36,67$; $Mdn=35$; $SD= 11,70$), sniegtie dati. 6 aptaujas anketas netika atzītas par derīgām, jo tajās trūka vairākas atbildes, vai tās bija pavirši aizpildītas,- piemēram, uz visiem viena testa jautājumiem, skalā atzīmēts vienāds vērtējums, u.c. Pētījuma respondenti bija Rīgas reģionālajā filiālē reģistrētie bezdarbnieki, kas brīvprātīgi piekrita aizpildīt aptaujas anketu. Respondenti aizpildīja anketu papīra formātā, vai arī saņēma elektroniski sagatavotās anketas interneta saites norādi un aizpildīja anketu elektroniskā formātā. Šī maģistra darba autore saņēma apmēram 40% atteikumu,- daļa uzrunāto bezdarbnieku nepiekrita aizpildīt aptaujas anketu. Tādējādi pastāv varbūtība, ka bezdarba simptomu visvairāk skartie bezdarbnieki, kuru ārējās pazīmes varētu norādīt uz nomāktības vai pasivitātes iezīmēm, neiesaistījās pētījumā. Aptaujas instrumenti latviešu valodā, bija ierobežojums piedalīties aptaujā vēl vienai daļai bezdarbnieku, kurus nevarēja aptaujāt, jo latviešu valodas zināšanas bija nepietiekamas, tāpēc aptaujā, bezdarbnieku izlasē ($n=137$) piedalījās 70.8% latviešu un tikai 28,2% cittautiešu.

Pētījuma kontrolgrupa ir 106 strādājošie indivīdi, 20-59 gadu vecumā ($M=36,21$; $Mdn=31$; $SD=11,69$). Strādājošo respondentu dati tika iegūti izplatot aptaujas anketu papīra formātā valsts un pašvaldību institūcijās, aptieku un citu tirdzniecības vietu darbiniekus, kā arī izplatot elektronisku anketas versiju interneta vidē, lūdzot to aizpildīt strādājošiem indivīdiem. Aptaujāti tika 110 respondenti, 4 anketas netika atzītas par derīgām, jo tās bija

pavirši aizpildītas,- piemēram, interneta vidē anketas nebija aizpildītas līdz galam. Strādājošo indivīdu kontrolgrupas un bezdarbnieku grupas sociāldemogrāfiskie rādītāji redzami 1.tabulā.

Bezdarbnieku ($n=137$) un strādājošo ($n=106$) sociāldemogrāfisko datu aprakstošās statistiskas rādītāji

1.tabula.

Sociāldemogrāfiskie rādītāji	Bezdarbnieku grupā		Strādājošo grupā	
	<i>Skaitis</i>	<i>Procenti</i>	<i>Skaitis</i>	<i>Procenti</i>
Dzimums				
Sievietes	93	67,9%	76	71,7%
Vīrieši	44	32,1%	36	28,3%
Izglītība				
Pamata	9	6,6%	2	1,9%
Vidēja speciālā	42	30,7%	2	1,9%
Koledžas un nepabeigta augstākā	21	15,3%	24	22,6%
Augstākā	28	20,4%	37	34,9%
Maģistra	14	10,2%	21	19,8%
Tautība				
Latviešu	97	70,8%	97	91,5%
Krievu	31	22,6%	8	7,5%
Cita	9	6,6%	1	0,9%

Lai noskaidrotu atšķirības nodarbinātības spējas un emocionālo un uzvedības problēmu rādītājos bezdarbniekiem ($n=137$) un strādājošajiem ($n=106$), tika veikta grupu pielīdzināšana iegūstot pēc vecuma, dzimuma, un izglītības pielīdzinātas bezdarbnieku ($n=31$) un strādājošo ($n=31$) grupas (skatīt 2. un 3.tabulas).

Bezdarbnieku ($n=31$) un strādājošo ($n=31$) pielīdzināto grupu vecuma sadalījuma rādītāji

2.tabula

Sociāldemo- grāfiskais rādītājs	<i>M</i>		<i>SD</i>		<i>Kolmogorova- Smirnova z kritērijs</i>	
	Bezd.	Strād.	Bezd.	Strād.	Bezd.	Strād.
Vecums	35,10	35,10	12,93	12,93	0,26	0,26

* $p < 0,05$

Bezdarbnieku ($n=31$) un strādājošo ($n=31$) pielīdzināto grupu sociāldemogrāfisko rādītāju sadalījuma rādītāji

3.tabula

Sociāldemogrāfiskie rādītāji	Bezdarbnieku grupā		Strādājošo grupā	
	<i>Skaitis</i>	<i>Procenti</i>	<i>Skaitis</i>	<i>Procenti</i>
Dzimums				
Sievietes	8	25,8%	8	25,8%
Vīrieši	23	74,2%	23	74,2%
Izglītība				
Vidēja speciālā	8	25,8%	8	25,8%
Koledžas un nepabeigta augstākā	8	25,8%	8	25,8%
Augstākā	9	29,0%	9	29,0%
Maģistra	6	19,4%	6	19,4%

Lai noskaidrotu bezdarbnieka statusa biežuma saistību ar nodarbinātības spējas un emocionālo un uzvedības problēmu rādītājiem, kā arī sociāldemogrāfiskajiem rādītājiem, tika atlasīti bezdarbnieki un strādājošie, sākot no 30 gadu vecuma. Tika atlasīti bezdarbnieki ($n=78$) un strādājošajiem ($n=60$), kas atbilst šim vecuma kritērijam (skatīt 4 .tabulu).

**Bezdarbnieku, virs 30 gadu vecuma ($n=78$), un strādājošo virs 30 gadu vecuma ($n=60$),
sociādemogrāfisko datu aprakstošās statistiskas rādītāji ($n=137$)**

4.tabula.

Sociādemogrāfiskie rādītāji	Bezdarbnieku grupā		Strādājošo grupā	
	<i>Skaitis</i>	<i>Procenti</i>	<i>Skaitis</i>	<i>Procenti</i>
Dzimums				
Sievietes	57	73,1%	48	80,0%
Vīrieši	21	26,9%	12	20,0%
Izglītība				
Pamata	6	7,7%	2	3,3%
Vidēja speciālā	14	17,9%	1	1,7%
Koledžas un nepabeigta augstākā	22	28,2%	10	16,7%
Augstākā	15	19,2%	10	16,7%
Maģistra	10	12,8%	21	35,0%
Tautība				
Latviešu	52	66,7%	52	88,3%
Krievu	18	23,1%	7	11,7%
Cita	8	10,3%	-	-

Instrumentārijs

Emocionālās un uzvedības problēmas tika mērītas izmantojot *Ahenbaha pieaugušo pašnovērtējuma anketu vecumam no 18 – 59 gadiem* (Achenbach Adult Self-Report for Ages 18-59, Achenbach & Rescorla, 2003). Aptauja adaptēta Latvijā 2010. gadā. (G.Amoliņa, S. Sebre, 2010).

Ahenbaha pieaugušo pašnovērtējuma anketas ticamību apstiprina skalu korelācijas ar *Simptomu Anketas – 90* (Symptom Checklist-90, Derogatis, 1994) un *MMPI-2* (Minnesota Multiphasic Personality Inventory-2, Butcher, Dahlstrom, Graham, Tellegen, & Kaemmer, 1989) skalām. Anketas faktoru svāri ir atbilstoši, ir atzīta anketas apgalvojumu saistība ar DSM diagnostiskajām kategorijām (Achenbach, 2009).

Ahenbaha pieaugušo pašnovērtējuma aptauja vecumam no 18 – 59 gadiem, palīdz konstatēt adaptīvo un mazadaptīvo uzvedību. Ahenbaha pieaugušo pašnovērtējuma anketa, sniedz kvantitatīvu, un arī kvalitatīvu informāciju par klientu. Kvalitatīvā informācija var tikt

izmantota kvantitatīvo datu interpretācijā. Pētījuma aptaujas anketā tika iekļauta tikai kvantitatīvā aptaujas daļa, kas sastāv no 123 apgalvojumiem, taču 56.apgalvojums iekļauj 9 apakšapgalvojumus, tāpēc kopā ir 131 apgalvojums, kas tiek vērtēti Likerta skalā (0-neatbilst līdz 2-pilnībā atbilst vai ļoti bieži atbilst) (Achenbach & Rescorla, 2003; Amoliņa, 2010).

Achenbacha pieaugušo pašnovērtējuma anketā (vecums 18-59) (Achenbach & Rescorla, 2003; Amoliņa, 2010) ir šādas skalas (iekavās atzīmētas Latvija adaptētās aptaujas Krobaha alfas ticamības koeficients): Trauksme/Nomāktība ($\alpha=0,88$), Noslēgšanās sevī($\alpha=0,75$), Netipiska uztvere($\alpha=0,70$), Uzmanības problēmas($\alpha=0,84$), Agresīva uzvedība ($\alpha=0,82$), Noteikumu pārkāpumi($\alpha=0,74$), Somatiskās raizes , Uzbāzība ($\alpha=0,68$). Anketas apgalvojumu saistība ar DSM diagnostiskajām kategorijām ir atzīta (Achenbach, 2009). Atbilstoši DSM kritērijiem veidotās skalas ir depresijas problēmas ($\alpha=0,79$ sievietēm, $\alpha=0,79$ vīriešiem), trauksmes problēmas($\alpha=0,62$ sievietēm, $\alpha=0,55$ vīriešiem), somatiskās problēmas($\alpha=0,64$ sievietēm, $\alpha=0,67$ vīriešiem), izvairīšanās problēmas($\alpha=0,71$ sievietēm, $\alpha=0,77$ vīriešiem), uzmanības deficīta un hiperaktivitātes problēmas ($\alpha=0,75$ sievietēm, $\alpha=0,78$ vīriešiem) un antisociālas personības problēmas ($\alpha=0,69$ sievietēm, $\alpha=0,77$ vīriešiem) (Achenbach, 2009; Sebre, 2015). Gandrīz starp visām aptaujas skalām pastāv korelācijas, jo dažādas problēmjomas ir savā starpā saistītas un ietekmē viena otru (Achenbach, 2009, minēts Amoliņa, 2010). Ņemot vērā teorētiskajā daļā aplūkotos pētījumus, kuros tiek uzsvērtā aktualitāte bezdarba pētījumos izmantot mainīgos, kas saistīti ar DSM diagnostiskajām kategorijām, tās tiek izmantotas šajā maģistra darbā.

Kronbaha alfas koeficients visām pētījumā izmantotajām metodēm, šī pētījuma kopējā izlasē ($N=243$), redzams 5.tabulā.

Kronbaha alfa (N=243) Ahenbaha pieaugušo emocionālo un uzvedības problēmu aptaujai un nodarbinātības spējas faktoriem

5.tabula.

Mainīgie	<i>Kronbaha alfa</i>
Emocionālās un uzvedības problēmas(DSM skalas)	
Depresijas problēmas	0,81
Trauksmes problēmas	0,67
Somatiskās problēmas	0,78
Izvairīšanās problēmas	0,71
Uzmanības deficīta un hiperaktivitātes problēmas	0,75
Antisociālas personības problēmas	0,81
Nodarbinātības spējas faktori	
Nodarbinātības dispozicionālītātes mērījums Σ	0,91
Atvērtība pārmaiņām darba vidē	0,82
Karjeras proaktivitāte	0,77
Karjeras motivācija	0,68
Karjeras vitalitāte	0,72
Optimisms darba vidē	0,83
Darba un Karjeras identitāte	0,87
Darba un karjeras identitāte	0,87
Iesaiste darbā	0,79
Karjeras fokuss	0,84

Nodarbinātības spēja, kā jau analizēts, teorētiskajā daļā bezdarba pētījumos tiek pētīta ar vairāku, saliktu metožu kopumu. Šī maģistra darba autore izvēlējusies daudzdimensiju nodarbinātības spējas koncepciju (skatīt 1.attēlu- teorētiskajā daļā). Šī pētījuma ietvaros nodarbinātības spēja ietver *Nodarbinātības dispozicionalitātes mērījuma* (Dispositional Measure of Employability Fugate&Kinicki, 2008) visus (sešus) instrumenta faktorus, vienu faktoru- *iesaiste darbā*, no *Aptaujas par attieksmi pret darbu un dzīvi* (Work and life attitude survey, Warr, Cook, Wall, 1979), kā arī vienu faktoru- *karjeras fokusa faktors*, no *Karjeras*

izpētes aptaujas (Career Exploration Survey, Stumpf, Colarelli & Hartman, 1983). Šāda izvēle izdarīta sakarā ar iepriekšējos nodarbinātības spējas pētījumos izmantotajiem pētniecības metožu modeļiem, kuros izmantoti atsevišķi faktori no *Aptaujas par attieksmi pret darbu un dzīvi* un *Karjeras izpētes aptaujas, vai citiem instrumentiem*.

Nodarbinātības dispozicionalitātes mērījums iekļauj sekojošus faktoros: *atvērtība pārmaiņām darbā* (piemēram, apgalvojums "es uzskatu sevi par atvērtu pārmaiņām darba vidē"), *darba un karjeras vitalitāte* (piemēram, apgalvojums- „es sekoju līdzi, kā attīstās mana profesija (vai nozare)”), *darba un karjeras proaktivitāte*, *karjeras motivācija* un *darba identitāte*, *optimisms darba vidē* (piemēram, apgalvojums- „kad esmu darba vidē, es ticu, ka katram mākonim ir zelta maliņa”) (Fugate&Kinicki, 2008). 26 apgalvojumu tiek mērīti ar Likerta skalu 1-5 (pilnībā piekrītu, līdz- pilnībā nepiekrītu). Dispozicionālās nodarbinātības spējas dimensijas savstarpēji ir statistiski nozīmīgi saistītas, visas korelācijas ir statistiski nozīmīgas ($p < 0,01$, un lielākas). NDM psihometriskā ticamība $\alpha = 0,88$ (Fugate & Kinicki, 2008). Instrumentam tika veikta adaptācija Latvijā (skatīt 5.tabulu).

Iesaistes darbā faktors no Aptaujas par attieksmi pret darbu un dzīvi (Work Involvement Scale, Work and life attitude survey, Warr, Cook, Wall, 1979). *Iesaiste darbā faktors* tiek mērīts ar, 6 pantiem- piemēram, „pat ja es vinnētu daudz naudas, es turpinātu kaut kur strādāt”, „man ir ļoti svarīgi, ka man ir darbs”, „man ātri kļūst garlaicīgi, ja man nav darba” u.c.). Pantu kopsumma veido iesaistes darbā faktora rādītāju. Instrumentam tika veikta adaptācija Latvijā (skatīt 5.tabulu).

Karjeras izpētes aptaujas (Career Exploration Survey, Stumpf, Colarelli & Hartman, 1983), Kronbaha alfa faktoram ($\alpha = 0,86$) Stumpf et al, 1983). *Karjeras fokusa faktors*. Šajā pētījumā tiks izmantoti pieci apgalvojumi karjeras fokusa faktora mērīšanai: *Cik pārliecināts Jūs esat?* (1-neesmu pārliecināts, līdz 5-zinu skaidri, esmu pārliecināts),- piemēram, „vai Jūs zināt, kurš darbs ir Jums vispiemērotākais”; „vai Jūs zināt uzņēmumu/organizāciju, kurā Jūs gribētu strādāt” u.c.). Instrumentam tika veikta adaptācija Latvijā (skatīt 5.tabulu).

Aptauja ietver arī sociāldemogrāfisko datu aptauju- vecums, dzimums, izglītība, ģimenes stāvokļa un ienākumu datu savākšanai. Aptaujā ietverti jautājumi par nodarbinātības pieredzi, bezdarba ilgumu, bezdarbnieka statusa biežumu.

Bezdarba ilgums tika mērīts indivīdiem bezdarba situācijā ($n = 137$) lūdzot norādīt pašreizējās bedarba situācijas ilgumu, atzīmējot atbilstošo laika periodu no piedāvātajiem atbilžu varinātiem: 0-6 mēneši, 6-12 mēneši, 12-24 mēneši, 24-36 mēneši, 36 mēneši un

vairāk. Strādājošajiem indivīdiem ($n=106$) bezdarba ilguma vērtējumā tiek pieskirta kategorija- pašlaik nav bezdarba situācijā.

Bezdarbnieka statusa biežums ir vēl viens būtisks rādītājs, kas atklāj cik bieži indivīds savas darba dzīves laikā ir bijis bezdarba situācijā. Atbilžu varianti: nevienu reizi, 1 rezi, 2 reizes, 3 reizes, 4 un vairāk reīžu. Šis jautājums tika uzdots visiem respondentiem, gan bezdarbniekiem ($n=137$), gan strādājošajiem ($n=106$). Rezultāti analizēti tikai indivīdiem sākot no 30 gadu vecuma- bezdarbniekiem ($n=78$) un strādājošajiem ($n=60$), jo bezdarbnieka statusa biežuma rādītājs agrākā vecumposmā (līdz 30 gadu vecumam) nesniedz objektīvu informāciju, par indivīda tendenci atkārtoti nokļūt bezdarbnieka statusā.

Procedūra

Pētījuma datu savākšanai tika izveidota vienota aptaujas anketa, kas ietvēra aptauju par respondentu sociāldemogrāfiskajiem datiem, ASEBA aptaujas pantus un nodarbinātības aptaujas pantus (skatīt pielikumā). Katrai pētījuma grupai aptaujas anketas sociāldemogrāfisko datu sadaļa tika mazliet modificēta,- strādājošajiem izņemot jautājumu par pašreizējā bezdarba ilgumu, savukārt bezdarbnieku grupai neiekļaujot jautājumus par pašreizejo nodarbinātības pieredzi.

Nodarbinātības dispoziționalitātes mērījuma (Fugate&Kinicki, 2008), vienam faktoram- *iesaiste darbā*, no *Aptaujas par attieksmi pret darbu un dzīvi* (Work and life attitude survey, Warr, Cook, Wall, 1979), kā arī vienam faktoram- *karjeras fokusa faktors*, no *Karjeras izpētes aptaujas* (Career Exploration Survey, Stumpf, Colarelli&Hartman, 1983). tika veikta metodes adaptācija Latvijā. Lai to īstenotu, elektroniski sazinājos ar aptaujas autoriem profesoru Melu Fugates (SMU Cox School of Business, ASV), profesoru Peteru Varu (The University of Sheffield, Apvientota Karaliste), kā arī profesoru Peteru Stumpf (Villanova University, ASV), no kuriem saņēmu atļauju veikt aptauju, vai aptaujas daļu, adaptāciju. Aptaujas no angļu valodas uz latviešu valodu tulkoja divi neatkarīgi tulkotāji, tulkojuma abas versijas tika salīdzinātas, izvēloties vienādos, vai veiksmīgākos, vieglāk uztveramos formulējumus. Aptaujai tika veikta aprobācija 8 cilvēkus lielai bezdarbnieku grupai, lūdzot aizpildīt to un izteikt atgriezenisko saiti par nesaprotamiem, vai grūti uztveramiem apgalvojumiem. Pēc tam otrs neatkarīgs tulkotājs veica atpakaļtulkojumu uz angļu valodu, tika salīdzināti abi tulkojumi angļu valodā, kas, pārsvarā, bija ļoti tuvi vai analogiski.

Pētījuma dati tika ievākti 2015. gada februāra un marta mēnešos Rīgā.

Datu apstrādei tika izmantota SPSS 20 programma. Svarīgākās statistikas metodes: T tests, Spīrmena korelāciju analīze, Loģistiskās regresijas uzpriekšu ejošās soļu metodes analīze, lineārās regresijas soļu metodes analīze.

REZULTĀTI

Lai atbildētu uz pirmo pētījuma jautājumu, vai pastāv atšķirības nodarbinātības spējas un emocionālo un uzvedības problēmu rādītājos bezdarbniekiem un strādājošajiem, pielīdzinātajām bezdarbnieku ($n=31$) un strādājošo ($n=31$) grupām tika veikts Kolmogorova-Smirnova tests (skatīt 6.tabulu). Atbilžu normālais sadalījums, ļauj izdarīt starpgrupu rādītāju salīdzināšanu izmantojot t-testu.

Atšķirības starp bezdarbnieku ($n=31$) un strādājošo ($n=31$) nodarbinātības spēju un emocionālajam un uzvedības problēmām

6.tabula

Mainīgie lielumi	<u>M</u>		<u>SD</u>		<u>Kolmogorova-Smirnova kritērijs</u>	<u>t-tests</u>
	Bezd.	Strād.	Bezd.	Strād.		
<i>Abas grupas</i>						
<i>Emocionālās un uzvedības problēmas (DSM skala)</i>						
Depresijas problēmas	6,90	6,81	4,23	6,04	0,76	0,07
Trauksmes problēmas	6,97	5,81	3,13	3,33	0,63	1,41
Somatiskās problēmas	2,65	2,71	2,78	2,90	0,38	-0,08
Izvairīšanās problēmas	4,10	3,94	2,72	2,87	0,38	0,22
Uzmanības deficīta un hiperaktivitātes problēmas	6,71	5,87	3,84	4,44	0,88	0,79
Antisociālas personības problēmas	5,55	4,42	3,27	3,52	1,01	1,30
<i>Nodarbinātības spējas faktori</i>						
Nodarbinātības dispozicionālītātes mērījums Σ	96,00	100,16	10,59	14,57	1,14	-1,28
Atvērtība pārmaiņām darba vidē	19,23	20,35	3,51	2,85	0,76	-1,38
Darba un karjeras proaktivitāte	11,16	12,06	2,49	2,43	0,63	-1,44
Karjeras motivācija	9,71	10,45	3,10	2,96	0,50	-0,96
Karjeras vitalitāte	19,23	20,13	2,72	3,86	0,88	-1,09
Optimisms darba vidē	10,84	12,03	2,20	2,12	1,14	-2,1*
Darba un Karjeras identitāte	25,84	25,13	3,12	4,16	0,50	0,76
Darba un karjeras identitāte	18,77	18,39	3,51	4,98	0,38	0,35
Iesaiste darbā	30,74	30,48	8,59	5,57	0,63	0,14

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

Tika salīdzinātas strādājošo ($n=31$) un bezdarbnieku ($n=31$) emocionālās un uzvedības problēmas, izmantojot Ahenbaha DSM skalu orientētos kritērijus, kā arī nodarbinātības spējas rādītājus. Statistiski nozīmīga atšķirība starp grupām tika konstatēta tikai *optimisms darba vidē* faktoram ($t=-2,1$; $p<0,05$). Tātad, bezdarbniekiem ir statistiski nozīmīgi zemāki rādītāji *optimisms darba vidē* faktoram, nekā strādājošajiem, savukārt pārējiem faktoriem, bezdarbnieku un strādājošo pielīdzinātajās grupās, netika konstatētas statistiski nozīmīgas atšķirības.

Lai atbildētu uz otro pētījuma jautājumu, - kādas savstarpējās sakarības pastāv starp nodarbinātības spējas faktoriem, emocionālajām un uzvedības problēmām, sociāldemogrāfiskajiem rādītājiem un bezdarba rādītājiem, tika veiktas vairākas korelācijas analīzes. Bezdarbnieku grupā ($n=137$), tika veikta Spīrmena korelācija (skatīt 7.tabulu) starp nodarbinātības spējas faktoriem, emocionālajām un uzvedības problēmām, sociāldemogrāfiskajiem rādītājiem un bezdarba ilguma rādītāju. Respondentu atbilžu sadalījums bezdarbnieku grupā neatbilst normālam sadalījumam (skatīt 7.1. tabulu, pielikumā). Rezultāti parāda statistiski nozīmīgas negatīvas korelācijas *bezdarba ilguma* faktoram ar *atvērtības pārmaiņām darba vidē* ($r_s = -0,19$, $p<0,05$) un *karjeras vitalitātes* ($r_s = -0,21$, $p<0,05$) faktoriem, kā arī statistiski nozīmīgas pozitīvas korelācijas ar *depresijas problēmu rādītāju* ($r_s = 0,17$, $p<0,05$) un *somatisko problēmu rādītāju* ($r_s = 0,21$, $p<0,05$). *Bezdarba ilguma rādītājs* statistiski nozīmīgi negatīvi korelē ar *dzimuma rādītāju* ($r_s = -0,16^*$, $p<0,05$), kas nozīmē, ka sievietēm bezdarbnieku grupā ($n=137$) ir augstāki bezdarba ilguma rādītāji, nekā vīriešiem.

Izglītības rādītāji statistiski nozīmīgi negatīvi korelē ar *depresijas* ($r_s = -0,19$, $p<0,05$), *somatisku problēmu* ($r_s = -0,19$, $p<0,05$), *antisociālas personības problēmu* ($r_s = -0,21$, $p<0,05$) rādītājiem, kas norāda uz sekojošu saistību- jo augstāki problēmu rādītāji šajos emocionālo un uzvedības faktoru rādītājos, jo zemāks ir indivīda izglītības līmenis (skatīt 7.tabulu). Pretēji gaidītajam, *izglītības rādītāji* statistiski nozīmīgi negatīvi korelē ar nodarbinātības spējas faktoriem: *atvērtība pārmaiņām darba vidē* ($r_s = -0,18$, $p<0,05$) un *karjeras proaktivitātes faktoru* ($r_s = -0,17$, $p<0,05$), kas parāda, ka bezdarbnieku grupā zemi attiecīgo nodarbinātības spēju faktoru rādītāji, raksturīgi indivīdiem ar augstāku izglītības līmeni. *Izglītības rādītāji* statistiski nozīmīgi pozitīvi korelē ar nodarbinātības spējas faktoru *karjeras fokuss* ($r_s = 0,17$, $p<0,05$), kas nozīmē, ka augsti rādītāji attiecīgajam nodarbinātības spējas faktoram ir saistīti ar augstāku izglītības līmeni bezdarbnieku grupā.

Vecuma rādītājiem nav statistiski nozīmīgu korelāciju ar emocionālajām un uzvedības problēmām, bet, *vecuma rādītāji* statistiski nozīmīgi negatīvi korelē ar nodarbinātības spējas

rādītāju atvērtība pārmaiņām darba vidē ($r_s = -0,21$, $p < 0,05$), kas norāda, ka pieaugot vecuma rādītājiem samazinās atvērtības pārmaiņām darba vidē rādītāji.

Otrā pētījuma jautājuma ietvaros, bezdarbnieku grupā ($n=137$) veiktās Spīrmena korelācijas rezultāti (skatīt 7.tabulu) parāda statistiski nozīmīgas negatīvas korelācijas starp depresijas problēmu rādītāju un nodarbinātības dispozicionalitātes summāro rādītāju ($r_s = -0,42$, $p < 0,01$), atvērtība pārmaiņām darba vidē ($r_s = -0,35$, $p < 0,01$), karjeras proaktivitātes ($r_s = -0,24$, $p < 0,01$), karjeras motivācijas ($r_s = -0,32$, $p < 0,01$), karjeras vitalitātes ($r_s = -0,40$, $p < 0,01$), optimisms darba vidē ($r_s = -0,18$, $p < 0,05$), darba identitātes ($r_s = -0,29$, $p < 0,01$) un karjeras fokusa ($r_s = -0,33$, $p < 0,01$) faktoriem.

Trauksmes problēmas bezdarbnieku grupā statistiski nozīmīgi negatīvi korelē ar nodarbinātības dispozicionalitātes summāro rādītāju ($r_s = -0,16$, $p < 0,05$), atvērtība pārmaiņām darba vidē ($r_s = -0,19$, $p < 0,05$), karjeras motivācijas ($r_s = -0,24$, $p < 0,01$), karjeras vitalitātes ($r_s = -0,22$, $p < 0,01$), karjeras fokusa ($r_s = -0,34$, $p < 0,01$) faktoriem.

Somatisko problēmu rādītāji statistiski nozīmīgi negatīvi korelē ar nodarbinātības dispozicionalitātes summāro rādītāju ($r_s = -0,26$, $p < 0,01$), atvērtība pārmaiņām darba vidē rādītāju ($r_s = -0,25$, $p < 0,01$), karjeras motivācijas faktoru ($r_s = -0,18$, $p < 0,05$), karjeras vitalitātes faktoru ($r_s = -0,37$, $p < 0,01$).

Korelāciju analīze bezdarbnieku grupā ($n=137$) parāda arī statistiski nozīmīgas negatīvas korelācijas starp izvairīgas personības problēmu rādītāju un nodarbinātības dispozicionalitātes summāro rādītāju ($r_s = -0,33$, $p < 0,01$), atvērtība pārmaiņām darba vidē ($r_s = -0,29$, $p < 0,01$), karjeras motivācijas ($r_s = -0,22$, $p < 0,01$), karjeras vitalitātes ($r_s = -0,33$, $p < 0,01$), darba identitātes ($r_s = -0,28$, $p < 0,01$), karjeras fokusa ($r_s = -0,29$, $p < 0,01$) faktoriem.

Uzmanības deficīta hiperaktivitātes problēmas statistiski nozīmīgi negatīvi korelē ar nodarbinātības dispozicionalitātes summāro rādītāju ($r_s = -0,22$, $p < 0,01$), atvērtība pārmaiņām darba vidē ($r_s = -0,16$, $p < 0,05$), karjeras proaktivitātes ($r_s = -0,16$, $p < 0,05$), karjeras motivācijas ($r_s = -0,19$, $p < 0,05$), karjeras vitalitātes ($r_s = -0,22$, $p < 0,01$) faktoriem.

Antisociālas personības problēmas statistiski nozīmīgi negatīvi korelē ar dispozicionalitātes summāro rādītāju ($r_s = -0,36$, $p < 0,01$), atvērtība pārmaiņām darba vidē ($r_s = -0,31$, $p < 0,01$), karjeras proaktivitātes ($r_s = -0,21$, $p < 0,05$), karjeras motivācijas ($r_s = -0,19$, $p < 0,05$), karjeras vitalitātes ($r_s = -0,34$, $p < 0,01$), darba identitātes ($r_s = -0,29$, $p < 0,01$), karjeras fokusa ($r_s = -0,11$, $p < 0,05$) faktoriem (skatīt 7.tabulu).

Bezdarbnieku izlases (n=137) Spīrmena korelācijas koeficienti starp emocionālajām un uzvedības problēmām, nodarbinātības spējas faktoriem, bezdarba ilgumu un sociāldemogrāfiskajiem rādītājiem

7. tabula

Mainīgie lielumi	Depresijas problēmas	Trauksmes problēmas	Somatiskas problēmas	Izvirīgas personības problēmas	Uzmanības deficīta problēmas	Antisociālas personības problēmas	Bezdarba ilgums	Izglītība	Vecums	Dzimums
Nodarbinātības dispoziționalitātes rādītājs	-0,42**	-0,16*	-0,26**	-0,33**	-0,22**	-0,36**	-0,75**	0,15	-0,15	0,04
Atvērtība pārmaiņām	-0,35**	-0,19*	-0,25**	-0,29**	-0,16*	-0,31**	-0,19*	-0,18*	-0,21*	0,08
Karjeras proaktivitāte	-0,24**	-0,09	-0,08	-0,14	-0,16*	-0,21*	-0,06	-0,17*	-0,04	0,02
Karjeras motivācija	-0,32**	-0,24**	-0,18*	-0,22**	-0,19*	-0,19*	-0,09	0,09	-0,06	0,16
Karjeras vitalitāte	-0,40**	-0,22**	-0,37**	-0,33**	-0,22**	-0,34**	-0,21*	0,12	-0,16	0,07
Optimisms darba vidē	-0,18*	-0,01	-0,10	-0,14	-0,02	-0,14	-0,05	-0,06	-0,01	0,09
Darba identitāte	-0,29**	-0,05	-0,12	-0,28**	-0,15	-0,29**	-0,10	0,08	-0,05	-0,16
Karjeras fokuss	-0,33**	-0,34**	-0,15	-0,29**	-0,15	-0,11*	-0,01	0,17*	-0,03	0,00
Iesaiste darbā	-0,007	-0,04	-0,05	-0,14	-0,05	-0,07	-0,03	-0,06	-0,07	-0,02
Bezdarba ilgums	0,17*	0,05	0,21*	0,04	0,06	0,06	---	-0,14	0,18	-0,16*
Izglītība	-0,19*	0,00	-0,19*	-0,05	-0,05	-0,21*	-0,14	--		-0,07
Vecums	0,07	0,00	0,03	0,05	-0,14	-0,02	0,18		--	-0,10
Dzimums	-0,04	-0,12	-0,15	0,08	-0,01	0,14	-0,16*	-0,07	-0,10	--

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

Tātad, korelāciju analīze bezdarbnieku grupā ($n=137$), parāda, ka visas emocionālas un uzvedības problēmas statistiski nozīmīgi negatīvi saistītas ar nodarbinātības dispozicionalitātes summāro rādītāju, kā arī katra no uzvedības un emocionālajam problēmam parāda četras un vairāk, statistiski nozīmīgas negatīvas korelācijas ar atsevišķajiem nodarbinātības spējas faktoriem. Depresijas problēmas parāda statistiski nozīmīgu negatīvu saistību ar gandrīz visiem nodarbinātības spējas faktoriem, izņemot iesaistes darbā faktoru. Depresijas un somatisku problēmu rādītāji statistiski nozīmīgi saistīti ar bezdarba ilgumu, kas nozīmē, ka augstāki minēto problēmu simptomi paredz saistību ar augstākiem bezdarba ilguma rādītājiem. Ar izglītības līmeni negatīvi saistīti ir depresijas, somatisku un antisociālu problēmu rādītāji. Pretēji gaidītajam, izglītības rādītāji statistiski nozīmīgi negatīvi korelē ar nodarbinātības spējas faktoriem: atvērtība pārmaiņām darba vidē un karjeras proaktivitātes faktoru, kas parāda, ka bezdarbnieku grupā zemi šo nodarbinātības spēju faktoru rādītāji, raksturīgi indivīdiem ar augstāku izglītības līmeni. Izglītības rādītāji statistiski nozīmīgi pozitīvi korelē ar nodarbinātības spējas faktoru karjeras fokuss, kas nozīmē ka augsti rādītāji attiecīgajam nodarbinātības spējas faktoram ir saistīti ar augstāku izglītības līmeni bezdarbnieku grupā.

Otrā jautājuma ietvaros, pētot kādas ir uzvedības problēmas rādītāju, nodarbinātības spējas faktoru, sociāldemogrāfisko rādītāju un bezdarba ilguma rādītāju savstarpējās sakarības kopēja izlasē ($N=243$), tika veikta Spīrmena korelāciju analīze (skatīt 8.tabulu), jo izlasē nebija normāls atbilstu sadalījums (Kolmogorova-Smirnova testa rezultātus skatīt skatīt 8.1. tabulā, pielikumā). Veiktā korelāciju analīze parāda pētījuma faktoru savstarpējās attiecības kopējā izlasē, kas sniedz jaunu pienesumu faktoru savstarpējās saistības izpratnē.

Korelāciju analīze parāda, ka ar bezdarba ilguma faktoru pastāv statistiski nozīmīga korelācija ar depresijas ($r_s=0,17, p<0,01$), somatisko problēmu ($r_s=0,12, p<0,05$), antisociālas personības ($r_s=0,12, p<0,05$) un uzmanības deficīta hiperaktivitātes ($r_s=0,16, p<0,01$) problēmu rādītājiem. Izglītības rādītājs statistiski nozīmīgi negatīvi korelē ar uzmanības deficīta hiperaktivitātes ($r_s=0,16, p<0,01$), antisociālu problēmu ($r_s=-0,18, p<0,01$), depresijas ($r_s=-0,22, p<0,01$) un somatisko ($r_s=-0,19, p<0,05$) problēmu rādītājiem.. Izglītības rādītājs statistiski nozīmīgi negatīvi korelē ar bezdarba ilguma rādītāju ($r_s=-0,31, p<0,01$) Rezultāti parāda, ka depresijas, somatisku, uzmanības deficīta un hiperaktivitātes un antisociālas personības problēmu augstāki rādītāji nosaka zemākus izglītības, bet augstākus bezdarba rādītājus. Kā arī- zemāks izglītības līmenis nosaka, augstākus bezdarba rādītājus.

Spīrmena korelācijas koeficienti starp emocionālajām un uzvedības problēmām, nodarbinātības spējas faktoriem, sociāldemogrāfiskajiem rādītājiem un bezdarba ilgumu kopējā izlasē (N=243)

8. tabula

Mainīgie	Depresijas problēmas	Trauksmes problēmas	Somatiskas problēmas	Izvairīgas personības problēmas	Uzmanības deficīta problēmas	Antisociālās personības problēmas	Bezdarba ilgums	Izglītība	Vecums
Nodarbinātības dispozicionalitātes mērījums	-0,38**	-,20**	-0,19**	-0,36**	-0,18**	-0,29**	-0,16*	0,18**	-0,06
Atvērtība pārmaiņām darba vidē	-0,31**	-,21**	-0,15*	-0,26**	-0,12	-0,21**	-0,23**	0,13*	-0,16**
Karjeras Proaktivitāte	-0,20**	-,07	-0,05	-0,21**	-0,16**	-0,20**	-0,18**	0,21**	0,01
Karjeras motivācija	-0,29**	-,22**	-0,13*	-0,27**	-0,19**	-0,17**	-0,13*	0,19**	0,00
Karjeras vitalitāte	-0,39**	-,26**	-0,28**	-0,37**	-0,21**	-0,29**	-0,17**	0,11	-0,06
Darba identitāte	-0,20**	0,01	-0,10	-0,23**	-0,06	-0,17**	-0,03	0,12	-0,03
Optimisms darba vietā	-0,22**	-,13*	-0,08	-0,20**	-0,07	-0,20**	-0,09	0,01	0,06
Iesaiste darbā	-0,09	0,00	-0,04	-0,12	-0,05	-0,04	0,03	0,00	-0,03
Karjeras fokuss	-0,30**	-0,29**	-0,15*	-0,34**	-0,20**	-0,15*	-0,17**	0,21**	0,01
Bezdarba ilgums	0,17**	0,11	0,12*	0,08	0,16**	0,12*	--	-0,31**	0,07
Izglītība	-0,22**	-0,04	-0,19**	-0,10	-0,18**	-0,18**	-0,31**	--	0,01
Vecums	-0,03	-0,03	0,03	-0,07	-0,14*	-0,11	0,07	0,01	--

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

Izglītības rādītājs kopējā izlasē ($N=243$), statistiski nozīmīgi korelē ar *nodarbinātības dispozicionalitātes rādītāju* ($r_s = 0,18, p < 0,01$), *atvērtība pārmaiņām darba vidē* ($r_s = 0,13, p < 0,05$), *karjers fokusa* ($r_s = 0,21, p < 0,01$), *karjeras proaktivitātes* ($r_s = 0,18, p < 0,01$), *karjeras motivācijas* ($r_s = 0,13, p < 0,05$) faktoriem. Tātad, *uzskaitīto nodarbinātības spējas faktoru augstāki rādītāji, saistīti ar augstākiem izglītības rādītājiem.*

Bezdarba ilgums statistiski nozīmīgi negatīvi korelē ar *atvērtības pārmaiņām darba vidē* ($r_s = -0,23, p < 0,01$) un *karjeras vitalitātes* ($r_s = -0,17, p < 0,01$) faktoriem, ka arī *nodarbinātības dispozicionalitātes kopējo rādītāju* ($r_s = -0,16, p < 0,05$); kopējā izlasē tika konstatētas arī statistiski nozīmīgas negatīvas korelācijas ar *karjeras proaktivitātes* ($r_s = -0,18, p < 0,01$) un *karjeras motivācijas* faktoru ($r_s = -0,13, p < 0,05$) (skatīt 8.tabulu). Tātad *bezdarba ilguma zemāki rādītāji saistīti ar augstākiem attiecīgo nodarbinātības spēju rādītājiem.*

Dzimuma rādītājs, kopējā izlasē, parāda statistiski nozīmīgu negatīvu korelāciju ar *somatiskām problēmām* ($r_s = -0,13, p < 0,05$), kas nozīmē, ka sievietēm ir izteiktāki *somatisko problēmu rādītāji*, nekā vīriešiem. *Dzimuma rādītājs* parāda arī statistiski nozīmīgu korelāciju ar *antisociālam personības problēmām* ($r_s = 0,17, p < 0,01$), kas parāda, ka vīriešiem ir izteiktāki *antisociālu problēmu rādītāji*, nekā sievietēm. *Dzimuma rādītājs* ir statistiski nozīmīgi negatīvi saistīts ar nodarbinātības spējas faktoru *darba identitāte* ($r_s = -0,15, p < 0,05$), kā arī negatīvi korelē ar *izglītības rādītāju* ($r_s = -0,14, p < 0,05$). *Tas nozīmē, ka augstāki darba identitātes un izglītības rādītāji, vairāk raksturīgi sievietēm, salīdzinoši ar vīriešiem.*

Rezultāti parāda statistiski nozīmīgas negatīvas korelācijas *optimisms darba vidē* faktoram ar *depresijas* ($r_s = -0,22, p < 0,01$), *trauksmes* ($r_s = -0,13, p < 0,05$), *izvairīgas personības* ($r_s = -0,20, p < 0,01$) un *antisociālas personības problēmām* ($r_s = -0,20, p < 0,01$). *Rezultāti parāda, ka indivīdiem ar izteiktākām depresijas un trauksmes problēmām, kā arī ar augstākiem izvairīgas personības problēmu rādītājiem, vai izteiktākiem antisociālas personības problēmu rādītājiem ir zemāki optimisma darba vidē rādītāji.*

Ar karjeras proaktivitātes faktoru negatīvi korelē *izvairīgas personības* ($r_s = -0,21, p < 0,01$), *antisociālas personības* ($r_s = -0,20, p < 0,01$), *uzmanības deficīta un hiperaktivitātes* ($r_s = -0,16, p < 0,01$) un *depresijas* ($r_s = -0,20, p < 0,01$) problēmu rādītāji. *Tātad minētajām emocionālajām un uzvedības problēmām ir negatīva sakarība ar proaktīvu attieksmi pret karjeru.*

Rezultāti parāda statistiski nozīmīgas negatīvas korelācijas *nodarbinātības dispozicionalitātes summārajam rādītājam* ar *depresijas* ($r_s = -0,38, p < 0,01$), *trauksmes* ($r_s = -0,20, p < 0,05$), *somatisko problēmu* ($r_s = -0,19, p < 0,01$), *izvairīgas personības* ($r_s = -0,36, p < 0,01$), *uzmanības deficīta un hiperaktivitātes* ($r_s = -0,18, p < 0,01$) un *antisociālas*

personības problēmām ($r_s = -0,29, p < 0,01$). Rezultāti parāda, ka indivīdiem ar izteiktākiem emocionālās un uzvedības problēmu rādītājiem ir zemāks nodabinatības dispozicionalitātes kopējais rādītājs.

Arī atvērtības pārmaiņām darba vidē faktoram, rezultāti parāda statistiski nozīmīgas negatīvas korelācijas ar depresijas ($r_s = -0,31, p < 0,01$), trauksmes ($r_s = -0,21, p < 0,05$), somatisko problēmu ($r_s = -0,15, p < 0,05$), izvairīgas personības ($r_s = -0,26, p < 0,01$), un antisociālas personības problēmām ($r_s = -0,21, p < 0,01$). Rezultāti parāda, ka indivīdiem ar izteiktākiem attiecīgajiem emocionālās un uzvedības problēmu rādītājiem ir zemāka spēja būt emocionāli atvērtiem pārmaiņām darba vidē.

Rezultāti parāda statistiski nozīmīgas negatīvas korelācijas karjeras motivācijas rādītājam ar depresijas ($r_s = -0,29, p < 0,01$), trauksmes ($r_s = -0,22, p < 0,01$), somatisko problēmu ($r_s = -0,13, p < 0,05$), izvairīgas personības ($r_s = -0,27, p < 0,01$), uzmanības deficīta un hiperaktivitātes ($r_s = -0,19, p < 0,01$) un antisociālas personības problēmām ($r_s = -0,17, p < 0,01$). Rezultāti parāda, ka indivīdiem ar izteiktākiem attiecīgajiem emocionālās un uzvedības problēmu rādītājiem ir zemāka karjeras motivācija.

Rezultāti parāda arī statistiski nozīmīgas negatīvas korelācijas karjeras vitalitātes rādītājam ar depresijas ($r_s = -0,39, p < 0,01$), trauksmes ($r_s = -0,26, p < 0,01$), somatisko problēmu ($r_s = -0,28, p < 0,05$), izvairīgas personības ($r_s = -0,37, p < 0,01$), uzmanības deficīta un hiperaktivitātes ($r_s = -0,21, p < 0,01$) un antisociālas personības ($r_s = -0,29, p < 0,01$) problēmu rādītājiem. Rezultāti parāda, ka indivīdiem ar izteiktākiem minēto emocionālās un uzvedības problēmu rādītājiem ir zemāka karjeras vitalitāte.

Darba identitātes rādītājam arī ir statistiski nozīmīgas negatīvas korelācijas ar depresijas ($r_s = -0,20, p < 0,01$), izvairīgas personības ($r_s = -0,23, p < 0,01$), un antisociālas personības ($r_s = -0,17, p < 0,01$) problēmām. Rezultāti parāda, ka indivīdiem ar izteiktākiem minēto emocionālās un uzvedības problēmu rādītājiem ir zemāki darba identitātes rādītāji.

Rezultāti parāda statistiski nozīmīgas negatīvas korelācijas karjeras fokusa rādītājam ar depresijas ($r_s = -0,30, p < 0,01$), trauksmes ($r_s = -0,29, p < 0,01$), somatisko problēmu ($r_s = -0,15, p < 0,05$), izvairīgas personības ($r_s = -0,34, p < 0,01$), uzmanības deficīta un hiperaktivitātes ($r_s = -0,20, p < 0,01$) un antisociālas personības problēmām ($r_s = -0,15, p < 0,05$). Rezultāti parāda, ka indivīdiem ar izteiktākiem minēto emocionālās un uzvedības problēmu rādītājiem ir zemāki rādītāji karjeras fokusa faktoram.

Otrā jautājuma ietvaros, pētot kādas ir uzvedības problēmu rādītāju, nodarbinātības spējas faktoru, sociāldemogrāfisko rādītāju un bezdarbnieka statusa biežuma rādītāja savstarpējās sakarības, tika veikta Spīrmena korelāciju analīze (skatīt 9.tabulu) bezdarbnieku ($n=78$) un strādājošo ($n=60$) grupai virs 30 gadu vecuma ($n=138$). Šajā grupā nebija normāls

atbilžu sadalījums, Kolmogorova-Smirnova testa rezultātus skatīt pielikumā (skatīt 9.1. tabulu, pielikumā). *Bezdarbnieka statusa biežuma rādītāji* statistiski nozīmīgi korelē ar *depresijas problēmu rādītājiem* ($r_s = 0,25, p < 0,01$), *somatisku problēmu rādītājiem* ($r_s = 0,24, p < 0,01$), kas nozīmē, ka *augstāki attiecīgo emocionālo un uzvedības problēmu rādītāji ir saistīti ar augstākiem bezdarbnieka statusa biežuma rādītājiem* grupā virs trīsdesmit gadu vecuma. *Bezdarbnieka statusa biežuma rādītāji* statistiski nozīmīgi negatīvi korelē ar *izglītības rādītāju* ($r_s = -0,40, p < 0,01$), *kopējo nodarbinātības dispozicionalitātes rādītāju* ($r_s = -0,31, p < 0,01$), *darba identitātes faktoru* ($r_s = -0,23, p < 0,01$), *karjeras vitalitātes faktoru* ($r_s = -0,29, p < 0,01$), *karjeras motivācijas faktoru* ($r_s = -0,25, p < 0,01$), un *faktoru atvērtība pārmaiņām darba vidē* ($r_s = -0,22, p < 0,01$). Rezultāti parāda, ka zemāki izglītības un nodarbinātības spējas faktoru rādītāji saistīti ar augstākiem bezdarbnieka statusa biežuma rādītājiem.

Dzimuma rādītājs, šajā grupā statistiski nozīmīgi negatīvi korelē ar *darba identitātes rādītāju* ($r_s = -0,24, p < 0,01$), kas nozīmē, ka *sievietēm ir augstāki darba identitātes rādītāji, nekā vīriešiem*. Rezultāti parāda arī citas statistiski nozīmīgas negatīvas korelācijas darba identitātes rādītājam- ar *depresijas* ($r_s = -0,17, p < 0,05$), *izvairīgas personības* ($r_s = -0,21, p < 0,01$), un *antisociālas personības problēmām* ($r_s = -0,18, p < 0,05$). Rezultāti parāda, ka *indivīdiem ar izteiktākiem minēto emocionālās un uzvedības problēmu rādītājiem ir zemāki rādītāji darba identitātes faktoram*.

Rezultāti parāda statistiski nozīmīgas negatīvas korelācijas *nodarbinātības dispozicionalitātes summārajam rādītājam ar depresijas* ($r_s = -0,35, p < 0,01$), *izvairīgas personības* ($r_s = -0,33, p < 0,01$), *uzmanības deficīta un hiperaktivitātes* ($r_s = -0,19, p < 0,05$) un *antisociālas personības problēmām* ($r_s = -0,23, p < 0,01$). Rezultāti parāda, ka *indivīdiem ar izteiktākiem emocionālās un uzvedības problēmu rādītājiem augstāk minētajos faktoros ir zemāks nodarbinātības dispozicionalitātes kopējais rādītājs*.

Rezultāti parāda arī statistiski nozīmīgas negatīvas korelācijas *optimisms darba vidē rādītājam ar depresijas* ($r_s = -0,18, p < 0,05$), un *antisociālas personības problēmām* ($r_s = -0,17, p < 0,05$). Rezultāti parāda, ka *indivīdiem ar izteiktākiem minēto emocionālās un uzvedības problēmu rādītājiem ir zemāki rādītāji optimisms darba vidē faktoram*.

Rezultāti parāda statistiski nozīmīgas negatīvas korelācijas *karjeras fokusa rādītājam ar depresijas* ($r_s = -0,22, p < 0,01$), *trauksmes* ($r_s = -0,22, p < 0,01$), *izvairīgas personības* ($r_s = -0,31, p < 0,01$) problēmu rādītājiem. Rezultāti parāda, ka *indivīdiem ar izteiktākiem minēto emocionālās un uzvedības problēmu rādītājiem ir zemāki rādītāji karjeras fokusa faktoram* (skatīt 9.tabulu).

Spīrmena korelācijas koeficienti starp emocionālajām un uzvedības Bezdarbnieku ($n=78$) un strādājošo ($n=60$) virs 30 gadu vecuma izlasei ($n=138$) problēmām, nodarbinātības spējas faktoriem, bezda ilgumu un sociāldemogrāfiskajiem rādītājiem

9. tabula

	Depresijas problēmas	Trauksmes problēmas	Soma- tiskas problēmas	Izvairīgas personības problēmas	Uzmanības deficīta problēmas	Antisoci- ālas personības problēmas	Dzimums	Vecums	Izglītība	Bezdarb- nieka statusa biežums
Atvērtība pārmaiņām	-0,28**	-0,13	-0,05	-0,29**	-0,15	-0,18*	-0,06	-0,12	0,23**	-0,22**
Karjeras proaktivitāte	-0,17*	0,03	0,02	-0,18*	-0,13	-0,16	-0,07	-0,08	0,26**	-0,15
Karjeras motivācija	-0,26**	-0,10	-0,05	-0,23**	-0,14	-0,09	-0,05	-0,03	0,27**	-0,25**
Karjeras vitalitāte	-0,39**	-0,14	-,20*	-0,34**	-0,24**	-0,25**	-0,02	-0,12	0,23**	-0,29**
Optimisms darba vidē	-0,18*	-0,06	-0,01	-0,14	-0,09	-0,17*	-0,08	0,03	0,02	-0,07
Darba identitāte	-0,17*	0,03	-0,08	-0,21**	-0,08	-0,18*	-0,24**	-0,04	0,15	-0,23**
Karjeras fokuss	-0,22**	-,22**	-0,05	-0,31**	-0,10	-0,10	-0,13	-0,03	,28**	-0,16
Iesaiste darbā	-0,02	0,11	0,00	-0,08	-0,04	-0,04	-0,05	-0,11	-0,02	-0,11
Nodarbinātības dispozicionalitātes rādītājs	-0,35**	-0,08	-0,10	-0,33**	-0,19*	-0,23**	-0,12	-0,07	,30**	-0,31**
Dzimums	-0,03	-0,11	-0,06	0,07	0,04	0,24**	--	-0,08	-0,15	0,10
Vecums	0,07	0,12	0,02	0,00	-0,05	-0,11	-0,08	--	-,19*	0,10
Izglītība	-0,24**	-0,08	-0,18*	-0,11	-0,17*	-0,15	-0,15	-0,19*	--	-0,40**
Bezdarbnieka statusa biežums	0,25**	0,05	0,24**	0,08	0,05	0,07	0,10	0,10	-0,40**	--

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

Rezultāti parāda arī statistiski nozīmīgas negatīvas korelācijas *karjeras vitalitātes fokusa* rādītājam ar *depresijas* ($r_s = -0,39, p < 0,01$), *somatisko problēmu* ($r_s = -0,20, p < 0,05$), *izvairīgas personības* ($r_s = -0,34, p < 0,01$), *uzmanības deficīta un hiperaktivitātes* ($r_s = -0,24, p < 0,01$) un *antisociālas personības problēmām* ($r_s = -0,25, p < 0,01$). Rezultāti parāda, ka indivīdiem ar izteiktākiem minēto emocionālās un uzvedības problēmu rādītājiem ir zemāki rādītāji *karjeras vitalitātes faktoram*.

Rezultāti parāda statistiski nozīmīgas negatīvas korelācijas *karjeras motivācijas* rādītājam ar *depresijas* ($r_s = -0,26, p < 0,01$) un *izvairīgas personības* ($r_s = -0,23, p < 0,01$) rādītājiem. Rezultāti parāda, ka indivīdiem ar izteiktākiem minētajiem emocionālās un uzvedības problēmu rādītājiem ir zemāks *karjeras motivācijas* rādītājam.

Rezultāti parāda statistiski nozīmīgas negatīvas korelācijas *karjeras proaktivitātes* rādītājam ar *depresijas* ($r_s = -0,17, p < 0,05$) un *izvairīgas personības* ($r_s = -0,18, p < 0,05$) traucējumu rādītājiem. Rezultāti parāda, ka indivīdiem ar izteiktākiem attiecīgajiem emocionālās un uzvedības problēmu rādītājiem ir zemāks *karjeras proaktivitātes* rādītājs.

Rezultāti parāda arī statistiski nozīmīgas negatīvas korelācijas *atvērtība pārmaiņām darba vidē* rādītājam ar *depresijas* ($r_s = -0,28, p < 0,01$), *izvairīgas personības* ($r_s = -0,29, p < 0,01$), un *antisociālas personības* ($r_s = -0,18, p < 0,05$) problēmām. Rezultāti parāda, ka indivīdiem ar izteiktākiem minēto emocionālās un uzvedības problēmu rādītājiem ir zemāka *atvērtība pārmaiņām darba vidē*.

Lai atbildētu uz trešo pētījuma jautājumu, kādi emocionālās un uzvedības problēmu un nodarbinātības spējas rādītāji vislabāk prognozē nodarbinātības statusu, tika veikta loģistiskā regresijas uzpriekšu ejošās soļu metodes analīze atkarīgajam mainīgajam *nodarbinātības statuss* un neatkarīgajiem mainīgajiem *emocionālās un uzvedības problēmas*, ka arī *nodarbinātības spējas atsevišķajiem faktoriem*, bezdarbnieku un strādājošo izlasē ($N=243$), (skatīt 10.tabulu). Pirmajā modelī, kā darbinātības statusu prognozējošais rādītājs ir konstatēts *atvērtība pārmaiņām darba vidē faktors* (Wald tests 11,02; bet otrajā modelī *uzmanības deficīta hiperaktivitātes problēmu faktors* (Wald tests 5,16; $p < 0,01$), kā arī *atvērtība pārmaiņām darba vidē faktors* (Wald tests 9,58; $p < 0,01$). Tātad, abi modeļi parāda statistiski nozīmīgus rezultātus, norādot, ka nodarbinātības statusu pozitīvi prognozē atvērtību pārmaiņām darba vidē faktors, bet negatīvi prognozē uzmanības deficīta hiperaktivitātes problēmu faktors. Loģistiskās regresijas uzpriekšu ejošās soļu metodes analīzes atkarīgajam mainīgajam *nodarbinātības statuss*, rezultātos redzamais modelis (skatīt 10.tabulu), kurš mēra *uzmanības deficīta hiperaktivitātes problēmu faktoru* un *atvērtību pārmaiņām darba vidē faktoru*, 2 rādītāju kopā, dod iespēju pareizi klasificēt 60,5 % respondentu ($N=243$).

Loģistiskās regresijas uzpriekšu ejošās soļu metodes analīze atkarīgajam mainīgajam nodarbinātības statuss un neatkarīgajiem mainīgajiem emocionālās un uzvedības problēmas un nodarbinātības spējas atsevišķajiem rādītājiem kopējā izlasē (N=243)

10.tabula

Atkarīgais mainīgais	Nodarbinātības statuss					
	<i>B</i>	<i>S.E.</i>	<i>Wald tests</i>	<i>Exp. (β)</i>	<i>Cox& Schnell R²</i>	<i>Nagelkerke R²</i>
1.modelis					0,04***	0,06***
Atvērtība pārmaiņām darba vidē	0,11	0,03	11,02***	1,12		
Konstante	-2,43	0,67	12,96***	0,08		
2.modelis					0,07***	0,09***
Uzmanības deficīta hiperaktivitātes problēmas	-0,07	0,03	5,16**	0,02		
Atvērtība pārmaiņām darba vidē	0,11	0,03	9,58**	0,002		
Konstante	-1,76	0,73	5,80**	0,01		

*Piezīme: * p<0,05; **p<0,01; *** p<0,001; R² statistiskā nozīme noteikta ar Hi kvadrāta vērtību I solī 12,31, p<0,001; otrajā solī 17,65; p<0,001*

Trešā pētījuma jautājuma ietvaros, tika veikta vēl viena loģistiskās regresijas uzpriekšu ejošās soļu metodes analīze atkarīgajam mainīgajam *nodarbinātības statuss* un neatkarīgajiem mainīgajiem *emocionālās un uzvedības problēmas* un *nodarbinātības spējas-nodarbinātības dispozicionalitātes summārajam rādītājam*, kā arī *karjeras fokusa* un *darba lomas identitātes faktoram*, bezdarbnieku un strādājošo izlasē (N=243), (skatīt 11.tabulu). Pirmajā modelī kā darbinātības statusu prognozējošais rādītājs ir konstatēts *karjeras fokusa faktors* (*Wald tests* 9,86; *p*<0,01), bet otrajā modelī uzmanības deficīta hiperaktivitātes problēmu faktors (*Wald tests* 4,11; *p*<0,001), kā arī *karjeras fokusa faktors* (*Wald tests* 7,35; *p*<0,01). Tātad, abi soļi parāda statistiski nozīmīgus rezultātus, norādot, ka otrajā modelī, nodarbinātības statusu pozitīvi prognozē *karjeras fokusa faktors*, bet negatīvi prognozē *uzmanības deficīta hiperaktivitātes problēmu faktors*. Loģistiskās regresijas uzpriekšu ejošās soļu metodes analīzes atkarīgajam mainīgajam nodarbinātības statuss, rezultātos redzamais otrais modelis (skatīt 8.tabulu), kurš mēra *uzmanības deficīta hiperaktivitātes problēmu*

faktoru un karjeras fokusa faktoru, 2 rādītāju kopā, dod iespēju pareizi klasificēt 61,3 % respondentu (N=243).

Loģistiskās regresijas uzpriekšu ejošās soļu metodes analīze atkarīgajam mainīgajam nodarbinātības statuss un neatkarīgajiem mainīgajiem emocionālās un uzvedības problēmas, nodarbinātības dispozicionalitātes summārajam rādītājam, karjeras fokusa un darba lomas identitātes faktoram kopējā izlasē (N=243)

11.tabula

Neatkarīgais mainīgais	Atkarīgais mainīgais		Nodarbinātības statuss			
	<i>B</i>	<i>S.E.</i>	<i>Wald tests</i>	<i>Exp. (β)</i>	<i>Cox& Snell R²</i>	<i>Nagelkerke R²</i>
1.solis					0,04***	0,05***
Karjeras fokuss	0,09	0,03	9,86**	1,09		
Konstante	-1,91	0,54	12,11***	0,14		
2.solis					0,05***	0,08***
Uzmanības deficīta hiperaktivitātes problēmas						
hiperaktivitātes problēmas	-0,06	0,34	4,11*	0,42		
Karjeras fokuss	0,08	0,03	7,35**	0,007		
Konstante	-1,23	0,63	3,73	0,05		

*Piezīme: * p<0,05; **p<0,01; *** p<0,001; R² statistisko nozīme noteikta ar Hi kvadrāta vērtību – 1solī 10,68, p<0,001; otrajā solī 14,90, p<0,001*

Lai atbildētu uz ceturto pētījuma jautājumu, kādi emocionālo un uzvedības problēmu faktori, nodarbinātības spējas faktori un sociāldemogrāfiskie rādītāji prognozē bezdarba ilgumu tika veikta lineārās regresijas soļu metodes analīze atkarīgajam mainīgajam *bezdarba ilgums* kopējā izlasē (N=243) (skatīt 12.tabulu). Rezultāti parāda, ka *bezdarba ilgumu* 1.solī statistiski nozīmīgi prognozē *izglītības faktors* ar negatīvu vērtību ($\beta=0,31, t=-5,18, p<0,001, R^2=0,10$), otrajā solī, *izglītības faktors* ($\beta=0,28, t=-4,64, p<0,001, R^2=0,14$) un nodarbinātības spējas faktors *atvērtība pārmaiņām darba vidē*, abi ar negatīvu vērtību ($\beta=0,22, t=-4,64, p<0,001, R^2=0,14$). Rezultāti parāda, ka jo zemāki *izglītības* un *atvērtības pārmaiņām darba vidē* rādītāji, jo lielākā mērā tie prognozē *bezdarba ilgumu*, kas 1.soļa gadījumā, izskaidro 10% , bet otrā soļa gadījumā 14% atkarīgā mainīgā *bezdarba ilgums* variāciju.

Lineārā regresijas soļu metodes analīze atkarīgajam mainīgajam bezdarba ilgums un neatkarīgajiem mainīgajiem emocionālās un uzvedības problēmas, nodarbinātības spējas atsevišķajiem rādītājiem un sociāldemogrāfiskajiem faktoriem kopējā izlasē (N=243)

12.tabula

Atkarīgais mainīgais				Bezdarba ilgums			
Neatkarīgais mainīgais	B	S. E.	β	t	R^2	ΔR^2	F izmaiņa
1. Solis					0,10	0,09	26,83***
Konstante	2,30	0,23		9,70***			
Izglītība	-,37	0,07	0,31***	-5,18***			
2. Solis					0,14	0,14	20,79***
Konstante	3,78	0,46		8,10***			
Izglītība	-0,33	0,07	0,28***	-4,64***			
Atvērtība pārmaiņām darba vidē	-0,08	0,02	0,22***	-3,65***			

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

Piektā pētījuma jautājuma ietvaros, lai noskaidrotu mainīgā bezdarbnieka statusa biežums iespējamajos prognozētājfaktorus no emocionālās un uzvedības problēmu rādītāju, nodarbinātības spējas faktoru un sociāldemogrāfisko rādītāju kopuma, izlasē virs 30 gadu vecumam ($n=138$), tika veikta soļu metodes regresiju analīze, kuras rezultāti parāda 3 statistiski nozīmīgus prognozējošos soļus (skatīt 13.tabulu). Pirmais solis izskaidro 18%, otrais 22%, trešais 24% no atkarīgā mainīgā bezdarbnieka statusa biežuma variācijas, visi soļi ir statistiski nozīmīgi ($p < 0,001$). Rezultāti parāda, ka bezdarbnieka statusa biežuma faktoru statistiski nozīmīgi prognozē izglītības faktors, ar negatīvu vērtību ($\beta = -0,34, t = -5,63, p < 0,001$), kas iekļauts pirmajā solī. Tas nozīmē, ka zemāki izglītības rādītāji, prognozē augstāku bezdarbnieka statusa biežumu. Otrajā solī redzami divi statistiski nozīmīgi prognozētāji faktori izglītība ($\beta = -0,38, t = -4,94, p < 0,001$) un darba identitāte ($\beta = -0,21, t = -2,79, p < 0,01$). Trešajā solī redzami trīs statistiski nozīmīgi bezdarbnieka statusa biežuma prognozētājfaktori- sociāldemogrāfiskais rādītājs izglītība, ar negatīvu vērtību ($\beta = -0,35, t = -4,56, p < 0,001$), nodarbinātības spējas fakors darba identitāte, ar negatīvu vērtību ($\beta = -0,18, t = -2,42, p < 0,01$), un emocionālo un uzvedības problēmu (DSM orientētā skala) depresijas problēmu rādītājs, ar pozitīvu vērtību ($\beta = 0,18, t = 2,38, p < 0,01$). Tātad, rezultāti norāda, ka zemāki nodarbinātības spējas darba identitātes faktora rādītāji- un zemāks

izglītības rādītājs, kā arī augstāki depresijas problēmu rādītāji prognozē augstākus bezdarba biežuma rādītājus.

Lineārā regresijas soļu metodes analīze atkarīgajam mainīgajam bezdarbnieka statusa biežums un neatkarīgajiem mainīgajiem emocionālās un uzvedības problēmas, nodarbinātības spējas atsevišķajiem rādītājiem un sociāldemogrāfiskajiem faktoriem bezdarbnieku un strādājošo izlasē virs 30 gadiem ($n=138$)

15.tabula

Atkarīgais mainīgais	Bezdarbnieka statusa biežums					R^2	ΔR^2	F-izmaiņa
	B	S. E.	β	t				
Neatkarīgais mainīgais								
1.solis					0,18	0,18	31,75***	
Konstante	2,36	0,20		11,51***				
Izglītība	-0,34	0,06	-0,43	-5,63***				
2.solis					0,23	0,22	20,59***	
Konstante	3,36	0,41		8,21***				
Izglītība	-0,30	0,06	-0,38	-4,94***				
Darba identitāte	-0,04	0,01	-0,21	-2,79**				
3.solis					0,26	0,24	16,09***	
Konstante	2,79	0,46		5,96				
Izglītība	-0,27	0,06	-0,35	-4,56***				
Darba identitāte	-0,04	0,01	-0,18	-2,42**				
Depresijas problēmas	0,04	0,01	0,18	2,38**				

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

DISKUSIJA

Šī pētījuma mērķis bija pētīt bezdarbnieku un strādājošo emocionālās un uzvedības problēmas un nodarbinātības spēju. Pētījuma jautājumi ietvēra atšķirību noteikšanu emocionālo un uzvedības problēmu rādītājiem un nodarbinātības spējas faktoriem starp bezdarbnieku un strādājošo grupām, sakarību noteikšanu starp emocionālajām un uzvedības problēmām, nodarbinātības spēju, sociāldemogrāfiskajiem rādītājiem un bezdarba rādītājiem bezdarbnieku grupā, kopējā izlasē, strādājošo un bezdarbnieku grupā virs 30 gadiem. Pētījuma jautājumi ietvēra arī nodarbinātības statusa, bezdarba ilguma un bezdarbnieka statusa biežuma prognozētajfaktoru noteikšanu no emocionālo un uzvedības, nodarbinātības spējas faktoru un sociāldemogrāfisko rādītāju kopuma.

Pētījuma ietvaros tika adaptēts *Nodarbinātības dispozicionalitātes mērījums* ($\alpha=0,91$), (Fugate & Kinicki, 2008) ($\alpha=0,91$), kā arī vienu faktoru- *iesaiste darbā* ($\alpha=0,79$), no *Aptaujas par attieksmi pret darbu un dzīvi* (Work and life attitude survey, Warr, Cook, Wall, 1979), kā arī vienu faktoru- *karjeras fokusa faktors* ($\alpha=0,84$), no *Karjeras izpētes aptaujas* (Career Exploration Survey, Stumpf, Colarelli&Hartman, 1983). Pēc šī maģistra darba autores domām adaptētie instrumenti ir praktiski pielietojami indivīdu un grupu nodarbinātības spējas novērtēšanā, gan bezdarbniekiem, gan strādājošajiem.

Pētot bezdarbnieku un strādājošo emocionālo un uzvedības problēmu, ka arī nodarbinātības spējas faktoru atšķirības strādājošo ($n=31$) un bezdarbnieku ($n=31$) pielīdzinātajās grupās (*pirmais pētījuma jautājums*), izmantojot Ahenbaha Pieaugušo emocionālās un uzvedības problēmu aptaujas, DSM skalu orientētos kritērijus, kā arī nodarbinātības spējas rādītājus- sešus nodarbinātības dispozicionalitātes mērījuma (NDM) faktoros, nodarbinātības dispozicionalitātes mērījuma summāro faktoru, kā arī karjeras fokusa un iesaistes darbā faktoros, tika konstatēta statistiski nozīmīga atšķirība tikai *optimisms darba vidē* faktoram ($t=-2,1$; $p<0,05$). Pārējiem faktoriem, pretēji gaidītajam, netika konstatētas statistiski nozīmīgas atšķirības. Šādi rezultāti varētu būt saistīti ar bezdarbnieku ($n=31$) un strādājošo ($n=31$) pielīdzināto grupu sociāldemogrāfisko rādītāju sadalījuma rādītājiem, - 48,4% no respondentiem ir ar austāko (bakalaura vai profesionālo) vai maģistra līmeņa izglītību. *Iepriekšējie pētījumi, kā arī daļa no šajā maģistra darbā veiktajām korelāciju analīzēm apstiprina, ka izglītības faktoriem ir pozitīva saistība ar nodarbinātības spējas faktoriem, savukārt negatīva saistība ar emocionālo un uzvedības problēmu rādītājiem.*

Lai atbildētu uz otro pētījuma jautājumu, kādas *savstarpējās sakarības* pastāv starp nodarbinātības spējas faktoriem, emocionālajām un uzvedības problēmām,

sociāldemogrāfiskajiem rādītājiem un bezdarba rādītājiem, tika veiktas vairākas korelāciju analīzes- *bezdarbnieku grupā, kopējā izlasē un bezdarbnieku un strādājošo grupā virs 30 gadu vecuma.*

Korelāciju analīze bezdarbnieku grupā ($n=137$), parāda, ka *visi pētījumā iekļautie emocionālās un uzvedības problēmu faktori statistiski nozīmīgi negatīvi saistīti ar nodarbinātības dispozicionalitātes summāro rādītāju, kā arī katra no uzvedības un emocionālajām problēmām parāda četras un vairāk*, statistiski nozīmīgas negatīvas korelācijas ar atsevišķajiem nodarbinātības spējas faktoriem. *Depresijas problēmas parāda statistiski nozīmīgu negatīvu saistību ar gandrīz visiem nodarbinātības spējas faktoriem, izņemot iesaistes darbā faktoru. Depresijas un somatisku problēmu rādītāji statistiski nozīmīgi saistīti ar bezdarba ilgumu, kas nozīmē, ka augstāki minēto problēmu simptomi paredz saistību ar augstākiem bezdarba ilguma rādītājiem. Rezultāti sakrīt ar iepriekšējo pētījumu rezultātiem (Fergusson et al, 2014, Aslund et al., 2014, Grossi, 1998, Reissner et al., 2014 un citi). Somatisko simptomu korelācija ar bezdarbu apstiprināta iepriekšējos bezdarba pētījumos (Aslund et al, 2014, McKee-Ryan et al., 2005; Grossi, 1998).*

Ar izglītības līmeni, bezdarbnieku grupā, negatīvi saistīti ir depresijas, somatisku un antisociālu problēmu rādītāji. Balstoties uz iepriekšējiem pētījumiem, netika saugaidīts, ka izglītības rādītāji statistiski nozīmīgi negatīvi korelē ar nodarbinātības spējas faktoriem: atvērtība pārmaiņām darba vidē un karjeras proaktivitātes faktoriem, kas parāda, ka bezdarbnieku grupā zemi šo nodarbinātības spēju faktoru rādītāji, raksturīgi indivīdiem ar augstāku izglītības līmeni. Šie dati, iespējams parāda specifisku problēmu loku, kas var būt raksturīgs cilvēkam bezdarba situācijā, ka arī būdams vidēji vai labi izglītots, indivīds var justies apjucis, bez karjeras proaktivitātes iezīmēm.

Izglītības rādītāji statistiski nozīmīgi pozitīvi korelē ar nodarbinātības spējas faktoru karjeras fokuss, kas nozīmē ka augsti rādītāji attiecīgajam nodarbinātības spējas faktoram ir saistīti ar augstāku izglītības līmeni.

Vecuma rādītāji statistiski nozīmīgi negatīvi korelē ar nodarbinātības spējas rādītāju atvērtība pārmaiņām darba vidē, kas norāda, ka pieaugot vecuma rādītājiem samazinās atvērtības pārmaiņām darba vidē rādītāji.

Korelāciju analīze kopēja izlasē ($N=243$) parāda, ka *ar bezdarba ilguma faktoru, pastāv statistiski nozīmīga korelācija, gan ar depresijas un somatisko problēmu (kas parādījās bezdarbnieku grupā), gan arī ar antisociālas personības un uzmanības deficīta hiperaktivitātes problēmu rādītājiem. Rezultāti parāda, ka depresijas, somatisku, uzmanības deficīta un hiperaktivitātes, un antisociālas personības problēmu augstāki rādītāji nosaka*

zemākus izglītības, bet augstākus bezdarba rādītājus. Kā arī- zemāks izglītības līmenis nosaka , augstākus bezdarba rādītājus.

Izglītības rādītājs kopējā izlasē statistiski nozīmīgi korelē ar nodarbinātības dispoziționalitātes rādītāju, atvērtība pārmaiņām darba vidē, karjeras fokusa, karjeras motivācijas un karjeras proaktivitātes faktoriem, kas atbilst iepriekšējo pētījumu rezultātiem. Tātad ,uzskaitīto nodarbinātības spējas faktoru augstāki rādītāji tipiski ir saistīti ar augstākiem izglītības rādītājiem.

Bezdarba ilgums statistiski nozīmīgi negatīvi korelē ar atvērtības pārmaiņām darba vidē un karjeras vitalitātes faktoriem, ka arī nodarbinātības dispoziționalitātes kopējo rādītāju – šie faktori tika konstatēti arī bezdarbnieku grupā, kopējā izlasē tika konstatētas arī statistiski nozīmīgas negatīvas korelācijas ar karjeras proaktivitātes un karjeras motivācijas faktoriem. Tātad bezdarba ilguma zemāki rādītāji saistīti ar augstākiem attiecīgo nodarbinātības spēju rādītājiem.

Dzimuma rādītājs, kopējā izlasē, parāda statistiski nozīmīgu negatīvu korelāciju ar somatiskām problēmām, kas nozīmē, ka sievietēm ir izteiktāki somatisko problēmu rādītāji, nekā vīriešiem. Tas saskan ar iepriekšējo pētījumu rezultātiem- psihosomatisko simptomu vidējās vērtības koeficienti vīriešiem bija statistiski nozīmīgi zemāki, nekā sievietēm(Aslund et al., 2014). (Aslund et al., 2014).

Sievietēm bezdarbnieku grupā tika konstatēti arī augstāki bezdarba ilguma rādītāji, nekā vīriešiem. Dzimuma rādītājs parāda arī statistiski nozīmīgu korelāciju ar antisociālam personības problēmām, kas parāda, ka vīriešiem ir izteiktāki antisociālu problēmu rādītāji, nekā sievietēm. Dzimuma rādītājs ir statistiski nozīmīgi negatīvi saistīts ar nodarbinātības spējas faktoru darba identitāte, kā arī negatīvi korelē ar izglītības rādītāju . Tas nozīmē, ka augstāki darba identitātes un izglītības rādītāji, vairāk raksturīgi sievietēm, salīdzinoši ar vīriešiem. Šie rezultāti ir pretrunā teorētiskajā daļā analizētajiem pētījumiem, jo

Rezultāti parāda statistiski nozīmīgas negatīvas korelācijas optimisms darba vidē faktoram ar depresijas, trauksmes, izvairīgas personības un antisociālas personības problēmu rādītājiem. Rezultāti parāda, ka indivīdiem ar izteiktākām depresijas un trauksmes problēmām, kā arī ar augstākiem izvairīgas personības problēmu rādītājiem, vai izteiktākiem antisociālas personības problēmu rādītājiem ir zemāki optimisma darba vidē rādītāji.

Fugates un Kinicki (2008) attīstot NDM instrumentu, savā pētījumā pierādījuši, ka affektīvas iesaistes pārmaiņās faktoram (affective commitment to the changes, Herscovitch and Meyer, 2002), pētot NDM prognozējošo kapacitāti, ir statistiski nozīmīga saistība ar nodarbinātības dispoziționalitātes rādītāju strādājošo izlasē- strādājošie ar augstākiem

afektīva iesaiste pārmaiņām rādītājiem parāda augstākus dispozicionālās nodarbinātības rādītājus. Atvērtība pārmaiņām darba vidē faktors atklāj indivīda pārliecības, vai pārmiaņas darba vidē tiek vērtētas kā vērtība, vai apdraudējums, kas ir tieši saistīts ar nodarbinātības dispozicionalitāte spēju.

Rezultāti parāda statistiski nozīmīgas negatīvas korelācijas *nodarbinātības dispozicionalitātes summārajam rādītājam ar depresijas, trauksmes, somatisko problēmu, izvairīgas personības, uzmanības deficīta un hiperaktivitātes un antisociālas personības problēmām. Rezultāti parāda, ka indivīdiem ar izteiktākiem emocionālās un uzvedības problēmu rādītājiem ir zemāks nodarbinātības dispozicionalitātes kopējais rādītājs.*

Pētot kādas ir *uzvedības problēmu rādītāju, nodarbinātības spējas faktoru, sociāldemogrāfisko rādītāju un bezdarbnieka statusa biežuma rādītāja savstarpējās sakarības* tika veikta vēl viena korelāciju analīze *bezdarbnieku (n=78) un strādājošo (n=60) grupai virs 30 gadu vecuma (n=138).* Šajā grupā tika analizēti *bezdarbnieka statusa biežuma rādītāji*, kas statistiski nozīmīgi korelē ar *depresijas problēmu rādītājiem, somatisku problēmu rādītājiem, kas nozīmē, ka augstāki attiecīgo emocionālo un uzvedības problēmu rādītāji ir saistīti ar augstākiem bezdarbnieka statusa biežuma rādītājiem* grupā virs trīsdesmit gadu vecuma. *Bezdarbnieka statusa biežuma rādītāji* statistiski nozīmīgi negatīvi korelē ar *izglītības rādītāju, kopējo nodarbinātības dispozicionalitātes rādītāju, darba identitātes faktoru, karjeras vitalitātes faktoru, karjeras motivācijas faktoru, un faktoru atvērtība pārmaiņām darba vidē. Rezultāti parāda, ka zemāki izglītības un nodarbinātības spējas faktoru rādītāji saistīti ar augstākiem bezdarbnieka statusa biežuma rādītājiem.*

Atbildot uz trešo pētījuma jautājumu, kādi emocionālās un uzvedības problēmu un nodarbinātības spējas rādītāji vislabāk prognozē nodarbinātības statusu, loģistiskās regresiju uzpriekšu ejošās soļu metodes analīze atkarīgajam mainīgajam *nodarbinātības statuss* un neatkarīgajiem mainīgajiem *emocionālās un uzvedības problēmas,* ka arī *nodarbinātības spējas atsevišķajiem faktoriem,* bezdarbnieku un strādājošo izlasē ($N=243$), parāda, ka nodarbinātības statusu prognozējošais rādītājs ir konstatēts *atvērtība pārmaiņām darba vidē faktors* ($p<0,001$), vai divu faktoru kopā-*uzmanības deficīta hiperaktivitātes problēmu faktors* ($p<0,01$), kā arī *atvērtība pārmaiņām darba vidē faktors* ($p<0,01$). Tātad nodarbinātības statusu pozitīvi prognozē atvērtību pārmaiņām darba vidē faktors, bet negatīvi prognozē uzmanības deficīta hiperaktivitātes problēmu faktors. Uzmanības deficīta un hiperaktivitātes problēmu faktori ir salīdzinoši reti sastopami bezdarba pētījumos, tomēr Pazvontoglu un kolēģi (2014) pierādījuši, ka pieaugušie ar uzmanības deficīta hiperaktivitātes traucējumiem, biežāk maina darbu, salīdzinājumā ar indivīdiem bez šīs tendences (Pazvontoglu et al., 2014).

Otrā loģistiskās regresijas uzpriekšu ejošās soļu metodes analīze atkarīgajam mainīgajam *nodarbinātības statuss* un neatkarīgajiem mainīgajiem *emocionālās un uzvedības problēmas* un *nodarbinātības spējas- nodarbinātības dispozicionalitātes summārajam rādītājam*, kā arī *karjeras fokusa* un *darba lomas identitātes faktoram*, bezdarbnieku un strādājošo izlasē ($N=243$), parādīja, ka nodarbinātības statusu pozitīvi prognozē *karjeras fokusa faktors* ($p<0,01$), vai otrajā modelī pozitīvi prognozē- *karjeras fokusa faktors* ($p<0,01$) bet negatīvi- *uzmanības deficīta hiperaktivitātes problēmu faktors* ($p<0,01$). Karjeras fokusa faktors arī Koena un kolēģu (2013) ilgstošā bezdarba un nodarbinātības spējas pētījumā ir pierādīts kā statistiski nozīmīgs fakotrs, kas negatīvi korelē ar bezdarba ilgumu ($p<0,01$). Tātad iepriekšējie pētījumi parāda, ka ilgstošais bezdarbs ir statistiski nozīmīgi saistīts ar zemu karjeras fokusa faktoru, savukārt šī pētījuma rezultāti parāda, ka zemi karjeras fokusa rādītāji negatīvi saistīti ar nodarbinātības statusu.

Atbildot uz pētījuma ceturto jautājumu, kādi emocionālo un uzvedības problēmu rādītāji, nodarbinātības spējas faktori un sociāldemogrāfiskie rādītāji prognozē *bezdarba ilgumu*, tika veikta lineārās regresijas soļu metodes analīze atkarīgajam mainīgajam *bezdarba ilgums* kopējā izlasē ($N=243$). Rezultāti parāda, ka *bezdarba ilgumu* 1.solī statistiski nozīmīgi prognozē *izglītības faktors* ar negatīvu vērtību $p<0,001$), otrajā solī, *izglītības faktors* ($p<0,001$) un *nodarbinātības spējas faktors atvērtība pārmaiņām darba vidē*,- abi ar negatīvu vērtību ($p<0,001$). Rezultāti parāda, ka jo zemāki *izglītības* un *atvērtības pārmaiņām darba vidē* radītāji, jo lielākā mērā tie prognozē *bezdarba ilgumu*, kas 1.soļa gadījumā izskaidro 10% , bet otrā soļa gadījumā 14% atkarīgā mainīgā *bezdarba ilgums* variāciju. Šie faktori parādījas ka statistiski nozīmīgi veiktajas korelāciju analīzēs. *Atvērtība pārmaiņām ir bāziski svarīgs faktors, jo tā paredz atvērtību jauniem procesiem un mācīšanās pieredzei, kā arī atļauj indivīdam identificēt un īstenot karjeras iespējas, tādējādi sekmējot indivīda adaptāciju*(Fugate & Kinicki, 2008).

Piektā pētījuma jautājuma ietvaros, lai noskaidrotu mainīgā *bezdarbnieka statusa* biežums iespējamus prognozētājfaktorus no *emocionālās un uzvedības problēmu rādītāju*, *nodarbinātības spējas faktoru* un *sociāldemogrāfisko rādītāju* kopuma, izlasē virs 30 gadu vecumam ($n=138$), tika veikta soļu metodes regresiju analīze, kuras rezultāti parāda 3 statistiski nozīmīgus prognozējošos soļus. Pirmais solis izskaidro 18%, otrais 22%, trešais 24% no atkarīgā mainīgā *bezdarbnieka statusa* biežums variācijas, visi soļi ir statistiski nozīmīgi ($p<0,001$). Rezultāti parāda, ka *bezdarbnieka statusa* biežuma faktoru statistiski nozīmīgi prognozē *izglītības faktors*, ar negatīvu vērtību ($p<0,001$), kas iekļauts pirmajā solī. Tas nozīmē, ka zemāki *izglītības rādītāji*, prognozē augstāku *bezdarbnieka statusa* biežumu.

Otrajā solī redzami divi statistiski nozīmīgi prognozētāji faktori izglītība ($p < 0,001$) un darba identitāte ($p < 0,01$). Trešajā solī redzami trīs statistiski nozīmīgi bezdarbnieka statusa biežuma prognozētāji faktori- sociāldemogrāfiskais *rādītājs izglītība*, ar negatīvu vērtību ($p < 0,001$), nodarbinātības spējas faktors *darba identitāte*, ar negatīvu vērtību ($p < 0,01$), un emocionālo un uzvedības problēmu DSM orientēto skala *depresijas problēmu* rādītājs, ar pozitīvu vērtību ($p < 0,01$). Tātad, rezultāti norāda, ka zemāki nodarbinātības spējas *darba identitātes faktora* rādītāji- un zemāks *izglītības rādītājs*, kā arī augstāki *depresijas problēmu rādītāji* prognozē augstākus *bezdarba biežuma rādītājus*. *Depresijas saistība ar bezdarbu plaši pierādīta bezdarba iepriekšējos pētījumos* (Bordea & Pellegrini, 2014b, Fergusson et al, 2014, Aslund et al., 2014, Grossi, 1998, Reissner et al., 2014 un citi). *Izglītība- indivīda kvalifikācija, profesionālo ziņāšanu, iemaņu un prasmju kopums ir uzskatāms par pamatproduktu, kuru indivīds pārdot darba tirgū* (Wanberg, Glomb, Song & Sorenson, 2005). *Darba identitāte vada, regulē un uztur uzvedību* (Fugate & Kinicki, 2008).

Analizējot *pētījuma ierobežojumus*, varētu secināt, ka šim maģistra darbam *pētījuma autore* ir izvēlējusies daudzdimensionālu nodarbinātības spējas faktoru konceptu- *Nodarbinātības dispozicionalitātes mērījuma 6 faktorus, iesaiste darbā faktoru, kā arī karjeras fokusa faktoru, kura daudzie faktori bija grūti aptverami un analizējami šī pētījuma ietvaros*, papildus fakotru izvēle nebija pārdomāta. Par *pētījuma ierobežojumu* šī darba autore uzskata, sastaptās grūtības iegūt datus no indivīdiem bezdarba situācijā, kuriem būtu augstāki simptomu rādītāji, jo pastāv risks, ka *pētījumā vairāk piedalījušies iniciatīvie un proaktīvie Nodarbinātības Valsts Aģentura reģistrētie bezdarbnieki*.

SECINĀJUMI

Atsaucoties uz autoru atziņām, mūsdienu darba vide tiek dēvēta par karjeras turbulences apstākļiem (pēc Fugate , 2006). Tradicionāli, cilvēki karjeru veidojuši vienā organizācijā, vienā valstī vai pilsētā, vai pat iespējams savā mikrorajonā, - tātad izmantojot „piesaistītas karjeras” kā arī „paternāla tipa darba devēja un darbinieka attiecību modeli ” (pēc Hall & Mirvis, 1995). Šobrīd dominējošs kļuvis *patstāvīgas, bez-saistību karjeras modelis*, kas vairs neparedz darba devēja izteiktas rūpes par darbinieka pilna laika slodzi un pieācīgu atalgojumu u.c., patreizējais modelis paredz vairākas darbinieka pozīcijas, vairāku organizāciju un pat nozaru ietvaros. Šī maģistra darba autore uzskata, ka šādos apstākļos ir īpaši svarīga personības vitalitāte, apzinātība un optimisms.

Izdzīvošana šādā *karjeras turbulences vidē* liek indivīdiem nepārtraukti attīstīt stresa pārvarēšanas stratēģijas, lai veiktu pārmaiņas sevī un ārējos apstākļos. Tādējādi,- indivīda vēlme pielāgoties un adaptācijas spēja ir veiksmīgas karjeras priekšnosacījums. Psiholoģijas prakse un zinātne jāvirza uz iespējami efektīvu palīdzības intervencu izstrādāšanu bezdarba situācijā nonākušiem indivīdiem.

Šī maģistra darba autore ilgstoši strādājot bezdarbnieku rehabilitācijā sastopas ar institūciju savstarpēji pretrunīgo darbu ar indivīdu bezdarba situācijā- vienas institūcijas rūpīgi neiedziļinoties konkrētā bezdarbnieka situācijā, steidz piedāvāt pārkvalifikāciju, citas piedāvā komunikācijas kursus, vēl citas, piemēram, ārstniecības iestādes,- šim pašam indivīdam piedāvā medikamentozu ambulatoru, vai pat stacionāru ārstēšanu. Tāpēc uzskatāms, ka būtu svarīga vairāk vienota, kompleksa un sistēmiska bezdarba situācijā esošu indivīdu problēmu novērtēšana, kura iekļauj gan psihisko traucējumu aspektus, gan nodarbinātības spēju izvērtēšanas un attīstīšanas aspektus. Šajā maģistra darbā izmantotā *Ahenbaha pieaugušo emocionālo un uzvedības problēmu aptaujas un nodarbinātības spējas faktoru kombinācija*, pēc šī maģistra darba autores domām, varētu būt viens no praktiski izmantojamiem novērtēšanas komplektiem psihologa darbā.

IZMANTOTĀS LITERATŪRAS UN AVOTU SARAKSTS

- Achenbach T.M. & Rescorla L.A. (2003). *Manual for the ASEBA adult forms & profiles*, University of Vermont, Research Center for Children, Youth, & Families, Burlington, VT.
- Amoliņa, G. (2010). *Ahenbaha pieaugušo pašnovērtējuma anketas sākotnējā adaptācija un eksternalizētās uzvedības saistība ar pašcieņu*. Npublicēts maģistra darbs. Latvijas Universitāte, Pedagoģijas, psiholoģijas un mākslas fakultāte. Psiholoģijas nodaļa, Rīga
- American Psychiatric Association (2013). *Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders* (Fifth ed.). Arlington, VA: American Psychiatric Publishing, 947.
- Ashforth, B. E., & Fugate, M. (2001). *Role transitions and the life span*. In B. E. Ashforth (Ed.), *Role transitions in organizational life: An identity-based perspective*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum, 225–257.
- Ashford, S. J., & Taylor, M. S. (1990). Adaptation to work transitions: An integrative approach. In G. R. Ferris & K. M. Rowland (Eds.), *Research in personnel and human resources management*, 8, 1– 39.
- Åslund, C., Starrin, B., & Nilsson, K. W. (2014). Psychosomatic symptoms and low psychological well-being in relation to employment status: the influence of social capital in a large cross-sectional study in Sweden. *International Journal For Equity In Health*, 13(1), 1-19.
- Bandura, A. (1978). The self-system in reciprocal determinism. *American Psychologist*, 33, 344-358.
- Berzonsky, M. D. (1990). *Self-construction over the life-span: A process perspective on identity formation*. In G. J. Neimeyer & R. A. Neimeyer (Eds.), *Advances in personal construct theory 1*, 155– 186.
- Berzonsky, M. D. (1992). Identity style and coping strategies. *Journal of Personality*, 60, 771-788.
- Bordea, E., Pellegrini, A. (2014a). The correlation of the level of stress, anxiety and depression at the unemployed persons. *International Journal Of Academic Research*, 6(1), 398-407.

- Bordea ,E., Pellegrini A, (2014b). E. The severity of the depression related to the depressive antecedents at the unemployed persons and employees. *International Journal Of Academic Research [serial online]. January 2014;6(1):262-270.*
- Boxman, E. A., de Graaf, P. M., & Flap, H. D. (1991). The impact of social and human capital on the income attainment of Dutch managers. *Social Networks, 13*, 51–73.
- Blau, G. (2006). A process model for understanding victim responses worksite/ function closure. *Human Resource Management Review, 16(1)*, 12–28.
- Briscoe, J. P., & Hall, D. T. (2006). The interplay of boundaryless and protean careers:Combinations and implications. *Journal of Vocational Behavior, 69(1)*, 4–18.
- Chan, D. (2000). Understanding adaptation to changes in the work environment: Integrating individual difference and learning perspectives. In G. R. Ferris (Ed.), *Research in personnel and human resources management ,18*, 1–42).
- DeFrank, R. S., & Ivancevich, J. M. (1986). Job loss: An individual-level review and model. *Journal of Vocational Behavior, 28(1)*, 1–20.
- Dweck, C. S., & Leggett, E. L. (1988). A social cognitive approach to motivation and personality. *Psychological Review, 95*, 256–273.
- Eliason, M., & Storrie, D. (2009). Does job loss shorten life? *Journal of Human Resources, 44(2)*, 277–302.
- Fergusson, McLeod (2014) Horwood Unemployment and psychosocial outcomes to age 30: A fixed-effects regression analysis, *Australian and New Zealand Journal of Psychiatry*, August; vol. 48, 8: pp. 735-742., first published on March 3, 2014;
- Fergusson DM, Horwood LJ, Woodward LJ. (2001) *Unemployment and psychosocial adjustment in young adults: causation or selection.* *Soc Sci Med* 2001;53:305–20.
- Fugate, M. (2006). Employability. In J. Greenhaus & G. Callanan (Eds.), *Encyclopedia of career development , 1*, 267–271.
- Fugate, M., Kinicki, A. J., & Ashforth, B. E. (2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational Behaviour, 65*, 14–38.
- Fugate, M., & Kinicki, A. J. (2008). A dispositional approach to employability: Development of a measure and test of implications for employee reactions to organizational change. *Journal Of Occupational & Organizational Psychology, 81(3)*, 503-527.
- Gowan M. (2014). Moving from job loss to career management: The past, present, and future of involuntary job loss research, *Human Resource Management Review 24* , 258–270

- Grossi, G., Perski, A., Lundberg, U., & Soares, J. (2001). Associations Between Financial Strain and the Diurnal Salivary Cortisol Secretion of Long-term Unemployed Individuals. *Integrative Physiological & Behavioral Science, 36*(3), 205.
- Hall, D. T., & Mirvis, P. H. (1995). The new career contract: Developing the whole person at midlife and beyond. *Journal of Vocational Behavior, 47*, 269–289.
- Hamilton, V. L., Hoffman, W. S., Broman, C. L., & Rauma, D. (1993). Unemployment, distress, and coping: a panel study of autoworkers. *Journal Of Personality And Social Psychology, (2)*, 234.
- Hassell K, Seston E, Shann P. (2007) Measuring job satisfaction of UK pharmacists: a pilot study. *Int J Pharm Prac. 2007;15:259–264.*
- Kanfer, R., & Heggestad, E. D. (1997). Motivation skills and traits: A person-centered approach to work motivation. *Research in Organizational Behaviour, 19*, 1–56.
- Koen, J., Klehe, U., & Van Vianen, A. E. (2013). Employability among the long-term unemployed: A futile quest or worth the effort?. *Journal Of Vocational Behavior, (1)*, 37-41.
- Latack, J. C., & Dozier, J. B. (1986). After the ax falls: Job loss as a career transition. *Academy of Management Review, 1*(2), 375–392.
- Latack, J. C., Kinicki, A. J., & Prussia, G. E. (1995). An integrative process model of coping with job loss. *Academy of Management Review, 20*, 311–342.
- Leana, C. R., & Feldman, D. C. (1992). Coping with job loss. New York: Lexington Books.
- Leana, C. R., & Ivancevich, J. M. (1987). Involuntary job loss: Institutional interventions and a research agenda. *Academy of Management Review, 12*(2), 301–312.
- Ludāne, M. (2013). *Sakarības starp stresa pārvarēšanas pašefektivitāti, pārlicību par taisnīgu pasauli, darba zaudējuma kognitīvo novērtējumu un depresiju bezdarbniekiem, kas vecāki par 45 gadiem* :Promocijas darbs, Latvijas Universitāte.
- Markus, H. (1983). Self-knowledge: An expanded view. *Journal of Personality, 51*, 541–565.
- Markus, H., & Ruvolo, A. (1989). *Possible selves: Personalized representations of goals*. In L. A. Pervin (Ed.), *Goal concepts in personality and social psychology* (pp. 211–241). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- McArdle, S., Waters, L., Briscoe, J. P., & Hall, D. (. (2007). Employability during unemployment: Adaptability, career identity and human and social capital. *Journal of Vocational Behavior, 7*, 1247-264.
- Meijers, F. (1998). The development of a career identity. *International Journal for the Advancement of Counseling, 20*, 191–207.

- McKee-Ryan F, Song Z, Wanberg CR, Kinicki AJ. (2005) Psychological and physical well-being during unemployment: a meta-analytic study. *J Appl Psychol*;90:53–76
- Murray, C. & Lopez, A. (1996) *The Global Burden of Disease*, Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Nordenmark, M. (1999). Employment Commitment and Psychological Well-being among Unemployed Men and Women. *Acta Sociologica (Taylor & Francis Ltd)*, 42(2), 135-146].
- Paul, K. I., & Moser, K. (2009). Unemployment impairs mental health: Meta-analyses. *Journal of Vocational Behavior*, 74(3), 264–282.
- Pazvantoglu, O., Akbas, S., Sarisoy, G., Baykal, S., Korkmaz, I. Z., Karabekiroglu, K., & Boke, O. (2014). Various ADHD-Associated Problematic Life Events in Parents of Children with ADHD Diagnosis. *Dusunen Adam: Journal Of Psychiatry & Neurological Sciences*, 27(1), 61-68. doi:10.5350/DAJPN2014270108 new
- Plunkett, M. (2001). *Serendipity and agency in narratives of transition: Young adult women*. In D. P. McAdams, R. Josselson, & A. Lieblich (Eds.), *Turns in the road: Narrative studies of lives in transition* (pp. 151–175). Washington, DC: American Psychological Association.
- Plaude, A. (2011). *Intelekts, stresa pārvarēšana un psiholoģiskās aizsardzības mehānismi bezdarbniekiem*. Promocijas darbs, Latvijas Universitāte.
- Reine, I., Novo, M., & Hammarstrom, A. (2008). Does transition from an unstable labour market position to permanent employment protect mental health? Results from a 14-year follow-up of school-leavers. *BMC Public Health*, (159).
- Reissner, V., Muhe, B., Wellenbrock, S., Kuhnigk, O., Kis, B., Dietrich, H., & Hebebrand, J. (2014). DSM-IV-TR Axes-I and II mental disorders in a representative and referred sample of unemployed youths - Results from a psychiatric liaison service in a job centre. *European Psychiatry*, (4), 239.
- Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *Career Development Quarterly*, 45, 247–259.
- Seibert, S. E., Kraimer, M. L., & Crant, J. M. (2001). What do proactive people do? A longitudinal model linking proactive personality and career success. *Personnel Psychology*, 54, 845–874.
- Stokes, S. L. (1996). Managing your I.S. career: Coping with change at the top. *Information Systems Management*, 13(1), 76–78.
- Schneer, J. (1993). Involuntary turnover and its psychological consequences: A theoretical model. *Human Resource Management Review*, 3(1), 29–47

- Stumpf, S., Colarelli, S., & Hartman, K. (1983). Development of the Career Exploration Survey (CES). *Journal Of Vocational Behavior*, 22(2), 191-226. doi:10.1016/0001-8791(83)90028-3
- 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(3), 411-430.
- Warr, P., Cook, J., & Wall, T. (1979). Scales for the measurement of some work attitudes and aspects of psychological well-being. *Journal Of Occupational Psychology*, 52(2), 129-148.
- Warr, P., P. Jackson, & M. Banks (1988). Unemployment and mental health: Some British studies. *J. Social Issue* 44, 47-68.

Kolmogorova-Smirnova tests bezdarbnieku grupā (n=137)

7.1.tabula, pielikums

Mainīgie	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>Mdn</i>	<i>Kolmogorova-Smirnova z kritērijs</i>
Depresijas problēmas	8,23	4,96	7,00	1,86*
Trauksmes problēmas	6,67	2,75	7,00	0,99
Somatiskas problēmas	3,42	3,71	2,00	2,29***
Izvairīgas personības problēmas	4,59	2,72	4,00	1,59*
Uzmanības deficīta hiperaktivātes problēmas	7,71	4,01	8,00	1,17
Antisociālas personības problēmas	7,42	5,55	6,00	1,93**
Atvērtība pārmaiņām darba vidē	17,61	4,35	19,00	1,68**
Proaktivitāte	10,26	2,98	11,00	1,28
Karjeras motivācija	9,36	2,90	9,00	1,26
Karjeras vitalitāte	18,18	3,84	18,00	1,01
Optimisms darba vidē	10,91	2,66	11,00	1,49*
Darba identitāte	24,20	5,36	26,00	1,83**
Karjera fokuss	16,62	4,80	17,00	1,23
Iesaiste darbā	30,51	7,84	32,00	1,61*
Nodarbinātības dispozicionalitātes mērijums	90,51	17,19	94,00	1,42*

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

Komogorova-Smirnova tests kopējai izlasei (N=243)

8.1. tabula, pielikums

Mainīgie	<i>M</i>	<i>S. D.</i>	<i>Mdn.</i>	<i>Kolmogorova-Smirnova z kritērijs</i>
Depresijas problēmas	7,63	5,07	7,00	1,82**
Trauksmes problēmas	6,39	2,90	6,00	1,40*
Somatiskas problēmas	3,16	3,34	2,00	3,04***
Izvairīgas personības problēmas	4,40	2,69	4,00	2,10***
Uzmanības deficīta hiperaktivātes problēmas	7,10	4,10	7,00	1,54**
Antisociālas personības problēmas	6,76	5,21	5,00	2,41***
Atvērtība pārmaiņām darba vidē	18,41	4,15	19,00	2,07***
Proaktivitāte	10,74	2,95	11,00	2,02***
Karjeras motivācija	9,72	3,01	10,00	1,81**
Karjeras vitalitāte	18,66	3,68	19,00	1,30
Optimisms darba vidē	11,15	2,64	11,00	1,93**
Darba identitāte	24,28	5,11	26,00	2,26***
Karjera fokuss	17,48	4,73	18,00	1,71**
Iesaiste darbā	30,71	7,27	32,00	1,93**
Nodarbinātības dispozicionalitātes mērijums	92,96	16,2	94,00	1,15

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

Komogorova-Smirnova tests bezdarbnieku ($n=78$) un strādājošo($n=60$) virs 30 gadu vecuma izlasei ($n=138$)

Mainīgie	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>Mdn</i>	<i>9.1. tabula, pielikums Kolmogorova-Smirnova z kritērijs</i>
Depresijas problēmas	7,47	4,71	7,00	1,23
Trauksmes problēmas	6,25	2,94	6,00	1,19
Somatiskas problēmas	3,34	3,36	2,00	2,24***
Izvairīgas personības problēmas	4,28	2,49	4,00	1,44*
Uzmanības deficīta hiperaktivātes problēmas	6,78	4,17	6,00	1,40*
Antisociālas personības problēmas	6,66	5,41	5,00	1,84**
Atvērtība pārmaiņām darba vidē	17,93	4,16	18,00	1,10
Proaktivitāte	10,72	3,07	11,00	1,71**
Karjeras motivācija	9,67	2,99	10,00	1,33*
Karjeras vitalitāte	18,56	3,69	19,00	1,07
Optimisms darba vidē	11,3	2,60	12,00	1,41*
Darba identitāte	23,94	5,45	26,00	1,81**
Karjera fokuss	17,43	4,78	18,00	1,45*
Iesaiste darbā	30,43	7,57	32,00	1,51*
Nodarbinātības dispozicionalitātes mērijums	92,12	16,31	94,00	0,72

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

DOKUMENTĀRĀ LAPA

Maģistra darbs „Bezdarbnieku un strādājošo emocionālās un uzvedības problēmas un nodarbinātības spēja” izstrādāts LU Pedagoģijas, psiholoģijas un mākslas fakultātē.

Ar savu parakstu apliecinu, ka pētījums veikts patstāvīgi, izmantoti tikai tajā norādītie informācijas avoti un iesniegtā darba elektroniskā kopija atbilst izdrukai.

Autors: _____ Aija Apele
(personiskais paraksts)

Rekomendēju/nerekomendēju darbu aizstāvēšanai

Vadītāja: Dr. psihol., asoc. prof. Ieva Bite _____
____.06. 2015. (personiskais paraksts)

Recenzents: _____
(ieņemamais amats, vārds, uzvārds, personiskais paraksts, datums)

Darbs iesniegts Psiholoģijas nodaļā ____06.2015.

Dekāna pilnvarotā persona: _____
(ieņemamais amats, vārds, uzvārds, personiskais paraksts)

Darbs aizstāvēts maģistra gala pārbaudījuma komisijas sēdē

____06.2015. prot. Nr. _____

Komisijas sekretārs: _____
(ieņemamais amats, vārds, uzvārds, personiskais paraksts)