

TERESA CHIRKOWSKA-SMOLAK

AKTYWNOŚĆ BEZROBOTNYCH W ŚWIETLE PSYCHOLOGICZNYCH MODELI POSZUKIWANIA PRACY

Utrata pracy jest wydarzeniem, które w naszych warunkach cywilizacyjnych ma ogromne znaczenie w życiu człowieka. Poznanie mechanizmów, które rządzą zachowaniem ludzi w tej sytuacji wciąż jednak stanowi wyzwanie dla badaczy, mimo coraz większej liczby analiz zajmujących się bezrobociem jako zjawiskiem społecznym. Do opisu zachowań zaradczych w obliczu utraty pracy wykorzystuje się wiele podejść teoretycznych i trudno byłoby oczekiwać, że szerokie spektrum zagadnień z tym związanych może być ujęte w ramy pojęciowe jednej teorii. Najwięcej opracowań problematyki poszukiwania pracy znaleźć można w obszarze ekonomii, aczkolwiek ze względu na znaczenie, jakie to zagadnienie ma tak dla jednostki, jak i społeczeństwa, cieszy się coraz większym zainteresowaniem wśród psychologów.

Jest to o tyle istotne, że ekonomiści proponują w zasadzie uproszczoną wizję tego działania a uwzględnienie wyników badań psychologicznych mogłyby się przyczynić do powstania na gruncie nauk społecznych bardziej adekwatnego modelu poszukiwania pracy. Kiedy ekonomiści bowiem opisują zachowania ekonomiczne człowieka, używają przy tym założenia (podstawowego i w zasadzie powszechnie przyjmowanego) o racjonalności działania¹. Pomimo nagromadzenia danych z badań, które podważają model racjonalny, czołowy reprezentant teorii racjonalnych oczekiwań, R. Lukac otrzymał w 1995 roku nagrodę Nobla.

Natomiast tegoroczny noblista D. McFadden zastanawia się nad znaczeniem kategorii racjonalności w ekonomii i poddaje krytyce traktowanie procesu dokonywania przez jednostki wyborów (procesu decyzyjnego) jak czarnej skrzynki. Bliższy jest przy tym spojrzeniu psychologów, gdy do modelu zachowań ekonomicznych włącza postawy, emocje, preferencje i gdy pisze, że „ekonomiści znają cenę wszystkiego, ale nie znają wartości żadnej rzeczy”².

Poszukiwanie pracy jest jednak działaniem, które wymyka się analizom także psychologów, chociażby ze względu na ilość czynników, które należy uwzględnić a także różną ich wagę, czy zmienność w czasie – badacze

¹ Niektórzy, jak np. Becker twierdzą, że założenie racjonalności jest definicyjną cechą ekonomii. Patrz szerzej: T. Tyszka, *Psychologia zachowań ekonomicznych*, Warszawa 1997, s. 50 - 77.

² Por. D. McFadden, *Rationality for economists? Journal of Risk and Uncertainty* (w druku).

koncentrują się wokół wpływu takich zmiennych, jak np. trudności finansowe, wsparcie społeczne, przedłużający się czas trwania bezrobocia, cechy osobowości i cechy demograficzne oraz style radzenia sobie ze stresem.

Radzenie sobie z bezrobociem poprzez poszukiwanie nowego zatrudnienia jest to szczególnie rodzaj działania, związany z podstawową formą aktywności życiowej osoby dorosłej, jaką jest praca. Poszukiwanie pracy podejmowane jest przez ludzi, którzy ją utracili i może być traktowane jako działanie zaradcze w obliczu krytycznego wydarzenia życiowego. Poszukiwania pracy podejmują się też absolwenci szkół, którzy zazwyczaj jeszcze nie posiadali stałego zatrudnienia, a którzy po ukończeniu szkoły wkraczają w kolejną fazę rozwoju zawodowego. W obu przypadkach działania tych ludzi podporządkowane są celowi, ważną również rolę odgrywają czynniki osobowościowe i sytuacyjne, a także przedłużający się czas realizacji tego celu. Poszukiwanie pracy jest procesem a nie jednorazowym działaniem, zmienia się w trakcie jego przebiegu, tak jak zmienia się sama sytuacja zewnętrzna oraz wewnętrzna osoby bezrobotnej.

W analizach poszukiwania pracy bardzo ważny okazuje się zatem wymiar temporalny. Działanie to odmiennie przebiega w trakcie upływu czasu, co, jak to zostanie przedstawione, wiąże się z jego fazowością oraz wynika z nakładających się psychologicznych konsekwencji utraty pracy (traktowanej jako krytyczne wydarzenie życiowe). Ponadto, uwzględnić należy fakt, iż stawiając przed sobą cele człowiek kieruje się przewidywaniami i oczekiwaniami dotyczącymi stanów przyszłych, które to oczekiwania pełnią rolę motywacyjną. Wymiar temporalny odnosi się również do przeszłości – stawiając przed sobą cele do realizacji jednostka bierze pod uwagę bagaż indywidualnych doświadczeń. W ten sposób przeszłość odzwierciedla się w postaci przekonań, postaw, sądów wartościujących i normatywnych na temat przyszłości. Ale przeszłość jednostki odzwierciedla się także w postaci odpowiednio ukształtowanej struktury cech osobowościowych. Działanie przebiegając realnie „tu i teraz” uwzględnia ten układ cech osobowości oraz ich interakcję z czynnikami kontekstu społecznego i ekonomicznego.

EKONOMICZNE MODELE POSZUKIWANIA PRACY I ICH KRYTYKA

Ekonomiczne modele poszukiwania pracy zakładają, że podejmująca tę aktywność osoba dąży do maksymalizacji użyteczności i podchodzi do tego problemu racjonalnie. Bezrobotny w tych modelach podejmuje decyzje na podstawie informacji na temat otrzymywanych ofert płacowych – przedziały płacowe są znane i stałe dla danych stanowisk, a oferty pracy, jakie się pojawiają zawierają w sobie znane informacje o płacy. Na tej podstawie osoba bezrobotna może na przykład zdecydować się z góry na odrzucenie określonej oferty pracy (jako oferty płacy), nawet jeśli jest ona atrakcyjna w porównaniu z pozostawaniem na zasiłku, w nadziei na otrzymanie lepszej oferty w przyszłości. Optymalna strategia poszukiwania pracy polega na ustaleniu dolnej granicy płacowej, której nie można przekroczyć, minimal-

nej płacy, którą bezrobotny jest w stanie zaakceptować – będzie on poszukiwał pracy tak długo, aż zostanie mu zaoferowana płaca przewyższająca to minimum. Jednostka ustala owo minimum na podstawie kalkulacji kosztów związanych z kontynuacją poszukiwania bardziej korzystnego finansowo zatrudnienia z kosztami utraconych w ten sposób możliwości pobierania wynagrodzenia. Przyjmując, iż po podjęciu zatrudnienia jednostka nie będzie już dłużej poszukiwać pracy, granica płacowa jest przez nią ustalana na wyższym poziomie od zasiłku dla bezrobotnych³.

Modele te⁴ oferują uproszczoną wizję otoczenia bezrobotnego, które jest statyczne – przedziały płacowe, a także granice płacowe wyznaczone przez jednostkę pozostają niezmiennie. Prawdopodobieństwo znalezienia pracy w ciągu dłuższego przedziału czasu jest określone również jako stałe, niezależne od tego jak długo człowiek pozostaje bezrobotnym. Ponadto modele te zakładają istnienie związku pomiędzy dolną granicą płacową a poziomem zasiłku dla bezrobotnych. Na ich podstawie, zdaniem autorów, możliwe jest na przykład określenie, jaki wpływ będzie miał wzrost zasiłku na czas pozostawania bez pracy poszczególnych bezrobotnych, czy w ogóle na poziom bezrobocia. Również na ich podstawie proponowane są rozwiązania makroekonomiczne problemu bezrobocia, polegające na obniżeniu wysokości zasiłku.

W ostatnich latach badacze z obszaru ekonomii zaczynają zwracać uwagę na ograniczenia dotychczasowych modeli i proponują różne ich modyfikacje. Przede wszystkim wskazują na wagę innych zmiennych, mogących mieć znaczenie przy określaniu dolnej granicy płacowej, czy następnie podczas akceptacji określonej oferty. I tak na przykład Bradley i Taylor wskazują na znaczenie wartościowania przez jednostkę czasu wolnego, jaki ma osoba pozostająca bez pracy – im większe znaczenie ma dla bezrobotnego posiadanie dużej ilości wolnego czasu, tym wyżej określa on dolny próg płacowy i tym trudniej jest mu przyjąć proponowane oferty pracy⁵. Znaczenie ma także status wykonywanego zawodu, czy warunki pracy, jak ryzyko utraty zdrowia. Niektóre pojawiające się ostatnio modele poszukiwania pracy, służące określeniu prawdopodobieństwa akceptacji oferty pracy przez jednostkę, uwzględniają również stopę bezrobocia w danym zawodzie, a także dodatkowo zmienne osobowościowe, czy intensywność poszukiwania (McFayden i Thomas, 1997). Bradley i Taylor stwierdzili np., że im mniej ofert pracy w danym zawodzie, a także im bardziej intensywnie poszukiwania, tym większe prawdopodobieństwo iż bezrobotni przyjmą ofertę pracy w pierwszym miejscu, w którym ją otrzymają.

³ Patrz: D. Mortensen, *Job search and labor market analysis*, Amsterdam 1986.

⁴ Por. przegląd literatury ekonomicznej na ten temat, sporządzony przez T. J. Devine'a i N. M. Kiefera, *The empirical status of job search theory*, „Labour Economics” 1993 nr 1, s. 3 - 24, czy R. G. McFaydena i J. P. Thomasa, *Economic and psychological models of job search behavior of the unemployed*, „Human Relations” 1997, nr 50.

⁵ Obraz bezrobotnego i jego aktywności jest bardzo jednostronny w tych ujęciach – odpowiedni urząd przedstawia mu oferty pracy, a on je akceptuje lub odrzuca. Będzie on poszukiwał pracy gdy zasiłek będzie odpowiednio niski lub gdy pojawiają się atrakcyjne oferty. Trudna sytuacja na rynku pracy przestaje być zaś problemem ponieważ bezrobotny może obniżyć swoje wyjściowe wymagania dotyczące przyszłego wynagrodzenia. Por. S. Bradley, J. Taylor, *An empirical analysis of the unemployment duration of school leavers*, „Applied Economics” 1992, nr 24, s. 89 - 101.

Jak już wspomniano, ekonomiczne modele poszukiwania pracy są modelami statycznymi, nie uwzględniającymi dynamiki tego działania, na co wskazuje wielu badaczy⁶. Ujmują one zachowania bezrobotnych w sposób jednorodny w całym okresie poszukiwania pracy, ignorując doniesienia psychologów mówiące o tym w jaki sposób zmienia się aktywność w trakcie przebywania na zasiłku. Narzędzia do pomiaru poszukiwania pracy są zazwyczaj jedno-itemowe – na przykład Jones, analizując aktywność bezrobotnych, brał w swoich badaniach pod uwagę liczbę godzin przeznaczonych na poszukiwanie pracy, a Wadsworth liczbę metod poszukiwania wykorzystywanych przez bezrobotnych⁷. Strategie poszukiwania pracy analizowane były również przez Osberga, który rozpatrywał metody i intensywność ich wykorzystywania w kontekście zmian cyklu gospodarczego⁸. Jednofazowy model zaproponowali również Narendranathan i Stewart. Badali oni wpływ różnych zmiennych na czas i sumę pieniędzy poświęconych na poszukiwanie pracy, na wykorzystywane metody poszukiwania i liczbę ofert, na które odpowiadali bezrobotni. Czynnikiem wpływającym na poszukiwanie pracy, jak stwierdzili, jest głównie poziom zasiłku, jaki otrzymywały osoby badane. Zdaniem badaczy wpływał on na ilość wysiłku wkładanego w działanie i czas trwania bezrobocia. Potwierdzili oni również spostrzeżenia Osberga, dotyczące zależności aktywności bezrobotnych od popytu na rynku pracy. Narendranathan i Stewart stwierdzili mianowicie, iż przy niższym poziomie bezrobocia na danym obszarze bezrobotni spędzają przynajmniej 15 godzin w tygodniu na poszukiwanie pracy. Przy wyższym bezrobociu proporcje te ulegały zmianie – liczba godzin poświęconych na poszukiwanie pracy była mniejsza o połowę. Podobnie czas przeznaczony na poszukiwanie malał z wiekiem bezrobotnych (mniejszy popyt na starszych pracowników, powyżej 55 roku życia)⁹.

Co jest dosyć oczywiste, do tworzenia modeli ekonomicznych głównie wykorzystywane są zmienne czysto ekonomiczne – wysokość zasiłku, stopa bezrobocia, stałe przedziały płacowe dla określonych stanowisk pracy. Modele te obrazują prawdopodobne związki pomiędzy tymi zmiennymi a efektywnością poszukiwania pracy, ignorując zmienne psychologiczne. Czasami tylko ich autorzy wskazują na istnienie pewnych „różnic indywidualnych”, tłumaczących nie wyjaśniony obszar zmienności, aczkolwiek tych różnic nie definiują i nie uwzględniają w swych modelach. Pojawiają się sugestie aby uwzględniać zmienne, które mogą być ważne przy podejmowaniu decyzji dotyczących przyszłej pracy, takie jak np. status społeczny. Na przykład

⁶ Patrz na przykład G. Blau, *Testing a two-dimensional measure of job search behavior*, „Organizational Behavior and Human Decision Processes” 1994, nr 59, s. 288 - 312.

⁷ Patrz szerzej: S. Jones, *The relationship between unemployment spells and reservation wages as a test of search theory*, „Quarterly Journal of Economics” 1988, s. 103 oraz J. Wadsworth, *Unemployment benefits a structural search effort in the transition from school to work*, „Econometrica” 1991, nr 58, s. 17 - 34.

⁸ Stwierdził on, że gdy bezrobocie było wyższe, badani mężczyźni przy poszukiwaniu pracy częściej korzystali z kontaktów towarzyskich i wykorzystywali relacje rodzinne. Na tej podstawie sformułował wniosek, że najbardziej efektywne strategie polegają na wykorzystywaniu różnorodnych źródeł poszukiwania, zależnych od sytuacji na rynku pracy. L. Osberg, *Fishing in different pools: Job-search strategies and job-finding success in Canada in the early 1980*, „Journal of Labor Economics” 1993, z. II, s. 348 - 386.

⁹ W. Narendranathan, M. B. Stewart, *Influences on the job search behaviour of the unemployed*, Mimeograph, Warwick University 1992.

socjologowie Gallie i Vogler zaobserwowali, iż ponad połowa próby składającej się z bezrobotnych stwierdziła, że przyjmie pierwszą lepszą pracę. Ich oczekiwania płacowe były skromne – tylko 12% z nich chciało uzyskać pracę lepiej płatną aniżeli w ich poprzednim miejscu zatrudnienia. Zachowań bezrobotnych odnoszących się do przyszłego zatrudnienia nie sposób więc, ich zdaniem, tłumaczyć zmiennymi płacowymi¹⁰. Devine i Kiefer zwracają uwagę, że należy uwzględniać cechy osobowości, które pozwolą na lepsze przewidywanie zachowań związanych z poszukiwaniem pracy aniżeli powszechnie wykorzystywane w modelach ekonomicznych płace. Pomogłoby to wyjaśniać zachowania, których nie sposób wytłumaczyć na gruncie modeli ekonomicznych, takie jak akceptowanie płacy poniżej wyznaczonego przez jednostkę progu płacowego.

Autorzy dotychczasowych modeli odpowiadają na te sugestie, że reguły decyzyjne mogą być uogólnione, mogą zawierać nie związane z pieniędzmi aspekty zatrudnienia i że należy mówić raczej o użyteczności. Jak widać dolne granice płacowe zastąpione zostały użytecznością, na którą składają się status i wynagrodzenie itp., jednakże podstawowe założenia tych modeli nie uległy zmianie¹¹.

Najważniejszym zarzutem, sformułowanym pod adresem modeli ekonomicznych jest jednak to, iż nie uwzględniają one dynamiki bycia bezrobotnym¹² i że nie biorą one pod uwagę oceny motywacji (wpływającej chociażby na efektywność rozwiązywania problemów), czy w niedostatecznym stopniu uwzględniają wykorzystywanie różnych strategii poszukiwania pracy¹³, pomimo powszechnie panującej wśród pracodawców opinii, że długotrwale bezrobotnym brakuje motywacji. Natomiast niektóre koncepcje psychologiczne dotyczące poszukiwania pracy sugerują, że poszukiwanie pracy jest działaniem złożonym z kilku faz czy stadiów układających się w sekwencję, a aktywność związana z poszukiwaniem pracy zmienia się w sposób systematyczny w trakcie jej trwania¹⁴. Chociaż wielu badaczy używało do jego pomiaru kwestionariuszy składających się jedynie z itemów dotyczących aktywnego poszukiwania pracy, lub nie rozróżniało poszczególnych faz, od dłuższego już czasu można się spotkać z postulatami

¹⁰ D. Gallie, C. Vogler, *Unemployment and attitudes to work*, in: R. Layard, S. Nickell, R. Jackman, *Unemployment: Macroeconomic performance and the labor market*, Oxford Univ. Press, Oxford 1994.

¹¹ Patrz szerzej na ten temat: Bradley i Taylor, *ibidem*.

¹² Jednak bardziej uważne przyjrzenie się metodologii badań dotyczących poszukiwania pracy wskazuje, iż także psychologowie często ignorują dynamikę tego działania. W wielu z nich mierzono aktywne poszukiwanie przy użyciu jedno-itemowych narzędzi pomiarowych – badani byli pytani na przykład o to, jak często szukali pracy, o liczbę wypełnionych formularzy aplikacyjnych, czas spędzony na poszukiwaniu pracy, czy nie zdefiniowana przez autorów „aktywność” poszukiwania. Gdy badacze posługiwali się wielo-itemowymi narzędziami, to również nie uwzględniali odmiennych faz poszukiwania pracy.

¹³ Podczas analizy strategii poszukiwania pracy podkreśla się trzy aspekty tego działania jako istotne do znalezienia akceptowanej pracy: 1) użyte źródła informacji, 2) intensywność poszukiwania oraz 3) rodzaj informacji zdobytych w trakcie poszukiwania, które posłużyły do podjęcia wyboru. Źródła informacji mogą być nieformalne (np. rodzina, znajomi) lub formalne (urzędy pracy, biura pośrednictwa, ogłoszenia prasowe). Liczne badania wykazały, iż łatwiej jest zdobyć pracę wykorzystując nieformalne źródła informacji. Por. np. J. P. Wanous, A. Colella, *Organizational research: Current status and future directions*, w: K. Rowland, G. Ferris, (eds.) *Research in personnel and human resource management*, Greenwich, CT: JAI Press 1989, s. 66 - 86.

¹⁴ Stwarza to pewne problemy definicyjne, jak też niesie dodatkowe ograniczenia, gdyż autorzy tych modeli postulują prowadzenie badań podłużnych w celu analizy tak ujętego zachowania skierowanego na poszukiwanie pracy. Patrz np. A. E. Barber, C. L. Daly, C. M. Gianantonio, J. M. Philips, *Job search activities: an examination of changes over time*, „Personnel Psychology” 1994, nr 47.

uwzględnienia dwu dymensji: 1) fazy preparacyjnej, przygotowawczej, kiedy to jednostka poszukuje informacji na temat potencjalnej pracy u różnych źródeł, produkuje alternatywy do wykorzystania („orientuje się”) i 2) fazy aktywnego poszukiwania i wyboru – gdy jednostka formalizuje swe poszukiwania (rozsłała oferty, telefonuje, odbywa rozmowy kwalifikacyjne). Kandydaci początkowo dokonują poszukiwań szeroko zakrojonych, identyfikują możliwie jak najwięcej sposobności, by następnie sortować i selekcjonować informacje oraz skupiać swą energię na wybranych propozycjach. Z czasem uczą się coraz sprawniejszych i skuteczniejszych technik poszukiwania – nabierając doświadczenia, obserwując efektywne działania innych, uczestnicząc w zajęciach klubów pracy, czytając popularną literaturę na ten temat. Z kolei Layard zaproponował wraz ze współpracownikami trójfazowy model poszukiwania pracy, gdzie w fazie pierwszej jednostka poszukuje informacji o wolnych miejscach pracy, w fazie drugiej dowiadyuje się czegoś na temat każdego z tych wakatów, by na tej podstawie podjąć decyzję czy starać się o określoną pracę, a w fazie trzeciej zazwyczaj akceptuje którąś z ofert pracy, o jaką się ubiegała (przy założeniu, że ludzie starając się o pracę, zwykle z góry wiedzą jakie będzie wynagrodzenie za jej wykonywanie)¹⁵.

Przedmiotem dalszych rozważań będzie analiza poszukiwania pracy uwzględniająca psychologiczne konsekwencje bezrobocia.

POSZUKIWANIE PRACY JAKO SPOSÓB ZMAGANIA SIĘ Z KRYZYSEM UTRATY PRACY

Definiując bezrobocie z perspektywy psychologicznej jako wymuszony brak aktywności zawodowej człowieka badacze odwołują się do funkcji, jakie spełnia praca i zatrudnienie, jako do podstawowych form aktywności życiowej osoby dorosłej. Praca zawodowa zapewnia strukturalizację dnia i wymusza aktywność, dostarcza doświadczeń i zapewnia kontakty społeczne, stawiając cele i zadania umożliwia jednostce wykraczanie poza siebie, jest wreszcie źródłem tożsamości i statusu społecznego¹⁶.

Wykonywanie pracy zapewnia człowiekowi realizację wielu wartości, przede wszystkim podstawowej, jaką jest utrzymanie się przy życiu (funkcja jawna pracy), oraz zaspokaja potrzeby, jak np. potrzeba bezpieczeństwa, osiągnięć, kontaktów z innymi. Utrata pracy dekomponuje dotychczasowy układ wartości. W wymiarze psychologicznym bezrobocie jest zatem sytuacją wielorakiej depriwacji istotnych wartości. Jest również sytuacją depriwacji masowej – dane statystyczne mówią, że bezrobocie w naszym kraju utrzymuje się w granicach 15% ludzi zdolnych do pracy. Jednocześnie 1/2 zatrudnionych w gospodarce uspołecznionej jest niepewna swego miejsca pracy, a 1/3 zatrudnionych przewiduje duże trudności w znalezieniu

¹⁵ Por. R. Layard, S. Nickell, R. Jackman, *Unemployment: Macroeconomic performance and the labor market*, Oxford, Oxford University Press 1991.

¹⁶ Szerzej na ten temat: M. Jahoda, *Work, employment and unemployment: values, theories, and approaches in social research*, „American Psychologist” 1981, nr 36, s. 184 - 191.

niu pracy w wypadku jej utraty¹⁷. Bezrobocie należy ujmować także jako sytuację ograniczenia, a nawet utraty możliwości wynikających z wykonywania pracy – możliwości wywierania wpływu na rzeczywistość, na zachowanie się i w pewnym stopniu na losy innych ludzi, w konsekwencji czego znikają wszystkie możliwości pochodne – świat staje się dla bezrobotnego mniej dostępny i mniej podatny na jego oddziaływania. W ten sposób prezentuje się on jako człowiek nie tylko zagrożony ale i bezsilny, a z czasem, gdy doświadcza niepowodzeń, bezradny i tracący zaufanie do społecznego otoczenia¹⁸.

Utrata pracy to zatem nie tylko utrata świadczeń, jak chcą autorzy modeli proponowanych na gruncie ekonomii. Konsekwencje bezrobocia na poziomie społecznym to dezintegracja rodziny, wzrost liczby konfliktów w rodzinie i środowisku zamieszkania. Na poziomie indywidualnym bezrobocie pociąga m.in. brak zaufania we własne siły, wyuczoną bezradność, zanik gotowości i chęci do pracy. Negatywne aspekty utraty pracy zostały bardzo szeroko opisane w literaturze. Wystarczy podać jako przykład badania R. Catalano, który przez kilka lat badał wraz ze współpracownikami wpływ stresu utraty pracy na zdrowie psychiczne. Badacze ci wskazywali, iż utrata pracy zwiększa ryzyko uzależnienia alkoholowego, pogorszenie się stanu zdrowia fizycznego, zwiększa przemoc, może powodować rozkład małżeństw i przyczynia się do większej liczby samobójstw.

Gdy poszukujący zdobędzie pracę, stopniowo zanikają emocjonalne i społeczne konsekwencje jej utraty – tak jak uprzednio konsekwencje te stopniowo narastały w miarę utrzymującego się bezrobocia. Nie u wszystkich też konsekwencje nasilają się jednakowo – efekty bezrobocia nie są uniwersalne. Badacze zajmujący się tym zagadnieniem sugerują, że może to wynikać z faktu posiadania mniejszych lub większych zasobów (np. oparcia w bogatej rodzinie, specyficznej konstrukcji psychofizycznej) lub z odmiennego spostrzegania swej sytuacji, jako zagrożenia i nieszczęścia lub szansy – u niektórych bezrobotnych reakcją jest poczucie, że oto pojawiła się szansa, by zmienić zasadniczo swoje życie.

Sytuację bezrobocia można zdefiniować jako krytyczne wydarzenie życiowe, jest takim wzajemnym oddziaływaniem elementów w układzie podmiot-otoczenie, które powoduje stan nierównoważenia. Jest on stanem zwrotnym, wymagającym restrukturyzacji układu¹⁹. Zakłócenie w tym przypadku polega na zaburzeniu równowagi między wydatkami niezbędnymi na utrzymanie, a będącymi w dyspozycji człowieka zasobami – dotychczasowe zasoby się wyczerpują, a głównym sposobem uzyskiwania zasobów w naszej cywilizacji postindustrialnej jest praca zarobkowa. Próby zachowań według znanych metod i sposobów rozwiązywania problemów (operatorów) nie są już skuteczne – bezrobocie jest rodzajem psychologicznej

¹⁷ Z. Ratajczak, *Człowiek w sytuacji zagrożenia ekonomicznego*, „Czasopismo Psychologiczne” 1997, nr 3, s. 1 - 11.

¹⁸ Por. T. Tomaszewski, *Bezrobocie jako utrata możliwości*, w: Z. Ratajczak (red.), *Bezrobocie. Psychologiczne i społeczne koszty transformacji systemowej*, Katowice, Wyd. U.Śl., 1995, s. 11 - 17.

¹⁹ Szerzej na ten temat: H. Sęk, *Psychologia wobec promocji zdrowia*, w: I. Heszen-Niejodek, H. Sęk (red.), *Psychologia zdrowia*, PWN, Warszawa 1997, s. 40 - 61.

dyslokacji, przemieszcza jednostkę do nowej rzeczywistości pozbawionej ważnych punktów odniesienia. Nowa sytuacja jest niejasna i dwuznaczna zarówno dla bezrobotnego, jak i jego najbliższych²⁰.

Wydarzenie krytyczne jest potencjalnie dwuwartościowe – subiektywna jego ocena może być pozytywna lub negatywna. Utrata pracy może być doświadczeniem traumatyzującym lub wyzwaniem rozwojowym. Może więc to być wydarzenie niekorzystne lub korzystne, gdy podmiot podejmuje skuteczne formy zmagania się z tym wydarzeniem.

Poza tym skuteczność zmagania się z wydarzeniem krytycznym nie musi wiązać się z podejmowaniem wysiłków skierowanych na zmianę sytuacji – w sytuacji niekontrolowalnej, gdy np. na lokalnym rynku pracy brak jest ofert, bardziej wartościowe dla przystosowania może być unikanie informacji, gdyż wysiłki podejmowane w celu zmiany sytuacji prowadziłyby jedynie do uszczuplenia zasobów jednostki. Od bezrobotnych jednak wymaga się i jest to wymóg będący normatywnym społecznym, aby uzyskali oni nowe zatrudnienie ale podjęcie aktywnego szukania pracy zależy od skuteczności całego procesu radzenia sobie z bezrobociem.

Zatem wymagania środowiska (sposstrzegane przez jednostkę) najczęściej narzucają bezrobotnemu podejmowanie konfrontacyjnych strategii radzenia sobie. W sytuacjach, na które ma on wpływ, dostosowana do wymagań aktywność człowieka może doprowadzić do takiego ich przekształcenia, że przestają być źródłem stresu – warunkiem jest jednak, że bezrobotny uzyska odpowiednie informacje, przetworzy je i wykorzysta²¹.

Na gruncie psychologii pracy szczególne zainteresowanie budzi zagadnienie podejmowania przez bezrobotnych strategii, które są ukierunkowane na rozwiązanie problemu, kiedy bezrobotny koncentruje się na zadaniu i zewnętrznych elementach sytuacji oraz aktywnie eksploruje rzeczywistość w celu zdobycia nowej pracy. Badacze podejmują próby odpowiedzi na pytanie o to, jak wyglądają poszukiwania legalnej pracy i od czego zależy częstotliwość starań o pracę, traktując je jako przystosowawczą strategię przewyższania sytuacji bezrobocia²².

Analizując problem zmagania się z krytycznym wydarzeniem życiowym należy zwrócić uwagę na jego dynamikę. Utrata pracy jest wydarzeniem, ale zmaganie się jest procesem mającym swoją dynamikę, dostosowując się do zmian zachodzących w układzie podmiot-otoczenie. Próby osiągnięcia celu mogą zbyt wiele kosztować: wysiłku wkładanego w działanie zaradcze, zdrowia fizycznego, kompetencji interpersonalnych, pieniędzy – i w ten sposób mogą prowadzić do utraty zasobów. Wraz z wydłużającym się czasem przebywania na zasiłku, gdy jednostka podejmuje nieefektywne próby poszukiwania pracy, pojawia się odczucie dyskomfortu psychicznego, związanego z oceną działania zaradczego. Racjonalnym, choć najmniej pożąda-

²⁰ Por. np. K. Skarżyńska, *Psychologiczne aspekty bezrobocia*, „Nowiny Psychologiczne” 1992, nr 1, s. 17 - 28.

²¹ Wyniki eksperymentów laboratoryjnych wskazują, że w takich sytuacjach ludzie dopasowują swoje zachowania zaradcze do wymagań sytuacji bez względu na indywidualny styl radzenia sobie, por. I. Heszen-Niejo-dek, *Styl radzenia sobie ze stresem: fakty i kontrowersje*, „Czasopismo Psychologiczne” 1997, nr 1.

²² Wprawdzie najbardziej konstruktywna, a także korzystna z punktu widzenia gospodarki rynkowej jest strategia polegająca na zachowaniach przedsiębiorczych, stosowana jest jednak przez niewielką część bezrobotnych i jest przedmiotem odrębnych analiz.

nym sposobem poradzenia sobie jest zmiana strategii na mniej twórczą i aktywną – bezrobotny zaczyna wycofywać się z konfrontacji z problemami, w miarę narastania niepowodzeń przechodzi do strategii defensywnych. Pociąga to za sobą doznawanie subiektywnych strat w zasobach, może też pociągać zmiany w samym podmiocie, zależnie od konstrukcji psychofizycznej jednostki. Nieudane próby poszukiwania pracy w subiektywnym odczuciu prowadzą do poczucia bezradności. Poniżej zostaną przedstawione wyniki badań dotyczących roli czasu poszukiwania pracy.

WYMIAR CZASU W PSYCHOLOGICZNYCH MODELACH POSZUKIWANIA PRACY

Przegląd literatury, zilustrowany powyżej kilkoma przykładami, wskazuje, iż podstawowy model, wykorzystywany przez badaczy, opiera się na założeniu, że na prawdopodobieństwo uzyskania pracy nie wpływa czas trwania bezrobocia. Jednakże również na gruncie ekonomii pojawiają się postulaty, ażeby w analizach zachowań bezrobotnych uwzględniać wymiar czasu. Podczas gdy omawiany wcześniej dominujący model zakładał, iż prawdopodobieństwo uzyskania pracy jest stałe, te modele przyjmują, że prawdopodobieństwo to wzrasta w trakcie poszukiwań. Co ciekawe, założenia czynione przez autorów są odmienne od tych, które leżą u podstaw psychologicznych modeli poszukiwania pracy, które uwzględniają dynamikę tego działania.

Dla przykładu warto podać model poszukiwania pracy Rosenthala. Zgodnie z jego sugestiami im dłuższy czas trwania bezrobocia, tym większe jest prawdopodobieństwo znalezienia przez jednostkę takiej oferty zatrudnienia, którą będzie mogła zaakceptować. Wiąże się to z tym, iż w tym czasie jednostka uzyskuje więcej informacji w wyniku swoich poszukiwań²³. Poza tym bezrobotni mogą z czasem obniżać swój próg płacowy i w ten sposób poszerzać liczbę akceptowalnych ofert. Założenia te nie znajdują odzwierciedlenia w powszechnym wśród pracodawców przekonaniu, że długotrwale bezrobotni mają obniżone morale i są gorszymi kandydatami do pracy aniżeli ci, którzy przebywają krótko na zasiłku²⁴. Dla sprawdzenia słuszności tego założenia Layard ze współpracownikami przeprowadzili badania empiryczne. Uzyskali oni ujemną korelację pomiędzy długością trwania

²³ Por. L. Rosenthal, *Labour market transitions following redundancy: An approach with time varying variables*, „Applied Economics”, 1994, nr 26. Na gruncie psychologii również pojawiają się takie propozycje, np. Barber sugerowała, że kandydaci początkowo dokonują poszukiwań szeroko zakrojonych, identyfikują możliwie jak najwięcej sposobności, by następnie sortować i selekcjonować informacje i skupiać swą energię na wybranych propozycjach. Z czasem uczą się coraz sprawniejszych i skuteczniejszych technik poszukiwania (Barber i in., *ibidem*) – nabierając doświadczenia, obserwując efektywne działania innych, uczestnicząc w zajęciach klubów pracy, czytając popularną literaturę na ten temat. W przeciwieństwie do takiego podejścia Liptak zauważył, że wiele osób szukających pracy ma nierealistyczne wyobrażenia dotyczące procesu, jak i wyników poszukiwania pracy. Patrz: J. Liptak, *Irrational expectations in the job search process*, „Journal of Employment Counseling” 1989, nr 26.

²⁴ Blanchard i Diamond uzyskali potwierdzenie hipotezy mówiącej, iż pracodawcy wykorzystują informację o długości przebywania bezrobotnego na zasiłku jako wskaźnik jego niskiej jakości jako pracownika i przyjmują, że lepsi pracownicy szybko sobie znajdują nową pracę. Patrz: O. J. Blanchard, P. Diamond, *Ranking, unemployment duration and wages*, „Review of Economic Studies” 1994, nr 61, s. 417 - 434.

bezrobocia a prawdopodobieństwem ponownego zatrudnienia. Sugerowali dwie możliwe interpretacje tych wyników – po pierwsze, u bezrobotnych obniża się poziom motywacji, ich poszukiwania są więc coraz mniej efektywne, czy też potencjalni pracodawcy spostrzegają ich z tego powodu jako mniej produktywnych. Po drugie jednak, część bezrobotnych może posiadać takie cechy, nie brane pod uwagę przez badaczy, ale widoczne dla ewentualnych pracodawców, które sprawiają, że bezrobotni ci mają trudności ze znalezieniem pracy, a w grupie osób długotrwale bezrobotnych stanowią już większość. Może to prowadzić do błędnych wniosków, że na prawdopodobieństwo znalezienia pracy wpływa czas trwania bezrobocia, a nie te cechy, gdy w rzeczywistości to prawdopodobieństwo jest stałe przez cały okres poszukiwania pracy²⁵.

Dla rozwikłania tego problemu konieczność prowadzenia dalszych analiz spoczęła na psychologach. Dwa odmienne podejścia do zagadnienia poszukiwania pracy wynikają z różnego sposobu widzenia zachowania w trakcie trwania bezrobocia – dla ekonomistów, ogólnie rzecz biorąc, prawdopodobieństwo znalezienia pracy jest stałe lub zwiększa się w trakcie trwania bezrobocia, natomiast psychologowie większą wagę przykładają do analizy tego zachowania na poziomie jednostki, a prawdopodobieństwo otrzymania pracy ich zdaniem zmniejsza się z upływem czasu, wraz z obniżaniem się poziomu motywacji, czy poczucia jakości życia.

Psychologowie zajmujący się tą problematyką również zwracają uwagę na fakt, iż w trakcie przebywania na zasiłku ludzie zmieniają rodzaj swojej aktywności, spędzając czas w sposób coraz mniej ustrukturalizowany i mniej celowy, co w sposób oczywisty utrudnia znalezienie pracy. Wskazywały już na to wyniki klasycznych badań Jahody i jej współpracowników w Marienthalu, małej miejscowości w Austrii, w której w 1929 roku zamknięto przędzalnię lnu – jedyny zakład przemysłowy. Badacze prowadzili przez wiele miesięcy obserwację uczestniczącą, dokonując w miarę możliwości pomiaru czasu, jaki przeznaczali bezrobotni na codzienne czynności. Stwierdzili wówczas, że bycie bezrobotnym różni się znacząco od posiadania wolnego czasu – u bezrobotnych dochodzi wtedy do dezintegracji czasu (polegającej na przykład na tym, że nawet nie mając nic innego do roboty nie są oni w stanie przyjść punktualnie na posiłki czy umówione spotkania). Zaobserwowano też, iż długotrwale bezrobocie prowadzi do apatii, bezrobotni wycofują się z życia towarzyskiego, kulturalnego, ale również są mniej aktywni w życiu rodzinnym aniżeli byli dotąd i przestają być zdolni do wykorzystania tych możliwości, które im jeszcze pozostały.

Feather, prowadząc badania longitudinalne dotyczące aktywności południowoaustralijskich bezrobotnych, pozostających ponad rok bez pracy, stwierdził, że ograniczają oni wprawdzie aktywność wymagającą wydawania pieniędzy, jednakże więcej czasu poświęcają pracom domowym, domowym rozrywkom oraz aktywności społecznej (kontaktom z przyjaciółmi, chodzeniu do kościoła). Zdaniem Feathera można zatem mówić o zmianie form aktywności a nie o jej spadku, czy wręcz o bierności. Badaniami tymi

²⁵ Patrz: Layard i in., *ibidem*.

objęto 829 bezrobotnych, a dane, na podstawie których wyciągnięto takie wnioski, pochodziły z samoopisu²⁶.

Ponad pół wieku wcześniej M. Jahoda z grupą współpracowników zaobserwowali jednak, że podczas gdy czas poświęcany przez bezrobotnych rodzinie był dłuższy aniżeli czas przeznaczony na inne formy aktywności, to jednocześnie obniżało się morale rodzin, pogarszały się relacje rodzinne i częściej dochodziło do kłótni. Podobnie Fryer i Warr odnotowali, że 37% badanych przez nich brytyjskich bezrobotnych dłużej wykonywało swe zwykłe codzienne czynności aniżeli to wcześniej robili będąc zatrudnionymi, a kolejne 30% miało wrażenie, że opornie im idzie wykonywanie tego, w czym do tej pory byli dobrzy²⁷.

W literaturze psychologicznej na temat bezrobocia można się spotkać z podziałem na fazy psychologicznych reakcji na utratę pracy. Podstaw dokonania takiego podziału dostarczyły m.in. badania brytyjskich psychologów – Warra, Jacksona oraz Payna²⁸. Warr i Jackson przeprowadzili badania na próbie 954 bezrobotnych mężczyzn, których podzielili na 6 grup w zależności od czasu pozostawania bez pracy (mniej niż 1 mies., 1 - 2 mies., 2 - 3 mies., 3 - 6 mies., 6 - 12 mies. i powyżej 12 mies.). Badani określali za pomocą samoopisu swoje zdrowie fizyczne i psychiczne²⁹. W trakcie pierwszego miesiąca przebywania na zasiłku zdrowie psychiczne było gorsze u bezrobotnych aniżeli w grupie kontrolnej osób, które nie utraciły pracy. Potem (2 - 3 mies.) następowała nieznaczna poprawa, a następnie (3 - 6 mies.) stopniowe pogarszanie i około szóstego miesiąca następowała stabilizacja. Dziewięć miesięcy później Warr i Jackson przeprowadzili ponowne badania na tej samej próbie, porównując dwie grupy osób, które nadal pozostawały bez pracy. Do pierwszej grupy przyporządkowano bezrobotnych, którzy w pierwszym badaniu przebywali krócej niż 3 miesiące bez pracy, do drugiej grupy tych, którzy byli dłużej niż 3 miesiące na zasiłku. W trakcie pierwszego pomiaru obie grupy różniły się istotnie wskaźnikami zdrowia psychicznego (w grupie osób dłużej pozostających bez pracy wyniki gorsze nawet o połowę w kwestionariuszu GHQ), natomiast po upływie 9 miesięcy wyniki w obu grupach były na tym samym poziomie. Zdaniem autorów negatywne konsekwencje zdrowotne bezrobocia pojawiały się w ciągu pierwszych trzech miesięcy i później pozostawały względnie stabilne.

Payne natomiast wskazał na nieco odmienną zależność. Badaniami swoimi objął 75 długotrwale bezrobotnych mężczyzn spośród wyjściowej grupy 399 bezrobotnych. Pierwsze badanie przeprowadzane było w okresie od 6 do 12 miesięcy pozostawania bez pracy i było dwukrotnie powtarzane z rocznymi odstępami. Wyniki wskazywały, że ogólny poziom zdrowia psychicznego po blisko 3 latach ulegał poprawie (wyniki na skali lęku w trakcie

²⁶ Patrz szerzej: N. T. Feather, *Expectancy-value theory and unemployment effects*, „Journal of Occupational and Organizational Psychology” 1992, nr 4, s. 315 - 330.

²⁷ D. Fryer, P. Warr, *Unemployment and cognitive difficulties*, „British Journal of Clinical Psychology” 1984, nr 23, s. 67 - 68.

²⁸ Patrz szerzej na temat badań autorów: P. Warr, P. Jackson, *Men without jobs: some correlates of age and length of unemployment*, „Journal of Occupational Psychology” 1984, nr 57, s. 77 - 85 a także: P. Warr, P. Jackson, *Factors influencing the psychological impact of prolonged unemployment and re-employment*, „Psychological Medicine” 1985, nr 15, s. 167 - 184.

²⁹ Osoby badane miały podawać również informacje dotyczące własnych poszukiwań pracy w ciągu ostatnich kilku miesięcy, jednakże tylko 14% badanych bezrobotnych wykazało jakkolwiek aktywność w tej mierze, zatem Jackson i Warr zrezygnowali z analizy tych danych.

trzeciego pomiaru ulegały wyraźnej poprawie, chociaż wskaźniki depresji tylko nieistotnie się poprawiły). Wyniki powyższych badań sugerują, iż doświadczenie utraty pracy powoduje obniżenie poczucia jakości życia w ciągu pierwszych kilku tygodni, około 3 miesiąca następuje pogorszenie, które utrzymuje się przez długi czas, a może nawet ulec poprawie³⁰.

Fazowy model efektów bezrobocia popularny jest w psychologii od lat 30-tych, kiedy to Eisenberg i Lazarsfeld zaproponowali wyróżnienie trzech stadiów bezrobocia³¹. Pierwszą jest faza szoku, kiedy jednostka aktywnie poszukuje pracy i w trakcie której pozostaje wciąż pełna optymizmu. W drugiej fazie wysiłki jednostki spełzają na niczym, staje się pesymistyczna, pełna lęków. Po fazie pesymizmu następuje faza fatalizmu, kiedy to jednostka rezygnuje z prób zmiany swej sytuacji i adaptuje się do bezrobocia.

Początkowo pogorszenie samopoczucia i obniżenie samooceny wiązano z ubożeniem jednostek, obecnie poszukuje się innych wyjaśnień, gdyż konsekwencje psychologiczne utraty pracy i przebywania na zasiłku nie są uniwersalne. Jak to podkreśla Skarżyńska, konsekwencje te są zależne od specyficznej konstrukcji psychofizycznej jednostki, ale też od funkcji, jakie pełni praca w jej życiu i od reakcji otoczenia. Czynniki te zostaną omówione w kolejnej części niniejszego rozdziału.

POSZUKIWANIE PRACY W KONTEKŚCIE POZNAWCZYCH MODELI MOTYWACJI

Poszukiwanie pracy jest zachowaniem ukierunkowanym na stan, który istnieje jedynie na poziomie poznawczym w postaci celów do osiągnięcia i planów realizacyjnych. Bez uwzględnienia stawianych sobie celów przez osoby poszukujące pracy nie wyjaśnimy ich zachowań niezależnie od tego, jak wiele czynników wymienimy w osobowości podmiotu i jego otoczeniu.

Przegląd literatury psychologicznej dotyczącej poszukiwania pracy wskazuje, iż do wyjaśniania zachowań podejmowanych przez bezrobotnych proponuje się często poznawcze modele motywacyjne³², które uwzględniają coraz bardziej rozbudowane listy predyktorów (np. zagadnieniem motywacji do poszukiwania pracy zajmowali się w szeroko zakrojonych badaniach van Ryn, Vinokur, Caplan i Price, bazując na modelu Ajzena i Fishbeina). Podkreśla się również użyteczność w wyjaśnianiu zachowań bezrobotnych związanych z poszukiwaniem pracy teorii wartości-oczekiwania (*expectancy-value theory*), co postulował Feather i co potwierdzili m.in. badacze holenderscy Tavis, Heesink, Feij w badaniach longitudinalnych³³. W tym miejscu warto przyjrzeć się nieco bliżej teorii wartości-oczekiwania.

³⁰ Por.: R. Payne, *A Longitudinal study of the psychological well-being of unemployed men and the mediating effect of neuroticism*, „Human Relations” 1988, nr 41, s. 119 - 138.

³¹ Payne, Fryer, 1986. Por. też Bańka, 1992. Fryer odnotował 17 artykułów, opublikowanych między 1930 a 1982, których autorzy proponowali własne modele fazowe – różniły się one definicją każdej z faz i ich liczbą.

³² Por. polscy autorzy: Skarżyńska, 1992; Chirkowska-Smolak, 1997; Bańka, 1998.

³³ Patrz.: N. T. Feather, *Expectancy-value theory and unemployment effects*, „Journal of Occupational and Organizational Psychology” 1992, nr 4, s. 315 - 330 oraz J. B. Tavis, J. Heesink, J. Feij, *The evaluation of unemployment and job-searching behavior, A longitudinal study*, „Journal of Psychology” 1995, nr 129, 301 - 314.

Analiza działania w kategoriach oczekiwania i subiektywnej wartości ma w psychologii długą historię, wymienić należy analizy poziomu aspiracji, dokonane przez Lewina, analizy celowego zachowania się Tolmana, analizy Edwardsa dotyczące podejmowania decyzji (model SEU), uczenia społecznego Rottera, czy teorię motywacji Atkinsona. Podejście E-V przez wiele lat było wykorzystywane w psychologii, przyjmując różne oblicza, takie jak np. w odniesieniu do sytuacji pracy teoria Vrooma, społeczna teoria uczenia Bandury, czy teoria stawiania celów Locke'a i Lathama.

Szczegółowe opracowanie teorii E-V zawierające analizy determinant oczekiwań i subiektywnych wartości (czy walencji) oraz założenia w jaki sposób te zmienne (i ich bardziej złożone układy) determinują działania, można znaleźć w pracach Feathera (w obszarze zainteresowań, którego znajduje się również zagadnienie bezrobocia, w tym poszukiwanie pracy). Według autora, zmienne te odnoszą się do systemu poznawczo-emocjonalnego. Model Feathera ujmuje człowieka jako jednostkę aktywną, postrzegającą i tworzącą sytuacje w kategoriach dostępnych alternatywnych sposobów działania, oraz oceniającą prawdopodobieństwo działania, jakie ma być wykonane, a które może prowadzić do mających zabarwienie emocjonalne konsekwencji.

Kluczowym założeniem teorii jest stwierdzenie, iż posiadane przez człowieka wartości są podstawą ważności zdarzeń i potencjalnych wyników działań i że te walencje, wchodząc w interakcje z oczekiwaniami, są ważnymi determinantami podejmowanego działania. Teoria ta próbuje wyjaśnić relacje pomiędzy myślą a działaniem i zakłada, że działanie jednostki w określonej sytuacji zależne jest od oczekiwań, jakie ona posiada oraz od jej subiektywnego wartościowania potencjalnych wyników działania. Oczekiwanie i subiektywne wartości (walencje) wyznaczają zatem motywację jednostki do działania w określonym kierunku. Potencjalne wyniki mogą być atrakcyjne lub awersyjne (lub jednocześnie takie i takie), zatem w danej sytuacji mogą występować liczne sprzeczne tendencje, które odnoszą się do alternatywnych celów i działań. Zachowanie podejmowane jest pod wpływem tendencji dominującej, którą wyznaczają interakcje oczekiwań i wartości.

Na oczekiwania składają się przekonania na temat tego, czy określone działanie może doprowadzić do sukcesu oraz przekonania na temat różnych pozytywnych i negatywnych konsekwencji, które mogą towarzyszyć wynikowi działania. Z kolei subiektywna wartość (czy walencja) obiektów i zdarzeń powstaje na bazie potrzeb i wartości oraz jest definiowana jako ważność zdarzeń i potencjalnych wyników działań.

Czy wartości przejawiają się w działaniu? Powszechnie obserwacje mówią, że deklarowane wartości nie zawsze przekładają się na zachowanie, które wyrażałoby te wartości. W literaturze psychologicznej inspirowanej teorią Ajzena i Fishbeina można znaleźć wiele danych dotyczących relacji pomiędzy postawami a zachowaniem. Natomiast mniej jest doniesień dotyczących relacji pomiędzy wartościami a działaniem, mimo iż wartości są traktowane jako ważny składnik obrazu siebie i powszechnie jest uważany za główny czynnik wywołujący zachowanie.

W ujęciu Feathera³⁴ wartości to zorganizowane doświadczenia będące abstrakcyjnym odzwierciedleniem najważniejszych przeszłych wydarzeń, mające wymiar normatywny czy powinnościowy, które funkcjonują jako kryteria porównywania i oceniania obecnych zdarzeń. Podobnie jak potrzeby, wartości które ludzie wyznają, wpływają na podejmowanie nowych działań ukierunkowanych na cel, na poziom wysiłku w nie wkładanego, na ich wytrwałość, na wybory, jakie przychodzi podejmować gdy pojawią się alternatywne działania, na sposoby, w jaki ludzie interpretują sytuacje i na to, jak się czują gdy rezultaty podjętego działania są porównywane z wyznaczonymi standardami.

Podejmowanie działania, jak już wspomniano, jest wyznaczone nie tylko przez walencję ich wyników, ale również przez przekonania na temat tego, co jest możliwe a co nie w odniesieniu do osobistych zdolności i wymagań otoczenia. Podobnie jak u Bandury, ludzie działają na podstawie przekonań o tym, co mogą zrobić, jak i na podstawie przekonań o tym jakie mogą być spodziewane efekty różnych działań. Wpływ tych oczekiwań na motywację do działania częściowo jest uzależniony od przekonań dotyczących własnej skuteczności, wywodzących się z obrazu siebie. Tendencja jednostki do działania w określonym kierunku będzie zależeć od oczekiwań iż potrafi wykonać je w taki sposób, że doprowadzi to do spodziewanego wyniku, oczekiwań dotyczących ewentualnych następstw tego wyniku oraz walencji łączącej się z działaniem i antycypowanym wynikiem działania.

Prowadząc wraz ze współpracownikami przez wiele lat badania nad bezrobotnymi Feather utwierdził się w przekonaniu, że teoria wartości-oczekiwania jest najbardziej użyteczna jeśli chodzi o analizy zachowań związanych z poszukiwaniem pracy. Tak więc poszukiwanie pracy wiąże się z oczekiwaniami, jakie ma bezrobotny i subiektywną wartością (walencją), które związane są z alternatywnymi działaniami i możliwymi wynikami. Subiektywne wartości mogą być pozytywne lub negatywne, tak jak rezultaty działań mogą być atrakcyjne lub mogą stanowić awersyjne wydarzenie. Na przykład człowiek może oczekiwać, że długie podróże wiążące się z jego pracą są niemiłe, ale praca sama w sobie jest atrakcyjna. Oczekiwania zawierają przekonania na temat tego, że określone działanie zostanie wykonane w założony sposób, co doprowadzi do oczekiwanego rezultatu, a także przekonanie na temat tego, iż z rezultatem mogą się wiązać różne pozytywne i negatywne konsekwencje. Bezrobotny może mieć silne oczekiwania, że potrafi się dobrze zaprezentować w trakcie rozmowy kwalifikacyjnej, gdyż jego oferta spełnia wszystkie wymagania. Może również żywić oczekiwanie, że w wyniku dobrego przejścia przez rozmowę otrzyma pracę. Oczekiwania te mogą wiązać się z innymi konsekwencjami, mającymi pozytywną lub negatywną subiektywną wartość, jak np. wysokość wynagrodzenia, praca na zmiany itp.

³⁴ Źródłem tak ujętej definicji można doszukiwać się we wcześniejszych sugestiach Rokeacha, który traktował wartości jako standardy powinności i jako centralny aspekt obrazu siebie, choć są względnie stabilne, mogą się w trakcie życia zmieniać. Ujęcie Feathera różni się tym, że nie traktuje on wartości jako tylko zgeneralizowanych przekonań na temat tego, co jest a co nie jest atrakcyjne czy pociągające, lecz traktuje je również jako zmienne motywacyjne wpływające na zachowanie człowieka.

Na przyjęcie takich założeń wpłynęły m.in. wcześniejsze wyniki badań przeprowadzonych przez badaczy z uniwersytetu w Adelajdzie, które wskazywały, że przekonanie o tym iż znajdzie się pracę jest dobrym predyktorem wysiłku wkładanego w jej poszukiwanie. Jednakże wyniki badań, jakie przeprowadził Feather w późniejszym czasie nie w pełni potwierdzają słuszność jego założeń. Szeroko zakrojone badania, które przeprowadzili wraz z O'Brienem na próbie młodych bezrobotnych przyniosły tylko częściowe potwierdzenie hipotez wyprowadzonych na bazie teorii E-V: istotnie pozytywną korelację stwierdzono jedynie między częstotliwością poszukiwania pracy a ważnością pracy. Również badania Feathera z 1990 roku nie potwierdziły istnienia istotnego związku pomiędzy oczekiwaniami związanymi z osiągnięciem sukcesu a poszukiwaniem pracy. Jednocześnie liczne badania laboratoryjne potwierdzają jednak założenie o istotnej roli oczekiwań w przewidywaniu zachowań³⁵. Wskazuje to na istnienie zmiennych występujących w warunkach naturalnych, których nie uwzględnia model wartości-oczekiwania, takich jak na przykład zmienne normatywne czy naciski społeczne. W tym kierunku poszli zresztą badacze z uniwersytetu w Michigan, których analizy poszukiwania pracy opierają się na teorii Ajzena i Fishbeina³⁶.

PODMIOTOWE I SYTUACYJNE UWARUNKOWANIA POSZUKIWANIA PRACY

Rola osobowości w poszukiwaniu pracy

W literaturze poświęconej poszukiwaniu pracy spotkać się można z potwierdzeniem wpływu tylko niektórych czynników osobowości i to w oddzielnych badaniach, a dane empiryczne nie są jednoznaczne. Wskazuje się na rolę takich zmiennych osobowościowych, jak np. poczucie wewnętrznej kontroli, poczucie własnej wartości, czy przede wszystkim poczucie własnej skuteczności, uważane za najważniejszy czynnik determinujący poszukiwanie pracy.

Na podstawie przeglądu literatury przedmiotu wyodrębnić można te cechy podmiotu, które hipotetycznie będą najsilniej związane z działaniem jednostki w obliczu utraty pracy. Czynniki, które wydają się być kluczowe dla zrozumienia psychologicznych problemów aktywności bezrobotnych to: znaczenie pracy, rozumiane jako stopień, w jakim sytuacja pracy jest centralna dla jednostki i jej tożsamości, przekonanie na temat kontroli nad

³⁵ Patrz szerzej: N. T. Feather, *The evaluation of unemployment and job-seeking behavior: A longitudinal study*, „Journal of Psychology” 1995, nr 3; N. T. Feather, P. R. Davenport, *Unemployment and depressive affect*, „Journal of Personality and Social Psychology” 1988, nr 4, s. 422 - 436 oraz N. T. Feather, E. J. O'Brien, *Looking for employment: An expectancy-valence analysis of job-seeking behavior among school-leavers*, „Journal of Occupational Psychology” 1987, nr 59, s. 121 - 144.

³⁶ Patrz np.: R. D. Caplan, A. D. Vinokur, R. H. Price, *From job loss to reemployment: field experiments in prevention-focused coping*, w: G. W. Albee i T. P. Gullotta (eds.), *Primary prevention works*, Thousand Oaks, CA: Sage 1997, s. 341 - 379.

wynikami własnych działań, poczucie własnej skuteczności w poszukiwaniu pracy oraz ta właściwość jednostki, która związana jest z podejmowaniem działań zaradczych, a mianowicie poczucie koherencji (SOC).

Jak już było to wcześniej omawiane, teoretycy celów podkreślają, że mocnym predyktorem zachowania jest wartość celu. Ugruntowaną w psychologii pracy pozycję ma twierdzenie, że stosunek do pracy jest bardziej funkcją osoby aniżeli pracy³⁷. Feather i jego współpracownicy wartościowanie pracy przez jednostkę wiążą z posiadaniem przez ludzi cechy, zwanej związaniem z pracą (*employment commitment*), operacjonalizowaną np. jako chęć kontynuowania pracy nawet w przypadku wygrania na loterii znacznej sumy pieniędzy³⁸. Znaczenie pracy jest to stopień, w jakim sytuacja pracy jest centralna dla jednostki i jej tożsamości. Miarą znaczenia pracy jest stosunek znaczenia pracy do znaczenia innych ról pełnionych przez jednostkę – im bardziej centralną kategorię w zhierarchizowanej strukturze Ja będzie zajmowała praca, tym większe będzie miała dla jednostki znaczenie.

Zwrócenie się ku podmiotowi i jego wewnętrznym cechom jako ważnym czynnikom w realizacji celu ujmowane jest w ramy pojęciowe różnych teorii. Wyniki badań wskazują, że bezrobocie działa destrukcyjnie w pierwszym rzędzie na ludzi wrażliwych i mniej odpornych na stres³⁹. Ponieważ bezrobotni działają w sytuacji dużego obciążenia i często przedłużającej się konfrontacji ze stresem, do wyjaśniania ich aktywności użyteczna wydaje się koncepcja mieszcząca się w nurcie najnowszych badań z zakresu problematyki stresu i odporności na stres, a mianowicie koncepcja salutogenezy, z najważniejszym dla tego modelu pojęciem poczucia koherencji.

U osób o słabym poczuciu koherencji (zwłaszcza u tych o wyjątkowo niskim wyniku na skali sensowności) cel związany nawet z tak ważną stroną ludzkiej działalności, jak praca, może nie być ważny, a jeżeli już, to tylko dlatego, że obecna sytuacja bardzo im ciąży – będą raczej formułować swój cel negatywnie (jako np. wyrwanie się z bezrobocia), natomiast osoby z silnym poczuciem koherencji (zwłaszcza wysokim na skali zaradności) będą oceniać zasoby jako wystarczające do poradzenia sobie, zatem mogą mieć wyższe oczekiwanie, że ich działanie doprowadzi do realizacji celu.

Można śmiało stwierdzić, że im bardziej bezrobotny będzie widział siebie jako jednostkę zdolną sprostać zadaniu i jako sprawcę zdarzeń, tym większą okaże gotowość do podjęcia i podtrzymania działań. Uwzględnic w analizie należy takie zmienne podmiotowe jak poczucie własnej skuteczności w poszukiwaniu pracy i poczucie umiejscowienia kontroli⁴⁰. Poczucie własnej skuteczności jest traktowane jako ważna zmienna w teoriach motywacji pracy, gdyż znaczna część tego poczucia ma swe źródło w pracy

³⁷ Patrz np. M. Strykowska, *Psychologiczne mechanizmy zawodowego funkcjonowania kobiet*, Wyd. UAM, Poznań 1992.

³⁸ W literaturze przedmiotu definiuje się to pojęcie jako stopień, w jakim jednostka identyfikuje się ze swoją pracą, patrz szerzej Strykowska, 1992.

³⁹ Por. J. Terelak, *Psychologia pracy i bezrobocia*, Wyd. ATK, Warszawa 1993.

⁴⁰ Badacze biorą również pod uwagę takie cechy działającego podmiotu, które w zasadzie można sprowadzić do szeroko pojętego poczucia własnej skuteczności, jak np. poczucie własnych kompetencji, pewność siebie, a także biorą pod uwagę pojęcie, które ma nieco odmienny zakres – poczucie własnej wartości.

zawodowej. Kanfer i Hulin⁴¹ zauważyli, że wyższe poczucie własnej skuteczności związane jest z większą częstotliwością i efektywnością podejmowania poszukiwania pracy, a z drugiej strony to samo spostrzegli australijscy badacze Feather i O'Brien – według nich niskie poczucie własnej skuteczności stanowi barierę aktywności ukierunkowanej na ponowne zatrudnienie. Rife i Kilty zauważyli zaś, że bezrobotni, którzy zaprzestali poszukiwania pracy cechują się znacznie niższym poczuciem własnej skuteczności w odniesieniu do poszukiwania pracy niż ci bezrobotni, którzy aktywnie poszukiwali pracy⁴².

Poczucie własnej skuteczności pozwala łatwiej znieść odmowę, z jaką można się spotkać szukając pracy. Jednostki z wysokim poczuciem własnej skuteczności są bardziej wytrwałe w poszukiwaniu pracy, z niższym natężeniem tej cechy są aktywne jedynie w fazie preparacji, gdy poszukują informacji, lecz szybciej się zniechęcają (Ellis i Tylor, 1983).

Czynnik własnej skuteczności będzie bardziej brany pod uwagę, im bardziej jednostka czuje się autorem osiągnięć. Osoby z poczuciem kontroli nad zdarzeniami nie czują się bezsilne w obliczu stresu. Terelak (1993) podkreśla, m.in. powołując się na klasyczne badania Bakkego z 1940 roku, że u bezrobotnych zaobserwowano niższy poziom kontroli wewnętrznej aniżeli u osób pracujących. Przejawia się to tendencją do większej kontroli zewnętrznej (a wręcz fatalizmem), apatią, oraz widzeniem pracy przede wszystkim jako źródła zarobków.

Rola czynników sytuacyjnych w poszukiwaniu pracy

Dane empiryczne pochodzące z okresu wielkiego kryzysu wskazywały na wagę kontekstu ekonomicznego, politycznego i socjologicznego, które powinny być uwzględniane przy wyjaśnianiu wpływu bezrobocia na życie człowieka⁴³. W swych działaniach bezrobotny musi uwzględniać kontekst społeczny i ekonomiczny, choćby ze względu na fakt, iż otoczenie społeczne może być źródłem zasobów jednostki, istotnych przy podejmowaniu i podtrzymywaniu działań.

Społeczny koszt stresu ekonomicznego, związany ze zmianami w skali makrosocjalnej, tak naprawdę jest zjawiskiem mikrosocjalnym, które w największym stopniu dotyka rodzin bezrobotnych. Należy podkreślić, że efekty bezrobocia dotyczą całą rodzinę. Wielu badaczy wskazuje, iż często następuje utrata pozycji osoby bezrobotnej w małżeństwie i w rodzinie, co może prowadzić do wielu konfliktów, ale znamienne jest również to, że u kobiet i dzieci z rodzin bezrobotnych wystąpiły objawy bezradności, obni-

⁴¹ Por. R. Kanfer, C. L. Hulin, *Individual differences in successful job searches following layoff*, „Personnel Psychology” 1985, nr 38, s. 835 - 847.

⁴² Patrz: J. C. Rife, K. Kilty, *Job search discouragement and the older worker: Implications for social work practice*, „Journal of Applied Social Sciences” 1990, nr 14, s. 71 - 94. Z punktu widzenia praktyki psychologicznej interesujące wydaje się spostrzeżenie potwierdzone w licznych badaniach eksperymentalnych, iż behawioralne modelowanie poczucia własnej skuteczności nie tylko zwiększa i przyspiesza szansę ponownego zatrudnienia, ale i poprawia jego jakość, por. Chirkowska-Smolak, 1997.

⁴³ Por. Terelak, 1993.

zenia pewności siebie, poczucia bezpieczeństwa i autonomii a także późniejsze obniżenie poziomu aspiracji zawodowych dzieci⁴⁴.

Praca ma wartość finansową, osobistą i społeczną, rozpatrując więc rolę otoczenia w podejmowaniu działań mających na celu znalezienie pracy wyróżnić należy dwa główne aspekty: po pierwsze, relacje interpersonalne, na które składają się wsparcie społeczne, nacisk społeczny na poszukiwanie pracy, czy doświadczenia społeczne z bycia osobą bezrobotną, oraz po drugie, spostrzegane trudności ekonomiczne gospodarstwa domowego, w którym żyje bezrobotny.

Przyjmując założenie o pośredniczącej roli wsparcia społecznego pomiędzy wydarzeniami życiowymi a ich konsekwencjami można uznać wsparcie społeczne za czynnik buforowy, który neutralizuje zdarzenia życiowe ale też jest źródłem zasobów – dostarcza jednostce środków pomocnych w zmaganiu się z następstwami tych wydarzeń. Udzielane wsparcie – aktywne podtrzymanie i postawa zrozumienia ze strony innych – może mieć znaczenie dla podejmowania działań realizacyjnych. Na rolę wsparcia społecznego jako czynnika pełniącego bardzo ważne funkcje w procesach radzenia sobie ze stresem wskazywało wielu badaczy, a w sytuacji stresu bezrobocia np. Kessler, Price i Wortman⁴⁵. Szczególnie ważne jest wsparcie ze strony rodziny i przyjaciół, które osłania jednostkę przed negatywnymi konsekwencjami utraty pracy, jak np. niezadowolenie z życia, a w sytuacji zagrożenia utratą pracy wskazuje się na to, że wsparcie ze strony współpracowników sprawia, iż zagrożone jednostki bardziej aktywnie poszukują pracy. Vinokur i Caplan wskazywali na wielorakie oddziaływanie wsparcia społecznego, podkreślając zwłaszcza jego oddziaływanie łagodzące psychologiczne skutki utraty pracy. Badali oni m.in. to, jak konkretne wsparcie poszukiwania pracy ze strony najbliższych wpływa na to zachowanie. Rezultaty wykazały, że jest to dobry predyktor zachowań ukierunkowanych na poszukiwanie pracy⁴⁶. Również Wanberg i jej współpracownicy nie badali wsparcia w sposób tradycyjny, ale skupili się tylko na jednym rodzaju wsparcia, a mianowicie na odczuciu bezrobotnego, że jego umiejętności i zdolności są dostrzegane i doceniane przez innych (*reassurance of worth*)⁴⁷.

Ze wsparciem społecznym ściśle łączy się inny aspekt relacji interpersonalnych, tzn. nacisk społeczny na poszukiwanie przez niego pracy. Realizacja celu przebiega w określonych sytuacjach, w których jednostka pozostaje w bliższych relacjach interpersonalnych. Chociaż zmierza do osiągnięcia własnych celów, mogą one być powiązane z celami partnera, mogą być też przez niego nie akceptowane. Należy zwrócić uwagę na powiązania różnych aspektów relacji interpersonalnych (jak na przykład pragnienie ze strony partnera i osób znaczących by znalazł pracę, oraz zadowolenie

⁴⁴ Ibidem.

⁴⁵ R. C. Kessler, R. H. Price, C. B. Wortman, *Social factors in psychopathology: Stress, social support, and coping processes*, „Annual Review of Psychology” 1985, nr 36, s. 531 - 572.

⁴⁶ Patrz np. A. D. Vinokur, R. D. Caplan, C. C. Williams, *Effects of recent and past stress on mental health: Coping with unemployment among Vietnam veterans and nonveterans*, „Journal of Applied Social Psychology” 1987, nr 17, s. 710 - 730.

⁴⁷ Por. Wanberg i in., ibidem.

partnera z osiągnięcia tego celu) zarówno z poszczególnymi wymiarami działania jak i z parametrami celu.

Relacje interpersonalne dynamicznie się zmieniają. Wraz z upływem czasu przebywania na zasiłku bezrobotni zaczynają odczuwać niechęć do innych i rodzi się w nich poczucie alienacji. Obserwuje się też stereotypowość w spostrzeganiu i traktowaniu innych ludzi. Najbliżsi często nie akceptują takich stereotypowych wymagań, co prowadzi do wielu konfliktów między bezrobotnymi a ich dotychczasowymi przyjaciółmi. W tym kontekście rodzi się odczucie, że najbliżsi wycofują się ze wsparcia, którego początkowo chętnie udzielali. Pojawia się pytanie, na ile zmiany w relacjach interpersonalnych (w odczuciu osób, którym jest udzielane) są związane z pogarszającym się funkcjonowaniem społecznym bezrobotnych, a na ile wiążą się np. z przekonaniem osób udzielających wsparcia o jego nieefektywności i braku sensowności udzielania go w dalszym ciągu?

Większość prac dotyczących konsekwencji zdrowotnych bezrobocia ignoruje kontekst ekonomiczny, w którym dochodzi do utraty pracy. Jest to często pomijany w analizach czynnik, chociaż badacze zajmujący się bezrobociem już od samego początku (Jahoda w 1933 roku) podkreślali jego wagę. Badania holenderskie wykazały, że dla osób, które utraciły pracę aspekt finansowy jest najważniejszy⁴⁸. Rodziny bezrobotnych odczuwają przede wszystkim utratę bezpieczeństwa socjalnego, co jest odczuwane jako negatywny stan emocjonalny. Sprawia to, że bezrobotni odczuwają chęć wyjścia z tego stanu poprzez podejmowanie prób znalezienia pracy. Wpływ trudnej sytuacji finansowej, mierzonej poziomem kompensacji potrzeb finansowych na intensywność poszukiwania pracy wydaje się być zgodny z powszechną intuicją, chociaż w literaturze przedmiotu można spotkać się i z wynikami, które nie potwierdzają związku między trudnościami ekonomicznymi a poszukiwaniem pracy⁴⁹. Wynikać to może z dwóch przyczyn: po pierwsze, potwierdzono związek pomiędzy trudną sytuacją materialną a wysiłkiem, natomiast nie potwierdzono związku między trudną sytuacją materialną a wytrwałością, a są to odmienne wymiary działania. Po drugie, może to wynikać z odmienności prób badawczych.

W tym kontekście można uznać za wart bliższych analiz czynnik trudności ekonomicznych gospodarstwa domowego bezrobotnego, które odnoszą się do percepcji przez bezrobotnych swej sytuacji jako trudnej finansowo, czy do przekonania, że standard życiowy znacznie się obniżył. Chodzi zatem o wymiar subiektywny trudności ekonomicznych gospodarstwa domowego bezrobotnego. Stres bezrobocia wyznacza nie tyle to, ile bezrobotny zarobiłby, gdyby był zatrudniony, czy ile ma oszczędności do skonsumowania (co sugerowali Taris, Heesink i Feij, 1995), lecz odczucie swej sytuacji jako trudnej finansowo, czy też przekonanie, że standard życiowy znacznie się obniżył.

⁴⁸ W. Schaufeli, N. Van Yperen, *Unemployment and psychological distress amongst graduates*, „The Journal of Occupational and Organisational Psychology” 1992, nr 65, s. 291 - 305.

⁴⁹ Patrz np. C. R. Wanberg, J. D. Watt, D. Rumsey, *Individuals without jobs: An empirical study of job-seeking behavior and reemployment*, „Journal of Applied Psychology” 1996, nr 81, s. 76 - 87.

PODSUMOWANIE

Do opisu konsekwencji bezrobocia na poziomie jednostkowym wykorzystuje się wiele podejść teoretycznych, jednakże analizy działania, jakim jest poszukiwanie pracy nie mogą pomijać doniesień psychologów, gdyż proponowane modele ekonomiczne nie tylko nie uwzględniają dynamiki tego procesu, nie tylko proponują jego uproszczony obraz, ale proponują obraz zniekształcony. Stąd też próby rozwiązania problemu bezrobocia, które są podejmowane w oparciu o modele ekonomiczne, mogą być chybione.

Na tym tle zaprezentowana została propozycja sformułowana na gruncie psychologii, aby do ich opisu i analizy podejmowania przez bezrobotnych aktywnych działań zaradczych, których celem jest znalezienie zatrudnienia, wykorzystywać poznawcze koncepcje motywacji. Zostały one uznane przez psychologów zajmujących się problematyką poszukiwania pracy za najbardziej użyteczne. Motywacja jest dobrym pomostem, na którym spotykają się zagadnienia poznawcze, zagadnienia związane z radzeniem sobie ze stresem, osobowościowe i społeczne. Bez uwzględnienia tych zmiennych często trudno jest wyjaśnić ludzkie działanie. Poprzez odwołanie się do tej problematyki rozszerzyć można portret psychologiczny osoby aktywnie zmagającej się z brakiem zatrudnienia, pamiętać przy tym jednak należy, że poszukiwanie pracy w dużej mierze uwarunkowane są czynnikami otoczenia. Uwzględnienie zmiennych podmiotowych oraz zmiennych kontekstu w psychologicznym modelu poszukiwania pracy pozwala lepiej zrozumieć celową działalność osoby zmagającej się z utratą pracy.

ACTIVITY OF THE UNEMPLOYED IN THE LIGHT OF PSYCHOLOGICAL MODELS FOR JOB SEARCHING PROCESS

S u m m a r y

Considerations of the Author are focused on conceptions relating to searching of a job by unemployed people as well as on an attempt to verify premises of respective models of job searching that were generated within the framework of social sciences. Against this background a dynamic process of job searching has been presented, seen as an adaptive strategy of overcoming the position of unemployed person. Such an activity is an action aimed at desired goal and its most important premise says that the value itself of this goal as well as expectation involved with reaching it are main factors of motivation towards adequate remedial measures or steps. Variants relating to personal character features and to situational facts first of all – do play an eminent role in undertaking such measures. The adoption of such an assumption enables us to overcome simplifications proper to economic models but also – limitations of the hitherto models as proposed on the ground of psychology.