

TERESA CHIRKOWSKA-SMOLAK

PODSTAWOWE ZAŁOŻENIA INTERWENCJI PSYCHOLOGICZNEJ WŚRÓD BEZROBOTNYCH

WPROWADZENIE

We współczesnym świecie pracę przyjęto się traktować jako *summum* ludzkiej działalności. Jednak coraz trudniejsze, o ile już wręcz niemożliwe, staje się planowanie stabilnej kariery zawodowej. Nawet gdy gospodarka państw rozwija się, nie są one w stanie zapewnić pełnego zatrudnienia, pracy ubywa. Gwałtowne zmiany technologiczne dodatkowo sprawiają, że zanikają długotrwałe więzi łączące pracodawcę z pracownikiem, a o wyłączeniu z rynku pracy często decyduje przypadek. Utrata pracy zwiększa ryzyko pogorszenia się zdrowia psychicznego i obniża poczucie jakości życia, oraz powoduje liczne negatywne konsekwencje społeczne (rozpad związków małżeńskich, przemoc, alienację społeczną). Zatem coraz wyraźniejsza staje się potrzeba wypracowania kompleksowych rozwiązań dotyczących wsparcia osób w sytuacji zagrożenia ekonomicznego, społecznego i psychicznego, jakim jest brak pracy - rozwiązań obejmujących szukających pracy, pracodawców, system oświatowy, ochrony zdrowia, polityczny oraz prawny.

Ze swej strony wyzwanie to podjęła psychologia - w różnych krajach powstają programy interwencji wspierających bezrobotnych i pracowników zagrożonych utratą pracy. Pomagają one zapobiegać depresji i innym negatywnym stanom emocjonalnym zmniejszającym szanse na ponowne zatrudnienie a jednocześnie mają na celu promocję wysokiej jakości zatrudnienia (jakości ekonomicznej, psychologicznej i społecznej). W centrum zainteresowania polskich psychologów zajmujących się bezrobociem również znajduje się zagadnienie aktywności zaradczej bezrobotnych i pomocy psychologicznej w tym środowisku.

Główną myślą, leżącą u podstaw pomocy psychologicznej przy przechodzeniu od braku pracy do zatrudnienia jest założenie, że człowiek w dużej mierze jest autorem zdarzeń i na ogół decyduje o własnym losie. To człowiek jest autorem celu, wykonuje czynności, kontroluje ich wyniki, chociaż nie można tracić z oczu, iż działanie przebiega w realnych warunkach zewnętrznych - społecznych (np. przy wsparciu ze strony rodziny lub najbliższych, lub w warunkach dezaprobaty społecznej), ekonomicznych (zależnie od sytuacji na rynku pracy), politycznych, czy prawnych (uwzględniając istniejące unormowania dotyczące np. przebywania na zasiłku). Aktywne poszukiwanie pracy jest strategią adaptacyjną, a umiejętność adaptacji do zmieniającego się środowiska buduje przyszłość jednostki. Ważne jest zatem określenie, co decyduje o podejmowaniu tej aktywności

oraz o skuteczności poszukiwania pracy, gdyż to stanowi podstawę do przygotowania programu interwencji psychologicznej wśród bezrobotnych.

DETERMINANTY POSZUKIWANIA PRACY

Badacze zajmujący się problematyką bezrobocia 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 (Bańka, 1995a; Skarżyńska, 1992), co w sposób oczywisty utrudnia znalezienie pracy. Sugeruje się w dodatku, że, niezależnie od wykształcenia, wykazują się znaczną niewiedzą na temat skutecznego poszukiwania zatrudnienia (Barber i in., 1994). Proces, w którym jednostka identyfikuje problem, poszukuje informacji u różnych źródeł, podejmuje decyzje i aktywne działanie odnośnie potencjalnej pracy stał się zatem równie interesujący, co ważny z punktu widzenia praktyki społecznej.

Zagadnienie poszukiwania pracy doczekało się licznych opracowań (Schwab i in., 1987; Osborn, 1990; Rynes, 1991; Blau, 1994). Niektóre koncepcje dotyczące poszukiwania pracy (Barber i in., 1994; Blau, 1994; Osborn, 1990) 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 trwania¹. 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 (Soelberg, 1967; Bowen, 1983; Blau, 1994) można się spotkać z postulatem uwzględnienia dwu wymensi: 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 (rozsyła oferty, telefonuje, odbywa rozmowy kwalifikacyjne)².

Kandydaci początkowo dokonują poszukiwań szeroko zakrojonych, identyfikują możliwie jak najwięcej sposobności, by następnie sortować i selekcjonować informacje i skupiać swą energię na wybranych propozycjach (Barber i in., 1994; Osborn, 1990). Z czasem uczą się coraz sprawniejszych i skuteczniejszych technik poszukiwania (Barber i in., 1994) - nabierając doświadczenia, obserwując efektywne działania innych, uczestnicząc w zajęciach klubów pracy, czytając popularną literaturę na ten temat³.

Podkreśla się trzy aspekty działania jakim jest poszukiwanie pracy jako istotne do znalezienia akceptowanej pracy: 1) użyte źródła informacji, 2) intensywność poszukiwania (Schwab i in., 1987) oraz 3) rodzaj informa-

¹ 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.

² Przywodzi to na myśl rozróżnienie dokonane przez Reesa (1966) na poszukiwanie ekstensywne i intensywne.

³ W przeciwieństwie do takiego podejścia Liptak (1989) zauważył, że wiele osób szukających pracy ma cały czas nierealistyczne wyobrażenia dotyczące procesu, jak i wyników poszukiwania pracy.

cji zdobytych w trakcie poszukiwania, które posłużyły do podjęcia wyboru (Rynes, 1991). 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 (Wanous i Colella, 1989). Intensywne poszukiwanie⁴ zwiększa prawdopodobieństwo znalezienia pracy i skraca okres przebywania na zasiłku (Schwab i in., 1987). Istotne zatem wydaje się pytanie, od czego zależy częstotliwość podejmowania poszukiwań pracy zarobkowej i skuteczność takich działań.

W literaturze poświęconej aktywności bezrobotnych wskazuje się na pojedyncze czynniki, mające wyjaśnić ich postępowanie, które często mają znaczną wartość objaśniającą. Wysiłki podejmowane w ramach tej problematyki nie są zakończone, a nowe hipotezy i ustalenia empiryczne stale pogłębiają zastane propozycje eksplikacyjne. Generalizacje rezultatów badań, często bardzo pracochłonnnych i kosztownych, nie zawsze spotykają się z akceptacją ze strony innych badaczy. Powstają coraz bardziej rozbudowane listy predyktorów, lecz ich autorzy skupiają się przede wszystkim na ich identyfikowaniu. Pojawiają się zatem postulaty, by przedstawiać modele wyjaśniające zachowania bezrobotnych, które opierałyby się na już istniejących teoriach czy chociażby nowych propozycjach teoretycznych (Feather, 1992, 1993).

Zgodnie z tym, do analizy wpływu bezrobocia na poczucie jakości życia i poszukiwanie pracy proponuje się poznawcze modele motywacyjne. Zagadnieniem motywacji do poszukiwania pracy zajmowali się w szeroko zakrojonych badaniach van Ryn, Vinokur, Caplan i Price. Użyteczna w wyjaśnianiu zachowań bezrobotnych związanych z poszukiwaniem pracy wydaje się być teoria wartości-oczekiwania (*expectancy-value theory*, Feather, 1982), co postulował Feather (1992) i co potwierdzili m. in. badacze holenderscy w badaniach longitudinalnych (Taris, Heesink, Feij, 1995).

Zgodnie z podejściem teorii oczekiwania-wartości zachowania bezrobotnego zależą od jego oczekiwań co do znalezienia pracy i jej wartości, co można osiągnąć w następstwie podjętych działań (Feather, 1982; Skarżyńska, 1992). Bezrobotny musi mieć przeświadczenie, że jego działania mogą zakończyć się sukcesem, by je podejmować. Wartość pracy, jej atrakcyjność dla bezrobotnego, uwarunkowana jest wieloma czynnikami (np. akceptacją protestanckiej etyki pracy) i jest ważnym wyznacznikiem częstości prób poszukiwania pracy (Rowley i Feather, 1987; Feather, 1990; Gowan i Gatewood, 1992). Wpływ wartościowania pracy (mierzony stopniem związania z protestancką etyką pracy) i spostrzegania własnych kompetencji na podejmowane formy aktywności bezrobotnych wykazali również O'Brien, Feather i Kabanoff (1994).

Z efektywnym działaniem wiąże się różne charakterystyki osobowości - poczucie własnej skuteczności (Bandura, 1982; Bandura, Cervone, 1983),

⁴ Intensywność poszukiwania różnie badacze definiują i operacjonalizują, jako wytrwałość (*persistence*, Schwab i in., 1987) lub jako wysiłek (*effort*, Ellis, Heneman i Lascola, 1991). Ellis ze współpracownikami stwierdzili również, że jest to wielowymiarowy konstrukt łączący w sobie czynniki takie jak czas i wysiłek włożony w fazie preparacyjnej oraz liczbę kontaktów z potencjalnymi pracodawcami.

poczucie wewnętrznej kontroli (Anderson, Jennings, 1980), czy orientację na działanie (Kuhl, 1985). Dane empiryczne dotyczące wpływu cech osobowości na poszukiwanie pracy nie są jednoznaczne. Badacze często wskazywali na rolę pojedynczych cech, jak np. poczucie własnej wartości (Kanfer i Hulin, 1985; Schwab, 1987), czy sumienność (*conscientiousness*, Schmit i in., 1993; Stewart, Carson, Cardy, 1996), lub uwzględniali propozycje poprzedników, badając ich łączny wpływ (Wanberg i in. 1996).

W oczekiwaniu co do znalezienia pracy istotną rolę odgrywa atrybucja osiągnięć do wewnętrznych czynników. Można śmiało stwierdzić, że im bardziej bezrobotny będzie widział siebie jako jednostkę zdolną sprostać zadaniu, tym większą okaże gotowość do podjęcia i podtrzymywania działań⁵. Wiele prac badawczych uwzględnia więc cechę działającego podmiotu zwaną poczuciem własnej skuteczności (*self-efficacy*)^{6,7}.

Poczucie własnej skuteczności, przyjmując ujęcie Bandury (Bandura 1981, 1982), jest to ocena operatywnych uzdolnień, jest to przekonanie jednostki o tym, jak dobrze może zorganizować i wykonać czynności wymagane w warunkach prospektywnych, sytuacji często dwuznacznej, niepewnej, nieprzewidywalnej. Ocena własnej skuteczności jest, według Bandury, podstawą dokonania wyboru i wytrwałości działań, determinuje ilość podejmowanego wysiłku i wytrwałość w przezwyciężaniu trudności i przykrych doświadczeń. Metody, strategie, programy rozwiązywania zadań (wiedza proceduralna) w dużym stopniu decydują o sukcesie człowieka.

Poczucie własnej skuteczności jest traktowane jako ważna zmienna w teoriach motywacji pracy, gdyż znaczna część tego poczucia ma swe źródło w pracy zawodowej (Eden, Aviram, 1993; Gliszczyńska, 1991)⁸. Caplan, Vinokur, Price i van Ryn (1989) w trakcie przeprowadzania badań zaobserwowali, że ludzie mają małą wiedzę i umiejętności odnoszące się do poszukiwania pracy (podobnie jak już wcześniej podkreślali to Gordus, Jarley i Ferman, 1981). Wykazali oni, iż trening poczucia własnej skuteczności dla bezrobotnych wpływa na efektywność ich ponownego zatrudnienia (co potwierdzili raz jeszcze van Ryn i Vinokur, 1992 a następnie w Izraelu w badaniach replikacyjnych Eden i Aviram, 1993). Kanfer i Hulin (1985) również zauważyli, że wyższe poczucie własnej skuteczności łączy się z większą częstością i efektywnością podejmowanych zachowań w celu znalezienia i podjęcia pracy. I odwrotnie, australijscy badacze Feather i O'Brien

⁵ Czasem identyfikuje się teorię E-V ze społeczną teorią uczenia się Bandury, chociaż teoretycy motywacji podkreślają brak związku między obiema orientacjami teoretycznymi. Por. Gliszczyńska, 1991, s. 70.

⁶ W polskiej literaturze psychologicznej można też spotkać się z tłumaczeniem terminu *self-efficacy* jako "przekonanie o swoich możliwościach" (Gliszczyńska, 1991).

⁷ Badacze również biorą pod uwagę takie cechy działającego podmiotu, które w zasadzie można sprowadzić do szeroko pojętego poczucia własnej skuteczności, jak np. poczucie własnych kompetencji, pewność siebie, jak też biorą pod uwagę pojęcie, które ma nieco odmienny zakres - poczucie własnej wartości.

⁸ Wśród badaczy nie ma zgody co do tego, czy poczucie własnej skuteczności jest cechą ogólną (*general self-efficacy*, por. Sherer i in., 1982), czy należy mówić raczej o własnej skuteczności w odniesieniu do konkretnego zadania (*specific self-efficacy*, por. Locke i Latham, 1990) (Woodruff, Cashman, 1993). Pojawiają się również propozycje uwzględniania poczucia własnej skuteczności zarówno ogólnego jak i specyficznego, gdyż wpływają w odmienny sposób na zachowanie (Eden, Kinnar, 1991). Podobnie w odniesieniu do poczucia własnej wartości Ellis i Tylor (1983) i Blau (1994) sugerują, iż oba jego rodzaje - ogólne i specyficzne - pełnią ważną, lecz odmienną rolę w procesie poszukiwania pracy. Ze względu na to, iż własna skuteczność wiąże się z jakimś działaniem i zmienia się w odniesieniu do różnych zadań (Bandura, 1986) badacze często koncentrują się na poczuciu własnej skuteczności w poszukiwaniu pracy.

(1986) spostrzegli, że niskie poczucie własnej skuteczności stanowi barierę aktywności ukierunkowanej na ponowne zatrudnienie. Rife i Kilty (1990) 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 szukali pracy.

Poczucie własnej skuteczności (w ujęciu dynamicznym) uważane jest przez wielu badaczy za najistotniejszy czynnik determinujący poszukiwanie pracy (van Ryn, Vinokur, 1992; Caplan, Vinokur, Price, 1997) gdyż pozwala łatwiej znieść odmowę, z jaką często można się spotkać szukając pracy. Jednostki z wysokim poczuciem własnej skuteczności są bardziej wytrwałe w poszukiwaniu pracy, z niższym natężeniem tej cechy są bardzo aktywne w fazie preparacji, gdy poszukują informacji, lecz łatwiej się zniechęcają (Ellis i Taylor, 1983). Z punktu widzenia praktyki psychologicznej bardzo ważne wydaje się spostrzeżenie potwierdzone w licznych badaniach eksperymentalnych, iż behawioralne modelowanie poczucia własnej skuteczności nie tylko zwiększa i przyspiesza szanse ponownego zatrudnienia, ale i poprawia jego jakość.

W swych działaniach bezrobotny musi uwzględniać kontekst społeczny i ekonomiczny. Otoczenie może być źródłem zasobów jednostki, istotnych przy podejmowaniu i podtrzymywaniu działań. Nie sposób analizować zachowań jednostki w kontekście teorii wartości-oczekiwania nie biorąc pod uwagę faktu, że bezrobotny istnieje w środowisku i dzięki niemu. Praca ma wartość finansową, osobistą i społeczną, rozpatrując więc konsekwencje zdrowotne bezrobocia należy zwracać baczność na kontekst, w jakim dochodzi do utraty pracy - jaka jest reakcja na utratę pracy (czy ze stanu bycia bezrobotnym nie czerpie się czasem satysfakcji) zależna od percepcji sytuacji finansowej i społecznych konsekwencji bycia bezrobotnym.

Aktywne podtrzymanie i postawa zrozumienia ze strony innych mają istotny wpływ na zdrowie psychiczne bezrobotnych (Vinokur i van Ryn, 1993). W badaniach nad poszukiwaniem pracy uwzględnia się zatem wsparcie społeczne. Wsparcie społeczne jest to subiektywne odczucie, że można liczyć na czyjąś pomoc. Pozytywny wpływ ma nie tylko realna współpraca, ale i subiektywne odczucie potencjalnej pomocy ze strony innych (Sarason i Sarason, 1982; 1985). Na wsparcie składa się wsparcie emocjonalne, wartościujące i informacyjne, otrzymywane z różnych grup społecznych - rodziny, sąsiadów, przyjaciół. Na rolę wsparcia społecznego jako czynnika pełniącego bardzo ważne funkcje w procesach radzenia sobie ze stresem wskazywało wielu badaczy (np. Sęk, 1988), a w sytuacji stresu bezrobocia Kessler, Price i Wortman (1985), czy Hajjar, Bealitz i Baubion (1993) w badaniach porównawczych dotyczących bezrobotnych Francuzów i Niemców. Szczególnie ważne jest wsparcie ze strony rodziny i przyjaciół, które osłania jednostkę przed negatywnymi konsekwencjami utraty pracy, jak np. niezadowolenie z życia. W sytuacji zagrożenia utratą pracy wskazuje się na to, że wsparcie ze strony współpracowników sprawia, iż zagrożone jednostki bardziej aktywnie poszukują pracy (Lim, 1996). Vinokur i Caplan (1987, 1989) wskazywali na wielorakie oddziaływanie wsparcia społecznego, wskazując zwłaszcza na jego oddziaływanie łagodzące psycho-

logiczne 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 pracy. Również Wanberg i jej współpracownicy (1996) 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*).

Analizując rolę wsparcia społecznego w kontekście teorii Feathera (*nota bene* autora szeroko zakrojonych, wieloletnich badań nad bezrobociem w południowej Australii) można powiedzieć, że wsparcie społeczne mobilizuje wysiłek jednostki podnosząc subiektywne szanse sukcesu (znalezienia pracy). Wykorzystywane jest to przy projektowaniu programów interwencyjnych dla bezrobotnych promujących zachowania związane z poszukiwaniem pracy, gdy interwencja przybiera postać wspierających sesji grupowych (Vinokur, van Ryn, 1993).

Większość prac dotyczących konsekwencji zdrowotnych bezrobocia ignoruje kontekst ekonomiczny, w którym dochodzi do utraty pracy (Turner, 1995). Trudności ekonomiczne gospodarstwa domowego bezrobotnego mają wymiar subiektywny. 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. Jest to często pomijany w analizach czynnik, chociaż badacze zajmujący się bezrobociem już od samego początku (Jahoda, 1933; za: Bańka, 1992) podkreślali jego wagę. Badania holenderskie wykazały, że dla osób, które utraciły pracę aspekt ekonomiczny jest najważniejszy (Schaufeli, van Yperen, 1993).

Według Blaua (1994) intensywność poszukiwania pracy jest funkcją potrzeb finansowych i poczucia własnej wartości (im większe potrzeby finansowe i wyższe poczucie własnej wartości, tym więcej wysiłku wkłada jednostka w poszukiwanie pracy). Wpływ trudnej sytuacji finansowej na poszukiwanie pracy potwierdzają i inni badacze (Vinokur i Caplan, 1987). Na uwagę wskazują rezultaty badań Schwaba, Aldaga i Rynesa (1987), którzy przedstawili negatywną zależność między intensywnością poszukiwania pracy a wysokością zasiłku⁹. Wyższy zasiłek zmniejsza odczucie nacisku finansowego na aktywność bezrobotnego i pozwala szukającemu poczekać na lepszą pracę¹⁰. Ciekawe badania przeprowadziła również Turner (1995), która badała wpływ bezrobocia na poziom depresji i subiektywne poczucie zdrowia fizycznego biorąc pod uwagę poziom wykształcenia, status społeczno-ekonomiczny i dostępność pracy na lokalnym rynku. Najsilniejszy efekt wystąpił u osób, które wcześniej były bezrobotne i były

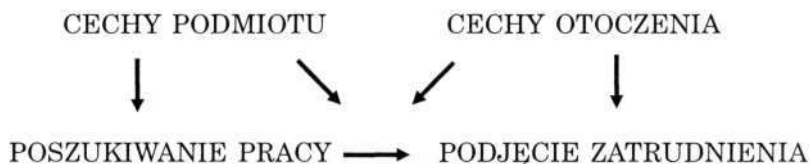
⁹ Potwierdzili zresztą wcześniejsze spostrzeżenia Barrona i Gilleya (1979) i Welcha (1977), którzy również odnotowali negatywną zależność pomiędzy ilością godzin w tygodniu spędzonych na szukaniu pracy a poziomem kompensacji potrzeb finansowych przez zasiłek dla bezrobotnych. Welch zauważył również, że gdy wzrasta zasiłek, czas przed otrzymaniem nowej pracy się wydłuża.

¹⁰ Wpływ potrzeb finansowych na zachowania związane z poszukiwaniem pracy badano głównie w odniesieniu do bezrobotnych, interesujące byłoby wyniki badań dotyczących również zatrudnionych.

nimi ponownie w czasie badania na obszarze o niskim bezrobociu, zwłaszcza u osób, które ukończyły studia. Autorka interpretuje to w kategoriach napięcia finansowego, które w mniejszym stopniu oddziałuje na osoby o niższym statusie społeczno-ekonomicznym i w kategoriach obniżenia poczucia własnej wartości, co charakteryzuje przede wszystkim ofiary utraty pracy mające wyższy status.

W literaturze przedmiotu można jednakże spotkać się i z wynikami, które zresztą wbrew oczekiwaniom samych autorów, nie potwierdzają związku pomiędzy trudnościami ekonomicznymi czy dezakceptacją w społeczeństwie bezrobotnych a wytrwałością w poszukiwaniu pracy (Rowley i Feather, 1987) i w konsekwencji ponownym zatrudnieniu (Wanberg, 1996)¹¹.

Reasumując, czynniki determinujące zachowania związane z poszukiwaniem pracy, intensywność podejmowania tych zachowań i wytrwałość w dążeniu do znalezienia pracy, można przyporządkować do dwóch grup czynników. Są to: 1) czynniki przynależne osobie, jak wartość, jaką ma dla niej praca, czy poczucie własnej skuteczności (jako przekonanie o własnych umiejętnościach, kompetencji do poszukiwania pracy), oraz 2) czynniki środowiska jednostki, jak np. dostępność pracy, czy negatywne doświadczenia społeczne bycia bezrobotnym oraz wsparcie społeczne (ze strony najbliższych oraz instytucjonalne), co przedstawia poniższy wykres.



EMOCJONALNE REAKCJE NA UTRATĘ PRACY I PONOWNE ZATRUDNIENIE

Do wyjaśniania zmian w działaniu poszukiwawczym, oprócz wspomnianego wyżej krytykowanego podejścia, które zakłada iż jednostka działa w sposób racjonalny (Liptak, 1989; Barber i in., 1994), wykorzystuje się również podejście mające na uwadze emocjonalne reakcje na poszukiwanie pracy. Opiera się ono na przekonaniu, że rola zawodowa stanowi ważną część Ja i niemożność podjęcia zatrudnienia powoduje różnorodne psychologiczne konsekwencje. Już sama konieczność poszukiwania pracy powoduje

¹¹ Może to wynikać z odmienności prób badawczych - osoby do badań rekrutowano spośród poszukujących pracy bez wykształcenia (Schmit i in., 1993), studentów koledżu (Ellis i Taylor, 1983), weteranów wojny w Wietnamie (Vinokur i Caplan, 1987), bezrobotnych zarejestrowanych w urzędzie ds. bezrobotnych (van Ryn i Vinokur, 1991). Przyszłe badania, aby móc dokonać porównań, powinny uwzględniać różnice pomiędzy subgroupami.

podwyższenie się poziomu stresu. Istnieje bardzo bogata literatura wskazująca na to, że utrata pracy jest jednym z najważniejszych czynników powodujących symptomy depresji. Wystarczy podać jako przykład badania R. Catalano, który przez kilka lat badał wraz ze współpracownikami wpływ stresu ekonomicznego na zdrowie psychiczne. Badacze ci wskazywali, iż utrata pracy zwiększa ryzyko uzależnienia alkoholowego (Catalano, Dooley, Wilson i Hough, 1993), pogorszenie się stanu zdrowia fizycznego (Catalano i Serxner, 1992), zwiększa przemoc (Catalano, Dooley, Novaco i Wilson, 1993), powoduje rozkład małżeństwa (Rook, Dooley i Catalano, 1991) i zwiększa liczbę samobójstw (Dooley, Catalano, Rook i Serxner, 1989).

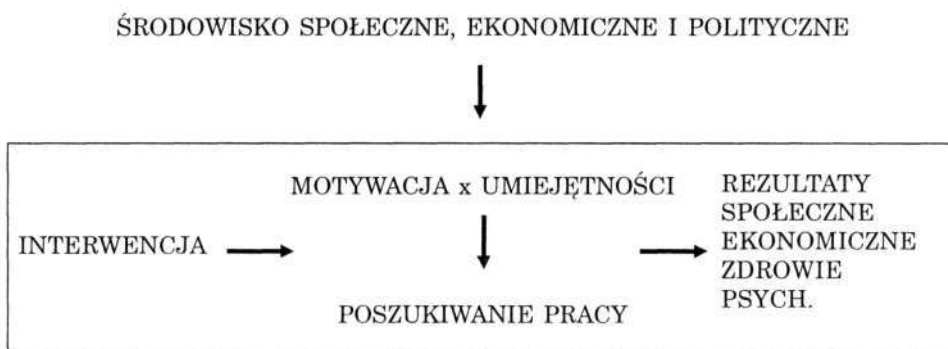
Gdy poszukujący pracy zdobędzie ją, stopniowo zanikają emocjonalne i społeczne konsekwencje utraty pracy (Kessler i in., 1988). Chyba że człowiek używał złych strategii poszukiwania - wtedy zatrudnienie, które podejmie, może być krótkotrwałe i prawdopodobnie niezadowolające (pod względem finansowym i poczucia jakości życia). Pojawia się tu zjawisko błędnego koła: bezrobotny cierpiący na depresję może podjąć pierwszą pracę, jaka mu się nadarzy, co na krótki okres przytłumi objawy depresji. Najprawdopodobniej ponownie utraci on pracę, co zwiększy ryzyko powrotu symptomów depresyjnych. W tym przypadku znalezienie pracy okaże się trudne (badania wskazują, że depresja przedłuża bezrobocie), co z kolei może tę depresję jeszcze bardziej pogłębić (Hamilton i in., 1993). Aby temu zapobiec, interwencja psychologiczna musi mieć miejsce, zanim jeszcze szukający pracy nie zostaną emocjonalnie "obezwładnieni", niezdolni emocjonalnie do poszukiwania pracy. Ten rodzaj interwencji nosi nazwę interwencji prewencyjnej dla podkreślenia, iż jest to działanie skierowane na pomoc osobom w przezwyciężaniu kryzysu (utrata pracy jako wydarzenie krytyczne) a jednocześnie jest ono osłaniające przed wystąpieniem negatywnych stanów emocjonalnych (Caplan i in., 1997).

INTERWENCJA PREWENCYJNA WŚRÓD BEZROBOTNYCH

Interwencja prewencyjna ma na celu zapobieganie negatywnym stanom emocjonalnym i zarazem promocję stabilnego, jakościowego ekonomicznie, psychologicznie i społecznie zatrudnienia. Wcześniejsze programy interwencji psychologicznej wśród bezrobotnych określały drogę do osiągnięcia tego celu poprzez treningi skuteczności kojarzenia ze sobą szukającego i pracodawcy. W efekcie miały na celu skrócenie okresu trwania zasiłku, co nie zawsze szło w parze ze stabilnym i odpowiadającym umiejętnościom powrotem do pracy (Davidson i Woodbury, 1993) i w rezultacie nie było korzystne ani z punktu widzenia bezrobotnego, ani z ekonomicznego punktu widzenia instytucji przeznaczonych do udzielania im pomocy.

Programy interwencji prewencyjnej wykorzystują metody pomagania ludziom we wzmacnianiu tych cech, które wpływają na bardziej efektywne radzenie sobie z przeciwnościami. Są budowane na założeniu, że skuteczne poszukiwanie pracy jest funkcją motywacji do poszukiwania pracy (motywacji

ujętej chociażby w kategoriach wartości-oczekiwania) i umiejętności jednostki. Do efektywnego działania potrzebna jest wiedza o procedurach efektywnego radzenia sobie, umiejętności użycia tej wiedzy (np. umiejętności komunikacyjne, negocjowania ofert) oraz energia motywacyjna do zamienienia tej wiedzy i umiejętności w działanie. Przedstawia to poniższy wykres:



W zbudowanej na takim założeniu interwencji można więc wyróżnić kilka faz, sprowadzają się one głównie do uświadamiania problemu, budowania umiejętności (dostarczanie wiedzy proceduralnej i uczenie behawioralnego radzenia sobie z przeciwnościami) oraz wspierania poczucia własnej skuteczności (przekonania jednostki, że posiada umiejętności do efektywnego rozwiązania problemu). Taki schemat występuje np. w kanadyjskim programie interwencji wspierającej pracowników zagrożonych utratą dotychczasowego miejsca pracy, opracowanym przez Davies (1996). Program taki może być uzupełniony o budowanie umiejętności emocjonalnego radzenia sobie z przeciwnościami (interwencja promująca zdrowie psychiczne), oraz umiejętności negocjacji warunków przyszłego zatrudnienia. Caplan i współpracownicy (1997) sugerują, że można podnieść skuteczność interwencji poprzez zaadresowanie jej do bezrobotnych identyfikowanych jako osoby o wysokim poziomie ryzyka depresji¹².

Odrębną i liczną grupę programów pomocy psychologicznej stanowią treningi prowadzone w celu wzmacniania tego wymiaru osobowości, na który składają się poczucie własnej wartości, sprawstwa, własnej skuteczności i kompetencji (np. Stewart, Carson i Cardy, 1996; Eden, Aviram, 1995).

Symptomy depresji oraz motywacja do angażowania się w poszukiwanie pracy są podatne na oddziaływania społeczne, dlatego działania interwencyjne wspierające poszukiwanie pracy przybierają formę spotkań grupowych. Grupy dają wsparcie społeczne, dostarczają przykładów modelujących właściwe formy działania i są antidotum na emocjonalny wpływ utraty pracy. Dodatkowo, na co autorzy tych programów nie zwracają uwagi, zapewniają dzienną aktywność bezrobotnym, niezbędną do prawidłowego funkcjonowania psychospołecznego.

¹² Podziału dokonali biorąc pod uwagę predyktory symptomów depresyjnych: wcześniejsze epizody depresyjne, niski poziom asertywności oraz niedostatek finansowy.

Reasumując dotychczasowe rozważania, interwencja psychologiczna wśród bezrobotnych (ale może ona dotyczyć także innych grup osób poszukujących pracy, jak absolwentów szkół, osób zagrożonych zwolnieniami itp.) opiera się na wzmacnianiu motywacji jednostki do poszukiwania pracy, tj. uświadamianiu wartości, jaką ma dla jednostki praca (uświadamianie intencji szukania, braku satysfakcji z obecnego stanu), oraz podnoszeniu subiektywnego przekonania o tym, że jej działania odniosą skutek. To subiektywne przekonanie o własnej skuteczności w poszukiwaniu pracy (rozumiane jako stan) jednostka buduje na bazie posiadanej wiedzy proceduralnej i własnych kompetencji behawioralnych do poszukiwania pracy. Praca psychologów nie zawsze na tym się kończy, wzmacniane mogą być umiejętności poznawczo-emocjonalnego radzenia sobie z przeciwnościami (które na drodze do znalezienia zatrudnienia mogą licznie występować) oraz umiejętności negocjowania najlepszych warunków zatrudnienia. Zajęcia odbywają się w grupach samopomocowych, dających wsparcie społeczne i będących antidotum na emocjonalne skutki utraty pracy (np. prewencyjnie w grupach osób wysokiego ryzyka depresji).

Interesującym przykładem programu interwencyjnego może być wieloletni projekt pod nazwą JOBS zespołu psychologów z Michigan Prevention Research Center - Caplana, Vinokura, Pricea i van Ryna. Jest to program wspierający zdrowie psychiczne bezrobotnych oraz skuteczność ich ponownego zatrudnienia i poczucie ekonomicznej jakości życia. Trwają prace nad wykorzystaniem tego modelu także w Rosji i Finlandii. Autorzy przewidują w przyszłości aplikację swego programu również do innych kryzysowych sytuacji życiowych. Wyniki, jakie osiągają autorzy wskazują, że założone cele realizują, dostarczając społeczeństwu wymiernych korzyści i są zachęcające do wprowadzenia programu także w naszym kraju.

Do realizacji podobnych zadań w Polsce przewidziane zostały programowo kluby pracy, których działalność jest inicjowana przede wszystkim przez urzędy pracy, związki zawodowe, instytucje pomocy społecznej i władze samorządowe. Dotychczasowa działalność klubów, opartych częściowo na programie angielskich *jobs clubs*, służy głównie ułatwianiu ich uczestnikom samopoznania oraz dostarczaniu wiedzy proceduralnej. Praca z ich uczestnikami polega na modelowaniu właściwych zachowań, ćwiczeniu ich w środowisku dającym poczucie bezpieczeństwa i wzmacnianiu pozytywnym ze strony prowadzącego. Kluby pracy mogłyby być wykorzystane jako znakomite forum do realizacji interwencji prewencyjnej, jednakże szerokie spektrum potrzebnych działań psychologicznych wymaga zatrudniania w nich jako liderów wszechstronnie przygotowanych, doświadczonych psychologów.

BIBLIOGRAFIA

- Anderson C, Jennings D. (1980), *When experiences of failure promote expectations of success: the impact of attributing failure to ineffective strategies*. Journal of Personality, 48.

- Bandura A. (1977), *Self-efficacy. Toward a unifying theory of behavioral change*. Psychological Review, 84.
- Bandura A. (1982), *Self-efficacy mechanism in human agency*. American Psychologist, 32.
- Bandura A., Cervone D. (1983), *Self-evaluative and self-efficacy mechanism governing the motivational effects of goal systems*. Journal of Personality and Social Psychology, 45.
- Bańka A. (1993), *Bezrobocie jako przyczyna, skutek oraz kategoria opisu zmian mentalności. Rzeczywistość, stereotypy i utopie*. [W:] A. Bańka, R. Derbis (red.), *Myśl psychologiczna w Polsce Odrodzonej*, Poznań-Częstochowa: Gemini.
- Bańka A. (1995a), *Jakość życia w psychologicznym doświadczeniu codzienności związanym z rozwojem zawodowym, pracą i bezrobociem*. [W:] A. Bańka, R. Derbis (red.), *Pomiar i poczucie jakości życia u aktywnych zawodowo oraz bezrobotnych*. Poznań-Częstochowa: Print-B.
- Bańka A. (1995b), *Zawodownawstwo, doradztwo zawodowe, pośrednictwo pracy. Psychologiczne metody i strategie pomocy bezrobotnym*. Poznań: Print-B.
- Barber A. E., Daly C. L., Giannantonio C. M., Philips J. M. (1994), *Job search activities: an examination of changes over time*. Personnel Psychology, 47.
- Barron J., Gilley D. (1970), *The effect of unemployment insurance on the search process*. Industrial and Labor Relations Review, 32.
- Blau G. (1994), *Testing a two-dimensional measure of job search behavior*. Organizational Behavior and Human Decision Processes, 59.
- Bowen D. (1983), *Some unintended consequences of intention to quit*. Academy of Management Review, 7.
- Caplan R. D., Vinokur A. D., Price R. H. (1997), *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.
- Caplan R. D., Vinokur A. D., Price R. H., van Ryn M. (1989), *Job seeking, reemployment and mental health: A randomized field experiment in coping with job loss*. Journal of Applied Psychology, 74.
- Catalano R., Dooley D., Novaco R. W., Wilson G. (1993), *Using ECA survey data to examine the effects of job layoffs on violent behavior*. Hospital and Community Psychiatry, 44.
- Catalano R., Dooley D., Wilson G., Hough R. (1993), *Job loss and alcohol abuse: A test using data from the Epidemiological Catchment Area Project*. Journal of Health and Social Behavior, 34.
- Catalano R., Serxner S. (1992), *The effect of ambient threats to employment on low birthweight*. Journal of Health and Social Behavior, 33.
- Chudzicka A. (1995), *Bezrobotni w klubach pracy. Psychologiczny punkt widzenia*. [W:] Z. Ratajczak (red.), *Bezrobocie. Psychologiczne i społeczne koszty transformacji systemowej*. Katowice, Wyd. U. Śl.
- Davidson C., Woodbury S.A. (1993), *The displacement effect of reemployment bonus programs*. Journal of Labor Economics, 11.
- Davies G. (1996), *The employment support network - an intervention to assist displaced workers*. Journal of Employment Counseling, 33.
- Dooley D., Catalano R., Rook K., Serxner S. (1989), *Economic stress and suicide. Suicide and Life-Threatening Behavior*, 19.
- Eden D., Kinnar J. (1991), *Modeling Galatea: Boosting self-efficacy to increasing volunteering*. Journal of Applied Psychology, 76.
- Eden D., Aviram A. (1993), *Self-efficacy training to speed reemployment: Helping people to help themselves*. Journal of Applied Psychology, 78.
- Ellis R. A., Taylor M. S. (1983), *Role of self-esteem within the job search process*. Journal of Applied Psychology, 68.
- Ellis R. A., Heneman H. G., Lascola C. S. (1991), *Antecedents and consequences of job search intensity*. Miami, FL: AMM Press.
- Feather N. T. (1992), *Expectancy-value theory and unemployment effects*. Journal of Occupational and Organizational Psychology, 4.
- Feather N. T. (1995), *The evaluation of unemployment and job-searching behavior: A longitudinal study*. Journal of Psychology, 3.
- Feather N. T. (red.) (1982), *Expectations and actions: Expectancy-value models in psychology*. Hillsdale NJ: Erlbaum.

- Feather N. T., O'Brien E. J. (1987), *Looking for employment: An expectancy-valence analysis of job-seeking behavior among school-leavers*. Journal of Occupational Psychology, 59.
- Gliszczyńska X. (1991), *Poczucie własnej skuteczności w procesie pracy*. [W:] Gliszczyńska X. (red.) *Psychologiczny model efektywności pracy*. Warszawa, PWN.
- Gordus J. P., Jarley P. A., Ferman L. A. (1981), *Plant shutdowns and economic dislocation*. Kalamazoo, MI: The Upjohn Institute.
- Gowan M. A., Gatewood R. D. (1992), *A casual model of the activity level of individuals following involuntary job loss*. Academy of Management Best Paper, 52.
- Hajjar V., Beelitz N., Baubion B. (1993), *Social support and job search strategies: A study among French and German unemployed workers*. Orientation Scolaire et Professionnelle, 22.
- Hamilton V. L., Hoffman W. W., Broman C. L., Rauma D. (1993), *Unemployment and coping: A panel study of autoworkers*. Journal of Personality and Social Psychology, 65.
- Janis I. L. (1983), *The role of social support in adherence to stressful decisions*. American Psychologist, 38.
- Kanfer R., Hulin C. L. (1985), *Individual differences in successful job searches following layoff*. Personnel Psychology, 38.
- Kessler R. C., House J., Turner B. (1988), *The effects of unemployment on health in a community survey: Main, modifying, and mediating effects*. Journal of Social Issues, 44.
- Kessler R. C., Price R. H., Wortman C. B. (1985), *Social factors in psychopathology: Stress, social support, and coping processes*. Annual Review of Psychology, 36.
- Kuhl J. (1985), *Volitional mediators of cognition-behavior consistency: Self-regulatory process and action versus state orientation*. Berlin, Springer.
- Liptak J. J. (1989), *Irrational expectations in the job search process*. Journal of Employment Counseling, 26.
- Locke E., Latham G. P. (1990), *A theory of goal setting and task performance*. Englewood Cliffs, N. J: Prentice Hall.
- Mallinckrodt B., Fretz B. R. (1988), *Social support and the impact of job loss on older professionals*. Journal of Counseling Psychology, 35.
- O'Brien G. E., Feather N. T., Kabanoff B. (1994), *Quality of activities and the adjustment of unemployed youth*. Australian Journal of Psychology, 46.
- Osborn D. P. (1990), *A reexamination of the organizational choice process*. Journal of Vocational Behavior, 36.
- Price R. H. (1992), *Psychological impact of job loss on individuals and families*. Current Directions in Psychological Science, 1.
- Price R. H. (w druku), *Unemployment*. [W:] J. Rapaport, E. Seidman (eds.) *Handbook of community psychology*. New York, Plenum.
- Price R. H., van Ryn M., Vinokur A. D. (1992), *Impact of preventive job search intervention on the likelihood of depression among the unemployed*. Journal of Health and Social Behavior, 33.
- Prussia G. E., Kinicki A. J., Bracker J. S. (1993), *Psychological and behavioral consequences of job loss: a covariance structure analysis using Weiner's (1985) attribution model*. Journal of Applied Psychology, 78.
- Rees A. (1966), *Labor economics. Effects of more knowledge-information networks in labor markets*. American Economic Review, 56.
- Rife J. C., Kilty K. (1990), *Job search discouragement and the older worker: Implications for social work practice*. Journal of Applied Social Sciences, 14.
- Rook K., Dooley D., Catalano R. (1991), *Stress transmission: The effects of husband's job stressors on the emotional health of their wives*. Journal of Marriage and the Family, 53.
- Rowley K. M., Feather N. T. (1987), *The impact of unemployment in relation to age and length of unemployment*. Journal of Occupational Psychology, 60.
- Rynes S. L. (1991), *Recruitment, job choice, and post-hire consequence. A call for new research directions*. Palo Alto: Consulting Psychologists Press.
- Sarason I., Sarason B. (1982), *Concomitants of social support: Attitudes, personality characteristics, and life experience*. Journal of Personality, 50.
- Schaufeli W., van Yperen N. (1993), *Success and failure in the labour market*. Journal of Organizational Behavior, 14.
- Schmit M. J., Amel E. L., Ryan A. M. (1993), *Self-reported assertive job-seeking behaviors of minimally educated job hunters*. Personnel Psychology, 46.

- Schwab D. P., Rynes S. L., Aldag R. J. (1987), *Theories and research on job search and choice*. Research in Personnel and Human Resources Management, 5.
- Sęk H. (1988), *Social support in coping with negative life event*. News from EFPPA, 1.
- Sherer M., Adams C. H. (1983), *Construct validation of the Self-Efficacy Scale*. Psychological reports, 53.
- Skarżyńska K. (1992), *Psychologiczne aspekty bezrobocia*. Nowiny Psychologiczne, 1.
- Soelberg P. (1967), *A study of decision making: Job choice*. Carnegie: Mellon Univ. Press.
- Stewart G. L., Carson K. P., Cardy R. L. (1996), *The joint effects of conscientiousness and self-leadership training on employee self-directed behavior in a service setting*. Personnel Psychology, 49.
- Taris J. B., Heesink J., Feij J. (1995), *The evaluation of unemployment and job-searching behavior. A longitudinal study*. Journal of Psychology, 129.
- Turner J. B. (1995), *Economic context and the health effects of unemployment*. Journal of Health and Social Behavior, 36.
- Vinokur A. D., Caplan R. D., Williams C. C. (1987), *Effects of recent and past stress on mental health: Coping with unemployment among Vietnam veterans and nonveterans*. Journal of Applied Social Psychology, 17.
- Vinokur A. D., Price R. H., Schul Y. (1995), *Impact of the JOBS intervention on unemployed workers varying in risk of depression*. American Journal of Community Psychology, 232.
- Vinokur A. D., van Ryn M. (1993), *Social support and undermining in close relationships: Their independent effects on the mental health of unemployed persons*. Journal of Personality and Social Psychology, 65.
- Wanberg C. R., Marchese M. C. (1994), *Heterogeneity in the unemployment experience: A cluster analytic investigation*. Journal of Applied and Social Psychology, 24.
- Wanberg C. R., Watt J. D., Rumsey D. (1996), *Individuals without jobs: An empirical study of job-seeking behavior and reemployment*. Journal of Applied Psychology, 81.
- Wanous J. P., Colella A. (1989), *Organizational entry research: Current status and future directions*. [In:] Rowland K., Ferris G. (eds.), *Research in Personnel and human resource management*. Greenwich, CT: JAI Press.
- Welch F. (1977), *What have we learned from empirical studies of employment insurance?* Industrial and Labor Relations Review, 30.
- Woodruff S. L., Cashman J. F. (1993), *Task, domain, and general efficacy: A reexamination of the Self-efficacy Scale*. Psychological Reports, 72.
- Zuber-Dzikowa L. (1995), *Bezrobocie jako wyzwanie dla psychologii stosowanej - wybrane problemy*. [W:] Z. Ratajczak (red.), *Bezrobocie. Psychologiczne i społeczne koszty transformacji systemowej*. Katowice, Wyd. U. Śl.

FUNDAMENTAL ASSUMPTIONS OF PSYCHOLOGICAL INTERVENTION AMONG UNEMPLOYED

S u m m a r y

The article presents a model explaining the behaviour of those who are looking for job - as based on expectancy-value theory. Efficiency of looking for a job is a function of motivation to do so and, as well, depends on individual skills. Such an activity is being operated under definite conditions of social and economic milieu. The assumptions discussed lie in the grounds of psychological assistance programmes (now in elaboration) for individuals who are experiencing a passage between lack of a job and some more stable employment. Psychological intervention among unemployed people is aimed at giving them support in their search for a job and at preventing negative emotional states which can throw a person into transition.