

Negotovost glede zaposlitve pri starejših zaposlenih

Ime in priimek avtorjev: Maruša Cvek, Naja Kikelj, Zala Slana

Naziv institucije: Univerza v Ljubljani, Filozofska fakulteta, Oddelek za psihologijo

E-mail naslov: marusa.cvek1@gmail.com; naja.kikelj@gmail.com; zala.slana@gmail.com

Mentor: izr. prof. dr. Eva Boštjančič

Povzetek

V raziskavi nas je zanimalo, kako visoka je stopnja negotovosti glede zaposlitve pri starejših zaposlenih v slovenskem okolju, kateri dejavniki vplivajo na zaznano skrb ter s kakšnimi strategijami se ti posamezniki spoprijemajo. V raziskavi je sodelovalo 197 zaposlenih, starejših od 50 let. Uporabili smo Vprašalnik dejavnikov, ki vplivajo na negotovost glede zaposlitve ter Vprašalnik strategij spoprijemanja z izgubo zaposlitve. Rezultati so pokazali, da se negotovost glede zaposlitve pomembno povezuje s socialno-ekonomskim statusom, obliko zaposlitve in zadovoljstvom s plačo. Kot najpomembnejše razloge za skrb so udeleženci navajali občutek hitre nadomestljivosti, občutek, da njihovo znanje ni v koraku s časom, da v okolici ljudje iste generacije izgubljajo zaposlitev ter odpuščanje zaposlenih znotraj organizacije. Posamezniki, ki uporabljajo strategije kontrole (usmerjene na reševanje problema), poročajo o zaznavanju nižje verjetnosti izgube zaposlitve. Ugotovitve so relevantne predvsem z vidika identificiranja rizičnih skupin s povečano skrbjo glede izgube zaposlitve in posledično za načrtovanje dela z njimi.

Uvod

V zadnjih nekaj desetletjih je povečanje nivoja globalne konkurence, bolj razgiban trg delovne sile in povečanje tehnoloških zmogljivosti vplivalo tudi na prepričanje ljudi o varnosti njihove zaposlitve. Trenutna situacija nakazuje na to, da je stabilnost in predvidljivost zaposlitve zamenjala skrb pred izgubo zaposlitve, saj podjetja zmanjšujejo število svojih zaposlenih, najemajo zunanjo delovno silo in od zaposlenih zahtevajo vedno več (Shoss, 2017). Zaradi vseh teh sprememb na trgu dela se med ljudmi pojavlja negotovost glede zaposlitve. Gre za skrb, ki jo človek občuti glede prihodnosti svoje zaposlitvene situacije (Astarlioglu, Bayraktar Kazozcu in Varnali, 2011). V ameriški raziskavi (Brown, 2006) je avtor ugotavljal odnos ljudi do varnosti zaposlitve ter stopnjo skrbi pred izgubo le-te. Ugotovil je, da večina (82% sodelujočih) ne verjame, da bodo v naslednjih dvanajstih mesecih izgubili zaposlitev, manj pa jih meni, da je to precej (11 %) ali zelo (6%) možno. Tisti, ki zaznavajo skrb pred izgubo zaposlitve, le-to pripisujejo šibki ekonomiji (14%), upočasnitvi poslovanja (12%), počasnim izginjanjem načina dela, ki ga opravljajo (9%), pomanjkanjem financiranja za njihovo delovno mesto (7%) ter možnostjo, da se podjetje preseli v tujino (7%). Le malo udeležencev občutke, da zaposlitev ni varna, pripisuje svoji starosti (1%) ali svoji delovni uspešnosti (1%).

Glede na to, da se zaznava o negotovosti glede zaposlitve med posamezniki razlikujejo, je smiselno raziskati tudi, ali se pojavljajo razlike v ravni negotovosti med skupinami ljudi z različnimi demografskimi spremenljivkami. Z identificiranjem skupin, ki so bolj ranljive pri zaskrbljenosti glede zaposlitve, lahko vsaj delno pomagamo pri kontroliranju negativnih posledic (Naswall in De Witte, 2003). Hartley in sodelavci (1991) so odkrili močno pozitivno povezavo med nivojem skrbi pred izgubo zaposlitve in starostjo (starejši zaposleni so izkusili višjo raven skrbi pred izgubo zaposlitve). Tudi raziskava Greenove (2009) je pokazala

podobno pozitivno povezavo – kljub temu, da imajo starejši zaposleni več izkušenj, pa so večšine, ki jih posedujejo, lahko zastarele. Raziskave, ki vključujejo razlike med spoloma, pa ne kažejo enoznačnih rezultatov – raziskava avtorjev Kinnunen, Mauno, Natti in Happonen (1999) kaže, da moški zaznavajo več skrbi v zvezi z izgubo zaposlitve, Naswall in De Witte (2003) pa sta ugotovila, da se spol v treh državah ni izkazal kot prediktor, le v Belgiji so pomembno višjo skrb zaznavale ženske. Raziskava Erlinghagenove (2007) prav tako ni pokazala razlik med spoloma. Višina izobrazbe se je po drugi strani izkazala kot pomemben dejavnik in se povezuje z nižjo skrbjo glede izgube zaposlitve (Erlinghagen, 2007; Green, 2009). Posamezniki z nižjo izobrazbo naj bi imeli manj kompetenc in posledično manj možnosti za novo zaposlitev, kar pa povečuje skrb pred izgubo trenutne. Zaposleni, ki imajo trajno obliko pogodbe (za nedoločen čas) doživljajo tudi manj skrbi kot tisti, katerih oblika zaposlitve je bolj fleksibilna in kratkotrajna (pogodba za določen čas, delo preko s.p.-ja, avtorske pogodbe, podjemne pogodbe...) (npr. Naswall in De Witte, 2003; Erlinghagen, 2007). Socialni status se s skrbjo pred izgubo zaposlitve povezuje negativno – posamezniki z višjim socialno ekonomskim statusom tako doživljajo manj skrbi kot tisti z nižjim. Prav tako prihaja tudi do razlik med javnim in privatnim sektorjem. Raziskava Erlinghagenove (2007) namreč kaže, da zaposleni v javnem sektorju doživljajo manj občutkov skrbi kot zaposleni v privatnem sektorju oz. industriji. Ista raziskava kaže tudi razlike glede na dejavnost, v kateri so posamezniki zaposleni – v gradbeništvu zaposleni npr. doživljajo manj skrbi glede izgube zaposlitve, kljub temu, da je za to dejavnost značilno sezonsko delo. Do razlik med večjimi, srednjimi in manjšimi podjetji ne prihaja (Erlinghagen, 2007).

Raziskava (Anderson in Pontusson, 2007) kažejo, da je skrb pred izgubo zaposlitve različna v različnih državah in se povezuje tudi z nivojem in programi socialne zaščite, ki jo le-ta nudi za starejše zaposlene. Po Zakonu o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 42/02, 103/07) imajo starejši zaposleni nad 55 let posebno varstvo in pravico, da začnejo delati s krajšim delovnim časom ali na drugem ustreznem delovnem mestu, če se delovno upokojijo. Prav tako starejšemu delavcu delodajalec brez delavčevega pisnega soglasja ne sme odrediti nadurnega ali nočnega dela.

Dejavniki, ki vplivajo na skrb pred izgubo zaposlitve

Ugotavljanje vzrokov, zakaj zaposleni čutijo skrb glede izgube zaposlitve, je pomembno, saj napovedniki lahko pomagajo pri definiranju dejavnikov in situacij, ki so tvegane za občutke negotovosti zaposlitve ter pri odpravljanju le-teh, v kolikor je to možno (Naswall in De Witte, 2003). V turški raziskavi (Astarlioglu, Bayraktar Kazozcu in Varnali, 2011) namreč ugotavljajo, da se zaposleni v določenih situacijah odzovejo z občutki negotovosti do zaposlitve, ti občutki pa imajo posledice tudi za učinkovitost organizacije. Dolgoročna skrb glede zaposlitve dokazano negativno vpliva na posameznikovo blagostanje, tako fizično kot psihično, posledično pa se pri posameznikih zmanjša zadovoljstvo z delom in delovna predanost (Otto, Hoffmann-Biencourt in Mohr), poleg tega napoveduje tudi kasnejšo izčrpanost na delovnem mestu (Kinnunen idr., 1999).

Strategije spoprijemanja

Negotovost glede zaposlitve pri posamezniku deluje kot stresor, na katerega se posameznik navadno odziva z določenim vzorcem strategij (Naswall in De Witte, 2003). Glede na to, da ima skrb pred izgubo zaposlitve negativne posledice za zaposlenega, strategije spoprijemanja nastopijo z namenom, da te posledice ublažijo. Strategije spoprijemanja (v našem primeru strategije kontrole – aktivne strategije in strategije bega – pasivne strategije) zaposleni uporabi pri soočanju z negotovostjo zaposlitve, saj se tako prilagodi na stresno in

ogrožajočo situacijo. Pri obeh skupinah strategij gre za to, da zmanjšujeta negativne občutke, povezane z izgubo zaposlitve, vendar so aktivne strategije (strategije kontrole) usmerjene na reševanje problema, medtem ko so pasivne strategije (strategije bega) usmerjene na minimaliziranje negativnih čustvenih posledic in stresa (Astarlioglu, Bayraktar Kazozcu in Varnali, 2011).

Opredelitev problema in raziskovalna vprašanja

Glede na izsledke preteklih raziskav smo si zastavile sledeča raziskovalna vprašanja:

- Kako visoka je stopnja negotovosti glede izgube zaposlitve pri starejših zaposlenih v Sloveniji?
- Ali se izsledki tujih raziskav o povezavi med demografskimi podatki in skrbjo pred izgubo kažejo tudi na slovenskem vzorcu?
- Kateri dejavniki vplivajo na to, da zaposleni čutijo skrb glede izgube zaposlitve?
- Ali se vrste strategij sproprijemanja povezujejo z zaznano skrbjo glede zaposlitve?

Metoda

Udeleženci

V vzorec je bilo vključenih 197 starejših zaposlenih, starih nad 50 let, od tega 45 moških in 152 žensk. Povprečna starost udeležencev je 54,2 let. Največji delež udeležencev (28%) ima kot najvišjo formalno doseženo izobrazbo univerzitetno diplomu, sledijo tisti z dokončano štiriletno strokovno šolo ali gimnazijo (22%) in višješolskim strokovnim programom (18%). Večina udeležencev ocenjuje svoj socialno-ekonomski status kot srednji (85%), nekaj pa kot visok (6%) oziroma nizek (9%). Udeleženci delujejo na različnih področjih dejavnosti, največ jih prihaja s področja izobraževanja in znanosti (15%), zdravstva in socialnega varstva (15%), finančnih, poslovnih in tehničnih storitev (12%), industrije in rudarstva (11%) ter uprave (11%). Več kot polovica udeležencev je zaposlenih v javnem sektorju (62%), ostali pa v zasebnem (39%). Večinoma so zaposleni za nedoločen čas (88%), sledijo tisti z zaposlitvijo preko s.p.-ja, avtorske pogodbe, podjetne pogodbe (7%), najmanj pa je zaposlenih za določen čas (4%). Prihajajo iz velikih (46%), srednjih (21%) in majhnih (33%) organizacij. Pri zadovoljstvu s plačo se jih največ opredeljuje kot zadovoljni (45%), sledijo niti zadovoljni niti nezadovoljni (30%), nezadovoljni (19%) ter na zadnjem mestu obe skrajnosti – zelo nezadovoljni (3%) in zelo zadovoljni (3%). Na naš spletni vprašalnik se je odzvalo 226 udeležencev, vendar je vprašalnik v celoti izpolnilo le 197 udeležencev, ki so se tudi uvrstili v končni vzorec.

Pripomočki

Za namen raziskave smo oblikovale nabor vprašanj, sestavljen iz vprašanj o demografskih podatkih (spol, starost, najvišja dosežena formalna izobrazba), socialno-ekonomskem statusu, področju delovanja, sektorju, obliki zaposlitve, velikosti organizacije ter zadovoljstvu s plačo. Dodale smo vprašanje o tem, kakšna se jim zdi verjetnost, da bodo v naslednjih 12 mesecih izgubili službo, pri čemer smo izhajale iz raziskave avtorjev Roskies, Louis-Guerin in Fournier (1993). Vprašanjem smo dodale še dva vprašalnika:

- Vprašalnik dejavnikov, ki vplivajo na negotovost glede zaposlitve (sestavljen za namene raziskave na podlagi konceptualnega modela predhodnikov in izidov negotovosti glede izgube dela; Shoss, 2017)
- Vprašalnik strategij spoprijemanja z izgubo zaposlitve, preveden po Job Insecurity Measure (O'Neill in Sevastos, 2013)

Postopek

Podatke smo zbirale novembra in decembra 2017 s pomočjo metode snežne kepe in spletne ankete, ki smo jo delile preko internih kanalov elektronske pošte, preko socialnih omrežij in spletne strani psihologijadela.com. Vzorčile smo naključno. Preverile smo opisne statistike (frekvence, aritmetične sredine in standardne deviacije) zaznane skrbi glede izgube zaposlitve ter dejavnikov, ki nanjo vplivajo. Pri raziskovanju pomembnosti razlik med demografskimi spremenljivkami in zaznano skrbjo glede izgube zaposlitve smo (zaradi nominalnih spremenljivk) uporabile χ^2 test. Za preverjanje pomembnih povezav med spremenljivkami smo uporabile Spearmanov koeficient korelacije.

Rezultati

V raziskavi smo opravile eksploratorno analizo o stanju skrbi glede izgube zaposlitve na slovenskem prostoru pri zaposlenih, starejših od 50 let. Preverjale smo, kateri so tisti dejavniki, ki na skrb pred izgubo zaposlitve vplivajo in kateri so tisti dejavniki, s katerimi se omenjena skrb povezuje.

V prvem raziskovalnem vprašanju nas je zanimalo, v kolikšni meri je v slovenskem prostoru prisotna subjektivna skrb pred izgubo zaposlitve. Več kot 90 % vseh udeležencev ($N = 197$) zaznava nizko verjetnost izgube zaposlitve, od tega 42 % verjetnost ocenjuje kot zelo neverjetno in 51,9 % kot ne preveč verjetno. Le 6,1 % udeležencev poroča o višji verjetnosti izgube zaposlitve – 4,2 % jih poroča, da je verjetnost precejšnja, o zelo veliki verjetnosti izgube pa poroča zgolj 1,9 % udeležencev.

Drugo raziskovalno vprašanje se je povezovalo z demografskimi spremenljivkami ter njihovo povezavo z občutkom negotovosti pred izgubo zaposlitve. V tabeli 1 so prikazani rezultati χ^2 testa, ki je preverjal pomembnost razlik med demografskimi dejavniki in skrbjo pred izgubo zaposlitve, pri čemer smo upoštevale 5 % verjetnost statistične napake. Iz rezultatov je razvidno, da se s skrbjo pred izgubo zaposlitve statistično pomembno povezujejo socialno ekonomski status, oblika zaposlitve in zadovoljstvo s plačo.

Tabela 1. *Demografski dejavniki v povezavi z negotovostjo pred izgubo zaposlitve.*

Demografija	χ^2	df	p
Spol	5,25	3	0,154
Formalna izobrazba	17,00	21	0,711
Socialno ekonomski status	16,56	6	0,011*
Področje delovanja	23,53	42	0,991
Sektor	4,85	3	0,183
Oblika zaposlitve	22,70	6	0,001*
Velikost organizacije	3,11	6	0,794
Zadovoljstvo s plačo	28,34	12	0,005*

Opombe: * $p < 0,05$

Tretje raziskovalno vprašanje je bilo vezano na dejavnike, ki vplivajo na občutek negotovosti pred izgubo zaposlitve. Tabela 2 prikazuje aritmetične sredine in standardne deviacije doprinosa vzrokov k občutku negotovosti glede zaposlitve – višje kot je izražena aritmetična sredina, bolj vzrok doprinese k občutku negotovosti in obratno.

Tabela 2. *Aritmetične sredine in standardne deviacije dejavnikov, ki vplivajo na občutek negotovosti pred izgubo zaposlitve.*

	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>
Organizacija je v slabi finančni situaciji	64	2,63	1,27
Imam preveč delovnih nalog, ki jih ne morem v celoti izpolniti	84	2,86	1,28
V organizaciji odpuščajo starejše zaposlene	76	2,41	1,55
Znanja, ki jih imam, niso več aktualna / koraku s časom	70	2,22	1,09
Možnost ukinitve delovnega mesta na katerem sem	75	2,67	1,34
Imam občutek da sem hitro nadomestljiv	87	2,91	1,20
V organizaciji so manj naklonjeni razvoju starejših zaposlenih	85	2,91	1,34
V primeru izgube zaposlitve bi zaradi svoje starosti imel težave	94	4,16	1,21
Z nadrejenim imava slab odnos	65	2,77	1,33
Ne dosegam zastavljenih ciljev	60	2,41	1,33
Ne uspem dovolj hitro slediti novim tehnologijam	63	2,65	1,38
Ljudje moje generacije so pred kratkim izgubili zaposlitev	72	2,90	1,48
V gospodinjstvu imamo finančne težave	58	2,53	1,34

Iz rezultatov lahko vidimo, da med najmočnejše dejavnike, ki lahko vplivajo na občutek negotovosti zaposlitve, sodi trditev »*V primeru izgube zaposlitve bi zaradi svoje starosti imel težave*«, prav tako ta trditev sodi tudi med največkrat izbrane. Med manj vplivne dejavnike pa sodi trditev »*Znanja, ki jih imam, niso več aktualna / v koraku s časom*« in ima tudi najmanjšo razpršitev odgovorov.

V tabeli 3 so predstavljene povezave med vzroki in zaznano verjetnostjo izgube zaposlitve. Pri računanju povezav smo uporabile Spearmanov koeficient korelacije in upoštevale 5 % verjetnost statistične napake.

Tabela 3. *Korelacije med dejavniki, ki vplivajo na občutek negotovosti pred izgubo zaposlitve in zaznano verjetnostjo skrbi pred izgubo zaposlitve.*

	Zaznana verjetnost izgube zaposlitve
Organizacija je v slabi finančni situaciji	0,002
Imam preveč delovnih nalog, ki jih ne morem v celoti izpolniti	0,200
V organizaciji odpuščajo starejše zaposlene	0,259*
Znanja, ki jih imam, niso več aktualna/v koraku s časom	0,301*
Možnost ukinitve delovnega mesta, na katerem sem	0,321*
Imam občutek, da sem nadomestljiv	0,359*

V organizaciji so manj naklonjeni razvoju starejših zaposlenih	0,199
V primeru izgube zaposlitve bi zaradi svoje starosti imel težave	0,035
Z nadrejenim imava slab odnos	0,109
Ne dosegam zastavljenih ciljev	0,135
Ne uspem dovolj hitro slediti novim tehnologijam	0,157
Ljudje moje generacije so pred kratkim izgubili zaposlitev	0,351*
V gospodinjstvu imamo finančne težave	0,232

Opombe: * $p < 0,05$

Iz tabele lahko razberemo, da se z občutkom negotovosti pred izgubo službe najvišje povezuje občutek, da je posameznik nadomestljiv ter prepričanje, da so ljudje posameznikove generacije pred kratkim izgubili zaposlitev. Najnižja statistično pomembna korelacija pa je s trditvijo »V organizaciji odpuščajo starejše zaposlene«.

S četrtnim raziskovalnim vprašanjem smo želele ugotoviti, ali se vrste strategij spoprijemanja povezujejo z zaznano skrbjo glede zaposlitve. Tabela 4 prikazuje korelacije med mero skrbi pred izgubo zaposlitve in ožjimi strategijami spoprijemanja, ki se sicer združujejo v dve večji kategoriji, prikazani v tabeli 5. Proaktivno iskanje in aktivnosti, ki niso povezane z delom, se združujejo v kategorijo »Strategije kontrole«; distanciranje od izgube, razvrednotenje dela in faktor štiri pa se združujejo v kategorijo »Strategije bega«. Pri računanju statistične pomembnosti smo uporabile 5 % verjetnost statistične napake.

Tabela 4. Korelacije med negotovostjo glede zaposlitve in posameznimi strategijami spoprijemanja.

	Zaznana verjetnost izgube zaposlitve
Proaktivno iskanje	- 0,205*
Distanciranje od izgube	- 0,034
Razvrednotenje dela	0,012
Faktor štiri	- 0,185*
Aktivnosti, ki niso povezane z delom	- 0,113

Opombe: * $p < 0,05$

Tabela 5. Korelacije med negotovostjo glede zaposlitve in širšima kategorijama strategij spoprijemanja.

	Verjetnost izgube zaposlitve
Strategije kontrole	- 0,188*
Strategije bega	- 0,079

Opombe: * $p < 0,05$

Z zaznano verjetnostjo izgube zaposlitve se pomembno negativno povezujejo Strategije kontrole, znotraj te kategorije pa se s skrbjo pred izgubo pomembno negativno povezuje Proaktivno iskanje, medtem ko z aktivnostmi, ki z delom niso povezane, ni pomembnih razlik. Kategorija bega se s strahom pomembno ne povezuje, znotraj le-te pa se pomembno povezuje le faktor štiri.

Razprava

Glede na primanjkljaj raziskav o negotovosti glede izgube zaposlitve v slovenskem prostoru, smo si v naši raziskavi zastavili bolj široka, eksploratorna raziskovalna vprašanja. Večina predhodnih študij o povezavah med starostjo in negotovostjo glede izgube zaposlitve je ugotavljala, da med starostjo in negotovostjo obstaja statistično pomembna razlika (Hartley in sod., 1991; Greenove, 2009). V slovenskem prostoru se je po drugi strani izkazalo, da pri večini zaposlenih, starejših od 50, negotovost glede izgube zaposlitve ni prisotna. Do podobnih ugotovitev so sicer prišli tudi v ameriški študiji (Brown, 2006), vendar je bila raziskava izvedena na celotni populaciji, ne le na starejših zaposlenih. Nizko negotovost glede izgube zaposlitve v slovenskem prostoru bi lahko delno pripisali socialni zaščiti, ki so jo v Sloveniji deležni starejši zaposleni nad 55 let, saj se skrb pred izgubo zaposlitve tudi po tujih raziskavah povezuje z nivojem in programi socialne zaščite, ki so jih deležni zaposleni (Anderson in Pontusson, 2007).

Pri raziskovanju demografskih spremenljivk, ki naj bi vplivale na zaznano negotovost pred izgubo zaposlitve, so rezultati pokazali, da se z zaznano negotovostjo statistično pomembno povezuje oblika zaposlitve, zadovoljstvo s plačo ter socialno-ekonomski status starejših zaposlenih, z njo pa se ne povezuje velikost podjetja, v katerem so zaposleni. O najmanjši negotovosti glede izgube zaposlitve so poročali starejši zaposleni s pogodbo za nedoločen čas, o največji pa tisti, ki opravljajo prekarno delo, kar se sklada s predhodnimi ugotovitvami raziskav (npr. Naswall in De Witte, 2003; Erlinghagen, 2007). Razlog za take rezultate bi lahko bil občutek varnosti – pogodba za nedoločen čas zaposlenemu daje občutek varnosti, saj ti s pogodbo pripadajo pravice, ki se dotikajo tudi odpustitve. Tudi posamezniki, ki so zaposleni za določen čas, so do določene mere deležni občutka varnosti in stabilnosti – zavedajo se, kdaj se bo njihovo delo končalo, kar jim omogoča, da si že v vmesnem času lahko iščejo novo zaposlitev. Po drugi strani so bolj nepredvidljive prihodnosti deležni posamezniki, ki opravljajo prekarno delo – zaposlitev lahko kadarkoli izgubijo, zato je pri tej populaciji visoka negotovost pred izgubo zaposlitve pričakovana. Po pričakovanjih na podlagi predhodnih raziskav (Erlinghagen, 2007) se tudi na našem vzorcu povezuje socialno-ekonomski status in skrb pred izgubo zaposlitve – posamezniki z višjim socialno-ekonomskim statusom doživljajo manj skrbi pred izgubo zaposlitve kot tisti z nižjim. Razlog za to je verjetno predvsem občutek finančne stabilnosti – posamezniki z višjim socialno-ekonomskim statusom zaradi višjega prihodka na družinskega člana doživljajo nižje finančne stiske kot posamezniki, ki imajo nižji socio-ekonomski status in zato nižji prihodek na družinskega člana – občutek stabilnosti in varnosti je zato lahko hitreje okrnjen (predvsem npr. če imajo šoloobvezne otroke, stanovanjske ali druge kredite ipd.). Isti razlog verjetno stoji tudi za negativno povezanostjo med zaznano skrbjo pred izgubo zaposlitve ter zadovoljstvom s plačo. V našem vzorcu se niso pokazale statistično pomembne razlike med zaznano skrbjo pred izgubo zaposlitve ter velikostjo podjetja, kar so ugotovile že predhodne raziskave (Erlinghagen, 2007). Raziskave, ki so preverjale povezanost skrbi pred izgubo zaposlitve in spolom niso bile enoznačne in so redko kazale na povezanost (Kinnunen, Mauno, Natti in Happonen, 1999; Naswall in De Witte, 2003; Erlinghagen, 2007), zato nas ni presenetilo, da se povezava tudi na našem vzorcu ni izkazala kot statistično pomembna. Kljub ugotovitvam predhodnih raziskav (Erlinghagen, 2007; Green, 2009) pa povezava ni bila statistično pomembna med negotovostjo glede izgube zaposlitve ter stopnjo formalne izobrazbe. Naše rezultate bi morda lahko pojasnili s tem, da je v Sloveniji prisotna večja potreba po proizvodnih delavcih kot po višjih kadrih, posledično pa je na tem področju na voljo tudi več delovnih mest, zato obstaja večja verjetnost, da bo posameznik našel novo zaposlitev.

Želele smo ugotoviti tudi dejavnike, ki vplivajo na občutke skrbi glede izgube zaposlitve. V najvišji meri je skrb pred izgubo zaposlitve povezana z občutkom hitre nadomestljivosti. Občutek hitre nadomestljivosti lahko izhaja iz občutka nezadostno razvitih (novih) kompetenc, ki so potrebna za opravljanje delovnega mesta. S tem bi lahko razložili tudi zmerno visoko povezanost občutka negotovosti pred izgubo zaposlitve z mnenjem, da posameznikova znanja niso več v koraku s časom. Negotovost glede izgube zaposlitve se visoko povezuje tudi s tem, da so ljudje iste generacije pred kratkim izgubili zaposlitev. Razlog za to je verjetno socialna primerjava starejših zaposlenih z njihovimi vrstniki, saj se z njimi posamezniki poistovetijo in imajo zato občutek, da enaka stvar lahko doleti tudi njih. Socialna primerjava je lahko tudi vzrok za pomembno povezavo med skrbjo pred izgubo zaposlitve in odpuščanjem starejših zaposlenih v organizaciji, pri čemer je še bolj direktna. Ta povezava je zanimiva predvsem zaradi razlik s predhodno raziskavo - ta je pokazala, da le malo posameznikov občutke negotovosti pred izgubo zaposlitve pripisuje svoji starosti (Brown, 2006), vendar pa raziskava ni bila opravljena le na starejših zaposlenih. Vzporednice z raziskavo lahko opazimo pri povezanosti občutka negotovosti glede izgube zaposlitve z možnostjo ukinitve delovnega mesta, saj so tudi ameriški raziskovalci ugotovili, da je ta razlog pomemben dejavnik, ki vpliva na občutek negotovosti glede zaposlitve.

Pri raziskavi smo želele preveriti tudi, ali posamezniki, ki občutijo visoko negotovost glede zaposlitve, uporabljajo drugačne strategije spoprijemanja kot tisti, ki pri tem občutijo nizko negotovost. V našem vzorcu so se kot statistično pomembne pokazale le povezave med zaznano negotovostjo glede izgube zaposlitve in strategijami kontrole, ne pa tudi med zaznano negotovostjo glede zaposlitve in strategijami bega. Naša pričakovanja so se torej le delno potrdila – posamezniki, ki uporabljajo strategije kontrole, zaznavajo nižjo verjetnost izgube zaposlitve. Posamezniki, ki se proaktivno spoprijemajo s stresorji v povezavi z izgubo zaposlitve, o izgubi zaposlitve razmišljajo manj, proaktivno iskanje pa je edina strategija spoprijemanja, ki se pomembno povezuje z negotovostjo glede zaposlitve. Razlog v ozadju je najbrž ta, da so posamezniki, ki jih izguba zaposlitve ne skrbi, usmerjeni v reševanje problemov in doživljajo več nadzora nad situacijo, kar zmanjšuje njihovo zaznavanje izgube zaposlitve kot ogrožajočo in stresno.

Glavni cilj naše raziskave je bil vpogled v dejansko stanje fenomena negotovosti pred izgubo zaposlitve pri starejših zaposlenih v slovenskem prostoru. Primarno smo želeli ugotoviti, ali je negotovost prisotna in kateri dejavniki stojijo v ozadju le-te. Predvsem je ugotavljanje dejavnikov pomembno za delodajalce, saj lahko na podlagi tega zagotavljajo smiselne intervence in preventivne programe (npr. namesto izobraževanja o sproščanju stresa starejšim zaposlenim raje ponudijo izobraževanje na področju tehnologije, kjer zaznavajo svojo primanjkljaj, kar jim povroča skrb). Po drugi strani smo želeli odkriti način, kako čim bolj identificirati tiste skupine, ki so rizične za visoke občutke skrbi pred izgubo zaposlitve. Skrb pred izgubo zaposlitve se namreč povezuje z nižjo delovno predanost (Otto, Hoffmann-Biencourt in Mohr, 2010), kar vodi do zmanjšane učinkovitosti organizacije. Za organizacije je zato pomembno, da spremljajo skrb pred izgubo zaposlitve pri starejših. Prav tako je pomembno prepoznati strategije, ki jih starejši zaposleni uporabljajo in razvijati tiste, ki so usmerjene v kontrolo in proaktivnost, saj lahko na ta način zmanjšamo prisotnost negativnih čustev zaskrbljenosti pri zaposlenih.

Predstavljena študija je zaradi relativne neraziskanosti skrbi pred izgubo zaposlitve v slovenskem prostoru eksploratorne narave in ima posledično kar nekaj omejitev, ki jih je potrebno upoštevati. Največja omejitev izhaja iz nereprezentativnega vzorca, saj le-ta ne pokriva vseh kategorij demografskih spremenljivk v zadostni meri (primanjkuje predvsem udeležencev z nizko izobrazbo in nižjim socialno-ekonomskim statusom). Za prihodnje raziskave je priporočljivo, da se vključi tudi osebnostne značilnosti posameznikov, saj bi te lahko vplivale na zaznavo negotovosti glede izgube zaposlitve (npr. nevroticizem, odprtost,

fleksibilnost, rezilientnost, itd.). Smiselno bi bilo tudi preveriti povezanosti med skrbjo pred izgubo zaposlitve in zadovoljstvom z življenjem ter zadovoljstvom z zaposlitvijo. Pri učinkovitem iskanju dejavnikov pa bi bilo te potrebno raziskovati tudi kvalitativno, saj se pri kvantitativni analizi izgubi ogromno podatkov, ki so lahko ključnega pomena pri identificiranju pomembnih dejavnikov.

Zaključki

Raziskava je pokazala, da pri večini starejših zaposlenih negotovost glede zaposlitve ni prisotna. Z zaznano skrbjo pred izgubo zaposlitve se pomembno povezujejo socialno ekonomski status, oblika zaposlitve in zadovoljstvo s plačo – o prisotni negotovosti so poročali posamezniki z nižjim socialno ekonomskim statusom, prekarno obliko zaposlitve in tisti, ki so nezadovoljni s svojo plačo. Identificirali smo tudi najpomembnejše dejavnike, ki vplivajo na negotovost – občutek hitre nadomestljivosti, občutek, da njihovo znanje ni v koraku s časom in zaznave, da v okolici ljudje iste generacije izgubljajo zaposlitev ter da zaposlene odpuščajo znotraj njihove organizacije. Zaščitni dejavnik so lahko strategije spoprijemanja, ki bi jih posamezniki uporabili, če bi izgubili zaposlitev – tisti, ki uporabljajo strategije kontrole in ki se proaktivno sproprijemajo s stresorji, zaznavajo nižjo verjetnost izgube zaposlitve.

Ugotovitve raziskave so pomembne predvsem z vidika identificiranja rizičnih skupin, ki so občutljive za negotovost glede izgube zaposlitve (nižji socialno ekonomski status, prekarno delo). Ti rezultati, v kombinaciji z ugotovljenimi razlogi za skrb in strategijami spoprijemanja, pa delodajalcem omogočajo bolj sistematično načrtovanje dela s starejšimi zaposlenimi z vidika zagotavljanja primernih programov in intervenc, ki zmanjšujejo dejavnike tveganja (dejavnike, ki vplivajo na negotovost pred izgubo zaposlitve) in krepijo zaščitne dejavnike - strategije, ki omogočajo sproprijemanje s stresorji in negotovostjo glede zaposlitve.

Prav tako so izsledki raziskave lahko koristni za nadaljne raziskovanje, ki bi ga lahko podkrepili tudi z intervjuji, s katerimi bi bolj specifično identificirali področja vzrokov skrbi pred izgubo zaposlitve. Končni produkt raziskovanja bi bil lahko vprašalnik, ki bi bil namenjen identificiranju rizičnih skupin, dovzetnih za razvoj skrbi pred izgubo zaposlitve.

Viri

- Anderson, C. J. in Pontusson, J. (2007). Workers, worries and welfare states: Social Protection and Job Insecurity in 15 OECD Countries. *European Journal of Political Research*, 46, 211–235.
- Astarlioglu, M., Bayraktar Kazozcu, S. In Varnali, R. (2011). A Qualitative Study of Coping Strategies in the Context of Job Insecurity. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 24, 421–434.
- Brown, S. K. (2006). *Attitudes Toward Work and Job Security*. AARP: Washington, D.C.
- Campbell, D., Carruth, A., Dickerson, A. in Green, F. (2007). Job Insecurity and Wages. *The Economic Journal*, 117, 544–566.
- De Witte, H. in Naswall, K. (2003). »Objective« vs. »Subjective« Job Insecurity: Consequences of Temporary Work for Job Satisfaction and Organizational Commitment in Four European Countries. *Economic and Industrial Democracy*, 24 (2), 149–188.
- Erlinghagen, M. (2007). Self-Perceived Job Insecurity and Social Context: A Multi-Level Analysis of 17 European Countries. *European Sociological Review*, 24 (2), 183–197.
- Green, F. (2009). Subjective Employment Insecurity Around the World. *Cambridge Journal of Regions, Economy and Society*, 2, 343–363.

- Kinnunen, U., Mauno, S., Natti, J. in Happonen, M. (1999). Perceived Job Insecurity: A Longitudinal Study Among Finnish Employees. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), 243–260.
- Mohr, G. B. (2000). The Changing Significance of Different Stressors After the Announcement of Bankruptcy: A Longitudinal Investigation With Special Emphasis on Job Insecurity. *Journal of Organizational Behavior*, 21, 337–369.
- Naswall, K. in De Witte, H. (2003). Who Feels Insecure in Europe? Predicting Job Insecurity from Background Variables. *Economic and Industrial Democracy*, 24(2), 189–215.
- Otto, K., Hoffmann-Biencourt in Mohr, G. (2010). Is There a Buffering Effect of Flexibility for Job Attitudes and Work-related Strain Under Conditions of High Job Insecurity and Regional Unemployment Rate? *Economic and Industrial Democracy*, 32(4), 609–630.
- O'Neill, P. in Sevastos, P. (2013). The Development and Validation of a New Multidimensional Job Insecurity Measure (JIM): An Inductive Methodology. *Journal of Occupational Health Psychology*, 18(3), 338–349.
- Roskies, E., Louis-Guerin, C. in Fournier, C. (1993). Coping with Job Insecurity: How Does Personality Make a Difference? *Journal of Organizational Behaviour*, 14, 617–630.
- Shoss, K. M. (2017). Job Insecurity: An Integrative Review and Agenda for Future Research. *Journal of Management*, 43(6), 1911–1939.
- Shoss, K. M., Jiang, L. in Probst, T. M. (2016). Bending Without Breaking: A Two-Study Examination of Employee Resilience in the Face of Job Insecurity. *Journal of Occupational Health Psychology*, 16, 1–15.