

Aleksander BRATINA

Filozofska fakulteta, Ljubljana

IZGUBA ZAPOSLOTITVE IN BREZPOSELNOST - BITKA S STRESOM

V psihološki literaturi je približno od leta 1980 zaznati velik porast zanimanja za problematiko izgube zaposlitve in brezposelnosti. Od takrat je, predvsem v gospodarsko razvitih državah, ta kategorija prebivalstva začela predstavljati pomemben socialni faktor teh družb, hkrati pa tudi resen ekonomski problem. Za psihološko znanost, ki ima človeka za osrednji objekt proučevanja, je stanje izgube zaposlitve in brezposelnosti pomembno zato, ker ta dva pojava predstavljata neke vrste dražljaj, ki bistveno vpliva na človekovo vedenje in doživljanje, preko tega pa na mentalno in fizično zdravje posameznika. Treba se je namreč zavedati, da delo predstavlja enega pomembnejših oblikovalnih dejavnikov človekove eksistence. Vsaka sprememba na področju človekovega dela, torej tudi zaposlitve, je nujno povezana s spremembo posameznikovega vedenja ter spremembo lastne podobe, ki jo ima vsak posameznik o samem sebi in pomembno kreira njegov odnos do okolja.

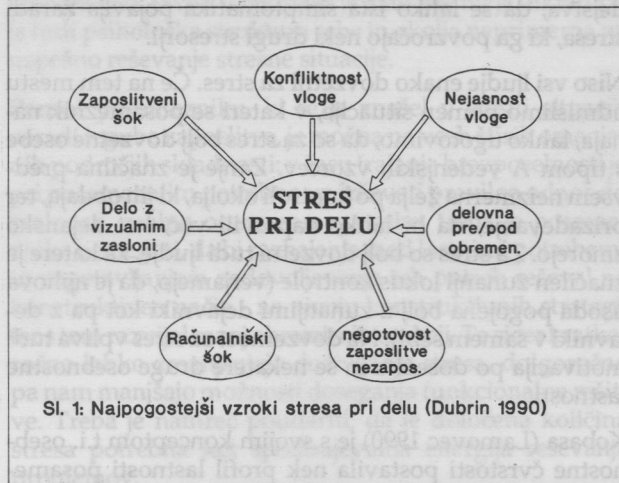
Posameznik, ki izgubi zaposlitev

Na splošno bi situacijo posameznika, ki izgubi zaposlitev, lahko opisali na naslednji način (Madoma 1983): izguba zaposlitve pomeni pomemben traumatičen dogodek za posameznika z opaznimi posledicami. Prva posledica izgube zaposlitve je hud šok, ki mu sledi velika želja in prizadevanje za ponovno pridobitvijo ustrezne zaposlitve. Predvsem pri zaposlenih, ki so opravljali dela na nekoliko višjem nivoju, izguba zaposlitve pomeni hud udarec njihovemu samospoštovanju, ne glede na to, kako hitro najdejo drugo zaposlitev. Pri vseh zaposlenih pa je znižanje nivoja samospoštovanja skladno s časom trajanja brezposelnosti. Samospoštovanje vpliva poleg slabšega doživljanja samega sebe in nezadovoljstva s samim seboj, na kvaliteto socialnih odnosov posameznika - bodisi v okviru družine bodisi širše. Te socialne stike slabša tudi zmanjšanje razpoložljivih finančnih sredstev, s katerimi posameznik razpolaga. Pri premagovanju omenjenih težav posamezniku lahko pomaga socialna, predvsem pa čustvena podpora, vendar je pri njem vse pogostejši občutek odvisnosti. To se izraža v emocionalnih problemih posameznika, tenziji, stalni zaskrbljenosti, anksioznosti, depresiji, upada prepričanje v to, da bi lahko še kdaj prišel do nove zaposlitve, strah pred nenadnim koncem poklicne kariere itd. Temu običajno sledi zatekanje v zdravstvene probleme, kmalu pa pride tudi do dejanskih zdravstvenih problemov. Možnost posameznika, da bi dejansko prišel do zaposlitve, je tako vse manjša.

Izguba zaposlitve in brezposelnost kot stres pri delu

Psihološko, vedenjsko in fiziološko odzivnost posameznika na izgubo zaposlitve obravnava predvsem literatura s področja stresa. Tudi navedeni splošni opis prime-

ra nam jasno nakazuje, da pomeni izguba zaposlitve za posameznika močan stresni dogodek. Vsebinsko spada ta vrsta stresa v področje stresa pri delu. Dubrin (1990) nam na sliki 1 predstavlja najpogostejše sodobne stresorje, ki vplivajo na stres pri delu. Negotovost zaposlitve in brezposelnost zavzemata v konkurenci prikazanih stresorjev prvo mesto. Tukaj je treba dodati, da je stres, ki izvira iz delovne situacije, le eno izmed področij, katerega stresorji vplivajo na človeka. Treba je vedeti, da človek eksistira tudi na drugih področjih, pri čemer so pomembni predvsem socialno okolje (družina in širše socialno okolje), razni hobiji, ekonomski pogoji v družbi, itd.



Sl. 1: Najpogostejši vzroki stresa pri delu (Dubrin 1990)

Za čim boljše razumevanje stiske, v kateri se znajde posameznik brez zaposlitve, je potrebno najprej v grobem predstaviti mehanizem delovanja stresa na človeka.

STRES lahko definiramo kot neko mentalno ali fizično stanje, ki je posledica zaznane ogroženosti ali zahtev, ki za posameznika nimajo le obrobnega značaja (Dubrin 1990). Landy (1987) pa definira stres kar kot stanje napetosti, tako mentalne kot fizične. Stres povzročajo STRESORJI. To so notranji in/ali/ zunanji dejavniki, ki povzročajo stres. Vedo so ti dejavniki spoženi z neko situacijo, ki lahko predstavlja izgubo, grožnjo ali izziv (Lamovec, 1990). Izguba je prisotna takrat, ko posameznik oceni, da je neugoden učinek situacije že prisoten. Grožnja obstaja takrat, ko pričakujemo negativni učinek, izziv pa takrat, ko posameznik oceni, da bi bil učinek situacije lahko tudi pozitiven. Gre torej za dajanje bistvenega poudarka posameznikovi oceni situacije, kar pomeni, da stresorji niso univerzalni, kot to poudarja npr. Holmes-Raheova teorija kritičnih življenjskih dogodkov (Landy 1985), ampak je bistvena posameznikova zaznava oz. ocena teh dogodkov kot stresnih. Izguba zaposlitve je situacija, ki je lahko ocenjena kot izguba, grožnja ali izziv.

Posledica delovanja stresa so neke napetosti, obremenitve, tako na psihološkem, vedenjskem kot fiziološkem

nivoju. Če teh obremenitev posameznik ne premaga, predvsem pa če delujejo dlje časa, pride do t.i. faze pregorevanja (burnout), za katero je značilno stanje popolne izčrpanosti, tako na mentalnem kot na fizičnem področju. Shema delovanja stresa je torej naslednja:

stresorji → stres → obremenitve → pregorevanje

Značilnosti človeka obremenjenega s stresom

Za človeka, si se znajde v stresni situaciji je pomembna simptomatika na treh področjih (iz njene intenzivnosti lahko ocenimo moč stresa): fiziološkem (visok krvni tlak, dermatološke motnje, nedefinirane bolečine v telesnih udih, povišan nivo kateholaminov v krvi, kronična utrujenost...), vedenjskem (spremenjeni vedenjski vzorci, drastična sprememba v prehranjevalnih navadah, pretirano kajenje in pitje, zunanji izrazi nemira, težave pri koncentraciji, nerazumljive in impulzivne odločitve, zmanjšana splošna delovna učinkovitost itd.) in psiho-loškem področju (jeza, agresivnost, tudi prikrita, občutki sramu, zaskrbljenost, izguba identitete, nižanje stopnje samospoštovanja, depresija, ocena samoučinkovitosti se znižuje itd.). Taka simptomatika je velikokrat prisotna tudi pri ljudeh, ki so izgubili zaposlitev, ali pa jim to grozi v kratkem času, pri čemer pa se je treba zavedati dejstva, da se lahko ista simptomatika pojavlja zaradi stresa, ki ga povzročajo neki drugi stresorji.

Niso vsi ljudje enako dovzetni za stres. Če na tem mestu odmislimo pomen situacije, v kateri se posameznik nahaja, lahko ugotovimo, da so za stres bolj dovzetne osebe s tipom A vedenjskih vzorcev. Zanje je značilna predvsem neizmerna želja po kontroli okolja, ki jih obdaja, ter prizadevanje, da bi lahko napravili več, kot dejansko zmorejo. Za stres so bolj dovzetni tudi ljudje, za katere je značilen zunanji lokus kontrole (verjamejo, da je njihova usoda pogojena bolj z zunanjimi dejavniki kot pa z dejavniki v samem sebi). Na dovzetnost za stres vpliva tudi motivacija po dosežku in še nekatere druge osebne lastnosti.

Kobasa (Lamovec 1990) je s svojim konceptom t.i. osebnostne čvrstosti postavila nek profil lastnosti posameznika, ki kaže na večjo odpornost proti stresu. Lastnosti oseb, ki so odpornejše za stres, so naslednje:

- ❖ osebna angažiranost, ki predstavlja nasprotje odtujenosti od sebe in dela, izraža se v navdušenju in užitku ob delu, odsotnost dolgočasenja in občutka praznine v življenju;
- ❖ občutek varnosti - predstavlja zaupanje v družbo in svojo socialno varnost;
- ❖ odsotnost občutka nemoči. Je nasprotje občutku, da je družba do posameznika manipulativna in da nad posameznikom izvaja preveč nadzora;
- ❖ stopnja internalnosti oz. eksternalnosti. Internalni posamezniki iščejo vzrok dogajanja, ki se nanša nanje, predvsem v sebi, eksternalni pa v zunanjem okolju;
- ❖ kognitivna strukturiranost, ki se kaže v iskanju informacij in načrtovanju, v nasprotju z vdajanjem nepredvidljivosti (živeti "od danes do jutri").

Razlika med izgubo zaposlitve in brezposelnostjo

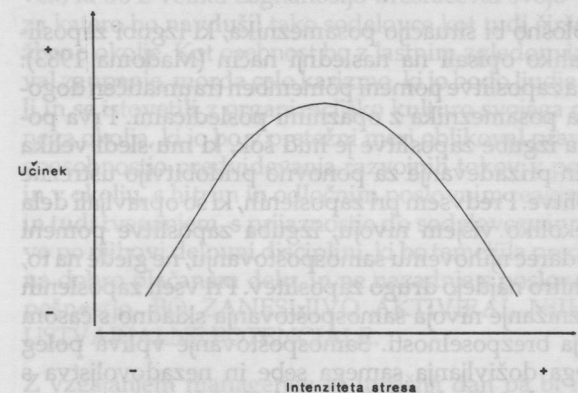
Bralec je verjetno opazil, da se uporabljata dva različna termina za opisovanje populacije brez zaposlitve: izguba zaposlitve in brezposelnost. V raziskavah, ki proučujejo učinke stresa na ljudi, ki so izgubili zaposlitev, se populacijo deli v dve skupini. V prvo skupino spadajo posamezniki, ki so relativno hitro dobili novo zaposlitev - velikokrat že v fazi njenega pričakovanja ali takoj po

izgubi zaposlitve. V drugi skupini pa so posamezniki, pri katerih po izgubi zaposlitve brezposelnost traja dlje časa ali pa tudi za stalno, kjub temu da se pojavi možnost ustrezne zaposlitve (Kirchler 1991). Pri izgubi zaposlitve gre namreč za postopno izgubljanje posameznikove kontrole nad situacijo, v kateri se nahaja. Na začetku običajno posameznik reagira na spremembo pozitivno (išče novo zaposlitev), s trajanjem brezposelnosti in neuspehom pri iskanju nove zaposlitve pa prihaja do vse večje izgube kontrole - posameznik počasi preide v stanje t.i. naučene nemoči. Ta izguba kontrole soupada z emocionalnim doživljanjem stresa ob izgubi zaposlitve, ki je naslednje: umik in izolacija kot posledica šoka ob izgubi zaposlitve, jeza, pričakovanje, depresija in na koncu pristajanje na dejansko situacijo.

Iz povedanega lahko zaključimo, da so v primeru izgube zaposlitve kritičnega pomena posledice dolgotrajnega delovanja stresa, ki deluje kumulativno.

Premagovanje stresa:

Kako naj si razlagamo pojav, da si ljudje ob najintenzivnejšem stresu kot posledici izgube zaposlitve v veliko promerih najdejo drugo zaposlitev, ko pa je intenziteta stesa manjša (Arnetz in sod. 1988 da je intenziteta doživljanja stresa velikokrat močnejša v obdobju anticipacije izgube zaposlitve kot kasneje), so ljudje glede ponovnega zaposlovanja bolj nemočni. Slednje lahko pojasnimo s stopnjo aktivacije (kot nek motivacijski potencial), povzročene z izgubo zaposlitve. Slika 2 ponazarja vpliv intenzitete stresa na učinek (v našem primeru bi bila to pridobitev nove zaposlitve). Glede na ta model bi bil stres, povzročeni z anticipacijo izgube zaposlitve ali tudi s samo izgubo, ravno dovolj velik, da pri posamezniku



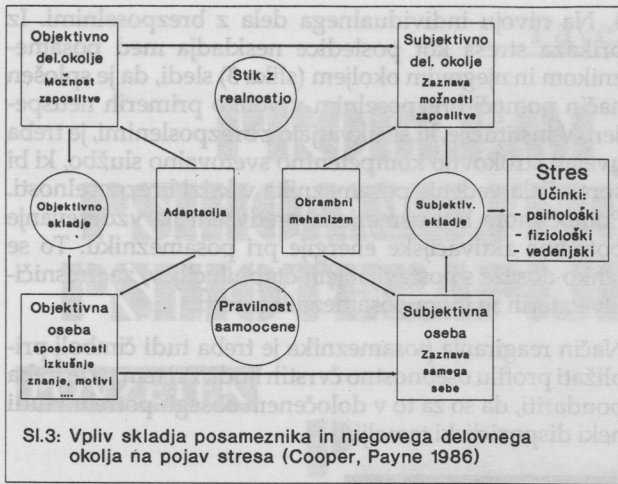
Sl. 2: Vpliv intenzitete stresa na učinek

aktivira dovolj motivacijske energije za razrešitev problema. To pa ni optimalna intenziteta celotni populaciji, ampak je za marsikoga izguba zaposlitve premočan stresni dogodek. Vendar tudi pri teh - v kasnejši fazi - intenziteta stresa popusti do te mere, da je ni dovolj, da bi posameznika "gnala k rešitvi". Ta del populacije ljudi se pasivizira in navadi na novo stanje - stanje brezposelnosti.

Mehanizem pasivizacije oz. nezmožnosti pridobiti novo zaposlitev lahko še logičneje in nazorneje prikažemo z modelom, ki stres pojmuje kot posledico neskladja med posameznikom in njegovim okoljem. (Cooper, 1986)

Premagovanje stresa kot usklajevanje posameznika in njegovega okolja

Glede na model usklajenosti posameznika in njegovega okolja (glej sliko 3!) je stres odvisen od štirih vrst usklaj-



Sl.3: Vpliv skladja posameznika in njegovega delovnega okolja na pojav stresa (Cooper, Payne 1986)

enosti posameznika s svojim okoljem: usklajenosti objektivnega okolja, ki obdaja posameznika, z njegovo objektivno osebnostjo, subjektivnega okolja s subjektivno osebnostjo, usklajenosti objektivnega s subjektivnim okoljem ter objektivne s subjektivno osebnostjo.

Objektivno okolje predstavlja okolje, ki obdaja posameznika in obstaja neodvisno od njegove percepcije. Subjektivno okolje predstavlja posameznikovo zaznavo objektivnega okolja; je torej človekova psihološka konstrukcija sveta, v katerem živi. Objektivna oseba se nanaša na osebnost, kakršna v resnici je. To so njene potrebe, vrednote, sposobnosti, znanja, izkušnje ter ostali atributi, ki so pri osebnosti bolj ali manj trajni. Subjektivno osebo predstavlja individualna zaznava samega sebe. Stres izvira iz skladja zaznav samega sebe, svojih motivov, zmožnosti (subjektivne osebe) z zaznavo možnosti, za katere posameznik meni, da mu jih okolje nudi (subjektivno okolje). Ta subjektivni del skladja med posameznikom in njegovim okoljem je v enem delu pogojen s skladnostjo med objektivnim okoljem in objektivno osebo. V primeru, da bi imel posameznik popolnoma pravi stik z realnostjo (skladje med objektivnim in subjektivnim okoljem) ter neizkrivljeno podobo o samem sebi (skladje nem objektivno in subjektivno osebo), bi bila objektivna skladnost posameznika s svojim okoljem identična subjektivni skladnosti. Ob pojavu stresa (v našem primeru izguba zaposlitve) se neusklajenost med posameznikom in njegovim okoljem (pri izgubi zaposlitve gre za delovno okolje) rešuje s sproženjem mehanizmov usklajevanja, spoprijemanja s stresom. Billing in Moss (Lamovec 1990) delita strategije spoprijemanja v tri kategorije:

1. Strategije, usmerjene na oceno situacije. Gre za težnjo ponovno definirati in analizirati osebni problem, razmišljati o načinih reševanja problema, črpanje spoznanj iz preteklih izkušenj ipd.

2. Strategije, ki so usmerjene na problem. Stres skušajo reducirati z aktivnim vplivanjem na stresno situacijo. Sem lahko uvrstimo iskanje relevantnih informacij, poskuse izvedeti o situaciji čim več, se posvetovati, iskati profesionalne nasvete, se dodatno izobraževati itd.

Ti dve strategiji lahko imenujemo konstruktivni (na sliki 3 sta označeni kot adaptacija) - usmerjeni sta na iskanje skladnosti med posameznikom in njegovim okoljem na objektivnem nivoju. Družba lahko to konstruktivno spoprijemanje še olajša s širšo ponudbo del, več adekvatnimi informacijami o možnosti zaposlitve, organiziranjem ustreznih do(pre)kvalifikacijskih izobraževanj ipd. Predpogoj za uporabljivost in uspešnost teh dveh strategij je

posameznikov stik z realnostjo ter realna podoba o samem sebi. V primeru, da temu ni tako in posameznik problema ne zmore razrešiti, pa tudi v primeru, če je problem brezishoden, se pojavi tretja strategija:

3. Strategija spoprijemanja, ki je usmerjena na obvladovanje emocij. V kolikor se to sestoji zgolj iz tehnik sproščanja, je to konstruktivna strategija. Sem pa spadajo tudi obrambni mehanizmi. To so strategije, ki se lahko sprožijo nezavedno, same po sebi pa niso nezavedne. Pogosti obrambni mehanizmi, ki se sprožijo v takih situacijah, so racionalizacija, projekcija, identifikacija, potlačanje, beg v sanjarjenje in fantazijo, formiranje nadomestnega cilja itd. Ti mehanizmi pomembno vplivajo na zaznavo samega sebe in situacije (stik z realnostjo). Dlje kot trajajo, večje je neskladje med objektivno in subjektivno osebo ter objektivnim in subjektivnim okoljem. Manjša je tudi možnost spoprijemanja na nivoju prvih dveh, zgoraj omenjenih strategij.

Predstavljeni model nam nazorno pojasnjuje, zakaj nekateri, ki so izgubili zaposlitve, ostanejo trajno brezposelni oz. nezaposleni. Pri teh posameznikih začetni intenzivni stres, ki se pojavi ob izgubi zaposlitve ali po nekoliko neuspešnih poskusih pridobitve nove zaposlitve, zmanjšajo obrambni mehanizmi. Posameznik ne čustvuje več tako močno, raven vzburjenja je zato vse nižja, hkrati pa je tudi psihološka struktura sebe in okolja neprimerna za uspešno reševanje stresne situacije.

Pomoč posamezniku, ki se je znašel v stesni situaciji zaradi izgube zaposlitve, je možna na vseh štirih omenjenih področjih skladnosti: v času trajanja brezposelnosti je pri posamezniku potrebno vzdrževati pravi odnos do realnosti, realno oceno samega sebe, treba je posameznika usmerjati, da bi razhajanje med lastnimi potrebami in zagotavljanjem zadovoljevanja teh potreb reševal na konstruktiven način - na nivoju konstruktivnih strategij ter s tem razvijal manj obrambnih reakcij. Te sicer kratkoročno lahko zmanjšujejo doživljanje stresa, dolgoročno pa nam manjšajo možnosti doseganja funkcionalne rešitve. Treba je namreč poudariti, da je določena količina stresa potrebna kot spodbujevalna energija reševanja problemov.

Problematiko izgube zaposlitve in brezposelnosti je možno reševati na štirih področjih:

1. Pravilna filozofija in usmeritev organizacijske politike, ki veča razvojne možnosti podjetja in s tem manjša možnost odpuščanja zaposlenih. Posameznik mora imeti možnosti lastnega razvoja. Delo je treba oblikovati tako, da bo za posameznika izzivalno in motivirajoče. Težiti bi morali k temu, da bi bilo delo pestro, celovito, posameznik bi moral imeti občutek, da opravlja pomembno delo, imeti bi moral čim večjo stopnjo avtonomnosti, delo in sodelavci bi posamezniku morali nuditi adekvatno povratno informacijo o delovni uspešnosti (Hackman, Oldham 1976). Tako oblikovano delo nudi možnost razvoja predvsem posameznikom, ki imajo močno izraženo potrebo po osebni rasti. Ti posamezniki so tudi odpronejši ob pojavu izgube zaposlitve in pri njih obstaja večja verjetnost, da se bodo kmalu ponovno zaposlili. Omenimo lahko, da se organizacija lahko tudi strateško usmeri na zagotavljanje varnosti zaposlitve svojih zaposlenih. Primer take vrste je lahko korporacija IBM, ki se lahko pohvali, da ji 45 let ni bilo treba odpuščati svojih zaposlenih. Kopelman (1989) navaja nekaj elementov, ki služijo strategiji vzpostavljanja varnosti zaposlitve:

♦ manj zaposlovati, tudi v dobrih časih;

- ♦ za povečan obseg dela se posluževati nadurnega in pogodbenega dela zunanje delovne sile;
- ♦ skrajševanje delovnega časa;
- ♦ uvajanje sistema solidarnosti, kar pomeni, da se na račun odpuščanja zmanjša dohodek vseh zaposlenih v podjetju;
- ♦ pri sprejetju nove delovne sile zaposlovati le tiste, ki zavestno pristajajo na mobilnost dela (delati na različnih delovnih lokacijah) in fleksibilnost dela (delati na različnih, tudi manj prestižnih delovnih mestih);
- ♦ "posojanje" zaposlenih med podjetji;
- ♦ večati privlačnost predčasnega upokojevanja;
- ♦ v času recesije dopuščati več absentizma in fluktuacije;
- ♦ odlaganje manj prioritenih del na čas stagnacije.

Slaba stran omenjene strategije povečanja varnosti zaposlitve je v tem, da se s tem manjša motiviranost zaposlenih. Varnost zaposlitve namreč ni več motiv, kajti kot motiv lahko nastopa le nezadovoljena potreba.

2. Na področju državnih intervencij, kjer gre predvsem za odločitev, da se brezposelne ustrezno ekonomsko, predvsem finančno oskrbi. S tem rešimo osnovne eksistenčne probleme brezposelnih, ne rešimo pa psiholoških problemov. Izdatna finančna pomoč, ki dolgo traja, lahko posameznika celo odvrča od iskanja ustreznih rešitev.

3. Na nivoju splošnih funkcij socialnih institucij, kot so: pomoč posamezniku pri iskanju zaposlitve, pravna pomoč, organizacija dodatnega usposabljanja brezposelnih, dajanje relevantnih in avtentičnih informacij, omogočanje in spodbujanje socialnih stikov med brezposelnimi, predvsem med homogenimi poklicnimi skupinami, zahtevati od delodajalca pomoč odpuščenim delavcem, pri čemer bi morala biti bolj aktivirana sindikalna dejavnost...

4. Na nivoju individualnega dela z brezposelnimi. Iz prikaza stresa kot posledice neskladja med posameznikom in njegovim okoljem (slika 3) sledi, da je splošen način pomoči brezposelnim v veliko primerih neuspešen. V institucije, ki se ukvarjajo z brezposelnimi, je treba uvajati strokovno kompetentno svetovalno službo, ki bi spremljala vedenje posameznika v krizi brezposelnosti. Pomoč mora biti usmerjena predvsem na vzdrževanje potrebne aktivacijske energije pri posamezniku. To se lahko doseže s postavljanjem etapnih ciljev, za uresničitev katerih se mora posameznik truditi.

Način reagiranja posameznika je treba tudi čimbolj približati profilu osebnostno čvrstih ljudi. Pri tem pa je treba poudariti, da so za to v določenem obsegu potrebni tudi neki dispozicijski temelji.

LITERATURA

Arnetz, B.B. in sodel., 1988, *Stress reaction in relation to threat of job loss and actual unemployment, physiological, psychological and economic effects*, abstrakt v *Psychlit Database, American Psychology Ass.*, 1984.

Dubrin, A.J., *Effective Business Psychology*, Prentice Hall, 1990.

Cooper C.L., Payne R., *Stress at work*, Wiley, 1986.

Hackman, J.R. & Oldham, G.R., *Motivation through the design of work*, *Organizational Behaviour and Human Performance*, 1976.

Kirchler, E., 1991, *Returning at work variables affecting unemployment peoples' chances to get re-employed*, 2nd *Alpe Adria Symposium on Psychology, Programme and abstract*, Trieste, 30 May - 1 June.

Kopelman, R.E., *Managing Productivity in Organization, a practical - people oriented perspective*, McGraw Hill, 1986.

Lamovec, T.,

Landy, F., *Psychology - the science of people*, Prentice Hall, 1987.

Landy, F., *Psychology of work Behaviour*, The Dorsey Press, 1985.

Madonia, J.F., 1983, *The trauma of unemployment and its consequences*, abstrakt v *Psychlit Database, American Psychology Ass.*, 1984.