

UČESTALOST I UČINKOVITOST RAZLIČITIH STRATEGIJA TRAŽENJA POSLA

Datum prijave: 28.2.2013.

UDK 331.56

Datum prihvaćanja: 31.5.2013.

Prethodno priopćenje

Jasmin Ibrahimović, bacc.oec i Maja Kolega, univ. spec.

Veučilište VERN'

Trg bana Jelačića 3, Zagreb, Hrvatska

Telefon: 01-4825-927 Fax: 01-4825-910

E-mail: maja.kolega@vern.hr; jasmin.ibrahimovic@gmail.com

SAŽETAK - Proces traženja posla u Hrvatskoj nije dovoljno istražen jer ne postoje sustavna istraživanja koja prate trendove u tom području. Glavni je cilj ovog rada prikupiti saznanja o učinkovitosti i učestalosti strategija traženja posla kod zaposlenih osoba. U istraživanju je sudjelovalo 336 zaposlenih osoba koje su dobrovoljno ispunile on-line anketu. Rezultati su pokazali da više od trećine ispitanika navodi oglase i izravno kontaktiranje kao strategije koje su koristili pri traženju radnog mjesta. Ipak, polovica ispitanika navela je da su posao dobili po preporuci ili putem osobnog poznanstva. Saznanja o tome mogu biti korisna osobama koje traže posao pri planiranju strategije za uspješno ostvarenje zaposlenja. **Glavne riječi:** nezaposlenost, strategije traženje posla, pronalaženje posla

SUMMARY - Job search process in Croatia has not been sufficiently explored and there are no systematic studies that monitor job search trends. The primary goal of this research is to gather information on effectiveness and frequency of different job search strategies. The sample included 336 employed persons who voluntarily filled on-line survey. The results have shown that more than a third of subjects used job ads and direct contact with the companies to find current work position. However, the half of subjects stated that recommendation or personal contact ensured them the current job. These insights may provide great help to people searching for a job in their strategic planning to achieve a goal for successful employment.

Key words: unemployment, job search strategies, job finding

1. UVOD

Zaposlenje ima veliku važnost i značenje u životu suvremenog čovjeka. Posao nam omogućuje sigurnu egzistenciju, no uz taj ekonomski aspekt rad ima i značajnu socijalnu funkciju jer omogućuje socijalnu interakciju što je važan izvor zadovoljenja čovjekovih afilijativnih potreba. Uz to, rad je izvor društvenog statusa i prestiža, a ima i značajnu psihološku funkciju, jer može biti važan izvor identiteta, samopoštovanja i samoostvarenja kod pojedinca (Šverko, 1991.). Nezaposlenost, s druge strane, uz očigledan ekonomski gubitak, može uzrokovati ozbiljne psihološke posljedice, poput smanjenog životnog zadovoljstva, osjećaja bespomoćnosti, gubitka identiteta i samopouzdanja te narušeno psihičko i fizičko zdravlje (Waters, 2000., McKee-Ryan, i dr., 2005.).

1.1. Nezaposlenost i strategije suočavanja

Nezaposlenost je stanje u kojemu se dio radno sposobnih članova društva ne može zaposliti primjerenom svojim sposobnostima i kvalifikacijama, uz uobičajenu plaću (Bejaković, 2003.). Većina zemalja provodi pasivne i aktivne mjere za ublažavanje nezaposlenosti i poboljšanje položaja stanovništva bez posla. Pasivne se mjere ponajviše odnose na materijalno osiguranje za vrijeme nezaposlenosti (npr. novčana naknada, naknada troškova za vrijeme obrazovanja, pravo na mirovinsko i zdravstveno osiguranje i sl.), dok aktivna politika zapošljavanja obuhvaća niz mjera čiji je cilj izravno zapošljavanje nezaposlenih ili povećanje njihove zapošljivosti (npr. obrazova-

njem, prekvalifikacijom, raznovrsnim socijalno-psihološkim mjerama za smanjenjem teškoća koje uzrokuje dugotrajna nezaposlenost i sl.).

Suočavanje s nezaposlenošću neizostavan je dio procesa u traženju posla budući da nezaposlenost može imati snažne negativne psihološke posljedice na osobu. Istraživanje nezaposlenosti u doživljaju i iskustvu mladih (Koller-Trbović, 2009.) gdje se kao ključna dimenzija pojavljuju nejednakost i prikraćenost, pokazuje ogorčenost, ljutnju, osjećaj nepravde i nepovjerenja prema većini društvenih činitelja koji na određeni način utječu na suvremeni tijek razvoja. Od države i političara očekuje se velika pomoć da zakonskim rješenjima, kontrolom i sl. uvedu red, kako u svakodnevni život, tako i u zapošljavanje. Suočavanje s nezaposlenošću definira se kao kognitivni i bihevioralni napor da se odgovori na promjene koje su nastale zbog nezaposlenosti, a za koje nezaposlena osoba procjenjuje da premašuju njene resurse (Folkman i dr., 1986., prema Kinicki i dr., 2000.).

Načini suočavanja sa stresom, najizraženijim kod osoba koje su protiv svoje volje ostale bez posla, a prisutnim u velikoj mjeri i kod svih osoba koje nisu dobrovoljno nezaposlene, sažeti su u tri strategije. **Strategija suočavanja usredotočena na problem** sastoji se od aktivnosti koje djeluju na principu uklanjanja izvora stresa (npr. nezaposlenost). **Strategija usredotočena na osjećaje** pokušava promijeniti način tumačenja uzroka stresa distanciranjem i izbjegavanjem. **Strategija usredotočena na simptome** pokušava ukloniti stres traženjem podrške od prijatelja i obitelji ili uključivanjem u aktivnosti koje nisu vezane uz posao (Saks, 2004.). Dva najvažnija aspekta unutrašnjih resursa za suočavanje su samopoš-

tovanje i zadovoljstvo životom. Istraživanja su pokazala da je viša razina samopoštovanja i zadovoljstva poslom pozitivno povezana s povećanim suočavanjem usmjerenim na problem (Kinicki i Latack, 1990., prema Kinicki i sur., 2000.). Najvažniji vanjski resurs za suočavanje je socijalna podrška koja je pozitivno povezana s češćom upotrebom suočavanja fokusiranog na problem (Wanberg, i dr., 1996.).

1.2. Činitelji koji doprinose lakšem zapošljavanju

Istraživanje percepcije savjetnika Hrvatskog zavoda za zapošljavanje (Vukelić, 2008.) o činiteljima zapošljavanja nezaposlenih osoba pokazuje izrazitu važnost sljedećih osobina: motiviranosti, dobi, sposobnosti, posjedovanja dodatnih znanja i socijalnih veza i sl. Vrlo važnima procijenjeni su fizički izgled, obrazovanje, profesija i radno iskustvo, značajne su spol, nacija i bračno stanje, dok se regionalna pripadnost i obrazovanje percipiraju kao osrednje važne osobine. Kroz kvalitativnu analizu slučajeva kao najteže zapošljive osobe ocijenjene su osobe iznad 40 godina starosti, a kao lako zapošljive ocijenjene su osobe do 30 godina s kvalifikacijama za deficitarna zanimanja.

Rezultati istraživanja provedenih u našoj zemlji potvrđuju da je trajanje nezaposlenosti značajno povezano s demografskim karakteristikama kao što je dob, obrazovanje, bračni status i radno iskustvo. (Šverko, i dr. 2004., Botrić, 2009.).

Važan prediktor ponovnog zaposlenja je aktivno traženje posla (Kanfer i dr., 2001., prema Kinicki i dr., 2003.). Traženje posla je proces u kojem radno sposoban pojedinac obavlja niz aktivnosti čiji je konačni cilj zaposliti se. Koristeći teoriju samoregulacije, ali i motivacije, Kanfer i dr. (2001.) opisali su traženje posla kao svrshishodan, voljan, samoreguliran i dinamičan obrazac aktivnosti s ciljem zapošljavanja. Razlozi za traženje posla mogu biti završetak školovanja, neželjena nezaposlenost, promjena trenutnog posla zbog nezadovoljstva ili unaprjeđenja karijere, kao i ponovno zapošljavanje. Zaposliti se ne znači samo stupiti u radni odnos i početi primati plaću, već pronaći odgovarajući posao koji će posloprimcu ponuditi kvalitetno radno okruženje i naposljetku zadovoljstvo ovisno o unaprijed postavljenim kriterijima za željenim radnim mjestom. Za nezaposlene osobe koje traže posao, samo traženje posla usredotočeno je na rješavanje problema kao rezultat završetka školovanja ili gubitka posla, dok je za zaposlene osobe ono prediktor dobrovoljne promjene (Saks, 2004.).

1.3. Strategije traženja posla

Traženje posla sastoji se prije svega od želje pojedinca za zapošljavanjem, što vodi istraživanju i analiziranju otvorenih radnih mjesta, procjeni mogućnosti i donošenju odluke o načinu pristupanja potencijalnom poslodavcu. Prema Soelbergovom modelu, taj se proces konceptijski sastoji od dvije faze: prva je faza planiranje traženja posla koju možemo nazvati pripremnom fazom, a druga faza je traženje

posla i odluka, koja predstavlja aktivnu fazu i uključuje javljanje na natječaje i općenito kontaktiranje poslodavaca (Power i Aldag, 1985.).

Saks (2004.) navodi tri modela koji opisuju promjene ponašanja u samom procesu traženja posla. To su **sekvencijalni model** po kojem traženje posla slijedi logičnu i sustavnu progresiju faza, **model učenja** u kojem osobe stječu znanja i pri tome postaju učinkovitiji u tehnikama traženja posla, te **model emotivne reakcije** koji tvrdi da osobe prolaze kroz visoku razinu stresa koji vodi ka negativnom psihološkom stanju poput osjećaja bespomoćnosti, povlačenja ili izbjegavanja.

Istraživanja vezana uz traženje posla najčešće su vezana uz intenzitet, trud i izvore informacija. Izvori informacija smatraju se jednim od najvažnijih elemenata u traženju posla. Odnose se na sredstva pomoću koji osoba dolazi do spoznaje o poslovnoj mogućnosti. Najčešća podjela razlikuje formalne (oglasni, agencije za zapošljavanje) i neformalne (prijatelji, rodbina, poznanici) izvore informacija.

Intenzitet traženja posla odnosi se na učestalost kojom tražitelj posla tijekom određenog vremena sudjeluje u aktivnostima za traženje posla. Mjeri se tako da se ispitanicima ponude odgovori, pri čemu označavaju koliko su se puta i koliko sati angažirali u određenoj aktivnosti kroz neko vremensko razdoblje (kao na primjer broj kontaktiranih poslodavaca, broj korištenih izvora informacija itd.). Blau (1993.), kao mjere intenziteta traženja posla navodi pripremu ponašanje u traženju posla (prikupljanje informacija) i aktivno ponašanje u traženju posla (slanje životopisa, kontaktiranje kompanija, razgovori za posao). Trud traženja posla ne istražuje konkretne aktivnosti, već se mjeri skalom na kojoj ispitanici označuju ukupnu količinu truda u traženju posla. Istraživanje truda pokušava otkriti količinu energije, vremena i ustrajnosti, iako jednim dijelom može zahvatiti planiranje i strategije korištene u traženju posla.

Barber i dr. (1994.) mjerili su aktivnost u traženju posla studenata visoke stručne spreme i učenika srednjih škola tehničkog usmjerenja. Istraživanje je provedeno rano u procesu traženja posla, u trenutku završetka školovanja i tri mjeseca nakon završetka školovanja za one koji se u međuvremenu nisu zaposlili. Zabilježili su značajno smanjenje u korištenju formalnih izvora i intenzitetu traženja posla od ranog procesa traženja posla i završetka školovanja, što se promijenilo u kasnijem razdoblju traženja posla. Saks i Ashforth (2000.) istraživali su promjene kod absolventata koji nisu pronašli posao prije diplome. Četiri mjeseca kasnije otkrili su da su tražitelji posla povećali aktivnost u traženju posla, korištenje formalnih izvora i trud, te je smanjena anksioznost što je u skladu sa sekvencijalnim modelom.

Istraživanja uglavnom ukazuju na pozitivnu korelaciju između intenziteta traženja posla i brzine zapošljavanja (Wanberg, i dr., 2002.), ali isto tako pokazuju da nema povezanosti između intenziteta traženja posla i zadovoljstva novim poslom. Uspješno zapošljavanje ne ovisi samo o intenzitetu, već i o strategiji traženja posla (McArdle, i dr., 2007.) te uvelike ovisi o pojedincu, njegovoj »motivaciji, stavovima, suočavanjima, osobinama i socio-demografskim

karakteristikama, socijalnim vezama i pritiscima, obilježjima podržista rada te nizom inih čimbenika« (Vukelić, 2008.: 23).

Jedno od učinkovitih rješenja za ublažavanje negativnih posljedica nezaposlenosti su različite intervencije za traženje posla, primjerice članstvo u klubovima za traženje posla što se provodi u nekim zemljama. Klubovi za traženje posla su strukturirani grupni programi u kojima se stavlja naglasak na motivaciju, održavanje aktivnog ponašanja u traženju posla, kao i razne oblike pripreme za svaki aspekt traženja posla, od prikupljanja informacija do razgovora za posao. Međutim, osim usluga Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, jedini organizirani oblik za pružanje podrške nezaposlenima u Republici Hrvatskoj može se pronaći u Društvu nezaposlenih Hrvatske koje nije isključivo klub za traženje posla, ali ima poveznica budući da pružaju edukacije i podršku nezaposlenima u traženju posla.

U našoj zemlji nema sustavnih istraživanja o tome što pojedinci čine pri traženju posla te koje su uspješne strategije pronalaska posla. Hrvatski zavod za zapošljavanje vodi evidenciju o kretanjima na tržištu rada, a provedena su određena istraživanja poput istraživanja radnih vrijednosti, stavova prema poslu, čimbenika zapošljavanja, itd.. Međutim, dosadašnja istraživanja uglavnom su rađena na nezaposlenim osobama, a bila su usredotočena na istraživanje izvora koje su nezaposleni koristili u traženju posla, intenzitet, trud i informacije. Za razliku od do sada provedenih istraživanja, uzorak ovog istraživanja su zaposlene osobe pri čemu se željelo utvrditi na koji su način dobile posao kako bi se mogli donijeti zaključci o uspješnosti strategija te na taj način nezaposlenima dati smjernice za povećanje učinkovitosti.

2. CILJ ISTRAŽIVANJA

Osnovni cilj ovog istraživanja je istražiti učestalost i učinkovitost različitih strategija traženja posla kod zaposlenih osoba na osnovu kojeg će se dati smjernice za veću uspješnost u procesu traženja posla. U skladu s postavljenim ciljem, oblikovana su dva istraživačka pitanja:

- 1) *Koje sve strategije su zaposlene osobe koristile (ili još uvijek koriste) u traženju posla?*
- 2) *Koji je najčešći način na koji su trenutno zaposlene osobe pronašle posao?*

3. POSTUPAK I METODE ISTRAŽIVANJA

Za mjerenje učestalosti i učinkovitosti strategija traženja posla sastavljena je anketa s 19 pitanja koja ispituju opće demografske podatke (dob, spol, stručna sprema, vrsta zaposlenja, djelatnost itd.) i način na koji su ispitanici dobili posao. Ispituje se i percepcija ispitanika o tome kako su njihovi prijatelji, poznanici i kolege dobili posao, a u upitnik je stavljena i čestica koja ispituje opće zadovoljstvo poslom.

Anonimnost je pretpostavka za dobivanje što iskrenijih odgovora pa je stoga anketa elektroničkim putem poslana na 1338 kontakata pri čemu su ispitanici klikom na poveznicu ili kopiranjem poveznice u internetski preglednik mogli pristupiti pitanjima. U istraživanju je sudjelovalo 336 zaposlenih osoba koje su ispunile anketu poslanu elektroničkim putem. Činjenica da je na pitanja odgovorilo samo 336 sudionika može pokazivati delikatnost teme i nevoljkost ljudi da o tome govore. Iz toga proizlazi i glavni metodološki problem istraživanja, a to je reprezentativnost uzorka.

Demografska obilježja uzorka vidljiva su iz tablice br. 1.

TABLICA 1: DEMOGRAFSKA OBILJEŽJA UZORKA

		N	%
spol	muški	138	41,07%
	ženski	198	58,93%
dob	18-25	57	16,96%
	26-35	189	56,25%
	36-45	65	19,35%
	>=46	25	7,44%
stručna sprema	SSS	102	30,36%
	VŠS	15	4,46%
	VSS	219	65,18%
vrsta zaposlenja	na određeno	70	20,83%
	na neodređeno	249	74,11%
	stud. ugovor	17	5,06%

3. REZULTATI I RASPRAVA

3.1. Načini traženja posla

Za dobivanje odgovora na prvo istraživačko pitanje, sudionici su mogli birati između sedam ponuđenih odgovora. Mogli su odabrati više mogućnosti, te im je ponuđeno da unesu dodatne komentare. Odgovori su vidljivi iz tablice br.2.

TABLICA 2: NAČINI TRAŽENJA POSLA

Načini traženja posla	%
Oglasi	28%
Preporuka	25%
Kontaktiranje kompanije	22%
Zavod za zapošljavanje	12%
Agencije za zapošljavanje	8%
Društvene mreže	4%

Iako nam ove informacije daju odgovor na pitanje koje su strategije traženja posla korištene, nemamo uvid u intenzitet niti koliko su vremena ispitanici uložili u traženje posla koristeći svaku pojedinu strategiju, što to bi svakako trebao biti cilj sljedećeg kruga istraživanja.

Jedno od pitanja na koje su ispitanici imali priliku odgovoriti je koliko su dugo tražili posao. Najviše odgovora, 66% , ukazuje na to da su ispitanici pronašli posao u prvih 3 mjeseca traženja (najviše u prvom

mjesecu), zatim u razdoblju od četiri do šest mjeseci. Usporedbe radi, u Hrvatskom zavodu za zapošljavanje objavljena je statistika koja pokazuje u kojem se vremenu osoba briše iz baze nezaposlenih od trenutka prijave na zavod: u prva tri mjeseca 53% osoba briše se iz evidencije, 25% osoba briše se tri do šest mjeseci nakon upisa, a 21% osoba šest do devet mjeseci nakon prijave u evidenciju. Budući da je većina sudionika ili imala radno iskustvo ili je radila u trenutku prelaska na drugo radno mjesto, bilo bi korisno ispitati je li zaposlenim osobama lakše doći do novog posla nego nezaposlenim osobama.

Zanimljivo je bilo istražiti što bi sudionici promijenili kada bi ponovno tražili posao. Njih 54% izjavilo je kako su razmišljali o promjeni posla, a iz njihovih odgovora vidljivo je koje bi strategije koristili (ili koristili) kako bi promijenili posao.

Od 182 osobe koje su navele da su razmišljale o promjeni posla, isključeno je 7 odgovora zbog nejasnih ili neodgovarajućih odgovora. Budući da su ispitanici imali mogućnost napisati više odgovora, mali broj njih navelo je da bi koristili sve raspoložive opcije. Najviše bi osoba koristilo oglase (33,5%), a zatim osobna poznanstva (23,1%). Njih 17,5% tražilo bi posao po preporuci, a 12% bi izravno kontaktiralo poduzeća, vjerojatno slanjem otvorenih ponuda. Zanimljivo je da bi vrlo mali broj osoba tražio posredovanje agencija za zapošljavanje ili Hrvatskoga zavoda za zapošljavanje. Moguće je da je razlog tomu što se oglasi objavljeni na Zavodu mogu vidjeti i kod oglašivača poput portala MojPosao.net.

Iz navedenih odgovora ne vide se velike razlike u promjeni strategije u traženju posla, osim što bi se nešto više ljudi pouzdalo u osobna poznanstva i preporuke u odnosu na oglase, dok bi se ostale strategije koristile razmjerno jednako kao i kod traženja prethodnog posla.

3.2. Načini pronalazjenja posla

Drugi problem ovoga rada je utvrditi na koji su način ispitanici doista dobili posao kako bi se moglo zaključiti koja je metoda bila najučinkovitija, a koja najmanje učinkovita. Smisao tog saznanja je da osobe koje traže posao mogu dobiti smjernice koje će im omogućiti biti učinkovitiji u tom procesu. Na pitanje u anketi 'Kako ste dobili sadašnji posao?' ispitanici su mogli izabrati samo jedan od šest mogućih odgovora. Ukoliko niti jedan odgovor nije odgovarao načinu na koji su dobili posao, mogli su označiti ostalo, a predviđeno je i polje za komentar u koje su trebali upisati svoj odgovor. To se pokazalo korisnim jer se među upisanim odgovorima iskristalizirala još jedna kategorija, a koja nije predviđena među ponuđenim odgovorima. Ta kategorija je *samozapošljavanje* i izuzetno je važna jer je samozapošljavanje zasigurno jedan od načina rješavanja problema nezaposlenosti. Zanimljivo je napomenuti da svi samozaposleni ispitanici navode ili da vole svoj posao (65%) ili da im se posao sviđa (35%), a među njima čak 80% navodi da nisu razmišljali o promjeni posla, što svakako daje uvid u njihovo zadovoljstvo odabranim pozivom. Među samozaposlenima njih 72% ima visoku stručnu

spremu, međutim zbog malog uzorka, teško je donositi konkretne zaključke o npr. povezanosti stručne spreme i vjerojatnosti samozapošljavanja.

Jedno od glavnih problema u postavljanju ovog pitanja bilo je kako dobiti što iskreniji odgovor od ispitanika. Bez obzira na to je li osoba dobila posao isključivo iz razloga rodbinske, političke ili neke druge podobnosti, ili je poznata kao stručnjak u svom poslu i iz tog je razloga ponuđen posao, svodi se na to da je poznavanje vrlo važan element pri zapošljavanju. Ti podaci vidljivi su iz tablice br.3.

TABLICA 3: NAČINI PRONALAZENJA POSLA

Načini pronalazjenja posla	%
Preporuka/poznanstvo	47,18%
Oglasi	29,38%
Kontaktiranje kompanije	10,39%
Samozapošljavanje	4,75%
Zavod za zapošljavanje	1,78%
Agencije za zapošljavanje	0,89%
Ostalo	5,64%

Zanimljivo je usporediti odgovore sudionika s istraživanjem koje je proveo Hrvatski zavod za zapošljavanje (2010.). Između ostalog, u tom djelu objavljeni su rezultati upitnika o tome na koji su način poduzeća tražila radnike u 2009. godini. Prema njihovom istraživanju poslodavci su mogli dati više odgovora: posredovanjem Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, posredovanjem privatnih agencija za zapošljavanje, oglašavanjima u medijima (internet, novine, radio, TV), uvidom u vlastitu bazu životopisa, putem osobnih poznanstava, posjetom obrazovnim ustanovama, neki drugi način.

Prema tom istraživanju, najučestaliji način traženja radne snage odnosi se na posredovanje Hrvatskoga zavoda za zapošljavanje, a na drugom je mjestu zapošljavanje putem osobnih poznanstava. Znatno postotak traženja radnika predstavlja oglašavanje u medijima, kao i uvid u vlastitu bazu podataka. Osobna poznanstva i uvid u vlastitu bazu podataka zajedno zauzimaju više od 40% učestalosti traženja radnika. Iako istraživanje ne pokazuje koliko je radnih mjesta doista objavljeno na natječaju, postoji teorijska mogućnost da više od 40% radnih mjesta nikada nije objavljeno. Čak i kada je u pitanju posredovanje Zavoda, u istraživanju nije pojašnjeno je li natječaj bio objavljen putem Zavoda.

3.3. Ograničenja istraživanja

Glavno ograničenje ovog istraživanja je pristranost uzorka: neodgovarajući odnos ispitanika srednje i visoke stručne spreme (1x1,8), većina ispitanika je iz Zagreba (68%), dvije trećine ispitanika radi u privatnom sektoru, trećina ispitanika u radnom je odnosu više od 5 godina ili iznad. Budući da slično istraživanje u našoj zemlji do sada nije ranije rađeno, ne postoje podaci za usporedbu rezultata.

Ovo istraživanje može se promatrati kao prvi korak u prikupljanju saznanja o učinkovitosti i učestalosti strategija traženja posla. Budući da su ispitanici birali između ponuđenih odgovora, te uzimajući u obzir garanciju anonimnosti koju pruža ispunjavanje ankete putem interneta, može se pretpostaviti znatan postotak iskrenih odgovora, a da istraživanje i dalje ima praktičnu vrijednost. Zanimljivo je da bi svega manji dio ispitanika tražili posredovanje agencija za zapošljavanje ili Hrvatskog zavoda za zapošljavanje u traženju posla. Taj bi se segment također mogao dalje istražiti, i to primjerice na koji način zaposlene osobe gledaju na Zavod, odnosno je li on partner u traženju posla ili isključivo izvor pomoći u slučaju nezaposlenosti.

Za potrebe daljnjeg istraživanja, potrebno je preispitati sadržajnu vrijednost upitnika i napraviti preinake koje će omogućiti dodatne uvide. Također, trebalo bi obuhvatiti sve županije i usredotočiti se na traženje ispitanika sa srednjom stručnom spremom koji bi htjeli ispuniti upitnik, napraviti stratifikaciju prema sektoru i po mogućnosti ispitati osobe koje su se zaposlile u zadnjih godinu dana.

4. ZAKLJUČAK

Tri najzastupljenije strategije traženja posla sudionika ovog istraživanja su putem oglasa, putem preporuke ili osobnog poznanstva, te izravnim kontaktiranjem poduzeća. Ostale korištene strategije bile su posredovanje Hrvatskoga zavoda za zapošljavanje, agencija za zapošljavanje i društvenih mreža.

Što se tiče načina na koji su na kraju dobili posao polovina sudionika navodi da su posao dobili po preporuci ili putem osobnog poznanstva.

S obzirom na to da su osobno poznanstvo i preporuke zaslužni za najveći broj zapošljavanja, aktivnostima vezanim uz umrežavanje trebalo bi dati veći prioritet u planiranju procesa traženja posla, proučavati tehnike uspješnog umrežavanja i stalno raditi na održavanju kvalitetnih odnosa. Preporuka je koristiti sve raspoložive opcije jer osim što se na taj način povećava intenzitet traženja posla koji u većini slučajeva povećava vjerojatnost zapošljavanja, to omogućava i širenje mreže kontakata. Svakako je potrebno mudro isplanirati vrijeme i uložiti najviše vremena u strategije koje daju najviše rezultata. Daljnja istraživanja trebala bi dati dodatne uvide u to područje.

LITERATURA

1. »Anketa poslodavaca 2010«, Hrvatski zavod za zapošljavanje, ISSN, 1847-683X, Zagreb, 2010.
2. Barber, A. E., Daly, C. L., Giannantonio, C. M., Philips, J. M., (1994): Job search activities: An examination of changes over time, *Personnel Psychology*, Vol.43 (4), 739-765.
3. Bejaković P. (2003): Nezaposlenost, Financijska teorija i praksa, Vol. 27 (4) 659-661.
4. Blau, G., (1993): Testing a two-dimensional measure of job search behavior, *Organizational Behaviour and Human Decision Processes*, Vol. 59, 288-312.
5. Botrić, V. (2009.): Unemployed and long term unemployed in Croatia; evidence from Labour Force Survey, *Revija za socijalnu politiku*, Vol.16 (1), 25-44.
6. Kanfer, R., Wanberg, C. R., Kantrowitz, T. M., (2001): A personality motivational analysis and meta-analytic review, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 86, 837-855.
7. Kinicki, A.J., Prussia, G.E. i McKee-Ryan, F.M. (2000): A panel study of coping with involuntary job loss, *Academy of Management Journal*, Vol. 43(1), 90-101.
8. Koller-Trbović, N., (2009): Nezaposlenost u doživljaju i iskustvu nezaposlenih mladih u Hrvatskoj, *Ljetopis socijalnog rada*, Vol. 16 (1), 91-110.
9. McArdle, S., Waters, L., Briscoe, J. P., i Hall, D. T., (2007): Employability during unemployment: Adaptability, career identity and human and social capital, *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 71, 247-254
10. McKee-Ryan, F. M., Song, Z., Wanberg, C. R., Kinicki, A. J., (2005): Psychological and physical well-being during unemployment: A meta-analytic study, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 90, 53-76.
11. »Mjesečni statistički bilten«, Hrvatski zavod za zapošljavanje, br. 7-12, Zagreb, 2010.
12. Power, D. J., Aldag, R. J., (1985): Soelberg's job search and choice model: A clarification, review and critique, *Academy of Management Review*, Vol.10 (1), 48-58.
13. Saks, A. M., (2004): Job Search, *Encyclopedia of Applied Psychology*, Vol. 2, 458
14. Saks, A. M., Ashforth, B. E., (2000): Change in job search behaviors and employment outcomes, *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 56, 277-287.
15. Šverko, B. (1991): Značenje rada u životu pojedinca: radne vrijednosti, važnost rada i alijenacija, *Uvod u psihologiju* (15-56). Zagreb: Prosvjeta.
16. Šverko, B., Galešić, M., Maslić Seršić, D. (2004.): Aktivnosti i financijsko stanje nezaposlenih u Hrvatskoj. Ima li osnova za tezu o socijalnoj isključenosti dugotrajno nezaposlenih osoba? *Revija za socijalnu politiku*, 11 (3-4): 283-298.
17. Vukelić, A., (2008). Percepcija savjetnika Hrvatskog zavoda za zapošljavanje o čimbenicima zapošljavanja nezaposlenih, *Informatologija*, Vol. 41(1), 23-32.
18. Wanberg, C. R., Watt, J. D., Rumsey, D. J., (2002): Individuals without jobs: an empirical study of job-seeking behavior and reemployment, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 81, 76-87.
19. Waters, L. E. (2000): Coping with unemployment: a literature review and presentation of a new model. *International Journal of Management Reviews*, Vol. 2 (2), 169-182.
20. Warr, P. (1987): *Work, unemployment and mental health*. Oxford: Clarendon Press.