

Univerzita Palackého v Olomouci
Filozofická fakulta
Katedra psychologie

ZTRÁTA ZAMĚSTNÁNÍ – KRIZE NEBO
VÝZVA?
LOSS OF A JOB – CRISIS OR CHALLENGE?



Bakalářská diplomová práce

Autor: **Mgr. Andrea Dostálová**
Vedoucí práce: **doc. PhDr. Zdeněk Vtípil, CSc.**

Olomouc 2017

PODĚKOVÁNÍ:

Děkuji všem těm obyčejným lidem - pedagogům, respondentům, kteří byli ochotni nechat mě nahlédnout do svých emocí a vzpomínek, díky čemuž tato práce mohla vzniknout. Děkuji docentu Vtípilovi za jeho ochotu poskytnout mi odborné vedení práce a za cenné rady, jimiž posouval mou práci dál. Děkuji svým rodičům, kteří byli u „zrodu všeho“. A děkuji také mému manželovi, synům a bratrovi, kteří mi jsou (nejen) technickou a cizojazyčnou oporou.

Prohlášení

„Ochrana informací v souladu s ustanovením § 47b zákona o vysokých školách, autorským zákonem a směrnicí rektora k Zadání tématu, odevzdávání a evidenci údajů o bakalářské, diplomové, disertační práci a rigorózní práci a způsob jejich zveřejnění. Student odpovídá za to, že veřejná část závěrečné práce je koncipována a strukturována tak, aby podávala úplné informace o cílech závěrečné práce a dosažených výsledcích. Student nebude zveřejňovat v elektronické verzi závěrečné práce plné znění standardizovaných psychodiagnostických metod chráněných autorským zákonem. Plné znění psychodiagnostických metod může být pouze přílohou tištěné verze závěrečné práce. Zveřejnění je možné pouze po dohodě s autorem nebo vydavatelem.“

Místopřísežně prohlašuji, že jsem bakalářskou diplomovou práci na téma: „Ztráta zaměstnání – krize nebo výzva?“ vypracovala samostatně pod odborným dohledem vedoucího diplomové práce a uvedla jsem všechny použité podklady a literaturu.

V

dne 27. 3. 2017

.....
Mgr. Andrea Dostálová

Obsah

| | |
|--|----|
| Úvod..... | 5 |
| 1. Teoretická část..... | 6 |
| 1. 1. Význam práce..... | 6 |
| 1. 2. Nezaměstnanost z pohledu specifických rysů zkoumané skupiny a regionu..... | 7 |
| 1. 2. 1. Specifika regionu Novojičínsko v rámci MS kraje..... | 9 |
| 1. 2. 2. Sociální jistoty v rámci systému..... | 10 |
| 1. 2. 3. Střední věk..... | 11 |
| 1. 2. 4. Muži versus ženy..... | 12 |
| 1. 2. 5. Posttraumatický růst (PTGI)..... | 15 |
| 1. 2. 6. Krizová intervence při ztrátě zaměstnání..... | 17 |
| 1. 3. Prožívání a chování lidí v procesu ztráty zaměstnání (vnitřní vlivy)..... | 18 |
| 1. 3. 1. Nezaměstnanost ve školství, specifika profese..... | 18 |
| 1. 3. 2. Fáze reakce na nezaměstnanost a emoce..... | 19 |
| 1. 3. 3. Stres a trauma..... | 20 |
| 1. 3. 4. Osobnostní dispozice a jednotky zvládnání zátěže..... | 21 |
| 1. 3. 4. 1. Copingové strategie..... | 23 |
| 1. 4. Vnější vlivy..... | 24 |
| 1. 4. 1. Partner, rodina a blízké okolí nezaměstnaných..... | 24 |
| 1. 5. Další faktory..... | 27 |
| 1. 5. 1. Zdravotní hledisko jedince..... | 28 |
| 1. 5. 1. 1. Self – rated health /SRH/ a finanční zátěž..... | 29 |
| 1. 6. Shrnutí teoretické části..... | 30 |
| 2. Empirická část..... | 32 |
| 2. 1. Výzkumný problém, cíle a výzkumné otázky..... | 32 |
| 2. 1. 1. Časový plán..... | 33 |
| 2. 2. Metodologický rámec..... | 33 |
| 2. 2. 1. Design výzkumu..... | 33 |
| 2. 2. 2. Použité metody získávání dat..... | 34 |
| 2. 2. 3. Metody zpracování dat..... | 35 |
| 2. 3. Skupina respondentů..... | 36 |
| 2. 4. Etické aspekty..... | 37 |
| 2. 5. Realizace výzkumu..... | 38 |
| 2. 5. 1. Polostrukturovaný rozhovor – otázky..... | 38 |

| | |
|---|--|
| 2. 5. 2. Dotazník SUPOS 7 | 39 |
| 2. 5. 3. Dotazník posttraumatického růstu PTGI..... | 40 |
| 2. 6. Analýza dat | 41 |
| 2. 6. 1. Rozhovor – výsledky | 41 |
| 2. 6. 2. Dotazník SUPOS 7 | 53 |
| 2. 6. 3. Dotazník PTGI | 57 |
| 2. 6. 4. Doplnkové projektivní metody..... | 59 |
| 2. 6. 5. Ženy – muži (5 ku 3) | 60 |
| 2. 7. Leták..... | 60 |
| 2. 8. Odpovědi na výzkumné otázky..... | 62 |
| 2. 9. Diskuze..... | 63 |
| 2. 10. Závěr..... | 69 |
| Souhrn | 71 |
| Seznam použité literatury | 74 |
| Abstrakt | 78 |
| Příloha 1: Formulář zadání bakalářské práce..... | 80 |
| Příloha 2: Data, nezaměstnanost | 82 |
| Příloha 3: Model copingových strategií | 84 |
| Příloha 4: Otázky – polostrukturovaný rozhovor..... | 85 |
| Příloha 5: Kódy, subkategorie, kategorie | 87 |
| Přílohy 6 – 11 jsou součástí práce jen v tištěné verzi..... | 88 |
| Příloha 6: Tabulky..... | Chyba! Záložka není definována. |
| Příloha 7: Mapa podpory v době propuštění..... | Chyba! Záložka není definována. |
| Příloha 8: Úryvek z rozhovoru s ukázkou kódování | Chyba! Záložka není definována. |
| Příloha 9: Vyhodnocení dotazníku SUPOS 7 | Chyba! Záložka není definována. |
| Příloha 10: Časová osa | Chyba! Záložka není definována. |
| Příloha 11: Leták..... | Chyba! Záložka není definována. |

Úvod

Je příjemný, červnový den. Za kuchyňským stolem činžovního domu sedí paní Lenka. Nepřítomným výrazem sleduje matný flek na opěrce protější židle. Ještě před chvílí jí hlavou běžely myšlenky: „Tolik aktivit jsem pro děti vymyslela, pro školu jsem doslova žila. A teď? Výpověď pro nadbytečnost. Žádné poděkování, žádná pochvala. Už dlouho ne. Místo toho výpověď. Proč? Protože v našem kraji prostě prý není dostatek dětí, takže se propouštět musí. Co teď budu dělat? Po pětadvaceti letech ve školství nic jiného, než učit, neumím a situace v okolních školách není o nic lepší. Spíš se propouští, než nabírá. A to mám doma dvě nezletilé děti. Jak je užívím? Jak to zvládnou? Jak to řeknu svým nejbližším? Jsem zoufalá...“ Teď už jí hlavou neběží ani věta. Jenom apaticky sedí, bez energie, bezvládné je i její tělo, zkroucené na židli pod jídelní deskou. Paní Lence je 48 let a právě dostala výpověď ze základní školy.

Paní Lenka bydlí v Moravskoslezském kraji. Nyní je již jednou z 9,1% žen, které v roce 2015 registrovaly úřady práce tohoto kraje. Tradičně jde, v rámci celé České republiky, o vysoké, někdy až nejvyšší číslo. Statistiky sice neuvádí, jak velký podíl v těchto procentech připadá na učitele, registrované na úřadech práce. Nicméně podíl vysokoškolsky vzdělaných lidí, kteří jsou bez práce, vyčísluje stabilně kolem deseti procent. Patřím mezi učitele a znám několik, které přesně taková situace postihla v průběhu posledních pěti let. Mají jisté společné rysy: Je jim 41-50 let. Žijí s partnery, někdy i s dětmi a s nemohoucími rodiči, o něž se starají. Propuštění byli pro nadbytečnost a na většině z nich se následně toto propuštění nějakým způsobem podepsalo, jak vyplynulo z našich pilotních zjištění.

Cílem této práce je zachytit jednak faktory, které v uvedené situaci působí, ale také faktory, jež následně přispívají k vyrovnání se se ztrátou zaměstnání u zkoumaného souboru. Poznatky se pokusím shrnout mimo jiné do stručného letáčku jako první psychologická a praktická pomoc v krizové situaci po propuštění ze zaměstnání obecně.

Pro svou práci využiji jako základní metodu polostrukturované rozhovory s osmi učiteli, kteří ztratili svou práci. Rozhovory doplním dvěma dotazníky, a to dotazníkem Hodnocení struktury a dynamiky psychických stavů posuzovacími škálami SUPOS 7 (Mikšík, O., 1993) a Dotazníkem posttraumatického růstu, PTGI (M. Preiss, 2009) a dvěma projekčními metodami (časovou osou a mapou podpory).

1. Teoretická část

1. 1. Význam práce

„Práce je svou povahou složitá, komplexní lidská činnost, jejíž výsledky závisejí na podmínkách, za kterých probíhá.“ (Pauknerová, 2012). K tomu bývá ještě v různých publikacích dodáváno, že práce patří mezi nejdůležitější lidské aktivity a jejím prostřednictvím přetváříme přírodu, získáváme sociální kontakty, vytváříme si určitý sociální prostor a produkty práce slouží k uspokojování našich potřeb.

K práci obecně jsme vedeni už od dětství. Jedno z psychosociálních kritérií dospělosti je vedle ochoty přijmout a schopnosti zvládnout stabilní partnerství a rodičovství také ochota přijmout a schopnost zvládnout profesní roli (Thorová, 2015, Vágnerová, 2008). Je to součást identity každého člověka.

Podle známého francouzského zdroje (Mermet, 2009) byla práce dlouhou dobu vnímána jako *punition, voire une malédiction*. Od roku 1980 je považována za jakýsi prostředek k životní výhře a zároveň k tomu, abychom nevstoupili do bezvýchodné negativní spirály, reprezentující život bez financí. Ke konci 20. století se k tomuto hlavnímu rysu zaměstnanosti ve Francii přidalo ještě mnoho dalších aktivních jedinců, pro něž finance nejsou základem života, ale jsou prostředkem dobré sociální existence. Duchovní potřeba práce, která byla tak patrná v předchozích obdobích, již zmizela.

V této souvislosti zdroj uvádí informaci, že 78% procent Francouzů, dle výzkumu *l'Express-BPI/BVA* (2008, in Mermet, 2009) je se svou prací obecně spokojeno, ale stále více z nich si uvědomuje, že je těžké vytvářet svou vlastní osobnost a zároveň se realizovat prostřednictvím práce. Ve Francii je to dokonce jenom 9%, dle *Public Consultant-RH/Sofres*, (2009, in Mermet, 2009) těch, kteří jsou schopni skloubit osobní rozvoj a soukromý život současně s pracovními úspěchy a růstem. A přitom, jak dále rozebírá studie, jsou Francouzi, stejně jako Češi, těmi, kteří sní o určité formě harmonie mezi životem profesním a osobním.

Stále častěji jsou mladí lidé obecně méně motivovaní ke vstupu do práce, naproti tomu hodně pracujících v aktivním věku vyhlíží svůj důchodový věk s nedočkavostí. Uvedený vývoj je jedním z důsledků změn, které, v souvislosti se zvyšujícím se časovým zatížením

v pracovním procesu, přináší menší prostor pro osobní volný čas a volnočasové aktivity jedince.

Jedním ze šesti formulovaných životních úkolů, podle G. Vaillanta, které vnímáme i v českých podmínkách, je upevnění kariéry. Podle Wagnerové (2011) pak definujeme tři zásadní oblasti existence každého člověka: práci, rodinu (či lásku, sociální vztahy) a zdraví. Člověk se stává stabilní a jednodušeji se vyrovnává s životními obtížemi v okamžiku, kdy má všechny tři výše uvedené oblasti funkční.

1. 2. Nezaměstnanost z pohledu specifických rysů zkoumané skupiny a regionu

„Jedinou jistotu, kterou v současnosti máme, je jistota neustálé změny.“ I. Wagnerová (2011)

V životě obyvatel České republiky došlo po roce 1989 vlivem společenských změn systému k zásadní proměně životních podmínek: oproti téměř sto procentní zaměstnanosti obyvatelstva na konci 80. let minulého století stojí v prvním desetiletí tohoto století vysoké procento nezaměstnaných (odlišné podle regionů), včetně dlouhodobě nezaměstnaných. Na tento fakt upozorňují někteří autoři, zabývající se problematikou ztráty zaměstnání (Buchtová, Šmajš, Boleloucký, 2013, Kroupa, 2010).

Co se změnilo? Ve 20. století bylo zcela běžné, že ve firmě, v níž člověk po studiích začal pracovat, zůstal až do svého odchodu do důchodu. Pokud práci měnil, byl často vnímán jako fluktuant a společensky nepřizpůsobivý jedinec. Dnes, ve 21. století, je naopak běžným jevem přechod z jednoho zaměstnání do druhého, a to i několikrát během života jedince. Statistiky USA uvádí, podle Wagnerové (2011), změnu pracovního vztahu průměrně až osmkrát za život, přičemž jako nejčastější důvod se zmiňuje snižování stavů pracovníků ve firmách.

Dnešní kulturní systém, který je postaven i na pravidlech tržního hospodářství, v sobě nese dvě zásadní ohrožení: 1. Na mnoha místech dochází k vytlačování produktivní práce, kterou následně zastane technika. 2. Mění se nabídky na trhu práce, určitá část populace je zbavována seberealizace, ztrácí zaměstnání. Což může u těchto osob následně vyvolat pocity osobní křivdy až destruktivity.

Problémem nezaměstnanosti se v 90. letech 20. století intenzivně zabývala i Evropská unie v rámci Evropské strategie zaměstnanosti. Evropská komise vydala (a dodnes vydává) řadu doporučení. Nicméně politika zaměstnanosti je v kompetenci každé z členských zemí. Nezaměstnanost či opakovaná krátkodobá zaměstnanost je stále častějším jevem v životě lidí, proto je potřeba se této problematice stále věnovat a aktualizovat a nově vytvářet podpůrné sociální programy, zahrnující psychologickou podporu. V evropském pohledu je zajímavá jedna z možných cest, jak nezaměstnanosti alespoň částečně čelit. Ve Francii od roku 2008 výrazně podporují privátní sektor, a tak za první rok této myšlenky přešlo z placených pracovních pozic do soukromého sektoru více než 200 000 pracujících. I u nás je zavedena institucionální podpora nejen privátní zaměstnanosti v rámci tzv. Aktivní politiky zaměstnanosti při ÚP, ale i na pracovní místa pro obtížněji zaměstnatelné, např. zdravotně či věkem handicapované.

Psychologický pohled na ztrátu práce byl zkoumán již od doby velké hospodářské krize. Znamé jsou sociálně psychologické výzkumy, např.: Zwickerova studie o Sociologii nezaměstnanosti, Waleská či Greenwichská studie. Za naprosto základní práci, která se zabývá nezaměstnaností a rozdílnou reakcí mužů a žen, je třeba vnímat, podle Saforka (2012, in Paulík, 2012), Marienthalský výzkum, realizovaný již ve 30. letech 20. století. K němu se Saforek upíná i v roce 2010, kdy je pod vedením Paulíka realizován srovnávací výzkum. V roce 1996 také vychází studie Machonina a Tučka, v níž se klade důraz na sociální status jedince a s ním spojené změny pozic po ztrátě zaměstnání. Nezaměstnanost je průvodním jevem flexibilizace trhu práce. S vývojem ekonomiky se tak postupně mění nejen složení pracovních nabídek, ale přiměřeně tomu se obměňuje i systém přípravy na práci, studijní obory, legislativa. Vznikají nové formy pracovních smluv a podmínek. Jak je to tedy s rozdělením obyvatelstva, z pohledu práce, v současnosti?

Podle Buchtové et. al., 2012, můžeme dle ekonomického statusu populaci dělit na tyto základní skupiny:

- ekonomicky aktivní obyvatelstvo (pracovní síla)
- ekonomicky neaktivní obyvatelstvo - lidé, kteří práci nemají, ani ji aktivně nehledají (stojí mimo pracovní sílu).

Mezi nezaměstnané pak patří osoby, jež splňují 3 podmínky:

- nemají placené zaměstnání ani sebezaměstnání
- přitom práci/zaměstnání aktivně hledají

- jsou ochotni během určité doby (tj. nejpozději do 2 týdnů) nastoupit na pracovní místo

Čížková, Vysloužil (1994) upozorňují také na permanentnost fenoménu nezaměstnanost.

1. 2. 1. Specifika regionu Novojičínsko v rámci MS kraje

Moravskoslezský kraj je regionem se specifickým znakem: spolu s Karlovarským a Ústeckým krajem vykazuje v posledních pěti letech vysoké procento nezaměstnanosti. Avšak na rozdíl od Karlovarského a Ústeckého, kde je patrný pokles, Moravskoslezský kraj se pro rok 2015, podle údajů ČSÚ, stal místem s celorepublikově nejvyšší nezaměstnaností. Slovy čísel: roku 2014 byla celková nezaměstnanost pro kraj Ústecký 9,7% a pro Moravskoslezský 8,8%. Příloha 2B. V roce 2015 se v Ústeckém kraji snížila celková nezaměstnanost na 5,6%, ale v kraji Moravskoslezském se podařilo dosáhnout snížení jenom na 7,7%, což byla pro rok 2015 nejvyšší celorepubliková hodnota. Zajímavé je taky zjištění, že v měřítku nezaměstnanosti jsou na tom v roce 2015 z celé České republiky nejhůře právě ženy Moravskoslezského kraje. Nezaměstnaných mužů je v tomto regionu 6,1%, kdežto žen 9,6%. Blíže viz Příloha 2C.

Poněkud specifickým se v rámci Moravskoslezského kraje jeví region Novojičínsko. Jak vysoké je aktuální procento nezaměstnaných? Jaký je vývoj nezaměstnanosti našeho regionu v posledních pěti letech? Na tyto a další otázky se pokoušíme odpovědět pomocí statistických dat. V té souvislosti bylo požádáno o spolupráci Kontaktní pracoviště Kopřivnice, spadající pod krajskou pobočku úřadu práce v Ostravě. Zde připravili několik analýz. Tato fáze spolupráce s ÚP proběhla v měsíci březnu 2016, proto jsou získaná data z tohoto období.

Další analýza zobrazuje aktuální podíl nezaměstnaných osob na počet obyvatel v krajích ČR k 31. 3. 2016 (příloha 2D). Z mapy ČR je patrné, že počet nezaměstnaných osob MS kraje činil k tomuto datu 8,3% z celkového počtu obyvatel v této oblasti, což je 2. nejvyšší celorepubliková hodnota, hned za Ústeckým krajem. V ještě detailnější analýze dat se dostaneme k jednotlivým okresům v rámci celé ČR (příloha 2E). Zjistíme, že si Novojičínsko v rámci MS kraje vede nejlépe, neboť nezaměstnanost je zde pouze do 4,9%. S touto zjištěnou informací souvisí také počty volných míst a uchazečů k 31. 3. 2016 (příloha 2F). Počet nezaměstnaných osob na Novojičínsku je 5442 a počet nabízených míst 2156. V rámci MS kraje jsou na tom ve sledovaném období nejhůře okresy Ostrava

a Karviná. Ve druhém ze zmiňovaných okresů je 19342 nezaměstnaných osob na 1041 volných míst.

Povšimněme si nyní vzdělanostního rozložení nezaměstnaných regionu Novojičínsko (příloha 2G). Nezaměstnaných, jež jsou vyučeni, je 42,9%, se základním vzděláním 24,4%, s maturitou 23,5 a vysokoškolsky vzdělaných je 9,1% z celkového počtu obyvatel tohoto regionu. V poslední z příloh z ÚP (příloha 2H) jsme se zaměřili na počty vysokoškolsky vzdělaných žadatelů o práci, kteří měli v době žádosti 41-50 let, a to v meziročním srovnání. Původní záměr zpracovat počty školských zaměstnanců byl natolik problematický, že jsme se při konzultaci s odborníkem z ÚP rozhodli zpracovat do našich tabulek alespoň faktor *vysokoškolské vzdělání*. Z této tabulky pak jednoznačně vyplývá, že je trend počtu žadatelů o práci v uvedené skupině poměrně stabilní již 5 let a zajímavostí je fakt, že se počet propuštěných vysokoškolsky vzdělaných obyvatel postupně zvyšoval, až v roce 2014 dosáhl téměř dvojnásobku počtu nově nezaměstnaných vysokoškolských pracovníků z roku 2011.

Velmi často slyšíme tvrzení, že je pracovních míst dostatek a ten, kdo chce pracovat, si práci vždy najde. Takové tvrzení může u mnoha nezaměstnaných lidí vyvolat ještě silnější frustraci a pocit vlastní neschopnosti najít pro sebe novou pracovní pozici. Z grafu v příloze 3C je přitom jasně vidět, že v Moravskoslezském kraji jsou i celé regiony (Karviná), v nichž je na 1 pracovní místo až 19 uchazečů o zaměstnání. Pozice nezaměstnaného není při hledání práce zdaleka tak jednoznačná a zjednodušitelná.

1. 2. 2. Sociální jistoty v rámci systému

Systém sociální podpory MPSV v ČR se pro své občany, kteří se ocitnou v nouzi, stále zdokonaluje. Postupně vznikají jednak různě zaměřená centra, kam lze zajít osobně nebo telefonicky či v rámci internetové, případně chatové komunikace požádat o pomoc v nouzi. Pro první a rychlou pomoc vznikají rovněž letáky a příručky, které jsou k dispozici například na úřadech práce či na sociálních odborech měst. Právě pro úřady práce byly v září 2015 vydány: Praktické informace pro klienty ÚP ČR, *Pracovní rehabilitace, Zahraniční zaměstnanost, ale i Individuální akční plán*, který má za cíl předcházet vzniku dlouhodobé nezaměstnanosti. Všechny tyto příručky jsou nové, aktuální a současně postupně vznikají i tematické Metodiky prevence, např. v roce 2015 připravili ve Výzkumném centru v Brně Metodiku prevence ztráty bydlení, která s problematikou ztráty práce také souvisí. Na úřadech práce jsou po celé ČR zřízeny tzv. Job cluby, kde

odborníci pomáhají s orientací v nabídkách na trhu práce. Ve větších městech vznikají při ÚP rovněž poradenské psychologické služby.

Mnohé tedy již vzniklo. Doba se výrazně posunula blíže k člověku, k jeho potřebám. Po rozhovoru s pracovníky ÚP v Kopřivnici jsme došli k závěru, že v těchto příručkách se nově přichozí nezaměstnaní dozví vše o svých možnostech (a očekáváních) na ÚP. Domníváme se však, že je většina z nich obsáhlých, velmi podrobných a dále zde v tuto chvíli chybí primární, stručná příručka krizové intervence při ztrátě zaměstnání, která by **propojila** na jedné straně všechny *povinnosti* a zároveň *psychickou* stránku klienta, včetně informace, kam se obrátit v případě psychické nouze.

Je důležité nehledět na tlak veřejnosti, v němž je po všechna desetiletí zakořeněna představa o ideálu dobře pracujícího člověka bez možnosti ztráty zaměstnání. Dnes totiž žijeme ve společnosti, v níž je velmi časté, že lidé přicházejí o zdroj obživy. Není však žádoucí, aby se nezaměstnaní identifikovali s komunitou stejně postavených a zařazovali se do této sociální kategorie, plně závislí na sociální podpoře.

1. 2. 3. Střední věk

„Jestliže do běhu středního života vstoupí ztráta zaměstnání, pak bývá taková životní krize pojímána s velkou odpovědností za vývoj rodiny a s obavami o uplatnění v konkurenci s mladšími uchazeči na trhu pracovních příležitostí.“ Švancara (2002, in Buchtová 2002, 167-168)

Při ztrátě zaměstnání s přibývajícím věkem narůstá úzkost, ačkoliv v celkovém pohledu jsou důsledky ztráty zaměstnání pro starší zaměstnance menší. Jeden z výzkumů se zaměřil na věkově odlišné kategorie propouštěných. A výsledek? Dle tohoto nejtěživěji prožívají ztrátu zaměstnání lidé ve věku 41 – 50 let. *„Tyto skupiny pracovníků provázely pocity bezradnosti, spojené se strachem, psychickou tenzí, nejistotou a postupnou ztrátou sebedůvěry. Spolu s pracovní rezignací se projevila i rezignace na společenskou aktivitu.“* (Buchtová, 2013, 85). Jsou však i publikace (Vágnerová, 2008), které poukazují naopak na rozvíjející se vlastnosti těchto lidí (pečlivost, ochota spolupracovat, spolehlivost, trpělivost), jež jsou typické pro stabilitu středního věku.

Co je výzkumům společné? Člověk v tomto období většinou touží po *jistotách*. Najdou se jistě i výjimky, které i kolem padesáti let vyhledávají stále nové pracovní poměry. I ti

však upřednostňují, když se pro změnu pracovněprávního vztahu rozhodnou sami, z vlastní vůle, tedy neopouští práci například pro nadbytečnost a už vůbec ne neočekávaně, neplánovaně.

Většina pedagogů usilovně buduje svou pozici nejen v době osobních aktivit, ale především v rámci pracovních vztahů. Pracují na maximum, a ačkoliv již často nemají onu energii dvacetiletých, dokážou se mladým vyrovnat právě díky rozvaze a životním zkušenostem (Benešová, 2016).

Ve své bakalářské práci se zaměřujeme na propuštěné v životní etapě tzv. krize středních let (termín dnes již běžně používaný v rámci učebnic vývojové psychologie Vágnerová i Thorová). Z dosavadních zjištění totiž vyplývá, že právě tato věková kategorie je poměrně opomíjena, např. ve statistikách ÚP nejsou nezaměstnaní kolem 40 let vedeni jako potenciálně nejrizikovější oblast. Za tu jsou považováni mladí absolventi škol a osoby starší 50 let. A přitom je to právě toto období, kdy člověk prochází osobnostní krizí (v různých podobách), uvědomuje si, že se na trhu práce objevuje konkurence v podobě mladších spolupracovníků „a vzniká tak nutnost uhájit si svoji pozici, což vyžaduje znalost a uplatňování novinek v oboru a pružnou reakci na změnu.“ (Thorová, 2015, 445). Energii vynakládá nejen na zvládnutí pracovních úkolů, ale také pro intenzivní kontakt se svou rodinou, což se nezřídka stává základem pro konflikty vnější, ale i vnitřní: nejednou můžeme slyšet z úst čtyřicátníků větu: „Raději bych trávil čas se svými dětmi, ale musím být v práci i přesčas.“ Zasloužil by si tak minimálně stejnou pozornost, jako osoby starší 50 let.

1. 2. 4. Muži versus ženy

„Nepříznivé postavení žen na trhu práce je způsobeno tím, že zaměstnavatelé upřednostňují mužskou pracovní sílu pro její větší územní mobilitu a nezatíženost starostmi o domácnost.“ (Čížková, Vysloužil, 1994, 36)

O genderovou rovnováhu se v ČR snaží nejen zákonodárci svými vyhláškami, ale i zástupci některých hnutí a občanských sdružení. V určitých typech zaměstnání však převládají již zažitá modely, s nimiž souvisí představa muže/ženy v této pozici. Tak na základních školách potkáme daleko více žen - učitelek, kdežto v manažerských pozicích spíše mužů. Nestejné podmínky v zaměstnání, ať už je to přijímání, karierní růst či propouštění, ale nenajdeme jen v ČR, nýbrž například i ve Francii.

V celoevropském měřítku patří ženy v ČR k těm, které většinou nastupují na plný úvazek a jenom 8,5% z nich, oproti 2,2% mužů, dle údajů Eurostatu (2008, in Mermet, 2009), pracuje na úvazek zkrácený. Naproti tomu v již zmiňované Francii v posledních desetiletích došlo k prudkému nárůstu počtu zaměstnaných žen, především těch ve věku 25-49 let (a jen k mírnému zvýšení zaměstnanosti u mužů). Zde mají ženy, které reprezentují téměř polovinu pracující síly (47%), zkrácený úvazek ve 29,4% případů, oproti mužům s 5,8%, dle údajů Eurostatu (2008, in Mermet, 2009). Pro srovnání - nejčastěji jsou zaměstnáváni na zkrácený pracovní úvazek pracující v Německu (45,4% ženy, 9,4% muži).

Zkrácený pracovní úvazek se jeví jako jedno z citlivých řešení přebytečných pracovních sil v zaměstnání a, především u žen, jistě schůdnější varianta, než úplné propuštění zaměstnance z pracovního procesu. Přirozený výběr mezi délkou pracovní doby a osobním životem je totiž dán mnoha okolnostmi. Pokud tak například žena v domácnosti může přejít na zkrácenou pracovní dobu, je to pro muže sice vyšší psychická zátěž (jako živitele rodiny), zároveň však pro ženu určitá volba, jak skloubit práci v domácnosti a alespoň částečné zpětné pracovní zařazení, včetně udržení kontinuity sociálních vazeb, vzniklých v zaměstnání.

Lze počítat s rozdílností vlivu pohlaví pro to, jak se bude nezaměstnaný s tímto novým statutem vyrovnávat? S ohledem na hormonální a biologické pozadí muže/ženy je to pravděpodobné. Víme, že oxytocin, jenž má u žen díky estrogeneru ještě zesílený účinek, současně potlačuje produkci kortizolu. Výsledkem bývá více přátelské a pomáhající chování žen. Pokud se ženy dostanou do krizové situace, jsou primárně nastaveny k ventilaci emocí, ale i k sebeobviňování a obracení se k náboženství, jak uvádí Paulík (2012). Volba copingových strategií bývá mimo jiné ovlivněna věkem. Výzkumy (Paulík, 2010, Čížková, Vysloužil, 1994) poukazují na fakt, že s přibývajícím věkem se u žen zvyšuje tendence k poklesu zájmu, tendence k větší sociální izolaci a snaha alespoň ve fantazii se vzdálit od nepříjemné reality. „*Muži podle našeho předpokladu vykazují vyšší nervovou stabilitu než ženy.*“ (Čížková 1994, 36)

Muži, díky mužskému testosteronu, podporují agresivní a aktivní projevy. V krizových situacích v souladu s tímto častěji dávají přednost aktivním reakcím: bojovat nebo utéct. Současně se u mužů s přibývajícím věkem zvyšuje potřeba vyhledávání pomoci u druhých, což lze předpokládat i v případě okamžiku ztráty zaměstnání. U obou pohlaví byla rovněž ve vyšším věku prokázána vyšší kognitivní restrukturační a adaptivní kognitivní chování.

Souvislost autoři výzkumu (Paulík, 2010) našli i mezi pohlavím a optimismem, věkem a délkou praxe. Optimisté využili efektivnější a aktivnější přístupy k řešení problému, snažili se zachovat kontrolu nad situací, pozitivně ji přerámovali a současně vyhledávali sociální oporu.

V čem jsou ony rozdílné výsledky ve vnímání ztráty zaměstnání u mužů a žen? Především v úzkostnosti: Některé výzkumy uvádí, že v situaci ztráty zaměstnání jsou celkově úzkostnější muži (Čížková, Vysloužil, 1994), jiné, že úzkostnější jsou ženy (Paulík, 2012).

Shodují se ale v základním pohledu na problém nezaměstnanosti muže/ženy. Podle Binnse a Marse (1984) je stále těžší zvládnout moment, kdy o zaměstnání přijde muž, jenž má být, podle tradicionalistického přístupu, přirozeným živitelem rodiny. A dodávají, že dnes je postavení muže a ženy natolik rovnocenné, že při ztrátě zaměstnání muže může být tento vnímán jako vetřelec v tradičním sociálním prostoru své ženy. O tradicionalistickém přístupu především starších mužů informuje i Saforek (in Paulík, 2012), který zároveň upozorňuje, že neplnění role živitele rodiny může ve vztahu vést až k rozvodu (rozchodu) a u jedince samotného ke zdravotním potížím. Muži jsou podle něj také v reakci na zátěž (ze ztráty zaměstnání) ve srovnání se ženami méně aktivní a častěji u nich nastává úniková strategie (alkohol, cigarety aj.).

Z výsledků dále mimo jiné vyplývá, že pro většinu žen je jejich výdělek ze zaměstnání určen primárně k zajištění „vyšší životní úrovně“ (kultura, sport aj.) a až následně k zajištění „chleba“. Neplatí to však striktně u všech.

Tyto výzkumy jsou pro nás zajímavé hned z několika důvodů. V jejich průběhu se autoři zaměřili nejen na míru shody/rozdílů v rovině biologického pohlaví, ale i na rozdíly v rámci genderových rolí. Za povšimnutí stojí také fakt, že výzkum probíhal právě v Moravskoslezském kraji, přesněji v regionu Frýdek – Místek a Nový Jičín, kde proběhla několikaměsíční spolupráce s tamními úřady práce. Z informací, získaných prostřednictvím dotazníků nezaměstnaným, vyplynulo, že u sedmi z nabízených položek byla při vzniku nezaměstnanosti (bez ohledu na jeho délku) vnímána rozdílná zátěž u mužů než u žen. Jednalo se o tyto položky, které jsou citovány z výzkumu. (Paulík, 2012, 112):

- 1) Omezení spotřeby cigaret (tento bod silněji vnímali jako problém muži)
- 2) Rozvod, rozchod s partnerem (opět častěji uváděli jako problém muži)
- 3) Omezení návštěv kulturních akcí (dominantně „ženský problém“)

- 4) Omezení dovolené mimo domov (také problém výrazně vyšší pro ženy)
- 5) Omezení spotřeby alkoholických nápojů (dominantní problém pro muže)
- 6) Omezení spotřeby masa (problém pro ženy)
- 7) Zhoršení zdravotního stavu (při krátkodobé nezaměstnanosti je to problém víc pro ženy)

Při svých výzkumných rozhovorech očekáváme ve vzorku probandů alespoň částečně rozdílné vnímání problematiky nezaměstnanosti mezi muži a ženami.

1. 2. 5. Posttraumatický růst (PTGI)

Budeme-li podrobněji hledat v odborných zdrojích, zjistíme, že právě ztráta zaměstnání patří v žebříčku výrazných životních událostí k vysoce hodnoceným stresovým zátěžím. Ve *Škále životních událostí*, známé taky jako *Posuzovací škála sociálního přizpůsobení* (Holmes, Rahe, 1967), stejně jako v *Tabulce životních událostí* (Honzák, 1995), je ztráta zaměstnání již na 8. místě ze 42 hodnocených rizikových životních událostí, tedy hned za vážným onemocněním nebo úmrtím člena rodiny. Položce výpověď z práce na této škále životních změn autoři přiřadili 47 ze 100 možných bodů. Všechny tyto události, v tabulce zmiňované, obvykle nazýváme stresory.

Ztráta zaměstnání nepatří mezi události, vnímané odbornou veřejností primárně jako trauma, ale spíš jako krizovou událost. Nicméně v některých případech může i tato situace přesahovat osobní zvládací strategie jednotlivce a on ji tak vnímá ze svého pohledu až jako traumatizující. V uvedeném náhledu nás podporuje i souhrn událostí, uvedených v Dotazníku posttraumatického růstu Preisse (2009), kde je právě vedle přírodní katastrofy a jiných zátěží uvedena i ztráta zaměstnání či Buchtová (2013), jež ve svém titulu *Nezaměstnanost* o traumatu v souvislosti se ztrátou zaměstnání píše.

V rámci procesu vyrovnávání se s následky krizové situace se u jednotlivců mohou objevit různé pocity. Negativní, ale i pozitivní, nejčastěji však jejich směsice.

Jako Akutní reakce na stres je chápána **přechodná** porucha významné závažnosti, která „obvykle odeznívá během několika hodin nebo dnů“. V rámci příznaků lze „kromě počátečního stavu „omámení“ pozorovat *depresi, úzkost, zlost, zoufalství*“ (MKN–10, 132). Zásadní však je informace, že tyto příznaky rychle odezní. Pokud se objeví zpožděná nebo protrahovaná odezva na stresovou událost s typickými epizodami: „oživování traumatu

v dotírajících vzpomínkách nebo ve snech...., stranění se lidí,... zvýšená dráždivost, přehnané úlekové reakce a nespavost, ... přidružují se úzkost, deprese a jsou časté suicidální myšlenky“, je vhodné uvažovat i o Posttraumatické stresové poruše F 43.1 (MKN-10, 133-134). O Poruše přizpůsobení F 43.2 (MKN-10, 134-135) hovoříme tehdy, pokud je období adaptace na významnou životní změnu doprovázeno stavy subjektivní tísně a emočními poruchami, které narušují sociální fungování a výkon.

O kladné změně po zátěžové situaci se na různých místech dočteme už v Bibli (Job), za duchovního otce konceptu je pak pokládán V. Frankl. Už v minulém století bylo časté užívání takových lidových přísloví, jako je: „Čas zahojí rány“ či „Co tě nezabije, to tě posílí“. Jedná se o posttraumatický růst (posttraumatic growth, zkráceně PTG), kdy právě trauma či krizová situace může stimulovat jedince ke změně, následně označované jako pozitivní. *„Posttraumatický růst je prožitek pozitivní změny, která pro některé osoby znamená radikální osobní vývoj, vyvstávající ze zápasu jedince s vysoce náročnými životními okolnostmi.“* (Preiss, 2009, 14). Jedna z našich výzkumných otázek směřuje právě na skutečnost, zda po propuštění vzniklá situace v člověku následně vyvolá krizi nebo výzvu.

Posttraumatický růst se jako výsledek vyrovnání se s krizí stále častěji objevuje i v dalších výzkumech o profesích, např. Holubová (2015). Co vše je základním stavebním kamenem pro šanci zvládnout takovou zátěž? Podle Lazaruse, který vtipoval několik oblastí pro boj se stresem, jsou to především:

- 1) dobrý zdravotní stav a dostatek síly
- 2) pozitivní postoj daného člověka k možnosti úspěšného zvládnutí situace
- 3) dobré znalosti a dovednosti zvládnání těžkostí
- 4) kladný vliv sociální opory

Posttraumatický růst sledujeme v pěti oblastech (Preiss, 2009, 18):

- 1) *Vztahy s druhými lidmi*
- 2) *Nové životní možnosti*
- 3) *Osobnostní růst*
- 4) *Spirituální změna*
- 5) *Ocenění života*

Zatím není zcela jasné, zda k posttraumatickému růstu může dojít vždy, tedy i po těžších krizových událostech, vnímáno samozřejmě optikou člověka, kterého se situace týká. Dle některých studií (Preiss, 2009, Klímová, 1999) totiž mohou zvláště těžká traumata přecházet v časové ose k budoucím generacím v tzv. transgeneračním přenosu.

Posttraumatický růst lze dnes zjistit kvalitativní metodou, ale také standardně měřit. Zde se doporučuje **časový odstup** od události, aby si jedinec změny, jež jeho život přinesl, mohl zpětně uvědomit. V souladu s existenciální psychologií totiž víme, že každá životní situace, k níž patří i ztráta zaměstnání, nám přináší v dlouhodobém horizontu vždy nejen ztrátu, ale i zisk a poučení.

1. 2. 6. Krizová intervence při ztrátě zaměstnání

Krizová intervence pomáhá lidem v různých životních těžkostech. Jednak při traumatických událostech ale i při krizových událostech. Krizovou intervencí lze definovat jako „*specializovanou pomoc osobám, které se ocitly v krizi*“ (Špatenková, 2011). Je to druh pomoci, díky níž se snažíme jedinci vrátit rovnováhu. Ať už si vybereme pomoc telefonickou, chatovou či osobní (face to face), krizová intervence může být prvním záchranným bodem člověka v momentu, kdy se ve své současné situaci ztrácí, neví, jak dál, jak unést svou situaci, své emoce.

Proč je tak důležité zvládnout vzniklou situaci ztráty zaměstnání? Pomineme-li fakt, že člověk má od prvopočátku touhu po šťastném konci či po pozitivním vyřešení, v odborných textech se dočteme, že dobře zvládnutá zátěž má celkový vliv na psychiku člověka, na jeho well-being. Pokud totiž zvolíme pozitivní zvládací strategie, podaří se nám tím snížit pocit stresu a zároveň zlepšit psychologický i somatický well-being. Ve shodě s Buchtovou et al. (2013) lze tvrdit, že vyřešíme-li problém alespoň částečně ke své spokojenosti, snížíme tím šanci na případný následný vznik deprese či onemocnění a naopak zvýšíme subjektivní pocit životní pohody. Dodejme také, že díky dobře zvládnuté krizové intervenci může člověk znovu najít sebe sama. Pro okamžik ztráty zaměstnání je krizová intervence jednou z možností (Baštecká, 2003), jak se o své trauma podělit, zvládnout ho.

1. 3. Prožívání a chování lidí v procesu ztráty zaměstnání (vnitřní vlivy)

1. 3. 1. Nezaměstnanost ve školství, specifika profese

„Ztráta práce je více psychologickým problémem, než problémem ekonomickým.“ (Čížková, 1994, 31)

Někteří autoři (Čížková, 1994, Mareš, 1998) upozorňují na fakt, že nezaměstnanost je pro člověka tíživá a bolestná zkušenost. Další z autorů (Buchtová, 2013), která vychází z výpovědí znovu-zaměstnaných, jde ještě dál. Ztrátu zaměstnání pojmenovává jako traumatizující událost, po níž zůstávají trvalé psychické rány či jizvy, až tzv. stigmata, která ve svém vědomí nesou, bez ohledu na fakt, zda našli nové, případně i lepší zaměstnání.

Právě vzdělávání se stalo určitou povinnou prací pro děti a mládež již od nejtělejšího věku, vzdělávací proces v celkovém pohledu bereme jako formu přípravy na skutečný svět práce, na budoucí pracovní pozici.

Školství je velmi specifická pracovní oblast (Paulík, 1999). Pedagogové jsou připraveni učit na prvním, druhém či třetím stupni škol ve svém relativně úzce specializovaném oboru. Většinou tomu předchází specializované studium pro učitelství na prvním stupni nebo kombinace dvou odborností pro výuku na stupni druhém a třetím. Proto nemusí být snadné nalézt novou práci na jiné škole stejného stupně a stejné aprobační kombinace. A pro jinou oblast, než je školství, se nemusí cítit adekvátně připraveni, zároveň pro zaměstnavatele z jiné pracovní oblasti často nemusí být pedagogové dostatečně zajímavou pracovní silou.

Již celá desetiletí se v tomto oboru bojuje s některými negativními prvky: čím nižší stupeň školského systému, tím vyšší pracovní úvazek. Ve srovnání základní/střední školství také nižší finanční (tabulkové) ohodnocení na nižším stupni škol. Vyučující prožívají vysokou úroveň stresové zátěže, ať už kvůli pracovnímu prostředí, v němž denně jsou (především na nižším stupni školy), či pro specifickou svou profesi, pojící se s negativním obrazem ve společnosti. Pro pracovní prostředí je typické: hlučnost školních chodeb, školních jídelen, soustavný, mnohahodinový pracovní proces, včetně přestávek, kdy dohlížejí na bezpečnost na chodbách škol, na nichž mnohdy musí ukáznit žáky alespoň do té míry, aby sobě nebo druhým svým chováním nezpůsobili úraz. Na vazbu učitel a stres poukazuje již několik studií, píše o ní i Fialová (2015), Urbášková (2016), Míček (1992) či Čáp, Mareš (2001). Zcela běžně učitel na základní škole řeší také nevhodné vzorce chování dětí, výchovné problémy často převažující nad výukovými, během dne mohou opakovaně vzniknout konfliktní situace, stále problematičtější bývá otázka domácí přípravy, podpory.

Jevy typické především pro základní školství. S přibývajícím věkem dětí se mění typy problémů, s nimiž se vyučující potýká.

Stále více se také ukazuje nutnost dalšího průběžného vzdělávání pedagogů, které na mnoha školách sice nevnímají jako zásadní, nicméně pro dobrého vyučujícího je zcela přirozená. To vše často doplňuje tlak ze strany vedení škol na další pracovní aktivity učitelů v jejich osobním čase. Ti pak po večerech cvičně připravují výrobky pro velikonoční či vánoční jarmark, sepisují scénky pro školní Akademie, připravují projektové dny, či programy pro několikadenní výjezdy tříd na školy v přírodě či jiné výchovně vzdělávací akce.

A s přibývajícími léty dva měsíce k psychické rekonvalescenci pedagogům nestačí. U vyučujících bývají stále častější příznaky syndromu vyhoření. Je všeobecně známo, že učitelství patří mezi profese ohrožené „burn-out“ syndromem, tedy dlouhodobým vyčerpáním vnitřních rezerv (Fialová, 2015, Benešová, 2016). Z výzkumů vyplynulo i to, že učitelé vnímají jako nejzávažnější problém svého povolání nedostatek volného času. Bez něj jim pak chybí prostor k tomu, aby mohli dočerpát vydanou energii. I přesto jsou však na svých pracovních pozicích většinou rádi a z různých důvodů netouží (po mnoha letech často ani nejsou schopni) změnit profesi.

V případě ztráty zaměstnání u učitelské profese vznikají dva zásadní problémy: 1) pokud mají vyučující po dvaceti letech praxe přejít na jinou práci, je velká pravděpodobnost, že z toho vyplyne pro většinu z nich téměř vždy velká psychická zátěž právě z důvodu výše uvedené specifčnosti tohoto zaměstnání. 2) Specifčnost učitelství pak také tkví v tom, že ve školství se úvazky pro nový školní rok tvoří na jaře, ale propuštění učitelé se o ztrátě svého místa obvykle dovídají až v červnu. Je tedy pravděpodobné, že pro nejbližší školní rok nebudou mít možnost najít práci. Po uvědomění si tohoto jevu může u jedinců propuštěných v červnu vzniknout ještě silnější stres a otázka co dál.

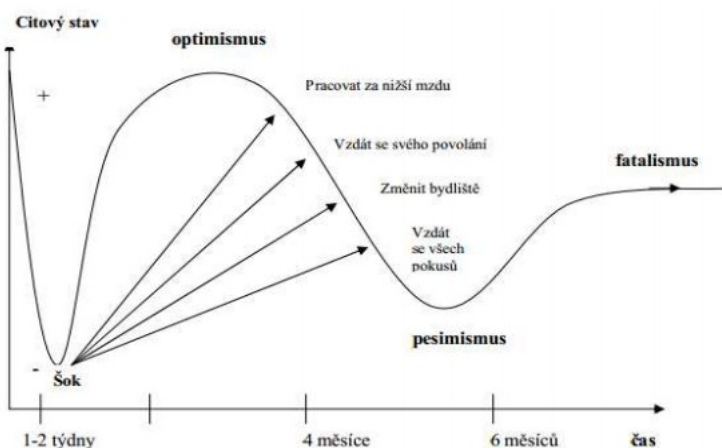
1. 3. 2. Fáze reakce na nezaměstnanost a emoce

Pracovní proces zaplňuje více než polovinu našeho bdělého stavu. Je zřejmé, že v případě ztráty této činnosti vznikne v člověku mnoho otázek s emočním doprovodem. V jednotlivých publikacích (Hošek, 1998, Krivohlavý, 1994, Krivohlavý, 2010, Machač, Macháčová, Hoskovec, 1985, Balaščíková, Blatný, 2003) jsou uváděny velmi široké kombinace emocí, jež se mohou u člověka po ztrátě zaměstnání projevit. Od veselé nálady

až po hluboce depresivní. Špatenková (2011) definuje, že při ztrátě zaměstnání může dojít k typickým projevům krize: šok, popření reality, intruze, vyrovnávání, smíření se s krizí.

„Sotva která profesní krize jde až na samé jádro jako nezaměstnanost. Pokud postihne někoho, kdo na ni není připravený a cítí se jako oběť (zdánlivě nekontrolovatelná reálná nezbytnost), zasáhne stejně hluboko, jako ztráta životního partnera. Nezaměstnanost bývá prociťována snad ještě hůř.“ (Tepperwein, 2013, 115).

Vágnerová (2004) uvádí 5 fází reakce na tuto ztrátu: první fáze – šok, druhá - optimismus, víra v brzké nalezení nové práce a aktivita, třetí – pesimismus, přechod do dlouhodobé nezaměstnanosti (asi po 6 měsících od propuštění), čtvrtá fáze – adaptace na životní styl nezaměstnaného, pátá fáze – znovunalezení pracovní příležitosti. První čtyři fáze prožívání nezaměstnanosti v závislosti na délce nezaměstnanosti zachycuje *Harrisonova křivka citového prožívání nezaměstnanosti* (viz obrázek).



obr. č. 1 Harrisonova křivka citového prožívání nezaměstnanosti

Zaměření se na emoce a jejich zvládnání se stalo předmětem několika výzkumů, např. de Groot, Boeke, Bonke a Passchier, (1997, in Nolen – Hoeksema et al., 2012). Většinou pak výzkumníci rozdělili způsoby zvládnání na behaviorální (pohyb, alkohol, drogy, vybití vzteku) a kognitivní (přechodně odložit problém stranou, snaha o přehodnocení situace či o její vytěsnění). U obou strategií se však v citovaných výzkumech jako zásadní projevila *podpora okolí*. Pokud byli lidé s psychickým tlakem v opakovaném kontaktu s příbuznými či přáteli, kteří pro ně měli pochopení, byla u nich zjištěna nižší míra reaktivity na sociální stresory.

1. 3. 3. Stres a trauma

Je zajisté logické, že to, co člověk v situaci ztráty zaměstnání primárně prožívá, je **stres**. Ten definujeme jako událost, kterou člověk vnímá jako ohrožení své tělesné nebo duševní

pohody, nebo také jako: „*Automaticky se rozbíhající, přirozenou a do jisté míry zcela funkční reakci organismu na změnu, ohrožení či konflikty.*“ (Orel, 2012, 24) V této souvislosti je ještě potřeba zdůraznit tradiční dělení stresu na eustres (tedy ten, který může stimulovat jedince v pozitivní zátěži k vyšším výkonům) a distres (tedy negativní, nadměrná zátěž organismu). Selye, Bernard, Cannon vnímají stres jako nespecifickou odpověď organismu na podněty (stresory), narušující jeho homeostázu. Jedinec je nucen reagovat na měnící se okolní prostředí. K tomu slouží obecný adaptační syndrom (GAS), probíhající podle třífázového schématu: a) poplachová reakce, b) stadium resistance, c) stadium vyčerpání.

A Wagnerová (2011) upozorňuje na nutnost podrobné znalosti psychologické podstaty traumatu a stresu, protože jen díky tomu pak mohou být zmírňovány průběh a jeho následky obecně, včetně minimalizace jejich negativního dopadu na jedince.

Za stresové situace považujeme ty, jež „*mají čtyři typické znaky: neovlivnitelnost, nepředvídatelnost, znamenají zásadní změny životních podmínek a přinášejí vnitřní konflikty*“: (Nolen - Hoeksema et al., 2012, 584). Každý člověk má přirozenou potřebu kontrolovat a ovládat situaci. Čím méně tedy můžeme danou stresovou událost ovlivnit, tím více ji považujeme za stresovou. Je to přirozené, neboť situacím, které nemůžeme ovlivňovat, se nemůžeme ani bránit ani jim přímo zabránit. Můžeme-li předvídat nástup stresové události (víme, zda a kdy událost nastane), vnímáme ji pak jako méně stresovou. Holmes a Rahe (1967) uvedli mezi čtyři typické znaky i zásadní životní změnu, vyžadující různá přizpůsobení. V tomto znaku je však důležité odlišit pozitivní a negativní životní změny. Vnitřní konflikty jsou v podstatě naše vlastní nevyřešené záležitosti, ať už vědomé či nevědomé. Důležitou roli zde hrají situační faktory zvládnutí stresu a zátěže, kam patří i rizikové faktory (např. duševní nemoc rodičů, týrání v dětství aj.), ale také ameliorativní faktory (např. uspokojivé vztahy k okolí).

1. 3. 4. Osobnostní dispozice a jednotky zvládnutí zátěže

Po ztrátě zaměstnání přichází nejdříve zcela přirozený šok (Buchtová, 2013). Reálná situace, kdy je zaměstnanému oznámeno propuštění ze zaměstnání, je vždy doprovázena mnoha emocemi, většinou negativními, jen výjimečně úlevnými. Člověk – nezaměstnaný – je nucen přijmout rozhodnutí nadřazeného a smířit se s nově vzniklou skutečností.

Každý člověk má jinou strukturu osobnosti: „*relativně stabilní subjektivní předpoklady, které má jedinec tendenci uplatňovat v různé zátěži překračující určitou míru*“ (Paulík, 2012, 12).

Jejich kombinace a celkové nastavení rozhodne, zda jedinec ztrátu zaměstnání přijme jako objektivně vzniklou skutečnost, či zda se ponoří do stesku a depresí. V teoriích osobnosti, v jednotlivých konceptech psychologie, najdeme různé možnosti dělení rysů osobnosti. Například podle Slezáčkové (2012) pokud má jedinec zátěžovou situaci pozitivně zvládnout, bude zásadní roli hrát přítomnost těchto jeho osobnostních rysů: optimismus, Locus of control, Self – efficacy, Nezdolnost, Extraverze, Přívětivost, Svědomitost, Vytrvalost.

Locus of control (místo kontroly, J. B. Rotter) sděluje, do jaké míry jsou jednotlivci přesvědčeni o tom, že jsou schopni kontrolovat a ovládat výsledky své činnosti. Self – efficacy je pojem, pojmenovávající snahu věřit ve vlastní schopnosti. (Locus of control, nedat.) Jaký je souhrnný vzorec osobnostních charakteristik, umožňující zvládnání stresové zátěže? Při studiu adaptačního procesu je třeba sledovat tyto základní struktury (Paulík, 2012):

- a) hardiness
- b) sense of coherence

ad a) hardiness je soubor osobnostních charakteristik, skládající se z těchto postojů:

- výzva (challenge) – schopnost jedince vidět v těžkostech běžného života výzvu, aktivitu
- oddanost, též osobní zaujetí (commitment) – schopnost nadchnout se pro něco
- kontrolu (control) – schopnost mít události pod kontrolou, umožňuje nám situaci změnit

Nezdolnost, nazývána též jako resilience (Hartl, 2010), je podle pozitivní psychologie (Slezáčková, 2012) souhrn dispozičních faktorů, vytrvalost a schopnost odolávat zátěži. Jedná se o nutnou podmínku úspěšného průběhu adaptačního procesu. Současná existence všech tří částí hardiness dává základní předpoklady k úspěšnému copingu.

Dodejme ještě, že se Kebza et Šolcová (2001, in Benešová, 2016) či Paulík (2012) přiklání k existenci vzájemné vazby mezi odolností a zátěží, zároveň je však jasné, že tento osobnostní rys nepatří mezi stabilní (v čase, v různých situacích a ve vývoji jedince se může měnit). Jak uvádí Paulík: „*Odolnost je celoživotní proces a člověk se ke schopnosti odolávat*

zátěžím dopracovává přes různé úspěchy i nezdary v kontextu protektivních i rizikových faktorů.“ (Paulík, 2012, 28)

ad b) sense of coherence - smysl pro soudržnost

- zde patří také zvládnutelnost (manageability), srozumitelnost (comprehensibility), smysluplnost (meaningfulness – tedy víra v řešení, které lze, navzdory problému, najít).

U lidí s vyšším SOC vnímáme větší schopnost efektivněji využívat copingové strategie, tito lidé život vnímají jako smysluplnější. To v důsledku vede k nižší míře deprese a odolnosti. V této souvislosti je také zajímavý názor, že jedinci, kteří mají vysoké hodnoty v oblasti nezdolnosti, mají lepší tělesné i psychické zdraví a lépe zvládají stres (Křivohlavý, 2010).

1. 3. 4. 1. Copingové strategie

„Všechno, co člověk musí vědět o životě, lze shrnout do tří slov: Jde se dál.“ (Tepperwein, 2013, 116)

Pro přežití v dynamickém prostoru a prostředí, pro přizpůsobení se je zapotřebí zároveň i schopnost adaptace. Tu můžeme, podle Paulíka (2012), rozlišit na biologickou, psychickou a sociální. Adaptace je odvozeno z latinského slova, znamenající připravit se na těžkou zkoušku, být dobře připraven na situaci, která mě čeká. Adaptace zapadá mezi obecné charakteristiky živých organismů.

Jak rozumět dynamickým faktorům zvládnání zátěže a stresu? V odborné literatuře se setkáme s pojmem *zvládací styly*, jež jsou spojované více s osobnostními charakteristikami a zvláštnostmi jedinců, jde o neměnné vzorce chování v zátěžové situaci. Styly lze, ve srovnání se zvládacími strategiemi, vymezit jako konzistentní, trvalejší způsoby zvládnání různých typů zátěže (Mareš, 2012). Patří mezi ně: vyhýbání se stresu, stavění se mu čelem a sebeznehodnocující styl (Křivohlavý, 2004). Aktivní a vědomé zvládnání zátěže a stresu nazýváme *coping*. Jedná se o *strategii*, která je charakterizována jako promyšlené a dlouhodobé úsilí směřující k určitému cíli (Kliment, 2014).

Coping – z řeckého „colaphos“ – z angl. zvládnání zátěže, znamená *„schopnost člověka vyrovnat se odpovídajícím způsobem s nároky, které jsou na něj kladeny, příp. zvládat nadlimitní zátěž“*. (Hartl, Hartlová, 2010, 88). Autoři také uvádí, že spolutvůrcem toho, jak daný člověk zvládne situaci, je jeho schopnost vyrovnat se přiměřeným způsobem s nadlimitní úrovní zátěže a také s požadavky na něj kladenými. Copingové strategie jsou tedy strategie, které člověk používá pro zvládnání stresu, podle klasické definice Lazaruse

a Folkmanové jde o: *stále se měnící behaviorální úsilí jedince zvládnout, popř. tolerovat nebo redukovat požadavky, jež zatěžují, či dokonce převyšují jeho psychické zdroje.*“ (In Čáp, Mareš, 2001, 532). Používá k tomu od vytěsnění přes popření stresové situace, relaxaci, racionalizaci, projekci a další až po redefinování stresové situace.

Copingové strategie lze dále ještě hlouběji zkoumat. Např. podle autorů z Ohio Univerzity, Tobin, Hoylord, Reynolds, Wigal (1989, in Paulík 2012) je třeba vnímat v rámci terciální úrovně příklonové a odklonové strategie a ty se v sekundární úrovni dále rozdělují na *zaměření na problém* nebo naopak *zaměření na emoce*, jak je dobře patrné také z Přílohy 3. Lazarus a Folkman (1984, in Noel - Hoeksema, 2012) zůstávají u dvou základních forem zvládání zátěže a stresu:

a) soustředění se na problém

b) zaměření na emoce

Většina lidí při zvládání stresových situací používá oba postupy současně. Přitom mají například možnost, při zaměření se na problém, pracovat se strategiemi, které směřují dovnitř, pomocí nich měnit své cíle, osvojovat si nové dovednosti. Do jaké míry jedinec využije jednotlivé strategie, to záleží na jeho schopnosti sebeovládání a také na osobních zkušenostech. Toto zaměření ve finální fázi přináší nižší míru deprese.

Ke zjišťování míry copingových strategií u jednotlivce existuje několik měřících nástrojů: ať už CSI (Coping Strategies Inventory), obsahující 72 položek s možností odpovědi na pětibodové stupnici, či Brief COPE, vytvořený C. S. Carverem (1997) jako zkrácenou verzi původního inventáře COPE. Ve všech těchto inventářích se v různých podobách a počtu položek zkoumá **aktivita** při řešení vzniklého problému, síla (tendence) vyhybat se problému a za třetí také potřeba (a schopnost) hledání sociálních opor.

1. 4. Vnější vlivy

1. 4. 1. Partner, rodina a blízké okolí nezaměstnaných

Jednou ze základních sociálních vazeb jednotlivce je jeho vztah k nejbližší rodině. Co se po ztrátě zaměstnání mění v tomto nejužším prostředí člověka? Jak uvádí různí autoři (Buchtová, 2013, Mareš, 1998): často se sníží životní úroveň, vzroste rodinné napětí. Jako dva zásadní psychologické důsledky nezaměstnanosti Wagnerová (2011) zmiňuje jednak sociální stigmatizaci a zároveň utrpení související s destrukcí života jedince.

V roce 2014 byly uveřejněny závěry longitudinálního výzkumu (Luhmann, M., Weiss, P., Hosoya, G., Eid, M., 2014) v němž se zkoumal dopad nezaměstnanosti na životní spokojenost u páru. Dřívější výzkumy se totiž do té doby zaměřovaly pouze na jednotlivce a ignorovaly dopady na jejich partnery. V této studii byly autory použity tzv. dyadic multilevel modely k dlouhodobé analýze dat od 2973 párů z vybraného německého reprezentativního vzorku dat. Předmětem zkoumání se stala životní spokojenost u párů v průběhu několika let, a to během období nezaměstnanosti, ale i po něm, při návratu do pracovního procesu. Autoři studie poukazují na několik zajímavých závěrů, které z výzkumu vyplynuly.

Respondenti, jejichž partneři se stali nezaměstnanými, vykazují vyšší úroveň distresu, více symptomů deprese, vyšší úzkost. Jako druhé, ale velmi zajímavé, se jeví následující zjištění: Míra toho, jak ztráta zaměstnání ovlivňuje partnerovu životní spokojenost, může záviset na aktuálním pracovním statusu partnera. A opačně, pracovní status partnera může ovlivnit také reakci nově nezaměstnaného z páru na ztrátu zaměstnání. Jak?

Podle finančně stresové hypotézy vlivy ztráty zaměstnání jednoho z partnerů jsou zeslabeny, je-li partner v zaměstnaneckém poměru, primárně proto, že on může ekonomické důsledky nezaměstnanosti částečně kompenzovat. Proto výzkum, o němž se zde zmiňuji, očekával, že životní spokojenost klesá nejvíce mezi těmi páry, kde je druhá osoba již v době ztráty zaměstnání partnera nezaměstnaná a oba se stanou nezaměstnanými.

Autoři studie však přišli s tzv. hypotézou sdíleného osudu (Shared-fate hypothesis). Tu naopak založili na myšlence sdíleného párového prožívání podobné minulé životní zkušenosti. Podle této teorie jsou partneři ve společném soužití nejspokojenější, prožívají-li podobný sociální status, vedou-li podobný život. Podobný životní osud jim umožňuje být více empatický a tak být partnerovi i více podporující. Navíc existence nezaměstnanosti se v těchto párech stává vnitřní sociální normou. Tato skutečnost, že nejméně negativně reagovali partneři, kteří byli sami nezaměstnaní, se ve výzkumu jednoznačně potvrdila.

Je jasné, že lidé ve vztahu reagují na změnu zaměstnání svého partnera. Je jasné, že některé jevy se dotýkají obou partnerů. Například změna denního režimu, změny v dělbě domácích prací. V porovnání s přímou obětí, kterou problematické události potkaly, jsou ale změny životní spokojenosti jejího partnera, v průměru, méně dramatické, a to i proto, že se mnoho aspektů nezaměstnanosti dotýká pouze samotné oběti nezaměstnanosti (např. zjišťování

nabídek na trhu práce, osobní příprava na nové konkurzy, stres spojený s přijímacími řízeními, negativní zkušenosti s hledáním práce, ale i ztráta sebedůvěry a další).

V rámci citovaného výzkumu se současně potvrzuje, že tak, jako existují stresory, které ovlivňují výlučně nezaměstnaného, musíme počítat i se stresory, jež výhradně dopadají na partnera nezaměstnaného. Za nejvýraznější je považován stres v důsledku zvýšeného pocitu finanční zodpovědnosti. Ačkoliv jde o dvě poměrně samostatné verze, z této studie vzešly důkazy pro obě z nich. Jednak pro hypotézu, pracující s finančním stresem a s nejnižší mírou životní spokojenosti v prvních letech nezaměstnanosti u párů, kde druhý z partnerů byl také bez práce, ale zároveň i pro hypotézu sdíleného osudu, kdy nejmenší partnerskou krizi zažívaly právě vztahy dvou nezaměstnaných, tedy vztahy na stejném sociálním statusu.

Přijde-li jedinec o zaměstnání, v reálném důsledku to zasáhne hned několik dalších osob, ať už jeho nejužší rodinu (partnera, děti apod.), či širší příbuzenské vztahy. Opakovaně byly dokumentovány krize celého rodinného systému, narušení denních rodinných zvyklostí či změny ve vnitřních sociálních vztazích. (O zmiňovaném blíže uvádí např.: Binns, Mars, 1984).

Současně vzniká sociální izolace, a to ve dvojitým smyslu: především tímto nezaměstnaný ztrácí pracovní sociální kontakty, jednak se sekundárně přerušují další sociální kontakty, přátelské i ostatní vazby, související s právě ztraceným pracovním postem. V těchto situacích se také projeví platnost známého českého přísloví: V nouzi poznáš přítele. Zcela jednoznačně se od sebe oddělí ti, kdo jsou skuteční přátelé, kteří člověku podají pomocnou ruku, nebo ho alespoň slovně podpoří a ti, kteří nově propuštěného nezaměstnaného přestanou vnímat jako svého přítele, může dokonce dojít až k naprostému odcizení, projevující se například tím, že se bývalí kolegové či přátelé přestanou zdravít a na ulici se bez povšimnutí minou. Tyto situace zajisté patří mezi ty nejsilnější, emočně negativně nabitě momenty.

V rámci deprivace nezaměstnaných rozlišujeme deprivaci absolutní a relativní (Mareš, 2012). Díky tomu, že v současnosti je již vysoce rozvinutý systém podpor a sociální sítě, je téměř nepravděpodobné, že by docházelo k deprivaci absolutní. Nezaměstnaného většinou může podpořit rodina, příbuzní. Naproti tomu k té relativní, tedy k neschopnosti vlastnit určité množství zboží, dochází dnes mnohem častěji než dříve. Tento typ deprivace

negativně podporují i média, v nichž je vlastnictví různých výrobků, aut a dalšího často prezentováno jako jakási přirozená a standardní úroveň jednotlivců.

1. 5. Další faktory

Vyrovnaní se se situací nezaměstnanosti závisí na mnoha okolnostech. Z vnějších faktorů je to např. nabídka pracovních míst, služby pro nezaměstnané, opatření zaměstnavatele, poradenské služby, z vnitřních faktorů je to celková životní situace jedince a jeho osobnostní vlastnosti, jakými jsou pohlaví, věk, aktivita jedince, pružnost, nezávislost a jeho odolnost vůči stresu.“ (Čížková, 1994, 31).

Koukolík (2014), stejně jako Buchtová (2013), Paulík (2010) či Čížková (1994) uvádí, že pro zvládnutí zátěže záleží na řadě proměnných: nejen věk, pohlaví, ale i dosažená kvalifikace, finanční možnosti, jeho aktivita ve volném čase, stejně jako duševní a tělesné zdraví, rodinný kontext a sociální síť. Kromě toho záleží na typu zaměstnání, pozici v zaměstnání (a tedy na poloze příčky sociálního žebříčku), na délce nezaměstnanosti, naději na novou, stejně nebo dokonce lépe placenou práci.

Mareš (1998) také uvádí, že nezaměstnané lze dělit do dvou typů: ti první propadají dlouhodobé skepsi a jejich nová pozice nezaměstnaného podle nich plně koresponduje s osobním viděním zhrouceného světového řádu. Velmi se snaží znovu nalézt zaměstnání, přesto, že uvedený apriorní pohled na svět jim pozici poměrně znesnadňuje. Jsou ve stresu, život bez práce je pro ně zbytečný a pojem volný čas nebo domácí práce či osobní koníčky jim nepřináší dostatečnou hodnotu. Druzí naopak vnímají ztrátu zaměstnání jako příležitost k nové životní zkušenosti, častokrát mají ještě víc koníčků a méně času, než když byli zaměstnaní. Novou práci hledají, ale není to to nejdůležitější. Jsou vděční za fakt, že mohou být se svou rodinou a věnovat se jí. Svět je pro ně stále normálním místem k dalšímu žití.

Jedním z dalších faktorů, důležitých pro zvládnutí této zátěže, je zajisté vůle, tj. záměrné řízené vědomí (Brihcín, 1999). Autor dále také uvádí, že právě v důsledku různých životních zkušeností se temperamentové vlastnosti jednotlivce stávají limitujícím faktorem jeho jednání a mentálních procesů.

Co podporuje sílu jedince zvládnout tak složité životní situace? V některých teoriích se dočteme, že základním zdrojem pro zvládnutí zátěžové situace je *sociální opora*. Kohn ji dokonce označuje jako stress-buffer (stresový nárazník).

1. 5. 1. Zdravotní hledisko jedince

Nezaměstnanost z biopsychosociálního pohledu stále chápeme jako druh patologie, jako nepřírozený stav. Poměrně zásadní otázkou, která se ztrátou zaměstnání souvisí, je dopad této situace na zdraví jednotlivce. Pod pojmem zdraví si lze představit určitou harmonii mezi tělem a myslí. Mareš (2012) upozorňuje na fakt, že vztahem mezi psychickým zdravím a nezaměstnaností se v 70. letech minulého století zabýval Brenner. A ačkoli jsou jeho výsledky vnímány jako kontroverzní, navazující výzkumy potvrzují zvýšenou míru psychických onemocnění, vyšší průměrnou úroveň napětí a negativních pocitů. To vše, spolu se změnou dosavadních životních rutin (např. s nutnou restrukturací času), snížením životní úrovně a další působí na psychickou rovnováhu člověka.

Velmi podrobně se jednotlivým způsobům vzájemného ovlivňování nezaměstnanosti a psychického zdraví věnoval i Warr (1985). Ten jako negativní jevy dopadající na psychiku nezaměstnaného uvádí mimo jiné např. pocit úzkosti z budoucnosti, nárůst ponižujících zkušeností (např. při opakované neúspěšné žádosti o místo) či omezení sociálního prostředí. Takový člověk často ztrácí sebedůvěru, zvyšuje se v něm pocit podřadnosti, nezřídka nastupuje deprese, poruchy spánku.

Holmes a Rahe (1967) se své škále životních změn (*Life Change Units Scale*) poměřují množství změn jedince v určitém čase a jejich stresovost. Položky jsou rozděleny na pozitivní (svatba, narození dítěte atd.) a negativní (úmrtí partnera apod.). Pokud se sejde více zásadních životních změn, skórováných na škále vysoko a pokud dokonce člověk získá nad 300 bodů v průběhu několika měsíců, velmi zásadně se to odrazí na jeho zdraví.

Koukolík (2014) jde dokonce ještě dál: „*Nezaměstnanost je druhým největším stresem po ztrátě životního partnera, kterého jsme měli rádi.*“ A dodává: *Úměrně pocitu neštěstí roste míra stresu.*“ S tím souvisí snížená imunita, která je psychologickým stresem poškozena. V několika evropských zemích již zároveň na toto téma proběhla metaanalýza. Jak Koukolík (2014) dále uvádí: „*Švédská zkušenost prokazuje o 44 % vyšší riziko úmrtí u mužů v průběhu prvních 4 let nezaměstnanosti.*“ Vzniklé riziko rostlo u mužů především kvůli sebevraždám, důležitý podíl však mají i smrti související s nadměrným pitím alkoholu. Autor upozorňuje: *Úmrtnost ze všech příčin adjustovaná k věku je u lidí, kteří byli někdy*

nezaměstnaní, vyšší než u lidí, kteří nikdy nezaměstnaní nebyli.“ A k tomu je třeba ještě dodat, že se vyšší úmrtnost projevuje často až s velkým časovým odstupem (10-24 let po vyšetření lidí v nezaměstnanosti).

Koukolík upozorňuje také, že nezaměstnanost zvyšuje riziko srdečních a cévních onemocnění, zánětlivé procesy či výskyt zhoubných nádorů. To vše si lidé, jichž se propuštění dotklo, ani nemusí uvědomovat. Nemusí cítit žádné obtíže, problémy. Ale kupříkladu zánětlivé změny v organismu u nich mohou být prokazatelné zánětlivými markery, jež jsou přítomné v jejich krevní plazmě. Tyto markery vnímáme jako svědky vzniklého poškození imunity jedince (nepřímý následek příliš velkých zátěží a stresu pro organismus).

Mnoho tělesných nemocí spojujeme se sociálním stresem. Wagnerová (2011) jako základní problém, působící na zdraví, uvádí zbavení pozitivního působení práce (peníze, aktivity, sociální status, rozvržení času a další). Pak následují i nemoci, které jsou mezi nezaměstnanými časté: úzkost, deprese, psychotická onemocnění, antisociální chování, abúzus alkoholu a drog. Další studie (Buchtová, 2002) přidávají také apatii, fatalistické postoje, rezignaci a sebeponychování, nižší sebehodnocení a depresi.

1. 5. 1. 1. Self – rated health /SRH/ a finanční zátěž

Zajímavé jsou závěry, které vplynuly z aktuálního longitudinálního výzkumu, prezentovaného v květnu 2016 v *International Journal for Equity in Health*. Autorka článku, norská psycholožka Anne Grete Toge (2016), uvádí podrobnosti výzkumu, jenž se zaměřil na to, zda (a případně proč) příjem a finanční zátěž ovlivnily zdraví nezaměstnaných během evropské recese v roce 2008. Analýzy vycházely z dat z výzkumného panelu Statistiky EU v oblasti příjmu a životních podmínek (EU-SILC, the longitudinal panel of European Union Statistics on Income and Living Conditions) v průběhu čtyř let (2008 – 2011).

Základní teze výzkumu se upínala ke zjištění, zda má nezaměstnanost vliv na samoregulaci zdraví (tedy jak dotyčný popisuje svůj zdravotní stav, zkráceně SRH), jak je toto ovlivněno příjmy, finanční zátěží a dávkami v nezaměstnanosti. Modely zkoumaly, zda je změna v SRH při přechodu mezi zaměstnaností a nezaměstnaností ovlivněna některým z těchto mechanismů: absolutní změna příjmu, relativní změna příjmu, relativní postavení z pohledu příjmu, deprivace kvůli příjmu, finanční zátěž a podpora v nezaměstnanosti. Z výzkumu vplynulo, že ze všech těchto mechanismů má potenciálně účinky na zdraví

nezaměstnaného pouze finanční zátěží. Přesněji finanční příjem má vliv na zdraví v případě, že je nezaměstnanost doprovázena právě výrazným snížením příjmu. To má pak negativní účinky na zdraví jednotlivců.

Shrneme-li výsledky uvedeného výzkumu, bylo zjištěno, že efekt nezaměstnanosti na SRH nezávisí ani tolik na změně příjmu, ale je zásadně ovlivněn vlastním pocitem finanční zátěže nezaměstnaného. Výzkum současně přinesl ještě jeden zajímavý závěr: v dlouhodobých modelech (při opakovaném zkoumání vzorků populace v čase) se ukázalo, že lidé s horším zdravím se snáz stanou nezaměstnanými, než zdraví jedinci. Pokud má tedy nezaměstnanost negativní dopad na SRH, jde vlastně o obousměrný problém.

Zdraví, ať už fyzické, související např. s podvýživou v souvislosti s nechutenstvím, či psychické, které je méně viditelné a přitom stejně důležité, jsou jedním ze základních témat, jimž je rozhodně potřeba, v souvislosti se ztrátou zaměstnání, věnovat zvýšenou pozornost.

1. 6. Shrnutí teoretické části

Ve své bakalářské práci, v níž pracuji s tématem Ztráta zaměstnání – krize nebo výzva, poukazuji na problematiku ztráty zaměstnání v regionu Novojičínsko, a to se zaměřením na učitelskou profesi, která je mi velmi blízká. Současně se po předchozí předběžné konzultaci na úřadu práce snažím zjistit, zda je kategorie nezaměstnaných ve věku mezi 41-50 lety právem chápána jako méně riziková oproti úřadem práce aktuálně vymezeným problematickým skupinám.

V teoretické části uvádím specifika regionu, profese, pohlaví a věku. V odborné literatuře je stále častěji zmiňován význam 40. roku života člověka jako pomyslné životní poloviny, což pobízí k vyhodnocení svých dosavadních rozhodnutí a životních zkušeností. I proto je období kolem 40. roku tak citlivé na zásadní (a nečekané) změny.

Pro svou bakalářskou práci budu v praktické části, mezi učiteli ve věku 41 – 50 let, vést rozhovory s těmi z nich, kteří v letech 2011 – 2015 ztratili zaměstnání ve školství.

Předpokládám, že míru zvládnutí zátěže, ztráty zaměstnání, ovlivňují osobnostní dispozice jednotlivce, copingové strategie. Protože pracuji s případy, které se staly již před časem, půjde o reziduální strategii zvládnutí a v této práci se zkoumá především moment ztráty

zaměstnání, jeho vliv na celkový stav organismu, včetně zdraví, ale také jak a díky čemu se s traumatickou událostí konkrétní jedinci vyrovnali.

Ztrátou zaměstnání dochází také k rozbití časové struktury dne, ke ztrátě sociálního statusu. Samostatnou kapitolu proto věnuji nejbližší rodině a vzájemným vztahům. V rozhovorech s probandy je tato tematika součástí několika širších celků. V realizovaných rozhovorech se zajímám o fakt, zda nezaměstnanost u našich probandů narušila nebo dokonce rozložila vztahy uvnitř rodiny, případně jakou roli pro ně hraje podpora nejbližších.

Zdraví a finanční zátěž v nezaměstnanosti, spolu s pocitem existenční nejistoty, tvoří v rámci rozhovorů s probandy samostatnou kapitolu v jedné z dotazovaných oblastí.

Jako součást praktického výstupu této práce připravím barevný leták pro nově nezaměstnané, který může být k dispozici na úřadech práce či v krizových centrech. Do letáku se pokusím zapracovat nejen praktické informace, ale stručně také podpůrné informace o prožívání a emocích člověka v krizi. Součástí letáku bude kontaktní adresa na regionální krizové centrum pro jedince v krizové situaci. Podkladovým materiálem pro leták se stanou především základní teoretické znalosti o tom, jak zvládat krizovou zátěž, vlastní zkušenosti autorky textu z ročního Kurzu krizové intervence, již existující podpůrné materiály z poradenských míst, ale hlavně informace z rozhovorů s účastníky výzkumu o pocitech při ztrátě zaměstnání.

2. Empirická část

2. 1. Výzkumný problém, cíle a výzkumné otázky

Problematice ztráty zaměstnání se v posledních letech věnuje stále více pozornosti. Je to dáno mimo jiné celosvětovou hospodářskou krizí z let 2008/2009, která se výrazně dotkla i české populace, ve školství pak problémem demografického propadu křivky nově narozených dětí. Postupně se uplatňují různé návody, jak minimalizovat dopady na jednotlivce, např. v září 2015 úřad práce vydal aktualizovaný postup pro změnu povolání, individuální akční plán při dlouhodobé nezaměstnanosti či příručku pro zahraniční zaměstnání. Téma ztráty zaměstnání jako takové je však podchyceno jen sporadicky. V psychologii práce a organizace je toto téma uplatnitelné nejen pro zaměstnance samotné, ale i pro manažery, kteří se na komunikaci se zaměstnanci, včetně té, při níž sdělují propuštění z pracovního procesu, připravují. Pro detailnější zmapování poznatků o daném problému jsme zvolili kvalitativní design, doplněný sebesupozovacím dotazníkem SUPOS 7 a dotazníkem posttraumatického růstu PTGI.

Základní téma této bakalářské práce se zaměřuje na ztrátu zaměstnání, a to u školských zaměstnanců s věkem 41 – 50 let. Usuzujeme, že ztráta zaměstnání má skutečně hluboký, až traumatizující dopad na jednotlivce a specifíkem je věk i školská profese. V rámci polostrukturovaných rozhovorů jsou proto probandi dotazováni na jednotlivé oblasti každodenního života a na jejich změnu v souvislosti se ztrátou zaměstnání. Současné podpůrné programy pro nezaměstnané na úřadech práce směřují především na věk předdůchodový (55+), přesto se domníváme, že ztráta zaměstnání u populace ve středních letech může být stejně velkým problémem. Nejen subjektivně, ale i objektivně. Zároveň se pokusíme zjistit, zda je systém opory při propuštění dostatečný a co všechno hraje roli v momentu ztráty zaměstnání. Vzhledem k záměru této práce je žádoucí získání homogenního výběrového souboru za účelem porozumění námi sledované vzniklé situace. V souvislosti se snahou proniknout k tématu co nejintenzivněji jsme vybrali zaměření právě na jedno povolání. Díky poměrně homogennímu pracovnímu prostředí volíme pro náš výzkum pedagogické pracovníky. Poměr zastoupení muži/ženy, dle ČSÚ pro školní rok 2015/2016:

na ZŠ 60221 učitelů, z toho 84% ženy, 16% muži, na SŠ 38386 učitelů, z toho 60% ženy a 40% mužů. Tento poměr muži/ženy dodržujeme i při volbě počtu respondentů

za jednotlivá pohlaví, tedy 5:3. Pokusíme se také vyhodnotit, zda ztrátu zaměstnání vnímají probandi jako ztrátu nebo výzvu.

Výzkumné cíle byly stanoveny takto:

Popsat prožívání a chování jedinců z dané profesní skupiny v čase ztráty zaměstnání.

Popsat intersexuální rozdíly z hlediska ztráty zaměstnání.

Navrhnout podpůrný materiál, složený ze základních informací o náležitostech řešení dalšího postupu právě propuštěného zaměstnance v kombinaci s pravidly krizové intervence pro jedince při ztrátě zaměstnání obecně.

Vyhodnotit, zda existuje reálný předpoklad, že propuštění z pracovního procesu má za následek zdravotní obtíže.

Vyhodnotit ztrátu nebo zisk v souvislosti s novou životní etapou jednotlivců.

V souladu s výzkumnými cíli byly stanoveny tyto *výzkumné otázky*:

Jak se projevila ztráta zaměstnání na zkoumaných respondentech?

Přijímají ženy z dané profesní skupiny ztrátu zaměstnání jinak, než muži?

Jaký má vliv propuštění ze zaměstnání na zdravotní obtíže?

Jaký podpůrný textový materiál by pomohl jednotlivcům při ztrátě zaměstnání?

Jsou schopni respondenti vzniklou situaci vnímat nejen jako krizi, ale i jako výzvu?

2. 1. 1. Časový plán

březen 2016 – červen 2016: souhrn teoretické části, příprava otázek pro rozhovor

červenec 2016 – listopad 2016: sběr rozhovorů, sběr dat (SUPOS 7, Dotazník posttraumatického růstu PTGI), doplnění projektivními metodami

říjen 2016 – prosinec 2016: přepis rozhovorů, kódování

leden 2016 – březen 2017: zpracování všech podkladů, finální úpravy

2. 2. Metodologický rámec

2. 2. 1. Design výzkumu

V souladu s cíli práce byl zvolen kvalitativní přístup k výzkumu a jako výzkumný design mnohočetná případová studie. Vzhledem k tomu, že analyzovat data v případové studii lze i pomocí metod a využitím postupů zakotvené teorie (Hendl, 2016), což pro náš výzkum vnímáme jako výhodné, budeme s našimi daty dále pracovat tímto směrem. Současně,

ve shodě s Hendlem (2016), který zmiňuje Yina (1994) a Milese s Hubermanem (1994), se snažíme jednotlivé případy nejdříve analyzovat samostatně a pak je **porovnávat**. Snahou je přinést co nejglobálnější pohled na problematiku ztráty zaměstnání střední generace v pedagogické profesi. Naše postupy „*vycházejí ze segmentování, kódování a kategorizace, přičemž usilují o zachycení pravidelností v datech.*“ (Hendl, 2016, 277).

Data byla sbírána prostřednictvím hloubkových, polostrukturovaných rozhovorů, trvajících 33 – 58 minut dle délky odpovědí jednotlivých respondentů. Rozhovory byly nahrávány na diktafon a následně přepsány. Analýza dat pak probíhala částečně s **orientací na proměnnou**, kterou je v našem případě propuštění a částečně jako orientovaná **na případ**. Kombinace obou analýz je doporučována právě proto, aby bylo lépe porozuměno dynamice a vlivům různých proměnných. V našem výzkumu je postupováno tradiční kvalitativní analýzou danou sekvencí (Hendl, 2016). Tedy:

nahrávání → přepis → kódování → zobrazení → závěry → návrh kostry zprávy → zpráva

2. 2. 2. Použité metody získávání dat

Základem pro náš kvalitativní výzkum se stal polostrukturovaný rozhovor. Při úvodních přípravách byl jako pomocná metodika k vytvoření otázek vybrán *Dotazník životní spokojenosti* (Fahrenberg, 2001). V něm jsou určeny škály: zdraví, práce a zaměstnání, finanční situace, volný čas, manželství a partnerství, vztah k vlastním dětem, vlastní osoba, sexualita, přátelé, známí a příbuzní, bydlení a celková spokojenost. Místo dotazů, směřujících na spokojenost se zaměstnáním, byly s ohledem na naše téma vloženy dotazy na propuštění ze zaměstnání. Některé další okruhy byly zestručněny (bydlení, sexualita). Pokusili jsme se o propojení jednotlivých oblastí dotazů tak, aby se v úvodní a v závěrečné části pracovalo s tématy méně citlivými a ve střední části naopak s těmi nejzávažnějšími, mířící přímo k propuštění. Finální podoba otázek kladených při rozhovoru je uvedena v Příloze 4.

V rámci výzkumu byly využity další metody pro zvýšení **triangulace**, ve shodě s Denzinem (1989, in Hendl, 2016). V naší situaci se jako nejvhodnější zdálo použití metodologické triangulace, a to triangulace mezi metodami. K primárním rozhovorům jsme tedy následně doplnili dva dotazníky: SUPOS 7, který je zkonstruován k měření změny dynamiky psychického stavu u subjektu a PTGI, jenž má v jednoduchých číselných hodnotách

zobrazit, zda a případně jak hodně došlo u respondentů k posttraumatickému růstu ve vybraných oblastech.

Vzhledem k tomu, že jsme předpokládali emoční zatížení při vzpomínkách na moment propuštění, využili jsme **2 projektivní techniky**. Díky tomu se ke krizové situaci nevracíme slovně, ale projektivními metodami a zároveň se pokoušíme o lepší uvědomění si potřebných souvislostí. Obě techniky nám doplňují obraz jednotlivých respondentů v jejich situaci i v čase. Po vyhodnocení různých variant se jevily jako nejvhodnější formy:

1) **mapa podpory**, projektivní kresba k samotnému momentu propuštění tak, aby respondenti mohli dostatečně zachytit sociální vazby a jiné opěrné systémy, které, subjektivně, fungovaly v momentu propuštění. Nejčastěji uváděné sociální vazby zobrazuje Příloha 7.

2) **časová osa**, orientační časová osa, na níž respondenti zakreslili průběh svého dalšího zaměstnání po propuštění, tedy to, co jsme se nedoptali při první společné schůzce v rozhovoru. Souhrnná časová osa, přinášející tři varianty křivek dalšího vývoje, Příloha 10.

Validizaci výsledků jsme tak získali několika metodami.

2. 2. 3. Metody zpracování dat

Rozhovory byly doslovně přepsány. Následovala redukce 1. řádu. Pro úvodní zpracování získaných dat z rozhovoru byl v prvním kroku použit jeden ze způsobů transkripce uváděného Mayringem (1990, in Hendl, 2016), a to doslovná transkripce, přičemž u čtyř rozhovorů došlo k úpravě textu z pohledu interpersonálního vztahu mezi respondentem a pozorovatelem, aby byla zvýšena celková anonymita jednotlivých respondentů. V první fázi, tedy při otevřeném kódování, byla v jednotlivých rozhovorech lokalizována témata a jim pak přiřazené označení. Postupně tak byla v datech odhalována určitá témata, vznikal jejich seznam, jenž je následně organizován, kombinován a doplňován v další analýze. Kódování, nejčastěji pomocí substantiv, probíhalo po určitých celcích, většinou podle odstavců či témat.

V následující fázi, v axiálním kódování, bylo cílem najít vazby mezi jednotlivými kategoriemi. Hledán byl určitý kontext, ale také podmínky, interakce, procesy tvořící určité „osy“, spojující jednotlivé kategorie. Kategorizování pojmů slouží ke konceptualizaci a redukci konkrétních pojmů do obecnějších kategorií, které však nemusí být na stejné

úrovni. Jejich rozdílnost můžeme vnímat především v rozsahu. V našem textovém podkladu jsou jednou z kategorií sociální vazby a k nim patřící kódy manžel, děti, přátelé aj. Proto došlo ještě k tvorbě subkategorií, v uvedeném příkladu rozdělením na 2 části: osobní a další vztahy.

Při selektivním kódování, ve třetí části zpracování dat, proběhl bližší popis, výklad vztahů mezi kategoriemi. Tento metodologický postup vychází z Hendla (2016).

2. 3. Skupina respondentů

Cílová populace pro tento výzkum byla složena z pedagogických pracovníků, propuštěných v letech 2011 – 2015 z různých typů škol, ve věku 41 – 50 let v Moravskoslezském kraji, regionu Novojičínsko.

Kontakty na potenciální účastníky výzkumu byly získávány metodou sněhové koule. Nultá fáze proběhla dvěma směry: jednak byli dotázáni známí autorky, jednak prostřednictvím psychologů v daném regionu, která souhlasila s prvotním oslovením několika svých klientů – pedagogů, zda by byli ochotni zúčastnit se tohoto výzkumu. Následně byly získány další kontakty na pedagogy propuštěné ze škol v regionu, z nich pak byli záměrným účelovým výběrem vybráni účastníci výzkumu tak, aby byl jednak dodržen počet muži/ženy a zároveň respektováno spektrum věkové, vymezené naším předpokladem, při snaze o co nejpestřejší vzorek, napříč stupni škol. (Hendl, 2016).

Náš výzkumný soubor tvoří osm osob, z toho 5 žen a 3 muži, ve věku 41 – 49 let. Všichni respondenti odpovídají námi zadaným kritériím. Propuštění byli po různě dlouhé době ve školství, přičemž 7 z nich z pozice učitele ZŠ, SŠ a jeden respondent byl propuštěn z místa zástupce ředitele. Vystupují zde pod pseudonymy, které jim byly přiděleny.

Základní informace o jednotlivých respondentech:

Viola – 44 let, vdaná, žije ve společné domácnosti se dvěma nezletilými dětmi. Bez finančního zatížení. Po propuštění ze SŠ: ÚP, pak zaměstnání mimo školství, následně půlroční návrat do školství asistent pedagoga, od ledna 2017 podnikatelka v oblasti MŠ.

Pavla – 45 let, vdaná, žije ve společné domácnosti se dvěma nezletilými dětmi. Hypotéka na dům. Po propuštění ze SŠ: ÚP, pak asistent pedagoga, od září 2014 učitelka na jiné ZŠ.

Anna – 42 let, vdaná, žije ve společné domácnosti se dvěma nezletilými dětmi. Hypotéka na dům. Po propuštění ze SOŠ: ÚP, pak asistent pedagoga na ZŠ, nyní asistent pedagoga na Střední škole praktické a speciální.

Sam – 49 let, ženatý, 3 zletilé děti, mimo společnou domácnost. Půjčka na auto. Po propuštění ze ZUŠ: pozice dělníka ve velké firmě, ÚP, asistent pedagoga na ZŠ, od března 2015 administrativní pracovník ve státní správě.

Karel – 46 let, ženatý, jedno dítě zletilé, druhé ve společné domácnosti. Po propuštění ze SŠ: na ÚP, od září 2012 místo na ZŠ.

Aneta – 46 let, vdaná, dvě nezletilé děti. Po propuštění ze ZŠ: na ÚP, pak rok zpět na ZŠ, od července 2015 v sociálních službách.

Jára – 49 let, vdaná, dvě zletilé děti. Po propuštění ze SŠ: založila vlastní firmu v zahraničí v oblasti sociálních služeb, kterou vede dosud.

Michal – 41 let – rozvedený, 2 děti. Po propuštění ze ZŠ: na ÚP, pak nastoupil do firmy s ICT, kde pracuje dosud.

Způsob předání výpovědi proběhl: **ústně**, osobně v ředitelně (6 respondentů), **písemně**, a to e-mailem (Anna) a úředním dopisem (Sam).

2. 4. Etické aspekty

Respondenti byli v prvním kroku informováni o náplni, cílech a podmínkách výzkumu. Každému z respondentů byla předána informace o dobrovolnosti jeho účasti a současně možnosti odstoupení z něj kdykoliv v jeho průběhu i po skončení výzkumu. V úvodu byly také stanoveny dva termíny společných schůzek. S ohledem na maximální anonymitu jsme při transkripci rozhovorů anonymizovali údaje, které by mohly vést k jakékoliv identifikaci respondentů.

Na začátku první, ale i druhé schůzky byla respondentům nabídnuta možnost doptat se na cokoli, co by se jim zdálo nejasné. Současně byla znovu zopakována informace, že všechna zde získaná data budou použita jen a výhradně pro účel tohoto výzkumu. Všichni respondenti ústní formou souhlasili s uveřejněním získaných výsledků.

2. 5. Realizace výzkumu

Realizace výzkumu proběhla na několik částí. Základem jsou polostrukturované rozhovory s jednotlivými respondenty. Ty jsme při první schůzce doplnili o časovou osu, v níž respondenti zaznamenávali vývoj své pracovní kariéry v posledních letech. Měli za úkol začít rokem 2010, respondentka Pavla však požádala, že by ráda začala rokem 2009, kdy koupili dům a tento rok je pro ni ve znamení vysoké životní úrovně. Na této první schůzce respondenti také vyplnili projektivní metodu - mapu podpory v okamžiku propuštění.

V průběhu druhé schůzky byli respondenti požádáni o vyplnění dotazníku SUPOS a PTGI a dotázáni, zda-li ještě chtějí doplnit nějakou informaci k námi vedenému rozhovoru z minulé schůzky. Druhá schůzka již nemohla být realizována s paní Járrou, která odjela do své firmy v zahraničí. Oba dotazníky jí tedy byly zaslány mailem a ona je touto cestou vyplnila.

2. 5. 1. Polostrukturovaný rozhovor – otázky

Základem našeho výzkumu jsou, jak již bylo uvedeno, polostrukturované rozhovory. Podle Hendla (2016) je možné v průběhu výzkumu nově vzniklé situace ošetřit novými otázkami, jimiž svůj dosavadní rozhovor následně lze doplnit. Při zpětném poslechu nahrávky prvního rozhovoru jsme si uvědomili, že by bylo vhodné doplnit do závěrů příštích rozhovorů otázku, která přímo souvisí s názvem mého výzkumu. A to: Co byste řekli: Ztráta zaměstnání – krize nebo výzva? O zodpovězení této otázky byla zpětně požádána i první respondentka. Myslím, že právě díky jejímu doplnění se celé rozhovory tematicky dobře uzavíraly a z tváří dotazovaných šlo vidět, jak jim položená otázka vyhovuje, jak ochotně na ni vždy odpovídali.

Speciální pozornost byla v rámci přípravy věnována úvodu a závěru rozhovoru. Není jednoduché navázat téměř osobní kontakt tak, aby se dotazovaná osoba neobávala sdělit i nejnepříjemnější informace ze svého života. Někteří respondenti v odpovědích na otázky reagují široce, informačně bohatě, což je patrné i z celkové délky jejich rozhovorů (Viola, Sam). Jiní jsou spíše strozí, v informacích skoupí (Michal), extrémně krátké a stručné odpovědi jsou u Járky, ze které je také při rozhovoru cítit největší odstup od situace, problému a emoční vyrovnanost, až strohost. Důležitým momentem ztráty zaměstnání se jeví i informovanost, očekávanost možnosti propuštění. **Neočekávanost** ztráty

zaměstnání výrazně ztěžuje přijetí této situace (Tepperwein, 2013). V našich rozhovorech nám proto respondenti mají odpovědět i na otázku zda-li své propuštění očekávali.

Po vypnutí audiozáznamu byl každý z probandů ještě dotázán, zda u něj po daném rozhovoru nepřetrvává nějaká nevyřčená myšlenka či negativní pocit. Současně byla dotazovanému nabídnuta dodatečná možnost osobního kontaktu v případě, že by cokoliv chtěl ještě probrat či pokud by u něj vznikl následně, tedy i zpětně, nějaký nepříjemný pocit. Nikdo z probandů následné možnosti nevyužil.

2. 5. 2. Dotazník SUPOS 7

„Základní charakteristikou tohoto dotazníku je výhoda postihnout kvalitativní rysy psychického stavu a jeho příznačné změny u toho kterého subjektu v situačních kontextech.“ (Mikšík, 1993, 101). Přináší nám tedy jasné, obrazové schéma toho, co se odehrává v rámci kvalitativních rysů psychického stavu. Současně nám umožňuje předvídat riziko dalšího rozvoje tzv. *kritického psychického stavu*.

Při vyhodnocování psychického stavu je zvažována: 1) hladina obecné aktivace psychické činnosti 2) svérázné psychické vyladění. Obojí je zkoumáno s ohledem na situační kontext (3) a dále na interakční důsledky (4), přičemž tyto důsledky jsou vnímány jako určitá forma odrazu a projevu vnitřních emocí, psychického stavu.

Psychický stav je chápán jako dynamická veličina. Dochází-li k jeho změně, sledujeme **aktivaci psychiky a prožívání**. To jsou zároveň základní předpoklady pro schopnost řešit vzniklou, zátěžovou situaci. V ní dochází u jedince k nespecifickým psychickým změnám, postupně tvořící linii: subjekt si uvědomí vzniklý, nerovnovážený stav, následně hledá řešení, až po poslední fázi – odeznění bezprostředního afektu. V našem dotazníku pracujeme s pojmem aktualizovaný psychický stav. Rozumíme tím celkovou aktivaci organismu. Pokud je vzniklé psychické napětí a vyladění proporcionální k situačním kontextům, má tento stav *pozitivní* úlohu.

Námi voleným dotazníkem SUPOS 7 sledujeme dynamický aspekt: postižení přechodů od jednoho aktualizovaného psychického stavu v jiný. Konkrétně v našem případě přechod a změny od psychického stavu značeného jako *obvykle* a *po propuštění*. Jednotliví probandi místy vzpomínali na to, co všechno se jim po propuštění změnilo. Dotazník však využívá

velmi jednoduché a návodné škálování a jednotlivé položky jsou postaveny tak, aby umožnily postihnout psychický stav podle proporcionálního zastoupení v celkové struktuře.

Zjišťované komponenty psychického stavu jsou: P – psychická pohoda, A – aktivnost, činorodost, O – impulzivita, odreagování se, N – psychický nepokoj, D – psychická deprese, pocity vyčerpání, U – úzkostné očekávání, obavy, S – sklíčenost. U jednotlivých respondentů sledujeme, zda vznikly dynamické změny, které se v našem testu budou promítat do proporcionálních přesunů. K převodu hrubých skóreů na proporce jsou v dotazníku tabulky. Převedením na procenta získáme hodnoty, jež zakreslíme do kruhových grafů, viz Příloha 9.

2. 5. 3. Dotazník posttraumatického růstu PTGI

Každé trauma nebo krize je jedincem vnitřně zpracováno. Opakovaně se setkáváme s myšlenkou, že krizová událost není nebo nemusí znamenat jenom bolest a negativní zkušenost, ale i pozitivní náhled na skutečnost. Je na každém jednotlivci a na dalších faktorech, jak je zde v práci uváděno, zda na ni bude nahlížet jako na čistě negativní zkušenost, nebo zda, s odstupem času, uvidí ve vzniklé situaci možnost pozitivní změny pro svůj život, ba dokonce v možnost osobního růstu. O posttraumatickém *růstu* hovoříme tehdy, pokud traumatické zážitky vedou k osobnímu růstu, alespoň v některé z oblastí. Změnou se předpokládá změněný stav na úrovni emoční a kognitivní, s tím, že se jedinec dostává nad svoji aktuální úroveň fungování. V našem dotazníku se s růstem pracuje v těchto oblastech:

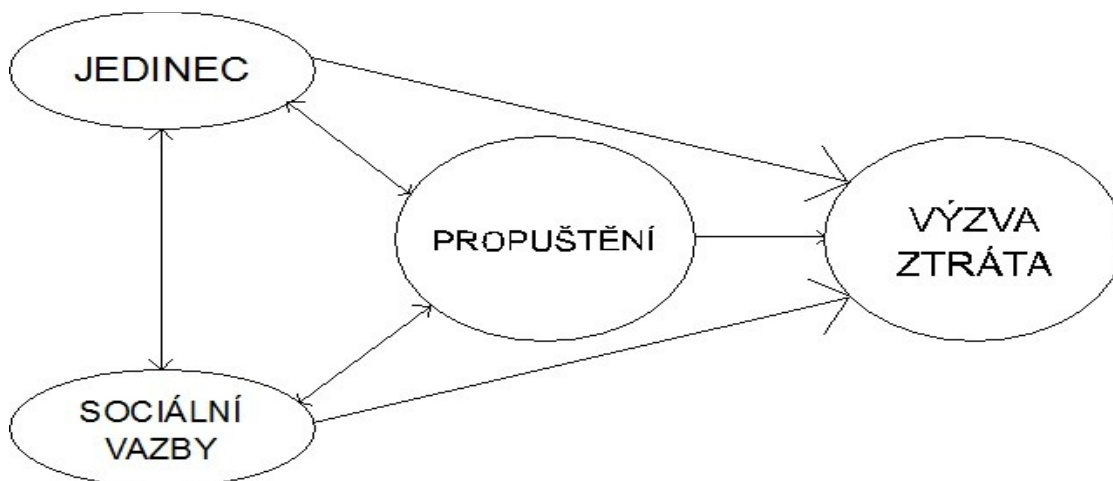
Faktor I. - Vztahy s druhými, faktor II. – Nové možnosti, faktor III. – Osobní růst, faktor IV. – Spirituální změna a faktor V. – Ocenění života.

Položky jsou prezentovány formou tvrzení, která má respondent subjektivně ohodnotit na šestibodové škále Likertova typu od 0 – žádná změna po 5 – velmi značná změna. Dotazník PTGI má v našem výzkumu, stejně jako SUPOS 7, pouze doplňovat informace získané v polostrukturovaných rozhovorech.

2. 6. Analýza dat

2. 6. 1. Rozhovor – výsledky

Byl vytvořen model, který zachycuje celkové vazby a souvislosti ztráty zaměstnání, v našem kódování tedy *propuštění* a objektivní skutečnosti následující po něm. Současně se v modelu pokoušíme nastínit další vývoj směrem k výzvě nebo ztrátě.



Obr. č. 2. Schéma interakcí mezi kategoriemi

Ve výpovědích respondentů zaznamenáváme zásadní význam tří kategorií, které vznikaly v souvislosti s podnětovými otázkami našeho rozhovoru. Nelze je tedy považovat za kategorie obecné. **Kategorie:**

- **sociální vazby**, tedy všechny funkční sociální vazby, od nejbližších po nejdálčenější
- **jedinec**, tedy pedagog jako subjekt v procesech
- **propuštění**, tedy ztráta zaměstnání a následný vývoj
- **výzva, ztráta**, tedy výsledná kategorie, do níž se proces ztráty zaměstnání přemění

V momentu ztráty zaměstnání se k původně vzniklým interakcím mezi kategoriemi **sociální vazby a jedinec**, přidává třetí prvek, kterým je **propuštění**. Tyto interakce se dále pokusíme objasnit. Vzniklé názvy prvních dvou kategorií se zdají být nejužitečnější a nejkompaktnější. Citace z výpovědí respondentů jsou z námi přepsaného rozhovoru, v závorce za citací uvádíme jméno, stranu z textového přepisu. Názvy navazujících podkapitol odpovídají kategoriím kódů (získané v průběhu otevřeného kódování a následného kategorizování).

Do příloh začleňujeme schéma kódů, jejich případné dimenze a následné spojování do subkategorii a kategorií. Příloha 5.

A) Kategorie SOCIÁLNÍ VAZBY

Kategorii **SOCIÁLNÍ VAZBY** vnímáme jako jednu z nejvýraznějších, její jednotlivé subkategorie a kódy se prolínají i do dalších oblastí života respondentů a jsou v rozhovorech zmiňovány opakovaně, v reakcích na různé otázky.

Do této kategorie řadíme **subkategorie**:

- **rodinné vztahy**, k nimž uvádíme kódy: partner/manžel, rodiče – matka/otec, děti – dále dimenze děti – vztah a děti - změna, širší rodina
- **ostatní vztahy**: přátelé, ex- kolegové, žáci/studenti, psycholog

Významné interakce probíhají mezi jednotlivými částmi subkategorií **rodinné vztahy**, **ostatní vztahy** a kategorií **propuštění**, zaznamenáno pojmem **podpora**. **Podpora** se objevuje opakovaně nejen v rozhovorech, ale i v dalších částech (mapa podpory, leták) našeho výzkumu. Mezi **základní** podporu, uváděnou všemi respondenty, patří: manžel/ka, rodina, přátelé a rodiče.

1) V subkategorii **rodinné vztahy**

je nejčetnějším kódem **partner/manžel**. U všech respondentů je partner osobou, kterou v rámci rozhovoru zmiňují často, častokrát aniž by byla v otázce nějaká vazba na partnera uvedena. Tato subkategorie se jeví jako jedna ze zásadních vazeb v krizi, a to především **v pozitivní** pozici: „*Manžel mi to nějakým způsobem nevyčítal, říkal, že to zvládnem... Po propuštění byl náš vztah pak lepší.*“ (Viola, 4), „*Vzhledem k tomu, že manželka je taková energická, ... tak to asi bylo o to lepší a snadnější.*“ (Karel, 6). „*Absolutní podpora manžela, jeho povzbuzení.*“ (Jára, 2). „*Dokázal o mě pečovat, být mi oporou, mnohokrát vyslechl mé naštvané komentáře k propuštění... Jsem za něj životu moc vděčná.*“ (Aneta, 8). V jednom z případů je však z rozhovoru možné vnímat i **zhoršení** vztahu k partnerovi, způsobený pravděpodobně tlakem objektivní reality. „*...Manžel musí víc pracovat, aby vlastně vykryl tu díru v tom rozpočtu...No je to takové dost napjatější, ta situace.*“ (Anna, 4). Dle zjištění z rozhovoru je velmi pravděpodobné, že k tlaku došlo nakupením skutečností, kdy v momentu nástupu paní Anny do nové práce manžel dostal výpověď. „*Manžel byl propuštěný od prvního prosince, takže já jsem prvního prosince nastupovala na praktickou*

školu jako asistent a manžel šel na úřad práce.“ (Anna, 4). Jediným, kdo nežije v manželství, ale přesto uvádí jako důležitou oporu svou partnerku, je Michal. Ten, v odpovědi na otázku změny v partnerském vztahu po propuštění, uvádí: *„Uvědomil jsem si, že mám v partnerce podporu a můžu se na ni spolehnout.“* (Michal, 4).

Kód **rodiče**. Bezpečí a jistotu, kterou tento fenomén přináší, lze cítit z většiny rozhovorů. Ačkoliv jde o respondenty ve středním věku, takže u jejich rodičů předpokládáme věk důchodový, u námi sledovaného vzorku se zdají být „jistotou v zádech“, tedy podporou, jež tady je a bude, kdyby cokoliv... Typická je zpověď Michala (Michal, 3): *„Byl to pro ně stejný šok jako pro mě, ale musím říct, že mi vyjádřili ohromnou podporu. Rodiče mi dokonce chtěli případně finančně pomoci.“* Na druhé straně však stojí výpovědi dvou respondentek, které obě, ačkoliv mají oba rodiče, uvádí ve svých rozhovorech (a také v *mapě podpory* při ztrátě zaměstnání) podpůrnou vazbu jenom jednoho z nich: **matky**. *„Moji rodiče se mi snažili pomoci po svém. ... Moje mamka se mě třeba bála zeptat. Ona říkala, že neví, v jakém jsem stavu a že radši počká, až řeknu něco já. No a otec, tak ten hned měl jasno, co mám udělat... Ale spíš jsem nedostala podporu jako v tom, že mi bylo psychicky zle, tak tomu oni nerozuměli.“* (Viola, 4). Další respondentka, Aneta, uvádí v textu oba rodiče, zmiňuje jejich ochotu finančně pomoci, ale v momentu ztráty zaměstnání uvádí ve vztahu k **otci**: *„Když jsem mu (otci) pak řekla, že jsem propuštěná, překvapil mě. Řekl něco ve smyslu: „No konečně. Sama bys to nikdy neudělala a v té škole by ses pod tímto ředitelem jenom trápila.“* (Aneta, 5). Podporu otce a jeho pohled na vzniklou situaci respondentka vnímá překvapeně a zároveň ji to nutí začít o propuštění přemýšlet jinak, jak uvádí ve svém rozhovoru dál.

Kód **děti**. Zde rozlišujeme dvě dimenze: 1) **děti – rodiče**, 2) **děti – změna**.

O první vazbě: **děti – rodiče** hovoří respondenti jednak v **pozitivním** kontextu, že po propuštění nedošlo k žádným změnám: *„Starší syn si jede svoje, mladší se třeba víc vyptával, přišel se pomazlit, ale jinak ne.“* (Viola, 4) *„...možná mi pomohly ty děti...“* (Anna, 3), *„Vztahy byly dobré a po tom propuštění bylo vidět, že to těm dětem není jedno...takové to větší semknutí rodiny.“* (Karel, 5), *„Nejdůležitější byla pro mě podpora manžela a dětí.“* (Jára, 1), ale také o **negativním** dopadu na prožívání a vnímání dítěte. To se, dle výpovědí, objevuje ve **třech** variantách:

a) Jednak uvědomění si zhoršení finanční situace, která neumožňuje dopřát rodičům takový standart, jako před propuštěním: *„Vztah to poznamenalo negativně, protože nejsme schopni jim z finanční stránky poskytnout to, co bychom chtěli.“* (Anna, 3).

b) Ze dvou rozhovorů vyplývá, že propuštění rodiče se přenáší nepřímo i na sociální prostředí dítěte ve škole. Rodič – učitel totiž odchází ze školy, na které zanechává své dítě. Určitou zátěží se pak pro rodiče stávají jejich bývalí žáci, tedy spolužáci jejich vlastních dětí. *„Pro ty děti bylo třeba těžší následně reagovat na dotazy spolužáků, protože já jsem byl původně jejich učitel. Ony tam zůstaly, ... tzn., že jsme se museli doma dohodnout, jakým způsobem mají reagovat na tyto dotazy, proč byl ten otec propuštěn, protože děti nemají informace.“* (Karel, 5).

c) V dalších dvou rozhovorech pak zaznamenáme ještě jeden problém: hledání způsobu, postupu, jak ztrátu zaměstnání co nejdříve, hned v první fázi po propuštění vysvětlit svému dítěti: *„Vzpomínám si, že se (syn) ptal, co se stalo a já mu to neuměla moc říct. Pak se mě taky oba (synové) ptali, proč zrovna já. Hrozná otázka, na kterou jsem neuměla odpovědět.“* (Aneta, 7). *„Zrovna nastoupil (syn) a největší problém jsem měla s tím, říct mu to.“* (Viola, 3).

Druhou dimenzi jsme pojmenovali **děti – změna**. Změna v tom smyslu, že jde současně o skrytou formu „propuštění“ dítěte, či změnu místa jeho další školní docházky. Tato dimenze vyznívá ve třech rozhovorech, kdy odchod rodičů – učitelů přinesl ohrožení, omezení jejich dítěte. Nejvýrazněji je zmíněna v rozhovoru se Samem: *„S dcerou Lindou, která tam pracovala, problém byl, protože i na ní už pak hledali mouchy, jak se jí zbavit... Po dalším pololetí odešla sama na jinou ZUŠ.“* (Sam, 5).

Širší rodina je zde zastoupena pouze ve dvou rozhovorech. A to u Sama, který o ní mluví v souvislosti s propuštěním a jejich telefonáty a pak u Michala: *„Podpora přátel a širší rodiny.“* (Michal, 2).

2) Subkategorie **ostatní vztahy**, tedy kódy přátelé, ex- kolegové, žáci/studenti, psycholog

Kód **přátelé**. Druhá nejčastěji jmenovaná sociální vazba je jednou ze základních, kterou naši respondenti, tedy učitelé v krizové situaci, uvádějí, jmenují a je většinou vnímána **pozitivně**: *„...Důležití byli jako tou podporou, kterou jsem měla... I před tím, i po tom, a i teď.“* (Viola, 1). Přátelství se jeví jako silná opora i pro uzavřenější respondentku: *„Tak já jsem spíš introvert, takže mi stačilo někomu jenom zavolat, postěžovat si, popřípadě setkat*

se někde na kávě, pobřečet si, vyplakat někomu na rameni.“ (Pavla, 1). Další uvědomění si této sociální vazby je v momentu, kdy respondenti dávají odpověď na otázku: *„Co vám v první chvíli nejvíc pomohlo?“* Zde 7 respondentů z 8 uvádí jako jednu z podpor právě **přátele**. Kód **přátele** je zároveň u Violy zachycen také jako podpora jejího sebevědomí: *„No, protože to trvalo delší dobu, ten proces, kdy já jsem odcházela z té práce, ... strašně důležité bylo, že mi kamarádka říkala, že to dělám dobře.*“ (Viola, s. 3).

Ve výpovědích je i jedna **negativní** reakce, zmínka, že přátelé jsou v tuto chvíli pro respondentku další forma zátěže: *„Přátele jsem v prvních týdnech po propuštění spíš nechtěla vidět, protože se mě všichni ptali – proč jako TY? Ty jsi s vaším šéfem měla nějaký problém? Už jsem nevěděla, co jim na to mám říct.*“ (Aneta, 1).

Celkově je fenomén **přátele** velmi silně doprovázen emocemi, ať už slovními vyjádřeními, či projevy mimoverbální komunikace. Vzniká tedy výrazná interakce mezi pojmy přátelé (kategorie **sociální vazby**) a emoce (kategorie **jedinec**).

Ex-kolegové - chápeme jako nově vzniklou sociální skupinu, a to učitele, kteří na daném pracovišti po našem odchodu zůstávají. V očích našich respondentů jsou vnímáni velmi **kontrastně**: Na jedné straně je označována komunikace s nimi jako první po propuštění, kdy respondent vnímá jejich podporu (Michal), na straně druhé je právě podpora ex-kolegů tím, co některým propouštěným chybí: *„Podpora některých kolegů, kteří se tvářili jako přátelé.*“ (Jára, 2). Současně jsme ve svém rozhovoru vznesli dotaz i na vnímání těchto vztahů dnes. Pět respondentů uvedlo, že dnes s nimi nemá nijak osobní vztah. *„Bavíme se, zdravíme se, mávají mi.*“ (Sam, 6). U Anny, kterou od propuštění dělí z našich respondentů nejkratší čas, lze vystopovat **nerozhodnost** o své současné pozici v této vazbě: *„na jednu stranu bych se tam mezi nimi ráda viděla i já ale na druhou stranu to, že vím, jakou tam řeší rivalitu a jak to tam funguje, tak jsem ráda, že to dopadlo, jak to dopadlo, ale zase na druhou stranu bych si dovedla představit, že bych se tam vrátila zpátky.*“ (Anna, 5).

Žáci, studenti jsou vnímáni ve dvou dimenzích. Jednak jako spolužáci dětí propuštěných rodičů (uvedeno již výše), jednak jako žáci/studenti propuštěných pedagogů. Ve čtyřech případech to byli právě oni, kdo výrazně podpořili své učitele na jejich ex - pracovišti. Tedy častěji, než dimenze ex-kolegové. *„...studenti to dál šíří, a pokud se jim to rozhodnutí vedení nelíbí, tak tím víc se to šíří dál. Docela mě překvapilo, že se ozvali i někteří rodiče, ...kteří vyjadřovali takovou tu slovní podporu a tu spoluúčast.*“ (Karel, 5)

Psycholog. O tomto kódu mluví pouze jeden z osmi respondentů v souvislosti se změnou svého volného času po propuštění. „*Chodil jsem i ke klinickému psychologovi. Skoro rok, přes rok jsem tam chodil. Tam jsme si popovídali a postupně, jak se hroty obrušovaly, jsem se dostal do toho původního stavu... pomáhalo mi to vykecat se ze všeho.*“ (Sam, 2). V pozdější části rozhovoru opět vzpomíná svou zkušenost s psycholožkou, kterou vyhodnocuje jako důležitou. „*A pak už říkala, to je zbytečné, už jste dobrý. Řekli jsme si nashle, kdyby bylo třeba, přijďte.*“ (Sam, 2).

Z rozhovorů vyznívají velmi silně **interakce** mezi jednotlivými dimenzemi kategorií **sociální vazby** a **jedinec**. Jako příklady uveďme: volný čas (jedinec) – přátelé (sociální vazby), či emoce (jedinec) - partner (sociální vazby). Zároveň je možné si kategorii sociální vazby v momentu propuštění představit jako **záchrannou síť**, která může jedince bez zaměstnání podržet a tím mu umožnit doplnění síly pro další kroky a rozhodnutí.

Ve shodě s většinou dosavadních výzkumů, zabývajících se zvládáním zátěžových situací, i z našich rozhovorů vnímáme **sociální vazby** jednoznačně jako jeden z hlavních fenoménů, s jehož zásadní podporou se všichni respondenti snažili o zvládnutí nové zkušenosti.

B) Kategorie JEDINEC

- subkategorie **osobní nastavení**, zde předpokládáme: psychický stav, já – dimenze *obvykle* a *změna*, emoce, vitalita, volný čas, fyzická stránka
- subkategorie **zdraví**, dimenze *před propuštěním*, *po* a *dnes*, a kód léky

1) Subkategorie osobní nastavení

Pro lepší identifikaci jednotlivých složek **psychického stavu** jedince, stejně jako pro vnímání rozdílu mezi dimenzemi **já – obvykle** a **já - změna** jsme jako součást našeho výzkumu zařadili dotazník SUPOS 7. Psychický stav je vnímán jako dynamická veličina. Dochází-li k jeho změně, sleduje se *aktivace psychiky* a *prožívání*. To jsou zároveň základní předpoklady pro schopnost řešit vzniklou, zátěžovou situaci. Domníváme se, že to nám zde vykazuje právě dotazník SUPOS, jehož výsledky uvádíme níže. Mezi oběma zmiňovanými položkami dochází k silné interakci ve vazbě na **zdraví**, ale především na **vitalitu**, uvedenou také zde níže.

Součástí subkategorie **osobní nastavení** jsou **emoce**. Výrazný prvek celé kategorie JEDINEC. Objevuje se v mnoha interakcích, dokonce i v interakci uvnitř této kategorie,

např. mezi subkategoriemi: zdraví – emoce, či vitalita – emoce. V rozhovorech se zaměřujeme (a přirozeně vyplývají) emoce **po propuštění**.

Dovolte nám zde zmínit dva **protipóly**: na jedné straně respondentka Jára, která projevy svých emocí při rozhovoru velmi umírňuje, až brzdí, takže navenek může působit jako situací emočně nezatížená, až neosobní. Na druhé straně respondentka Viola, která je stále tak plná emocí, že i při našem rozhovoru místy pláče. Popisuje opakovanou pomoc od přátel. Na otázku: „*A co vám pomohlo?*“, odpovídá: „*No, nechat si pomoci.*“ *Následuje pláč.* (Viola, 2). Na pomyslné přímce bychom většinu respondentů zařadili od středu vpravo, neboť, jak sami uvádí, při propuštění byli plni emocí.

V souvislosti s **emocemi** je třeba uvést i **výčet** (enumeraci) alespoň části z nich: bezmoc, kterou uvádí 4 respondenti, dále: vztek, zlost, lítost, pláč, zoufalství, smutek, destruktivní pocit, méněcennost, výčitky, stud, ponížení, potupení, deprese, až sebevražedné myšlenky u jednoho z nich: „*Ty depky, když ráno vstanete a nevíte co dál? A teď to začne tady hrabat (ukazuje na hlavu), to je strašné!... Čumíte na televizi a nevíte, co je tam, myslíte pořád na to...Strašné, měl jsem tendence si ublížit, ale jako fakt.*“ (Sam, 6). Právě uvedený úryvek z rozhovoru se Samem poukazuje na celkovou **hloubku** negativních emocí, které jedince mohou zaplavit. I další jedinci o nich se smutkem hovoří: „*...To je takový úplně destruktivní pocit.*“ (Karel, 4). „*Z velmi úspěšného místa hluboký pád. Styděla jsem se za to a cítila se fakt ponížena.*“ (Aneta, 5).

Vitalita, v níž lze vystopovat jednak **aktivnost**, tedy pocity síly, energii, ale i spokojenost, dobrou náladu, tedy psychický stav pozitivní, je po propuštění respondenty subjektivně vnímána a hodnocena jako pokleslá, snižená, až apatická. „*Jsem nějaká pomalá... a jsem zdechlejší, no... Jakoby mne to ostaršilo, nebo já nevím.*“ (Viola, 6). „*Takové ochabnutí, výraz ve tváři, kterého si všímali známí, to prostě člověk neskryje... Byl jsem pokleslý.*“ (Karel, 7). „*...jsem byla jako taková spavější, nic mě nebavilo, nic mi nedávalo smysl, ale jo, září, říjen to asi bylo takové, ještě mě to ubíjelo.*“ (Anna, 7). Jak jsme zmínili, vzniká silná interakce mezi vitalitou a zdravím, stejně jako mezi vitalitou a emocemi a současně **já - obvykle a já - změna**.

Já - obvykle a já - změna zahrnují pohled na sebe sama v době před propuštěním a po něm. Šest respondentů hodnotí nový stav jako osobní změnu, další dva mají subjektivní pocit existence beze změny. U těchto šesti (Viola, Pavla, Anna, Sam, Aneta, Michal)

je změna pojmenovávána: pád, dnes jsem pyšná; pád, dnes normální stav; méněcennost; zvýšení sebeúcty; ztráta sebejistoty, pak posílení.

Volný čas vnímají 4 respondenti jako něco, co se v podstatě nezměnilo. Svůj volný čas tráví i nadále stejně. U dalších 4 je změna především v aktivitách pohybových, neboť po propuštění tři (Anna, Viola a Karel) začali běhat. Běh se pro ně stal nutností, v případě Anny dokonce tak, že se pustila do běhání dlouhých tratí.

Fyzická stránka, stejně jako emoce, přináší dva protipóly: „*Neřekl bych, že se něco výrazně změnilo v mém fyzickém zdraví.*“ (Michal, 2) „*...fyzicky jsem nebyla schopna vůbec ničeho... I když jsem měla rodinu, ... tak jsem nebyla schopna se vůbec zapojit do domácích prací.*“ (Pavla, 2). I zde vnímáme interakci směrem ke **zdraví** a také k **propuštění**.

2) Subkategorie zdraví

Subkategorie ZDRAVÍ v sobě zahrnuje tři dimenze. Zdraví **před** propuštěním, zdraví vzápětí **po** propuštění a **dnes**. Do této subkategorie patří i **léky**. Všichni respondenti byli schopni o svém zdraví hovořit a vzpomenout na zdravotní problémy, vzniklé v námi sledovaném čase. V této kategorii měli pouze dva respondenti před propuštěním určité zdravotní problémy, v obou případech částečně související s pracovním stresem: „*...drobné zdravotní obtíže, jako vleklé problémy se zády. Je mi 40 plus, tak také klouby a podobně...*“ (Karel, 2). Po propuštění se u obou z nich zdraví zhoršilo. Interakce mezi dimenzemi **zdraví před a po** propuštění se vyznačuje **intenzitou změny**.



obr. č. 3: Intenzita změny zdraví

Proto zde klasifikujeme **čtyři stupně**:

- první stupeň, tedy *beze změny*, je uveden pouze jednou (Jára).
- ve druhém stupni, *malé obtíže*, jsou zařazeni ti respondenti (Michal, Pavla), u nichž po propuštění vznikly problémy se zdravím, které do jednoho měsíce odezněly. Subjektivně popisují zhoršení zdravotního stavu často s hledáním sebe sama: „*...Horší to bylo psychicky, měl jsem pocit, že jsem ztratil jistotu v životě a měl jsem dost skleslou náladu. Ale jenom pár dní...*“ (Michal, 2). „*...Bylo mi jedno, co se kolem mě děje, já jsem žila prostě uzavřená v myšlenkách, co se stalo, co bylo špatně, co já jsem udělala špatně, jak to bude*

dál...“ (Pavla, 2). Přičemž respondentka Pavla přechodně užívala i léky na spaní (Stilnox), ale pouze v krátkém čase po propuštění.

- nejpočetnější je skupina ve třetím stupni, *střední obtíže*. Přřadili jsme sem ty respondenty (Viola, Anna, Karel, Aneta), jejichž problémy se zdravím trvaly déle než jeden měsíc, ale nebyla potřebná hospitalizace ve zdravotnickém zařízení. „...*nebyla jsem schopná komunikovat, nebyla jsem schopná přemýšlet, nepamatovala jsem si spoustu věcí, ...bolesti břicha, byla jsem na vyšetření. A pak jsem dostala i Neurol a pak antidepressiva.*“ (Viola, 2). Závažné zdravotní problémy dlouhodobého charakteru uvádí i další respondenti: „*problémy se zdravím, vysoký krevní tlak, diagnostikovali mi tetanii*“ (Anna, 1), „*A po tom propuštění se ještě více ozývala moje záda. Mám dodnes problém i s tenisovým loktem, ...to nejde jakoby vyřešit úplně.*“ (Karel, 2).

- Do nejvyššího stupně, *velké obtíže*, jsme přiřadili respondenta (Sam), jehož problémy se zdravím trvaly déle než jeden měsíc a navíc byl hospitalizován ve zdravotnickém zařízení. „*Začlo mi to těmi karpálními tunely, pak 6 měsíců nemocenská, pak se to prohlubovalo dál, ... pak jsem šel na operaci s druhou rukou... cholesterol se snížil... stresy, psycholožka...*“ (Sam, 3).

Při dotazování na **zdraví po propuštění** respondenti uvádí i další symptomy zátěžové situace, které se objevují jen krátkodobě: bolest hlavy, bolest břicha, zad, nechutenství.

Pro zjištění dimenze **zdraví dnes** využíváme dvojí charakteristiku:

- subjektivně **dobré, bez problémů**
- a subjektivně **dobré, ale horší**, než před propuštěním

Do každé z nich se subjektivně zařadili 4 respondenti, přičemž charakteristikou **dobré, bez problémů** se hodnotí respondenti z předchozího stupně po propuštění *zdraví beze změn a malé obtíže* (Jára, Pavla, Michal). Subjektivně se tak vnímá i Viola, která po propuštění uvádí obtíže zdraví v rozsahu *střední*. Ostatní respondenti s intenzitou *střední a velké obtíže* vnímají své zdraví dnes jako dobré, ale horší, než před propuštěním.

Léky jsou uváděny u čtyř respondentů, a to: Neurol, Cipralex a Stilnox. Jedná se o kód, přímo provázaný s kódem zdravotní stav **po propuštění**. Jeho rozsah vnímáme velmi individuálně, nespécificky vůči naší skupině respondentů.

Během rozhovorů je respondentům kladen dotaz, zda, dle jejich názoru, existuje **vztah** mezi propuštěním z pracovního procesu a dlouhodobými zdravotními problémy. Je zajímavé, že na tuto položku **všech 8** respondentů odpovědělo **kladně**, ať už jednoznačně: „*Myslím si, že určitě... Je celkem jedno, jestli se to pak projeví třeba v psychice nebo nedej bože nádor.*“ (Karel, 3) či váhavě, ale s finálním souhlasem: „*No, přemýšlím....Ale asi ano.*“ (Aneta, 3). Kladně odpověděla například i Jára, která u sebe žádné zdravotní problémy neuvádí.

C) **Kategorie PROPUŠTĚNÍ**

Tato kategorie stojí v centru naší práce, vnímáme ji jako nosné téma. Mezi ní a kategoriemi **sociální vazby** a **jedinec** nacházíme vzájemné interakce. Jejich vzájemné působení pak přechází do výsledné kategorie: výzva/ztráta. Při rozhovorech byla oblast otázek kolem propuštění emočně velmi sycená u 6 osob z 8, a to jak verbálně, tak nonverbálně: nechápavé kroucení hlavou (Viola, Karel), či zlostný nebo zoufalý výraz ve tvářích.

Do kategorie **propuštění** přiřazujeme subkategorie:

- **první moment**, k němuž přiřazujeme kódy: očekávanost, první reakce, obavy - finanční situace
- **kudy dál**, sdružující kódy: podpurný sociální systém, nová cesta

1) Subkategorie **první moment**

přináší *Očekávanost*. Jak velkou roli hraje tento fenomén v následném zvládnutí celé situace? V našich rozhovorech nám na bylo otázku, zda-li jedinci propuštění očekávali, odpovězeno ve dvou případech, že *ano* a v dalších šesti *ne*, přičemž tři z nich k momentu propuštění přidali substantivum *šok*.

Sledovali jsme přímou vazbu mezi *očekávaností* výpovědi a *zdravím* jednotlivce *po propuštění*. Jediná respondentka, která byla bez zdravotních změn po propuštění, propuštění očekávala. Druhá, která tento moment rovněž očekávala, jmenuje výrazné zhoršení zdravotního stavu, a to až na námi klasifikovanou úroveň *střední obtíže*. Ostatní, kteří propuštění neočekávali, vypovídají o zhoršení zdraví takto: dva v úrovni zhoršení na *malé obtíže*, tři v úrovni střední obtíže a jeden velké obtíže. Nelze z toho tedy jednoznačně potvrdit, ani vyvrátit, zda je neočekávané propuštění přímým předpokladem

pro následné zhoršení zdravotního stavu propuštěného, nicméně je možné poukázat na fakt, že u všech, kteří propuštění **neočekávali**, ke zhoršení zdravotního stavu došlo.

V té souvislosti připomeňme, že podle Nolen-Hoeksemy et al. (2012) je právě **nepředvídatelnost** jedním ze 4 faktorů, ovlivňující sílu stresu. Pokud je tedy propuštění neočekávané, lze se domnívat, že u respondentů vyvolá vyšší míru stresu. Zde je však potřeba upozornit, že 2 respondentky propuštění očekávaly a přesto jedna z nich uvádí zhoršené zdraví až na střední obtíže (včetně léků).

Lze vysledovat interakce mezi **podporou** (spadající do sociálních vazeb) a **propuštěním**, jak jsme již více uvedli v rámci kategorie *sociální vazby*.

Nejčastější **první reakcí** na ztrátu zaměstnání bylo překvapení, emoce. První reakce je v interakci s emocemi, ale také se sociálními vazbami. „*Během 10 minut po návratu do kabinetu volali 2 bývalí studenti, ... pak jsem já telefonovala manželovi a bratrovi.*“ (Jára, 2). Také se objevuje potřeba zůstat hrdý: „*Snažila jsem se s hrdostí to odkývat.*“ (Aneta, 4). Ojedinelá byla reakce Pavly, popisující svůj šok z výpovědi: „*Já jsem byla v takovém šoku, že jsem dokonce svému zaměstnavateli poděkovala.*“

Finanční situace je v přímé interakci s kategorií sociální vazby. Pro 5 se jeví respondentů jako první obava, nebo jako jedna z hlavních **obav**. K finanční situaci se nejvíce vyjadřují ženy – učitelky: „*...Finančně, jak na tom budeme, protože člověk má děti, byly malé, má dům, hypotéku.*“ (Pavla, 4). Naopak muži, o nichž se často uvádí, že by měli být hlavní finanční zdroj, se k finanční situaci a obavám z ní nevyjadřovali, jako primární obavy uváděli jiné: „*Určitě ne finance, spíš co dál?*“ (Sam, 4).

Z dalších **obav** je pak nejčastější ta o **rodinu**, jak to zvládnou. Jednotlivě pak rovněž obavy o ztrátu pracovních návyků a zvyků (Jára), ztráta pozice ve škole (Karel), nebo také muset na úřad práce (Viola).

2) Subkategorie **kudy dál?**

Jak pomůže podpurný **sociální systém** v hledání **nového zaměstnání**? Interakce, vznikající uvnitř subkategorie **kudy dál**, je odrazem myšlení respondentů po ztrátě zaměstnání. **Sociální systém** výrazně pomohl jedné z respondentek, která uvádí: „*Kontaktovala jsem bezplatného právníka na úřadu práce, který mi podal další informace, a podle těchto jeho rad jsme postupovali dál.*“ (Anna, 3). Další uvádí, že se na patřičných úřadech naučili

jednat, vyřizovat si (Pavla, 6), což pro ně byla nová zkušenost. V úplně první chvíli, když obdrželi výpověď, však shodně 6 z 8 respondentů uvádí, že nevěděli, kam jít, co zařizovat. „...*Mně nezbylo, než volat rodičům, kteří už jsou starší a více znalí a volat známým a ti mi poradili teprve, co dělat dál.*“ (Pavla, 4). Poslední dva propuštění uvedli, že věděli, co a jak mají udělat jenom díky manželovi/manželce, kteří už propuštění zažili.

Hledání **nové cesty**: ve třech případech mají respondenti **potřebu hledat** nové zaměstnání a v jejich hlase zní víra, že to musí dobře dopadnout: „*Chodit od jednoho zaměstnání k druhému a úplně klidně prostě budu podávat ty životopisy a budu se ptát.*“ (Pavla, 8). „*Pevně věřím, že to pracovní místo pro mě prostě je.*“ (Anna, 7). Ve dvou případech si respondenti uvědomují, že je ještě potřeba pro nové zaměstnání **něco udělat**: „*Určitě ta šance by tam byla, ale musela bych si dodělat tu speciální pedagogiku.*“ (Anna, 7). V jednom případě je dominantní touha jít za svým snem: *Mít svou maličkou fungující agenturu, která funguje podle mých představ a kritérií.* (Jára, 4). Pomáhá i vědomí toho, že zaměstnání hledá mnoho dalších učitelů: „*Vidím ty hromady životopisů a říkám si: nebyla jsem v tom sama.*“ (Pavla, 8). Ve dvou případech jsou na rozpacích, je cítit **nejistota** z budoucnosti, kam dál.: „*Nevím, nějak se mi to třísťí, že nevím, jestli budu učit, jestli budu trénovat, nevím, jestli mám dělat úplně něco jiného,...nevím.*“ (Viola, 8).

Ztráta, výzva je kategorií, ke které se sbíhají interakce z ostatních kategorií, přičemž vždy jsou pouze jednostranné, neboť tato kategorie je **výsledkem** funkčnosti interakcí mezi ostatními uvedenými kategoriemi. Podle toho, jaké probíhají vazby mezi kategoriemi jedinec, sociální vazby a propuštění, pak následuje rozhodnutí, zda se ztráta zaměstnání stane pro jedince spíše výzvou či krizí.

Jak vnímají tuto kategorii naši respondenti? Jako přímou **výzvu** své propuštění vnímaly dvě respondentky (Jára, Pavla). „*Možnost seberealizace, kterou nepodkopává někdo, komu se nechce.*“ (Jára, 4). Zároveň však i Jára, která má nejjednoznačnější odpověď na otázku výzva/ztráta, nachází oblast, v níž jí propuštění přineslo ztrátu: „*denní kontakt s mládeží a kvůli novému zaměstnání v zahraničí odluka od rodiny.*“ (Jára, 4) Další dva respondenti (Anna, Michal) uvádí **spíše výzva**, i když na začátku to byla krize. Dva respondenti ve svých výpovědích balancují na **rozhraní výzva/ztráta**, i když připouští, že věří ve výzvu. „*Pro mě osobně to byla velká krize, ale našťástí časem snad i výzva. Ale časem.*“ (Aneta, 10). Jeden respondent uvádí, že tento fenomén nedovede zobecnit, záleží, podle něj na tom, jestli je tam plynulý přechod do dalšího zaměstnání. „*Kdybych byl větší dobu bez práce, tak*

krize. Ale já měl návaznost.“ (Sam, 10). Poslední vnímá ztrátu zaměstnání jako **krizi**. Ačkoliv věří, že časem půjde o výzvu: „*Prozatím spíš krize, pořád mě to háže zpět. Ale doufám, že časem to bude dobré.*“ (Viola, 8).

Dodejme ještě pohled na vznik stresu u našich respondentů, kdy jsou u většiny respondentů splněny minimálně tři ze čtyř podmínek vzniku stresové situace. Neovlivnitelnost, ta je dána skutečností, že výpověď z práce nelze usměrnit, ovlivnit. Změny životních podmínek nastaly také u všech, protože po propuštění byli nuceni změnit své dosavadní zvyklosti. Nicméně je otázkou, nakolik tyto změny byly *zásadní*. Ani v jednom z případů totiž nevznikl takový problém, aby respondenti neměli dále kde bydlet, za co jíst, apod. V šesti z osmi případů dochází k nepředvídatelnosti skutečnosti a u sedmi z osmi případů také přinesla výpověď vnitřní konflikt jedince, kdy si respondenti vyčítají, co udělali špatně, proč právě oni, že jsou přeci dobří, ale zřejmě ne, apod.

2. 6. 2. Dotazník SUPOS 7

Výstupy z rozhovorů jsou srovnávány s výsledky z dotazníku SUPOS 7, který je zaměřen na subjektivní vnímání psychického stavu jedince. Jeho použití se zde nabízí především proto, abychom se pokusili o základní charakteristiku jednotlivých respondentů (v souvislosti s osobními dispozicemi), ale také o kontrolu subjektivního vnímání vlastního psychického stavu respondentů, prezentovaném v rámci rozhovorů. Zároveň, díky tomu, že u každého z respondentů je zadáván dotazník 2x, můžeme tím zachytit i dynamickou změnu, vzniklou následkem exponované životní situace. Podrobné informace o každém respondentovi uvádíme níže. Získali jsme tyto výsledky.:

Viola:

Obvykle: Vysoké hodnoty u **A, P** - téměř + 1 SD. Průměrné hodnoty u **O, D**, podprůměrné hodnoty u **N, S, U**. Po propuštění: Vysoce nadprůměrné: **U + 3 SD, D, S + 2 SD**. Podprůměrné hodnoty u **N, O** a nulové hodnoty: **A, P**.

Hodnocení:

Respondentka obvykle nadprůměrně aktivní a činorodá, v dobré až mírně nadprůměrné psychické pohodě s tendencí řešit situace s přiměřeným emočním doprovodem, se po propuštění stává pasivní, aktivizace proti obvyklému stavu téměř vymizela, výrazně převažuje složka prožívání, pocit nepohody až emoční frustrace se silným úzkostným

očekáváním, sklíčeností, pesimismem, psychické napětí obrací dovnitř. Vnímáme u ní sníženou schopnost odreagování, tenze jak na úrovni emoční, tak aktivační, je výrazně pesimalizující posun. Před propuštěním minimální zdravotní potíže, po propuštění masivní nárůst.

Pavla:

Obvykle: Vysoce nadprůměrné hodnoty **A + 3 SD, P + 2 SD** a u **O + 1 SD**. Nízké hodnoty **U**. Nulové hodnoty u **N, D, S**. Po propuštění: Vysoce nadprůměrné hodnoty **U, S + 2SD**, vysoké hodnoty také u **D + 1 SD**. Podprůměrné hodnoty: **N, O, A, P**.

Hodnocení:

Respondentka obvykle vysoce nadprůměrně aktivní a činorodá, v nadprůměrné psychické pohodě s tendencí zvládat situace spontánně, téměř bez prožívané emoční rozlady. Po propuštění velmi snižuje svou aktivitu i pocit pohody, převažuje složka prožívání, do popředí vystupují výrazné emoční komponenty, úzkostné očekávání a obavy z budoucna, sklíčenost s obrácením psychického napětí dovnitř, pesimismus. Mobilizace je oproti obvyklému stavu snižena, výrazně se zvyšuje emoční frustrace, je zřetelný pesimalizující posun. Před propuštěním minimum zdravotních potíží, po propuštění jich udává několik a jsou častější.

Anna:

Obvykle: Vysoce nadprůměrné hodnoty **A + 3 SD, P + 1 SD**. Nízké hodnoty: - 1 SD **N, D, U, O**. Nulové hodnoty **S**. Po propuštění: Vysoce nadprůměrné hodnoty: téměř + 2 SD: **U, D**. Vysoké hodnoty + 1 SD: **O, N, S**. Podprůměrné hodnoty: - 1 SD **A, P**.

Hodnocení:

Obvykle vysoce nadprůměrně aktivní a činorodá respondentka, ve velmi dobré psychické pohodě s tendencí zvládat situace bez výraznějšího emočního doprovodu, po propuštění výrazně snižuje, až eliminuje svou aktivitu a prožívaný pocit pohody. Převažuje složka prožívání, zvyšuje se její emoční frustrace. Vyniká úzkostné očekávání, obavy z budoucna, sklíčenost, apatie, ale i podrážděnost a psychické napětí, pro které nenachází ventil k uvolnění. Je pesimalizující posun, mobilizace na aktivační úrovni se jeví jako velmi nízká, ale mohla by být zachována alespoň na úrovni prožívání. Před propuštěním téměř neguje zdravotní potíže, po propuštění udává výrazné a časté.

Sam:

Obvykle: Nadprůměrné hodnoty: do + 1SD **A, O, N, U**. Průměrné hodnoty **D**. Poněkud snížená **P**. Nulová hodnota **S**. Po propuštění: Vysoké hodnoty + 1 SD **U, D, N, O, S**, nízké hodnoty **A**, nulové hodnoty **P**, zde je hodnota více než minus 2 SD.

Hodnocení:

Respondent obvykle dosti aktivní, se sníženým pocitem psychické pohody, spíše s převažujícím pocitem nepokoje, úzkostnými obavami, psychickým napětím s tendencí k jeho impulzivnímu odreagování. Po propuštění se zcela ztrácí aktivita a činorodost, prohlubuje se pocit psychické nepohody, zůstává vysoká úzkostnost, do popředí vystupuje složka prožívání, jsou výrazně zvýšené všechny emoční komponenty, převažuje emoční zátěž. Zřetelný pesimalizující posun s tendencí k impulzivnímu odreagování napětí směrem dovnitř. Má četné zdravotní problémy již před propuštěním, po něm udává jejich výrazné zhoršení.

Karel:

Obvykle: Vysoce nadprůměrné hodnoty: **P, A + 2 SD**. Nulové hodnoty: **O, D, S, N**. Nízké hodnoty, minus 1 SD **N, U**. Po propuštění: Vysoce nadprůměrná hodnota **U + 2 SD**, vysoké hodnoty **D, N, O + 1 SD**, zvýšená hodnota **S**. Nízké hodnoty až nulové hodnoty **A, P - 2 SD**.

Hodnocení:

Respondent obvykle vysoce aktivní a činorodý, ve velmi dobré psychické pohodě, s převahou pozitivního vyladění a s tendencí zvládat situace spíše aktivizací s mírným emočním doprovodem, po propuštění tyto charakteristiky zcela ztrácí, výrazně je nahrazují emoční komponenty s dominujícím prožívaným úzkostným očekáváním a tenzí, je pasivnější, náladový a impulzivnější, napětí uvolňuje spíše dovnitř. Výrazný pesimalizující posun. Zdravotní problémy před propuštěním téměř nemá, po propuštění již některé udává.

Aneta:

Obvykle: Vysoce nadprůměrné hodnoty **A + 3 SD**, vysoká hodnota **P + 1 SD**. Podprůměrné hodnoty: **O, N, U**. Nulové hodnoty **S, D**. Po propuštění: nadprůměrná hodnota **O + 2 SD**. Nadprůměrné hodnoty do + 1 SD **U, N, D, S**. Podprůměrné hodnoty u **A, P - 1 SD**.

Hodnocení:

Obvykle vysoce nadprůměrně aktivní a činorodá respondentka, v nadprůměrné psychické

pohodě s převahou pozitivního vyladění a s tendencí zvládat situace spíše aktivizací s mírným emočním doprovodem. Po propuštění velmi snižuje svou aktivitu a pocit pohody, v popředí impulzivita, celkově dominuje složka prožívání. Zvyšuje se úzkostné očekávání, sklíčenost, pesimismus, ale i psychický neklid a nespokojenost. Zvýrazněn: pesimalizující posun, aktivní mobilizace se jeví jako aktuálně nízká. Je zachována jen na úrovni prožívání (zvýšená impulzivita, psychický nepokoj). Před propuštěním téměř neguje zdravotní potíže, po propuštění již udává častější.

Jára:

Obvykle: Vysoké hodnoty – vysoce nadprůměrné **A + 3 SD**, vysoké hodnoty, nadprůměrné **P + 2 SD**. Podprůměrné hodnoty: **O, D**. Nulové hodnoty: **N, U, S**. Po propuštění: Vysoké hodnoty, nadprůměrné **A + 1 SD**, průměrné hodnoty: **N, D, U**, podprůměrné hodnoty: **O, S, P**.

Hodnocení:

Obvykle vysoce nadprůměrně aktivní a činorodá respondentka, v nadprůměrně dobré psychické pohodě, s převahou příjemného vyladění a s tendencí zvládat situace optimisticky s nevýrazným emočním doprovodem. Po propuštění: redukuje svou aktivitu, která ale nadále zůstává nadprůměrná, výrazně se snižuje její psychická pohoda a proti obvykle utlumenému inventáři emočních projevů se tyto diferencují a zvýrazňují (ještě ale svými hodnotami nepřekračují normu). Posun pesimalizující, ale mobilizace k řešení jak na aktivizační, tak emoční úrovni zůstává dobrá. Před propuštěním udává některé zdravotní potíže, jejichž četnost ani intenzita se po propuštění příliš nemění.

Michal:

Obvykle: Vysoce nadprůměrná hodnota: **P + 2 SD**, vysoká hodnota: **A + 1 SD**. Průměrné hodnoty: **N, U**. Nulové hodnoty: **O, D**. Nízká hodnota: **S – 1 SD**. Po propuštění: Vysoce nadprůměrná hodnota **U + 3 SD**, vysoké hodnoty **D + 1 SD**. Podprůměrné hodnoty: **N, A, P, S, O**.

Hodnocení:

Respondent obvykle dosti aktivní a činorodý, v nadprůměrné psychické pohodě s tendencí zvládat situace s dobrou sebedůvěrou jen s nevýrazným emočním doprovodem, po propuštění tyto charakteristiky zcela ztrácí, významně klesá aktivita a psychická pohoda, výrazně dominují emoční komponenty, z nich především vysoká míra úzkostného očekávání

s vyšší úrovní depresivního vyladění, stává se pasivnějším pro řešení situací. Aktivita se překlápí do úzkostného očekávání, obav z budoucna. Zřetelný pesimalizující posun. Zdravotní problémy před propuštěním téměř nemá, po propuštění udává jen nevýrazné zhoršení.

Shrnutí: Všechna zde provedená zjištění korespondují s informacemi z našich rozhovorů, pouze u Járy se může z rozhovoru zdát, že po propuštění nedošlo k žádným výrazným emočním změnám (alespoň v rámci rozhovoru nejsou pojmenovány, ani nezaznávají), přitom touto metodou se u ní změna projevuje. Současně taky Jára jako jediná z naší skupiny respondentů má po propuštění i nadále vysokou hodnotu aktivity (+ 1 SD), i když oproti obvyklé situaci. Všichni respondenti mají před propuštěním průměrnou nebo nadprůměrnou aktivitu, která se po propuštění (kromě Járy) dostává k nulovým nebo záporným hodnotám. Naproti tomu úzkostné obavy a deprese se u všech výrazně zvyšují (kromě Járy), u Karla mají úzkostné obavy hodnotu výrazně zvýšenou na + 2 SD a u Violy dokonce na hodnotu + 3 SD, přičemž skličenosť a deprese se u této respondentky po propuštění zvýšily až na hodnotu + 2 SD, což plně odpovídá její slovní výpovědi.

2. 6. 3. Dotazník PTGI

Pro každý z faktorů jsme sestavili pořadí jednotlivých respondentů. Toto pořadí uvádíme zde, podrobněji pak (včetně jednotlivých číselných hodnot) v tabulce v Příloze 6B.

| | | |
|-------------------------|-------------------------|------------------------|
| Faktor I: Sam | Faktor II: Viola | Faktor III: Sam |
| Aneta | Karel, Pavla | Aneta |
| Karel | Aneta | Karel |
| Viola | Anna | Viola |
| Anna | Sam, Jára | Anna, Jára |
| Michal | Michal | Pavla |
| Pavla | | Michal |
| Jára | | |
| Faktor IV: Karel | Faktor V: Viola | |
| Sam | Sam, Karel | |
| Aneta, Jára | Pavla, Anna | |
| Anna | Aneta | |
| Pavla | Jára, Michal | |
| Viola, Michal | | |

Faktor I, Vztahy s druhými, dosahuje u našich respondentů hodnotu 7 – 24, nejvýše (24) skóruje Sam, nejnižší Jára (7). Maximální možná hodnota je pro tento faktor 35. Zde je

zajímavé všimnout si rozložení odpovědí u Michala. V rámci tohoto faktoru Michal skóruje v rozsahu 0 – 4. Na jedné straně 0 = *Více vyjadřuji své city* a 4 = *Zjistil jsem, jak skvělí lidé existují* nebo *Zřetelněji vidím, že mohu v případě potíží s lidmi počítat*.

Faktor II, Nové možnosti, dosahuje hodnotu 8 – 21, nejvýše (21) u Violy, nejnižší (8) u Michala. Maximální možná hodnota pro tento faktor je 25. Za povšimnutí jistě stojí fakt, že 5 z 8 respondentů u tvrzení *Našel jsem si novou životní cestu* skórovalo v hodnotě 4 = *značná změna*, 2 respondenti pak hodnotou 3 = *střední změna*. Jediným, kdo změnu vnímá jako malou, je Michal (hodnota 1).

Faktor III, Osobní růst, se realizuje v rozmezí hodnot 10 – 19. Nejvýše u Sama (19), nejnižší u Michala (10). Maximální možná hodnota pro tento faktor je 20. Sam tedy skóruje téměř v maximálních hodnotách.

Faktor IV, Spirituální změna, hodnoty 0 – 7, přičemž maximální možná hodnota je 8. Nulou skórovali Michal a Viola, na opačném konci je Karel (7). Ostatní respondenti v tomto faktoru hodnotí svou změnu spíše v nižších hodnotách. Pavla – 1, Anna 2, Aneta, Jára – 3. Při vyplňování položky *Moje víra je silnější* se mě jedna respondentka ptala, zda jde o víru spirituální, nebo jenom určitou vnitřní víru v to, že se jí podaří najít nějaké další zaměstnání a uplatnění. Taková jako naděje.

Faktor V, Ocenění života, dosahuje hodnot 7 – 14. Nejvýše skóruje Viola (24), nejnižší Jára a Michal (7). Maximální možná hodnota pro tento faktor je 15. Vysoké hodnoty a bodový odstup od ostatních si v tomto faktoru udržuje Viola.

Shrnutí:

Ustrnutí v situaci, v níž se propuštění učitelé ocitli, není finálním cílem. Tím je, jak předpokládáme, dynamický proces, i kdyby se vývoj odehrával nejdříve ve směru dolů, ke *krizi* a pak nahoru, tedy k *výzvě*.

Největší změny, a to ve čtyřech z pěti faktorů, zaznamenáváme u Sama a Violy. Naopak nejmenší u Michala a Járy. Důležitým momentem, který pravděpodobně může hrát roli v celkové rozdílnosti výsledků tohoto dotazníku, je také aktuální situace, kam se na své *nové cestě* jednotliví respondenti posunuli. Je třeba připomenout, že vzorek neprošel ztrátou zaměstnání ve stejném roce, diferenciace je několikaletá (2012 – 2015), takže při vyplňování dotazníku (listopad 2016) se každý z nich mohl nacházet v jiném momentu

své další cesty, což je podmíněno mnoha faktory (od aktuálního stavu nové práce až po vztahy sociální).

2. 6. 4. Doplnkové projektivní metody

Časová osa: 7 z 8 respondentů ve dvou přibližně stejných schématech zakreslilo do časové osy následující vývoj po ztrátě zaměstnání jako křivku, v níž je výrazný propad po propuštění a další vývoj pak osciluje ve dvou typech čar. Tvar křivek u poloviny respondentů nápadně koresponduje s Harrisonovou křivkou prožívání (č. 1, červená křivka). Jára zakreslila pouze mírný propad po propuštění (č. 2, modrá barva křivky v příloze), který však rychle stoupá zpět do původní hladiny. Dodejme ještě, že tři respondenti subjektivně nedosáhli na podzim 2016 zpět na původní úroveň spokojenosti, udávanou před propuštěním (č. 3, zelená křivka). Viz Příloha 10.

Druhým schématem je **mapa pomoci**, v jejímž středu se nacházím **JÁ**, tedy člověk, který se právě stal nezaměstnaným. Otázka položená respondentům zněla: *Kdo (co) mi v okamžiku propuštění nejvíce pomohlo?* Respondenti dopisují do obrazců, směrem vně od středové buňky s názvem *JÁ* doplňují skutečnosti (většinou substantiva), které byly zásadním zdrojem pomoci a podpory v prvních momentech po propuštění.

Shrnutí: Mezi prvními, nejbližší ke svému *JÁ*, jsou umístěni většinou nejbližší rodinní příslušníci, především partner, což plně koresponduje s výpověďmi v rozhovorech a potvrzuje tak jejich vnitřní pocit o důležitosti podpory v sociálních vazbách. Zde bychom rádi uvedli, že velmi zásadní oporou mohou být i přátelé. U dvou respondentek jsou na *prvním* místě pro pomoc v nouzi zaznamenány právě *kamarádky*. Následující schéma podpory je u Anny doplněno v tomto pořadí: *manžel, pak maminka, běh, děti*, a další. Zde se může jevit zajímavým i fakt, že respondentka nikde v seznamu neuvedla svého otce, ačkoliv žije, jak jsme se pak dodatečně doptali. U Violy po *kamarádce* následuje pořadí: *lékař, manžel, léky, rodiče, běh*. Tato respondentka začlenila lékaře a léky do nejbližších vrstev pomoci svému *JÁ* v nouzi, a to blíže, než podpora rodičů.

Ojedinelé je rovněž pořadí u Pavly: pro ni je nejsilnějším článkem *manžel* a dále: *spánek, rodiče, přátelé, děti, vědomí, že manžel to finančně zvládne*. Zde se poprvé (a jedinkrát ze všech našich map) objevuje pojem *spánek*, a to hned na druhém místě. Poslední z map, o níž bychom rádi uvedli základní informace, je mapa podpory vytvořená Samem. Po nejdůležitějším článku, *manželce*, zařadil hned na druhé místo *psychologa* a pak *plavání*,

chůzi, děti (a vnuci). Mapu prvních pěti nejčastějších vazeb jsme vložili do příloh tištěné verze práce. Příloha 7.

2. 6. 5. Ženy – muži (5 ku 3)

Ve svém výzkumu jsme se pokusili popsat intersexuální rozdíly z hlediska prožívání a chování jedinců z naší profesionální skupiny při a po ztrátě zaměstnání. Během rozhovorů vplynuly individuální osobní rozdíly, které se však nejeví jako intersexuální. Muži prožívají ztrátu zaměstnání stejně jako ženy. Podobné nebo shodné uvádí některé somatické prvky po ztrátě zaměstnání (bolesti zad), rovněž tak jejich emoce jsou shodné (bezmoc) či velmi podobné: muž – destruktivní pocit; žena – ponížení, potupení. V našem výzkumu můžeme najít jednotlivce, kteří žádnou změnu ve zdraví neuvádí (Jára), většina naopak o změně hovoří, bez ohledu na pohlaví. Životní změny tedy vyznívají velmi shodně, určité odchylky od ostatního vzorku se projevují u respondentů Járy a Michala.

Nepříznivé postavení žen na trhu práce pro jejich malou územní mobilitu a pro přílišnou zátěž a rodinnou starostlivost, jak uvádíme v teoretické části, se nám v našich rozhovorech nepotvrdilo, naopak ve shodě s Paulíkem (Paulík, 2012) jedna z respondentek uvádí jako zásadní změnu po propuštění změnu svého osobního volna a omezení sebe sama z důvodu nedostatku financí. Zajímavé je také zjištění, že ženy jako jednu z hlavních obav po propuštění uvádí obavu z nedostatku financí, muži obavu *Co bude dál?* či *ztrátu pracovní pozice*.

2. 7. Leták

Vytvořením tohoto letáku bychom chtěli propojit fakta, tedy co dělat v případě ztráty zaměstnání, na které instituce zajít, co si zajistit, ale zároveň alespoň částečně ošetřit emoce, kterých má jedinec v takové situaci většinou mnoho. Za základní informační strukturu jsme si vzali jednak již vytvořené materiály z Krizových center, zaměřené na jiné typy traumat (např. na autohavárie), Interní příručku vydanou pro odcházející zaměstnance SPT Telecom, dále letákové materiály z Úřadu práce, a to především Praktické informace pro klienty ÚP ČR a Individuální akční plán, přičemž první z příruček vnímáme jako velmi pestrou, informačně nabitou, ale poměrně obsáhlou (44 stran) pro člověka v momentu životní krize. Druhá z příruček pracuje pouze s termínem dlouhodobé či opakované nezaměstnanosti a předkládá plán prevence vzniku dlouhodobé nezaměstnanosti. Obě výše citované příručky

vznikly v roce 2015 v rámci projektu *Metodika individuální a komplexní práce s klienty ÚP ČR*.

K těmto informacím jsme pak jako zcela zásadní připojili pocity a potřeby respondentů, které z našich polostrukturovaných rozhovorů vyplynuly.

Vnikl tak text složený z pěti částí:

- 1) *Co prožívám?* je kapitola, v níž přinášíme souhrn informací o pocitech, náladách a celkovém rozpoložení, jež může u jedince po propuštění vzniknout. Celá tato část je podložena zjištěními z rozhovorů s respondenty a z odborné literatury.
- 2) Druhá část je zaměřena na *Povinnost, kterou mám*, a to vůči zdravotní pojišťovně a doporučené informace vzhledem k úřadu práce. Vychází z informací z pracovišť úřadu práce a pojišťoven.
- 3) *Co teď, co dál?* dává návod z oblasti krizové intervence; co je dobré udělat, co není třeba dělat a také upozornění, že pokud má jedinec pocit, že už to sám dál nezvládne, delší čas se cítí bezradný a zoufalý, měl by vyhledat odbornou (lékařskou, psychologickou) pomoc. Základem pro sepsání této části jsou nejen rozhovory, ale také odborná literatura k tématu.
- 4) *Desatero psychologické obrany v nezaměstnanosti* vychází z kombinace zjištěných informací z rozhovorů a ze znalostí z kurzu krizové intervence.
- 5) Několik kontaktních adres, ať už pro osobní návštěvu, nebo pro radu po internetu či chatu jsou náplní poslední stránky s názvem *Kam pro rady*. Aby zde mohly být zařazeny údaje o Krizovém centru v Ostravě, písemně bylo centrum požádáno o souhlas s uveřejněním své adresy.

Z celkového textu by měl vyznívat základní návod, jak zvládnout tuto životní situaci. K tomu lze doplnit fakt, že následné kroky je třeba činit pomalu, pracovat na sobě postupně, ale stále, dopřát si dostatek relaxačních a jiných cvičení, zkusit přijímat a vnímat prostředí kolem sebe, jako jsou hory, slunce, ale také poslouchat příjemnou hudbu a další.

Závěr tohoto letáku by měl těm, kteří přišli o zaměstnání, přinést podporu a naději. Proto je v závěru uvedeno toto: „*Zkuste se nadechnout a najít sílu k novému hledání práce. Dnešní pracovní trh se denně mění, další nabídky práce přichází a odchází. Až se budete cítit silní, až načerpáte energii, buďte aktivní. Rozhlédněte se po nabídkách a jděte do toho. Byla by škoda, aby zrovna Vám utekla ta nejlepší z nich...*“ Celé v Příloze 11.

2. 8. Odpovědi na výzkumné otázky

Jak se projevila ztráta zaměstnání na zkoumaných respondentech?

Na tuto otázku nám primárně odpovídají oni sami v realizovaných rozhovorech a následně získaná data objektivizujeme dotazníkem SUPOS 7, zachycujícím dynamické změny při aplikaci dvou protokolů s vymezením období na obvyklé a po ztrátě zaměstnání. U šesti z osmi respondentů došlo k výraznému poklesu aktivace a psychické pohody (příjemného psychického nabuzení), a ke zvýšení hodnot signalizujících emocionální zátěž. Mírnou výjimkou je Jára, u které je pokles aktivace menší - z původně velmi vysoké do úroveň zvýšené, ale i u ní se pocit psychické pohody dostává na podprůměrnou úroveň s doprovodnými, proti obvyklému stavu, mírně zvýšenými hodnotami v oblasti prožívání. Druhou, výraznější výjimkou, je Sam, který již v obvyklém inventáři uvádí snížený pocit pohody a četnější emoční komponenty ve smyslu emoční zátěže (při vcelku průměrné hodnotě aktivace). Po propuštění aktivitu zcela ztrácí a zvyšují se všechny emoční komponenty, dominuje tak nepříjemné až demobilizující vyladění a nabuzení.

Přijímají ženy z dané profesní skupiny ztrátu zaměstnání jinak, než muži?

Ve všech oblastech se přijímání životní změny projevuje velmi shodně a individuální rozdíly se nejeví jako intersexuální. Celý náš vzorek vnímá jako zcela **zásadní** podporu sociálních vazeb, 7 z 8 respondentů je primárně zahlceno emocemi, často až šokem a zoufalstvím, kromě Járy, která propuštění očekávala a vnímala to od začátku spíše jako možný nový začátek. Jako určitou zajímavost zde nutno podotknout, že v rámci našeho výzkumu všechny ženy uvádějí hlavní obavu především v tom, jak zvládnou finance, zatímco muži, ačkoliv byli po dlouhá léta vnímáni jako hlavní zdroj obživy, financí, uvádějí primárně strach ze ztráty pracovní pozice či si kladou otázku: Co dál?

Jaký má vliv propuštění ze zaměstnání na zdravotní obtíže?

Zdravotní obtíže před propuštěním šest z osmi respondentů udává spíš mírné co do četnosti a intenzity, dva udávají výraznější. Po propuštění všichni respondenti pozorují zhoršení zdravotních potíží, z toho dva spíš jako mírné zhoršení zdravotních potíží co do intenzity a četnosti, ostatní udávají změnu výraznou až velmi výraznou (zhoršení).

Jaký podpůrný textový materiál by mohl pomoci jednotlivcům při ztrátě zaměstnání?

V průběhu rozhovorů, z výpovědí respondentů, se zdálo být nedostatečné ošetření psychické složky po traumatickém momentu. I proto byl, po rozhovorech se zástupci Kontaktního pracoviště Úřadu práce v Kopřivnici a s využitím znalostí z kurzu krizové intervence, po prostudování již existujících materiálů z krizových center a úřadu práce, navržen podpůrný materiál s názvem: CO DÁL při ztrátě zaměstnání. Příloha 11.

Jsou respondenti schopni vzniklou situaci vnímat nejen jako krizi, ale i jako výzvu?

Přijetí propuštění jako skutečnosti, od které se lze odrazit směrem vzhůru, je závislé na mnoha faktorech. Nelze říct jednoznačně, že jde pouze o výzvu či pouze o ztrátu. Jako výzvu (s minimálním výčtem ztrát) či spíše výzvu vnímají ztrátu zaměstnání čtyři respondenti. Další tři respondenti nedokážou odpovědět, zda výzva či ztráta, z toho jeden proto, že, podle něj, záleží na návaznosti další práce a další dva proto, že to v tuto chvíli ještě nedovedou zhodnotit. Osmý respondent vnímá ztrátu zaměstnání prozatím jako krizi. Spíše v negativním pohledu uvádí šest z osmi respondentů neočekávanost výpovědi, naopak v zásadním pozitivním kontextu, díky němuž se může podařit aktivizovat síly a vnitřní zdroje, jsou **u všech** osmi respondentů vnímány sociální vazby.

2. 9. Diskuze

V kapitole Diskuze uvádíme námi zjištěné výsledky, jejich srovnání s případnými dalšími výzkumy či studii, ale také limity této práce, potenciální nepřesnosti a zdroje chyb, včetně snahy o deskripci dalších informací, které vyplynuly z našich zjištění, ale nejsou součástí žádné z našich výzkumných otázek.

V této práci s názvem Ztráta zaměstnání – krize nebo výzva se zaměřujeme na profesní skupinu – pedagogové – ve středních letech, a to v regionu Novojičínsko. Ve snaze o co nejsrovnatelnější výsledky dílčích srovnávání, s ohledem na co nejidentičtější podmínky našeho vzorku jsme se rozhodli vybrat pedagogy se ztrátou zaměstnání v určitých letech, pro náš výzkum v letech 2011 – 2015.

Prvním limitem je výběrový soubor respondentů, který tvoří celkem 8 osob (5 žen, 3 muži), propuštěných z pedagogické profese z různých typů škol, 7 z pozice učitelů, 1 z pozice zástupce ředitele, s věkem 41 – 49 let, s průměrným věkem 45,25 let. Všichni respondenti

jsou z regionu Novojičínsko. Tento region patřil, dle dat ČSÚ, v předchozích letech k těm s vysokou nezaměstnaností, celkově Moravskoslezský kraj patřil k regionům s největší nezaměstnaností v rámci ČR. Současně ve školství ubývalo dětí, takže se snižovaly stavy vyučujících. V regionu s vysokou nezaměstnaností je takový krok pro pedagogy velmi obávaný. Všechny tyto specifikace zcela přirozeně přináší určité limity a omezení generalizace našich výstupů na celou populaci.

Je třeba brát v potaz nutnou dobrovolnost výzkumu, ale také nepříjemnost tématu, případný strach z návratu emocí, které se k danému období po ztrátě zaměstnání mohou vázat. To vše souvisí s určitou nekomfortností námi vyžadované situace a s desirabilitou jedinců vzpomínat. I proto trvalo několik týdnů, než jsme vzorek naplnili. Podařilo se nám však získat širší spektrum vzorku co do stupně školství a vzdělávání. Kromě učitelů ze ZŠ, SŠ a SOŠ se ke spolupráci ve výzkumu rozhodl i respondent propuštěný ze ZUŠ. Zároveň si uvědomujeme, že i při osmi respondentech jsme při rozhovorech získali od každého z nich materiál v délce 33 – 59 minut, dle sdílnosti jednotlivých respondentů, čítající po přepisu a zpracování v naší práci 13 stran informací (60 stran celých rozhovorů). Domníváme se, že v případě rozšíření počtu účastníků výzkumu by následně zpracovaný materiál mohl v textu působit už příliš obsáhle. Vzhledem k tomu, že data vykazovala nasycenost, považujeme tento vzorek za dostatečně velký a pestrý.

S ohledem na výzkumné cíle naší práce vnímáme kvalitativní přístup k výzkumu a využití designu mnohočetné případové studie jako nejvhodnější variantu pro získání potřebných dat. Postupovali jsme ve shodě s Hendlem (2016, 240), který současně zmiňuje Yina (1994) a Milese s Hubermanem (1994) s jejich upozorněním na vhodnost porovnávání jednotlivých případů. Případy jsme analyzovali samostatně a potom jsme se snažili o vzájemné srovnávání, hledání stejných a odlišných prvků, s cílem přinést co nejglobálnější pohled na problematiku ztráty zaměstnání střední generace v pedagogické profesi. Ve shodě s Hendlem: „*vycházejí ze segmentování, kódování a kategorizace, přičemž usilují o zachycení pravidelností v datech.*“ (Hendl, 2016, 277). Náš postup se tak střetává se zakotvenou teorií (Strauss, Corbinová, 1999), právě díky pojmům a hledání interakcí mezi nimi, blíže v kapitole k designu výzkumu. Je třeba počítat s tím, že kategorizace podléhá subjektu a jeho vnímání problematiky, včetně následného zpracování získaných dat, což může přinést určité zkreslení. I proto se snažíme kategorizace a její postup přesně vymezovat a transparentně pojmenovávat.

Výzkumné cíle a následně otázky byly oproti původní představě na začátku výzkumu upraveny jenom minimálně, a to v poloze vyhodnocení následných ztrát a přínosů v novém zaměstnání ve srovnání s původním. Zkoumání celého komplexu jevů, souvisejících s propuštěním, včetně rozboru situace v krátkém čase po něm, by nebylo tak důkladné a pečlivé, proto jsme zvolili variantu k uvedené otázce použít pouze nástin odpovědi – tedy časovou osu s označením míry spokojenosti.

Rozhovory byly spolu se zakreslením časové osy a mapy podpory realizovány v červenci – listopadu 2016, vyplnění dotazníků proběhlo u některých respondentů s několikátýdenním až několikaměsíčním odstupem od rozhovorů, což mohlo do výsledných dat přinést určitý posun v jednotlivých výsledcích. Jako výrazně pozitivní vnímáme fakt, že na rozhovory bylo ve všech případech dostatek času. Jistým omezením je však skutečnost, že v jednom z případů neproběhla druhá osobní schůzka, takže potřebné dotazníky musely být respondentce zaslány e-mailem. Nicméně s ohledem na to, že jde o respondentku, která nám doplňuje škálu získaných informací svým celkově odlišným přístupem ke zkoumanému jevu, zdálo se nám nevhodné ji z výzkumu vyloučit.

Mapovali jsme souvislosti propuštění s dalšími jevy a vztahy. Mapování je poměrně široké, zkoumá daný moment z různých detailů. Produktem otázek jsou z výsledků vzniklé subkategorie, vlastnosti a dimenze jednotlivých oblastí. Je na zvážení, do jaké míry například kód *ex-kolegové* přináší informace obohacující náš výzkum. Původní představa, právě podpora ex-kolegů, se u většiny respondentů nepotvrdila. Současně nevnímáme jako nutné klást některé otázky, např. ke změně denního harmonogramu či opakovat dotazy na *přátele*. V rozhovorech se kód *přátelé* totiž spontánně objevil velmi záhy u sedmi z osmi respondentů a opakovaně u dalších otázek, což potvrzuje náš předpoklad důležitosti této sociální vazby.

Objektivita následné analýzy dat mohla být ovlivněna tím, že známe výsledky jiných studií a zároveň velmi dobře rozumíme fungování principů uvnitř pedagogické populace. Proto probíhala neustálá kontrola správného kódování a hledání nových, možných vazeb a současně obhajování již vytvořených interakcí tak, aby došlo k minimalizaci jejich ovlivnění.

Koncepce našich otázek přináší výhody i nevýhody. Na jedné straně měli respondenti prostor sdílet jenom tolik informací, kolik jim bylo příjemné. To opakovaně využila respondentka, u níž se lze jen domnívat, zda je to její přirozený rys, nebo je natolik

uzavřená, že emoce nechce ventilovat či nechce téma otevírat více, než je nutné. Na druhé straně však místy respondenti hovořili velmi obsáhle a zeširoka, jeden z nich se opakovaně vracel k subjektivnímu pocitu nespravedlnosti ztráty zaměstnání. Potřeba sdílení svých stále silných emocí tak místy převažovala nad aktuální potřebou odpovědět na danou otázku. V rozhovoru se nevyskytla žádná z otázek, na niž by respondenti zcela odmítli odpovědět.

Brichcín (1999) uvádí **odraz životních zkušeností** v kombinaci s temperamentovými vlastnostmi jedince na jeho následné jednání a zvládnutí situace. Právě omezené zkušenosti jsou patrné i z našeho výzkumu, kdy žádný z respondentů nezažil neočekávané propuštění a z toho tři jsou mnoho let na svém prvním pracovišti, takže jejich nejistota v rámci systému, co dál a jak postupovat po propuštění, je o to výraznější.

U 7 z 8 respondentů dostáváme vysoké hodnoty **úzkosti** ve výsledcích dotazníku SUPOS 7 i v rozhovorech, u 5 z 8 respondentů až +2SD. Kromě zátěžovosti situace je, podle nás, zásadní právě **věk jedinců**. Pracovali jsme se vzorkem ve věku 41 – 49 let. Úzkost je možné vysvětlit rozsahem závazků, které se ve středním věku na pracujícího vážou, ať už zajištění své rodiny, dětí, ale také rodičů (většinou již v důchodovém věku) či nutností splácení půjček a další.

Součástí našeho výzkumu bylo také hledání **rozdílů mezi muži a ženami**. Podle zahraniční studie Binnse a Marse (1984) je stále těžší zvládnout situaci ztráty zaměstnání u muže, který je, podle tradicionalistického přístupu, živitelem rodiny. V našich datech vidíme kontrast: ženy mají obavu, jak dále zvládnou finance, na rozdíl od mužů, kteří primárně řeší co dál. Z výsledků výzkumů Paulíka (2012), Bauerové (2014), Mlčáka (2007) se nám potvrdil jednak fakt, že u jedince se ztrátou zaměstnání může dojít ke zdravotním potížím, v našem výzkumu šlo o 7 jedinců z 8 a také fakt, že ženy ztrátou zaměstnání přichází o zajištění *vyšší životní úrovně* pro sebe sama, kdy naše respondentky uváděly nemožnost pokračovat ve svých aktivitách z finančních důvodů. Výzkumy se různí i v pohledu na emoční reakce muži/ženy. Podle Čížkové (1994) vykazují vyšší nervovou stabilitu muži, to by odpovídalo i tomu, že po propuštění projevovaly více emocí ženy, což z rozhovorů a dotazníku SUPOS 7 lze potvrdit jen částečně, protože i muži zde vykazují zvýšenou míru emocí. Jako jisté omezení studie vnímáme počet mužů v našem vzorku, i když jsou zastoupeni pestrým výběrem.

V souladu s dosavadními výzkumy (Paulík, 2010) i my nacházíme důležitost **sociální opory** nejbližších. Dle výzkumu Saforka, Paulíka (2012) vzniká v zátěžové situaci riziko rozvodu,

rozpadu vztahu, naopak podle longitudinálního výzkumu Luhmanna et. al. (2014) v párech ztráta zaměstnání může ovlivnit spokojenost partnerského vztahu, ale k rozpadu vést nemusí. V našich odpovědích se potvrdila právě tato druhá možnost, kdy se partneři stali ve všech osmi případech tou zásadní podporou v dané situaci, pouze jedna respondentka uvádí následně zhoršený partnerský vztah kvůli většímu finančnímu zatížení manžela.

V souladu s daty se domníváme, že při dostatečně **silných sociálních vazbách** se ztráta zaměstnání může stát pouze krátkodobou krizí. Lidem při ztrátě zaměstnání je potřeba nejen faktické, institucionální pomoci, jež je na čím dál lepší úrovni, ale také emocionální podpory, kterou respondenti získávají ze svých sociálních vazeb, především od partnerů a od přátel, ale opakovaně se vyjadřují o nedostatečném sdílení emocí, až pocitu osamocení, studu v této situaci. Chybí jim totiž možnost bezpečného otevření svých emocí, ačkoliv partneři fungují jako zásadní sociální opora, po čase respondenti cítí, že je tím zahlcují. **Krizová intervence**, v níž by byli informováni o běžnosti těchto emocí a podpoření ke sdílení svých nálad a pocitů, by mohla být jednou z cest, která jim rychleji uleví a mohli by tak začít dříve hledat cestu dál.

Velmi jasně se nám také projevila tendence k sociální izolaci u žen po propuštění, ale oproti výzkumu (Vysloužil, 1994) se nesnižují jejich zájmy, pouze přichází jiné, většinou sportovní povahy, nejčastěji běh (u tří respondentek z pěti).

V souladu se zahraničními výzkumy (Tobin et al., 1989 in Saforek, 2012, Lazarus, Folkman, 1984) vyznívá jako zásadní zlom, kdy se z krize stává výzva, změna skutečnosti, kdy jedinec přechází z odklonové na příklonovou strategii (Příloha 3), což je součást modelu **zvládnání zátěže a stresu**. Všichni respondenti od prvopočátku vnímají sociální oporu, současně sedm z nich vyjadřuje emoce v různé intenzitě, a to muži i ženy. V počátečním období po propuštění je však pět respondentů zaměřeno na emoce v rámci terciální úrovně odklonové strategie. Při rozhovorech uvádí stud, hledání viny u sebe sama, ale také potřebu sociální izolace. Teprve po zdolání prvního šoku se jejich emoce přesouvají do příklonové strategie a začínají hledat řešení problému. Tímto vývojem prochází, dle subjektivních pocitů, 7 z 8 respondentů, kromě jedné, která od prvopočátku propuštění očekává, emoce nevyjadřuje. Domníváme se, že u této respondentky dochází k odlišnostem částečně také proto, že už chystá základy vlastní firmy a propuštění ji zastihne připravenou na nový proces.

Současně, ve shodě s výzkumy **posttraumatického růstu** (Holubová, 2015, Preiss, 2009), s odstupem času respondenti mění své pohledy na sebe sama, na své vazby, následně tak, že sedm z osmi skóruje v jednotlivých položkách v horních polovinách čtyř z pěti škál. Jednoznačnou změnu zaznamenali všichni v položce *osobní růst*, což vnímáme jako *výzvu*. Jedinou škálou, v níž jsou změny minimální, je uváděna *spirituální změna*, tomu lze rozumět nejen jako touha najít vnitřní rezervy jen sám v sobě, ale také jako systémové přiklání se k jiným, než duchovním cestám.

Součástí **copingových strategií** jednotlivce (Lazarus, Falkmanová, 1984) je tedy kromě potřeby hledání sociálních opor a tendencí vyhýbat se problému, které jsou u našich respondentů minimální, uvedena **aktivita** při řešení vzniklého problému. To je, podle našich dat, stěžejní **moment pro zlom** ve vývoji ze *ztráta* na *výzva*, pro schopnost řešit zátěžovou situaci. Překonání určité pasivity, uchopení dalšího dění, mít život zpět „ve svých rukou“, tedy aktivizace člověka po stránce prožívání, ale i chování.

Ve shodě s výzkumy vnímáme **neočekávanost** výpovědi jako jednu z významných podmínek, v jejíž souvislosti následně u jedince předpokládáme spíše krizi, než výzvu.

Námi uvedená **Harrisonova křivka** prožívání po ztrátě zaměstnání poměrně výrazně koresponduje s pocity a stavy u čtyř z osmi respondentů, kteří jako primární uvádí šok, další tři popisují své následující emoce jako negativní (zoufalství, bezmoc), do časové osy kreslí propad na škále spokojenosti. Jako dobrý nástroj zkoumání dalšího pracovního procesu jedinců v čase vůči spokojenosti vnímáme námi připravenou časovou osu, s tím, že přesnost datace dalších kroků není dominantní, důležité jsou kroky jako takové a následná pracovní místa našich respondentů.

Specifikum učitelské profese se v tomto kontextu výrazně projevuje právě v tom, že k propuštění dochází v červnu. Takto bylo propuštěno i šest našich respondentů z osmi, přičemž pět z nich uvádí nemožnost následně najít adekvátní profesní uplatnění. Nastupují nejdříve na ÚP, viz jejich časová osa, a pokud se od září vrací do školství, pak jenom dva jako učitelé a další dva do pozice asistenta pedagoga, což je zvýhodněno tím, že na toto místo jsou vybíráni zájemci až na konci srpna, ale znevýhodněno finanční stránkou, přibližně polovičním platem učitele. Další čtyři se do školství v první fázi po ztrátě zaměstnání zpět nevrací. Systém oznamování propouštění před koncem školního roku se v této souvislosti jeví jako poměrně problematický. Jistým řešením by bylo informovat konkrétní jedince s předstihem, tedy už na jaře, že pro ně pro příští školní rok nebude na této

škole práce, aby měli možnost zkusit hledat jiné místo v době, kdy je vyšší šance přestoupit jinam.

Zároveň se objevuje jako specifický rys také fakt společného sdílení pracoviště dětmi školou povinnými a jejich rodiči. Při rozvázání pracovního poměru s rodičem vzniká zátěžová situace u dítěte, zůstávajícího na dané škole, včetně případné narušení komunikace rodič – dítě.

V rámci pedagogické profese bylo zkoumáno již mnohé, od stresových faktorů (Fialová, 2015, Míček, Zeman, 1992), přes pracovní spokojenost pedagogů (Paulík, 1999), až po celkovou psychickou zátěž této profese (Urbášková, 2016). Originalitu výzkumu vnímáme především v tom, že problematika ztráty zaměstnání u pedagogické profese takto zkoumána ještě nebyla. Upozorňujeme zde současně na načasování propouštění a také přinášíme odlišné pohledy na intersexuální vnímání ztráty zaměstnání. Výsledky příbuzných prací s tématem ztráta zaměstnání jsou použity jako potvrzení některých našich zjištění. Jako ne zcela ošetřené se zdají být při propouštění emoce. Přinášíme proto leták, jehož jednoduchost a strukturovanost by mohly pomoci jedincům při ztrátě zaměstnání obecně.

Pro získání ještě komplexnějšího pohledu by bylo možné pro další výzkum oslovit také partnery či přátele jednotlivých respondentů, čímž bychom získali celistvější pohled. Jako vhodné doplnění výzkumu se nám jeví i začlenění dotazníku, zkoumajícího temperamentové vlastnosti jednotlivce, který jsme s ohledem na množství dílčích úkolů našim respondentům již nepředkládali. Současně by bylo jistě zajímavé sledovat pracovní situaci jednotlivců v jejich dalším vývoji, případně znovu, s odstupem času, položit otázku, zda již dnes (a případně odkdy) vnímají svou novou situaci jako výzvu.

2. 10. Závěr

Na základě zde uvedených a popsaných analýz jsme se snažili odpovědět na výzkumné otázky k tématu Ztráta zaměstnání – krize nebo výzva? Došli jsme k těmto výsledkům:

Při ztrátě zaměstnání vzniká u propuštěných pedagogů šok a negativní emoce, které se více či méně promítají do jejich dalšího jednání a chování. Po přechodnou dobu je většina z propuštěných registrovaná na úřadu práce, v dalších měsících se pak do školství vrací jenom polovina z nich. Potvrdila se nám jedna ze specifických školství, kdy ztráta zaměstnání v červnu předurčuje problematické nacházení učitelského místa pro další školní

rok. Současně se jeví, že neočekávanost propuštění výrazně zvyšuje negativní pocity jedinců.

Genderové rozdíly v *přijímání* ztráty pedagogické pozice nebyly shledány. Ženy, stejně jako muži, vyjadřují negativní emoce, v různé intenzitě nezávisle na pohlaví. Rozdílné a nové je však vnímání *obav* z následků ztráty zaměstnání. Zatímco téměř všechny ženy mají primárně obavy o finance v rodině, muži se o financích zmiňují až posléze nebo vůbec a primární jsou pro ně jiné obavy, především Co dál?

Ztráta zaměstnání MÁ poměrně zásadní vliv na zdravotní obtíže v čase po propuštění a zjišťujeme také, že zdraví už se nemusí vrátit do zcela původního stavu, jak bylo před propuštěním.

Připravili jsme podpurný textový materiál pro jedince po ztrátě zaměstnání obecně, tedy nejen pro specifickou skupinu. Jeho cílem je dát propuštěnému prvotní informace o povinnostech v rámci systému, ale především mu poskytnout emoční podporu a nabídnout možnost sdílení svých pocitů.

Lze ztrátu zaměstnání vnímat nejen jako ztrátu, ale i jako výzvu? V první chvíli spíše ne, s odstupem času pak většinou ANO. Podle námi zjištěných výsledků se pro generaci ve středním věku jeví jako zásadní účinné a funkční sociální vazby, především k partnerům. Výhodou se jeví jejich pevnost a stabilita. Současně se potvrdil náš předpoklad, že právě nejbližší sociální vazby jsou primární oporou v krizi a následně se většinou stávají taky určitými aktivátory, díky nimž se může krize obrátit ve výzvu.

Na závěr bychom rádi připomenuli, že výsledky zde prezentované nelze chápat jako reprezentativní pro celou populaci při ztrátě zaměstnání, ani pro pedagogickou populaci obecně. Jako hlavní důvod tohoto vnímáme způsob výběru vzorku, omezený našimi limity, ale rovněž i relativně malý počet respondentů. Věříme však, že tato práce přinese podnět k případnému dalšímu výzkumu v tak zásadní problematice, jakou ztráta zaměstnání, nejen u pedagogů, jistě je.

Souhrn

Základním tématem této práce je ztráta zaměstnání u pedagogických pracovníků ve středních letech a následné zjištění, zda se zátěžová situace přemění ve výzvu nebo ztrátu a jaké faktory zde hrají roli. Základními východisky pro tuto práci se staly výzkumy ke ztrátě zaměstnání obecně, ať už v zahraničí (Luhmann, 2014, Wanberg, 2015, Mermet, 2009) nebo u nás (Mareš, 1998, Buchtová, 2002, Čížková, 1994, Koukolík, 2014, Buchtová, 2013, Sluka, 2004 či Bauerová, 2014). Nám nejbližší a námi zde nejvíce citovaný byl výzkum provedený Paulíkem a Saforkem (2012) na téma zvládání zátěže mezi muži a ženami, se zaměřením na ztrátu zaměstnání a následné prožívání a chování, kde je důležitý také fakt, že Paulík provedl svůj výzkum právě v regionu Novojičínsko a Frýdek- Místek.

Základním metodologickým postupem se stal kvalitativní přístup k výzkumu a využití designu mnohočetné případové studie. Srovnávali jsme jednotlivé případy (Hendl, 2016, Yin, 1994, Miles, 1994) a hledali stejné a odlišné prvky. Při hledání interakcí mezi kódy, subkategoriemi a kategoriemi jsme se střetávali se zakotvenou teorií (Strauss, Corbinová, 1990). Je třeba počítat s tím, že kategorizace podléhá subjektu a jeho vnímání problematiky, včetně následného zpracování získaných dat, což může přinést určité zkreslení. I proto se snažíme kategorizace a její postup přesně vymezovat a transparentně pojmenovávat.

Předpokládali jsme, že propuštění přináší jedinci stres. V odborné literatuře (Honzák, 1995, Holmes, 1967) je ztráta zaměstnání dokonce řazena na první místa v kategorii životních traumat. Proto jsme se zaměřili i na literaturu zpracovávající stres a trauma, v zahraničí i u nás (Linley, 2004, Balaščíková, 2003, Mareš, 2012, Křivohlavý, 2010). Pokusili jsme se najít souvislosti.

Profese učitele je zátěžová již sama o sobě, stres spojený s povoláním pedagoga je středem několika výzkumů (Míček, 1992, Čáp, 2001, Benešová, 2016, Fialová, 2015), zajímal nás však i stres a trauma a jejich zvládání při ztrátě zaměstnání obecně (Binns, 1984, Buchtová, 2003).

Popsat prožívání a chování naší specifické skupiny při ztrátě zaměstnání se zdálo být nejjednodušší právě kvalitativní cestou rozhovorů s jednotlivci. Přes několik fází a kroků výběru, počínaje metodou sněhové koule a následně kódovaným záměrným výběrem bylo do našeho výzkumu vybráno 10 respondentů obou pohlaví, propuštěných z různých úrovní školství. V posledním kroku jsme si uvědomili rozdílnost vnímání ztráty zaměstnání

s uplynulým časem, přidali jsme proto ještě omezení ztráty zaměstnání na období 2011 - 2015. Z toho důvodu byly dodatečně 2 ženy z výzkumu vyčleněny a vznikl tak výzkumný vzorek 8 respondentů, tedy 5 žen a 3 muži. Domníváme se, že se toto rozhodnutí o specifikaci v čase projevilo jako dobré. Vyplývalo to nejen z rozhovorů, ale i z doplňkové metody - časové osy, která byla rozdílná u jedinců s delším časovým odstupem od propuštění. Zároveň se vše potvrzuje prostřednictvím dotazníku PTGI, kdy s odstupem od zátěžové situace respondenti více vnímají ztrátu zaměstnání jako výzvu.

Po teoretické stránce se nám potvrdily výsledky výzkumů (Hošek, 1998, Kliment, 2014, Paulík, 2010, Čížková, Vysloužil, 1994), které uvádí, že zásadní význam pro zvládnutí zátěžové situace má jednak využití určitých copingových strategií jedince, jeho odolnost, vznikající mimo jiné životními zkušenostmi (Brihcín, 1999), ale především sociální opora z nejbližšího okolí. Jsou také další okolnosti, které mohou zvýšit pravděpodobnost, že psychická zátěž bude ještě větší, např. neočekávanost výpovědi, nebo nedostatečná podpora od primární rodiny.

Pro zjištění celkového subjektivního vnímání psychického stavu jedince jsme v empirické části našeho výzkumu využili primárně otázky v rozhovoru a ty jsme dále doplnili o dotazník SUPOS 7 (Mikšík, 1993). Vzhledem k tomu, že v něm respondenti odpovídají na otázky ke svému prožívání, ale také ke zdravotnímu stavu celkově v dimenzích *obvykle* a *po propuštění*, získali jsme tak nejen informace o dynamice psychického stavu respondentů, ale zároveň jsme získali náhled na zdravotní stav jednotlivců, komentovaný v rozhovorech. Ve střetu těchto metod nacházíme odpověď na výzkumnou otázku, zda existuje reálný předpoklad, že propuštění z pracovního procesu má za následek zdravotní obtíže.

Při vedení našich rozhovorů zcela přirozeně vyplynuly i odpovědi na otázky intersexuálního rozdílu vnímání dané situace. Je to téma, na které se současné výzkumy různí ve svých odpovědích. Pokud jde o emoce, při ztrátě zaměstnání nejeví naši respondenti rozdílné charakteristiky genderového charakteru. Naopak rozdílné jsou jejich první obavy z nově vzniklé situace. Zatímco ženy se obávají o finanční zvládnutí situace, muži se dotazují Co dál? a obávají se o ztrátu pracovní pozice.

V rámci svého výzkumu jsme si vytýčili za cíl také zjištění posttraumatického vývoje jedince, zda je vzniklá situace spíše výzva či spíše ztráta. K tomu byl využit dotazník PTGI v jeho pracovní verzi, připravený Preissem (2009) a v této podobě již využitý v dalších

pracích (Holubová, 2015). Domníváme se, že závěry z tohoto dotazníku potvrzují psychický růst u všech respondentů v různých intenzitách, a to ve čtyřech z pěti stanovených dimenzí.

Z našich rozhovorů i doplňkové metody (mapa podpory) vyznívají pro jedince ve ztrátě zaměstnání jako zásadní dobře existující sociální vazby. Tyto jsou také zásadní pro nastartování jedince zpět k aktivitě, což je oblast, v níž dochází u všech jedinců k největšímu propadu v rámci dynamiky psychického stavu, změna patrná ze SUPOS 7.

Zásadní oporou, která se v momentu zátěže, jakou jistě ztráta zaměstnání je, se jeví **pevné sociální prostředí**, vazby. Jedinec je v danou chvíli totiž vystaven tlaku rozhodnutí, že právě jeho práce není v daném prostředí dále žádána. Může se mu snížit pozitivní vnímání sebe sama. Do tohoto nejistého vnitřního rozpoložení by měl přijít prvek podpory, porozumění, který by daným jedincům pomohl lépe přijmout a zpracovat pro ně traumatickou situaci. Z našeho výzkumu vyplývá jako nejdůležitější ujištění a podpora od těch, kteří tvoří blízké vztahy s propuštěným.

Současně jsme při rozhovorech zjistili, že jedinci, ačkoliv jsou podpořeni sociálními vazbami nejbližších, cítí nedostatečné sdílení emocí, až pocitu osamocení, studu v této situaci. Respondentům chyběla možnost bezpečného otevření svých emocí, aniž by měli pocit, že tím už příliš zahlcují své partnery, přátele. Jako velmi vhodné se zde jeví využití možných služeb krizové intervence v jakékoliv formě (face to face, chat, telefonicky). Krizová intervence, v níž by byli informováni o běžnosti těchto emocí a podpořeni ke sdílení svých nálad a pocitů, by mohla být jednou z cest, která jim rychleji uleví a mohli by tak začít dříve vnímat jev nejen jako ztrátu, ale i jako výzvu. Po průběžné spolupráci s úřadem práce a s krizovým centrem a po zpracování jejich komentářů jsme připravili leták, který by mohl zastat první pomoc u jedinců v situaci ztráty zaměstnání obecně.

Epilog: Je příjemný, červnový den. Za kuchyňským stolem činžovního domu sedí paní Lenka. Už nemá hlavu v dlaních, jako tenkrát..., kolik že je to let? Spokojeně pije odpolední kávu a poslouchá mladšího syna, který jí vypráví o tom, co dnes zažil. Na chvíli se jí myšlenky zatoulají: „*Myslím, že všechno je tak, jak má být.*“ A při tomto pomyšlení se spokojeně pousměje a ještě jednou pomalu lžičkou zamíchá svou kávu...

Seznam použité literatury

1. Bauerová, V. (2014). *Emoční reakce na ztrátu zaměstnání*. (Nepublikovaná diplomová práce). Univerzita Palackého v Olomouci.
2. Baštecká, B. a kol.(2003). *Klinická psychologie v praxi*. Praha: Portál.
3. Balašítková, V., Blatný, M. (2003). *Determinanty výběru strategií zvládnání zátěže. Osobnost, vnímání situace, sebepojetí*. Brno. Psychologický ústav. AV ČR. 9(2).
4. Benešová (2016). *Učitelé v lavicích. K problematice zvládnání studijních a pracovních povinností*. (Nepublikovaná diplomová práce). Brno: Masarykova univerzita.
5. Blatný, M., Kohoutek, T., Janušová, P. (2002). Situačně kognitivní a osobnostní determinanty chování v zátěžové situaci. *Československá psychologie*. 46 (2), s. 97 – 107.
6. Binns, D. – Mars, G.(1984). Family, Community and Unemployment: A Study in Change. *The sociological Review*, 32, 4, s. 662 - 695.
7. Brichtín, M. (1999). *Vůle a sebekontrola. Teorie, metody, experimenty*. Praha: Univerzita Karlova v Praze. Karolinum.
8. Buchtová, B. a kol. (2002). *Nezaměstnanost. Psychologický ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada.
9. Buchtová – Šmajsová, B. (2003). *Člověk – psychosomatická bytost*. 3. vydání. Brno: Masarykova univerzita.
10. Buchtová, B., Šmajš, J., Boleloucký, Z. (2013). *Nezaměstnanost*, 2. vydání. Praha: Grada.
11. Čáp, J., Mareš, J. (2001). *Psychologie pro učitele*. Praha: Portál.
12. Český statistický úřad. (2016). *Obecná míra nezaměstnanosti v ČR a v krajích*. Získáno z: https://www.czso.cz/csu/czso/obecna_mira_nezamestnanosti_v_cr_a_krajich
13. Český statistický úřad. (2016). *Nový školní rok pohledem statistik*. Získáno z: <https://www.czso.cz/csu/czso/novy-skolni-rok-pohledem-statistik>
12. Čížková, J., Vysloužil, R. (1994). Podíl osobnostních a situačních proměnných v prožívání ztráty zaměstnání. *Psychologie v ekonomické praxi*, XXIX (1-2).
14. *Coping*. (nedat.). In Wikipedia. Získáno 27.listopadu 2016 z: https://cs.wikipedia.org/wiki/Coping#Pomoc_p.C5.99i_boji_se_stresem
15. Fahrenberg, J., Myrtek, M., Schumacher, J., Brahler, E. (2001). *Dotazník životní spokojenosti*. Praha: Testcentrum.
16. Fialová, Kateřina (2015). *Učitelé a stres*. (Nepublikovaná diplomová práce). Univerzita Palackého v Olomouci.

17. Hartl, P., Hartlová, H. (2010). Velký psychologický slovník. Praha: Portál.
18. Hendl, J. (2016). *Kvalitativní výzkum. Základní metody a aplikace. 4., přepracované a rozšířené vydání.* Praha: Portál.
19. Holmes, T.H., Rahe, R.H. (1967). The Social Readjustment Rating Scale. *Journal of Psychosomatic Research*. 11, 2, 213-218.
20. Holubová, M. (2015). *Posttraumatický stres a posttraumatický růst u příslušníků hasičských záchranných sborů.* (Nepublikovaná disertační práce). Praha: Univerzita Karlova.
21. Honzák, R. (1995). *Strach, tréma, úzkost.* Praha: Maxdorf.
22. Hošek, V. (1998). *Psychologie odolnosti, 1. vydání.* Praha: Karolinum.
23. Klímová, H. (1999). Hodiny po holocaustu. *Psychologie dnes*, 5, 26-28
24. Kolařík, M., Dolejš, M., Dostál, D., Charvát, M., Pechová, O., Seitlová, K., Sobotková, I., Šucha, M., Vtípil, Z. (2015). *Manuál pro psaní diplomových prací na katedře psychologie FF UP v Olomouci.* Univerzita Palackého v Olomouci.
25. Koukolík, F. (2014). *Chudoba.* Praktický lékař, 94(2), 53-58.
26. Kliment, P. (2014). *Zvládací (copingové) odpovědi v pomáhajících profesích.* 1. vyd. Olomouc: Univerzita Palackého.
27. Kroupa, M. (2010). *Změny v souhrnném sociálním statusu dlouhodobě nezaměstnaného.* (Nepublikovaná diplomová práce.) Univerzita Palackého v Olomouci.
28. Křivohlavý, J. (1994). *Jak zvládat stres.* Praha: Grada Avicenum.
29. Křivohlavý, J. (2010). *Sestra a stres: příručka pro duševní pohodu.* 1. vyd. Praha: Grada.
30. Linley, P., Joseph, S. (2004).: Positive Change Following Trauma and Adversity. A Review. *Journal of Traumatic Stress*, 17 (1), 11-21.
31. *Locus of control.*(nedat.). In Wikisofia. Získáno 16. 11. 2016 z https://wikisofia.cz/wiki/Locus_of_control
32. Luhmann, M., Weiss, P., Hosoya, G., Eid, M. (2014). Honey, I Got Fired! A longitudinal Dyadic Analysis of the Effect of Unemployment on Life Satisfaction in Couples. *Journal of Personality and Social Psychology*, 107(1), 163-180.
33. Machač, M., Macháčová, H., Hoskovec, J. (1985). *Emoce a výkonnost, 1. vyd.* Praha: SPN.
34. Mareš, P. (1998). *Nezaměstnanost jako sociální problém. 2., rozšířené vydání.* Praha: Sociologické nakladatelství.
35. Mareš, J. (2012). *Posttraumatický rozvoj člověka.* Praha: Grada.

36. Mermet, G. (2009). *Francoscopie 2010. Tout sur les Francais*. Paris: Larousse.
37. Míček, L. a Zeman, V. (1992). *Učitel a stres. Vyd. 1*. Brno: Masarykova univerzita. Věda do kapsy, sv. 3.
38. Mičudová, B., Štrbová, D.: *Krok za krokem k pracovnímu uplatněníu*. Získáno 20. září 2016 z http://www.educta.sk/dokumenty/Krok_za_krokom_k_pracovnemu_uplatneniu%20.pdf
39. Mikšík, O. (1993). *SUPOS 7*. Praha: Heuréka Progress.
40. Mlčák, Z. (2007). *Psychologie zdraví a nemoci*. Ostrava: OU.
41. Nolen-Hoeksema, S., Fredrickson, B., L., Foftus, G., R., Wagenaar, W., A. (2012). *Psychologie Atkinsonové a Hilgarda. Vyd. 3., přeprac.* Praha: Portál.
42. Orel, M. a kol. (2012). *Psychopatologie. Vydání 1*. Praha: Grada Publishing.
43. Pauknerová, D. a kol. (2012). *Psychologie pro ekonomy a manažery. 3. aktualizované a doplněné vydání*. Praha: Grada Publishing.
44. Paulík, K. (1999). *Psychologické aspekty pracovní spokojenosti učitelů*. Ostrava: OU.
45. Paulík, K. (Ed.).(2012). *Psychologické aspekty zvládnání zátěže muži a ženami*. Ostrava:OU
46. Paulík, K. (2010). *Psychologie lidské odolnosti. Vyd. 1*. Praha: Grada.
47. Preiss, M. (2009). *Trauma a posttraumatický růst*. *Psychiatrie pro praxi*, 10, 12 – 18.
48. Slezáčková, A. (2012). *Průvodce pozitivní psychologií*. Praha: Grada Publishing.
49. Sluka, V. (2004). *Ztráta zaměstnání jako psychogenní stressor. Sborník 2004*. AKP ČR, pobočka Ostrava.
50. Špatenková, N. a kol. (2011). *Krizová intervence pro praxi, 2. vydání*. Praha: Grada.
51. Strauss, A., Corbinová, J. (1999). *Základy kvalitativního výzkumu. Postupy a techniky metody zakotvené teorie*. Boskovice: Nakladatelství Albert.
52. Tepperwein, K. (2013). *Krize jako šance*. Bratislava: NOXI.
53. Thorová, K. (2015). *Vývojová psychologie*. Praha: Portál.
54. Tøge, A. G. (2016). Health effects of unemployment in Europe (2008-2011): a longitudinal analysis of income and financial strain as mediating factors. *International Journal for Equity in Health*. doi: 10.1186/s12939-016-0360-6
55. Urbášková, M. (2016). *Psychická zátěž v pedagogické profesi. Diplomová práce*. Olomouc: Univerzita Palackého.
56. Vágnerová, M. (2004). *Psychopatologie pro pomáhající profese. Vyd. 3., rozšířené a přepracované*. Praha: Portál.
57. Vágnerová, M. (2008). *Vývojová psychologie II., Dospělost a stáří*. Praha: Karolinum.

58. Wagnerová, I. (2011). *Psychologie práce a organizace. Nové poznatky*. Praha: Grada.
59. Wanberg, C. R., Kanfer, R., Hamann, D. J., Zhang, Z. (2015). Age and Reemployment Success After Job Loss: An Integrative Model and Meta – Analysis. *Psychological Bulletin*. 2016, Vol. 142, No. 4, 400 - 426. doi: 10.1037/bul0000019
60. Warr, P. (1985). *Twelve Questions about Unemployment and Health*. In: Roberts, R., Finnegan, R., Schreiber, V. a spol.: *Stres*. Praha: Avicenum.
61. World Health Organization Geneva. (1992). *Mezinárodní statistická klasifikace nemocí a přidružených zdravotních problémů. 10. revize*. Praha: Psychiatrické centrum.

Abstrakt

ABSTRAKT DIPLOMOVÉ PRÁCE

Název práce: Ztráta zaměstnání – krize nebo výzva?

Autor práce: Mgr. Andrea Dostálová

Vedoucí práce: doc. PhDr. Zdeněk Vtípil, CSc.

Počet stran a znaků: 77, 144 950

Počet příloh: 11 v tištěné podobě práce

Počet titulů použité literatury: 61

Abstrakt: Ztráta zaměstnání je řazena mezi zásadní krizové situace. Cílem práce je zmapovat dopady ztráty zaměstnání na jedince v momentu propuštění a další profesní vývoj jedince, včetně toho, zda je ztráta vnímána jako krize nebo výzva. Práce pojmenovává základní podpůrné prvky systému, poukazuje na to, které okolnosti ztráty zaměstnání zvyšují pravděpodobnost krize jedince a zároveň nastiňují jejich osobní prožívání a zdravotní situaci. Práce popisuje také intersexuální rozdíly a zaznamenává některé odlišnosti pedagogické profese v kontextu propuštění. Práce poukazuje na dosavadní výzkumy v oblasti ztráty zaměstnání, především v souvislosti s dimenzemi sociálních vazeb. Výběrový soubor tvoří pedagogové ve středním věku, z různých typů škol. Metodami výzkumu je polostrukturovaný rozhovor, SUPOS 7, PTGI a doplňkově 2 projektivní metody. Základem výzkumu je kvalitativní přístup. Výsledky poukazují na zásadní vliv podpory sociálních vazeb a na určitá specifika pedagogické profese. Současně jsme vytvořili podpůrný textový materiál pro jedince při ztrátě zaměstnání obecně.

Klíčová slova: ztráta zaměstnání, krize, výzva, sociální vazby, podpora

ABSTRACT OF THESIS

Title: Loss of a job – Crisis or Challenge?

Author: Mgr. Andrea Dostálová

Supervisor: doc. PhDr. Zdeněk Vtípil, CSc.

Number of pages and characters: 11 in printed version

Number of appendices: 77, 144 950

Number of references: 61

Abstract: Losing a job is ranked among the fundamental crisis. The aim of this thesis is to map the impact of job loss on individuals at the moment of their release and to outline the context of his/her further development, including whether the loss is seen as a crisis or challenge. The thesis identifies basic support elements of the system and points out, that the circumstances of job loss increase the likelihood of an individual crisis, while trying to outline their personal feelings and their medical situation. It also describes the intersex differences and registers some differences in the teaching profession in the context of the dismissal. The thesis also points out to current research in the field of job losses, especially in relation to the social ties dimensions. The researching sample consists of teachers in middle age, from different types of schools. The research methods were: semi-structured interview, SUPOS 7, PTGI and additionally two projective methods. The basis of the research is the qualitative approach. The results of the thesis point to a significant influence of social ties and support on certain specifics of the teaching profession. At the same time a supportive text material was created for individuals who lose job in general.

Keywords: job loss, crisis, challenge, social relations, support

Příloha 1: Formulář zadání bakalářské práce

Univerzita Palackého v Olomouci
Filozofická fakulta
Akademický rok: 2015/2016

Studijní program: Psychologie
Forma: Kombinovaná
Obor/komb.: Psychologie (PSYB)

Podklad pro zadání BAKALÁŘSKÉ práce studenta

| PŘEDKLÁDÁ: | ADRESA | OSOBNÍ ČÍSLO |
|-----------------------|--------------------------|--------------|
| Mgr. DOSTÁLOVÁ Andrea | Budovatelů 2, Nový Jičín | F140512 |

TÉMA ČESKY:

Ztráta zaměstnání - krize nebo výzva?

TÉMA ANGLICKY:

Loss of a job - Crisis or Challenge?

VEDOUCÍ PRÁCE:

doc. PhDr. Zdeněk Vtípil, CSc. - PCH

ZÁSADY PRO VYPRACOVÁNÍ:

Spec.zaměření: K některým obecným sociální, ekonomickým a psychologickým problémům dané profesionální skupiny (dále jen PS); Nezaměstnanost, základní pojetí v sociologii a psychologii; Obecný přehled důsledků nezaměstnanosti; Prožívání a chování lidí v procesu ztráty zaměstnání (+ event. 1. podkapitola: Psychologické zvláštnosti lidí středního věku); Psychologické, psychopatologické a zdravotní koreláty ztráty zaměstnání; Kdosavadním výzkumům k prožívání a chování nezaměstnaných, resp.nezaměstnaných z dané PS.

Cíle práce: 1) Popsat prožívání a chování jedinců z dané PS z hlediska jednotlivých stádií po ztrátě zaměstnání, 2) Popsat prožívání a chování jedinců z dané PS v situaci přijetí a průběhu nového pracovního poměru, 3) Popsat intersexuální rozdíly z hlediska ad 1) a 2). Vyhodnotit ztráty a přínosy pro jedince v novém zaměstnání ve srovnání s původním. Z pohledu cílů formulovat výzkumné otázky.

Kvalitativní varianta výzkumu. Metodika: Polostrukturovaný rozhovor, Sebeopisovací dotazník k prožívání a chování v situaci ztráty práce a jejího opětovného nabytí. Pomocná metodika: Dotazník DŽS - Fahrenheit, SUPOS 7 - Mikšik.

Zkoumaný soubor: Cca 6-7 respondentů (Ž+M) z dané PS.

Formální parametry práce: Kolařík, M. et al., 2015. Zvl.pozornost bibliografii - titulům, vztahujícím se ke kvalitativním typům výzkumů.

SEZNAM DOPORUČENÉ LITERATURY:

Kolařík, M. et al. (2015). Manuál pro psaní diplomových prací na Katedře psychologie FF UP v Olomouci. Olomouc: FF UP.

Buchtová B., Šmajs J., Boleloucký Z.: Nezaměstnanost (2. vydání). Praha, Grada, 2013, 192 stran.

Špatenková N. a kol.: Krizová intervence pro praxi (2. vydání). Praha, Grada, 2011, 200 stran.

Švancara J.: Emoce, motivace, volní procesy. Studijní příručka k předmětu Obecná psychologie II. Brno, Psychologický ústav FF MU, 2003, 140 stran.

Krejčí A.: Ztráta práce a postoje nezaměstnaných. FF, UP, Olomouc, Katedra psychologie, diplomová práce, 2008.

Mezeiová A.: Nezaměstnanost a její sociálně patologická rizika. UP, Olomouc, Katedra sociologie a andragogiky, bakalářská práce, 2007.

Brichcín, M.(2000). Vůle a sebekontrola. Praha: Karolinum.

Vajdová A.: Nezaměstnanost a Evropský sociální fond. UP, Olomouc, Katedra sociologie a andragogiky, bakalářská práce, 2009, 50 stran, 2 s. příloh.

Baštecká, B. a kol.(2003). Klinická psychologie v praxi. Praha: Portál.

Bruyère, S.M., Erickson, W.A.& Van Looy S.(2004). Comparative study of workplace policy and practices contributing to disability nondiscrimination. Rehabilitation Psychology, 49(1), 28-38.

Buchtová, B.(1999). Podání ruky na odchodnou. Ekonom, 63, 39, 66-67

Buchtová, B. a kol.(2001). Člověk - psychosomatická bytost, k problému lidské sebereflexe. Brno: MU Brno.

Čížková, J.&Vysloužil, R. (1994). Podíl osobnostních a situačních proměnných v prožívání ztráty zaměstnání. Psychologie v ekonomické praxi, XXIX (1-2),

Fryer, D.,&Warr, P.B. (1984). Unemployment and cognitive difficulties. British Journal of Clinical Psychology, 23,67-8.

Mareš, P. (2002). Nezaměstnanost jako sociální problém. (3. vydání). Praha: sociologické nakladatelství.

Mikšik, O. (2001). Zjišťování bazální struktury a dynamiky autoregulace, integrovanosti a psychické odolnosti osobnosti dotazníkem SPARO. Praha: Diaros.

Šolcová, I.,&Kebza, V. (2001). Nezaměstnanost a zdraví. Československé psychologie, 45 (2), Academia, 127-132

Warr, P. (1987). Work, unemployment and mental health. Oxford: Clarendon Press.

Podpis studenta: Mgr. Jindřich Anselm

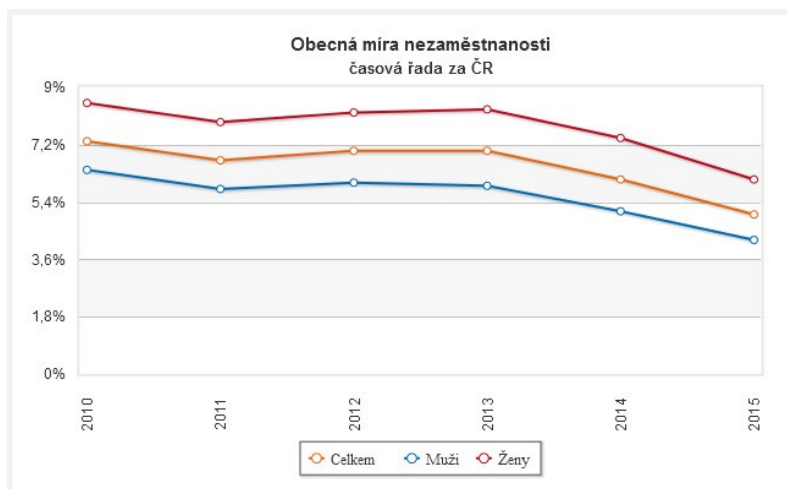
Datum: 19.11.2015

Podpis vedoucího práce: Jana Větrov

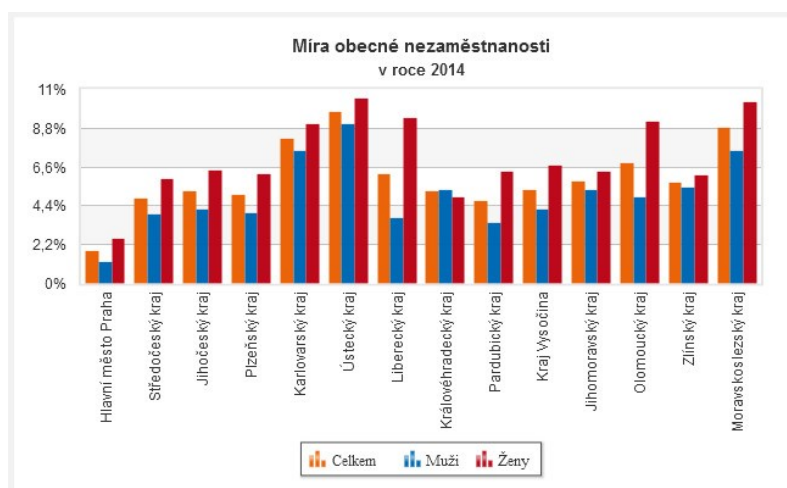
Datum: 20.11.2015

Příloha 2: Data, nezaměstnanost

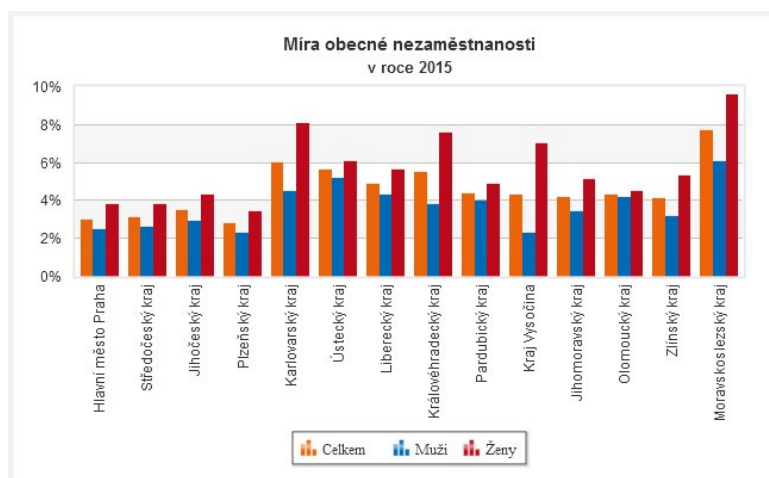
A – Obecná míra nezaměstnanosti v letech 2010 – 2015 v ČR



B – Míra obecné nezaměstnanosti v roce 2014

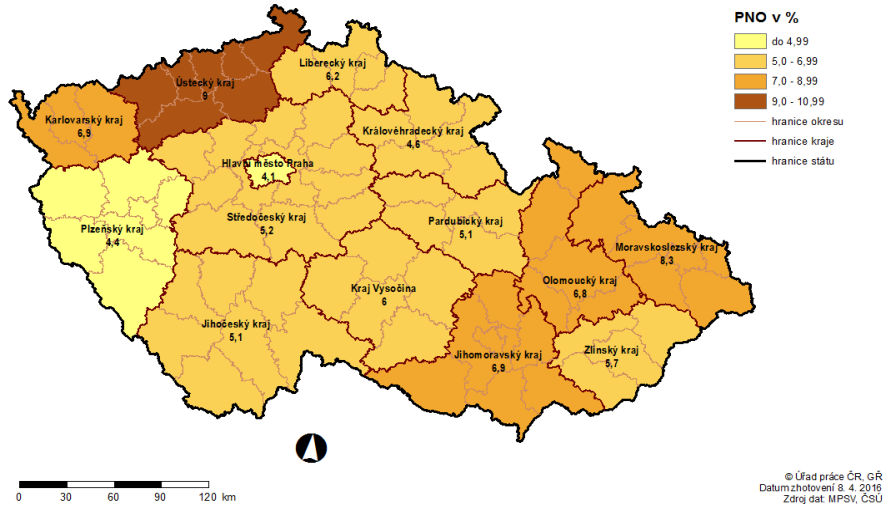


C – Míra obecné nezaměstnanosti v roce 2015



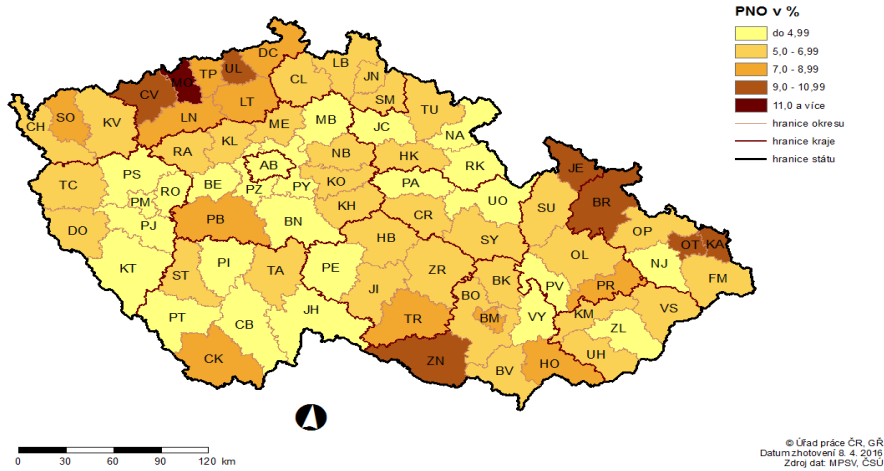
D)

**PODÍL NEZAMĚŠTNANÝCH OSOB (PNO) NA POČTU OBYVATEL
v krajích České republiky k 31.3.2016**

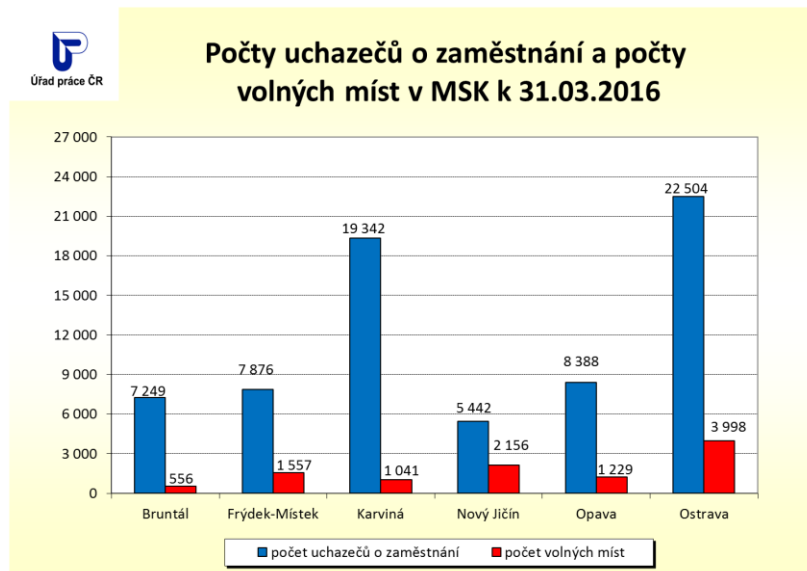


E)

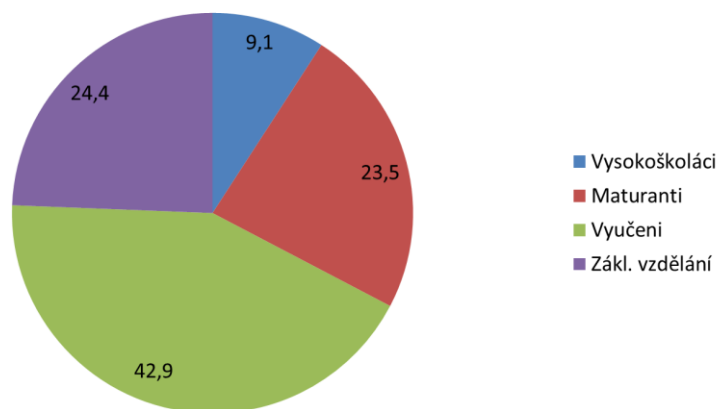
**PODÍL NEZAMĚŠTNANÝCH OSOB (PNO) NA POČTU OBYVATEL
v okresech České republiky k 31.3.2016**



F)



G) Vzdělanostní rozložení nezaměstnaných v regionu Novojičínsko, k 31. 3. 2016



H)

Pro všechny evidence

| Rok | Celkem | 41-50 | Podíl v % |
|------|--------|-------|-----------|
| 2011 | 9994 | 2120 | 21,2 |
| 2012 | 10268 | 2319 | 22,6 |
| 2013 | 10508 | 2333 | 22,2 |
| 2014 | 9947 | 2233 | 22,4 |
| 2015 | 8928 | 2093 | 23,4 |

| Rok | Celkem | 41-50 | Podíl v % |
|------|--------|-------|-----------|
| 2011 | 885 | 126 | 14,2 |
| 2012 | 797 | 113 | 14,2 |
| 2013 | 895 | 124 | 13,9 |
| 2014 | 1023 | 167 | 16,3 |
| 2015 | 910 | 130 | 14,3 |

Příloha 3: Model copingových strategií

Model copingových strategií podle autorů z Ohio Univerzity (Tobin, Hoyle, Reynolds, Wigel, 1989 in Paulík, 2012, 25)

Terciální úroveň

Sekundární úroveň

Primární úroveň

| | | |
|----------------------|---------------------|------------------------------|
| Příklonové strategie | Zaměření na problém | Řešení problému |
| | | Kognitivní restrukturalizace |
| Odklonové strategie | Zaměření na emoce | Vyjádření emocí |
| | | Sociální opora |
| | Zaměření na problém | Vyhýbání se problému |
| | | Fantazijní únik |
| | Zaměření na emoce | Sociální izolace |
| | | Sebeobviňování |

Příloha 4: Otázky – polostrukturovaný rozhovor

Úvod:

Ve kterém roce jste byl/a propuštěn/a? Kolik je vám let?

Pracujete nyní (aktuálně) ve školství?

Byl/a jste v průběhu posledních let zaměstnán/á i v jiném oboru – mimo školství?

1) Volný čas

Co jste dělal/a dříve ve volném čase a co děláte dnes? Je v tom nějaký rozdíl?

Změnil/a jste něco ve svém denním harmonogramu?

2) Přátelství

Byli pro vás v daných týdnech po propuštění důležití vaši přátelé? Pokud ano, čím?

Chodíte dnes častěji než dříve do společnosti?

A kdybyste měl/a zhodnotit množství přátel? (Co se týče intenzity setkávání a počtu přátelství?)

3) Zdraví

Jaké bylo vaše zdraví před propuštěním?

Druhá otázka je logická: Změnilo se to nějak po propuštění?

Bral/a jste v rámci propuštění nějaké léky?

Jak se cítíte a vnímáte dnes, co se týká zdraví?

S tím souvisí další otázka: Ukázal se nějaký zdravotní problém postupně, dodatečně?

Myslíte, že existuje vztah mezi propuštěním z pracovního procesu a dlouhodobými zdravotními problémy?

Můžete něco z těch zdravotních problémů vyjmenovat? (rozšiřující otázka)

Co jste měla naučené, že vám pomohlo? (rozšiřující otázka)

4) Propuštění

Po jak dlouhé době v daném zaměstnání jste byl/a propuštěn/a?

Očekával/a jste, že budete propuštěn/a?

Jak jste se o svém propuštění dozvěděl/a? Co se stalo těsně po oznámení, že jste byl/a propuštěn/a?

Co jste vnímal/a jako nejvíc ohrožující?

Co jste vnímal/a jako největší obavu?

Co vám v první chvíli nejvíc pomohlo?

Co vám v tu chvíli nejvíce chybělo?

A sociální systém? Byl v té době dobře nastavený? Kde (u koho) jste hledala oporu?

5) Rodina

Jak na vaše propuštění reagovala rodina (nejbližší, vzdálenější)?

Máte pocit, že se vaše propuštění z práce nějak dotklo pozitivně/negativně vašich dětí?

Jaké vztahy jste měl/a do té doby s vašimi dětmi a jaké po oné události? Změnil se vztah?

6) Partner

Změnil se v nějakém pohledu váš partnerský (manželský) vztah?

Ujištění tazatele: Takzvaná „zatěžkávací zkouška“ tedy proběhla dobře?

A co intimní život? Změnil se v něčem?

7) Vlastní osoba

Změnil se po události pohled na vás- samotnou? (Tedy sám na sebe?)

Změnil se v něčem váš pohled na práci a na zaměstnání?

Co vy a vitalita? Vnímáte se v něčem jinak?

Když potkáte kolegy, kteří na vašem předchozím pracovišti zůstali...?

8) Finanční situace

Změnila se po propuštění vaše finanční situace?

Jak byste hodnotil/a svou spokojenost s financemi dnes?

Pokud jste víceméně spokojen/a, jak dlouho po propuštění trvalo, než jste nabyl/a zase spokojenost?

9) Bydlení a sociální jistoty

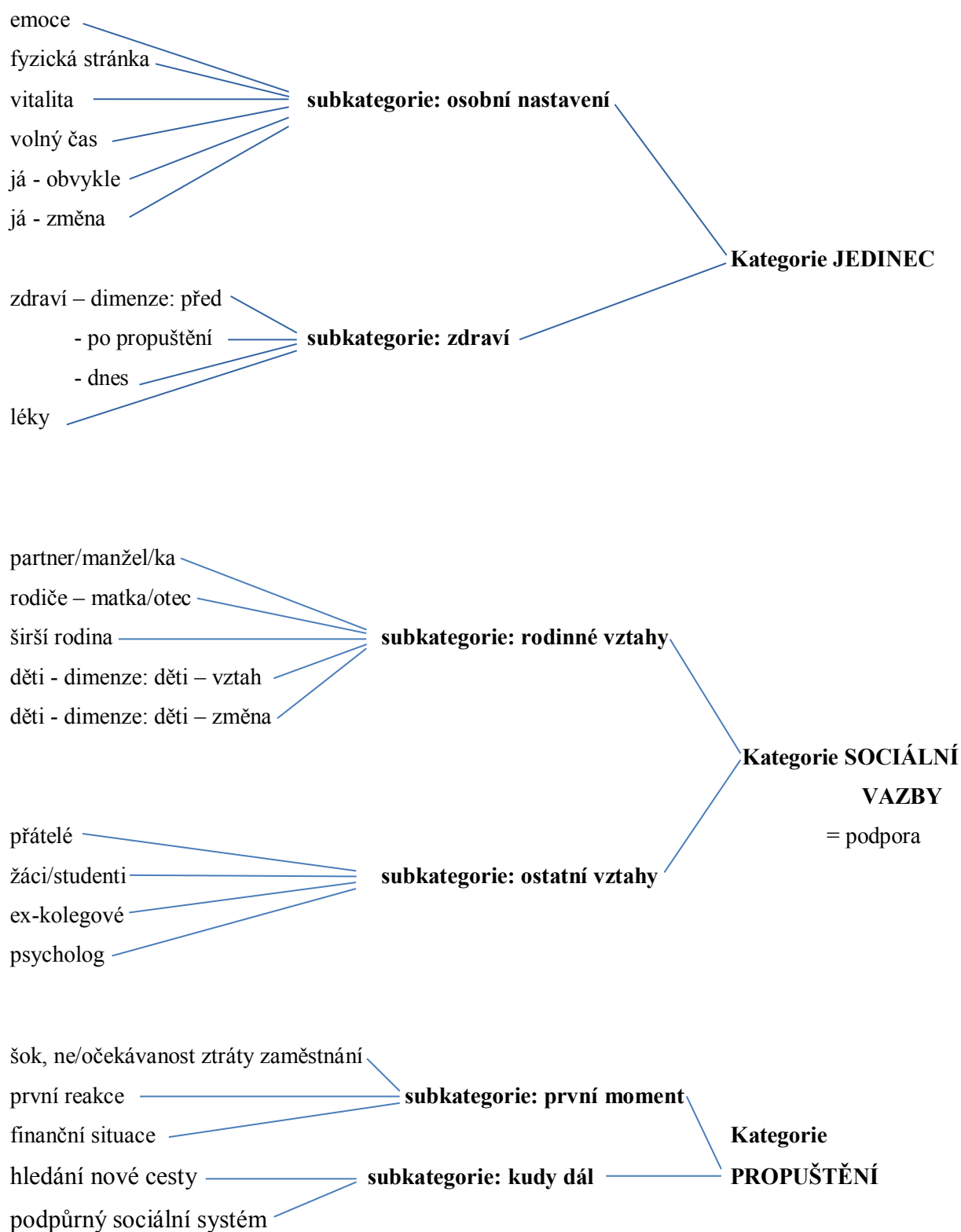
Změnily se pro vás po propuštění nějaké sociální jistoty? (bydlení, auto...)

Jak vidíte svou budoucnost?

Jak to hodnotíte dnes: Ztráta zaměstnání: krize nebo výzva?

Děkuji!

Příloha 5: Kódy, subkategorie, kategorie



Kategorie ztráta/výzva – sem se sbíhají všechny 3 kategorie, výsledek jejich propojení.

Přílohy 6 – 11 jsou součástí práce jen v tištěné verzi