

Univerzita Palackého v Olomouci

Katedra psychologie Filozofické fakulty

**Osobnostní charakteristiky a copingové strategie
dlouhodobě nezaměstnaných jedinců**



Magisterská diplomová práce

Autor: **Mgr. Leona Vysloužilová**

Vedoucí práce : **PhDr. Soňa Lemrová, Ph.D.**

Olomouc

2015

Prohlašuji, že jsem magisterskou diplomovou práci vypracovala samostatně a všechny použité prameny jsem řádně citovala a uvedla.

V Olomouci dne 25.3.2015

.....

Dovoluji si touto cestou poděkovat paní PhDr.Soně Lemrové, Ph.D. za odborné vedení magisterské diplomové práce a poskytování cenných rad.

OBSAH

ÚVOD	6
TEORETICKÁ ČÁST.....	9
1. ČLOVĚK A PRÁCE.....	10
1.1. FUNKCE A CHARAKTERISTIKY PRÁCE.....	10
2. FENOMÉN NEZAMĚSTNANOSTI	12
2.1. KLASIFIKACE A DĚLENÍ NEZAMĚSTNANOSTI.....	13
2.1.1. Dělení nezaměstnanosti.....	13
2.1.2. Nezaměstnanost dle příčin vzniku	14
3. SUBJEKTIVNÍ ASPEKT NEZAMĚSTNANOSTI.....	17
3.1. ČINITELÉ SUBJEKTIVNÍHO VNÍMÁNÍ NEZAMĚSTNANOSTI.....	17
3.1.1. Osobní dispozice a jiné charakteristiky nezaměstnanosti.....	18
3.1.2. Věk.....	18
3.1.3. Genderová příslušnost.....	19
3.1.4. Vzdělání a kvalifikace.....	19
3.1.5. Rodina.....	20
4. VYBRANÉ OHROŽENÉ SKUPINY NEZAMĚSTNANÝCH.....	21
5. NEZAMĚSTNANOST V SOCIÁLNĚ PSYCHOLOGICKÉM POJETÍ.....	24
5.1. ZTRÁTA ZAMĚSTNÁNÍ A REAKCE OSOBNOSTI.....	24
5.1. REAKCE NA ZTRÁTU ZAMĚSTNÁNÍ V ETAPÁCH.....	24
6. NEZAMĚSTNANOST, SEBEHODNOCENÍ a SEBESYSTÉM.....	27
6.1. OSOBNOST A SEBESYSTÉM.....	27
6.2. SEBEVĚDOMÍ A SEBEHODNOCENÍ.....	28
7. NEZAMĚSTNANOST JAKO STRESOGENNÍ SITUACE.....	33
7.1. STRES A NEZAMĚSTNANOST.....	33
8. OSOBNOSTNÍ CHARAKTERISTIKY PŘI ZVLÁDÁNÍ STRESU Z NEZAMĚSTNANOSTI.....	35
8.1. MÍSTO KONTROLY.....	35
8.2. NAUČENÁ BEZMOCNOST.....	36
8.3. COPINGOVÉ STRATEGIE.....	39
8.3. VÝZKUMY OSOBNOSTI A COPINGOVÝCH STRATEGIÍ U DLOUHODOBĚ NEZAMĚSTNANÝCH JEDINCŮ.....	41
8.4. NEZAMĚSTNANOST A ATRIBUČNÍ STYL.....	44
9. NEZAMĚSTNANOST A PSYCHICKÉ / FYZICKÉ ZDRAVÍ.....	47

9.1. PSYCHICKÉ ZDRAVÍ.....	47
9.2. FYZICKÉ ZDRAVÍ.....	49
VÝZKUMNÁ ČÁST.....	50
10. VÝZKUMNÝ PROBLÉM, CÍL PRÁCE A HYPOTÉZY.....	51
10.1. VÝZKUMNÉ CÍLE A HYPOTÉZY.....	51
11. METODY VÝZKUMU.....	53
11.1. PĚTIFAKTOROVÝ TEST OSOBNOSTI NEO – FFI.....	53
11.2. TEST STRATEGIE ZVLÁDÁNÍ STRESU SVF 78.....	55
12. STATISTICKÉ METODY ZPRACOVÁNÍ DAT A OVĚŘENÍ	
SOUVISLOSTÍ.....	58
13. ETICKÝ ASPEKT VÝZKUMU.....	59
14. POPIS VÝZKUMNÉHO SOUBORU.....	60
15. ADMINISTRACE DOTAZNÍKŮ.....	61
16. VÝSLEDKY PRÁCE.....	62
16.1. ZÁKLADNÍ STATISTICKÉ ÚDAJE K VSTUPNÍM OSOBNOSTNÍM A COPINGOVÝM VELIČINÁM VÝZKUMU U DLOUHODOBĚ NEZAMĚSTNANÝCH ŽEN.....	62
16.2. SOUVISLOSTI MEZI VYBRANÝMI OSOBNOSTNÍMI VLASTNOSTMI A COPINGOVÝMI STRATEGIEMI U DLOUHODOBĚ NEZAMĚSTNANÝCH ŽEN.....	63
17. K PLATNOSTI STANOVENÝCH HYPOTÉZ.....	65
18. DISKUSE.....	68
19. ZÁVĚR.....	74
20. SOUHRN.....	76
POUŽITÁ LITERATURA.....	79
SEZNAM PŘÍLOH.....	83
Příloha č. 1. Abstrakt diplomové práce.....	84
Příloha č. 2. Podklad pro zadání diplomové práce.....	86

ÚVOD

Téma diplomové práce nese název „**Osobnostní charakteristiky a copingové strategie dlouhodobě nezaměstnaných jedinců**“.

Nezaměstnanost je závažný celostátní a celosvětový problém, který má velký společenský a individuální dopad. Dlouhodobá nezaměstnanost způsobuje negativní sociální, psychologické i zdravotní důsledky.

Práce je důležitou podmínkou důstojné existence člověka a přináší mu nejen materiální prospěch, ale současně dává pocit seberealizace a společenské užitečnosti. Proto bývá ztráta zaměstnání často traumatizujícím zážitkem.

Obavy z nezaměstnanosti jsou běžnou součástí tzv. **obávaného Self**, o němž pravidelně referují humanističtí psychologové Rogersovského zaměření. Představa o vlastní nezaměstnanosti nebo také prožitek statusu nezaměstnaného ohrožuje sebepojetí, generuje negativní sebehodnocení a řadu souvisejících psychopatologických stavů, zejména naučenou bezmocnost a obecné selhání osobnosti.

Nezaměstnanost je téma diskutované a aktuální. Téměř každý se s nezaměstnaností v nějaké formě setkal ve svém okolí, nebo sám u sebe. Dlouhodobá nezaměstnanost je tíživým sociálně – patologickým problémem, který postihuje jedince v celé šíři. Čím déle jsou lidé bez zaměstnání, tím hůře se jim daří uspět na přijímacích pohovorech a nalézt nové zaměstnání. Celkově způsobuje dlouhodobá nezaměstnanost **negativní sociální, psychologické i zdravotní důsledky**. Proto je dlouhodobě nezaměstnaným uchazečům věnována zvýšená pozornost při zprostředkování zaměstnání a poradenské práci s nimi.

Motivace k volbě uvedeného tématu vychází z mé dvacetileté pracovní náplně lektora poradenských motivačních kurzů pro dlouhodobě nezaměstnané uchazeče (konkrétně doba až 5-15 let), kteří jsou evidovaní na úřadech práce v ČR. Ve své práci se potýkáme s obtížností pracovní motivace dlouhodobě nezaměstnaných lidí, kteří zatrpkli ve svém pohledu na svět a často nechtějí nebo nemohou pracovat. Problematika pracovní motivace, respektive demotivace, mě nutí k hlubšímu zamyšlení nad fenoménem dlouhodobé nezaměstnanosti jako vážným psychologickým problémem. V práci s dlouhodobě nezaměstnanými máme možnost sledovat celou řadu procesů, které se týkají vyrovnávání se s touto obtížnou životní situací. Pozorujeme širokou paletu osobnostních charakteristik, které se podílejí adaptivním nebo méně adaptivním způsobem na řešení stavu bez práce.

Ve skupině dlouhodobě nezaměstnaných lidí nad 50 let je tento problém ještě ožehavější. Tento přístup ke komplexní problematice dlouhodobé nezaměstnanosti se neobejde bez analýzy osobnostních změn, které souvisejí s existenciální nejistotou v produktivním věku a také volbou obranných strategií, jež mají amortizovat nežádoucí účinky při dlouhodobé nezaměstnanosti.

Diplomová práce „Osobnostní charakteristiky a copingové strategie dlouhodobě nezaměstnaných jedinců“ má část teoretickou a praktickou.

Teoretická část vychází do značné míry z mé vlastní bakalářské práce „Nezaměstnanost jako zátěžová situace v životě člověka“ z roku 2010, která je rešerší relevantních literárních zdrojů, a je doplněná četnými příklady z vlastní praxe, které jsou uvedeny v rámečcích. Teoretickou část práce jsem rozpracovala v kapitolách 1-9 a doplnila o další teorii, zejména sebehodnocení, sebesystém, sebehodnocení, osobnostní charakteristiky při zvládání stresu z nezaměstnanosti, copingové strategie a místo kontroly. Kapitoly 10 – 19 náleží k výzkumné části práce.

V kapitolách 1 – 5 je postupně popsána funkce práce, fenomén nezaměstnanosti, její klasifikace a činitelé subjektivního vnímání nezaměstnanosti, kde se zaměřuji zejména na věk a osobnostní charakteristiky. Dále formuluji a charakterizuji faktory, ovlivňující vnímání, prožívání a zvládání ztráty zaměstnání. Tyto faktory se aplikovaně projevují v následujícím výčtu rizikových skupin nezaměstnaných, zejména v kategoriích, které nás zajímají ve výzkumu a to jsou ženy nad 50 let. Teorii dokládám konkrétními příklady práce s těmito skupinami a publikovanými výzkumy. Pokračuji problematikou reakcí osobnosti na ztrátu zaměstnání. Na příkladech z praxe dokládám projevy prožívání a chování nezaměstnaných zejména v 5.fázi - „přetrvávající nedůvěry“. V kapitolách 6 – 9 se věnuji osobnosti, sebesystému, sebevědomí a sebehodnocení v kontextu vlivu kvality sebehodnocení ve vztahu k výkonu, kterým je aktivní pohyb na trhu práce s cílem uspět na přijímacích pohovorech a nalézt zaměstnání. Následující 7.kapitola popisuje ztrátu zaměstnání a dlouhodobou nezaměstnanost jako výrazně stresogenní faktor. V 8.kapitole ozřejmujeme osobnostní charakteristiky při zvládání stresu z nezaměstnanosti, zejména místo kontroly, naučenou bezmocnost, copingové strategie a atribuční styly. Závěrečná, 9.kapitola, věnující se dopadu dlouhodobé nezaměstnanosti na psychické a fyzické zdraví, uzavírá teoretickou část diplomové práce.

V praktické části je výzkumným problémem, jak již napovídá název diplomové práce, postihnout právě vybrané personální vlastnosti, copingové strategie a souvislosti mezi

vybranými osobnostními charakteristikami a copingovými strategiemi u dlouhodobě nezaměstnaných žen nad 50 let. Ve výzkumu použijeme několik vybraných metod: NEO pětifaktorový osobnostní inventář, dotazník copingových strategií SVF 78 a vlastní anamnestický dotazník.

Ve zkoumaném vzorku jsme se zaměřili na skupinu dlouhodobě nezaměstnaných žen, nad 50 let. Ráda bych ozřejmila, proč jsme se zacílili na skupinu dlouhodobě nezaměstnaných, konkrétně žen a to žen nad 50 let. V souladu s tím, co uvádíme v teoretické části, skupina dlouhodobě nezaměstnaných se pohybuje těžce na trhu práce, neboť postupně ztrácí návyky a zejména potřebné sebevědomí pro prezentaci na přijímacích pohovorech a vykazuje pracovní i společenskou rezignaci. Z hlediska genderu jsme se na ženy zaměřili proto, že tyto jsou částečně saturovány svou rolí matky a obecně je pro společnost přijatelnější nezaměstnaná žena než muž. A konečně na osoby nad 50 let jsme se zaměřili proto, že tato věková kategorie patří do rizikových skupin a uplatňuje se na trhu práce hůře, navzdory faktu, že je na vrcholu svých pracovních sil, má větší děti, což pro zaměstnavatele může znamenat benefity jako vyšší časovou flexibilitu a bohaté pracovní a životní zkušenosti.

Sepsání této diplomové práce pro mě bylo velkým přínosem, neboť se stalo teoretickým zarámováním mých praktických zkušeností, ale přineslo také cenná výzkumná data týkající se negativních copingových strategií a vybraných osobnostních charakteristik dlouhodobě nezaměstnaných osob, konkrétně žen nad 50 let.

Získané poznatky mi poslouží k rozšíření informací vztahujících se k osobnosti dlouhodobě nezaměstnaných, využívání copingových strategií, případně pro prevenci a další konstruktivní práci s dlouhodobě nezaměstnanými.

TEORETICKÁ ČÁST

1. ČLOVĚK A PRÁCE

Práce představuje v životě člověka nezastupitelné místo. Je důležitou podmínkou jeho důstojné existence, přináší nejen materiální prospěch, ale také pocit seberealizace a společenské užitečnosti. Zařazuje člověka do sociálních vztahů, uspokojuje jeho potřeby ctižádosti, sebeuplatnění a v neposlední řadě sebeúcty.

Práce je pro současného člověka **celoživotní záležitostí**. V naší kultuře má práce a zaměstnání centrální roli. Má hlubinné zakotvení jak v uspořádání společnosti, tak i v psychice člověka. Podle Freuda (dle Mayerová, Růžička, 2001; Mareš, 2002) je práce pouto, které nás váže k realitě. Jestliže nemáme povinnost ráno vstát a jít do práce, pak se ocitáme v nebezpečí, že nás ovládnou fantazie a emoce. Je však třeba poznamenat, že v naší kultuře není důležitá pouhá práce, ale placená práce, neboli práce v zaměstnání. V české kultuře je téma práce zastoupeno i v řadě lidových přísloví, která prozrazují hlubokou moudrost našich předků. Například: „bez práce nejsou koláče“, „komu se nelení, tomu se zelení“, „práce kvapná málo platná“.

O tom, že práce působí na člověka, že ho po tělesné i psychické stránce mění a formuje, se nikdy nepochybovalo. Důkazy toho můžeme vidět na každém kroku a to již od útlého věku člověka. Zatímco manipulační pohyby rukou při práci s materiálem u dětí (např. když si dítě předškolního věku hraje v písku nebo když si z kostek staví věž, či na autíčku převáží předměty z jednoho místa do druhého) mají v sobě určitou spontánnost, tj. uskutečňují se na základě vnitřního impulsu, ty samé pohyby u dospělých (např. při přípravě jídla, při odvozu materiálu) dostávají nový charakter. Všechny pohyby při nich jsou zaměřené na předvídaný **cíl**.

1. 1. Funkce a charakteristiky práce

Práce pro člověka plní velké množství rozličných funkcí. Je zejména rozhodující podmínkou důstojné existence. Prostřednictvím práce uspokojujeme své materiální, ale také psychologické potřeby. Existence člověka je nevyhnutelně podmíněná prací a je jeho základní činností. Je základním, historicky prvotním druhem činnosti lidské společnosti, která – na rozdíl od činnosti zvířat – je charakterizovaná schopností předvídat a tím se stává činností cílevědomou a uvědomělou (Kollárik, 1986).

Jahodová (dle Mayerová, Růžička, 2001) v této souvislosti uvádí **pět základních potřeb**, které jsou uspokojovány prostřednictvím zaměstnání.

- 1) Reálnou strukturu času (dne, týdne, měsíce a roku) – v případě ztráty zaměstnání jedinci postrádají právě strukturu času, která působí ve svém důsledku dekompenzačně.
- 2) Příležitost pravidelně sdílené sociální zkušenosti mimo rodinu.
- 3) Umožňuje jedinci podílet se na cílech a účelech, které ho přesahují.
- 4) Vymezuje jeho osobní status a osobní identitu.
- 5) Vynucuje si řadu aktivit, k nimž člověk bez zaměstnání není motivován.

Giddens (tamtéž) shrnuje **šest charakteristik placené práce**, které mají pro život člověka klíčový význam:

- 1) Peníze - mzda nebo plat jsou zdrojem uspokojování potřeb.
- 2) Úroveň činností - zaměstnání je základem pro získávání a zdokonalování dovedností a schopností člověka.
- 3) Rozmanitost žití - zaměstnání představuje vstup do kontextu kontrastujícího s domácím prostředím.
- 4) Struktura času - pro osoby v zaměstnání je den obvykle organizován podle rytmu práce. I když může být únavný, přináší smysluplné uspořádání denních aktivit.
- 5) Sociální kontakt - pracovní prostředí přináší často vytváření neformálních vztahů – přátelství a příležitosti participovat na širších aktivitách s ostatními lidmi.
- 6) Osobní identita - zaměstnání je obvykle ceněno i pro stabilní sociální identitu, kterou nabízí. Zvláště pro muže je jeho sebeúcta většinou založena na jeho finančním příspěvku za práci.

Práce je svou povahou také významným momentem při formování **osobnosti**. V pracovní činnosti se rozvíjejí schopnosti pracovníka, profesionální zájmy, postoje, životní názory, charakterové i fyzické vlastnosti. Na rozdíl od jiných činností člověka je práce vždy spojena s **plněním povinností**, a proto má vliv na utváření **volných vlastností** člověka. V návaznosti na to, člověk obdrží také zpětnou vazbu na kvalitu své vykonané práce. Pracovní činnost a její výsledky mají vliv na aspirační úroveň i sebevědomí jedince, což potom zpětně ovlivňuje průběh motivačních procesů. Práce je především sociální kategorií, neboť je základní a přirozenou podmínkou existence lidské společnosti. Podle Vtípila (1987) je základem veškerého společenského života.

2. FENOMÉN NEZAMĚSTNANOSTI

Nezaměstnanost je definovaná v psychologickém slovníku (Hartl, Hartlová, 2009) jako situace, kdy ve společnosti existuje určitá skupina lidí, kteří by mohli pracovat a z větší části by i chtěli, ale nemohou pro nedostatek pracovních příležitostí.

Vzhledem k významu práce a zaměstnání pro život je nepochybné, že nezaměstnanost má významný vliv na společenský život nezaměstnaných jedinců. Nejde jen o pokles životní úrovně spojený s poklesem příjmů, ale i o hluboké důsledky nezaměstnanosti pro „každodenní život“, společenské vztahy a hodnoty. Ztráta zaměstnání neznamena jen sociální izolaci, ale celkový pocit bezmoci.

Nezaměstnaností se vytrácejí aktivity, které byly součástí každodenního dne. U nezaměstnaných dochází ke snížení životní úrovně, potýkají se s nedostatkem finančních prostředků, nezaměstnanost je provázena snížením sociálního statutu, deprivací základních potřeb, zúžením sociálních kontaktů a tedy celkovou sníženou úrovní kvality života. Ztráta práce je velkým zásahem do života lidí, může být traumatizujícím existenciálním zážitkem.

Skutečnou hodnotu práce člověk poznává, až když ji ztratí. Podstatou nezaměstnanosti není nedostatek práce, ale nedostatek placeného zaměstnání, tedy práce vykonávané na smluvním základě, který zahrnuje finanční odměnu za vykonanou práci (Buchtová, 1999; Šolcová, Kebza, 2001; Vágnerová, 2002).

Problematika života nezaměstnaných lidí má mnoho různých aspektů. Jedním z nich jsou také otázky, týkající se **kvality života**. V osobní rovině jde o individuální, subjektivní hodnocení zdravotního stavu, bolesti, spokojenosti, nadějí apod. (Křivohlavý, 2000, str. 18). Z doposud uskutečněných výzkumů vyplývá, že kvalita života nemůže být adekvátně zkoumaná a měřená jen na základě objektivních ukazatelů, ale je nutné ji zkoumat na základě subjektivních hodnocení (Frankovský, Kentoš, 2004).

Poznatky a zkušenosti z měření kvality života ukázaly, že:

- Důležitější pro hodnocení kvality života jedince je jeho vlastní názor na stanovení priorit oblastí kvality života než stanovený a posuzovaný vnější systém hodnot.
- Jednotlivé dimenze kvality života mají pro každého jedince jinou závažnost.
- V průběhu života jedince dochází v důsledku procházení životními fázemi a překonávání různých situací ke změnám v pořadí důležitosti dimenzí kvality života.
- Osobní pojetí kvality života je v úzkém vztahu ke spokojenosti s dosahováním cílů a plněním plánů.

Mít placenou práci v naší mladé tržně liberální společnosti, která po dvě generace nepoznala nezaměstnanost a její důsledky, bude stále více ceněnou hodnotou. Dlouhodobá ztráta práce negativně ovlivňuje celkovou výši kvality života (Buchtová, 2004; Schrageová, Rošková, 2003).

2.1. Klasifikace a dělení nezaměstnanosti

Ne každý, kdo pracuje, je zaměstnaný a na druhé straně ne každý, kdo nepracuje, je nezaměstnaný. Souvisí to s odlišením práce, především práce konané pro vlastní potěšení či v rámci domácnosti, od zaměstnání, které se vztahuje k práci na smluvním základě. Toto zpřesnění dovoluje eliminovat z našich úvah o nezaměstnanosti domácí práce, sebezaměstnávání, vzájemnou výpomoc, dobrovolnou práci pro dobročinné účely a další práce nevykonávané pro ekonomické cíle. Jejich ztráta nemá za následek nezaměstnanost, ale může pomoci při udržení pracovních návyků.

Nezaměstnanost je tedy nikoli protikladem práce, ale zaměstnanosti. Nejde tedy o to „nemít práci“, ale o to „nemít placené zaměstnání“ a tedy ani „nemít příjem ze zaměstnání“ (Mareš, 2002).

Jaká existují kritéria pro zařazení osob mezi nezaměstnané? Jde o osoby které:

- Jsou schopné práce (věkem, zdravotním stavem, ale i osobní situací).
- Chtějí zaměstnání, ale jsou i přes tuto snahu v daný okamžik bez zaměstnání (deklarují, že hledají zaměstnání.)

2.1.1. Dělení nezaměstnanosti

a) Krátkodobá nezaměstnanost

Dle zákona o zaměstnanosti č.435/2004 Sb. je krátkodobou nezaměstnaností považováno období do pěti měsíců evidence na úřadu práce. Je usuzováno, že již po pěti měsících evidence u člověka dochází k postupné rezignaci a adaptaci na stav nezaměstnanosti se všemi důsledky, které mají dopad na jednotlivce a i na společnost.

b) Dlouhodobá nezaměstnanost

Od roku 2009 je za dlouhodobou nezaměstnanost dle zákona o zaměstnanosti č.435/2004 Sb. považována délka evidence na úřadu práce nad pět měsíců. Po delší době než pět měsíců nezaměstnanost zanechává následky v psychice člověka, zhoršený pohyb na trhu práce, nezaměstnaný ztrácí pracovní návyky a postupně také sebedůvěru potřebnou pro sebereprezentaci na přijímacích pohovorech. Dlouhodobá nezaměstnanost se stává tíživým sociálně – patologickým problémem, který postihuje jedince v celé šíři. Čím déle jsou lidé bez zaměstnání, tím hůře se jim daří uspět na přijímacích pohovorech a nalézt nové zaměstnání.

Dlouhodobá nezaměstnanost způsobuje negativní sociální, psychologické i zdravotní důsledky a stát stojí nemalé finanční prostředky. Proto je dlouhodobě nezaměstnaným uchazečům věnována zvýšená pozornost při zprostředkování zaměstnání, nebo v jakékoliv poradenské práci s nimi.

2.1.2. Nezaměstnanost dle příčin vzniku

Podle příčiny vzniku, lze nezaměstnanost rozdělit do několika skupin (Fuchs, 2002; Mareš, 2002).

a) Frikční nezaměstnanost

Obvykle nepřesahuje tři měsíce a týká se osob kvalifikovaných, které hledají výhodnější finanční a pracovní podmínky. Je individuální, krátkodobá, s přechodným charakterem. Tito nezaměstnaní jsou označováni termínem „lidé mezi dvěma zaměstnáními“. V angličtině je používán výstižný termín „people between two jobs“. Do této skupiny patří i ti, kteří dobrovolně opustili pracovní místo, a hledají jinou, zpravidla lépe placenou práci nebo opouštějí místo z důvodu stěhování. Do této skupiny řadíme také uchazeče hledající své první zaměstnání. Tento druh nezaměstnanosti nepředstavuje závažný problém, protože po určité době nezaměstnaní nalézají uplatnění.

b) Strukturální nezaměstnanost

Vzniká tím, že poptávky po určitém druhu práce zcela vymizí v důsledku rozpadu nevykonných podniků a institucí, nebo zánikem celých odvětví. Týká se proto i vysoce kvalifikovaných osob s mnohaletými zkušenostmi. Často bývá spojená s existencí bariér v pohybu pracovní síly (nedostupnost dopravy, bydlení aj.)

c) Cyklická nezaměstnanost

Je způsobená nedostatečnou poptávkou po určitém zboží a odbytovými potížemi v důsledku cyklického pohybu tržních ekonomik. V období hospodářského poklesu je nezaměstnanost vyšší a nedobrovolná.

d) Sezónní nezaměstnanost

Bývá pravidelná, často spojená s ročními obdobími; typickými příklady jsou zemědělství, turismus, stavebnictví atd. Tito nezaměstnaní skončili sice zaměstnání, ale vědí, že je zaměstnavatel opět přijme, jak začne jejich sezona. Chodí se přihlásit na úřad práce většinou z důvodu, aby překlenuli období, kdy pro ně není práce. Sami si jiné zaměstnání většinou nehledají. Spoléhají na návrat do původního zaměstnání.

e) Skrytá nezaměstnanost

Týká se osob, které nejsou registrovány jako nezaměstnaní, zaměstnání nemají a při vhodné nabídce by práci přijali. Jsou to lidé, kteří buď rezignovali na hledání práce, nebo ji hledají neformálním způsobem – bez evidence na úřadu práce. Ze situace nezaměstnaného často volí úniky, jako je mateřství, studium, práce v domácnosti, neevidovaná práce doma apod.

f) Neúplná zaměstnanost

Neúplná zaměstnanost, tzv. *under –employment*. Zahrnuje pracovníky, kteří musí přijmout práci na snížený úvazek nebo nevyužívající svou kvalifikaci a schopnosti. V zemích EU je to užíváno jako nástroj boje s nezaměstnaností. Přijetí pracovní nabídky závisí na tom, co člověk považuje za větší ohrožení své sebeúcty – podřadnější práci, nebo nezaměstnanost, což je druhotně ovlivňováno vnějšími situačními činiteli, jako je reakce okolí, délka nezaměstnanosti, výše podpory aj.

g) Nepravá nezaměstnanost- zahrnuje osoby, které nejsou zaměstnané, ale práci nehledají a odmítají ji, nebo osoby, které pobírají podporu v nezaměstnanosti a současně pracují nelegálně v šedé ekonomice.

V souvislosti s uvedenými typy je popisován ještě tzv. *job stagnation*, kdy lidé z důvodu strachu riskovat problémy s hledáním nového pracovního místa setrvávají na svých místech, která je ale neuspokojují, nebo dokonce frustrují.

h) Dobrovolná nezaměstnanost

Dobrovolná nezaměstnanost znamená, že je upřednostněn volný čas před konáním práce. Dobrovolně nezaměstnaní mohou mít nabídky pracovních příležitostí, ale aktivně hledají jiné, např. lépe placené místo. Jsou tedy ochotni pracovat, ale pouze při vyšší mzdě.

ch) Opakovaná nezaměstnanost

Z hlediska míry dopadu a závažnosti důsledků je právě opakovaná nezaměstnanost velmi závažným psychologickým, sociálním a ekonomickým problémem.

Pro opakovaně nezaměstnané je charakteristická nesouvislá pracovní kariéra, nezaměstnaností přerušovaná a také doprovázená dlouhodobou nezaměstnaností.

3. SUBJEKTIVNÍ ASPEKT NEZAMĚSTNOSTI

Lidé vnímají ztrátu zaměstnání různými způsoby. Zvládání situace ztráty práce je velmi individuální a je podmíněno odolností konkrétního člověka vůči psychické zátěži vůbec. Každý z nás se snažíme zvládnout nežádoucí situace různými způsoby a různá je i účinnost našich postupů. Problematika zvládání (čelení) stresu se v psychologii nazývá „coping“. Celý proces zvládání těžkostí je označován termínem „čelení stresu“ či „stress management“ či „copingové strategie“. Více v kapitole 8.3.

Nezaměstnanost znamená různou zkušenost pro různé jedince i pro různé sociální kategorie (jinou pro muže a jinou pro ženy, jinou pro kvalifikované a jinou pro nekvalifikované osoby, jinou pro mladé a jinou pro staré lidi). Co bývá společné je to, že nezaměstnaní mají příliš málo dvou věcí a příliš mnoho jedné věci: nemají práci a dostatek peněz, ale mají více než dost času (Mareš, 1998). Ale opět platí to, že zkušenosti jsou specificky individuální, což dokladuje následující výpověď nezaměstnané ženy.

Příklad z praxe:

Vdaná žena, 44 let, 3 děti, vyučená, nezaměstnaná 5 let, odpovídá na otázku:

Co vám chybí a co vám přebývá v nezaměstnanosti? „Chybí mi pocit užitečnosti a kontakty s lidmi mimo rodinu. Chybí mi čas na sebe. Často si připadám zbytečná, ač mám co dělat od rána do večera. (starám se o děti, manžela, prarodiče, domácnost a zahradu). Chybí mi sebedůvěra. Chybí mi kontakty. Chybí mi ocenění za práci, ale nejenom finanční, také třeba pochvala od nadřízeného. Chybí mi vzdělávání v oboru.

Co mi přebývá? Určitě pocit studu (hlavně před sousedy), ale také před rodinou, že nepracuji. Dále pasivita, čas, špatná nálada a nechut' ze všeho. Ze sebe, ze společnosti, z nezaměstnanosti.

3. 1. Činitelé subjektivního vnímání nezaměstnanosti

Ukazuje se, že v osobnosti nezaměstnaného lze identifikovat rysy, které mu znesnadňují další zapojení do pracovního procesu. Je to především nedostatek sebevědomí a sebedůvěry, lapsus v oblasti komunikativních a sociálních dovedností, snížená adaptabilita, později nedostatek zájmu o hledání zaměstnání, neschopnost rozhodování při volbě nového pracovního zařazení a chybění zodpovědnosti za vlastní rekvalifikaci (Kulka, 2003).

Mezi faktory, které podmiňují vnímání, prožívání a zvládání ztráty zaměstnání, můžeme dále zařadit (Mareš, 1998, 2002; Buchtová, 2002 aj.):

- osobní dispozice
- věk
- pohlaví
- výše dosaženého vzdělání
- typ kvalifikace
- rodinné zázemí

3.1.1. Osobní dispozice a jiné charakteristiky osobnosti

Zvládání situace nezaměstnanosti může být ovlivněno některými osobními dispozicemi jedince. Můžeme mezi ně zařadit odolnost konkrétního člověka vůči psychické zátěži vůbec. Konstruktivní adaptivní strategii zaujímají obvykle lidé, kteří jsou již v průběhu života predisponováni svými osobnostními vlastnostmi (vysoká frustrační tolerance, zdravé sebevědomí a sebedůvěra, aktivita převládá nad pasivitou apod.). Jedinci, kteří predisponují například sníženým pocitem občanské odpovědnosti, nedostatečnou reflexí sebe sama, myšlenkovou rigiditou, zvýšenou úzkostností či depresivním myšlením, volí převážně pasivní strategii zvládání situace nezaměstnanosti a rezignaci. Také lidé s větší oddaností ve vztahu ke své práci vykazují horší duševní zdraví během ztráty práce.

Nezaměstnanost lépe zvládají lidé, kteří ji vnímají spíše jako novou osobní šanci (Buchtová, 2002; Le Roch, 2006).

3.1.2. Věk

Buchtová ve své studii (2002, s. 85) uvádí, že z hlediska věku byla ztráta zaměstnání nejzávažnější pro věkovou skupinu mezi 41 – 50 roky a dále pro pracovníky předdůchodového věku. Tyto skupiny pracovníků prožívaly pocity bezradnosti, spojené se strachem, tísní a nejistotou, s postupnou ztrátou sebedůvěry. Častěji než pracovníci v jiných věkových skupinách reagovali tito lidé ztrátou motivace k práci.

Spolu s pracovní rezignací se projevila i rezignace na společenskou aktivitu, kterou pracovníci vyjadřovali slovy: „jsem teď raději sám se sebou, vyhýbám se známým, cítím se vyřazený ze života“. Obecný vzorec chování tedy představoval uzavírání se do sebe, redukci aktivity a sociálních kontaktů. Daniel (dle Buchtová, 2002) ve svých výzkumech

zjistil, že nejtěživěji vnímají ztrátu zaměstnání lidé ve věku 45 – 50 let, ale také 25 - 45 letí, kteří mají finanční odpovědnost za rodinu. Nejméně zatíženi ztrátou práce jsou lidé ve věku 60 – 64 let, poté následovali 16 – 19 letí a 50 – 59 letí. Skupina ve věku 20 – 49 let pociťovala nezaměstnanost jako obzvláště silnou zátěž (Warr, Jackson dle Buchtová, 2002).

3.1.3. Gendrová příslušnost

Psychické reakce na ztrátu zaměstnání se liší v závislosti na pohlaví, což je dáno sociálním významem zaměstnání v mužské a ženské roli. Muži a ženy se odlišují ve způsobu prožívání nezaměstnanosti i z hlediska preferovaných strategií, které slouží k vyrovnávání se s touto zátěží (Vágnerová, 2004). Jestliže žena ztrácí zaměstnání, nemusí být v důsledku toho tak sociálně stigmatizována jako muž. Práce v domácnosti je často chápána jako přijatelná alternativa.

Ženská identita je naplněna rolí matky, která pečuje o děti a domácnost, a profesní rolí v individuálně různém poměru. To ovšem neznamená, že by se ženy necítily ztrátou zaměstnání stresovány, ale jejich reakce mají poněkud jiný charakter než reakce mužů.

Propuštění z práce představuje pro muže závažnější sociální stigma než pro ženu a muži je také jako větší zátěž prožívají (Buchtová, 2002).

3.1.4. Vzdělání a kvalifikace

Rozhodující vliv má také dosažená kvalifikace. Nekvalifikovaní lidé snadněji přijdou o práci a obtížně ji znovu nacházejí. Nekvalifikovaní nezaměstnaní často podléhají pocitu, že se stali obětí technologických a společenských změn. Mají často sníženou schopnost aktivních změn. Kvalifikovaní jedinci, na rozdíl od nekvalifikovaných, jsou také častěji ochotni absolvovat doškolovací či rekvalifikační kurzy a dále se vzdělávat. V současné době je ochota lidí doplnit si vzdělání vyšší než například před 10-20 lety. Lidé pochopili, že bez vzdělání nebo rekvalifikace bude hledání práce mnohem obtížnější.

3.1.5. Rodina

Důsledky nezaměstnanosti nepocítují jen ti, kdo ztratili zaměstnání. Ve skutečnosti zasahuje nezaměstnanost daleko větší počet osob. Zasahuje nejen jejich rodiny, ale i širší příbuzenské vztahy. Nezaměstnaní jedinci s dobrým rodinným zázemím často uvádějí, že právě rodinné zázemí jim pomáhalo překonávat zátěžovou situaci ze ztráty zaměstnání. Konstruktivní přístup ze strany rodinných příslušníků, spojený s pomocí při hledání nového zaměstnání, uvádělo ve výzkumu Buchtové (2000) 20,6% nezaměstnaných.

4. VYBRANÉ OHROŽENÉ SKUPINY NEZAMĚSTNANÝCH

Uplatnění na trhu práce je ovlivněno celou řadou dalších charakteristik, které vyčleňují skupiny lidí s větším rizikem ztráty práce a předurčují je pro dlouhodobou nezaměstnanost. Tyto cílové skupiny jsou více ohroženy dlouhodobou a také opakovanou nezaměstnaností. Na úřadech práce je jim věnována zvýšená pozornost v intencích profesního a psychologického poradenství a různých poradenských programů.

Buchtová (2002) dle zákona o zaměstnanosti č.435/2004 Sb. uvádí tyto rizikové skupiny:

- osoby do 25 let věku, tj. mladiství a absolventi škol
- osoby starší 50 let věku
- ženy pečující o děti
- osoby se zdravotním postižením
- lidé bez kvalifikace
- osoby vyžadující zvláštní pomoc, především jedinci po ukončení výkonu trestu, osoby nepřízpůsobivé a etnika

Blíže popíšeme pouze skupiny, které jsou předmětem našeho zájmu a to osoby starší 50 let věku, ženy a ženy matky, osoby se zdravotním postižením a osoby bez kvalifikace.

- **Osoby nad 50 let**

Čím je člověk starší, tím pevnější jsou jeho pracovní a životní stereotypy a tím obtížněji se přizpůsobuje novým životním situacím. Důležitou roli v tomto období kolem 50 let hraje zaměřenost na budoucnost, která, pokud chybí, nemůže zabránit tomu, aby se setkání s náročnou životní situací stalo příčinou celkové životní rezignace.

Z naší praxe můžeme potvrdit, že tíživě přijímají ztrátu práce lidé nad 50 let, a potom hlavně ti, kteří pracovali celý život v jednom podniku. Těm chybí větší pracovní rozhled a flexibilita. I když opět v současné době je spíše již běžné, že lidé zaměstnání mění několikrát za život, proto jsou možná nuceni být více flexibilnější než před lety.

Příklad z praxe:

Mezi lidmi bez práce je relativně vysoký podíl osob se změněnou pracovní schopností, nebo s částečným invalidním důchodem. Zde kromě ekonomických, sociálních a psychických problémů vystupují do popředí také přiměřeného smyslu života a problém pocitu lidské důstojnosti. Vzhledem ke kladení důrazu na výkonnost jedince v pracovním procesu mají tito lidé stále menší šanci uplatnit se na trhu práce. Nezaměstnané osoby se změněnou pracovní schopností deklarovaly, že v minulosti ztratily práci vícekrát než jednou (Mareš, Vyhlídal, Sirovátka, 2002).

- **Osoby s nižší nebo nedostatečnou kvalifikací**

Nekvalifikovaní uchazeči obtížně nalézají zaměstnání. Tvoří největší skupinu dlouhodobě a opakovaně nezaměstnaných. Obtížně se s nimi pracuje také v oblasti poradenství, neboť nemají zájem a nejsou motivovaní. Výzkum Buchtové (2004), který byl zaměřen na zkoumání vztahu mezi délkou nezaměstnanosti a vzděláním ukázal, že častěji jsou dlouhodobě nezaměstnaní lidé s nízkým vzděláním.

5. NEZAMĚSTNANOST V SOCIÁLNĚ - PSYCHOLOGICKÉM POJETÍ

5.1. Ztráta zaměstnání a reakce osobnosti

Výzkumem Buchtové (2002) bylo zjištěno, že mezi nejčastější reakce na ztrátu zaměstnání patří:

- *Psychický šok.* Tato reakce byla převažující pro ženy (55,6%) ve srovnání s muži (18,2%).
- *Pasivita a rezignace.* Nechuť až apatie k práci, ztráta motivace ke společenské aktivitě (17,7 % pracovníků).
- *Obranný postoj.* U těchto uchazečů se projevovala snaha diskutovat o problému, nalézat vysvětlení své výpovědi a nesmiřovat se s direktivním rozhodnutím organizace. Nemožnost obhájit se potom u těchto pracovníků vedla ke ztrátě sebedůvěry, a někdy až dokonce k pocitům studu a zbytečnosti.
Obranný postoj zaujímalo 27,8% mužů a 10,9% žen.
- *Výzva k hledání nové práce.* U mužů byla ztráta práce daleko častěji výzvou k hledání nové práce (33,8 %) než u žen (8,7%).

Reakce na ztrátu zaměstnání je ovlivněna také *způsobem prožívání a hodnocení* této zátěže a způsobem chování, které z postoje k tomuto problému vyplývá.

Jde zde především o posun v dimenzích *optimismus – pesimismus a aktivita – pasivita*, ale i ve vztahu k vlastní minulosti a očekávané budoucnosti.

5.1.1. Reakce na ztrátu zaměstnání v etapách

Rozlišujeme pět fází reakce na ztrátu zaměstnání (Latack, Kaufman dle Vágnerová,2004).

- 1) *Fáze šoku.* První, bezprostřední reakcí na ztrátu zaměstnání bývá šok, neschopnost uvěřit, že by to bylo možné, a nakonec vztek, že tomu tak skutečně je. Tímto způsobem charakterizovalo svou reakci 44,1 % nezaměstnaných (Buchtová, 2002). Následující pocity nemusí být jen negativní, člověk může krátkodobě pociťovat úlevu, protože má volnost a dostatek času.

- 2) **Fáze optimismu** a aktivního hledání nového místa. Člověk věří, že novou práci najde, a vynakládá určité úsilí, činí to tak, jak dovede a jak byl zvyklý. Pokud nové zaměstnání nezíská, jeho postoj se mění.
- 3) **Fáze přechodu do kategorie dlouhodobé nezaměstnanosti**. Obvykle nastává po pěti měsících trvání nezaměstnanosti. Má charakter mezníku, který je dán mírou subjektivně prožívané závažnosti situace a její řešitelnosti. Nezaměstnaný člověk zjišťuje, že je ohrožen více a trvalejším způsobem, než se mu zdálo na začátku. Prožívá svou situaci jako stresovou, ztrácí pocit pohody a vnitřní rovnováhy, stává se pesimistickým. Vzhledem k tomu ubývá i aktivity zaměřené na hledání práce.
- 4) **Fáze rezignace**. Pokud nemůže nezaměstnaný najít práci delší dobu (která je individuálně různá), dostává se do fáze, která je typická rezignací, ztrátou naděje, fatalismem, pasivitou a apatií. Přestává být aktivní, protože se domnívá, že to stejně nemá smysl, snižuje své aspirace a sebehodnocení, ztrácí zájem o práci. Dochází k zásadnější změně jeho postojů a očekávání. Pro tuto fázi je typický postoj vymezený zúžením perspektivy, o níž je člověk ochoten uvažovat, nízkým sebevědomím, pocitem bezmocnosti a tendencí reagovat jen na situační podněty.
- 5) **Fáze přetrvávající nedůvěry**. Toto období je charakteristické úbytkem mnoha kompetencí, pracovních návyků, sebedůvěry a obtížemi v oblasti autoregulace. Je typické vyšší nedůvěrou, podezíravostí a pocitu nejistoty. I když po delší době trvání nezaměstnanosti člověk nakonec nějakou práci najde, nezmizí tak snadno jeho nedůvěra a podezíravost.

Příklad z praxe:

V našich motivačních kurzech se opakovaně setkáváme právě s velmi dlouhodobě nezaměstnanými (průměrná délka evidence 4 -5 let), kteří se ocitají v páté fázi, tedy ve **fázi přetrvávající nedůvěry**.

Setkáváme se s tím, že nezaměstnaní mají problémy se zvládnutím změny, projevují se u nich adaptační potíže se **zvládnutím nové situace**, kterou nastup do motivačního kurzu pro většinu z nich je. Nezaměstnaní jsou náhle nuceni ráno vstávat, slušně se obléct, upravit se, umýt se, myslet na úkoly, které dostávají a také jsou nuceni k tomu, aby si zorganizovali například hlídání dětí (jiných rodinných příslušníků, ale také například zvířat). Jsou nuceni změnit celkovou organizaci času během dne, což pro mnohé znamená problém.

Z naší praxe jsme vyzorovali, že neadekvátní zvládnání nové situace se nejčastěji projevuje v následujících šesti projevech prožívání a chování - na počátku kurzu:

- pozdní příchody (zaspání, neschopnost se zorientovat v městské dopravě – u dojíždějících), někteří nezaměstnaní nemají hodinky a mají problém s časovým dodržováním programu.
- problémy při zabezpečení každodenních povinností (hlídání dětí),
- problémy a často až neschopnost soustředit pozornost na mluvené slovo (myšlenky běhají jinde, zvýšená unavitelnost a tím dekoncentrace pozornosti),
- subjektivní vnímání náročnosti „sezení na židlích“ (nadávají, ztěžují si, že je bolí záda)
- vnímání časové náročnosti délky kurzu
- negativní emoční ladění (naštvanost – mám doma tolik práce na zahradě a musím být zde).
- agresivní projevy (ironický tón řeči, zlehčování aktivit, přehlížení, vyjádření verbální agrese ve formě nespokojenosti vůči úřadu práce a jeho pracovníkům, verbální vyjádření agrese vůči lektorům, projevy pasivní agrese – mlčím, mračím se, nespolupracuji)

Všechny tyto konkrétní projevy doprovázejí typické reakce na stres jak v emoční (úzkost, strach, napětí, agrese), kognitivní (nesoustředěnost, zapominání), tak ve fyziologické oblasti (bolesti břicha, bolesti hlavy, únava apod.).

Také Buchtová (2000, s. 6) uvádí, že u nezaměstnaných se projevují subjektivní příznaky neurotických potíží projevujících se úzkostí, vnitřním neklidem, podrážděností, bolestmi hlavy, nespavostí, zvýšenou únavou, žaludečními potížemi.

6. NEZAMĚŠTNANOST, SEBEHODNOCENÍ A SEBESYSTÉM

Osobnost je často popisována jako „systém“, který se vyznačuje specifickým vztahem k vnějšímu, především sociálnímu prostředí. V tomto pojetí hovoříme o „*sebesystému*“. V odborné terminologii se ve vztahu k sebesystému objevují určité rozdíly a nejasnosti. V našem textu se budu držet definice sebesystému a sebe-termínů uváděných Rosenbergem, Papicou a Kusákem (dle Plevová, 2007).

6.1. Osobnost a sebesystém

Termínem sebesystém nazýváme to, co je v naší psychologické literatuře označováno jako „sebepojetí“, „jáství“, „já“. Jde o vztah lidského jedince k sobě samému i subjektivně důležitým skutečnostem jeho života. Jde tedy o to, co si člověk o sobě a subjektivně významných danostech myslí, jak je vnímá, prožívá a hodnotí. Jsme to „my sami“ se vším, co k nám subjektivně patří a co prožíváme a hodnotíme jako významné. Rosenberg (dle Plevová, 2007) zmíněný sebesystém definuje jako:

- Mnohostranný a vnitřně rozporuplný soubor myšlenek, představ, pocitů, postojů a přání jedince. □
- Je to tedy vše, co si o sobě myslíme, co si o sobě představujeme, co k sobě cítíme, jak se prožíváme a jaké postoje k sobě formujeme. □
- Sebesystém se vytváří na základě sebepercepce (jak vnímáme sami sebe) - tyto sebepercepce jsou formovány:
 - vlastní zkušeností s vlastním prostředím
 - ovlivňovány posilováním, které vychází z prostředí a od jiných lidí

Papica (1983) uvádí, že v rámci sebesystému zpravidla uvažujeme o třech dimenzích „já“:

- kognitivním (sebeobraz, sebepojem)
- postojovém (sebevědomí, sebedůvěra)
- výkonovém (sebehodnocení, sebeuvědomění)

V jeho pojmové struktuře existují tzv. sebe-termíny, kdy z kognitivní složky je odvozen například *sebeobraz a sebepojem*, z postojové *sebevědomí a sebedůvěra*, z výkonové

sebehodnocení a sebeuvědomění. Jakkoli tyto jednotlivé složky popisujeme a rozdělujeme, neplyne z toho jejich vzájemné odtržení. Je tomu právě naopak. Přesné a výstižné pojetí sebesystému předpokládá, že se vzájemně doplňují.

Rozdíly mezi „sebeobrazem a sebepojmem“ jsou spíše teoretické povahy. Sebeobrazy vznikají ve vztahu k sociálním rolím a specifickým činnostem, na základě přímé nebo nepřímé zkušenosti. Teoreticky je dále třídíme na „reálný sebeobraz“ a „ideální sebeobraz.“ Jestliže se oba sebeobrazy výrazně liší, mluvíme o „disparitě sebeobrazů“. V subjektivní rovině je výsledek tohoto srovnání zdrojem sebeuspokojení. Sebeideál je oblast, do které jedinec umístil nejvyšší hodnoty, na kterých je založena „sebeúcta.“ Sebepojmem zastupuje nejvyšší rovinu zobecnění. Jeho obsahy jsou soustředěny kolem centrálních hodnot osobnosti se značnou subjektivní významností. uvádí, zahrnují nejdůležitější sebeprofilující charakteristiky jedince (Papica, 1983).

„Sebedůvěru“ chápeme jako anticipaci úspěšného zvládnutí plánovaných úkolů, nebo jako obecné přesvědčení, že věci se budou vyvíjet tak, jak si jedinec přeje nebo jak to očekává. „Sebehodnocení“ představuje schopnost jedince vnímat sebe sama jako hodnotu. Vyjadřuje hodnocení vlastních intelektových schopností, dovedností a volných charakteristik. Emoce doprovázející vysuzování vlastní hodnoty v rámci sebehodnotícího procesu jsou označovány jako „sebehodnotící emoce“ (Papica, 1985).

6.2. Sebevědomí a sebehodnocení

Je dnes již všeobecně známo, že sebevědomí má vliv na kvalitu života jedince. Je samo o sobě motivačním systémem. Sebevědomí chápeme jako postojovou složku sebesystému. Zahrnuje v sobě sebehodnocení a doprovodné sebehodnotící emoce. Sebehodnocení je proces, který je založen na odhadech – sebeodhadech - svých schopností, dovedností, možností, má velký vliv na sebevědomí jedince. Důležitou roli hraje to, jaké informace o své osobě dostáváme ze svého okolí, důležitá je jejich účelnost, přesnost. Významné je to, jakou jim připisujeme subjektivní hodnotu. Informace z okolí jedinec potom vyhodnocuje na základě svých předchozích představ o sobě a na základě srovnání s jinými lidmi. Při sebehodnocení jedinec prožívá „sebehodnotící emoce“. Může jít na jedné straně o emoce štěstí, spokojenosti, radosti, hrdosti a pýchy, na straně druhé o stud, obavy, hanbu, strach, úzkost a pocity viny. Všechny tyto pocity člověka motivují k sebeprosazování v množství pestrých situací, do kterých se během života dostane (Papica, 1985).

Vliv kvality sebehodnocení ve vztahu k výkonu (úspěchu či neúspěchu) je zřejmý. Představme si nezaměstnaného, který hledá práci. Jak mohou jeho sebehodnotící emoce ovlivnit úspěch či neúspěch při hledání zaměstnání? Pokud se bude jedinec hodnotit ve smyslu, že práci nikdy nenajde, protože místa nejsou a navíc, že jeho schopnosti jsou horší než schopnosti ostatních - negativní sebehodnocení, jeho sebevědomí bude nízké. Výsledkem sebehodnocení je potom osobní cena – sebecena, která ve svém důsledku určuje, jaké aktivity bude člověk upřednostňovat a kterým se bude naopak vyhýbat (když cítí, že by mohla být jeho osobní sebecena ohrožena).

Negativní sebehodnocení s nízkou osobní sebecenou může způsobit pasivitu (či přímo strach) při hledání práce. V našich motivačních kurzech se setkáváme s nezaměstnanými, kteří se (ať vědomě nebo nevědomě) vyhýbají dalšímu hledání práce z důvodu vyhnutí se dalšímu prožívání neúspěchu (a tím ohrožení své sebeceny). S tímto postojem se velmi často setkáváme u dlouhodobě nezaměstnaných, kteří zažili opakované neúspěchy při hledání zaměstnání.

Příklad z praxe:

Žena, věk 35 let, 4 roky a 2 měsíce v evidenci na ÚP, bez zaměstnání 10 let (péče o 3 děti, mateřská dovolená). Tato žena vypovídá: „chodím se ptát, ale vždycky mi řeknou, že dají vědět, zavolají, ale neozvou se. Je to zbytečné“. Po podrobnějším rozhovoru a individuální analýze její situace zjistíme, že žena se opravdu jde „zeptat“ na práci, například při cestě z nákupu, a to maximálně 1x za dva měsíce. Následně je uspokojena svojí aktivitou (něco jsem pro to udělala, nejsem tak špatná a pasivní – vylepšení sebeobrazu) a čeká na vyjádření zaměstnavatele, který jí slíbil, že zavolá. Čeká další měsíc a nic se neděje. Tak „běží čas“ a délka nezaměstnanosti se neúprosně prodlužuje. Sebehodnocení se začíná po prožitých neúspěších opět snižovat, sebecena je opět ohrožena.

Úzký vztah sebevědomí a sebehodnocení dokladují některé experimentální studie. Jedna z nich se vztahovala k prožívání zátěžových situací žáků a studentů ve školním prostředí. V této studii se prokázal těsný vztah mezi sebevědomím a sebehodnocením. Ve studii se potvrdilo, že jedinci (zde žáci a studenti) s vyšší hladinou sebevědomí se v Rohnerově škále (měří sebehodnocení) hodnotili jako méně negativní, méně emočně inhibovaní, méně labilní a více optimističtí. U jedinců s nízkou hladinou sebevědomí tomu bylo naopak. Ti se hodnotili více jako negativní, emočně labilní a pesimističtí (Binarová a kol., 2005). Dovolujeme si tvrdit na základě našich praktických zkušeností s prací s dlouhodobě nezaměstnanými, že hladina sebevědomí má i u nezaměstnaných vliv na

sebehodnocení, což ve velké míře ovlivní strategii aktivity či pasivity při hledání zaměstnání.

Sebevědomí je v těsném vztahu se sebedůvěrou jedince. Sebedůvěra referuje o anticipaci úspěšného zvládnutí úkolu nebo překážek. Jde o obecné přesvědčení, že věci budou probíhat tak, jak si člověk přeje nebo jak očekává. Větší sebedůvěra podporuje také větší důvěru v budoucnost. Sebedůvěra neznamena přehnané sebevědomí. Zdravá sebedůvěra znamená přijetí nedostatků, které jsou chápány jako součást sebe, přináší energii a pomáhá překonávat překážky. Nižší hladina sebevědomí je ve významném vztahu k nižší sebedůvěře. Sebedůvěra společně se zdravým sebevědomím zahrnuje sebeakceptaci, sebeúctu, pocit vlastní ceny. Jde o uspokojení s typem člověka, kterým člověk je.

Sebedůvěru a sebehodnocení nezaměstnaných sledovaly Schrageová, Rošková (2003, s. 50). Výsledky jejich výzkumu naznačily, že dlouhodobě nezaměstnaní respondenti mají výrazně nižší míru sebehodnocení a sebedůvěry proti respondentům, kteří se znovu zaměstnali. Položky dotazníku, kterým autorky zjišťovaly rozdíly v této oblasti, se týkaly jednak důvěry v sebe (že si najdu práci), ale také hodnocení svých šancí najít si práci proti jiným nezaměstnaným. Společně se tyto položky nazývají „očekávání úspěchu“ (viz. tab. 1).

Očekávání úspěchu představuje přesvědčení o důvěře v sebe samého, že budu úspěšný a zahrnuje také pozitivní pohled na své šance být úspěšným. Výhody zdravě vysokého sebevědomí jsou mimo pochybnost. Je známo, že lidé s vysokým sebevědomím jsou aktivnější, více se prosazují a otevřeněji vyjadřují své názory dokonce i tehdy, jestliže jsou pod vlivem kritiky. Odolávají lépe negativním vlivům okolí a jsou méně konformní.

Vzhledem k významnosti sebevědomí ve vztahu k orientaci na trhu práce uvedeme nyní některé již ověřené poznatky z psychologických šetření, které se týkají vysokého a nízkého sebevědomí (Shrauger dle Plevová, 2007, viz. tab. 1).

Lidé s vyšší nebo vysokou hladinou sebevědomí:

- Mají tendenci přisuzovat úspěšné výsledky svého konání svým mentálním dispozicím, zatímco opak platí pro výkony neúspěšné.
- Mají pozitivnější sebehodnocení. Většinou očekávají dobré výsledky. Mívají tendenci přisuzovat neúspěch malému úsilí nebo malé zajímavosti úkolu. Mají konzistentní pozitivní sebeobraz.

- Více si věří. Mají vyšší hladinu sebedůvěry.
- Mohou reagovat zlostně a rozhořčeně na případný neúspěch, ale neztrácejí nic ze sebedůvěry a sebejistoty, že další činnost skončí úspěšně.

Lidé s nižší nebo nízkou hladinou sebevědomí:

- Mají tendenci přisuzovat úspěšné výsledky vnějším podmínkám, zatímco opak platí pro neúspěšné výkony (ty přisuzují svým nedostatečným schopnostem).
- Mají spíše negativnější sebehodnocení. Většinou neočekávají dobré výsledky. Mají spíše negativní sebeobraz.
- Mají nízkou hladinu sebedůvěry. Tito lidé většinou silně touží po úspěchu, ale racionálně jej vyloučí jako nedosažitelný.
- Nevěří možnému úspěchu, ač by preferovat úspěch mohli. Proto spíše očekávají neúspěch .

Tabulka 1: Vysoké a nízké sebevědomí ve vztahu k sebehodnocení, sebedůvěře, úspěchu, neúspěchu a stresové odolnosti.

Sebevědomí	Sebehodnocení	Sebedůvěra	Motivace k úspěchu a neúspěchu	Stresová odolnost
vysoké	pozitivní	vysoká	očekávají úspěch	vyšší
Nízké	negativní	nízká	očekávají neúspěch	nižší

Pro naši práci s nezaměstnanými se jeví jako významná tzv. *teorie osobního zhodnocení*. Tato teorie v oblasti sebevědomí znamená, že každý jedinec, bez ohledu na hladinu sebevědomí, bude vykazovat přibližně stejnou potřebu pozitivního hodnocení a uznání (Kusák, 1998). Tato teorie dokonce připouští, že lidé s nízkým sebevědomím budou, s ohledem na chudou zkušenost a úspěchy, mnohem „žízlivější“ po pochvalách než lidé s vysokým sebevědomím. Mají vysokou potřebu satisfakce, což vede k větší závislosti na hodnocení jiných.

Naše zkušenosti z praxe potvrzují „velkou potřebu pozitivního hodnocení“ u nezaměstnaných. Jelikož nezaměstnaní zažili v poslední době svého života neúspěchy při hledání práce (mají chudou zkušenost s úspěchy, jak tvrdí teorie osobního zhodnocení), ocitají se tímto v zátěžové situaci a projevuje se u nich velká potřeba uznání. Právě aktivity v kurzu nabízejí možnost toto uznání získat, nabízejí možnost prožívat jednotlivé drobnější i větší úspěchy. Jako vnější incentivy k motivaci užíváme výhradně různé specifické formy

pochval, odměn a ocenění. Cílem je to, aby nezaměstnaní získali novou pozitivní sociální zkušenost, která přichází pro mnohé po velmi dlouhé době.

Projevy touhy po uznání a po přirozené akceptaci sociálním okolím se během kurzu vyvíjejí a mění. Dovolíme si nyní zaznamenat naše postřehy k vývoji potřeby pozitivního hodnocení (ve formě uznání a akceptace) a ke způsobům jejího uspokojení u účastníků v našich motivačních kurzech.

Příklad z praxe:

Na počátku kurzu (1-3 den kurzu) je patrná závislost uchazečů na hodnocení lektorů.

V druhé fázi (již 4-6 den kurzu) můžeme zaznamenat pozitivní zpětné vazby (pochvaly, ocenění, projevy spokojenosti se vzájemnou spoluprací, s vzájemným sdělováním zkušeností apod.) navzájem mezi uchazeči.

V třetí fázi (ve 2.polovině kurzu a dále) vývoje již je nezaměstnaný schopen ocenit nejen ostatní, ale i sám sebe, což je velký pokrok a velký úspěch.

Největším zadostiučiněním, nejvýznamnější pozitivní sociální zkušeností je (jak pro uchazeče, tak i pro lektory), když si nezaměstnaný najde bezprostředně po kurzu práci. Není ale výjimečné, že někteří uchazeči zažijí tuto pozitivní zkušenost již během kurzu.

7. NEZAMĚŠTNANOST JAKO STRESOGENNÍ SITUACE

Pro definici stresové situace je dle Křivohlavého (2009) podstatný poměr mezi mírou (intenzitou, velikostí, tlakem apod.) stresogenní situace (stresoru či stresorů) a silou (schopnostmi, možnostmi) danou situaci zvládnout. O stresové situaci (o stresu) hovoříme jen v tom případě, kdy míra intenzity stresogenní situace je vyšší než schopnost nebo možnost daného člověka tuto situaci zvládnout. Jde o nadlimitní – nadhraniční zátěž.

7. 1. Stres a nezaměstnanost

Ztráta zaměstnání a nemožnost nalezení vhodného místa po delší dobu, kdy se člověk stává dlouhodobě nezaměstnaným patří ke stresogenním faktorům. Na těžkost tohoto stavu ukazuje častější výskyt depresí a úzkosti, zvýšená nemocnost, vyšší výskyt příznaků negativně změněného zdravotního stavu. Křivohlavý (2009). Zátěžové situace vyvolávají u jedinců různé reakce nejen v oblasti emoční a v oblasti fyziologické, ale stres působí také na kognitivní (poznávací) procesy.

R.S.Lazarus a S.Folkmanová (dle Výrost 2001) se domnívají, že je –li událost chápána jako hrozba, tak je provázena pocity strachu, úzkosti a hněvu. Naopak je-li chápána jako výzva, je doprovázena pozitivními pocity radosti, aktivity atd.

Murphy a Athanasou (1999) provedli komparaci šestnácti studií, které se zabývaly dopadem nezaměstnanosti na psychické zdraví. Souhlasně potvrzují tezi, že nezaměstnanost závažně poškozuje psychické zdraví nezaměstnaných lidí.

▪ *Emoční reakce na stres*

Nejčastější citovou reakcí na jakýkoli stresor je úzkost. Jde o nepříjemnou emoci, kdy člověk prožívá obavy, strach, napětí, nervozitu, pochybnosti apod. Většinou úzkost signalizuje stav nebezpečí či narušení rovnováhy. Další nejčastější reakcí na stres je vztek, který může vést k agresi. Člověk pociťuje emoce jako: zloba, nenávisť, rozhořčení, nepřátelství, zatrpkllost, zaujatost, podrážděnost, v extrému může dojít až k násilí. Opačnou, ale rovněž častou reakcí na stres je uzavření se do sebe a apatie. Jestliže stresové podmínky trvají, apatie může přerůst v depresi.

▪ ***Fyziologické pochody při stresu***

Tělo na stres reaguje tím, že spustí složitý řetěz vrozených reakcí. Je známo, že se zvyšuje srdeční frekvence, krevní tlak, dechová frekvence a svalové napětí. Počáteční známkou stresu bývá sucho v ústech. Při dlouhodobém působení stresorů se člověk stává méně odolným vůči nemoci, chronický stres může vyvolat *tělesné poruchy*, jako například: žaludeční potíže, vysoký krevní tlak a srdeční choroby. Může také poškodit imunitní systém a snížit odolnost organismu vůči virům a bakteriím. Při stresu je člověk méně odolný vůči virovým onemocněním.

▪ ***Vliv stresu na poznávací procesy***

Kromě emočních a tělesných reakcí na stres lidé často zjišťují, že mají potíže se soustředěním a logickým uspořádáním myšlenek. Výsledkem je, že se jejich výkon v určitých úkolech zhoršuje. Převažují „negativní myšlenky a představy“, které zabraňují soustředění a způsobují „psychické rozlady“, navozují obavy jak z přítomnosti, tak z budoucnosti (Plevová, 2006).

8. OSOBNOSTNÍ CHARAKTERISTIKY PŘI ZVLÁDÁNÍ STRESU Z NEZAMĚSTNANOSTI

Na řešení stresových situací mají mimořádný vliv i některé osobnostní charakteristiky člověka. Ty buď pomáhají stres zvládat, nebo uvádějí člověka do ještě náročnější a těžší situace. Existují tedy rozdíly v přístupu k těžkostem.

Jedná se například o místo kontroly, nezdolnost v pojetí resilience (pružnost, nezlomnost), nezdolnost v pojetí koherence (smysl pro integritu), nezdolnost v pojetí hardiness (osobní tvrdost) srozumitelnost, smysluplnost, vnímaná osobní zdatnost (self-efficacy), naučený optimismus, smysluplnost života, sebedůvěra, kladné sebehodnocení, sebedůvěra, svědomitost,

8.1. Místo kontroly

V roce 1966 publikoval Julian Rotter výsledky svého výzkumu, ve kterém zjistil rozdíly mezi lidmi v tom, jak přistupují k obtížím a k různým problémům. Na jedné straně kontinua v přístupu k těžkostem podle něho stojí lidé, kteří vycházejí ze sebe, z vlastních schopností a dovedností. Rotter je označuje jako lidi s **vnitřním místem kontroly** – interním locus of control – LOC. Tito lidé (internalisté), předpokládají, že jejich vlastní činy určují míru a podobu odměn a trestů. Na druhé straně kontinua jsou lidé, kteří vycházejí z toho, že situace se vyřeší sama, například působením osudu, či na nich nezávislých změn okolností. Iniciativa nevyjde z nich samých, ale ze situace, ve které jsou. Tyto lidi Rotter označil jako osoby s **vnějším místem kontroly** – externí locus of control. Lidé s vnějším místem kontroly (externalisté), přičítají odměnu a trest vnějším vlivům. Mezi těmito extrémami se nachází každý z nás. (Křivohlavý, 2001)

Pojem umístění místa kontroly se hodně používal při zkoumání naučené bezmocnosti. Předpokládalo se, že lidé, kteří mají vnější místo kontroly, odpovídají popisu naučené bezmocnosti. Tito lidé totiž méně vyhledávají informace vedoucí k řešení situace a méně vyjadřují kladné emoce při zažívání pohody. Naopak u lidí s vnitřním místem kontroly se předpokládá větší připravenost na nepříznivé situace (Mohapl, 1992)

Pojem locus of control se používá ve smyslu osobnostní charakteristiky, která vypovídá o přesvědčení jedince, zda může ovlivnit výsledky svých činů či nikoliv. Pocit místa kontroly není předem stanovená osobnostní vlastnost, ani vlastnost, která nepodléhá změnám. Tyto změny na ose vnitřní – vnější místo kontroly a zpět nejvíce

souvisí s úspěšností jedince dosahovat stanovené cíle. Pokud je člověk úspěšný, jeho vnímání vlastní osobnosti a okolního světa je optimistické, pozitivní, motivující k dalším úspěchům. V opačném případě, při prožitku vlastního neúspěchu dosáhnout stanovený cíl nebo uspokojit aktuální potřebu, člověk prožívá frustraci, následkem které jeho sebepojetí klesá a obecný pocit vlastní kompetence míří k vnějšímu místu kontroly.

Čili, přesvědčení o vlastní úspěšnosti posiluje vnitřní místo kontroly, zatímco neúspěšnost člověka posouvá k pesimizmu, slábnoucí vůli, obecné rezignaci a dalším potížím, spojeným s externím místem kontroly.

Z empirických výzkumů místa kontroly se dozvídáme, že tzv. internalisté se těší lepšímu psychickému a fyzickému zdraví, mají bohatý a pestrý sociální život, jejich časová perspektiva zahrnuje současnost otevřenou k budoucnu. V tom smyslu (Benassi et al. 1988, Findley, Cooper 1983, Lefcourt 1982) zjistili vyšší stupeň optimizmu, spontaneity, vyrovnanosti a štěstí u osob s vnitřním místem kontroly. Zpravidla se tyto souvislosti vyskytují u profesně a společensky vysoce postavených mužů, kteří se mj. těší lepšímu fyzickému zdraví. Na druhé straně jsou lidé s vnějším místem kontroly plaší, depresivní, obecně méně šťastní, neurotičtí a s různými problémy psychosomatického charakteru.

K vývoji vnějšího místa kontroly rovněž přispívá prožitek vlastní nezaměstnanosti, který rovněž prohlubuje kumulující se frustrace, kvůli častým neúspěchům sehnat pracovní místo. Dlouhodobá nezaměstnanost sociálně marginalizuje člověka, způsobuje mu negativní obraz o vlastní osobě a obecnou psychickou rezignaci, která může vést k pocitům deprese a podobným stavům naučené bezmocnosti.

8.2. Naučená bezmocnost

Ztráta zaměstnání neznamená jen sociální izolaci, ale i celkový pocit bezmoci, hlavně u dlouhodobě nezaměstnaných. Buchtová (2002) uvádí, že čtvrtina propuštěných pracovníků prožívala při ztrátě zaměstnání stavy bezmocnosti se sebou samým, stejnou část souboru provázely pocity strachu, tísně a nejistot.

Nezaměstnanost vyvolává psychické napětí, úzkost a strach. Reakcí na ztrátu zaměstnání bývá často i zlost a vztek. Citové reakce na nezaměstnanost jsou převážně negativní, ale mívají různý charakter a různou intenzitu.

Propuštění lidé se často vyjadřovali neurčitými metaforami, jako například: „vidím vše černě“, „jsem zdrcený“, „nic mě netěší, nic mě nebaví“, „je mi nanic“ apod. Dlouhodobě

nezaměstnaný člověk se velmi snadno dostává do zhoršeného psychického stavu. Má tendenci vidět věci černě a neřešitelně. Vytváří si vlastní negativní schémata vnímání skutečnosti (Pavelková, 2004).

Naučená bezmocnost se definuje jako stav, kdy jedinec ztrácí kontrolu nad svým prostředím, nemá šanci změnit svoji situaci, ať dělá cokoli. Naučená bezmocnost byla zjištěna u zvířat, analogické reakce však byly objeveny i u lidí po častých neúspěších. Pojem naučená bezmocnost pochází od Martina Seligmana, který je jedním ze zakladatelů vlivné sociálně kognitivní teorie osobnosti. Seligman k tomuto fenoménu přišel experimentálně, navádějící pokusná zvířata k obecnému stavu rezignace v okolnostech, kdy nemohly utéct z frustrující situace. Percepce bezvýchodnosti situace zaplavuje organismus strachem, který postupně blokuje poznávací funkce, zejména vnímání a myšlení a posléze vyvolává obecný pocit odevzdání se na pospas nepříznivým podmínkám života. Sled těchto negativních procesů je univerzální a platí rovněž pro člověka vystaveného nepříznivým životním událostem, ze kterých nelze uniknout. Navíc, u člověka nakonec dochází k odbourání jeho vůle, takže celkový psychický stav připomíná situační formu deprese. V tom smyslu P. Cakirpaloglu (2012, s. 159) definuje naučenou bezmocnost jako „komplexní psychický stav vyvolaný prožitkem opakovaného neúspěchu a posléze selháním volní činnosti osobnosti. Frustrující neúspěch kvůli nezvládnutí situace ohrožuje kognici, emoce, dezorganizuje cílevědomé jednání a obecně vytváří klinický obraz deprese.“

Seligman společně s Oettingenem (1990) rovněž zkoumal naučenou bezmocnost v neexperimentálních podmínkách, zejména mezi dělníky z Východního Berlína. V tehdejší rozdělené hlavní město Východního Německa dělníci spíše působili pesimisticky, s pochmurnými emocemi, uzavření a sklíčení. Na druhé straně dělníci z západoberlínští dělníci prožívali obecný optimismus, který jim dodával elán a motivoval je k vyrovnanějšímu a šťastnějšímu prožívání každodenního života. V souvislosti s tím Seligman a Oettingen rovněž postulovali, že optimismus, který pramení z pozitivní životní zkušenosti, výrazně podporuje celkový organismus člověka, jeho imunitní systém a obecný pocit pohody, zatímco s pesimismem dochází k opačným, negativním jevům. Lze postulovat, že při dlouhodobé nezaměstnanosti a za předpokladu, že člověk chce pracovat, bude rovněž čelit podobným psychickým a tělesným problémům, které empiricky zjistili a popsali Seligman a Oettingen. Ovšem, že tento regresivní proces se neobejde bez

subjektivní interpretace objektivní danosti, kterou nezaměstnaný člověk již delší dobu řeší. Součástí jeho subjektivního postoje je trvalá a velice stabilní tendence hodnotit vlastní situaci stejným způsobem, což psychologie označuje pojmem atribuční styl. Více o atribučních stylech v kapitole 8.4.

Také trvalé neúspěchy při hledání zaměstnání mohou vyústit ve fenomén naučené bezmocnosti nebo bezradnosti (Šolcová, Kebza, 2001). Jak verbalizují nezaměstnaní svůj stav, když se ocitají ve stavu naučené bezmocnosti, naznačuje následující výpověď nezaměstnaného muže.

Příklad z praxe:

muž, 40 let, vyučen, 6 let v evidenci úřadu práce.

„Stejně nic nemá cenu, ani to, že jsem tady (myšleno na motivačním kurzu). K ničemu to nebude. Pořád chodím, ptám se na práci a nikde mě nechtějí, nic se nezmění, vše je zbytečné. Dejte mě práci, nic jiného nepotřebuju“.

Obecně je známo, že pro naučenou bezmocnost jsou typické následující příznaky:

- Dochází k prudkému snížení motivace.
- Jedinci se rychle vzdávají ve výkonových situacích nebo v situacích, kdy se mají k něčemu rozhodnout.
- Pomaleji se učí, nejsou schopni se vyrovnat s danou skutečností.
- Často se u nich objevuje nepřekonatelný smutek.
- Svůj stav verbalizují takto: „Nemohu nic dělat, nikdo a nic mi nemůže pomoci“.

Seligman (dle Plevová, 2007) uvádí, že nemožnost kontrolovat a ovlivnit situaci vede ke třem deficitům a to deficitu:

motivačnímu,

kognitivnímu,

a emočnímu.

Příklad z praxe:

V kurzech pro dlouhodobě nezaměstnané jsme systematickým pozorováním projevů chování nezaměstnaných zaznamenali přítomnost příznaků stavu naučené bezmocnosti. Systematické pozorování bylo provedeno u tří skupin motivačních kurzů - celkem 42 nezaměstnaných, s délkou evidence na ÚP 5 až 10 let. U 17 nezaměstnaných jsme zaznamenali na počátku kurzu následující

výpovědi, které naznačují pravděpodobnost existence příznaků deficitů v jednotlivých uvedených oblastech - motivační, kognitivní a emoční.

Deficity v motivační oblasti:

-,„nic mě nebaví, nic nemá cenu“, stejně práci nejde sehnat, všude je plno“, „nevím, proč tady sedím, jenom proto, že musím, aby mě nevyřadili z evidence“, „nechápu, proč se mám nad něčím zamýšlet“, „nechápu, jak mě můžete pomoci, je to beznadějně, práce není“, „vše je na nic“ apod.

Deficity v kognitivní oblasti:

-,„mám pocit, že už nic neumím“, „všechno jsem zapoměla“, „zapomínám, dokonce jsem zapomněla na důležitou schůzku ohledně práce“, „mám zlé myšlenky z toho, co bude“, „na nic se nesoustředím“ apod.

Deficity v emoční oblasti:

-,„cítím se hrozně, neumím to popsat“, „ráno když se vzbudím, je mi špatně z toho, co budu dělat celý den“, „stydím se před sousedy, že nepracuji“, „cítím se bezcenný před synem“, „bojím se mluvit s lidmi“, „bojím se, že to nezvládnou ani tady“, „mám strach z budoucnosti“ apod.

8.3. Copingové strategie

V angličtině coping znamená „umět si poradit a vypořádat se s mimořádně obtížnou, téměř nezvládnutelnou situací“. (Křivohlavý 1994, str. 43) Etymologický původ slova coping pochází podle Křivohlavého (1994) z řeckého kořene „**kolaphus**“, což je termín z boxu. Konkrétně rána uštědřená protivníkovi v boxu. Tím, kdo ránu dává, je člověk, který se do těžké životní situace dostal. Tím, na co je rána zaměřena, je těžkost, která nás do této situace dovedla - stresor. Coping je tedy chápán jako boj a snaha někoho přemoci.

Copingové strategie jsou procesem, kterým se člověk snaží vyrovnat se se zátěžovými situacemi. V tomto pojetí je zavedl Lazarus v roce 1966 (Baštecká, Goldmann, 2001) a mohou být buď **adaptivní** (vedou k redukci napětí) nebo **maladaptivní** (stres nemírní, naopak může dojít k jeho zvýšení). Klasická definice copingu formulovaná Lazarusem a Cohenem zní: „Zvládáním (copingem) se rozumí snaha – jak intrapsychická, tak zaměřená na určitou činnost – řídit, tolerovat, redukovat a minimalizovat vnitřní a vnější požadavky kladené na člověka a střety mezi těmito požadavky. Jde při tom o požadavky mimořádně vysoké, které člověka značně namáhají a zatěžují nebo převyšují zdroje, které má daná osoba k dispozici“. (in Křivohlavý 1994, str. 43)

Výrost a Slaměník (2001, str. 242) definují coping jako „kognitivní a behaviorální úsilí vynaložené na zvládnutí, tolerování nebo redukování požadavků, které zatěžují nebo převyšují psychické zdroje osoby“.

Copingové strategie se obecně dají odvodit od základních reakcí na zátěž, jimiž jsou útok, útek a ochromení a v zásadě mají dvě formy (Atkinson, 2003):

a) Zvládání zaměřené na problém. To znamená, že člověk se může zaměřit na určitý problém nebo situaci, která vyvstala a hledá způsob, jak by tuto situaci vyřešil.

b) Zvládání zaměřené na emoce. Jde tedy „pouze“ o zmírnění negativních emocí, bez toho, že by se člověk snažil zátěžovou situaci změnit. Na rozdíl od strategií zaměřených na problém, které se objevují již u malého dítěte, objevují se strategie zaměřené na emoce až v adolescenci. (Křivohlavý, 2001)

Většina lidí má v repertoáru obě strategie. Existují také studie, v nichž bylo zjištěno, že z 30% jsou preference pro jednu nebo druhou strategii vrozené, ale zároveň bylo zjištěno, že velký vliv hraje také rodina, výchova a kultura prostředí, ve které člověk žije.

Někteří autoři rozšířili původní dva základní druhy copingových strategií na více možností, aby tak bylo možno zachytit větší variabilitu způsobů, které jedinec používá při řešení zátěžových situací.

Janke a Erdmann (in Švancara a kol., 2003) ve svém dotazníku SVF 78 rozdělují copingové strategie na 13 druhů. Tyto strategie dále dělí na pozitivní strategie (tzn. adaptivní) a negativní strategie (maladaptivní). Mezi pozitivní strategie řadí:

1. Podhodnocení – tzn. tendenci podhodnocovat vlastní reakce a ve srovnání s ostatními si přisuzovat menší míru stresu.
2. Odmítání viny – kde člověk odmítá vlastní zodpovědnost za zátěž
3. Odklon – zde jde jednak o odvrácení se od zátěže a pak také o tendenci navodit takové psychické stavy, které vedou ke zmírnění stresu.
4. Náhradní uspokojení – jde o tendence k jednání zaměřenému na kladné city.
5. Kontrola situace – jde o tendenci získat kontrolu nad zátěžovou situací.
6. Kontrola reakcí – tzn. tendence kontrolovat vlastní reakce při zátěži.
7. Pozitivní sebeinstrukce - jde o sklon přisuzovat kompetenci sobě a dodávat si v zátěžových situacích odvalu.
8. Potřeba sociální opory – tendence jedince navazovat při stresu kontakt s druhými.
9. Vyhýbání se – tendence vyhnout se napříště zátěžové situaci, což může být

pozitivní, pokud nelze zátěži zamezit, ale také negativní, pokud jde pouze o snahu zátěži se vyhnout.

Do negativních strategií řadí autoři čtyři copingové strategie:

10. Úniková tendence – jde o rezignační tendenci vyváznout ze zátěžové situace s tím, že tato tendence je spojena se sníženou schopností čelit zátěžovým situacím.
11. Perseverace – jde o neschopnost myšlenkově se od zátěžové situace odpoutat.
12. Rezignace – zde je vyjádřen subjektivní nedostatek možností, jak zvládat zátěžové situace. Jde o pocity bezmoci a beznaděje.
13. Sebeobviňování – sklon ke sklíčenosti a přisuzování chyb vlastnímu jednání.

Při porovnání strategií s dělením Atkinsonové (2003), je patrné, že strategie 2. 3. 4. a 8. odpovídají strategiím zaměřeným na emoce a strategie 5. 6. 7. odpovídají strategiím zaměřeným na problém.

Existují různé studie zaměřené na vliv primárního hodnocení situace na volbu typu copingových strategií. McCrae, Stone a Neale (1984 in Výrost, Slaměník, 2001) zjistili, že pokud lidé hodnotili situaci jako velmi stresovou a nekontrolovatelnou, používali více strategie zaměřené na emoce. Strategie zaměřené na problém byly naopak využívány více v situacích s možností vyšší míry kontroly.

8.3.1. Výzkumy osobnosti a copingových strategií u dlouhodobě nezaměstnaných jedinců

V rámci tuzemských a zahraničních výzkumů není mnoho empirických studií zabývajících se problematikou osobnosti a copingových modelů chování u osob dlouhodobě nezaměstnaných. Z dostupné rešerše vědeckých příspěvků se nám podařilo nalézt pouze tři relevantní zahraniční články, zejména článek Agresivita v dětství a dlouhodobá nezaměstnanost v dospělosti (angl. Aggression in Childhood and Long-Term Unemployment in Adulthood) od autorek Katja Kokko and Lea Pulkkinen, dále článek Agresivita, nezaměstnanost, zprostředkování a náprava (angl. Aggression and Unemployment, Mediation and Moderation) autora B. R. E. Wrighta a posléze příspěvek

Předpoklady a důsledky copingového chování mezi nezaměstnanými a znovuzaměstnanými jedinci (angl. Antecedents and Outcomes of Coping Behaviors Among Unemployed and Reemployed Individuals) od autorky C. R. Wanberg.

Stručný obsah těchto zahraničních studií prezentujeme níže.

Článek „Agresivita v dětství a dlouhodobá nezaměstnanost v dospělosti“ (K. Kokko a L. Pulkkinen, 2000) věnuje pozornost procesům maladaptace a některým protektivním činitelům u dlouhodobě nezaměstnaných lidí. Studie ozřejmuje specifické mechanismy rizikových a ochranných faktorů souvisejících s výskytem agresivity v dětství. Autorky postulují, že agresivita v dětství může s velkou pravděpodobností v dospělém věku vyústit v dlouhodobou nezaměstnanost. Jejich studie má všechny znaky longitudinálního šetření osobnosti a sociálního rozvoje jedinců a v tom kontextu hledá souvztažnost mezi antisociálním vývojem v dětství a profesním selháním v dospělosti, kterou objektivizuje dlouhodobá nezaměstnanost. Hledanou souvislost autorky testovaly u výzkumného souboru 369 dětí ve věku 8 let, zatímco další sběry dat probíhaly ve věkových intervalech 14, 27, a 36 let. Původně zjištěná agresivita jakožto forma behaviorální maladaptace vypovídala o vyšším výskytu dlouhodobé nezaměstnanosti v dospělosti, kterou lze pokládat za evidentní formu existenční maladaptace. Ovšemže souvislost mezi agresivitou v dětství a dlouhodobou nezaměstnaností v dospělosti není přímočará, nýbrž bývá zprostředkována různými vstupními činiteli. V konkrétním výzkumu se potvrdilo, že agresivita v dětství se zpravidla projevuje v obecnější podobě školní nepřizpůsobivosti, která kulminuje zejména ve věku 14 let. Během časně adolescence se k obecné maladaptaci dítěte přímo či nepřímo přidávají další komplikace a problematické návyky, mezi kterými dominují konzumace alkoholu a dalších návykových látek včetně různých forem rizikového chování. Tito jedinci jsou zpravidla kvůli pracovní nekompetenci a nedostatku pracovních alternativ méně konkurence schopní a ve věku kolem 27 let se z nich tvoří riziková skupina, ze které se nejčastěji rekrutují dlouhodobě nezaměstnané osoby. Vedle této řady souvislostí autorky rovněž zjistily významnou negativní roli rodičů při vývoji maladaptivních vzorců chování u vlastních dětí. Analýza výsledků jednoznačně ukazuje, že emoční podpora rodičů signifikantně snižuje sklony jejich dětí k agresivnímu chování a v návaznosti s tím také pravděpodobnost, že se tyto děti během dospělosti ocitnou ve stavu dlouhodobé nezaměstnanosti.

Další článek, který nese název „Agresivita, nezaměstnanost, zprostředkování a náprava“ (angl. Aggression and Unemployment, Mediation and Moderation) představuje

svéráznou kritiku předchozí studie. Základním námětem článku je kritické ověření tvrzení autorek Kokko a Pukkinen, že dlouhodobá nezaměstnanost u dospělých osob je v jistém smyslu důsledkem agresivity z období jejich dětství. Přitom je na dětskou agresivitu nahlíženo dvoji způsobem: jako zprostředkovatele nezaměstnanosti a také jednoho z jeho činitelů. Empirické ověření základních postulátů Kokko a Pukkinen přispělo k novým poznatkům, jak v statistické, tak v interpretační rovině. Tudiž, autor B. R. E. Wright (2000) z Univerzity v Connecticutu v USA, zjistil nejen statistickou, ale také fenomenologickou souvislost mezi agresivitou v dětství a nezaměstnaností v dospělosti. Zatímco korelace mezi agresivitou ve věku 8 let a pozdější nezaměstnaností (věk 27 až 36 let) dosahuje hodnotu $r = +0,28$, tato souvislost ve skutečnosti bývá zprostředkována dvěma způsoby, zejména poklesem adaptačních schopností jedince a také zvýšením subjektivní závislosti. Výzkum zaprvé ozřejmil významnou souvislost mezi mírou agresivity a školní nepřizpůsobivostí dítěte ($\beta = 0,53$), zatímco školní nepřizpůsobivost jako samostatný antecedens implikuje signifikantní náchylnost k nezaměstnanosti v budoucnu ($\beta = 0,31$). Posléze, agresivita v dětství signifikantně souvisí s vývojem alkoholismu ($\beta = 0,22$), který je dále nejpravděpodobnějším fenoménem nezaměstnaností ($\beta = 0,18$). Závěrem Wright konstatuje, že model interpretace, který použily autorky Kokko a Pukkinen objasňují souvislosti mezi agresivitou v dětství a nezaměstnaností pouze do výše 71% případů. Nicméně, Wright se soustřeďuje nad těchto 71% objasněných souvislostí, kde, podle jeho úvah, je potřeba věnovat patřičnou empirickou pozornost, zejména kvůli zvýšení predikce fenoménu nezaměstnanosti.

Poslední z uvedených zahraničních článků, jehož autorkou je C. R. Wanberg (1997) z Minnesotské univerzity v USA, nese název „Předpoklady a důsledky copingového chování mezi nezaměstnanými a znovuzaměstnanými jedinci“ (angl. Antecedents and Outcomes of Coping Behaviors Among Unemployed and Reemployed Individuals). I v tomto případě se jedná o longitudinální studii, ve které jsou předmětem šetření 3 osobnostní prediktory a také stejný počet důsledků copingových strategií u nezaměstnaných jedinců. Skupinu osobnostních prediktorů u nezaměstnaných osob tvoří sebevědomí, sebezpozorovaná kontrola a optimismus, zatímco mezi důsledky copingových strategií autor vymezil krátkodobé duševní zdraví, opětovné profesní začlenění a dlouhodobé duševní zdraví. Při hledání souvislostí mezi sledovanými prediktory a důsledky autor zjistil přítomnost 5 rozličných copingových strategií u testovaného souboru nezaměstnaných, zejména aktivní vyhledávání, úsilí k dosažení něčeho, kladné sebehodnocení, distancování se od ztráty a znehodnocování práce. V tomto výzkumu byly

zjištěné dvě relace mezi copingem a sebezpozorovanou kontrolou situace, kterou reprezentuje subjektivní představa, že existuje možnost sehnat zaměstnání. První relace, kterou autor označil jako proaktivní hledání, které se u nezaměstnaného jeví v podobě ustavičné aktivity za účelem nalezení práce, může způsobit problémy psychického charakteru, zejména u jedinců s nízkou kontrolou situace, nikoliv však u jedinců se subjektivním pocitem dostatečné situační kontroly.

Co se týče druhé relace, zde bylo zjištěno, že strategie nezaměstnaného distancovat se od pocitu ztráty může způsobit pokles v opětovném profesním začlenění, zejména u jedinců s pocitem nedostatku situační kontroly, nikoliv však u osob s vysokou situační kontrolou.

Jinými slovy, bude-li nezaměstnaný s nízkou kontrolou situace usilovat o nalezení práce (aktivní přístup), může si přivodit eventuální zdravotní potíže. Navíc, pokud člověk s nízkou kontrolou situace používá obranu proti ztrátám v podobě „mě se to netýká“, v tom případě participuje na poklesu vlastních možností najít si nové zaměstnání.

8.4. Nezaměstnanost a atribuční styl

Kauzální atribucí se v psychologii nazývá **analýza příčin konkrétního jednání**, konkrétní situace. Atribut je přívlastek, vlastnost něčeho, základní znak. Kauzální znamená „příčinný“. O kauzální atribuci potom mluvíme tehdy, jestliže vlastnost (situace), na kterou usuzujeme, je příčina něčeho (nějakého důsledku - například nějakého chování, nějaké situace nebo stavu, v našem případě nezaměstnanosti).

Každý člověk má vrozenou potřebu pátrat po příčinách životních událostí, do kterých se během svého života dostává. Pátráme po příčinách často nevědomě a preferujeme jednu příčinu před druhou. Lidé se v preferenci příčin odlišují, každý má jiný *atribuční styl*. Znamená to, že každý člověk má relativně stálý a naučený způsob uvažování o příčinách svého jednání nebo o jednání jiných osob, také o příčinách situací, do kterých se během života dostane. Relativně stálý je proto, že ho snadno neměníme. Naučený proto, že jsme si ho osvojili na základě našich zkušeností (Plevová, 2007).

Leana a Feldman (dle Shrageová, Rošková, 2003) uvádějí možnost aplikace teorie atribučních stylů na situaci ztráty práce a opakované neúspěchy při hledání nového zaměstnání. Podle teorie naučené bezmocnosti by se dalo předpokládat, že nezaměstnaní

v situaci nezaměstnanosti a v situacích opakovaných neúspěchů při hledání práce budou vnímat příčiny této situace jako vnitřní (mohu za to sám, je to moje vina), stabilní (bude to tak pořád) a nespecifické (neúspěch není specifický jen pro tuto situaci, ale vyskytuje se i v situacích jiných). Není tomu ale tak. Leana a Feldman (tamtéž) uvádějí převahu externích atribucí u nezaměstnaných bez ohledu na délku nezaměstnanosti.

Některé výzkumy se zaměřovaly na vztah atribucí a copingového stylu chování v nezaměstnanosti (Thomson dle Schrageová, Rošková, 2003). Ukázalo se, že pokud nezaměstnaní připisují ztrátu práce vnitřním, nestabilním příčinám, tak věří, že mohou být úspěšnější v pracovní kariéře a vybírají si jako copingové chování aktivní hledání práce.

Nezaměstnaní jedinci, kteří připisují ztrátu práce vnějším, stabilním a globálním příčinám, si budou vybírat jako copingové chování vyhledávání sociální opory a finanční pomoci např. od ÚP.

Výzkum Schrageové, Roškové (2003) zaznamenal významné rozdíly ve vysvětlování příčin vlastní nezaměstnanosti. Autorky sledovaly skupiny nezaměstnaných a znovuzaměstnaných.

Nezaměstnaní, kterým se nedaří zaměstnat, vidí příčiny své nezaměstnanosti následovně:

- V první řadě ve vnějších (externích) příčinách – špatná ekonomická situace, neschopnost vlády, úmyslná redukce pracovních míst zaměstnavatelem.
- Na druhém místě hledají příčinu v sobě a ve svých osobnostních vlastnostech a nedostacích.
- Na třetím místě vidí příčiny v nedostatečných kompetencích, jako je vzdělání, zkušenosti, zručnosti, ale i v nedostatku snahy.

Jedinci, kteří se znovuzaměstnali, vidí příčiny následovně:

- V první řadě ve vnitřních (interních) příčinách, ve vlastní osobě.
- Na druhém místě ve vnějších okolnostech
- Na třetím místě v chybějících kompetencích.

Tyto rozdíly ve vysvětlování vlastní nezaměstnanosti společně s pozitivním hodnocením práce a nižší sebedůvěrou naznačují tendenci bezmocného chování u dlouhodobě nezaměstnaných jedinců.

Časté jsou kauzální atribuce založené na konstatování, že nezaměstnaný je obětí krize, špatné politiky vlády a podobně. Externí atribuce mu umožňuje zbavit se zodpovědnosti a identifikovat viníka mimo sebe – agrese zaměřená navenek, extrapunitivita (Kulka, 2003).

9. NEZAMĚŠTNANOST A PSYCHICKÉ / FYZICKÉ ZDRAVÍ

Vyřazení jedince z pracovního procesu přináší kromě problémů sociálních a psychických i důsledky zdravotní.

Bohatým zdrojem myšlenek pro dnešní výzkumy psychologických účinků nezaměstnanosti je klasická sociografická studie Jahodové „Marienthal“ (dle Buchtová, 2000; Boleloucký, 2000). Studie popisuje průběh dlouhodobé nezaměstnanosti v důsledku uzavření továrny na výrobu lnu v rakouské vesnici Marienthal. Dlouhodobý výzkum probíhal v úzkém kontaktu autorů studie s životními útrapami marienthalského společenství spolu se snahou výzkumníků pomoci lidem zvládnout náročnou životní situaci.

9.1. Psychické zdraví

Jak působí nezaměstnanost na psychické zdraví? Autoři marienthalské studie sledovali 80 nezaměstnaných obyvatel. Uvádějí, že jen nepatrná část sledovaného vzorku zůstala situací nezlomena. Většina z nich byla označena za rezignující (48%), členové další skupiny byli označeni jako „zoufalí“ (11%). Objevovala se u nich deprese, pocity marnosti, zoufalství a beznaděj. Chování poslední skupiny (25%) bylo označeno za „apatické“. Kritériem byl nečinný a apatický vzhled postižených. Na rozdíl od předchozích skupin se apatie projevovala nedostatkem péče např. o byt, děti apod. Nálada zde nebyla charakterizována zoufalstvím, ale lhostejností. Postižení postrádali plány a naděje jak do nejbližší, tak do vzdálenější budoucnosti. (dle Boleloucký, 2000).

Výzkumy Jeleňové a Baumgartnera (2004) poukazují na to, že přibližně 23% nezaměstnaných (celkový vzorek 172 respondentů) trpělo různými stupni klinické deprese. Nezaměstnaní jsou *psychicky deprivováni*, což je vysvětlováno obvykle náhlým poklesem životní úrovně a finančními obavami do budoucnosti. V psychologii je deprivace charakterizována jako stav, kdy u člověka dochází k dlouhodobému neuspokojení potřeb.

Dle Vágnerové (2004) dochází z hlediska jednotlivých potřeb u nezaměstnaných k následujícím změnám:

- Není uspokojena **potřeba stimulace**. Nezaměstnaný může trpět nedostatkem podnětů, ochuzením životního programu, rozbitím navyklého denního režimu.

Zátěží může být i nuda a ztráta životní náplně, resp. nedostatek smysluplné aktivity. Člověk, bez povinnosti, může upadat do apatie a nečinnosti.

- **Absentuje potřeba sociálního kontaktu.** Propuštěním ze zaměstnání se ruší sociální kontakty, eliminuje se možnost sdílení společných zážitků.
- Nezaměstnaný člověk ztrácí po určité době profesní schopnosti a dovednosti, které nevyužívá. Nenaplněna zůstává **potřeba smysluplného učení**, resp. uchování si dosažené úrovně stávajících kompetencí, podmínky a příležitosti k rozvoji nových dovedností jsou za těchto okolností omezeny. I když někteří nezaměstnaní toto popírají a tvrdí, že když se mají zájem rozvíjet, tak se rozvíjejí.
- Není plně uspokojována potřeba **citové jistoty a bezpečí**. Ztráta zaměstnání představuje osobní ohrožení a zvyšuje pocit celkové nejistoty.
- Ztráta zaměstnání ovlivňuje i **potřebu otevřené budoucnosti** a naděje, zatěžuje představu o budoucím uplatnění. Mnohdy dochází zúžení nebo ke ztrátě životní perspektivy.

Stav nezaměstnanosti je také spojen s vyšší *emoční labilitou*. Rozvíjí se pocity podřadnosti, nezaměstnaný postupně ztrácí sebedůvěru a obecně je ohrožena jeho morálka. Nezaměstnaní mají ve srovnání se zaměstnanou populací tendenci být *úzkostnější*, je mezi nimi větší počet *depresí*, jsou nespokojenější, neurotičtější a více souženi obavami, mají *snížené sebevědomí a sebeúctu* a trpí častěji *poruchami spánku*. Při neúspěchu najít si novou práci dochází v konečných důsledcích k pesimistickému postoji, pocitům nadbytečnosti, nepotřebnosti, marnosti a beznaděje. Důsledkem nadbytku nestrukturovaného času je *nuda*. Čas bývá tráven pobytem v posteli, sledováním televize. Takto postižení jedinci jsou navenek pasivní, rezignovaní a mají snížené sebehodnocení.

Je třeba však poznamenat, že ne vždy ústí psychické potíže, jež jsou důsledkem nezaměstnanosti, v psychickou poruchu. To se stává nejspíše tam, kde jsou pro takovou poruchu osobní předpoklady (dědičnost, organická vada). Často je psychická porucha spíše příčinou než důsledkem nezaměstnanosti (Mareš, 1998; Buchtová, 2000; 2004; Boleloucký, 2000, 2002; Kebza, Šolcová, 2000 aj.).

9.2. Fyzické zdraví

Již výzkumy ve 30. letech minulého století naznačily souvislost mezi nezaměstnaností a zhoršením zdravotního stavu populace. Již zmíněná studie z Marienthalu se zmiňuje o tom, že třetina dětí ze zkoumané populace nezaměstnaných rodin byla tehdy ve zhoršeném zdravotním stavu a jen u 16% těchto dětí byl zdravotní stav dobrý. Problém vztahu mezi nezaměstnaností a *fyzickým zdravím* má, podle nejrozšířenějších dnešních názorů, společného jmenovatele ve **stresu**, který atakuje imunitní systém a kardiovaskulární systém člověka. Ke stresu, kterým je ztráta zaměstnání provázena, se často přidávají další doprovodné zesilující faktory, jako jsou kouření, požívání alkoholu, léků a drog a další sociálně patologické jevy. (Kachlík, 2000; Mareš, 2002).

Nezaměstnanost do určité míry souvisí se *zhoršením zdravotního stavu*. Zhoršení tělesného zdraví bylo doloženo jak přítomností tělesných příznaků, tak i zvýšeným využíváním zdravotnických služeb nezaměstnanými.

Naše praxe ale potvrzuje, že když dlouhodobě nezaměstnaný začne aktivně za pomoci svou situaci řešit, často se zlepší některé s psychosomatických obtíží a jedinec se cítí subjektivně lépe. Přesto dlouhodobé vlivy nezaměstnanosti zvyšují pravděpodobnost rozvoje kardiovaskulárních onemocnění, bronchiálních poruch a vysokého krevního tlaku. K somatickým onemocněním patří nemoci, které jsou často důsledkem emočních poruch a stresu. Patří sem astma, žaludeční potíže, vysoký krevní tlak, srdeční choroby, cukrovka, kožní choroby, vysoké hodnoty cholesterolu a jiné. Objevují se psychiatrické příznaky a vyšší úmrtnost. Na základě minulých výzkumů bylo zjištěno, že polovina dotazovaných nezaměstnaných pociťuje neurotické potíže projevující se úzkostí, vnitřním neklidem, podrážděností, bolestmi hlavy, nespavostí, zvýšenou únavou a žaludečními obtížemi. (Buchtová, 2002, 2004).

VÝZKUMNÁ ČÁST

10. VÝZKUMNÝ PROBLÉM, CÍL PRÁCE A HYPOTÉZY

Výzkumným problémem naší práce je, jak již napovídá její název, postihnout vybrané personální vlastnosti a copingové strategie u dlouhodobě nezaměstnaných jedinců. V tomto kontextu se postuluje, že dlouhodobá nezaměstnanost má zejména negativní dopad na prožívání, myšlení a aktivitu osobnosti v procesu adaptace na okolnosti vyvolané ztrátou zaměstnání a nejistou perspektivou vlastní budoucnosti.

Jde-li o psychické vlastnosti osobnosti, analýza případných specifík souvisejících s prožíváním stavu dlouhodobé nezaměstnanosti se bude zabývat zejména dvěma z pěti **faktorů osobnosti**, které vymezuje NEO pětifaktorový osobnostní inventář (NEO-FFI) a sice **neuroticizmem** a **svědomitostí**.

Další rovina zájmu této diplomové práce je analýza **copingových strategií** u dlouhodobě nezaměstnaných osob za pomoci Dotazníku – SVF 78. Výzkumná pozornost bude prioritně věnována dvěma ze čtyř negativních copingových strategií, a to **únikové tendenci** a **rezignaci**.

Posléze se zájem bude ubírat v hledání souvislostí mezi neuroticizmem a svědomitostí na straně jedné a únikovou tendencí a rezignací jakožto copingovými strategiemi u skupiny zkoumaných osob na straně druhé.

10. 1. Výzkumné cíle a hypotézy

Výzkumné cíle a hypotézy navazují na základní předmět výzkumu a tím je psychický profil dlouhodobě nezaměstnaných osob a jejich typická strategie vyrovnávání se s tímto nepříznivým existenciálním statutem. V souvislosti s tím se jeví jako nejobecnější cíl plánovaného výzkumu empirická sonda do případných negativních souvislostí na relaci dlouhodobá nezaměstnanost - vybrané osobnostní charakteristiky (neuroticizmus a svědomitost) a copingovými strategiemi (únikovou tendencí a rezignací) u vybrané skupiny nezaměstnaných jedinců.

Dílčí výzkumné cíle:

- Zjistit osobnostní profil u vybraného souboru dlouhodobě nezaměstnaných osob se zřetelem na neuroticizmus a svědomitost v souladu s metodou NEO-FFI.
- Zjistit copingový profil u vybraného souboru dlouhodobě nezaměstnaných osob se zřetelem na únikovou tendenci a rezignaci v souladu s metodou SVF 78.
- Zjistit, zda se k neuroticizmu a svědomitosti váží úniková tendence a rezignace jakožto copingové strategie dlouhodobě nezaměstnaných jedinců.

Formulace hypotéz:

H1: U souboru dlouhodobě nezaměstnaných žen nad 50 let lze očekávat signifikantně vyšší výskyt neuroticizmu v porovnání s normami testu NEO-FFI.

H2: U souboru dlouhodobě nezaměstnaných žen nad 50 let lze očekávat signifikantně nižší výskyt svědomitosti v porovnání s normami testu NEO-FFI.

H3: U souboru dlouhodobě nezaměstnaných žen nad 50 let lze očekávat signifikantně vyšší výskyt negativní copingové strategie únikové tendence v porovnání s normami testu SVF 78.

H4: U souboru dlouhodobě nezaměstnaných žen nad 50 let lze očekávat signifikantně vyšší výskyt negativní copingové strategie rezignace v porovnání s normami testu SVF 78.

H5: U souboru dlouhodobě nezaměstnaných žen nad 50 let lze očekávat signifikantní korelace mezi neuroticizmem a únikovou tendencí.

H6: U souboru dlouhodobě nezaměstnaných žen nad 50 let lze očekávat signifikantní korelace mezi neuroticizmem a rezignací.

H7: U souboru dlouhodobě nezaměstnaných žen nad 50 let lze očekávat signifikantní korelace mezi svědomitostí a negativní copingovou strategií úniku.

H8: U souboru dlouhodobě nezaměstnaných žen nad 50 let lze očekávat signifikantní korelace mezi svědomitostí a negativní copingovou strategií rezignace.

11. METODY VÝZKUMU

V souladu s kvantitativní povahou plánovaného výzkumu byl k měření neuroticizmu a svědomitosti u skupiny dlouhodobě nezaměstnaných žen použit osobnostní test NEO-FFI, zatímco pro měření copingových strategií byl použit test SVF 78, který citlivě identifikuje individuální způsob zvládnání stresu. Oba zmíněné dotazníky byly použity u zvolené skupiny respondentů v podobě tužka – papír. Ze sociodemografických údajů byl registrován věk a pohlaví účastníků tohoto výzkumu. Níže následuje stručný popis dvou hlavních zmíněných psychologických testů.

11.1. Pětifaktorový test osobnosti NEO-FFI

Pětifaktorový osobnostní inventář NEO-FFI autorů McCrae a Costa je v současné době jedním z nejvíce užívaných testů osobnosti ve světě. V naší republice se validizace, standardizace a distribuce české verze testu spojuje s autory Hřebíčková a Urbánek. Stručně řečeno, NEO-FFI osobnostní inventář, jemně diferencuje odlišnosti v pěti osobnostních faktorech či dimenzích u zkoumaných jedinců. Kromě ekonomičnosti, kterou charakterizuje časová nenáročnost zadání a administrace celého testu, jsou jeho výsledky mimořádně významné pro vstupní diagnostickou analýzu osobnosti, zejména v oblasti klinické, pedagogické, poradenské, pracovní a dalších odvětvích praktické psychologie.

Sběr relevantních indikátorů psychologického profilu zkoumané osobnosti zabezpečuje 60 otázek (verbálních stimulací), na které testovaná osoba odpovídá formou sebepopisu (verbální reakce). Jemnost sebehodnocení zachycuje škála gradujících voleb odpovědí mezi „0“, což indikuje subjektu, který se nijak neztotožňuje s prezentovaným tvrzením až ke „4“, což napovídá subjektivnímu ztotožnění s prezentovaným výrokem. Průměrné vyplnění celého testu zabírá kolem 20 minut, zatímco celkový výsledek závisí na otevřenosti, motivovanosti a celkové spolupráci testovaného probanda. Jak již zaznělo, NEO-FFI jako škála osobnosti odkrývá individuální variace v rovině pěti faktorů nebo osobnostních dimenzí, zejména neuroticizmus, extroverze, otevřenost, přívětivost a svědomitost. Níže následuje stručný popis zmíněných dimenzí či faktorů osobnosti:

Faktor **neuroticismu** reflektuje osobnostní dimenzi emoční stabilita – emoční labilita. Vysoký skóre na této škále indikuje narušení základní psychické rovnováhy, traumatické zkušenosti, strach a další záporné emoce. Osobnost s vysokým skóre neuroticizmu má

snížené adaptační schopnosti vůči subjektivně velmi zkreslené interpretaci skutečnosti a také nedostatečné sebeovládací mechanismy důležité při zvládání stresu. Na opačném pólu jsou emočně stabilní osobnosti s výraznými evidencemi pozitivních osobnostních rysů vyrovnanosti, odolnosti, klidu a dalších příznivých vlastností.

Faktor **extraverze** reflektuje dva póly osobnostních postojů extraverze – introverze. Jedná se o souhrn osobnostních rysů, jež vypovídají o vrozených, zejména biologicky nebo neurologicky fundovaných potřebách člověka, které se v módu extraverze projevují výraznou tendencí k aktivitě a hledáním nových stimulací. Podle experimentálních nálezů Eysencka se extraverze a introverze pojí kvalitou a typem centrální nervové soustavy. Extravertovaného jedince charakterizuje mozek, který tvoří nedostatečné množství vlastních stimulací, a proto vyhledává podněty mimo sebe. Extravert je energický, sociabilní, veselý, optimistický. Na druhé straně, introvertovaná osobnost má dostatek vlastních kortikálních podnětů a v souladu s tím omezuje vlivy vnějších stimulací. Introvert vlastní opačné osobnostní rysy: je zdrženlivý, vyrovnaný, soběstačný.

Faktor **Otevřenost** referuje zájem o nové zážitky a zkušenosti. Osobnost vysoce postavená v tomto faktoru je nekonvenční, zvědavá, všímavá, originální v životním stylu a chápání světa. Na opačné straně jsou osobnosti s nízkým skóre v tomto faktoru, které reflektují konvencionálnost, černo-bílé hodnocení světa, emoční sklíčenost či konzervativní sklony k zachování status quo.

Přívětivost jako faktor souvisí s kvalitou orientace osobnosti v kontextu interpersonálních relací. Vyšší skóre na škále přívětivost získávají osobnosti, které charakterizuje laskavost, dobrosrdečnost, altruismus, upřímnost a další prosociální rysy. V souladu s tím se přívětivá osoba jeví jako pomáhající a podporující. Na druhé straně, nižší skór na této škále indikuje osobnost, která je v podstatě egocentrická, hostilní, cynická, podezíravá, soutěživá a v celkovém sociálním významu destruuující.

Poslední z pěti faktorů osobnosti je **svědomitost**. Vyšší skór na škále svědomitosti indikuje osoby s dostatečnou sebekontrolou, motivovaností a také systematickostí a houževnatostí při dosažení vlastních a společenských cílů. Jedná se o sociálně žádoucí osobnostní vlastnosti, které jsou výsledkem zdařilého psychosociálního vývoje. Nízký skór této dimenze reprezentuje osobnost hedonistickou, nespolehlivou, lhostejnou a nedostatečně motivovanou pro spoluúčast na realizaci širších zájmů a cílů.

Jak již bylo zmíněno při vymezení výzkumného problému, předmětem statistického testování vymezených souvislostí budou dva z pěti osobnostních faktorů, zejména neuroticismus a svědomitost. Právě o těchto osobnostních faktorech nejčastěji referují zahraniční studie při analýze negativního účinku dlouhodobé nezaměstnanosti ve sféře osobnosti člověka.

11.2. Test strategie zvládnání stresu SVF 78

Jedná se o sebesupozovací dotazník osobnosti zaměřený k diferencovanému odhalení individuálních způsobů zpracování a zvládnání zátěžových problémů a okolností. Při konstrukci tohoto vícedimenzionálního inventáře autoři W. Janke a G. Erdmannová (2003) vytvořili delší verzi, která obsahuje 120 položek (SVF 120), a kratší verzi obsahující 78 položek (SVF 78). V našem výzkumu používáme zkrácenou verzi, inventář SVF 78, který obsahuje 13 škál či copingových strategií. Každá jednotlivá škála sestává ze 6 položek či tvrzení, celkem 78, na kterých se dotázaní vyjadřují volbou, zda souhlasí či nikoliv. Volba individuálního souhlasu probíhá na pětistupňové škále mezi maximálním nesouhlasem „0“ až k maximálnímu souhlasu „4“. Výsledky pro každou škálu se sčítají, přičemž se souhrnná hodnota pohybuje mezi minimální „0“ až maximální „24“.

Iniciální rovina vyhodnocení škály SVF 78 je rovina dílčích subtestů, závěrečnou rovinu tvoří souhrnná hodnota výsledků všech 13 škál, přičemž se získává obecný testový indikátor o pozitivní nebo negativní copingové strategii dotázaného. Jedná se o souhrnný hrubý skór, který lze převést na statistickou standardní T hodnotu (T-skór). Disponující údaje odkrývají nejen obecnou copingovou strategii (kladnou nebo zápornou) jedince, ale také subjektivní prioritu či preference té které z možných 13 strategií při zvládnání zátěžových situací.

Je potřeba zdůraznit, že dominance odpovědí na prvních 7 škálách postuluje volbu kladných copingových strategií, zatímco poslední čtyři škály souvisejí s volbou negativních copingových strategií. Posléze, škály 8 a 9 se tváří jako copingově neutrální a napomáhají ke kontextuální analýze všech indikátorů testem SVF 78 navržených copingových strategií.

Při interpretaci výsledků dílčích subtestů inventáře copingových strategií SVF 78 je nezbytné nejdříve analyzovat pozitivní, negativní a neutrální strategie.

Mezi pozitivní copingové strategie autoři vymezují 3 hlavní okruhy (POZ 1, POZ 2 a POZ 3).

Strategie POZ 1, která indikuje strategie podhodnocení a devalvace subjektu, sestává ze subtestů 1 a 2. Subtest 1 Podhodnocení indikuje subjektivní tendence hodnotit sama sebe ve srovnání s ostatními méně hodnotně. Nicméně, podstata strategie je pozitivní, neboť implikuje snahu subjektu o znovu mobilizace a vyřešení stresové situace. Subtest 2 zachycuje obranné tendence subjektu, zejména popíráním či odmítnutím vlastní viny. Tímto se ohrožená osobnost zbavuje odpovědnosti za vlastní selhání.

Strategie POZ 2 souvisí s tendencemi subjektu vyhnout se zátěžové situaci a zvolit alternativní cestu, která nemusí být vždy pozitivní. Tuto strategii reprezentují subtesty 3 a 4. Subtest 3 měří obranné tendence jedince odvrátit pozornost od skutečné zátěže za pomoci kompenzačních často i opačných stavů psychiky, které podporují tlumení stresu. Více kompenzující se jeví odpovědi subjektu na subtest 4, který indikuje snahu dotázaných k nalezení náhradních uspokojení a následné prožití kladných emocí.

Strategie POZ 3 sestává ze subtestů 5, 6 a 7 a měří především individuální volbu strategie kontroly situace, kontrolu vlastní osobnosti a sebeposílení skrze pozitivní sebeinstrukce. Subtest 5 měří sklony subjektu analyzovat situace, kvůli uchopení její podstaty, rovněž jeho schopnosti plánovat a preventivně se bránit ohrožující situaci. Jedná se o konstruktivní přístup k situaci, kterou subjekt chce pochopit a cíleně řešit. V tom smyslu subtest 6 měří subjektivní schopnost řídit sebe sama, vlastní emoce, reakce a podobné spontánní projevy, zatímco subtest 7 se zaměřuje na vnitřní zdroje podněcování či povzbuzování sebe sama, posílení sebedůvěry zejména ve sféře vlastní zdatnosti, o kterou se člověk opírá při zdolávání tíživých situací.

Negativní copingové strategie test SVF 78 odkrývá pomocí subtestů 10, 11, 12 a 13.

Subtest 10 spolehlivě identifikuje tzv. únikové tendence zkoumané osobnosti, která se snaží tímto způsobem opustit situaci zátěže. Dlouhodobější strategie tohoto druhu může přejít do chronického modelu osobnostní obrany, která, již není sto účinně snižovat či odstraňovat zejména prožitky úzkosti a stresu. Celkově, u osob s vyšším skóre na subtestu 10 lze rovněž konstatovat obecné adaptační selhání a rezignaci doprovázenou nedostatkem vůle, dokonce i pro řešení banálních záležitostí života. Tento typ negativní copingové strategie pravidelně doprovázejí stereotypie osobnosti, které v podobě různých perseverací měří subtest 11. Vysoký skór na tomto subtestu indikuje osobnost kognitivně strnutou,

neschopnou pružnějších mentálních změn, které člověku pomáhají odpoutat se od myšlenek soustředěných na tíživou situaci. Následkem toho je obecná **rezignace** osobnosti, kterou spolehlivě zachycuje subtest 12. Vysoký skóre na tomto subtestu souvisí s dominujícím přesvědčením člověka, že mu nic nepomůže k zvládnutí zátěže. Další etapou obecné rezignace osobnosti je prožívání **bezmocnosti** vůči vnějším příčinám vlastního selhání a obecné odevzdání se depresivní náladě. Zejména u citlivějších a intraceptivních osobností, jež v sobě primárně hledají příčiny či chyby vlastního selhání, dochází k následnému sebeobviňování, které spolehlivě měří subtest 13.

Tímto se uzavírá negativní kruh interpretace příčin vlastního neúspěchu řešit konkrétní životní situaci, což lze empiricky vyjádřit souhrnnou hodnotou celkové negativní copingové strategie testu SVF 78.

Kromě pozitivních a negativních copingových strategií test SVF 78 rovněž poskytuje informace o tzv. zřídka se vyskytujících copingových strategiích. Zejména subtesty 8 a 9 zachycují dva aspekty tohoto druhu řešení zátěžových situací, zejména hledání opory u jiných lidí či institucí, ale také volbu pasivního vyhýbání se potížím. Vysoký skóre na subtestu 8 indikuje osobnost, která se v podmínkách zátěže spíše obrací na jiné osoby pro podporu či radu, jak problém vyřešit.

V tomto smyslu lze identifikovat dva aspekty potřeby sociální opory: pasivně rezignační postoj a také aktivní vyhledávání podpory či pomoci. V prvním případě rezignující osobnost spíše usiluje o symbiotickou vazbu se silnějším člověkem, delegující přitom vlastní rozhodování na jinou osobu, zatímco aktivní hledání pomoci může mít motivující účinek a tímto ohroženou osobu nabudit k pozitivní copingové strategii.

Posléze, taktika vyhýbat se aktuální či budoucí zkušenosti s frustrující situací, kterou spolehlivě měří subtest 9, může vést ke dvěma výsledkům, negativnímu a pozitivnímu. Pokud se z vyhýbání vyvine obranný mechanismus, pak to bude mít spíše negativní dopad pro osobnost a její celkový pocit kompetence a sebepojetí, zatímco dočasné vyhýbání může vytvořit prostor pro analýzu a přehodnocení celé situace, vlastních rezerv a sil, které při novém pokusu mohou být prospěšné pro konečné vyřešení tíživé situace.

Jak již jsme naznačili při vymezení výzkumného problému, statistická analýza se prioritně bude zabývat tendencemi úniku a rezignace, neboť se, podle zahraničních studií, tyto negativní copingové strategie, nejčastěji vyskytují mezi dlouhodobě nezaměstnanými osobami.

12. STATISTICKÉ METODY ZPRACOVÁNÍ DAT A OVĚŘENÍ SOUVISLOSTÍ

Empirická data z dvou dotazníků (NEO-FFI a SVF 78) jsme vyhodnotili v souladu s návodem v odpovídajících manuálech. Vyhodnocené údaje pro každého z účastníků výzkumu byly zadány do příslušné statistické matrice, která tvořila empirický základ syrových skóre pro další statistickou analýzu. Pro vstupní zadávání dat a následnou statistickou analýzu byl použit počítačový software STATISTICA 12 CZ.

První etapa statistického zpracování empirických dat byla ve znamení základních deskriptivních zjištění, zejména výpočet aritmetických průměrů, standardních odchylek a mediánů. Volbu induktivních statistických operací, zejména typ korelačního výpočtu a test významnosti zkoumaných rozdílů měl určit příslušný test normality dat. Následné přijetí či zamítnutí statistického významu testovaných souvislostí naznačených v jednotlivých hypotézách určoval test normality empirických dat. K přijetí nebo zamítnutí významu zkoumaných souvislostí bylo předem zvoleno standardní kritérium 95% pravděpodobnosti. Již zmíněná normalita empirických dat byla ověřena statistickým testem Shapiro – Wilk, který potvrdil, že rozložení dat u všech výsledků je nerovnoměrné, zejména při standardní hladině významnosti 0,05.

V souladu s tím bylo rozhodnuto o použití neparametrických statistických výpočtů, zejména Mann Whitneyeho U-test pro rozdíly mezi hodnotami testu NEO-FFI a Spearmanův korelační koeficient pro test SVF 78.

13. ETICKÝ ASPEKT VÝZKUMU

Ve snaze zabezpečit dodržení etického kodexu výzkumu byl každý ze zúčastněných subjektů iniciálně informován o cílech chystaného výzkumu, jeho průběhu a předpokládané délce trvání. Ovšem, na prvním místě byla zdůrazněna snaha o zachování důvěrnosti všech informací osobnostního a testového charakteru. Probandi byli seznámeni s plánem zpracování, interpretací a obecném využití empirických poznatků, při kterém se rovněž mohli rozhodnout nezúčastnit se výzkumu v jakékoliv jeho fázi, což se v 8 případech také stalo.

Určitým motivujícím prvkem pro účast na výzkumu byla informace, že každému z dotázaných bude umožněn náhled do výsledků výzkumu v podobě individuální analýzy dat.

Před zahájením výzkumu každý z oslovených a zúčastněných subjektů vyjádřil písemný souhlas s účastí na výzkumu. Samozřejmostí iniciálního informování byla záruka ze strany badatele o zachování anonymity všech zúčastněných osob a jejich testových výsledků, bez možnosti zpětného nominálního zjištění identity a dat probandů.

14. POPIS VÝZKUMNÉHO SOUBORU

Výzkumný soubor tvořilo 45 dlouhodobě nezaměstnaných žen ve věku 50 až 60 let, které aktivně hledají zaměstnání a jsou evidovány na Úřadu práce. Jednalo se věkově o poměrně homogenní skupinu, neboť věkový průměr vzorku byl 55 let. Tyto ženy byly v evidenci Úřadu práce déle jak 3 roky, jednalo se tedy o skupinu osob velmi dlouhodobě nezaměstnaných a na trhu práce rezignovaných. Bližší délku evidence, údaje o vzdělání a přibližné délce evidence uvádíme v tabulkách.

Těmto dlouhodobě nezaměstnaným osobám byla nabídnuta možnost absolvovat motivační kurz. Motivaci nastoupit do poradenského programu bylo potřeba stimulovat vzhledem k faktu, že obecně dlouhodobě nezaměstnaní již vykazují známky nechuti a strachu z poradenských aktivit.

Základní údaje výzkumného souboru:

Tabulka č. 2. Popisné charakteristiky výzkumného souboru 45 žen z pohledu věku

testovaný vzorek	Četnost	Průměrný věk	Min	Max
ženy	45	55	50	60

Tabulka č. 3. Popisné charakteristiky výzkumného souboru 45 žen z hlediska dosaženého vzdělání

vzdělání	základní	Vyučení	středoškolské	Vysokoškolské
	12	20	12	1

Tabulka č. 4. Popisné charakteristiky výzkumného souboru 45 žen z hlediska délky evidence (uvedeno v letech)

Délka evidence	3 a více	4 a více	5 a více	7 a více
	15	12	10	8

15. ADMINISTRACE DOTAZNÍKŮ

Načasování průběhu administrace obou testů muselo být provedeno s ohledem a citlivostí vůči demotivačním tendencím a získáváním důvěry pro aktivní účast na výzkumu, kterou účastnice projevily souhlasem o začlenění do výzkumu a vyplněním obou dotazníků. Samotné předání dotazníků proběhlo až ve druhé třetině kurzu, který standartně trvá 1 měsíc, tj. po 3. týdenním absolvování motivačního kurzu. Přesto jsme u některých respondentů narazili na obavy, neochotu nebo nepochopení k výzkumu.

Celá akce probíhala v rozmezí let 2012 - 2014. V tomto smyslu se jednalo o model záměrného výběru vhodných respondentů přes instituce, zejména za účasti Úřadu práce v Olomouci, Přerově a Šumperku. Z původního počtu 76 respondentů bylo použito pouze 45 kompletně vyplněných dotazníků SVF 78 a NEO-FFI. Jak již zaznělo, hlavní příčinou redukce z původních 75 respondentů na konečný počet 45 osob našeho souboru bylo několik faktorů: nepochopení nebo nedostatečná motivace k vyplnění, neúplnost vyplněných položek nebo předčasné ukončení kurzu. Nicméně zbylých 45 osob odpovědělo na všechny položky v obou dotaznících a rovněž prokázaly zájem o výsledky tohoto šetření v naději, že následné lepší sebepoznání, které získají v kurzu, jim pomůže v konstruktivním hledání budoucího zaměstnání.

Všechny respondentky poskytly informovaný souhlas s výzkumem. S empirickými daty bylo nakládáno v souladu s etickými standardy běžně uplatňovanými ve výzkumu a v souladu se zákonem o ochraně osobních údajů. Podepsaný informovaný souhlas je archivován v souladu se zákonem o nakládání s osobními údaji, zatímco zpracovaná data jsou anonymizována.

16. VÝSLEDKY PRÁCE

16. 1. Základní statistické údaje k vstupním osobnostním a copingovým veličinám výzkumu u dlouhodobě nezaměstnaných žen

Nejdříve popíšeme profil osobnosti celého souboru 45 testovaných žen z pohledu dvou faktorů osobnostního inventáře NEO-FFI, zejména faktor neuroticizmu a faktor svědomitosti. Z nabídky deskriptivní statistiky byly vybrány získané průměry hrubých skóre (HS), směrodatná odchylka a průměrné skóre odpovídajícího Mann Whitneyeho U-testu, který testuje rozdíl mezi získanými neparametrickými a standardními hodnotami reprezentativního souboru. Tyto výsledky popisné statistiky a iniciální testování rozdílů prezentujeme v tabulce č. 5.

Tabulka č. 5. Průměr hrubých skóre M, standardní odchylky - SD a hodnoty Mann Whitneyeho U-testu pro osobnostní dimenze neuroticismus a svědomitost u souboru 45 žen.

Dimenze osobnosti	M	SD	U test	Z	p	Z
Neuroticismus	38,0 6	4,6	7,00	2,44	0,0	2,47
Svědomitost	36,7 2	6,2	3,51	2,82	0,0	2,84

Z uvedených hodnot v tabulce č. 5, lze konstatovat, že u obou sledovaných osobnostních faktorů, byly získané nadprůměrné skóre v neuroticizmu a svědomitosti. Na základě Mann Whitneyeho U-testu pak bylo zjištěno, že tyto průměry standardních skóre signifikantně převyšují hodnoty uvedené v Manuálu osobnostního inventáře NEO-FFI. Jinými slovy, u skupiny dlouhodobě nezaměstnaných žen, které se zúčastnily motivačního kurzu a tohoto výzkumu, převládávají jak osobnostní vlastnosti neuroticizmu, tak svědomitosti, což mj. souhlasí s koncepcí H. Eysencka, že neurotičtější osobnosti zároveň kráší vyšší morálka a obecná svědomitost.

Dalším cílem výzkumu je statistické zjištění výskytu vybraných negativních copingových strategií u vybraného souboru dlouhodobě nezaměstnaných žen se zřetelem na testování rozdílů mezi naměřenými průměrnými hodnotami, vyjádřenými v hrubých

skórech a standardními hodnotami v Manuálu testu SVF 78. Základní hodnoty popisné a induktivní statistiky uvádíme v tabulce č. 6.

Tabulka č. 6. Průměr hrubých skóre M, standardní odchylky - SD a hodnoty Mann Whitneyeho U-testu pro vybrané copingové strategie (úniková tendence a rezignace) u dlouhodobě nezaměstnaných žen (45)

Copingové strategie	M	SD	U test	Z	p	Z
Úniková tendence	8,21	2,97	4,22	2,12	0,00	2,15
Rezignace	7,28	3,28	2,91	2,99	0,02	3,02

Z uvedených hodnot v tabulce č. 6 konstatujeme, že u obou sledovaných negativních copingových strategiích byly získané očekávané vyšší skóre, zejména u únikové tendence a rezignace v zátěžové situaci. Výsledky Mann Whitneyeho U-testu indikují signifikantně vyšší hodnoty průměrných hrubých skóre pro obě negativní copingové strategie v porovnání s tabulkou standardních hodnot v Manuálu testu SVF 78. Jinými slovy, skupina dlouhodobě nezaměstnaných žen, jež absolvovaly motivační kurz a tento výzkum, manifestuje nadprůměrnou přítomnost vybraných negativních copingových tendencí úniku či rezignace v zátěžových situacích.

16.2. Souvislosti mezi vybranými osobnostními vlastnostmi a copingovými strategiemi u dlouhodobě nezaměstnaných žen

Další rovina analýzy směřuje k testování předpokládaných souvislostí mezi vybranými osobnostními faktory (neuroticismus a svědomitost) a negativními copingovými strategiemi (únik a rezignace) u testovaného souboru dlouhodobě nezaměstnaných žen. Níže, v tabulce č. 7 uvádíme naměřené hodnoty Spearmanova korelačního koeficientu mezi dvěma zkoumanými veličinami.

Tabulka č. 7: Korelační hodnoty (Spearmanův koeficient r) mezi vybranými osobnostními vlastnostmi a negativními copingovými strategiemi u dlouhodobě nezaměstnaných žen (45)

	Neuroticismus	Svědomitost
Únikové tendence	+0,57 p=0,000	-0,44 -0,44 p=0,019
Rezignace	+ 0,61 p=0,000	-0,39 p=0,014

Z tabulky č. 7 je patrné, že mezi vybranými osobnostními vlastnostmi neuroticizmu a svědomitostí a vybranými negativními copingovými strategiemi úniku a rezignace u skupiny dlouhodobě nezaměstnaných žen existují signifikantní korelační relace. Tudiž, souvislosti vyjádřené Spearmanovým koeficientem korelace indikují střední pozitivní souvislost mezi neuroticizmem a negativními copingovými strategiemi úniku ($r=+0,57$) a také střední pozitivní souvislost mezi neuroticizmem a rezignací ($r=+0,61$) u souboru dlouhodobě nezaměstnaných žen. Zároveň statistické výpočty indikovaly střední negativní korelační souvislost mezi svědomitostí a únikem (-0,44) a svědomitostí a rezignací v zátěžových situacích (-0,39) u výzkumného souboru dlouhodobě nezaměstnaných žen. Výše či význam korelačních koeficientů jsme konsultovali dle klasifikací J. P. Guilforda (1973, s. 218), který navrhuje tři roviny hodnocení korelačních poměrů: nízký ($r= 0,00$ až 0,35), střední ($r= 0,36$ až 0,70) a vysoký ($r= 0,71$ až 1,00).

17. K PLATNOSTI STANOVENÝCH HYPOTÉZ

Hypotéza H1: *U souboru dlouhodobě nezaměstnaných žen nad 50 let lze očekávat signifikantně vyšší výskyt neuroticizmu v porovnání s normami testu NEO-FFI.*

Na základě výsledků Mann Whitneyeho U – testu byla ve výzkumné skupině dlouhodobě nezaměstnaných žen zjištěna signifikantně vysoká přítomnost neuroticizmu ($z=2,47$; $p=0,01$) v porovnání s normami v testu NEO-FFI. V souladu se zvoleným statistickým kritériem 95% pravděpodobnosti přijetí či odmítnutí hypotéz **přijímáme platnost hypotézy H1**, která postuluje že s dlouhodobou nezaměstnaností lze očekávat značnou neurotizaci osobnosti u žen a obecnou emoční labilitu.

Hypotéza H2: *U souboru dlouhodobě nezaměstnaných žen nad 50 let lze očekávat signifikantně nižší výskyt svědomitosti v porovnání s normami testu NEO-FFI.*

Hodnota Mann Whitneyeho U – testu pro naměřenou svědomitost u skupiny dlouhodobě nezaměstnaných žen indikuje signifikantně vyšší přítomnost tohoto osobnostního faktoru ($z=2,82$; $p=0,00$) v porovnání s uvedenými normami v české verzi testu NEO-FFI. V souladu se zvoleným statistickým kritériem 95% pravděpodobnosti přijetí či odmítnutí hypotéz **odmítáme platnost námi stanovené hypotézy H2**, že lze očekávat signifikantní pokles svědomitosti a morální zodpovědnosti mezi dlouhodobě nezaměstnanými ženami.

Hypotéza H3: *U souboru dlouhodobě nezaměstnaných žen nad 50 let lze očekávat signifikantně vyšší výskyt únikové tendence v porovnání s normami testu SVF 78.*

Hodnota Mann Whitneyeho U – testu pro naměřenou únikovou tendenci indikuje signifikantně vyšší evidenci této negativní copingové strategie ($z=2,12$; $p=0,00$) v porovnání s uvedenými normami v testu SVF 78. V souladu s iniciálním statistickým kritériem 95% pravděpodobnosti přijetí či odmítnutí hypotéz **přijímáme platnost námi stanovené hypotézy H3**, že s dlouhodobou nezaměstnaností u žen lze očekávat signifikantně častější přítomnost negativní strategie úniku z tíživé existenciální situace, než u běžné populace.

Hypotéza H4: *U souboru dlouhodobě nezaměstnaných žen nad 50 let lze očekávat signifikantně vyšší výskyt rezignace v porovnání s normami testu SVF 78.*

Jako u předchozí únikové tendence i nyní byla naměřená hodnota Mann Whitneyho U – testu pro negativní copingovou strategii rezignace u souboru dlouhodobě nezaměstnaných žen signifikantně vyšší ($z=2,99$; $p=0,02$) v porovnání s normami v české verzi testu SVF 78. Dle námi zvoleného statistického kritéria 95% pravděpodobnosti přijetí či odmítnutí testovaných hypotéz **platnost námi stanovené hypotézy H4 přijímáme**. Tudíž, u žen dlouhodobě nezaměstnaných je vysoce pravděpodobné, že se bude vyskytovat negativní copingová strategie rezignace během zatěžujících okolností života, než je tomu u běžné populace žen.

Hypotéza H5: *U souboru dlouhodobě nezaměstnaných žen nad 50 let lze očekávat signifikantní korelace mezi neuroticizmem a únikovou tendencí.*

Na základě výsledků Spearmanova korelačního výpočtu dvou sloupců hodnot osobnostního faktoru neuroticizmu a negativní copingové strategie úniku ze zatěžující situace u výzkumné skupiny dlouhodobě nezaměstnaných žen byla zjištěna signifikantní ($p=0,000$) střední míra pozitivní korelace ($r=+0,57$). V souladu s tím, **přijímáme platnost námi stanovené hypotézy H5**. Jinými slovy, pokud se u dlouhodobě nezaměstnaných žen vyvine vyšší míra neuroticizmu, pak lze s největší pravděpodobností očekávat také přítomnost negativní tendence úniku ze zatěžujících situací.

Hypotéza H6: *U souboru dlouhodobě nezaměstnaných žen nad 50 let lze očekávat signifikantní korelace mezi neuroticizmem a rezignací.*

Spearmanův korelační výpočet hodnot neuroticizmu a negativní copingové strategie rezignace u skupiny dlouhodobě nezaměstnaných žen indikuje signifikantní ($p=0,000$) pozitivní korelaci v pásmu střední míry souvislostí ($r=+0,61$). V souladu s tím, **přijímáme platnost hypotézy H6**, která postuluje vysokou pravděpodobnost, že neuroticizmus u dlouhodobě nezaměstnaných žen bude doprovázet negativní strategie rezignace při řešení frustrujících okolností života.

Hypotéza H7: *U souboru dlouhodobě nezaměstnaných žen nad 50 let lze očekávat signifikantní korelace mezi svědomitostí a únikovou tendencí.*

Výsledky Spearmanova korelačního koeficientu mezi osobnostním faktorem svědomitost a negativní copingovou strategií úniku ze zatěžující situace u výzkumné skupiny dlouhodobě nezaměstnaných žen hovoří o statisticky významné ($p=0,019$) střední záporné souvislosti (-0,44). V souladu s tím, s nejvyšší pravděpodobností **přijímáme platnost stanovené hypotézy H7**. Jinými slovy, dlouhodobě nezaměstnané ženy s vyšší přítomností svědomitosti se budou k zatěžujícím situacím spíše chovat s respektem, ale také zodpovědně vzhledem k tomu, že nepříznivý pracovní status, kterému dlouhodobě čelí, je v rozporu s jejich pracovní morálkou a také s neztotožněním se s tímto stigmatizujícím existenciálním stavem.

Hypotéza H8: *U souboru dlouhodobě nezaměstnaných žen nad 50 let lze očekávat signifikantní korelace mezi svědomitostí a rezignací.*

Korelační výpočet (Spearman) dvou sloupců veličin svědomitost a rezignace při zatěžující situaci indikuje statisticky významnou ($p=0,014$), avšak středně negativní korelaci (-0,39) mezi testovanými dlouhodobě nezaměstnanými ženami. Tímto, s nejvyšší pravděpodobností **přijímáme platnost hypotézy H8**. Souhlasně tomu, při vyšší svědomitosti je velmi nepravděpodobné, že se u dlouhodobě nezaměstnaných žen vyskytne rezignovanost jakožto negativní postup řešení zátěžových situací a naopak.

18. DISKUSE

Výzkumným cílem naší práce bylo postihnout vybrané personální vlastnosti a copingové strategie u dlouhodobě nezaměstnaných jedinců. Naše zkušenosti ukazují, že dlouhodobá nezaměstnanost má negativní dopad na prožívání, myšlení a aktivitu osobnosti. V souvislosti se zaměřením na osoby dlouhodobě nezaměstnané, jsme se zabývali dvěma z pěti faktorů osobnosti, které vymezuje NEO pětifaktorový osobnostní inventář (NEO-FFI) a sice **neuroticizmem a svědomitostí**.

Další rovina zájmu byla analýza **copingových strategií** u dlouhodobě nezaměstnaných osob za pomoci Dotazníku – SVF 78. Výzkumná pozornost byla prioritně věnována dvěma ze čtyř negativních copingových strategií, a to **únikové tendenci a rezignaci**.

Poté jsme hledali souvislosti mezi neuroticizmem a svědomitostí na straně jedné a únikovou tendencí a rezignací jakožto copingovými strategiemi u skupiny zkoumaných osob na straně druhé.

Díličními výzkumnými cíli bylo:

- Zjistit osobnostní profil u vybraného souboru dlouhodobě nezaměstnaných osob se zřetelem na neuroticizmus a svědomitost v souladu s metodou NEO-FFI.
- Zjistit copingový profil u vybraného souboru dlouhodobě nezaměstnaných osob se zřetelem na únikovou tendenci a rezignaci v souladu s metodou SVF 78.
- Zjistit, zda se k neuroticizmu a svědomitosti váží úniková tendence a rezignace jakožto copingové strategie dlouhodobě nezaměstnaných jedinců.

Diskuse k výzkumným nálezům této práce:

Jak již zaznělo dříve, nejsou k dispozici dostatečné empirické evidence z našeho prostředí nebo zahraničí, které pojednávají o souvislostech mezi dlouhodobou nezaměstnaností u žen, jejich osobnostních vlastnostech a dominantních copingových strategiích. V kapitole 8.3.1. „Výzkumy osobnosti a copingových strategií u dlouhodobě nezaměstnaných jedinců“ jsme prezentovali a okomentovali pouze tři zahraniční články, věnované problematice dlouhodobé nezaměstnanosti, zejména možným příčinám a následkům tohoto tíživého existenciálního stavu. V tomto kontextu se všechny tyto výzkumy různí, zejména z pohledu použité metodologie či výzkumného souboru. Žádný z

nich se zvláště nevěnuje problematice dlouhodobé nezaměstnanosti u žen a případným psychickým konsekvencím, zejména osobnostním změnám či strategiím zvládání zátěže. Tudíž, problematika dlouhodobé nezaměstnanosti u žen nabývá na významu i kvůli svérázné genderové segregaci v oblasti zaměstnání a profesního/platového ohodnocení.

Za těchto okolností je nezbytné k výsledkům našeho výzkumu přistupovat se zvláštní opatrností, zejména kvůli nebezpečí nekritického zobecňování statistických souvislostí. Z toho důvodu i samotná diskuze bude mít spíše charakter psychologických úvah a postulátů, které logicky vyplývají ze statistických zjištění, nicméně jejich konfrontace či srovnání s relevantními nálezy jiných autorů, z výše uvedených důvodů, nelze realizovat. Budeme však uvedené nálezy konfrontovat s naší bohatou praxí v práci s velmi dlouhodobě nezaměstnanými lidmi.

Podíváme-li se na výsledky testování první hypotézy, která předpokládala, že *u souboru dlouhodobě nezaměstnaných žen nad 50 let lze očekávat signifikantně vyšší výskyt neuroticizmu v porovnání s normami testu NEO-FFI*, konstatujeme signifikantně vysokou neuroticizaci ($z=2,47$; $p=0,01$) v porovnání s normami NEO-FFI. Tyto statistické výsledky potvrzuje také naše praxe. Nezaměstnané ženy nad 50 let i v našich kurzech vykazují jisté náznaky neurotizace osobnosti. Projevuje se to například ve zvýšeném strachu a obavách ze skupinových poradenských aktivit, komunikace před ostatními, vyhověním požadavků v kurzu, dále například z přijímacích pohovorů, kdy mají tendenci již dopředu predikovat, že budou neúspěšní, dále ve zvýšené úzkostlivosti z toho, zda zvládnou nároky v budoucím zaměstnání, při čemž ještě neabsolvovali přijímací pohovor atd. Naše zkušenosti ukazují, jak se zvýšené obavy a strach prohlubují s délkou nezaměstnanosti.

Ve druhé hypotéze jsme předpokládali, že *u souboru dlouhodobě nezaměstnaných žen nad 50 let lze očekávat signifikantně nižší výskyt svědomitosti v porovnání s normami testu NEO-FFI*. Hodnota Mann Whitneyeho U – testu pro naměřenou svědomitost u skupiny dlouhodobě nezaměstnaných žen indikovala signifikantně vyšší přítomnost tohoto osobnostního faktoru ($z=2,82$; $p=0,00$) v porovnání s uvedenými normami v české verzi testu NEO-FFI. Tato hypotéza se nepotvrdila a u dlouhodobě nezaměstnaných žen lze očekávat signifikantní nárůst svědomitosti a morální zodpovědnosti.

Tento výsledek nás překvapil. Jedno z možných vysvětlení je, že si ženy díky každodenním domácím povinnostem v rodině, navzdory dlouhodobé nezaměstnanosti zachovaly pracovní návyky a svědomitost v plnění úkolů. Další z možných vysvětlení je,

že testované osoby, které prošly určitým „sítím“, aby se dostaly do motivačního kurzu, kdy jediným kritériem byla chuť změnit svou situaci, již disponují elementární svědomitostí, která se následně projevuje v plnění úkolů v kurzu. V tomto kontextu by bylo zajímavé zjistit, zda se podobná souvislost vyskytuje i u dlouhodobě nezaměstnané mužské populace. Naše praxe říká, že by výskyt svědomitosti nemusel dosahovat námi zjištěných hodnot. Nicméně, jedná se o prakticky podložené názory, které je nutno empiricky ověřit.

Třetí hypotéza směřovala k testování souvislostí mezi dlouhodobou nezaměstnaností u žen a výskytem únikové strategie zvládnání zátěže. Statistické měření potvrdilo platnost tohoto očekávání ve smyslu, že u *souboru dlouhodobě nezaměstnaných žen nad 50 let lze očekávat signifikantně vyšší výskyt únikové tendence v porovnání s normami testu SVF 78*. Hodnota Mann Whitneyeho U – testu pro naměřenou únikovou tendenci indikuje signifikantně vyšší evidenci této negativní copingové strategie ($z=2,12$; $p=0,00$) v porovnání s uvedenými normami v testu SVF 78. Hypotéza se potvrdila a u žen s dlouhodobou nezaměstnaností lze očekávat signifikantně častější přítomnost negativní strategie úniku z tíživé existenciální situace, než u běžné populace. To potvrzuje také naše praxe. U dlouhodobě nezaměstnaných sledujeme časté únikové tendence a vyhýbání se situacím, které v sobě nesou zárodky novosti, výkonu a možné změny. Týká se to například samotného vzdělávání v poradenských kurzech, motivace na sobě pracovat, dále potom v kontaktování potenciálních zaměstnavatelů, nebo plnění úkolů. Cílem je vyhnout se ohrožujícím situacím, kdy by mohlo být ohroženo již tak oslabené sebevědomí jedince.

Čtvrtá hypotéza ověřovala, *zda u souboru dlouhodobě nezaměstnaných žen lze očekávat signifikantně vyšší výskyt rezignace v porovnání s normami testu SVF 78*.

Jako u předchozí únikové tendence i nyní byla naměřená hodnota Mann Whitneyeho U – testu pro negativní copingovou strategii rezignace u souboru dlouhodobě nezaměstnaných žen signifikantně vyšší ($z=2,99$; $p=0,02$) v porovnání s normami v české verzi testu SVF 78. Hypotéza se potvrdila, tudíž, u žen dlouhodobě nezaměstnaných je vysoce pravděpodobné, že se bude vyskytovat negativní copingová strategie rezignace během zatěžujících okolností života, než je tomu u běžné, zaměstnané populace žen.

Potvrzení této hypotézy je plně v souladu s našimi zkušenostmi v motivačních kurzech, kdy dlouhodobě nezaměstnaní vykazují silné rysy rezignace, ale také s výzkumy Buchtové

(2002), která uvádí, že u 17,7 % nezaměstnaných se objevily známky rezignace a pasivity. Autorka ale nezkoumala dlouhodobě nezaměstnané nad 3 roky.

Nezaměstnaní, kteří rezignovali na svůj stav se vyjadřují slovy, „je mi vše jedno“, „stejně se mi nepodaří nalézt práci“, „vše je zbytečné a k ničemu“, „já jsem k ničemu“, atd. . Spolu s rezignací se objevují také rysy naučené bezmocnosti, kdy je člověk paralyzován situací (dlouhodobým stavem bez práce) a nevidí východisko. Proto je téměř pravidlem, že když instituce, zpravidla ÚP, nebo nějaká nezisková organizace, nabídne nezaměstnanému cestu ven z tohoto stavu, nebo mu alespoň ukáže pomyslné světlo na konci tunelu, tak nezaměstnaný zůstává ve své pasivní a rezigované roli. Nabízenou pomoc potom odmítá slovy „radši nepůjdu do kurzu...“stejně to nemá význam...“práce stejně není...“asi bych to nezvládl...“mám strach...“.

Pátá hypotéza směřovala k verifikaci tvrzení, že *u souboru dlouhodobě nezaměstnaných žen nad 50 let lze očekávat signifikantní korelace mezi neuroticizmem a únikovou tendencí.*

Výsledky Spearmanova výpočtu korelace mezi neuroticizmem a únikovou tendencí jakožto negativní copingové strategie u testované skupiny dlouhodobě nezaměstnaných žen naznačují mírnou ($r=+0,57$), avšak signifikantní kladnou souvislost ($p=0,000$). Jinými slovy, čím neurotičtější osobnost, tím pravděpodobnější výskyt různých únikových mechanismů v rámci negativních copingových strategií. Lze ovšem postulovat rozdíly v individuální volbě únikových strategií při zátěžových situacích vzhledem ke směru neurotizace osobnosti u dlouhodobě nezaměstnaných žen. Tudiž, pokud emoční labilitu charakterizuje extravertovaný postoj, pak lze spíše očekávat častější projevy impulzivity a dalších výbušných, avšak primitivních obran osobnosti. V opačném případě, k introvertované formě neurotizace u dlouhodobě nezaměstnaných žen s větší pravděpodobností náleží volba sociální izolace, zejména nespolečenskost, rezervovanost, pesimismus, únik do úzkostních stavů a další negativní copingové mechanismy. Ovšem, jedná se o vydedukované souvislosti, které je nutno, v nedostatku tuzemských a zahraničních evidencí, dodatečně empiricky verifikovat .

K tomuto lze rovněž připojit další nález vyplývající ze statistického testování šesté hypotézy, která předpokládala, že *u souboru dlouhodobě nezaměstnaných žen nad 50 let lze očekávat signifikantní korelace mezi neuroticizmem a rezignací.* Vzpomeneme-li zjištěnou souvislost mezi neuroticizmem a rezignací u skupiny dlouhodobě nezaměstnaných žen, kterou dokládá signifikantní hodnota ($p=0,000$) Spearmanovy

pozitivní korelace ($r=+0,61$), můžeme konstatovat, že s pokračující neurotizací dlouhodobě nezaměstnaných žen se častěji může očekávat jejich obecná rezignace vůči frustrujícím okolnostem života kam počítáme nezaměstnanost. Ovšem, že tyto souvislosti mají omezenou platnost a mohou se projevit zcela jinak u jiného či většího souboru testovaných žen. Jsme si vědomi metodologických a dalších omezení, týkajících se velikosti výzkumného souboru a z toho důvodu jsme opatrní v komentovaných souvislostech.

Podobnou diskuzi lze vést i v souvislosti s hypotézou č. 7, u které jsme předpokládali, že se u *souboru dlouhodobě nezaměstnaných žen nad 50 let vyskytne signifikantní souvislost mezi svědomitostí a únikovou tendencí*, měřenou pomocí Spearmanova korelačního koeficientu. Tento korelační výpočet poukazuje na negativní ($-0,44$), avšak signifikantní souvislost ($p=0,019$) mezi svědomitostí a únikem ze zatěžující situace u skupiny dlouhodobě nezaměstnaných žen. Byť se jedná o střední zápornou souvislost, můžeme říci, že s vyšší svědomitostí u dlouhodobě nezaměstnaných žen bude ubývat tendence k úniku, jakožto negativní strategii zvládnání zátěže a naopak. Toto konstatování, které si zaslouží dodatečné empirické potvrzení, se zdá být logickým důsledkem zvýšené morální citlivosti a zodpovědnějšího přístupu k životu, ke kterému nepatří únik, rezignace nebo jiné negativní copingové strategie.

V souladu s výše uvedeným souzní komentář k poslední 8. hypotéze, ve které jsme předpokládali, že u *souboru dlouhodobě nezaměstnaných žen nad 50 let se vyskytne signifikantní souvislost na relaci svědomitost – rezignace*. Tato signifikantní ($p=0,014$) i když středně negativní ($-0,39$) souvislost potvrdila naši obecnou praktickou zkušenost, že s vyšší morální citlivostí a patřičnou svědomitostí se méně vyskytují negativní copingové mechanismy, včetně testované rezignace.

V praxi pozorujeme, že nezaměstnaní upozorňují na deficit uspokojení potřeb. Klienti motivačních kurzů poukazují shodně s výše uvedenou teorií na absenci struktury času, kterou jim dříve poskytovalo zaměstnání, (většinou se jedná o uchazeče, kteří mají pracovní historii, často středního věku), dále jim chybí širší sociální vazby mimo rodinu, i když poukazují na to, že rodinné vazby mají zachovány a ve velké míře pociťují snížení sociálního statusu.

Nezaměstnaní vypovídají, že ztratili kontakty v práci, nevěnují se dřívějším zájmům, nevěří si, cítí se bezcenní a neschopní. To vše se v budoucnu podílí na neschopnosti najít si

práci a být úspěšný např. na výběrovém řízení. Konkrétně to znamená dlouhodobou sociální izolaci, ztrátu aktivit a zájmů, snížení sociálního statusu, snížení sebevědomí a sebedůvěry, pocit existenciální frustrace, pasivitu, rezignovaný postoj, a vyšší míru neurotizace a obav z budoucnosti. Dlouhodobě nezaměstnaní vykazují také rysy naučené bezmocnosti, kdy mají pocit, že ze začarovaného kruhu není cesta ven.

Samozřejmě mezi faktory, které podmiňují vnímání, prožívání a zvládání ztráty zaměstnání se řadí **osobní dispozice, věk, pohlaví, výše dosaženého vzdělání, typ kvalifikace a rodinné zázemí**. Naše zkušenosti ukazují podíl uvedených faktorů na vnímání, prožívání a zvládání nezaměstnanosti. V praxi často pozorujeme dokonce kumulaci všech uvedených handicapů u jednotlivých uchazečů.

Existují skupiny lidí, které jsou více ohrožené dlouhodobou nezaměstnaností a také opakovanou nezaměstnaností. Jedná se zejména o **osoby starší 50 let**, ženy pečující o děti, osoby se zdravotním postižením, osoby bez kvalifikace aj. Konkrétně lidé nad 50 let věku, kterým se ve výzkumné části věnujeme, již vykazují občasné zdravotní obtíže a na trhu práce často narážejí na odmítání zaměstnavatelů. Jedním z faktorů může být ale také délka nezaměstnanosti, která u zaměstnavatele může vyvolávat otázky proč je uchazeč tak dlouho bez práce. Ženy mají na trhu práce obecně nepříznivé postavení. Do věku cca 35 let se zaměstnavatelé bojí, že mají malé děti, ve věku středním je už zase mohou považovat za „starší“. Uchazečům v této souvislosti opakujeme, že na trhu práce neexistuje ideální uchazeč a pro ženu obecně neexistuje z hlediska pracovního pole ideální věk.

Na závěr můžeme konstatovat, že literatura teoreticky potvrzuje zkušenosti naší praxe. Také můžeme říci, že v problematice nezaměstnanosti je teorie a praxe v úzkém sepětí. Hlubším prostudováním problematiky se nám potvrdila smysluplnost a význam naší práce.

19. ZÁVĚR

Výsledky výzkumu prokázaly, platnost sedmi z osmi námi stanovených hypotéz.

Prokázalo se, že u souboru dlouhodobě nezaměstnaných žen nad 50 let lze očekávat signifikantně vyšší výskyt neuroticizmu v porovnání s normami testu NEO-FFI, což se projevuje v praxi zejména ve zvýšených obavách z budoucnosti. (1.hypotéza)

Dále výzkum prokázal, že u souboru dlouhodobě nezaměstnaných žen nad 50 let lze očekávat signifikantně vyšší výskyt svědomitosti v porovnání s normami testu NEO-FFI. Tomuto zjištění se budeme prakticky dále věnovat a bude podkladem pro další motivační práci s klienty. (původní 2.hypotéza se tedy nepotvrdila)

Další statistické měření potvrdilo platnost očekávání ve smyslu, že u souboru dlouhodobě nezaměstnaných žen nad 50 let lze očekávat signifikantně vyšší výskyt únikové tendence v porovnání s normami testu SVF 78, což lze předpokládat vzhledem k faktu, že mnohým nezaměstnaným stav nezaměstnanosti nevyhovuje, ale je pro ně těžké vzhledem k dlouhé době bez práce tento stav zvrátit.(3.hypotéza)

Dále se potvrdilo, že u žen dlouhodobě nezaměstnaných je vysoce pravděpodobné, že se bude vyskytovat negativní copingová strategie rezignace během zatěžujících okolností života, než je tomu u běžné, zaměstnané populace žen. Toto vidíme jasně při běžné komunikaci s nezaměstnanými, kdy tento fakt sami verbálně popisují a vyjadřují se slovy, „je mi vše jedno“, „stejně se mi nepodaří nalézt práci“, „vše je zbytečné a k ničemu“, „já jsem k ničemu“, atd. . Spolu s rezignací se objevují také rysy naučené bezmocnosti, kdy je člověk paralyzován situací (dlouhodobým stavem bez práce) a nevidí východisko. (4.hypotéza)

Dále se potvrdilo, že u souboru dlouhodobě nezaměstnaných žen nad 50 let lze očekávat signifikantní korelace mezi neuroticizmem a únikovou tendencí.

Jinými slovy, čím neurotičtější osobnost, tím pravděpodobnější výskyt různých únikových mechanismů v rámci negativních copingových strategií. (5.hypotéza)

Dalším výzkumným nálezem (potvrzení 6.hypotézy) je, že u souboru dlouhodobě nezaměstnaných žen nad 50 let lze očekávat signifikantní korelace mezi neuroticizmem a rezignací. Můžeme tedy konstatovat, že s pokračující neurotizací dlouhodobě nezaměstnaných žen se častěji může očekávat jejich obecná rezignace vůči frustrujícím okolnostem života, kam počítáme nezaměstnanost. Ovšem, že tyto souvislosti mají

omezenou platnost a mohou se projevit zcela jinak u jiného či většího souboru testovaných žen. Jsme si vědomi metodologických a dalších omezení, týkajících se velikosti výzkumného souboru a z toho důvodu jsme opatrní v komentovaných souvislostech a závěrech.

Další výzkumný závěr naší 7.hypotézy, který se rovněž ověřil, je že se u souboru dlouhodobě nezaměstnaných žen nad 50 let vyskytuje signifikantní souvislost mezi svědomitostí a únikovou tendencí. Můžeme tedy říci, že s vyšší svědomitostí u dlouhodobě nezaměstnaných žen bude ubývat tendence k úniku, jakožto negativní strategii zvládnání zátěže a naopak. Toto konstatování, které si zaslouží dodatečné empirické potvrzení, se zdá být logickým důsledkem zvýšené morální citlivosti a zodpovědnějšího přístupu k životu, kterým ženy nad 50 let zřejmě disponují a ke kterému nepatří únik, rezignace nebo jiné negativní copingové strategie.

Potvrdila se také poslední, 8.hypotéza, ve které jsme předpokládali, že u souboru dlouhodobě nezaměstnaných žen nad 50 let se vyskytne signifikantní souvislost na relaci svědomitost – rezignace. Byla potvrzena naše obecná praktická zkušenost, že s vyšší morální citlivostí a patřičnou svědomitostí se méně vyskytují negativní copingové mechanismy, včetně testované rezignace.

20. SOUHRN

V diplomové práci „Osobnostní charakteristiky a copingové strategie dlouhodobě nezaměstnaných jedinců“ se zabýváme aktuálním společenským problémem – ztrátou práce a následnou nezaměstnaností. Na základě našich dlouholetých zkušeností práce s nezaměstnanými je v našem hledáčku konkrétně dlouhodobá nezaměstnanost se všemi negativními důsledky jak pro jedince, tak pro společnost. Pohlížíme na problematiku nezaměstnanosti z psychologického pohledu a zmiňujeme kromě psychických také zdravotní důsledky nezaměstnanosti na jedince.

Nezaměstnanost je závažný celospolečenský, ekonomický a psychologický problém, který zasahuje jedince i celou společnost. Ztráta zaměstnání je silně traumatizujícím zážitkem. Práce je důležitou podmínkou důstojné existence člověka a přináší mu nejen materiální prospěch, ale také pocit seberealizace a společenské užitečnosti.

Dlouhodobá nezaměstnanost způsobuje negativní sociální, psychologické i zdravotní důsledky. Analýza fenoménu nezaměstnanosti má multidisciplinární charakter a je v centru pozornosti vědních disciplin. Dlouhodobá nezaměstnanost negativně ovlivňuje celkovou výši kvality života jedince.

Nezaměstnanost je také rizikovým obdobím spojeným se zvýšeným prožíváním stresu. Reakce na stres se objevují v emoční, kognitivní a fyziologické oblasti. S postupující délkou nezaměstnanosti hrozí rozvoj syndromu naučené bezmocnosti s výrazným pocitem vnějšího místa kontroly.

Na trhu práce existují rizikové skupiny lidí, které jsou nezaměstnaností více ohroženy. Mezi tyto jedince zejména osoby starší 50 let věku, ženy pečující o děti, jedinci s nízkým vzděláním, zdravotně znevýhodnění, osoby vyžadující zvláštní pomoc – osoby nepřizpůsobivé, etnika-především romské etnikum a osoby po výkonu odnětí trestu svobody. V naší práci jsme se prioritně věnovali právě skupině lidí nad 50 let, konkrétně žen.

Většina psychologických studií naznačuje, že nezaměstnanost je rizikovým obdobím spojeným se zvýšeným prožíváním stresu, kdy se mohou dostavit výrazné negativní důsledky jak v oblasti psychického, tak i fyzického zdraví (Schraggeová, Rošková, 2003; Vágnerová, 2004). Ztráta zaměstnání je významnou zátěžovou situací v životě každého člověka.

Často diskutovaným tématem v rámci výzkumu nezaměstnanosti je otázka kauzálních atribucí, které se zaměřují na to, jak si nezaměstnaní vysvětlují svůj stav, resp. koho obviňují za ztrátu práce (Shrageová, Rošková, 2003). Výzkum Schrageové a Roškové (2003) zaznamenal významné rozdíly ve vysvětlování příčin vlastní nezaměstnanosti. Autorky sledovaly skupiny nezaměstnaných a znovuzaměstnaných.

Ač teorie naučené bezmocnosti předpokládá preferenci vnitřních příčin při neúspěchu, jak je patrné z uvedených studií, u nezaměstnaných byla zjišťujeme preference externích, tedy vnějších příčin ve spojitosti s negativnějším prožíváním a zvýšenou depresivitou.

Cílem výzkumné části práce bylo popsat a psychologicky analyzovat vybrané osobnostní charakteristiky, konkrétně neuroticismus a svědomitost a následně vybrané negativní copingové strategie, konkrétně únikovou tendenci a rezignaci. Cílem výzkumu bylo zjištění případných souvislostí mezi vybranými osobnostními charakteristikami (neuroticismus a svědomitost) na jedné straně a copingovými strategiemi (únikovou tendencí a rezignací) u vybrané skupiny nezaměstnaných jedinců na straně druhé.

Ve výzkumu jsme použili několik vybraných metod: NEO pětifaktorový osobnostní inventář, dotazník copingových strategií SVF 78 a vlastní anamnestický dotazník. Zaměřili jsme se na dlouhodobě nezaměstnané ženy nad 50 let, neboť na základě našich zkušeností vyplynulo, že tato skupina uchazečů vykazuje pocity rezignace, pasivity a podléhá pocitům naučené bezmocnosti. Výzkumný soubor tvořilo 45 dlouhodobě nezaměstnaných žen ve věku 50 až 60 let, které shodně uvedly, že hledají zaměstnání. Délka nezaměstnanosti se pohybovala mezi 3 a 10 lety.

Šetření potvrdilo, že při dlouhodobé nezaměstnanosti u žen dochází k signifikantnímu nárůstu neuroticizmu a poklesu svědomitosti, ale také k signifikantnímu nárůstu negativních copingových strategií úniku a rezignace. Šetření také potvrdilo očekávanou pozitivní souvislost mezi neuroticizmem a vybranými negativními copingovými strategiemi u souboru dlouhodobě nezaměstnaných žen. Výsledky stanovených hypotéz do značné míry potvrdily naše praktické zkušenosti.

Teoretické poznatky jsou průběžně v textu doplňovali praktickými zkušenostmi z práce s dlouhodobě nezaměstnanými. Na tomto místě je nutno uvést, že psychologický přístup ke komplexní problematice dlouhodobé nezaměstnanosti se neobejde bez analýzy osobnostních změn, které souvisejí s existenciální nejistotou v produktivním věku a také volbou obranných strategií, jež mají amortizovat nežádoucí účinky při dlouhodobé marginalizaci z pracovního procesu.

Díky nastudované teorii se nám podařilo zasadit vlastní zkušenosti do pojmového rámce. Jednalo se například o problematiku dopingových strategií, kauzálních atribucí, osobnostních charakteristik, naučené bezmocnosti atd.

Jsme přesvědčeni, že problematika ztráty práce a následné nezaměstnanosti patří mezi závažné zátěžové životní situace, a proto si zaslouhuje velkou pozornost ze strany odborníků.

Pomoc nezaměstnaným se může zaměřit na nejrůznější cíle například řešení pracovní deprivace, stresu či deprese, modifikaci postojů a motivace, rozvoj osobnosti a zkvalitnění požadovaných sociálních dovedností až po resocializaci jedince ve smyslu nového pracovního začlenění, například prostřednictvím různých projektů.

POUŽITÁ LITERATURA

1. BAUMGARTNER, F.: *Sociální poznávání*. In: J. Výrost, I. Slameník (Eds.), *Sociální psychologie*, 2. Vyd., Praha: Grada, 2008.
2. BELZ, H., SIEGRIST, M.: *Klíčové kompetence a jejich rozvíjení*. Praha: Portál, 2001, ISBN: 80-7178-479-6.
3. BOLELOUCKÝ, Z.: *Nezaměstnanost a zdraví*. In: BUCHTOVÁ, B. A KOL.: *Nezaměstnanost - psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1 vydání, Praha: Grada, 2002, ISBN 80-247-9006-8, s. 129 - 155.
4. BUCHTOVÁ, B.: *Nezaměstnanost je jako nevyléčitelná nemoc*. *Psychologie dnes*, 5, 1999, s. 8 – 11.
5. BUCHTOVÁ, B.: *Psychologie nezaměstnanosti*. In: BUCHTOVÁ, B. a kol.: *Nezaměstnanost - psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1 vydání. Praha: Grada, 2002, ISBN 80-247-9006-8, s. 75-76.
6. BUCHTOVÁ, B.: *Nezaměstnanost a zdraví*. In: BUCHTOVÁ, B. a kol.: *Psychologické a medicínské aspekty nezaměstnanosti*. Brno: MU, 2000, ISBN: 80-210-2425-9, s. 4 – 12.
7. BUCHTOVÁ, B.: *Kvalita života dlouhodobě nezaměstnaných*. *Československá psychologie*, XLVIII, 2, 2004, str. 121 – 135.
8. BUCHTOVÁ, B.: *Kvalita života dlouhodobě nezaměstnaných*. In: *Psychologie a nezaměstnanost, zkušenosti a praxe*. Brno: MU, 2004, ISBN: 80-210-3457-2, s.56 – 67.
9. ČAKIRPALOGLU, P.: *Úvod do psychologie osobnosti*. Praha: Grada, 2001, ISBN:978-80-247-4033-1.
10. ČAKIRPALOGLU, P.: *Psychologie hodnot*. Olomouc: Votobia, 2004, ISBN:80-7220-195-6.
11. FRANKOVSKÝ, M., KENTOŠ, M.: *Nezaměstnaní a kvalita života*. In: BUCHTOVÁ, B. a kol.: *Psychologie a nezaměstnanost. Zkušenosti a praxe*. Brno: MU, 2004, ISBN: 80-210-3457-2, s. 77 – 82.
12. FUCHS, K.: *Nezaměstnanost v ekonomické teorii*. In: BUCHTOVÁ, B. A KOL.: *Nezaměstnanost, psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1 vydání. Praha: Grada, 2002, ISBN 80-247-9006-8, s. 57 - 74.

13. HARTL, P., HARTLOVÁ, H.: *Psychologický slovník*. Praha: Portál, 2009, ISBN: 978-80-7367-569-1.
14. HŘEBÍČKOVÁ, M., URBÁNEK, T.: *NEO pětifaktorový osobnostní inventář* (podle NEO Five-Factor Inventory P.T.Costy a R.R.McCrae). Praha, Testcentrum 2001.
15. JANKE, W., ERDMANNOVÁ, G.: *Dotazník SVF 78*. Praha, Testcentrum 2003.
16. JELEŇOVÁ, I., BAUMGARTNER, F.: *Výskyt depresivních symptomů vo výběre nezaměstnaných mužov a žien*. In: BUCHTOVÁ, B. a kol.: *Psychologie a nezaměstnanost. Zkušenosti a praxe*. Brno: MU, 2004, ISBN: 80-210-3457-2, s. 126 – 130.
17. KACHLÍK, P.: *Nezaměstnanost, návykové látky a zdraví*. In: BUCHTOVÁ, B. a kol.: *Psychologické a medicínské aspekty nezaměstnanosti : Sborník referátů z konference s mezinárodní účastí, 1. vydání*, Brno: Masarykova univerzita, 2000, ISBN 80–210-2425–9, s. 39 – 64.
18. KEBZA, V., ŠOLCOVÁ, I.: *Psychologické a zdravotní aspekty nezaměstnanosti: vliv sociální opory*. In: BUCHTOVÁ, B. a kol.: *Psychologické a medicínské aspekty nezaměstnanosti: Sborník referátů z konference s mezinárodní účastí. 1. vydání*, Brno: Masarykova univerzita, 2000, ISBN 80–210-2425–9, s. 13–16.
19. KOKKO, K., PULKKINEN, L. : *Aggression in Childhood and Long-Term Unemployment in Adulthood: A Cycle of Maladaptation and Some Protective Factors*. *Developmental Psychology*, 36, 2000, No. 4, 463 – 472.
20. KOLLÁRIK, T.: *Hodnotenie práce a pracoviska spokojnými a nespokojnými pracovníkmi*. *Syntéza* 6, 1971, s. 180-184.
21. KŘIVOHLAVÝ, J.: *Kvalita života v kontextu ztráty práce*. In: BUCHTOVÁ, B. a kol.: *Psychologické a medicínské aspekty nezaměstnanosti*. Brno: MU, 2000, ISBN: 80-210-2425-9, s. 17 – 23.
22. LE ROCH, P.: *Sázejte třeba stromky*. *Psychologie dnes*, 2, 2002, s. 8 - 9.
23. MAREŠ, P.: *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství, 1998, 2002, ISBN: 80-901424-9-4, 90-86429-09-3.
24. MAREŠ, P., VYHLÍDAL, J., SIROVÁTKA, T.: *Ztráta zaměstnání: reakce, plány, flexibilita nezaměstnaných*. Brno: VÚPSV, 2002.
25. MAYEROVÁ, M., RŮŽIČKA, J.: *Psychologie v hospodářské praxi*. Plzeň: ZČU, 2001.

26. MAYERS, D., G.: *Social Psychology*. 7th Edition. The McGraw-Hill Companies, Inc. New York, 2002.
27. MOOD, D. et al.. *Coping strategies and Quality of Life in Women with advanced breast cancer and their family caregivers*. In *Psychology and Health*. 2004, vol. 19, no. 2, s. 139-155.
28. MURPHY, G., C., ATHANASOU, J.,A. : The effect of unemployment on mental health. (Electronic version). *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 72, 83-99.
29. PAVELKOVÁ, M.: *Nezaměstnanost – psychologický problém*. In: BUCHTOVÁ, B. a kol.: *Psychologie a nezaměstnanost. Zkušenosti a praxe*. Brno: MU, 2004, ISBN: 80-210-3457-2, s. 52 – 55.
30. PLEVOVÁ, I.: *Kapitoly z obecné psychologie*. Distanční texty pro studenty Pedagogické fakulty. Olomouc: VUP, 2006, ISBN: 80-244-1413-9.
31. PLEVOVÁ, I.: *Kauzální atribuce aneb jak pátráme po příčinách životních událostí*. Olomouc: Hanex, 2007, ISBN: 978-80-85783-84-1.
32. PLEVOVÁ, I.: *Subjektivní důležitost životních událostí a atribuční styl u vysokoškolských studentů*. *Československá psychologie*. Praha: Academia, 2009, LIII, 1, s. 1-17.
33. SCHRAGGEOVÁ, M., ROŠKOVÁ, E.: *Psychologické súvislosti znovuzamestnania*. *Československá psychologie*. Praha: Academia, 2003, XLVII, 1, s. 42 – 55.
34. Schraggeová, M. (2006). *Osobnostné a situačné prediktory vnímania príčin nezamestnanosti*. *Československá psychologie*. Praha, 2007, roč. LI, č. 4, s. 347 - 359. ISSN 0009-062X.
35. Schraggeová, M., Kopcová, E. (2008). *Externé vs. Interné atribúcie nezamestnanosti ako základ typológie nezamestnaných*. *Československá psychologie*. Praha, 2009, roč. LIII, č. 2, s. 113-128. ISSN 0009-062X.
36. ŠOLCOVÁ, I., KEBZA, V.: *Nezaměstnanost a zdraví*. *Československá psychologie*. Praha: Academia, 2001, 45, s. 127 – 134.
37. TOBIN, D. L. et al.. *The hierarchical factor structure of the Coping Strategies Inventory*. In *Cognitive Therapy and Research*, 2004. Vol. 13, No. 4, s. 343-361.
38. VÁGNEROVÁ, M.: *Psychopatologie pro pomáhající profese*. Praha: Portál, 2004, ISBN: 80-7367-414-9.

39. VTÍPIL, Z.: *Vybrané kapitoly ze sociální psychologie práce II*. Olomouc: VUP, 1987.
40. VÝROST, J., SLAMĚNÍK, I., a kol.: *Aplikovaná sociální psychologie II*. Praha: Grada, 2001.
41. WANBERG, C. R.: *Antecedents and Outcomes of Coping Behaviors Among Unemployed and Reemployed Individuals*. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 82, 1997, No. 5, 731 – 744.
42. WRIGHT, B. R. E.: *Aggression and Unemployment, Mediation and Moderation. Prevention and Treatment*. Vol. 3, 2000, 34, 1 – 5.
43. VYSLOUŽILOVÁ, L., Bakalářská práce. *Nezaměstnanost jako zátěžová situace v životě člověka*. 2010.
44. Zákon č. 435/2004, o zaměstnanosti.

SEZNAM PŘÍLOH:

Příloha č.1. Abstrakt diplomové práce – ČJ

Abstrakt diplomové práce - AJ

Příloha č.2. Podklad pro zadání diplomové práce

Příloha č. 1Vysoká škola: **Univerzita Palackého v Olomouci**Fakulta: **Filozofická**Katedra: **Psychologie**Školní rok: **2014 / 2015***ABSTRAKT MAGISTERSKÉ DIPLOMOVÉ PRÁCE*Jméno autora: **Mgr. Leona Vysloužilová**Rok imatrikulace: **2004**Obor: **Psychologie, kombinované magisterské studium**Vedoucí práce: **PhDr. Soňa Lemrová, Ph.D.**

Počet stran:

Název magisterské diplomové práce: Osobnostní charakteristiky a copingové strategie dlouhodobě nezaměstnaných jedinců

Dlouhodobá nezaměstnanost představuje závažný individuální a společenský problém, zejména pro ženy. Výzkumy v jednotlivých zemích se shodují, že ztráta zaměstnání znamená sociální izolaci a celkový pocit bezmoci. Dlouhodobá nezaměstnanost způsobuje negativní sociální, psychologické i zdravotní důsledky, negativně ovlivní celkovou výši kvality života u žen.

Cílem této diplomové práce je popsat a psychologicky analyzovat výskyt, způsoby projevu a souvislosti mezi vybranými osobnostními a copingovými charakteristikami u skupiny dlouhodobě nezaměstnaných žen. Ve výzkumu bylo použito několik vybraných metod: NEO pětifaktorový osobnostní inventář, dotazník copingových strategií SVF 78 a vlastní anamnestický dotazník. Výzkumný soubor tvořilo 45 dlouhodobě nezaměstnaných žen ve věku 45 až 55 let, které aktivně hledají zaměstnání. Šetření potvrdilo, že při dlouhodobé nezaměstnanosti u žen dochází k signifikantnímu nárůstu neuroticizmu a poklesu svědomitosti, ale také k signifikantnímu nárůstu negativních copingových strategií úniku a rezignace. Šetření také potvrdilo očekávanou pozitivní souvislost mezi neuroticizmem a vybranými negativními copingovými strategiemi u souboru dlouhodobě nezaměstnaných žen.

Klíčová slova: Copingové strategie, Dlouhodobá nezaměstnanost, Neuroticizmus, Rezignace, Svědomitost, Únik.

ATTACHMENT No. 1College: **Palacký University, Olomouc**Faculty: **Philosophy**Department: **Psychology**School year: **2014 / 2015***SUMMARY OF THE FIRST DEGREE DISSERTATION*Author's name: **Mgr. Leona Vysloužilová**Matriculation year: **2004**Discipline: **Psychology, combined study**Consultant: **PhDr. Soňa Lemrová, Ph.D.**

Number of pages:

Title:**Personality characteristics and coping strategies of long-term unemployed individuals**

Long-term unemployment is a serious individual and social problem, especially for women. Researches in different countries agree that the loss of employment means social isolation and an overall feeling of helplessness. Long-term unemployment is causing negative social, psychological and health impacts negatively affect the overall level of quality of life in women.

The aim of this thesis is to describe and analyze the incidence psychologically, ways of expression and connection between selected personality characteristics and coping among long-term unemployed women. In the research we used few methods: NEO Five-factor personality inventory, questionnaire SVF 78 related to coping strategies as well as own made anamnestic questionnaire. Research sample consisted of 45 long-term unemployed women aged 45-55 years who are actively seeking employment.

The investigation confirmed that long-term unemployment among women occurs a significant increase of neuroticism and decrease of conscientiousness, but also a significant increase of negative coping strategies i. e. escape and resignation. The investigation also confirmed the expected positive relation between neuroticism and selective negative coping strategies in the group long-term unemployed women.

Key words: Conscientiousness, Coping strategies, Escape, Long-term unemployment, Neuroticismus, Resignatio