

Univerzita Palackého v Olomouci

Filozofická fakulta

Katedra psychologie

**ROZDÍLY V PĚTI DIMENZÍCH OSOBNOSTI
MEZI DLOUHODOBĚ NEZAMĚSTNANÝMI A OSOBAMI
ZAMĚSTNANÝMI**

Differences in five dimensions of personality between the long-term
unemployed and the employed



Magisterská diplomová práce

Autor: Bc. Veronika Berková

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

Olomouc

2015

Místopřísežně prohlašuji, že jsem magisterskou diplomovou práci na téma „Rozdíly v pěti dimenzích osobnosti mezi dlouhodobě nezaměstnanými a osobami zaměstnanými“ vypracovala samostatně pod odborným dohledem vedoucí diplomové práce a uvedla jsem všechny použité podklady a literaturu.

V Olomouci dne 31.3.2015

.....

Děkuji vedoucí mé diplomové práce PhDr. Soně Lemrové, Ph.D. za odborné vedení, inspiraci a množství cenných rad, které mi poskytla při zpracování této práce.

Rovněž děkuji i všem účastníkům realizovaného výzkumu za jejich ochotu a čas věnovaný vyplnění dotazníku.

OBSAH

I	ÚVOD	7
II	TEORETICKÁ ČÁST	9
1	Zaměstnání a práce	9
1.1	Zaměstnání v životě člověka	11
1.1.1	Význam zaměstnání z ekonomického hlediska	12
1.1.2	Význam zaměstnání ze sociálního hlediska	13
1.1.3	Význam zaměstnání z psychologického hlediska	14
1.1.4	Kariérní vývoj člověka	15
1.2	Některé negativní jevy spojené se zaměstnáním	17
1.2.1	Pracovní prostředí	19
1.2.2	Mobbing	19
1.2.3	Absentismus	21
1.2.4	Syndrom vyhoření	22
1.2.5	Workoholismus	23
2	Nezaměstnanost	25
2.1	Definice nezaměstnanosti	26
2.2	Dlouhodobá nezaměstnanost	26
2.2.1	Příčiny dlouhodobé nezaměstnanosti	28
2.2.2	Důsledky dlouhodobé nezaměstnanosti	34
2.3	Problematika skupin ohrožených dlouhodobou nezaměstnaností ..	37
2.3.1	Absolventi škol a mladiství	38
2.3.2	Osoby starší 50 let věku	39
2.3.3	Osoby se zdravotním postižením	40
2.3.4	Osoby pečující o dítě do 15 let věku	41
2.3.5	Osoby s nízkou kvalifikací	42
2.3.6	Osoby vyžadující zvláštní pomoc	44
2.3.7	Kumulace rizikových faktorů	44
2.4	Prevence dlouhodobé nezaměstnanosti	45
3	Osobnost	47
3.1	Definice osobnosti	47
3.2	Stabilita osobnostních vlastností	48

3.3	Osobnost člověka z hlediska uplatnění v práci.....	49
3.3.1	Schopnosti a způsobilost k práci	51
3.3.2	Motivace	51
3.3.3	Temperament	53
3.3.4	Interpersonální vlastnosti a dovednosti	55
3.4	Psychologická diagnostika osobnosti	56
3.4.1	Dotazníky vycházející z pětifaktorového modelu osobnosti..	57
3.4.2	The Hogan Personality Inventory	59
4	Z dosavadních výzkumů	60
III	VÝZKUMNÁ ČÁST.....	64
5	Přehled hlavních teoretických a praktických problémů práce a její cíle	64
5.1	Výzkumný problém	64
5.2	Cíle výzkumu	67
5.3	Hypotézy a výzkumná otázka.....	67
6	Metodologický rámec výzkumu	68
6.1	Organizace a průběh výzkumu	68
6.2	Aplikovaná metodika	70
6.2.1	NEO pětifaktorový osobnostní inventář (NEO – FFI)	70
6.2.2	Statistické metody analýzy dat	72
7	Zkoumané soubory	73
7.1	Soubor dlouhodobě nezaměstnaných	73
7.2	Soubor osob zaměstnaných	74
8	Výsledky výzkumu	76
8.1	Soubor dlouhodobě nezaměstnaných	76
8.2	Soubor osob zaměstnaných	78
8.2.1	Základní výsledky NEO – FFI	78
8.2.2	Osobnostní profil souboru z hlediska pohlaví	80
8.3	Porovnání výsledků zkoumaných souborů	82
8.3.1	Rozdíly v pěti dimenzích osobnosti mezi zkoumanými soubory	82
8.3.2	Rozdíly v pěti dimenzích osobnosti mezi zkoumanými soubory z hlediska pohlaví	83
8.4	K platnosti hypotéz a odpověď na výzkumnou otázku.....	84

9	Diskuze.....	87
10	Závěry.....	96
	Souhrn.....	98
	Použitá literatura.....	102

Seznam příloh

Přílohy diplomové práce:

Příloha č. 1 – Abstrakt diplomové práce

Příloha č. 2 – Abstract of thesis

Příloha č. 3 – Zadání magisterské diplomové práce

Příloha č. 4 – Tabulka výchozích dat – soubor dlouhodobě
nezaměstnaných

Příloha č. 5 – Tabulka převodu hrubých skóru na T-skóry – soubor
dlouhodobě nezaměstnaných

Příloha č. 6 – Tabulka výchozích dat – soubor osob zaměstnaných

Příloha č. 7 – Tabulka převodu hrubých skóru na T-skóry - soubor
osob zaměstnaných

I ÚVOD

K tématu mé diplomové práce „Rozdíly v pěti dimenzích osobnosti mezi dlouhodobě nezaměstnanými a osobami zaměstnanými“ mne přivedl zájem o problematiku psychologie práce a nezaměstnanosti ve vztahu k osobnosti člověka. Této oblasti se v rámci svého zaměstnání věnuji již téměř 13 let. Denně přicházím do kontaktu s uchazeči o zaměstnání, jednak těmi, kteří poprvé ve svém pracovním životě ztratili zaměstnání, ale i těmi, kteří z různých příčin dlouhodobě setrvávají v nezaměstnanosti, nedobrovolně i dobrovolně. Jedna z příčin, které mohou vést k dlouhodobé nezaměstnanosti, spočívá i v osobnosti jedince, respektive osobnost jedince spolu s dalšími faktory může více či méně ovlivnit uplatnění na trhu práce a úspěšnost v nalezeném zaměstnání. V této práci vycházím z předpokladu, že určité osobnostní charakteristiky mohou jedince předurčovat k dlouhodobé či opakované nezaměstnanosti a naopak jiné podporují nejen rychlé znovunalezení zaměstnání, ale také jeho udržení.

Diplomová práce je rozdělena na část teoretickou a část empirickou, výzkumnou.

Teoretická část je pojata jako uvedení do problematiky práce v životě člověka. Dále je v teoretické části věnována pozornost problematice dlouhodobé nezaměstnanosti, skupinám jedinců nejvíce ohrožených setrváním v nezaměstnanosti a v návaznosti na to i možnostem prevence v této oblasti. Samostatná kapitola, neméně významná, je zaměřena na pojetí osobnosti člověka, a to zejména z hlediska jeho uplatnění v práci, jsou zmíněny i možnosti diagnostiky osobnosti. Závěrečná kapitola teoretické části shrnuje poznatky z dosavadních výzkumů v oblasti práce a nezaměstnanosti ve spojitosti s osobnostními vlastnostmi jedince.

Výzkumná část práce je zaměřena na zjištění osobnostních charakteristik v rámci pětifaktorového modelu osobnosti u osob, které jsou aktuálně zaměstnané a které nebyly v minulosti dlouhodobě nezaměstnané. Získaná data jsou následně porovnávána s výsledky výzkumu osobnostních charakteristik dlouhodobě nezaměstnaných, realizovaného v rámci bakalářské diplomové práce, s cílem zjistit rozdíly v pěti dimenzích osobnosti mezi oběma výzkumnými soubory.

Za použití statistických metod jsou též zjišťovány rozdíly v míře jednotlivých dimenzí osobnosti u mužů a žen.

Výsledky výzkumu přinesou informace o tom, zda existují, popřípadě v jaké míře, rozdíly v osobnostech zaměstnaných jedinců bez prožitku dlouhodobé nezaměstnanosti a jedinců dlouhodobě nezaměstnaných. Ze získaných výsledků bude možné odvodit, které osobnostní charakteristiky hrají více či méně významnou roli v uplatnění a úspěšnosti jedince na trhu práce. Tyto poznatky budou uplatnitelné v praxi zejména při práci s osobami nezaměstnanými, nicméně své využití mohou nalézt i v rámci oblasti psychologie práce v organizacích, při výběru pracovníků nebo naopak při jejich případném propouštění.

II TEORETICKÁ ČÁST

1 Zaměstnání a práce

„Člověk jako tvořivý živočišný druh s dynamickou konstrukcí potřebuje ke svému zdravému vývoji pohyb, aktivitu. Aktivita je podstatou všech vyšších živočichů, ne ale prázdná, umělá aktivita, ale spojená s účelem. Potřeba živé lidské práce, stimulované sociokulturním poznáním se stala výrazným polidštvujícím prvkem individuálního života. A tak zdravý člověk vedle základních lidských potřeb má potřebu práce spojenou s námahou, poznáváním a hrou. Dlouhodobou ztrátou plnohodnotné práce se významně kategorie práce přesouvá z ekonomické kategorie do kategorie spíše psychologické a lékařské.“
(Buchtová, 2004, s. 8)

Hartl a Hartlová (2004) definují pojem „práce“ jako tělesnou či duševní činnost, která je zaměřena na získání výdělku, zajištění obživy a uspokojení potřeb. Práce je tedy v této definici chápána především jako forma placené práce, zaměstnání, které přináší zejména finanční příjem a díky němu pak možnost uspokojování dalších potřeb jedince. Obecně však lze poukázat na odlišné pojetí práce jako jakékoli lidské, především fyzické aktivity a pojetí práce jako zaměstnání spojeného nejen s výdělkem, ale také se sociálním statutem, sociálními kontakty, společenským přínosem a v neposlední řadě i možností uplatnění získaných znalostí a dovedností a seberealizace. V rámci této diplomové práce se budeme dále věnovat oblasti práce jako placeného zaměstnání, jeho pozitivním přínosům i negativním jevům a také nezaměstnanosti jako dlouhodobému stavu jedince bez oficiálního placeného zaměstnání.

Nabídka a poptávka po práci jsou soustředěny na pracovním trhu. Mareš (1994) spojuje tento pracovní trh s tržní ekonomikou, ve které je práce prostředkem prodeje i nákupu a pracovní smlouvy a odměny za práci jsou směňovány za čas a kvalifikaci pracovníků. Obecně jde tedy o směnné vztahy mezi prací a mzdou. Trh práce lze z hlediska charakteru pracovních příležitostí dělit na primární a sekundární a z hlediska oficiality pracovních příležitostí na formální a neformální.

Primární trh práce nabízí výhodnější pracovní příležitosti s vyšší prestiží, s možnostmi profesionálního růstu, perspektivy do budoucna a většinou nabízí i lepší pracovní podmínky a finanční ohodnocení. Naopak na sekundárním pracovním trhu se soustřeďují pracovní místa s nižší prestiží a tomu odpovídajícím nižším mzdovým ohodnocením. Sekundární trh práce je dle Mareše (1994) trhem méně stabilních pracovních příležitostí a osoby pohybující se na tomto trhu jsou opakovaně vystavovány obdobím kratší či delší nezaměstnanosti. Díky velké fluktuaci pracovníků na sekundárním trhu práce je zde však oproti trhu primárnímu snazší opětovně získat nové zaměstnání.

Formální trh práce je charakterizován oficiálními pracovními příležitostmi a bývá institucionálně kontrolován a regulován. Značným problémem poslední doby se stávají pracovní příležitosti na neformálním pracovním trhu, který je v podstatě zcela mimo kontrolu a regulaci institucí. Dle Mareše (1994) zahrnuje neformální trh práce zejména aktivity řazené do tzv. šedé ekonomiky, samozásobitelství a domácí práce. Problematika neformálního trhu práce a tzv. práce „načerno“ souvisí především s obcházením daňových zákonů a zákonů o zdravotním a sociálním pojištění, které má nemalý dopad jak na jednotlivce, tak na celou společnost. Nutno podotknout, že pro existenci a fungování neformálního pracovního trhu je nezbytné, aby na jedné straně „zaměstnavatelé“ měli zájem i přes možná rizika tuto formu práce využívat a nabídnout, a na straně druhé byli potenciální zájemci, kteří akceptují neoficiální pracovní nabídku, práci „načerno“. Z praxe víme, že pracovníci, kteří jsou ochotni přijmout nabídku práce „načerno“ ji berou buď jako možný přivýdělek k trvalému zaměstnání nebo jako možnou cestu z nezaměstnanosti, kdy předpokládají, že jim v případě dobrých pracovních výsledků může být nabídnuta oficiální pracovní smlouva. Jiní této práce využívají jako neoficiálního přivýdělku k sociálním dávkám, na které by jim v případě přiznání skutečných příjmů nevznikl nárok nebo by jim byly tyto dávky poměrně sníženy a někteří zase přijímají neformální nabídky práce jako jediné východisko uplatnění se na trhu práce.

1.1 Zaměstnání v životě člověka

„Práce je pro člověka důležitou podmínkou jeho důstojné existence, přináší mu nejen materiální užitek, ale současně mu dává pocit seberealizace a společenské užitečnosti. Vřazuje člověka do řádu sociálních vztahů, uspokojuje jeho potřeby ctižádosti, sebeuplatnění a sebeúcty.“ (Buchtová, 2000, s. 4)

Zaměstnání v životě člověka je podobně jako mnohé v dnešní době spojeno a ovlivňováno neustálým pokrokem ve vývoji a zavádění nových technologických procesů do výroby a také rozvojem informačních technologií, které jsou již dnes v mnohých zaměstnáních neodmyslitelnou součástí. Buchtová (2013) zdůrazňuje, že vědeckotechnický rozvoj vede sice k pronikavému zvýšení produktivity práce, avšak na úkor snížení podílu živé lidské práce. Klasická řemeslná práce tak, jak ji známe z minulosti, se s nástupem automatizace a informačních technologií postupně vytrácí a můžeme si klást otázku, co zůstává a co se vytrácí z tradičního významu a smyslu lidské práce. V minulosti byla s významem práce spojována zejména fyzická aktivita a jejím hlavním smyslem bylo zajištění obživy. Obdobně i dnes je práce chápána především jako prostředek k zajištění příjmů a potažmo tedy i základních potřeb člověka, stále více se však do popředí dostává význam práce ze sociálního hlediska a také hlediska spojeného s osobnostním rozvojem jedince. Naše společnost sice pojímá práci především jako prostředek získání finanční nezávislosti a možnosti uspokojování materiálních potřeb, vidí ji však i jako prostředek sebeprosazení, sebeuplatnění, dosažení životních cílů a úspěchů. Také Vybíralová a Rymeš (2009) poukazují na skutečnost, že prostřednictvím pracovní činnosti člověk upokojuje své potřeby a práce je tedy nedílnou součástí plnohodnotného lidského života. Výše zmínění autoři navíc ve vztahu práce a vývojové fáze jedince zdůrazňují, že zapojování do pracovního procesu je klíčovým předělem mladého člověka, stojícího na prahu dospělosti. Přechod k ekonomické aktivitě a na druhé straně ukončení pracovní aktivity je podle Mareše (1994) jeden z nejdůležitějších principů pořádajících životní dráhu člověka. Podobně i Buchtová (2013) upozorňuje, že práce je nezbytnou součástí vývoje člověka a absence pracovní aktivity právě v období mladé dospělosti a dále ve fázi starší dospělosti má závažné negativní důsledky.

Ačkoli je nepopíratelné, že mít pokud možno stálé zaměstnání má dnes pro většinu lidí vysokou hodnotu a přispívá tak k minimalizaci negativních jevů spojených s možnou nezaměstnaností, je nutné vidět i druhou, méně pozitivní stránku zaměstnanosti. Značným problémem dnešní společnosti se zdá být nepoměr mezi množstvím práce. Část populace nemá zaměstnání, často dlouhodobě, strádá nedostatkem finančních prostředků, sociálních kontaktů, fyzicky i psychicky, na druhé straně část zaměstnané populace bojuje s pracovním přetížením a zvyšujícími se a mnohdy nevladatelnými nároky zaměstnavatelů na kvalitu práce, výkonnost a časovou flexibilitu. Ukazuje se, že oba extrémy, jak dlouhodobá nezaměstnanost, tak i stresující či fyzicky i psychicky náročné zaměstnání, mají značný dopad na zdraví člověka a je nezbytné se jimi dále zabývat.

1.1.1 Význam zaměstnání z ekonomického hlediska

Jak již bylo zmíněno výše, práce ve smyslu placeného zaměstnání má pro člověka význam zejména ekonomický. V dnešní tržní době jsou finance hlavním hybatelem ve společnosti. Lidé pracují zejména proto, aby uspokojili své materiální potřeby, získali peníze k existenci své i svých blízkých a získali ekonomickou nezávislost (Schneiderová, 2011). Finanční odměna za práci, plat či mzda, slouží nejen k zajištění základních potřeb (např. úhradě nákladů spojených s bydlením, nákupem potravin, ošacení a nezbytných osobních potřeb) a získání či udržení životní úrovně, ale jejím prostřednictvím uspokojujeme i potřeby nemateriální povahy. Finanční příjem a jeho výše určují možnosti trávení volného času, zážitky a s nimi spojené dosahování osobních prožitků.

Podle Hory (2008) je význam práce jako zdroje finančních prostředků klíčový. Hora (tamtéž) dále uvádí, že finanční přínos zaměstnání je nesporný ve vztahu k dosažení určitého životního standardu jedince a jeho rodiny, navíc dává možnost naspořit si na důchod a aspoň částečně se tak zajistit na stáří. Schneiderová (2011) však upozorňuje na odlišnou míru motivovanosti k práci jako možnosti získání peněz a uspokojení dalších potřeb. Uvádí, že někomu stačí poměrně malá částka, kterou je schopen pokrýt své životní náklady, jiný své spokojenosti dosahuje větším životním komfortem a s tím samozřejmě spojenými většími náklady a nutností vyššího příjmu. Podle Schneiderové (tamtéž) je získání

peněz za práci prvořadým motivem k získání a udržení zaměstnání, protože ve většině případů nelze jinými způsoby zabezpečit většinu hodnot a potřeb člověka.

Ekonomický význam zaměstnání lze však vidět i z pohledu celé společnosti, nejen jednotlivce. Zaměstnaní lidé přispívají společnosti výsledky své práce a z pohledu státního rozpočtu i odvody do daňového systému. Ze svých příjmů hradí nejen životní náklady, ale též nakupují zboží a služby, čímž zpětně podporují ekonomiku. Nezaměstnaní lidé v ekonomicky aktivním věku (15 – 64 let) vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání na pracovištích úřadu práce mají naopak často svůj jediný příjem ve formě podpory v nezaměstnanosti nebo sociálních dávek vyplácených ze státního rozpočtu. Za klienty úřadu práce je stát navíc i plátcem pojistného, čímž se celkové náklady spojené s nezaměstnaností zvyšují, zejména pak u dlouhodobě nezaměstnaných.

1.1.2 Význam zaměstnání ze sociálního hlediska

Člověk je tvor společenský a ke svému životu potřebuje, ve většině případů, být součástí společnosti a sociálních vztahů. Mimo rodinu, blízké přátele a známé je tato potřeba sociálního kontaktu uspokojována i v zaměstnání prostřednictvím vztahů na pracovišti. Vágnerová (2008) uvádí, že nástup do zaměstnání je významným mezníkem, který potvrzuje dosažení sociální dimenze dospělosti, včetně její společenské prestiže. Podle Schneiderové (2011) má práce mimo finančního přínosu také významný sociální přínos, neboť lidé pracují také proto, aby realizovali sociální kontakty, uspokojili sociální potřebu dobrých mezilidských vztahů, sdíleli sociální zkušenost s kolegy v zaměstnání, dávali i přijímali sociální oporu, získali a udrželi žádoucí sociální postavení a v neposlední řadě získali ocenění ostatních lidí. Pauknerová (2006) k výčtu sociálních potřeb člověka uspokojovaných v rámci sociálních vztahů na pracovišti uvádí následující:

- potřeba sociálního kontaktu,
- potřeba poskytovat a přijímat pomoc,
- potřeba někoho ovládat, někomu se podřizovat,
- potřeba být přijímán, akceptován, náležet k určité skupině lidí,
- potřeba nalézat osoby blízké vlastní hodnotové orientaci,
- potřeba sociálních jistot.

(Pauknerová, 2006, s. 196)

Uspokojování sociálních potřeb nebývá nezaměstnaností natolik narušeno jako například uspokojování potřeb hmotných, které jsou závislé na finančních příjmech. I osoby bez zaměstnání navazují a udržují sociální vztahy, otázkou však je kvalita těchto vztahů a míra jejich ovlivnění stavem nezaměstnanosti, zda se nezaměstnanému dostane potřebné sociální opory nebo se setká s předsudky, opovržením a ochlazením dosud fungujících vztahů. Problémem může být, pokud nezaměstnaní hodnotí a pociťují svou nezaměstnanost jako vlastní selhání, stydí se za svůj stav a jejich potřeba sociálního kontaktu se minimalizuje do té míry, že se sociálním kontaktům záměrně vyhýbají a straní se společnosti.

1.1.3 Význam zaměstnání z psychologického hlediska

Význam zaměstnání ve smyslu uplatnění získaných znalostí a dovedností, seberealizace a osobnostního růstu jedince je v naší společnosti většinou opomíjen. V popředí zůstává význam ekonomický, což je pochopitelné, a potvrzují to i výpovědi klientů úřadu práce, kteří jako hlavní důvod, proč rychle nalézt a udržet si zaměstnání, uvádějí získání pravidelného příjmu, jejich slovy „mít z čeho žít“. S potřebou mít zaměstnání mimo jiné i k uplatnění svých znalostí a dovedností, k seberealizaci a uspokojení ze smysluplné aktivity se v praxi často setkáváme u klientů s vyšším a vysokoškolským vzděláním, u klientů se vzděláním základním se zdá být tato potřeba minimální.

Schneiderová (2011) uvádí, že práce lidem přináší pocit jistoty a psychosociálního bezpečí a právě jistota práce je motivem tím významnějším, čím větší jsou obavy člověka z nových životních situací.

Zaměstnání lidem umožňuje se realizovat, ukázat, co umí, rozvíjet své předpoklady a osobnostně růst. Mít práci a moci se podílet na společných projektech a jejich výsledcích znamená pro mnohé jedince pocit uspokojení ze smysluplné činnosti, naplnění životního smyslu. Podle výsledků studie Hory (2008) lidé často vidí práci jako životní motiv proto, že jim dává pocit užitečnosti. Podobně i Vágnerová (2008) uvádí, že jedním z významů práce pro člověka je uspokojení potřeby seberealizace, kdy v tomto pojetí je cílem pracovní aktivity úspěch v zaměstnání, získání žádoucí pracovní pozice a potřeba ukázat, že člověk něco umí, že je užitečný. Zaměstnání je také spojeno s potřebou otevřené budoucnosti a naděje (Vágnerová, 2008).

Skutečná hodnota zaměstnání a jeho význam pro psychiku člověka se plně projeví až ve chvíli, kdy člověk zaměstnání ztratí a nedaří se mu dlouhodobě nalézt nové uplatnění na trhu práce. Ztráta zaměstnání a následná nezaměstnanost pak člověku přináší pocity selhání, neužitečnosti, méněcennosti, bezmoci a psychické nepohody, výjimkou nejsou ani stavy deprese a úzkosti.

1.1.4 Kariérní vývoj člověka

„Každé věkové období má svůj charakter, své kvality, přednosti a svá omezení. Každý věk nese své ovoce“.

(Hroník, 2007, s. 302).

Začátek pracovní kariéry člověka se logicky pojí s ukončením přípravy na budoucí povolání, studiem, v méně příznivém případě pak s ukončením povinné školní docházky na základní škole. Nástup do pracovního procesu může být nedobrovolně odložen kratší či delší dobou nezaměstnanosti, neboť ne všem absolventům se úspěšně podaří nalézt zaměstnání bezprostředně po ukončení školy. Za součást profesní dráhy jedince bývá považováno již období před samotným nástupem do zaměstnání, a to vývojové období adolescence a mladé dospělosti. V těchto obdobích mladý člověk zvažuje své možnosti budoucího uplatnění v životě, volí si své budoucí povolání a v průběhu studia se na něj připravuje jak teoreticky získáváním potřebných znalostí, tak často i prakticky v rámci praktické výuky, odborných praxí studentů nebo studijních stáží.

Životní a kariérovou dráhu člověka lze podle dominujících vývojových úkolů rozčlenit na několik etap, přitom dle Hroníka (2007) se mohou jednotlivé etapy do jisté míry překrývat.

Hroník (2007) uvádí následující členění profesionální dráhy člověka:

1. Věk kvalifikace (do 25 let):

Uvedené období je charakterizováno hledáním, vytvářením kvalifikace a učením se, získáváním nezbytných znalostí a dovedností. Proces učení

v životě člověka však není omezen jen na toto vývojové období a instituci školy, ale jde o celoživotní učení.

2. Věk budování kariéry, též věk expanze:

Z hlediska věku sem řadíme období od 25 do 35 let. Jde o období prvního zaměstnání, prohlubování specializace, postup z nástupního místa, rozšiřování kompetencí a s tím spojené zodpovědnosti.

3. Věk akcí, úspěchu, realizace, autority a kompetencí (35 – 45 let):

Především období budování respektu a vrchol kariéry. Pracovníci v tomto období často dosahují s ohledem na svou kvalifikaci a dosavadní zkušenosti tzv. „firemního stropu“, kdy možnosti postupu ve firemní hierarchii jsou omezené, ne-li žádné, což může v konečné fázi vést až k frustraci a existenciální krizi.

4. Věk splácení, souvislostí (45 – 50 let):

Období zužitkování dosud naučeného a předávání zkušeností dalším spolupracovníkům. Motiv užitečnosti začíná v této etapě převažovat nad motivy výkonu, úspěchu a ocenění.

5. Věk tradic, hodností, postavení, vlivu (50 – 60 let):

Věk předávání tradic a tradičních hodnot nejen v zaměstnání, ale také v osobním životě člověka, v rodině. Je obdobím, ve kterém člověku postupně ubývají především fyzické síly, což může ovlivňovat i pracovní výkonnost. Podle Hroníka je právě nyní možné se najít v něčem, co není bezprostředně spojeno s výkonem.

6. Věk důstojnosti (60 – 65 let):

Z hlediska věku je to období přelomu profesní dráhy a odchodu do důchodu. Pracovní kariéra se pomalu uzavírá. Člověk tohoto věku je dle Hroníka spíše „poradenský“ než výkonný.

7. Věk moudrosti (po 65 letech):

Více než s profesní dráhou je tato životní etapa spojena s odpočinkem ve stáří, na které lze nahlížet jako na ztrátu mládí nebo je možné jej pojmout jako novou příležitost k rozvoji minulého.

1.2 Některé negativní jevy spojené se zaměstnáním

Předchozí část této práce byla věnována významu zaměstnání v životě člověka, tedy zdůraznění té pozitivní stránky zaměstnání. Ačkoli je nezpochybnitelné, že zaměstnání hraje v životě jedince důležitou roli a přináší mu uspokojení mnoha potřeb, ať již materiálních, sociálních či potřeb osobnostního růstu, nelze opomenout i jeho stránku negativní a jevy s ní spojené, které mají často závažné důsledky na fyzické i psychické zdraví člověka.

Současná situace na trhu práce, kdy se o jedno pracovní místo uchází průměrně až 15 uchazečů o zaměstnání a v některých regionech republiky i mnohonásobně více, dává zaměstnavatelům větší možnosti výběru a stávající pracovníci se tak mohou cítit touto potenciální konkurencí ohroženi. Zaměstnavatelé na druhé straně mohou být ohroženi konkurencí na trhu, kdy počet zakázek je omezený a zadavatelé v rámci výběru kladou důraz nejen na kvalitu, ale také na rychlost a cenu provedení. Získáním zakázky tedy zaměstnavatelé sice zajistí svým pracovníkům dostatek práce, ovšem často právě za cenu požadavku na nadstandardní výkon. Strach ze ztráty zaměstnání, silící tlak na pracovní flexibilitu a výkon a dlouhodobá nadměrná pracovní zátěž logicky vedou ke stresové reakci, která ústí až k psychosomatickým poruchám. Vliv dlouhodobého stresu na organismus člověka ve vztahu k psychosomatickým poruchám zdraví potvrzuje i Vymětal (2003). Buchtová a Snopek (2012) uvádějí, že trvalým psychickým tlakem a úzkostí spojenými se zaměstnáním bude sužována stále větší část populace.

V psychologickém významu označuje stres stav, kdy se jedinec dostává do situace, která je nad jeho psychické síly, a proto ji obtížně zvládá, až nezvládá (Vymětal, 2003). Stres můžeme chápat jako stav nadměrného zatížení, přičemž tato zátěž je důsledkem nesouladu mezi požadavky a podmínkami na straně jedné

a vlastnostmi, stavem a možnostmi člověka na straně druhé (Štikar a kol., 2003). Se zaměstnáním bývá pojem stres spojován stále častěji. Ať se jedná o stres plynoucí z nevhodného pracovního prostředí nebo špatných mezilidských vztahů na pracovišti, stres z nadměrných nároků na splnění obtížně splnitelných norem, omezeného množství času na splnění úkolů, strach z propuštění a z budoucnosti spojený s nejistotou, vždy mají jeho důsledky zásadní vliv jak na pracovní výkon a pracovní spokojenost, tak na osobní život pracovníka.

Pauknerová (2006) uvádí mezi faktory stresujícími pracujícího člověka následující:

- příliš rychlý pracovní postup
- zklamání z nepovýšení
- změna pracovního prostředí – přemístění, změna kolegů
- změna charakteru práce
- změna řízení
- nevyjasněné vztahy mezi nadřízenými a podřízenými
- málo prostoru pro samostatnou práci
- pracovní doba – dlouhá či nepravidelná
- monotónní práce
- riziková práce – nebezpečná práce
- dálkové cestování
- šikana na pracovišti

(Pauknerová, 2006, s. 144 - 145)

Štikar a kol. (2003) rozlišují stresory v procesu práce (množství práce, čas, charakteristiky práce), v podmínkách fyzikálního a biologického charakteru (hluk, nedostatečné osvětlení, mikroklimatické podmínky) a dále v sociálně psychologickým podmínkách, což jsou stresory, které vyplývají z mezilidské interakce (např. práce v izolovaných podmínkách s nedostatkem sociální interakce nebo naopak stálý styk s lidmi aj.)

V dalším textu se krátce zmíníme o nejrozšířenějších a nejčastěji diskutovaných jevech, které se vyskytují ve spojitosti se zaměstnáním a mají negativní vliv jak na pracovníky, tak v konečném důsledku i pro zaměstnavatele.

1.2.1 Pracovní prostředí

Štikar a kol. (2003) definují pracovní prostředí jako soubor činitelů, které působí na činnost člověka v určitém prostoru nebo též jako soubor podmínek, za jakých se uskutečňuje pracovní proces. Úroveň pracovního prostředí je podle nich dána zejména materiálními, technicko – technologickými podmínkami, sociálními podmínkami, organizačními podmínkami a v neposlední řadě subjektivními činiteli jako jsou například úroveň znalostí a schopností člověka či hygienické návyky. Jak lze z výše uvedeného logicky odvodit, k vytvoření nejvhodnějších pracovních podmínek, které v konečném výsledku povedou k vysoké produktivitě práce, pracovní pohodě a spokojenosti, je nezbytné brát v úvahu všechny faktory pracovního prostředí a zajišťovat jejich optimální úroveň. Vliv pracovních podmínek na výkonnost, spokojenost a spolehlivost pracovníku a také na jejich zdravotní stav potvrzuje i Pauknerová (2006), která dále uvádí, že díky svému značnému vlivu patří podmínky pracovního prostředí mezi stále aktuálně řešené otázky v rámci psychologie práce a organizace.

V případě, že na pracovišti nejsou optimálně nastaveny pracovní podmínky a vykazují nedostatky různé úrovně, od nepatrných bez zásadního vlivu na člověka, přes rušivé pracovní podmínky vedoucí ke snížení pracovního výkonu, až k závažným, majícím vliv nejen na pracovní výkon, ale také škodlivé pro fyzické i psychické zdraví člověka, je nezbytné tyto podmínky optimalizovat ve prospěch zaměstnanců i zaměstnavatele. V praxi lze sledovat určitou snahu zaměstnavatelů o prevenci problémů souvisejících s pracovním prostředím a o nalezení vhodného řešení v případě jejich vzniku. Možnosti zaměstnavatelů jsou však často omezené, zejména jedná-li se o faktory prostředí sociálně-psychologické.

1.2.2 Mobbing

Mobbing neboli šikana na pracovišti se jako pojem v oblasti psychologie práce začal objevovat v ne tak dávné době. Nicméně se nejedná o fenomén zcela nový, donedávna neexistující, spíše se dá říci, že se tato problematika donedávna opomíjela a nebyla jí věnována přílišná pozornost. Pauknerová (2006, s. 237) uvádí, že za mobbing je považován *"systematický, cílevědomý, opakovaný útok na určitou osobu minimálně jednou týdně po dobu alespoň půl roku, který provádí*

alespoň jedna nebo více osob." S touto formou psychického týrání na pracovišti se dnes setkáváme stále častěji, ačkoli přesné a oficiální statistiky výskytu mobbingu v podstatě neexistují a o jeho existenci víme většinou z výpovědí osob, které z důvodu nezvladatelného psychického tlaku volí cestu ukončení zaměstnání a díky důsledkům mobbingu se dostávají do péče lékařů, psychologů a psychiatrů. Podle Pauknerové (2006) je psychickému týrání vystaveno v průměru 10% všech zaměstnanců ve firmě.

Mobbingu nahrává nejistota v zaměstnání spojená s velkou konkurencí na trhu práce, vysoká nezaměstnanost a často omezené nabídky pracovních míst v některých oborech. Někteří zaměstnanci se tak mohou cítit ohroženi jinými, nad kterými se snaží skrze psychický nátlak získat moc, nebo jejich pocit ohrožení pramení ze závidy úspěchu, ať již v pracovním nebo i osobním životě. Oběťmi mobbingu bývají pracovníci noví, nějakým způsobem odlišní a nápadní (například rasou nebo národností, vírou, ale i fyzickým vzhledem nebo zdravotním handicapem), osamocení, kteří jsou pro mobbera snadným terčem, a jak již bylo řečeno výše, pracovníci úspěšní.

Mobbing je charakterizován stupňujícím se psychickým tlakem, nadměrnou kritičností vůči oběti, jejím zesměšňováním a cílenými intrikami menšího i většího charakteru. Pauknerová (2006) řadí mezi faktory psychického týrání následující:

- sociální izolace,
- ohrožování svobodných názorů a postojů,
- přeřazování z místa na místo, hledání chyb na práci,
- útok na soukromí,
- fyzický útok,
- křik, nadávky, hanlivé přezdívký,
- pomluvy, drby, fámy atd. (Pauknerová, 2006, s. 238)

Novák (2010) dále doplňuje, že oběti mobbingu nedostávají ani to, na co mají nárok, jsou zbavovány různých výhod, jsou jim připisovány různé chyby, nejsou jim poskytovány potřebné informace, v některých případech dokonce nedostávají pro svou práci prakticky žádné informace.

Mobbing má dalekosáhlé důsledky pro zaměstnance i zaměstnavatele. U obětí mobbingu jsou časté stavy deprese, úzkosti, vlivem psychického týrání je narušena i jejich koncentrace, což vede ke snížení pracovního výkonu a větší

chybovosti při práci. Postupně se začínají projevovat i psychosomatické následky mobbingu ústící v dlouhodobou pracovní neschopnost pracovníka. Pro zaměstnavatele je mobbing nežádoucí v mnoha ohledech. Jednak ovlivňuje přítomnost zaměstnanců na pracovišti, jejich pracovní výkon a v návaznosti na něj i ekonomickou úspěšnost firmy, jednak vede k jejich zvýšené fluktuaci a v neposlední řadě ovlivňuje i postavení a jméno organizace na trhu práce.

Nalezení nejvhodnějšího řešení mobbingu je složitější mimo jiné i z toho důvodu, že jeho oběti raději "řeší" situaci odchodem ze zaměstnání než stížnostmi u vedení firmy. Do jisté míry je to pochopitelné, neboť nechtějí být i nadále vystaveny psychickému tlaku a často ani nevěří, že je možné mobbing nějakým způsobem vyřešit. Jako jediné řešení se ukazuje předcházet mobbingu nastavením a dodržováním jasných pravidel v organizaci, zaškolováním vedoucích pracovníků v sociálních dovednostech a v rozpoznávání prvotní fáze možného mobbingu, neboť zachycení psychického týrání v zaměstnání již v počátcích je důležitým předpokladem jeho dalšího úspěšného vyřešení.

1.2.3 Absentismus

Absentismus je stav opakované nepřítomnosti v zaměstnání. Cabrita (2010) uvádí, že tato nepřítomnost je definována jako neúčast zaměstnance v práci, když by měl být podle plánu nebo očekávání přítomen, týká se tedy takových aktivit, na kterých je pravidelná docházka pokládána za závaznou.

Existence absentismus poukazuje na nedostatečný pohled na vazby mezi zdravím zaměstnanců, kvalitou života a práce a produktivitou na pracovištích. Vysoká míra absentismu může být také signálem toho, že v rámci organizace a managementu není něco zcela v pořádku. V tomto pojetí je absentismus známkou selhání managementu a komunikace mezi zaměstnancem, jeho vedoucím a organizací.

Cabrita (2010) ve shrnutí výsledků studie zaměřené na zlepšení pracovních podmínek uvádí, že mezi nejběžnější příčiny nepřítomnosti v zaměstnání patří zdravotní potíže, ačkoli jsou též zmiňovány problémy širšího rázu, jako je jednotvárnost a stres při práci. Přesnou hranici mezi psychologickými a zdravotními příčinami absentismu nelze jednoznačně určit vzhledem k tomu, že se tyto často vzájemně prolínají. Důsledkem pracovního stresu jako psychického

faktoru může být vznik somatických potíží a naopak zdravotní potíže ovlivňují psychiku člověka. Řada autorů však poukazuje na nesporný vliv pracovního stresu a nespokojenosti na míru absentismu. Např. Rymeš (2003) spojuje pracovní nespokojenost nejen s vysokou mírou absentismu, ale také s vyšší mírou fluktuace. Ve vztahu spokojenosti v práci a absentérství se doposud prokázala nejsilnější závislost (Rymeš, 2003). VanYperen a Van de Vliert (2006) uvádějí, že pokud dochází například ke konfliktům v zaměstnání, je-li pracovní zátěž nadměrná nebo pracovní podmínky nepříznivé, mohou mít zaměstnanci sklony nahlásit nepřítomnost z důvodu nemoci, a to i tehdy, kdy oznámený důvod jejich nepřítomnosti objektivně neexistuje.

Klíčovou roli v procesu hledání a efektivního řešení příčin absentismu sehrávají zejména přímí nadřízení. Tito by měli mít adekvátní schopnosti a dovednosti konstruktivně jednat se zaměstnanci a v rámci svých možností vytvářet takové pracovní podmínky, které povedou k pracovní spokojenosti. Rymeš (2003) v tomto ohledu podotýká, že právě vyšší pracovní spokojenost zaměstnanců je předpokladem pro snížení míry absentismu.

1.2.4 Syndrom vyhoření

Novák (2010, s. 43) charakterizuje stav vyhoření (nebo též vyhaslosti) výstižnou metaforou: *"Původně silně hořící oheň, symbolizující v psychologické rovině vysokou motivaci, zájem, aktivitu a nasazení, přechází u člověka stíženého příznaky syndromu vyhoření do dohořívání a vyhaslosti."* Syndrom vyhoření je tedy stavem psychického a často i fyzického vyčerpání sil a je provázený ztrátou profesního zájmu a nadšení, demotivací a pochybnostmi o smyslu vykonávané činnosti.

Syndrom vyhoření má pozvolný začátek. Pracovník zpočátku přichází do zaměstnání s nadšením, snaží se pracovat co nejlépe a za svou práci očekává budoucí úspěch a ocenění. Přílišná očekávání, nedostatek autonomie, nadměrné množství práce a časový tlak vedou spolu s každodenní opakující se rutinou k postupnému snižování jeho nadšení a angažovanosti (Kallwass, 2007). Vytrácí se zbytky motivace, ubývá výkonnost pracovníka, ztrácí se schopnost prožívat uspokojení a radost z odvedené práce. Naopak se začínají objevovat stavy deprese, frustrace, rezignace, zoufalství a beznaděje, též psychosomatické

reakce. Podle Kebzy a Šolcové (2013) pracovník ve stavu vyhoření nabývá přesvědčení, že vykonávané práci nelze nic dalšího dát, nelze v ní již dosahovat úspěchů a že sama vykonávaná činnost postupně ztrácí svůj smysl.

Mnozí autoři se shodují, že syndrom vyhoření ohrožuje zejména pracovníky pomáhajících profesí a profesí, které zahrnují každodenní práci s jinými lidmi (např. Hartl, Hartlová, 2004; Novák, 2010). Vymětal (2003, s. 25) poukazuje na skutečnost, že *"se syndromem vyhoření se setkáváme u všech subjektivně náročných povolání, kdy nastává nerovnováha mezi emočními stranami „dátí“ a „brátí“, převáží „výdej“ nad „příjmem“ a postupně dochází k vyčerpání psychických a fyzických rezerv."*

Obranou proti možnému stavu vyhoření v zaměstnání je především prevence spočívající v odstranění rizik jak v osobnosti člověka, tak ve zdrojích pracovního stresu (Kebza, Šolcová, 2013). Vymětal (2003) podotýká, že jsme-li vystaveni dlouhodobé pracovní zátěži, je nezbytné mít dobré rodinné zázemí, umět dostatečně odpočívat a tím obnovovat své emoční síly. Hartl a Hartlová (2004) vidí obranu proti vyhoření ve víře člověka ve smysl jeho poslání a vědomí toho, že je vždy možné nalézt něco, na co se lze těšit, že je vždy možný další vývoj.

Pro zajímavost závěrem uvádíme výsledek studie zaměřené na pracovní vyhoření a jeho souvislost s dimenzemi pětifaktorového modelu osobnosti, kterou realizovali Kim, Shin a Swanger (2009). Zkoumali 187 zaměstnanců ve věku od 16 do 57 let a analýzou získaných dat zjistili, že vůbec nejrizikovějším faktorem majícím vliv na vyhoření je neuroticismus. Dále byla zjištěna signifikantní negativní korelace vyhoření s extravertí. Neočekávaným výsledkem výzkumu bylo zjištění, že i svědomitost významně negativně koreluje s pracovním vyhořením.

1.2.5 Workoholismus

Workoholismus si v této části práce dovolíme zařadit mezi negativní jevy spojené se zaměstnáním, ačkoli mnozí mohou podotýkat, že workoholik se svým maximálním pracovním nasazením je pro zaměstnavatele pozitivním přínosem. Pozitivní sociální hodnocení jejich pracovitosti je podle Vágnerové (2008) právě typickým znakem, který odlišuje workoholismus od jiných návykových poruch.

Tento přínos jistě nelze zpochybnit, nicméně nelze opomenout jistá negativa, která se pojí s důsledky workoholismu na psychické i fyzické zdraví člověka.

Bouček (2006) uvádí, že pracovně, bez opory v klasifikačních systémech, bývá workoholismus jako chorobná závislost na práci řazen do kategorie jiných návykových a impulzivních poruch. Hartl a Hartlová (2004) charakterizují workoholika jako člověka závislého na náročné a dlouhotrvající práci, přičemž tuto závislost přirovnávají k závislosti na alkoholu. Dále uvádějí, že lidé postižení workoholismem nahrazují svůj osobní život prací, jen díky práci se cítí být na vrcholu, mají trvalé nutkání něco dělat, zařizovat, organizovat (Hartl, Hartlová, 2004). Podobně i Kebza a Šolcová (2013) definují workoholismus jako závislost na dlouhodobé a náročné práci podobnou jiným druhům závislosti a spojenou se silným zaujetím prací, extrémním pracovním nasazením a redukcí až úplným vyloučením činností, které s prací nesouvisí.

Vágnerová (2008) popisuje tři fáze vývoje vzniku závislosti na práci, a to fázi postupného zvyšování výkonu spojeného s pozitivními pocity a společenským oceněním, dále fázi závislosti na práci a udržování vysokého vypětí charakterizovanou soustředěním člověka jen na pracovní cíle a nezájmem o vše, co s prací nesouvisí, a konečně i poslední fázi vyčerpání a zhroucení, ve které se dosavadní potlačované problémy vyhrocují a dochází ke kumulaci somatických i psychických potíží, neboť organismus člověka již není schopen dlouhodobě zvládat nadměrné vytížení. Situaci pak zásadně zhoršuje, pokud postižený jedinec hledá východisko či spíše únikovou cestu z problému v jiných závislostech, například závislosti na alkoholu.

Ve většině případů je v poslední fázi, kdy dochází ke zhroucení a vyčerpání sil fyzických i psychických, nezbytná dlouhodobá psychiatrická i psychologická péče vedoucí ke změně životního stylu.

2 Nezaměstnanost

"Nezaměstnanost představuje nový sociálně-ekonomický problém, s nímž se česká společnost setkává teprve v posledních letech. Lidé nebyli na tento typ zátěže dostatečně adaptováni, nedovedli jej řešit, a proto na něj působil jako silně stresující faktor." (Vágnerová, 2008, s. 731)

Postupné zvyšování nezaměstnanosti se u nás začalo projevovat v porevolučních letech, neboť do té doby byla udržována plná zaměstnanost. Počáteční nízká míra nezaměstnanosti, převážně frikční, neměla tak závažné důsledky jak pro jedince, kterému se vzhledem k nižší konkurenci na trhu práce dařilo nalézt nové zaměstnání již po krátké době a nebyl natolik ohrožen dlouhodobou nezaměstnaností, tak ani pro celou společnost z hlediska ekonomického. Podle Mareše, Vyhlídala a Sirovátky (2002a) začala míra nezaměstnanosti nepatrně narůstat od roku 1993 a tendence pozvolného růstu počtu nezaměstnaných pokračovala až do roku 2002, kdy významným znakem byl zvyšující se podíl dlouhodobě nezaměstnaných. Růst míry nezaměstnanosti pokračoval i v následujících letech, a to zejména vlivem světové finanční krize v letech 2008 – 2010.

V současné době je hlavním problémem na poli nezaměstnanosti zejména podíl osob dlouhodobě nezaměstnaných na celkové míře nezaměstnanosti. Snahou státu je vytvářet nástroje a spolupracovat na takových programech, které budou dlouhodobé nezaměstnanosti v rámci možností předcházet a lidem, kteří jsou již jejími důsledky zasaženi, pomáhat v jejich zvládnutí a překonání a nalezení nového uplatnění na trhu práce. Tyto nástroje a programy jsou nejčastěji realizovány prostřednictvím pracovišť úřadu práce, která s nezaměstnanými uchazeči pracují individuálně dle jejich potřeb. I zde se však v praxi ukazuje, že pomoci lze jen tomu, kdo o pomoc má zájem a je ochotný se na vzájemné spolupráci podílet. Dnes se již běžně setkáváme i s takovými uchazeči, kterým stav nezaměstnanosti z různých důvodů vyhovuje a jejich zájem svou situaci řešit je minimální, ne-li žádný. Spolupráce některých klientů úřadu práce je pak spíše formální a nevede k efektivnímu řešení situace.

2.1 Definice nezaměstnanosti

"Nezaměstnanost je situace, kdy ve společnosti existuje určitá skupina lidí, kteří by mohli pracovat a z větší části i chtěli, ale nemohou, v důsledku nedostatku pracovních příležitostí." (Hartl, Hartlová, 2004, s. 357)

Mareš (1994) se zamýšlí nad otázkou, jaká kritéria vlastně máme pro zařazení osob mezi nezaměstnané a dochází k závěru, že jimi jsou osoby schopné práce (věkem, zdravotním stavem, ale i osobní situací), aktuálně chtějící zaměstnání, ale jsoucí přes přiměřenou snahu v daný okamžik bez zaměstnání. Mareš (tamtéž) dále uvádí, že definice nezaměstnanosti vychází nejen z toho, že osoba schopná práce nemá možnost pracovat v placeném zaměstnání, ale i z toho, že se tato osoba se svým vyřazením z pracovního procesu nespokojuje a hledá nové placené zaměstnání, byť i jen na zkrácený úvazek.

2.2 Dlouhodobá nezaměstnanost

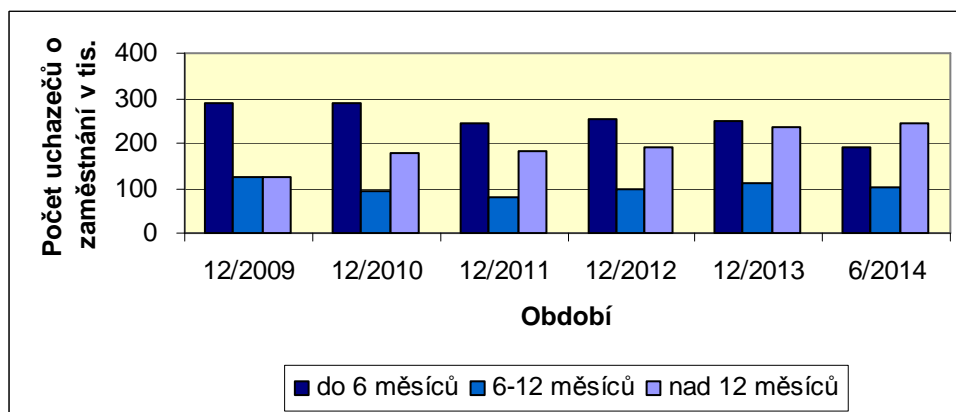
Nezaměstnanost lze z hlediska délky trvání rozlišit na krátkodobou, obvykle do pěti měsíců, a dlouhodobou, za kterou je většinou považována doba bez zaměstnání nad 5 měsíců a déle. Často se však lze setkat i s pojetím, kdy je za dlouhodobou nezaměstnanost považována nezaměstnanost v délce až nad 12 měsíců. S tímto vymezením se můžeme setkat například u Mareše (1994) či Kuxe (2002), ale také u realizované studie v oblasti nezaměstnanosti Mareše, Vyhlídala a Sirovátky (2002b).

Krátkodobá nezaměstnanost nemusí podle Hory (2008) jednoznačně souviset s nabídkou a poptávkou na trhu práce, spíše se jedná jen o překlenutí doby mezi přechodem z jednoho zaměstnání do druhého. Důsledky krátkodobé nezaměstnanosti také nejsou tak závažné a jejich dopad na zdraví člověka bývá oproti důsledkům nezaměstnanosti dlouhodobé minimální. I proto jí v následující části práce nebudeme věnovat pozornost a zaměříme se výhradně na nezaměstnanost dlouhodobou, její příčiny a důsledky.

Délka nezaměstnanosti je významným faktorem pro nalezení nového zaměstnání a odvíjí se od ní pravděpodobnost návratu do zaměstnání vůbec. Mareš (1994) uvádí, že čím déle jsou lidé bez zaměstnání, tím více klesá možnost, že si opět najdou práci. Dále dodává, že osoby, které byly nezaměstnané déle než 15 měsíců, ve srovnání s osobami, jejichž nezaměstnanost trvala krátce jen 3 měsíce, mají jen třetinovou pravděpodobnost úspěchu nalezení nového zaměstnání (Mareš, 1994).

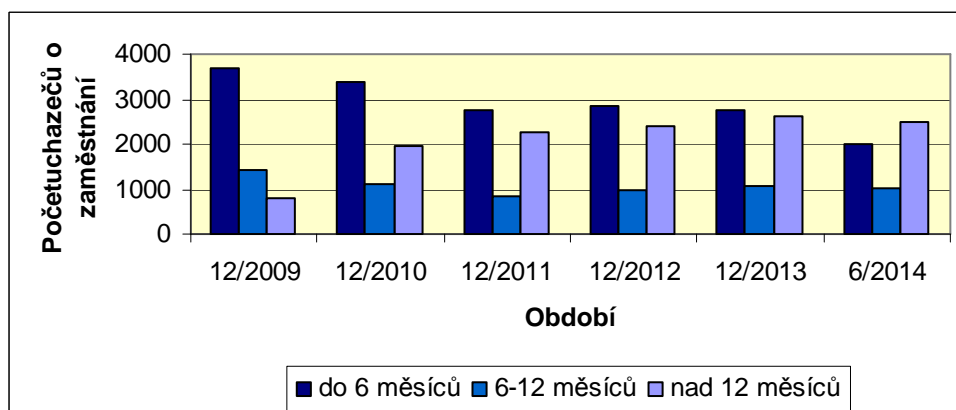
Nelze pominout, že v posledních letech je vývoj nezaměstnanosti charakterizován právě růstem podílu osob dlouhodobě nezaměstnaných, což má dalekosáhlé důsledky ekonomické, sociální i medicínsko-psychologické. Zvyšující se podíl osob dlouhodobě nezaměstnaných potvrzují i oficiální statistiky, jejichž data jsou zpracována a znázorněna v přehledných grafech č. 1 a č. 2. Grafy sledují vývoj nezaměstnanosti dle její délky v rámci celé České republiky a v rámci okresu Prostějov.

Graf č. 1: **Struktura uchazečů o zaměstnání v rámci ČR – rozdělení dle délky nezaměstnanosti**



Zdroj dat: Portál MPSV – www.portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes

Graf č. 2: **Struktura uchazečů o zaměstnání na Prostějovsku – rozdělení dle délky nezaměstnanosti**



Zdroj dat: Portál MPSV – www.portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes

Z grafů je patrný stále se zvyšující podíl osob nezaměstnaných déle jak 12 měsíců oproti klesajícímu počtu osob nezaměstnaných krátkodobě do 6 měsíců. Podíl osob bez zaměstnání v délce od 6 do 12 měsíců má kolísavý charakter. Tuto tendenci lze pozorovat jak celorepublikově, tak i regionálně v rámci sledovaného okresu.

2.2.1 Příčiny dlouhodobé nezaměstnanosti

Faktorů, které se podílejí na dlouhodobé nezaměstnanosti a zapříčiňují její další růst je jistě mnoho a ne všechny zde bude možné podrobněji rozvést. Hledat příčiny nezaměstnanosti znamená dívat se na celou problematiku jak z pohledu ekonomiky a trhu práce, tak s ohledem na individuální motivaci a postoje uchazečů k nezaměstnanosti.

Sirovátka a Šimíková (2013) shrnují zkušenosti pracovníků úřadu práce s problémy trhu práce v České republice, přičemž jako trvalé příčiny nezaměstnanosti uvádějí strukturální změny na trhu práce, neodpovídající nabídku práce, nízkou úroveň poptávky v některých regionech, opomíjení některých skupin nezaměstnaných zaměstnavateli, především pak nezájem zaměstnavatelů o dlouhodobě nezaměstnané, dále nízkou motivaci k práci související s nevýhodným poměrem sociálních dávek a mezd, nízkou kvalifikační úroveň nezaměstnaných spojenou s neochotou dále se vzdělávat a často i nedostatečnou dopravní obsluhností.

Mareš, Vyhlídal a Sirovátka (2002a) naopak vysvětlují příčiny nezaměstnanosti přímo z pohledu nezaměstnaných, kteří na otázku, proč dosud nemají nové zaměstnání, volili v dotazníku nejčastěji položky „v mém bydlišti a jeho blízkém okolí nejsou pro mne vhodné pracovní příležitosti“ (asi 70%), „žádá se příliš vysoká nebo jiná kvalifikace“ (40-50%) a také „nabízená zaměstnání jsou špatně placená“ (mezi vyučenými a osobami se středoškolským vzděláním 60%, mezi osobami se základním vzděláním 40%). Přibližně 40% respondentů s nižším vzděláním uvedlo jako důvod trvání nezaměstnanosti také neochotu nebo nemožnost dojíždění do zaměstnání. Názory uchazečů o zaměstnání na příčiny jejich nezaměstnanosti zkoumal i Hora (2008) v rámci studie strategií dlouhodobě nezaměstnaných, přičemž se setkal se skupinou respondentů, kteří ze své současné situace vinili vládu a její malou snahu až nezájem situaci nezaměstnaných řešit, dále poukazovali na špatné zákony nebo neetické chování zaměstnavatelů. Další skupina nezaměstnaných naopak hledala příčinu své současné nezaměstnanosti u sebe. Hora (2008) vysvětluje, že se v tomto případě jedná o tzv. individuální vysvětlení nezaměstnanosti, kdy nezaměstnaný odůvodňuje svou situaci například nízkým nebo nedostačujícím vzděláním, chybějícími dovednostmi, popřípadě i nedostačujícími známostmi a sociálními kontakty, které jsou považovány za významný faktor nalezení nového zaměstnání. Dlouhodobá a opakovaná nezaměstnanost v našich podmínkách spočívá podle Premusové a Sirovátky (1996) také v demotivovanosti nezaměstnaných, v jejich nepřiměřených očekáváních jak vůči institucím a zaměstnavatelům, tak i vůči sobě samým.

Obecně lze tedy říci, že příčiny nezaměstnanosti můžeme spatřovat jednak v trhu práce, kdy poptávka po práci převyšuje nabídku volných míst, jednak v samotných nezaměstnaných a jejich postojích k nezaměstnanosti a míře snahy svou situaci řešit a způsobech jejího řešení.

Kux (2002) uvádí, že míra dlouhodobé nezaměstnanosti znamená, že nová nebo volná pracovní místa jsou obsazována lidmi, kteří byli bez práce poměrně krátkodobě, nebo těmi, kteří nově vstupují na trh práce, spíše než lidmi, kteří jsou dlouhodobě bez zaměstnání. Tento jev je dle jeho názoru i důsledkem toho, že někteří nezaměstnaní jsou prakticky nezaměstnatelní nebo ve skutečnosti nechtějí z různých důvodů pracovat vůbec.

Jak již bylo zmíněno výše, nezaměstnanost nezávisí jen na vnějších podmínkách a nesouvisí jen a pouze s nerovnováhou na trhu práce a nedostatkem pracovní příležitostí. Podle Schneiderové (2011) se na ní spolupodílí svými vnitřními dispozicemi i samotní jednotlivci. Schopnosti a dovednosti, dosažená kvalifikace, osobnostní charakteristiky nebo postoj k práci tak hrají důležitou roli při hledání a nalezení zaměstnání nebo naopak setrvání v nezaměstnanosti. Významným faktorem je nepochybně i motivace člověka, která je sice značně individuální, v oblasti motivace k práci však lze v podstatě sledovat dva základní motivy, a to motiv ekonomický ve smyslu získání finančních prostředků k zajištění životních potřeb, a motiv ve smyslu potřeby smysluplné činnosti, uznání, seberealizace a uplatnění dosud získaných znalostí a dovedností.

Ze zkušeností s prací s nezaměstnanými víme, že jejich primární motivací k přijetí zaměstnání vůbec a k následnému vykonávání činnosti je motivace finanční. Očekávání některých klientů úřadu práce týkající se výše výdělků jsou však často nepřiměřená jejich kvalifikaci, schopnostem i dosažené praxi na trhu práce. Předpoklad nízkého výdělků pak nezaměstnané odrazuje od přijetí zaměstnání, které jinak odpovídá jejich kvalifikaci, schopnostem a dovednostem, jsou pro jeho výkon zdravotně způsobilí a v přijetí zaměstnání jim nebrání ani dopravní dostupnost či jiné osobní důvody například spočívající v péči o děti. Plesník a kol. (2004) uvádějí nízkou mzdu ve vztahu k výši sociálních dávek jako častý důvod nepřijetí vhodného zaměstnání. Dále dodávají, že skupina nezaměstnaných, jejichž jediným motivem k práci je zajištění vyšší úrovně spotřeby, shledává jako výhodnější nepracovat, pokud vzhledem k nízké mzdě není možné této vyšší úrovně dosáhnout (Plesník a kol. 2004). Podobně i Kux (2002) upozorňuje na existenci určité skupiny nezaměstnaných, kteří ve skutečnosti pracovat nechtějí a tato situace souvisí mimo jiné i se systémem podpor v nezaměstnanosti a sociální pomoci a jejich rolí při motivaci nezaměstnaných k práci. O snížené ochotě nezaměstnaných přijmout práci za nabízenou mzdu se zmiňují i Premusová a Sirovátka (1996) a poukazují na tzv. „past nezaměstnanosti“, která je všeobecně pojímána jako nízké očekávání zlepšení životního standardu v případě získání zaměstnání a s tím i pravidelného příjmu. Na problém vyváženosti sociálních dávek a možných příjmů ze zaměstnání, které nezaměstnaného demotivují k hledání a přijetí zaměstnání, poukazují i Mareš, Vyhlídal a Sirovátka (2002a).

Dlouhodobá nezaměstnanost je spojována i s nelegální prací, tzv. "prací na černo", a to v tom smyslu, že mnozí uchazeči o zaměstnání evidovaní na úřadu práce pracují a přivydělávají si mimo oficiální trh práce a z různých důvodů nemají potřebu hledat si oficiální zaměstnání. Evidence na úřadu práce je u těchto osob většinou účelová a je spojena s potřebou zaplacení zdravotního a sociálního pojištění a často i s návazností sociálních dávek právě na vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání. Jelikož tito uchazeči ani neprojevují snahu si nalézt oficiální zaměstnání nebo se jinak podílet na zvýšení své uplatnitelnosti na trhu práce, například absolvováním rekvalifikace, a povinnosti vyplývající z evidence na úřadu práce plní často jen formálně, i přes veškerou snahu poradců úřadu práce "proplouvají" evidencí a stávají se dlouhodobě nezaměstnanými (ačkoli fakticky nezaměstnanými nejsou). Nutno podotknout, že značným problémem je prokázání nelegální práce vůbec. V konečném výsledku se ukazuje, že sociální dávky spolu s přivýdělkem z neformálního zaměstnání mnohdy zajistí "nezaměstnaným" vyšší příjem než jaký by získali regulérním zaměstnáním. Sirovátka a Šimíková (2013) navíc v souvislosti s problematikou nelegální práce uvádějí, že mnoho nezaměstnaných má dluhy či dokonce exekuce, jež by jim obstavily příjem z legálního zaměstnání, i proto se nelegální zaměstnání jeví často jako výhodnější.

S výše uvedenou problematikou je do jisté míry spojen i tzv. institut nekolidujícího zaměstnání, který, ač původně zamýšlen jako forma oficiálního přivýdělku nezaměstnaných a udržení jejich pracovních návyků, se časem ukázal být jako vhodná forma expanze šedé ekonomiky. Za nekolidující zaměstnání je dle zákona č. 435/2004 sb., o zaměstnanosti, považován výkon činnosti většinou na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti, kdy měsíční odměna nepřesáhne polovinu minimální mzdy, od 1.1.2015 tedy částku 4600 Kč. Výkon této činnosti nebrání v zařazení a vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání na úřadu práce. Otázkou však je, kolik z uchazečů o zaměstnání má v rámci nekolidujícího zaměstnání skutečný výdělek nepřevyšující výše zmíněnou částku a kolik z nich má neoficiální příjem z této činnosti v částce i několikrát vyšší, tedy kolik z nich mimo oficiálního příjmu do zákonem stanovené hranice poloviny minimální mzdy dostává také tzv. "peníze na ruku" a nekolidujícím zaměstnáním se tak v podstatě zastírá práce na plný úvazek.

Možné příčiny dlouhodobé nezaměstnanosti v souvislosti se vzděláním, věkem a zdravotním stavem uchazečů si dovolím doplnit o analýzu dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů v regionu Prostějovska ze srpna 2014. Podíl dlouhodobě nezaměstnaných, tj. uchazečů vedených v evidenci úřadu práce déle jak 12 měsíců, na celkovém počtu nezaměstnaných v té době činil 44,5%. Výsledky analýzy jsou shrnuty v tabulce č. 1.

Tabulka č. 1: **Struktura dlouhodobě nezaměstnaných na Prostějovsku**

Délka evidence na ÚP	Počet	Zdravotní omezení			Vzdělání					Věková struktura		
		Žádné	jiné	OZP	Z	SOU	SŠ	VOŠ	VŠ	do 25	25 - 49	50+
12 - 24 M	920	58,0%	29,2 %	12,7 %	24,0 %	45,1 %	25,3 %	0,7%	4,9 %	9,8%	57,4 %	32,8%
24 - 36 M	527	46,9%	37,6 %	15,6 %	26,2 %	49,7 %	18,6 %	0,9%	4,6 %	4,2%	56,7 %	39,1%
36 - 60 M	578	26,6%	48,6 %	24,7 %	33,0 %	45,3 %	18,9 %	0,0%	2,8 %	1,9%	52,1 %	46,0%
60 - 120 M	344	10,5%	61,0 %	28,5 %	31,7 %	49,7 %	14,0 %	0,0%	4,7 %	0,3%	50,6 %	49,1%
nad 120 M	56	1,8%	57,1 %	41,1 %	35,7 %	32,1 %	26,8 %	0,0%	5,4 %	0,0%	26,8 %	73,2%

Zdroj dat: Portál MPSV – www.portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes

Vysvětlivky: M= délka nezaměstnanosti v měsících, OZP = osoby se zdravotním postižením

Z = základní, SOU = střední odborné s vyučením, SŠ = středoškolské s maturitou, VOŠ = vyšší odborné, VŠ = vysokoškolské.

Ze sledovaného počtu 2425 uchazečů s délkou evidence nad 12 měsíců vyplynuly zejména tyto poznatky:

- s rostoucí délkou evidence významně klesá počet uchazečů s dobrým zdravotním stavem a narůstá počet těch, kteří uvádějí jiné zdravotní omezení nebo jsou osobami se zdravotním postižením či osobami zdravotně znevýhodněnými,
- s rostoucí délkou evidence se zvyšuje podíl nezaměstnaných ve věkové kategorii nad 50 let,

- významný podíl na dlouhodobé nezaměstnanosti mají s ohledem na dosažené vzdělání především osoby se základním vzděláním a dále osoby se středním odborným vzděláním.

V praxi se však můžeme setkávat ještě s dalšími příčinami dlouhodobé nezaměstnanosti, které nebyly dosud zmíněny a uvádíme je níže:

- nesoulad mezi lékařem doporučenými profesemi, vzděláním a dovednostmi uchazeče a požadavky trhu práce (například uchazeči se základním vzděláním mohou dle doporučení svého ošetřujícího lékaře vykonávat administrativní práce, zaměstnavatelé však na tyto pozice poptávají uchazeče s minimálně středním vzděláním),
- neochota a snaha vyhnout se nabízenému zaměstnání, které není dle představ uchazeče nebo ze kterého je výdělek stejný či nižší než vyplácené sociální dávky (poznatky plynoucí jak od zaměstnavatelů, tak i z účastí pracovníku úřadu práce na výběrových řízeních u zaměstnavatelů),
- nevyhovující provozní doba mateřských škol, a to především tam, kde jsou uchazeči závislí na dopravním spojení,
- nedostatečná nabídka zkrácených úvazků či pružné pracovní doby, omezené možnosti úpravy pracovní doby,
- obtížná spolupráce s uchazeči, u nichž je důvodné podezření na požívání návykových látek,
- obtížnější uplatnění uchazečů po výkonu trestu odnětí svobody, kdy záznam v rejstříku trestů znesnadňuje znovunalezení zaměstnání.

Komplexní možnosti uplatnění na trhu práce jsou ovlivňovány mnoha faktory, a proto i příčiny dlouhodobé nezaměstnanosti nelze vždy jednoznačně určit. U každého uchazeče o zaměstnání se může jednat o souhrn více individuálních handicapů, které mu v menší či větší míře neumožňují dlouhodobě nalézt vhodné pracovní uplatnění.

2.2.2 Důsledky dlouhodobé nezaměstnanosti

Nezaměstnanost zasahuje všechny důležité oblasti v životě člověka. Ekonomická situace, zdravotní stav, psychická pohoda, rodinné klima, sociální kontakty, způsoby trávení volného času, to vše bývá ve větší či menší míře nezaměstnaností ovlivněno. Zásadní vliv na míru těchto důsledků má právě délka nezaměstnanosti. Oproti nezaměstnanosti krátkodobé, která je ve většině případů spojena s přechodem z jednoho zaměstnání do druhého a její důsledky na život člověka nebývají natolik závažné, mohou vést důsledky nezaměstnanosti dlouhodobé až k vážným životním krizím.

Buchtová (2001) zdůrazňuje komplexnost společenského dopadu nezaměstnanosti, kdy jsou oslabeny nejen adaptační schopnosti člověka, ale i adaptační schopnosti společnosti a ekonomického systému jako celku.

Zdravotní důsledky nezaměstnanosti

Dopad dlouhodobého prožívání nezaměstnanosti na zdraví člověka je dnes prokázán výsledky mnoha studií. Například Buchtová a Snopek (2012) poukazují na skutečnost, že u nezaměstnaných déle jak 6 měsíců jsou zdravotní potíže podstatně větší než u krátkodobě nezaměstnaných a dále uvádějí, že nezaměstnanost bývá nejčastěji spojena s vyšším výskytem psychosomatických poruch jako jsou hypertenze, astma, diabetes mellitus a výjimkou nejsou ani kardiovaskulární potíže, onkologická onemocnění, chronické nemoci, závislost na alkoholu a kouření. Nadměrné požívání nikotinu a alkoholu zahrnuje nepřímá zdravotní rizika pro člověka. Podle Buchtové (2001) současné výzkumy ukazují, že nezaměstnanost vyvolává nemoci, které jsou spojeny převážně se stresem. Vliv dlouhodobého působení stresu se následně projevuje psychofyziologickými poruchami, které nutí člověka vyhledat lékařskou pomoc. Zhoršení zdraví se tedy podle Buchtové (2002) odráží ve zvýšeném využívání zdravotnických služeb.

Důsledky nezaměstnanosti na zdraví člověka potvrzují i některé zahraniční studie. Pharr, Moonie a Bungum (2012) provedli výzkum zaměřený na dopad nezaměstnanosti a její délky na zdraví člověka, přičemž srovnávali nezaměstnané respondenty s těmi, kteří byli zaměstnaní a dále s těmi, kteří byli bez práce dobrovolně. Výsledky tohoto výzkumu potvrdily, že dopad nezaměstnanosti, ať již

dobrovolné či nedobrovolné, na zdraví jedince je značný. Studii zaměřenou na vztah mezi zdravím a dlouhodobou nezaměstnaností realizovali na německé populaci Herbig, Dragano a Angerer (2013) a dospěli k též k závěru, že dlouhodobě nezaměstnaní s sebou nesou výrazně vyšší zátěž vzniku nemocí, a to zejména duševních, než lidé zaměstnaní a ti, kteří jsou nezaměstnaní jen krátce. Riziko vzniku nemoci pak roste s délkou nezaměstnanosti.

Psychické důsledky nezaměstnanosti

Podle Hory (2008) jsou dopady nezaměstnanosti na psychiku nezaměstnaných výrazné, neboť se ukazuje, že nezaměstnanost má negativní vliv na nezaměstnané nejen díky nedostatku finančních prostředků a finančnímu strádání, ale také kvůli negativním zážitkům, které jsou pro nezaměstnané spojené s hledáním zaměstnání, kvůli samotnému neúspěchu a v neposlední řadě kvůli pocitům viny, selhání.

Zážitky spojené s nezaměstnaností, stres, frustrace z nemožnosti nalézt nové zaměstnání, neúspěch a opakovaná selhání na trhu práce vyvolávají u dlouhodobě nezaměstnaných deprese a úzkost. Mareš, Vyhliđal a Sirovátka (2002a) na základě provedené studie zjistili, že v průběhu nezaměstnanosti došlo u 53% nezaměstnaných respondentů ke zhoršení psychického stavu. Vyšší hladinu psychické nepohody, projevy deprese a úzkosti zjistila v rámci výzkumu nezaměstnaných i Buchtová (2002). Boleloucký (2002) navíc upozorňuje, že deprese u nezaměstnaných se prohlubuje tím více, čím více se jedinec cítí za svoji nezaměstnanost vinen, čím méně může svoji situaci ovlivnit, čím menší jsou jeho vyhlídky na nové zaměstnání. Hloubka deprese je také ovlivněna finanční situací nezaměstnaného a mírou sociální podpory.

Mírou stresu, úzkosti a deprese u nezaměstnaných osob se zabývali Bordea a Pellegrini (2014). I v jejich studii se nezaměstnanost ukázala jako rizikový faktor, který je příčinou stresu, deprese a úzkosti. Tento poznatek poukazuje na znevýhodnění těchto osob a jistou zranitelnost, která může být příčinou větších obtíží v sociálně-pracovní integraci.

Nejzávažnějším důsledkem dlouhodobé nezaměstnanosti je rostoucí riziko sebevražedných pokusů i dokonaných sebevražd. Ztrátu zaměstnání a následnou nezaměstnanost uvádějí mezi hlavními nepříznivými prognostickými okolnostmi

sebevraždy i Kebza a Šolcová (2000). Milner, Page a LaMontagne (2013) uvádějí, že mnoho výzkumů vztahů mezi nezaměstnaností a sebevražedností dospělo ke společnému zjištění, že delší doba nezaměstnanosti souvisí s vyšším rizikem sebevraždy a sebevražedných pokusů.

Sociální důsledky nezaměstnanosti

Nezaměstnanost se pojí se ztrátou významné sociální role a se snížením sociálního statusu, který z této role vyplývá. Schneiderová (2011) uvádí, že význam ztráty této sociální role pro jedince je přímo úměrný míře jeho identifikace s danou rolí. Ztrátu role pracujícího a nedobrovolné přijetí sociální role nezaměstnaného pociťují jako značné stigma zejména ti jedinci, pro které je zaměstnání na vyšších místech jejich hodnotového systému.

Dlouhodobá nezaměstnanost postupně vede k omezení sociálních kontaktů a vyřazování ze společnosti. Nezaměstnanost vede podle Mareše (1994) k sociální izolaci člověka dvojnásobným způsobem, a to jednak tím, že samo zaměstnání se významně podílí na získávání a utváření sociálních kontaktů, jednak také tím, že v důsledku snížení finančních příjmů vede k omezení až přerušování dalších sociálních kontaktů v rámci trávení volného času.

Nemalého významu mohou být i důsledky nezaměstnanosti na rodinné soužití. Buchtová a Snopek (2012) uvádějí, že v souvislosti s nezaměstnaností dochází v rodině v oblasti partnerských vztahů často k jejich kvalitativní proměně, nezřídka klesá zájem o partnera, zvyšuje se rodinné napětí a narůstají interpersonální konflikty. Napjaté rodinné vztahy téměř vždy souvisejí s omezenými finančními příjmy a ekonomickou zátěží domácnosti.

Ekonomické důsledky nezaměstnanosti

Ztráta zaměstnání a následná nezaměstnanost se pojí zejména se změnou sociálního a ekonomického postavení člověka i jeho rodiny. Zhoršování ekonomické situace nezaměstnaného a jeho rodiny je zapříčiněno ztrátou pravidelné mzdy, vyčerpáním dávek podpory v nezaměstnanosti, snižováním životních úspor, nedostačující výší sociálních dávek. Celková situace domácnosti je o to obtížnější, pokud se stávají nezaměstnanými oba partneři nebo, v případě

společného soužití více generací, i více členů rodiny. Postupným zhoršováním finanční situace se prohlubuje ekonomická nejistota a snižuje se obvyklý standard uspokojování materiálních potřeb jedince a rodiny (Buchtová, Snopek, 2012). Podle Vágnerové (2008) se ekonomické důsledky nezaměstnanosti odrazí ve snížení možnosti výběru a omezení celkové spotřeby.

Ekonomické důsledky nezaměstnanosti se výrazně projevují i v ekonomice státu. Výdaje ze státního rozpočtu vynaložené na vyplácení sociálních dávek jsou již dnes vysoké a s rostoucí nezaměstnaností je předpoklad jejich dalšího růstu. Nutno však podotknout, že vyplácení sociálních dávek nemusí bezprostředně souviset jen s nezaměstnaností. Úroveň mezd, které v některých profesích jen nepatrně převyšují minimální mzdu a příjem domácnosti tak nedosahuje výše životního minima, vede k nutnosti čerpání dávek státní sociální podpory i zaměstnané osoby.

2.3 Problematika skupin ohrožených dlouhodobou nezaměstnaností

Ztrátou práce a nezaměstnaností jsou v podstatě ohroženi všichni pracující lidé. Nicméně míra tohoto rizika není u všech stejná a je podmíněna mnoha faktory. Vágnerová (2008) mezi tyto faktory řadí zejména vzdělání, věk, pohlaví, zdravotní stav a příslušnost k určité sociální skupině. Mareš (1994) uvádí, že dlouhodobá nezaměstnanost nejspíše postihuje následující skupiny:

- nepružnou, dlouhodobě zaměstnanou pracovní sílu (čím měli před ztrátou práce lidé stabilnější pracovní místo, tím hůře se na pracovním trhu uplatňují a tím častěji zůstávají mezi dlouhodobě nezaměstnanými),
- nekvalifikovanou pracovní sílu, osoby s nízkým vzděláním,
- osoby s kumulovanými osobními a sociálními handicapy,
- příslušníky etnických minorit a imigranty,
- obyvatele z venkovských oblastí,
- zdravotně postižené,
- mladistvé, zejména mladé problémové jedince.

Jedním z faktorů, respektive charakteristik, který do značné míry ovlivňuje možnost nalezení zaměstnání, jeho udržení a případné dlouhodobé setrvání v nezaměstnanosti, je i osobnost člověka projevující se v jeho chování a jednání vůči sobě, ale také vůči ostatním. Nelze opomenout ani postoj člověka k nezaměstnanosti či motivaci k práci. Tento faktor s sebou může v praxi při práci s nezaměstnanými přinášet mnohá úskalí. Z osobních zkušeností z výběrových řízeních u zaměstnavatelů mohu potvrdit, že někteří uchazeči, ač bez jakéhokoli handicapu v oblasti kvalifikace, věku, zdravotního stavu, péče o děti nebo dopravního spojení do zaměstnání, jsou pro zaměstnavatele s ohledem na jejich jednání, vystupování, obecně sebereprezentaci, nevyhovující a do zaměstnání nebývají přijati, ačkoli splňují jiné požadavky potenciálního zaměstnavatele.

Další členění podkapitol, ve kterých přiblížíme problematiku skupin nejvíce ohrožených dlouhodobou nezaměstnaností, vychází z praxe úřadu práce a zahrnuje jedince, kterým je vzhledem k jejich věku, kvalifikaci, péči o děti, zdravotnímu stavu nebo jiným vážným důvodům věnována zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání.

2.3.1 Absolventi škol a mladiství

Obtíže s uplatněním na trhu práce a nalezením zaměstnání souvisí u mladých lidí a absolventů škol primárně s nedostatečnou praxí v oboru kvalifikace. Jako problém se někdy jeví i samotný obor kvalifikace, který neodpovídá skladbě volných pracovních míst nebo se na trhu práce jeho výkon pojí s nutností vlastnit živnostenské oprávnění a provozovat samostatně výdělečnou činnost (například služby kadeřnické, kosmetické, masérské, ale i práce malířské, instalatérské apod.). Buchtová (2013) upozorňuje, že situace mladých nezaměstnaných je obtížnější i v tom, že postrádají určité pracovní kontakty, které jim mohou usnadnit lepší orientaci na trhu práce. Vágnerová (2008, s. 742) ve spojitosti s nezaměstnaností mladých vidí riziko v tom, že *"tito lidé nemohou rozvíjet své schopnosti a dovednosti, nevytvoří si potřebné pracovní návyky, zvyknou si na roli nezaměstnaného a na podporu, kterou dostávají bez nutnosti vynaložit jakékoli úsilí"*. Na nemožnost osvojit si potřebné pracovní návyky nebo jejich ztrátu v rané dospělosti jako na rizikový faktor pro schopnost práce jedince v dospělosti a jeho další profesní vývoj upozorňují i Patočka (2007) a Buchtová (2000).

Podle Buchtové a Snopka (2012) má práce pro mladého člověka v jeho začátcích nezastupitelnou funkci, neboť se mimo jiné podílí na vytváření řádu života, uvědomění si odpovědnosti za svou práci a v neposlední řadě vede k jeho osamostatnění se.

Přístup mladých nezaměstnaných k práci se však individuálně v mnohém liší a současně odráží jejich dosavadní rodinné zázemí (Patočka, 2007). Vliv výchovy a rodičovského vzoru se ukazuje být velice významným faktorem a lze jej pozorovat již v přístupu mladého člověka ke studiu, v jeho míře ochoty se dále vzdělávat a průběžně získávat nové vědomosti, dovednosti a zkušenosti, i v jeho ochotě přijmout zpočátku i nabídku práce ve formě brigádnické činnosti. V praxi se v tomto ohledu jako značný problém jeví minimální až nulová motivace k práci u mladých lidí, jejichž rodiče sami nepracují, nemají žádné pracovní návyky a příjmy k zajištění základních životních potřeb získávají z přivýdělku v rámci krátkodobých, většinou neoficiálních, pracovních příležitostí nebo z vyplácených sociálních dávek. Tito mladí lidé často po vzoru svých rodičů nepracují, aktivně práci nehledají a otázkou je, zda vůbec mají zájem pracovat.

2.3.2 Osoby starší 50 let věku

Věk patří mezi silně diskriminující faktory na trhu práce a často i v občanském životě (Pauknerová a kol., 2006). Důvody vysoké míry nezaměstnanosti starších osob mohou podle Vágnerové (2008) být změna poptávky po určité kvalifikaci, chybějící aktuálně potřebné znalosti a dovednosti nebo obava zaměstnavatelů z rizika jejich snížené výkonnosti a horší přizpůsobivosti novým požadavkům.

Podobně i Buchtová (2013) poukazuje na skutečnost, že mnozí zaměstnavatelé přistupují ke starším uchazečům s předsudky o snížení výkonových schopností ve střední dospělosti a nedoceňují hodnotu zkušeností a odpovědnosti pracovníků vyššího věku. Buchtová (tamtéž) dále uvádí, že pro zaměstnavatele se v porovnání s mladší generací jeví starší lidé jako horší „investice“, přitom se ale ukazuje, že starší lidé mívají oproti předpokladu zaměstnavatelů velmi dobré výsledky a výkonnost a také počet jejich absencí v zaměstnání je ve srovnání s mladšími pracovníky nižší.

"Věkově různorodé pracovní týmy, kterými se zabývá tzv. age management, jsou efektivnější a pracují inovativněji. Životní a pracovní zkušenosti starších pracovníků přináší často odlišný názor na úspěšné splnění pracovních úkolů a brání rizikovému chování." (Buchtová, 2013, s. 31)

Pozitiva i negativa zaměstnávání starších osob shrnují Remr a Kotíková (2007), kteří vyzdvihují zejména dlouhodobé pracovní a životní zkušenosti starších pracovníků, jejich vyšší zodpovědnost, loajalitu, uváženější rozhodování, spolehlivost, menší fluktuaci a větší časovou flexibilitu. Naopak přiznávají i možná negativa jako například neochotu se dále vzdělávat, chybějící dovednosti v používání moderních technologií, nedostatečné jazykové a počítačové znalosti, častější zdravotní potíže i zatíženost stereotypy.

Problematika stárnutí obyvatelstva a prodlužování pracovního života je jedním z nejvýznamnějších aktuálních problémů mnoha vyspělých zemí. Snaha o nalezení možností řešení tohoto problému, přináší různé způsoby a opatření, jejichž cílem je zvýšit uplatnění starších osob na trhu práce. Kotíková a kol. (2013a) uvádějí, že hlavním cílem je změnit negativní pohled jak zaměstnavatelů, tak i společnosti na pracovníky vyššího věku a odstranit věkovou diskriminace na trhu práce. Dále je podle nich důležité uvědomit si nezbytnost celoživotního vzdělávání, zajišťujícího udržení vzdělání a kvalifikace v souladu se současnými požadavky pracovního trhu. Další možné směry řešení nezaměstnanosti starších osob vidí Remr a Kotíková (2007) v ekonomickém zvýhodnění zaměstnávání starších osob, v oblasti poskytování finančních příspěvků zaměstnavatelům na vytvoření nebo vyhrazení pracovních míst pro starší uchazeče o zaměstnání a v neposlední řadě v úpravě strategie pro postupný odchod pracovníka z ekonomické aktivity.

2.3.3 Osoby se zdravotním postižením

Zdravotně postižení lidé mají na trhu práce obtížné postavení s ohledem na skutečnost, že jejich možnosti při hledání zaměstnání jsou značně omezeny jejich zdravotní způsobilostí, která jim mnohdy umožňuje vykonávat jen pár různých profesí, pokud vůbec to. Nežádá se lze v praxi setkat s tím, že uchazeč o zaměstnání se zdravotním postižením má doporučen výkon pouze jedné profese a to za podmínky zkráceného úvazku a zohlednění konkrétních pracovních

podmínek prostředí. Jako příklad uveďme uchazeče s přiznanou invaliditou II. stupně, kterému je s ohledem na jeho zdravotní stav lékařem doporučen výkon práce na pozici strážného – hlídače, a to maximálně 6 hodin denně a bez nočních směn.

I přestože je uplatnění osob se zdravotním postižením na trhu práce v některých případech téměř nemožné, je nutné hledat cesty, jak těmto lidem pomoci začlenit se do pracovní činnosti, obnovit pracovní návyky a získat pocit užitečnosti, smysluplnosti vykonávané aktivity a s tím související zvýšení sebehodnocení. Pauknerová a kol. (2006) uvádějí, že z psychologického hlediska je začlenění zdravotně handicapovaných osob do pracovního procesu velmi přínosné, ovšem je nutné přizpůsobení pracovních podmínek a adaptace používaných nástrojů vzhledem k postižení daného pracovníka.

Kotíková a kol. (2013b) zdůrazňují při práci se zdravotně handicapovanými jedinci vysoce individuální přístup, který mimo všestranné poradenství zahrnuje i doprovázení klienta při hledání zaměstnání, případný dohled v průběhu jeho adaptace v zaměstnání a pomoc při řešení konkrétních problémů na pracovišti.

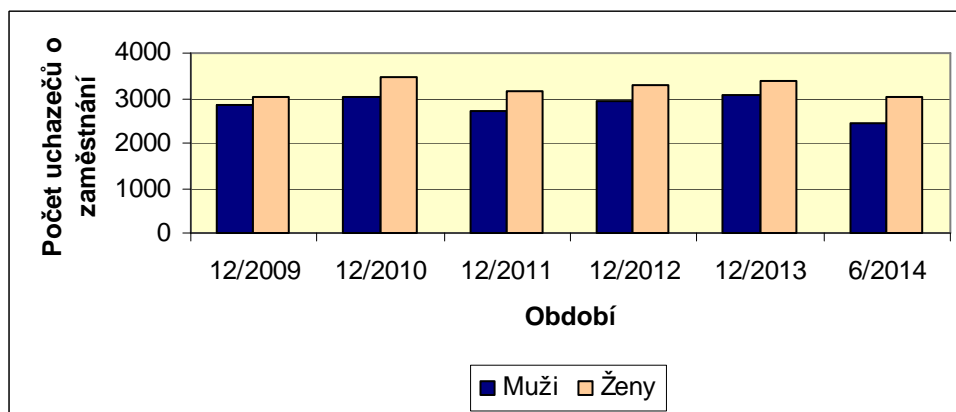
Zaměstnávání osob zdravotně postižených je podporováno státem zejména formou zabezpečování tzv. pracovních rehabilitací a dále pomocí finančních příspěvků na vymezení chráněných míst.

2.3.4 Osoby pečující o dítě do 15 let věku

Ženy se u nás po roce 2005 aktivně podílejí na chodu ekonomiky z více jak 50%, přičemž z toho cca 90% žen je zaměstnáno na plný úvazek a pouze okolo 1% žen v produktivním věku zůstává v domácnosti (Hubinková, 2011). Zvýšené riziko nezaměstnanosti žen bývá nejčastěji spojováno s jejich posláním ženy jako matky – pečovatelky o děti. Hubinková (2011, s. 66) problematiku nezaměstnanosti žen v důsledku nezbytné péče o děti vystihuje následujícími slovy: *"... Co však ženám asi nebude moci být nikdy upřeno, je přivést na svět děti. Tato jedinečnost je ale z druhé strany právě zdrojem jejich diskriminace. Trh práce nedokáže pracovat s touto jedinečností a originalitou, bez které by ve své podstatě nemohl existovat a fungovat."*

Ze statistiky poměru nezaměstnaných žen a mužů za posledních pět let je zřejmé, že počet žen – uchazeček o zaměstnání trvale, ačkoli ne výrazně, převyšuje počet mužů – uchazečů o zaměstnání (graf č. 3).

Graf č. 3: **Struktura uchazečů o zaměstnání na Prostějovsku – rozdělení dle pohlaví**



Zdroj dat: Portál MPSV – www.portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes

Nepříznivé postavení žen na trhu práce se pojí i s nedostatečnou provozní dobou a často i kapacitou předškolních a školních zařízení, v kombinaci s nedostatečnou dopravní dostupností jsou pak ve většině případů pro ženy - matky vyloučeny práce na vícesměnný provoz či se začátkem v brzkých ranních hodinách nebo naopak do pozdních odpoledních hodin. Ukazuje se, že pro matky s dětmi jsou optimální taková zaměstnání, kde je možný zkrácený úvazek, pružná pracovní doba nebo úprava pracovní doby. Podle Hubinkové (2011) se však v našich podmínkách projevuje u zavádění flexibilních forem zaměstnání spíše opačná tendence, a to mimo jiné i z důvodu, že mzda ženy je pro domácnost nezanedbatelnou částí příjmu rodiny a zkrácením úvazku by došlo ke snížení celkového příjmu rodiny a potažmo i její životní úrovně. Na velmi nízký podíl osob pracujících v České republice na zkrácený úvazek poukazují i Kotíková, Kotrusová a Vychová (2013) a uvádějí, že v roce 2011 činil tento podíl 5,5% oproti průměru zemí Evropské unie, kde tento podíl v roce 2009 činil 18,8%.

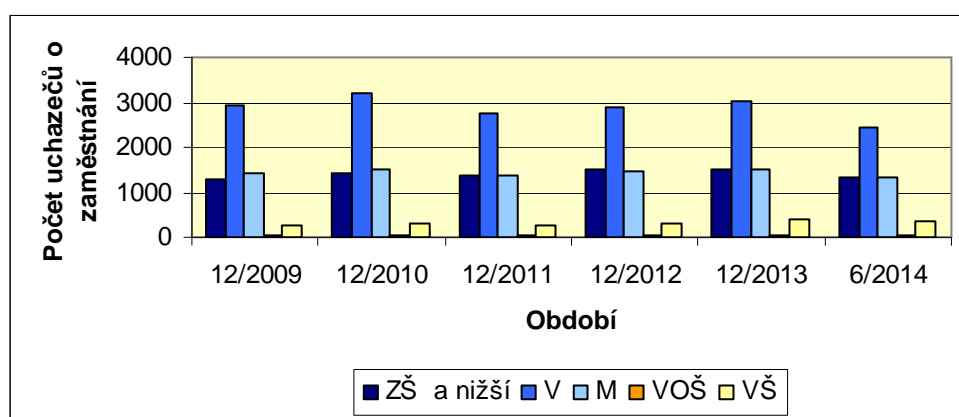
2.3.5 Osoby s nízkou kvalifikací

Úroveň kvalifikace a profesních dovedností je na trhu práce rozhodujícím faktorem při hledání práce a z pohledu zaměstnavatelů je zásadní pro přijetí

uchazeče do zaměstnání. Osoby s nižším vzděláním a osoby nekvalifikované, pouze s ukončenou povinnou školní docházkou a získaným základním vzděláním, jsou ohroženy nejen nezaměstnaností jako takovou, ale také nezaměstnaností dlouhodobou.

Graf č. 4 znázorňuje strukturu uchazečů o zaměstnání dle dosaženého vzdělání a je z něj patrné, že největší podíl nezaměstnaných zaujímají osoby se vzděláním základním a osoby vyučené.

Graf č. 4: **Struktura uchazečů o zaměstnání na Prostějovsku – rozdělení dle vzdělání**



Zdroj dat: Portál MPSV – www.portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes

ZS= základní škola, V= vyučení, M= vzdělání s maturitou, VOS= vyšší odborná škola,

VŠ= vysoká škola

Vysoký podíl nezaměstnaných osob s nižším vzděláním je též zapříčiněn i nedostatkem volných míst na trhu práce v některých profesích a také vzdělanostní strukturou populace vůbec. Podíl osob s vyšším vzděláním (vyšší odborné a vysokoškolské) v populaci je oproti podílu osob se vzděláním základním a středním odborným stále nižší a i z tohoto důvodu může být současně s lepším uplatněním na trhu práce míra jejich nezaměstnanosti nízká.

Výsledky výzkumu Buchtové (2004), zaměřeného na kvalitu života dlouhodobě nezaměstnaných, ukázaly, že dlouhodobě nad 2 roky jsou výrazně častěji nezaměstnaní lidé s nižším vzděláním, do 1 roku pak osoby se vzděláním vyšším (středoškolské a vysokoškolské). Potvrdil se tím předpoklad, že čím vyššího vzdělání jedinec dosáhl, tím délka jeho nezaměstnanosti klesá.

Studie Truhlíkové, Úlovcové a Vojtěcha (2006), ve které se zabývali sociálními aspekty dlouhodobé nezaměstnanosti mladých lidí s nižším vzděláním, potvrdila negativní vliv problematického rodinného zázemí na vzdělávání dětí. Nízká úroveň vzdělání rodičů a nízké vzdělanostní aspirace vedou k nedostatečné aktivní podpoře a minimálnímu zájmu o vzdělávání dítěte, selhávání dětí v oblasti vzdělání a v konečném důsledku bývají často skrytým zdrojem potenciální dlouhodobé nezaměstnanosti.

2.3.6 Osoby vyžadující zvláštní pomoc

Za osoby vyžadující zvláštní pomoc se považují zejména fyzické osoby, které se přechodně ocitly v mimořádně obtížných poměrech nebo které v nich žijí, fyzické osoby společensky nepřizpůsobené, fyzické osoby po ukončení výkonu trestu odnětí svobody apod.

Osobám propuštěným z výkonu trestu odnětí svobody ztěžuje znovunalezení vhodného zaměstnání záznam v rejstříku trestů, který je překážkou výkonu některých povolání, typickým příkladem je práce na pozici strážného, hlídače. Obdobně problematické je umístění na trhu práce pro osoby s dlouholetou praxí v profesi řidiče, které mají aktuálně zákaz řízení a odebráno řidičské oprávnění. Tyto osoby je nezbytné motivovat ke změně či doplnění kvalifikace dle potřeb trhu práce tak, aby mohli co nejdříve nastoupit do zaměstnání a nesesetřovali v nezaměstnanosti, neztratili pracovní návyky a nebyli zasaženi důsledky dlouhodobé nezaměstnanosti.

Riziko ztráty zaměstnání a nezaměstnanosti zvyšuje i osobnostní nebo sociální patologie. Většinou se jedná o jedince neschopné přijatelné sociální adaptace, se sklonem k abúzu návykových látek a k asociálnímu chování. (Vágnerová, 2008)

2.3.7 Kumulace rizikových faktorů

Zhoršené uplatnění na trhu práce zapříčiněné některým z výše uvedených handicapů se může ještě znásobit kumulací vícero těchto handicapů. Nalezení vhodného zaměstnání odpovídajícího kvalifikaci uchazeče, dosažené praxi, jeho zdravotnímu stavu, dopravní dostupnosti a časovým možnostem je pak takřka

nemožné a vytváření pracovních míst pro tyto osoby je nezbytné podpořit finančními příspěvky zaměstnavatelům a případnými ekonomickými úlevami.

Vyhlídal a Mareš (2006) v rámci provedených analýz rizikových skupin na trhu práce v letech 2000 a 2004 zjistili, že ze všech možných souběhů dvou rizikových faktorů se nejčastěji v ekonomicky aktivní populaci vyskytoval souběh nízkého vzdělání a vyššího věku pracovníka, přičemž tento souběh představoval téměř dvě třetiny ze všech možných souběhů. Druhým nejčastějším se ukázal být souběh zdravotního postižení u staršího pracovníka. Ve zkoumaném souboru také identifikovali i varianty souběhu tří rizikových faktorů, tím nejčastějším byl souběh nízkého vzdělání, vyššího věku (50+) a zdravotního postižení.

2.4 Prevence dlouhodobé nezaměstnanosti

Řešení dlouhodobé nezaměstnanosti by mělo začínat již od její prevence, tedy v ideálním případě předcházet tomu, aby se člověk vůbec stal nezaměstnaným a pokud už se jím stane, aktivizovat veškerý jeho potenciál a za podpory služeb úřadu práce a nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti jej umístit na trhu práce dříve než jej zasáhnou důsledky dlouhodobé nezaměstnanosti. Tento proces začíná v první řadě volbou povolání, dále zaváděním outplacementových programů u zaměstnavatelů, případnou změnou nebo doplněním kvalifikace a v neposlední řadě i finanční podporou státu při vytváření nových míst.

Kariérové poradenství, které poskytují psychologové v různých institucích od základních a středních škol, přes pedagogicko-psychologické poradny až po úřady práce a personální agentury, zahrnuje služby jako jsou poradenství k volbě povolání a dalšího studia, školní a profesní orientace, psychologickou diagnostiku (Vendel, 2011). Ukazuje se, že již nevhodná volba studia může vést ke ztíženému uplatnění se na trhu práce vlivem nedostatečné nabídky pracovních míst v profesi dané kvalifikace. Do procesu vzdělávání je třeba zapojit i zaměstnavatele, a to zejména poskytováním praxí studentům již během studia a možností výběru dobrých studentů s nabídkou získání zaměstnání po ukončení studia.

V prevenci dlouhodobé nezaměstnanosti je významná i role outplacementu jako procesu plánovaného propouštění zaměstnanců. Outplacementové programy zaměstnavatelů zahrnují jednak aktivity přímo související s propouštěním, jednak pomáhají lépe zvládat situaci ztráty práce a s tím související stres, pomáhají s lepší orientací na trhu práce a poskytují podporu vedoucí k získání nového pracovního místa. Podle Buchtové a Snopka (2012) se ukazuje, že lidé z firem, které mají zavedeny outplacementové programy, věnují více času a aktivity k znovunalezení pracovního místa a je u nich také větší pravděpodobnost, že se znovu uplatní na trhu práce.

V situaci, kdy člověk ztratí zaměstnání a nepodaří se mu plynule přejít do jiného a ocitá se na úřadu práce jako nezaměstnaný, je v rámci poradenských programů doporučováno provést jakousi "inventuru" svých možností a uvědomit si svůj možný přínos pro zaměstnavatele (Malindová, 2012). Siegel (2007) uvádí, že je pro nezaměstnané nezbytné vyjasnit si stávající situaci, zhodnotit svou kvalifikaci a profesní předpoklady, ujasnit si, co na trh práce přinášejí a jaké schopnosti a dovednosti naopak postrádají a z toho následně vycházet při plánování dalších kroků, jak řešit svou nezaměstnanost. Člověk bez zaměstnání tak může dojít k závěru, že aby zvýšil svou konkurenceschopnost na trhu práce, bude nutné i zvýšit či zcela změnit svou kvalifikaci. Často je tento závěr výsledkem individuální konzultace s poradcem úřadu práce, který může klienta dále směřovat k absolvování rekvalifikace, v ojedinělých případech i k dalšímu studiu. Čížková a Vysloužil (1994) na základě výsledků svého výzkumu uvádějí, že zájem nezaměstnaných o rekvalifikaci s délkou nezaměstnanosti spíše klesá. V případě, kdy je velmi pravděpodobné, že se nezaměstnaný bez další kvalifikace uplatní na trhu práce jen s obtížemi, se jeví jako optimální jej motivovat k získání nových znalostí a dovedností a dalšímu vzdělávání pokud možno co nejdříve.

Zabránit dlouhodobé nezaměstnanosti a s ní spojeným důsledkům se snaží i státní politika. Prostřednictvím aktivní politiky zaměstnanosti, která je souhrnem opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti (zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti), jsou státem finančně podporována pracovní místa nově vytvářená či vyhrazená pro uchazeče o zaměstnání, stejně tak je podporováno i zahájení samostatně výdělečné činnosti nezaměstnaného.

3 Osobnost

„Jsme nikoli to, co si myslíme, že jsme, ani to, co chceme být, ale to, co děláme a autenticky prožíváme, dělá z nás to, co jsme. ... Osobností je člověk potud a natolik, pokud a nakolik jeho činy vycházejí z něho samého, pokud vyjadřují jeho poznání, jeho zkušenost, jeho dovednost a nejsou jen mechanickým napodobením, kopií nějakého vzoru nebo ztělesněním role, o níž se individuum domnívá, že mu pomůže získat a zastávat určitou pozici.“ (Smékal, 2007, s. 33)

3.1 Definice osobnosti

Co si člověk představí pod pojmem osobnost? Většina lidí má toto označení spojené s obrazem významného, něčím výjimečného, často slavného člověka. Osobnost však lze chápat v daleko širším pojetí. V koncepci psychologie se jedinec nestává osobností tím, že koná něco mimořádného či prospěšného pro společnost nebo se zviditelňuje na poli uměleckém, politickém apod. Člověk je osobností již od svého narození. Jeho osobnost je utvářena v postupném procesu socializace a individuace, prostřednictvím událostí a vlivů, které na něj od narození působí. Postupným vývojem osobnosti se člověk stává sám sebou.

Ať se již různé definice osobnosti liší ve více či méně ohledech, většina autorů se shoduje v jednom podstatném znaku osobnosti, kterým je její jedinečnost, individualita a originalita. Podle Atkinsonové a kol. (2003) je každý z nás jedinečnou bytostí, neboť se každý vyznačuje odlišným vzorcem schopností, přesvědčení, postojů, motivací, emocí a osobnostních rysů. Vymětal (2003) uvádí, že osobnost člověka jako celek psychických a fyzických vlastností je jedinečná a neopakovatelná.

Jak již bylo uvedeno výše, psychologové navrhli mnoho definic osobnosti. Podle Drapely (2003) bychom je mohli rozmístit na osu spojující dva protikladné názory. Jeden pól této pomyslné osy zaujímají teoretici „já“ vnímající osobnost jako něco, co skutečně existuje a co má skutečné účinky. Oproti nim behavioristé pokládají osobnost za pouhou odvozeninu z chování, jež samo je jediným přímo

pozorovatelným a měřitelným jevem. Sám Drapela (tamtéž, str. 14) definuje osobnost jako „*dynamický zdroj chování, identity a jedinečnosti každé osoby*“.

Hartl a Hartlová (2004) uvádějí, že nejčastěji je osobnost definována jako celek duševního života člověka a současně poukazují na různorodost jednotlivých definic osobnosti a odvolávají se na seznam 50 odlišných definic zkoumaných G. W. Allportem. Allport považuje osobnost za dynamickou organizaci psychofyzických systémů v jedinci, která určuje jeho adaptaci na prostředí a jeho charakteristické způsoby chování a prožívání (1937, in Hartl, Hartlová, 2004).

Dle Nakonečného (2009) označuje termín „osobnost“ individuální celek dispozic k psychickým reakcím. Díky těmto osobnostním dispozicím zpracovává každý jedinec stejnou situaci subjektivně různě, což je příčinou rozdílných reakcí různých jedinců v téže životní situaci. S podobným formulováním definice osobnosti jako individualizovaného systému psychických procesů, stavů a vlastností se setkáváme i v práci Smékala. Podle něj je osobnost „*to, co způsobuje, že člověk zaujímá určitý sobě vlastní a jedinečný vztah k jednotlivým oblastem a úkolům svého života a že určitým způsobem řeší nároky, které před něj klade život. V osobnosti se spojují všechny vrozené i získané dispozice a způsoby poznávání a jednání člověka, které determinují a regulují jeho obraz světa a programy činnosti*“ (Smékal, 2007, str. 41).

Podle Atkinsonové a kol. (2003, s. 436) charakterizují osobnost „*příznačné a charakteristické vzorce myšlení, emocí a chování, které definují individuální osobní styl interakce s fyzickým a sociálním prostředím*“.

3.2 Stabilita osobnostních vlastností

Do 70. let minulého století byl zájem psychologů zaměřen zejména na utváření osobnosti. Nově se ale objevuje i zájem o celoživotní vývoj člověka a vzniká tzv. life-span psychology, psychologie celoživotního vývoje. Jednou z klíčových otázek celoživotního vývoje člověka jsou otázky stability a změn osobnosti. (Blatný, 2010)

Cakirpaloglu (2012, s. 52) uvádí, že „*vývoj osobnosti představuje celoživotní proces, který zahrnuje vzestupnou, evoluční a také sestupnou,*

involuční dráhu života." V souvislosti se zkoumáním vztahu mezi osobností a prostředím se také zmiňuje o modelu variability individuálních projevů, na základě kterého se předpokládá, že každá nečekaná nebo závažná změna v životě může na člověku zanechat psychické a behaviorální důsledky. Cakirpaloglu (2012) však současně konstatuje, že dopad těchto změn má individuální charakter a nečekaná nebo závažná událost může u někoho vyvolat trvalé následky či změnu osobnosti, u jiného jsou naopak důsledky méně závažné, popř. jen krátkodobé. Podobně i Smékal (2007) poukazuje na fakt, že osobnost se vyvíjí celý život a vlivů prostředí a událostí, které se na tomto vývoji podílejí a podílet budou, je příliš mnoho a každý z nich může znamenat významný zásah do života člověka. I podle Hřebíčkové (2011) není kontinuita osobnosti jednoznačná, neboť rysy osobnosti nekončí svůj vývoj v určitém věku, ale vyvíjejí se a mění až do stáří. O vlivu proměnlivosti vlastností osobnosti v čase, především měnící se motivace, na predikci úspěšnosti v zaměstnání referují také Štikar a kol. (2003). Ztráta práce jako závažná životní událost poznamenává stále častěji vývoj osobnosti pracovníků nejen ve středním věku, ale také v adolescenci nebo na prahu mladé dospělosti (Boleloucký, 2002).

V psychologické literatuře se můžeme setkat nejčastěji se dvojím pojetím stability osobnostních vlastností člověka. Zastánci prvního pojetí tvrdí, že osobnostní vlastnosti jsou v čase stálé a nejsou zásadním způsobem ovlivňovány životními výsledky (Costa, McCrae, 1988; McCrae, Costa 1994), jiné empirické studie zase podporují pohled, že osobnostní vlastnosti se v průběhu života mění (Srivastava a kol., 2003; Borghans a kol., 2008).

Vysokou stabilitu osobnostních vlastností jedinců v čase potvrzují výsledky studie Costy a McCrae (1988). Pomocí NEO osobnostního inventáře zjišťovali míru pěti hlavních faktorů osobnosti u populace ve věku 21 – 69 let a získaná data ukázala, že osobnost je stabilní po třicátém roce věku a samotné stárnutí má na osobnost pouze malý efekt. V další studii Costa a McCrae (1994) potvrzují své dřívější zjištění, že svého vrcholu dosahuje vývoj osobnostních vlastností okolo věku 30 let a v tomto věku se fixují individuální odlišnosti osobnostních vlastností u člověka.

Jiné studie se však snaží dokázat, že na osobnost mají vliv i faktory prostředí. Tyto poslední studie jsou přínosné, neboť osobnost člověka, jeho

postoje, motivace, se v průběhu života nepochybně mění právě i vlivem nepříznivých životních událostí. Borghans, Duckworth, Heckman a Weel (2008) zkoumali stabilitu osobnostních vlastností v průběhu života a dospěli k závěru, že některé osobnostní vlastnosti, např. svědomitost, mají tendenci se od dětství do dospělosti postupně měnit. Dle jejich závěru dosahují osobnostní vlastnosti své stability ve věku 50 až 70 let, tedy se vyvíjejí, i když v různé míře a odlišném věku.

Srovnáním obou perspektiv se zabývali Srivastava, John, Gosling a Potter (2003), ve výsledcích své studie však nenalezli dostatek podpory pro teorii fixace osobnostních vlastností ve věku 30 let a zdůraznili, že hlavní osobnostní vlastnosti se postupně mění v průběhu života mimo jiné i v souvislosti se změnami sociálních rolí, sociálního prostředí a životními událostmi.

Viinikainen a Kokko (2012) se domnívají, že na formování charakteristik osobnosti se podílí i předchozí zkušenost na trhu práce a poukazují na nutnost další diskuze o problému stability osobnostních vlastností. Dle jejich názoru je nutné se zaměřit především na hlavní příčiny procesu změny osobnostních vlastností.

3.3 Osobnost člověka z hlediska uplatnění v práci

Osobnost člověka se výrazně projevuje v jeho motivaci a postoji k práci, na výsledcích práce i ve vztazích vůči ostatním lidem. Úspěšnost v dané profesi ovlivňuje i míra určitých osobnostních vlastností, díky kterým se člověku daří dosáhnout v dané profesi dobrých výsledků a optimálního výkonu. Jiné osobnostní vlastnosti zajišťují úspěch v profesích zaměřených například na oblast obchodování, jiné jsou zase nezbytné pro práci v oblasti sociální. Podle Hroníka (2007) se zdá být rozlišujícím kritériem pro výběr pracovníka s potřebnými kvalitami také práce s lidmi. *"Čím více výsledek práce závisí na kvalitní a těsné spolupráci s druhými lidmi, tím více bude třeba spolupráce lidí vyzrálých, kteří nejen zvládají asertivní a jiné komunikační techniky a techniky spolupráce, ale mají jasno o sobě, ví, proč jsou autory svého chování"* (Hroník, 2007, s. 266-267).

Z hlediska optimálního uplatnění člověka v pracovním procesu je nutné se zaměřit na to, co vlastně člověk umí (tedy jeho znalosti, schopnosti, dovednosti),

jaká je jeho motivace a jaký je on sám, tedy jaké jsou jeho postoje, temperamentové i charakterové vlastnosti. (Pauknerová, 2006)

3.3.1 Schopnosti a způsobilost k práci

Štikar a kol. (2003, s. 100) definují způsobilost k práci jako *"poměr nároků nebo požadavků na straně pracovní činnosti a odpovídajících kapacit či vlastností osobnosti na straně pracovníka"*. Aby bylo vůbec možné posoudit člověka z hlediska jeho pracovní způsobilosti, je nevyhnutelné dostatečně poznat jeho individuální potenciál, jeho vědomosti, schopnosti i osobnostní vlastnosti.

Schopnosti člověka jsou založeny na biologickém základu a jsou dále utvářeny v procesu socializace. Schopnosti úzce souvisejí s vědomostmi, tedy teoretickými znalostmi získanými vzděláním, a dovednostmi ve smyslu specifické schopnosti vykonávat konkrétní činnost (Pauknerová, 2006). Požadavky pracovní činnosti zahrnují nejen dostatečné znalosti, schopnosti, dovednosti a samozřejmě zdravotní způsobilost, ale také určité osobnostní charakteristiky, které se pro výkon určité profese jeví pokud ne přímo nezbytné, tak minimálně vhodné. Soubor vlastností a schopností člověka, který je interindividuálně odlišný, významně ovlivňuje i výkon pracovníka. Schopnosti i osobnostní vlastnosti pracovníka se projeví jak v rychlosti adaptace na vykonávanou činnost, tak následně i ve výsledcích, rychlosti a kvalitě práce. Naopak pracovník, který pro výkon určité činnosti postrádá nezbytné předpoklady, se na danou práci nejen hůře adaptuje, ale jeho nezpůsobilost se negativně odráží i ve výsledcích jeho práce.

3.3.2 Motivace

Motivace obecně představuje soubor vnitřních hnacích sil člověka, které ho určitým směrem zaměřují, aktivizují a tuto aktivitu udržují, přičemž navenek mají tyto síly podobu motivovaného jednání, motivované činnosti (Pauknerová, 2006). Motivace tedy vysvětluje, proč se člověk chová určitým způsobem a ne jinak.

V rovině práce a zaměstnanosti lze na motivaci primárně pohlížet jako na motivaci k práci vůbec, tedy důvody, proč někteří lidé pracovat chtějí a jsou ochotni přijmout i práci méně kvalifikovanou, a jiní práci odmítají, ačkoli pro ni mají odpovídající předpoklady a i nabídka na pracovním trhu je pro ně dostatečná.

Samotná motivace pracovní činnosti či jednání má pak zásadní význam zejména ve vztahu s podáváním pracovního výkonu a výkonností pracovníka vůbec. Podle Bělohlávka a kol. (2001) jsou motivy tím, co vysvětluje rozdíly v míře podávání pracovních výkonů a co nám pomáhá pochopit, proč někteří pracovníci mění profesi nebo zaměstnání.

Obecně rozlišujeme skupinu motivů primárních, též biologických, a skupinu motivů sekundárních, sociálních. Primární motivy souvisí s fyziologickými potřebami organismu, např. příjmem potravy, tekutin, kyslíku, potřebou spánku, sekundární souvisí s uspokojováním potřeb sociálních, např. potřebou někam patřit, potřebou uznání, afiliace ve smyslu vytváření společenských vazeb a kontaktu s druhými lidmi apod. Významnou roli v motivaci člověka hraje potřeba seberealizace, jejíž míra je značně individuální. Seberealizace souvisí s potřebou člověka uplatnit se a hledat naplnění v oblasti, pro kterou má předpoklady. Potřeba seberealizace může být uspokojována právě smysluplnou pracovní aktivitou.

Uplatníme-li výše uvedené rozdělení motivů na otázku motivace člověka k práci, lze vyvodit, že primární potřeby jsou uspokojovány díky finanční odměně za práci. Rozhodující pro motivaci člověka je také výše této odměny, která určuje kvalitu uspokojování potřeb a s tím související životní úroveň člověka a jeho rodiny. V rámci zaměstnání však člověk uspokojuje i potřeby sociální, společenské. Adair (2004) uvádí, že práce je živnou půdou pro vytváření interpersonálních vztahů, kamarádství a přátelství. Díky práci je uspokojována i potřeba člověka někam patřit, potřeba uznání, jak ve smyslu vlastního pozitivního sebehodnocení, tak i ohodnocení od jiných lidí, dále touha po úspěchu, nezávislosti, získání prestiže, pozornosti, důležitosti a oblíbenosti (Adair, 2004).

Hlavním motivem k práci je u většiny uchazečů o zaměstnání získání finančního prostředku k zajištění základních životních potřeb. V praxi se projevuje zejména tím, že uchazeči srovnávají nabídky práce v první řadě dle možné výše výdělku, teprve pak zvažují charakter a obtížnost pracovní činnosti a vlastní možnosti a schopnosti práci zvládnout. Nefinanční přínos zaměstnání je u mnohých nezaměstnaných zcela upozaděno. Tato skutečnost je v dnešní tržní době zcela pochopitelná a není nijak překvapující. Pro nezaměstnaného, který je již delší dobu bez dostatečných finančních prostředků je přednostní řešení jeho ekonomické situace. Pokud si vůbec uvědomí, že díky zaměstnání jsou

uspokojeny i jeho potřeby sociálního charakteru, uvědomí si tuto skutečnost až po určité době v novém zaměstnání. Potřeba seberealizace se jako motiv k práci objevuje u nezaměstnaných minimálně. Podíl na tom má samozřejmě i to, že mnozí se realizují v rámci jiných aktivit než těch pracovních a v pracovní činnosti pro sebe nevidí jiný než ekonomický přínos.

Motivy člověka jsou značně individuálního rázu. Každý člověk vnímá stejný motiv ze svého úhlu pohledu a to, co jednoho "žene k cíli", jiného nechává chladným a nečinným. Vymětal (2003) uvádí, že motivy lidského jednání nepůsobí samostatně, ale zpravidla se vzájemně kombinují, ačkoli jeden obvykle dominuje. Vymětal (2003, s. 73) dále upozorňuje, že *"motivaci jednání nelze poznat bez širší znalosti určitého člověka a situace, v níž se nalézá, minulosti, z níž vychází, a budoucnosti, ke které se vztahuje"*.

3.3.3 Temperament

Temperament je vrozená dispozice jedince, která se projevuje v emočním prožívání a v chování. Temperament je tím, co určuje duševní dynamiku člověka, např. intenzitu a trvání pocitů, jeho aktivitu či pasivitu (Vymětal, 2003). Temperament je dispozice, která *"osobnost energizuje, zabezpečuje její důslednost v reakcích i specifickou kvalitu emočního prožívání"* (Cakirpaloglu, 2012, s. 64). Temperamentu je přisuzována největší biologická podmíněnost. Cakirpaloglu (2012) uvádí, že sociální činitelé, výchova a učení mají na temperament velmi omezený vliv.

V dnešní době nejznámější teorií, která se vztahuje ke kategorizaci temperamentu, je teorie Hippokratova. Tento vycházel z předpokladu, že v lidském těle převažuje některá ze čtyř tělesných tekutin (krev, hlen, žluč nebo černá žluč) a ta určuje tělesné zdraví i duševní naladění člověka. Hippokrates vymezil čtyři typy temperamentu, níže je uveden jejich stručný popis.

- *Cholerik*: vznětlivý, výbušný, neklidný, konfliktní, vyznačuje se silnými a dlouhotrvajícími emocemi; v zaměstnání je aktivní, iniciativní, energický a učenlivý, je však náladový a netrpělivý.

- *Sangvinik*: charakterizuje jej živost, je veselý, společenský, avšak nestálý a náladový a lehce vzrušivý, emoční reakce jsou prudké, ale krátkodobé.
- *Melancholik*: vyznačuje se sklonem k zádumčivosti, pomalostí, slabostí, zvýšenou citovou zranitelností; jeho emoce vznikající pomalu, jsou však intenzivní a déletrvající.
- *Flegmatik*: klidný, rozvážný až netečný, silný, vyrovnaný, ale pomalý; emoční reakce jsou zpomalené až chladné, vznikají pomalu a trvají krátce.

(Hartl, Hartlová, 2004)

Hroník (2007) v souvislosti temperamentu jako dispozice osobnosti a pracovního uplatnění zmiňuje Eysenckovu typologie temperamentu, která vychází z dimenzí osobnosti "labilita – stabilita" a "introverze – extraverze".

Emoční stabilitu zde charakterizuje klid, vyrovnanost, dobrá sebekontrola a přiměřená odolnost vůči zátěži. Oproti tomu emoční labilitu doprovází neklid, náladovost, zvýšená úzkostnost, velké výkyvy v emočních reakcích, celková nevyrovnanost. Odolnost vůči zátěži je u labilních jedinců snížena, stejně tak i jejich sebeovládání. Introvertní člověk je charakteristický zaměřením na svůj vnitřní život, je spíše samotářský, což ovšem neznamená, že nemá rád lidi, je rezervovaný a opatrný, v interpersonálních vztazích obtížněji navazuje kontakt. Své záležitosti plánuje dopředu, je spolehlivý, s dobrou sebekontrolou. Extrovert je člověkem, který vyhledává společnost a vzrušení, snadno navazuje kontakt, je veselý, aktivní. Nelze se na něj vždy spolehnout a jeho reakce bývají impulzivní.
Hroník (2007)

Z hlediska uplatnění v zaměstnání v některých profesích se temperament jeví jako významný faktor ovlivňující výsledky práce, celkovou úspěšnost i vztahy s ostatními lidmi. Některé profese již ze své podstaty vyžadují člověka emočně stabilního, klidného, rozvážného, nekonfliktního, s dobrým sebeovládáním. U jiných je nezbytná společenskost, schopnost snadno navazovat kontakt s druhými a vysoká míra aktivity, až jakási řekněme "dravost". Samozřejmě některé negativní projevy temperamentu nejsou v zaměstnání žádoucí vůbec, například přílišná výbušnost nebo konfliktní povaha.

3.3.4 Interpersonální vlastnosti a dovednosti

"Poměrně značné procento lidí má předpoklady fyzicky pracovat, ale jen malé procento lidí má předpoklady pro práci s lidmi." (Buchtová, 2013, s. 27)

Podle Hroníka (2007) lze mezi základní interpersonální dovednosti zařadit především schopnost vyjádřit své pocity, schopnost empatie a naslouchání, dále dokázat poskytnout a přijmout kritiku nebo naopak kompliment, umění odmítnout či umění sdělit svůj požadavek.

Klíčovou v jakékoli práci s lidmi je komunikace. Komunikací sdělujeme a získáváme informace, vyjadřujeme své myšlenky, pocity, postoje, vyjednáваме, hledáme řešení. Evangelu (2009) rozlišuje komunikativní schopnosti člověka jednak ve smyslu vyjednávání a jednak jako úroveň slovní zásoby. Komunikaci ve smyslu vyjednávání sledujeme z hlediska schopnosti argumentace při vyjednávání a talentu pro hledání kompromisů. Dobrá úroveň slovní zásoby je zásadní u pracovních pozic, které vyžadují kultivovaný projev, umění nadchnout ostatní, vzbudit zájem a motivovat.

Vysoký důraz na osobnostní vlastnosti uchazeče a obzvláště interpersonální dovednosti se klade při výběru pracovníků na pracovní místa v pomáhajících profesích. V tomto směru se často hovoří o schopnosti empatie, tj. schopnosti vcítění se do potřeb a pocitů druhých lidí. Podle Evangelu (2009) je vysoká míra empatie, charakterizovaná porozuměním pro individuální odlišnosti druhých lidí, citlivostí a tolerancí, výhodná u pracovních pozic, kde je nutné se v komunikaci přizpůsobit sociální, kulturní i intelektové úrovni druhé osoby. Nízká míra empatie se u pracovníků projevuje racionálním přístupem, zaměřením na výsledek, opomíjením citové stránky a emocionálního dopadu svého jednání na druhé.

Většina pracovních činností se uskutečňuje v interakci s druhými. V některých profesích je důraz na interpersonální dovednosti kladen v menší míře a je dostačující jejich průměrná úroveň. Profese, ve kterých je práce s lidmi stěžejní, naopak vyžadují vysokou úroveň interpersonálních dovedností. Jedná se zejména o všechny pomáhající profese, lze sem však nepochybně zařadit i týmové pracovníky a všeobecně pak i vedoucí pracovníky.

3.4 Psychologická diagnostika osobnosti

Diagnostika osobnosti má v psychologii své nezastupitelné místo. Hojně je používána v psychologii klinické a forenzní, též v poradenské a pedagogické. Široké uplatnění však našla i v psychologii práce, zejména při výběru pracovníků, jejich pracovní adaptaci, zařazování do pracovních týmů, vzdělávání, motivaci a hodnocení. V rámci diagnostiky osobnosti se zde kombinují metody klinické (zejména rozhovor a pozorování) s metodami testovými, které lze dále členit na metody projektivní (např. Rorschachův test, Tematický apercepční test, Kresba postavy, Test kresby stromu aj.), objektivní testy osobnosti (Stroopův Color-Word Test, Zrcadlové kreslení), dotazníky/ inventáře a posuzovací škály.

V psychologii práce se mimo různých výkonových testů nejčastěji používají právě výše zmíněné osobnostní dotazníky či inventáře. Dle Svobody (2010) jsou založené na subjektivní výpovědi jedince o jeho vlastnostech, citech, postojích, názorech či způsobech reagování v různých situacích. Pro diagnostiku osobnosti se jako účelnější jeví dotazníky vícerozměrné, které pomocí měření více rysů osobnosti mohou komplexněji mapovat osobnost jedince. V dalším textu jsou krátce představeny nejrozšířenější osobnostní dotazníky využívané mj. i v psychologii práce.

Cattellův šestnáctifaktorový dotazník 16PF

Cattellův dotazník obsahuje celkem 187 položek mapujících šestnáct primárních osobnostních rysů tzv. rysů prvního řádu, z nichž jsou následně odvozeny faktory druhého řádu jako obecnější, širší dimenze osobnosti (Svoboda, 2010). Jako příklad primárních rysů lze uvést faktory vřelosti, emocionální stability, dominance, uzavřenosti, otevřenosti ke změnám nebo perfekcionismu aj.

Výhodou Cattellových dotazníků je možnost volby verze dotazníků dle účelu testování či intelektové úrovně respondenta, a to mezi paralelními formami A a B, zkrácenými formami C a D či verzemi E a F, které lze primárně použít u jedinců s nižší úrovní vzdělání a sníženou schopností chápání (Svoboda, 2010). Další z výhod je jistě možnost administrace testu již u jedinců od 15 let věku.

Eysenckův osobnostní dotazník EOD

Uvedenou metodu vypracoval Eysenck na základě svého faktorového modelu osobnosti. Dotazník obsahuje 57 otázek sledujících osobnostní faktory extraverte – introverte (E škála) a neurotičnost (N škála), výhodou je zahrnutí devítipoložkové stupnice lži, tzv. L škály. Revidované verze Eysenckova dotazníku byly rozšířeny o dimenzi psychoticismus (P škála) a o „návykovou škálu“ a „škálu kriminality“. Svoboda (2010) jako některé z hlavních předností Eysenckova dotazníku uvádí existenci paralelních forem A a B, zahrnutí verifikační L-škály či formulaci položek takovým způsobem, aby byly srozumitelné i pro jedince s nižší inteligencí nebo nižším stupněm vzdělání.

Freiburský osobnostní dotazník FPI

Tento vícerozměrný osobnostní dotazník má široké využití v oblasti poradenství, při výběru zaměstnanců a v psychologii práci obecně. Dotazník zjišťuje devět dimenzí osobnosti (FPI 1-9: nervozita, agresivita, depresivita, vzrušivost, družnost, mírnost, dominance, zdrženlivost, otevřenost) a další tři škály E extraverte, N emocionální labilita, M maskulinita. Svoboda (2010) uvádí jeho uplatnitelnost v individuální diagnostice i psychoterapii v klinické praxi či jeho využití při výzkumu. Administrace testu je možná již u jedinců od 15 let, volit lze mezi různými verzemi dotazníku od 76-ti položkové verze K, přes paralelní verze A a B obsahující 114 položek, až po verzi C se 212 položkami.

3.4.1 Dotazníky vycházející z pětifaktorového modelu osobnosti

Model „pěti faktorů“ osobnosti vyšel z faktorové analýzy seznamu slov, přídavných jmen, která se vztahují k trvalejším rysům jedince a používají se k popisu osobnosti. Mezi těchto pět faktorů osobnosti, označovaných jako Big Five nebo také dle počátečních písmen jejich anglických názvů „OCEAN“, řadíme:

- *Otevřenost vůči zkušenosti* (Openness to Experience)
- *Svědomitost* (Conscientiousness)
- *Extraverte* (Extraversion)

- *Přívětivost (Agreeableness)*
- *Neuroticismus* (též emocionální stabilita, Neuroticism)

Na základě pětifaktorového modelu osobnosti bylo vytvořeno hned několik osobnostních dotazníků. Hřebíčková (2011) v přehledu těchto metod uvádí především následující inventáře:

- *NEO-PI* (NEO Personality Inventory), *NEO-FFI* (NEO Five-Factor Inventory) a *NEO-PI-R* (revidovaná verze NEO-PI) autorů Costy a McCrae: Jednotlivé verze se liší počtem položek. Verze NEO-FFI je zkrácenou verzí s šedesáti položkami, dvanácti pro každou s pěti dimenzí, naopak NEO-PI-R s celkovým počtem 240 položek zahrnuje pro každou ze škál ještě šest subškál.
- *FFPI* (Five Factor Personality Inventory) je holandskou verzí pětifaktorového inventáře, která obsahuje 100 položek formulovaných, na rozdíl od položek v ostatních inventářích tohoto typu, ve třetí osobě jednotného čísla s cílem podnítit respondenty k objektivnějšímu sebehodnocení (Hřebíčková, 2011).
- *BFQ* Big-Five Questionnaire byl vyvinutý italským týmem psychologů vedeným Caprarou. Dotazník zahrnuje 132 položek, přičemž 12 položek přísluší škále sociální desirability, tedy škále lži.
- *The Five Factor-Nonverbal Personality Questionnaire*: Tento dotazník ve formě obrázkového testu obsahuje 60 neverbálních položek - kreseb, na kterých jsou vyobrazeny osoby v určitých situacích. Respondenti na sedmibodové škále hodnotí míru pravděpodobnosti, s jakou se budou chovat jako hlavní postava na obrázku. Výhodou testu je možnost jeho aplikace v různých zemích bez nutnosti překladu. Podle Hřebíčkové (2011) se však u českých respondentů ukázalo, že ani neverbální položky nejsou vždy vnímány jednoznačně, neboť pro některé z respondentů bylo obtížnější rozlišit chování postavy na obrázku. Tyto obtíže se projeví zejména v dimenzích „Svědomitost“ a „Otevřenost vůči zkušenosti“.

3.4.2 The Hogan Personality Inventory HPI

Hoganův osobnostní dotazník je založen na pětifaktorovém modelu osobnosti. Dle Hřebíčkové (2011) byly tyto dimenze osobnosti sice výchozí pro tuto metodu, inventář však zachycuje celkem sedm charakteristik osobnosti, některých přímo totožných s dimenzemi pětifaktorového modelu a některých vytvořených jejich kombinací. Inventář obsahuje 206 položek v sedmi škálách a 41 subškálách (tzv. homogenous items composites HIC). Jednotlivé škály zjišťují míru těchto osobnostních charakteristik:

Stabilita	Sebeprosazování	Sociabilita
Kooperativnost	Systematičnost	Zvídavost
Učenlivost		

Dotazník má normy pro osoby již od 18 let věku. Jeho nespornou výhodou je závěrečné vyhodnocení školeným odborníkem a též mnoho jazykových verzí. Dotazník má širokou uplatnitelnost v personálním řízení počínaje nábořem a výběrem pracovníků, přes jejich pracovní adaptaci, rozvoj a vyhodnocení potenciálu pracovníka, hodnocení a odměňování, plánování profesní dráhy, povýšení, nástupnictví, outplacement a odchody zaměstnanců (Wagnerová, 2008).

Mimo HPI stojí za zmínku další dva z Hoganových testů vyvinutých pro oblast psychologie práce. Jedním z nich je Hoganův rozvojový test (HDS) zaměřený na zjištění možných překážek bránících jedinci v jeho osobním i profesním rozvoji. Dle Wagnerové (2008) je primárně určen pro zjišťování takového chování, které se projevuje až v krizových situacích, pod tlakem či při vyčerpání na základě dlouhodobé zátěže.

Druhým z výše zmíněných Hoganových testů je Inventář motivů, hodnot a preferencí (MVPI) identifikující motivy a hodnoty jedince v rámci dosahování cílů osobního i profesního života.

4 Z dosavadních výzkumů

Výzkumy v oblasti zaměstnanosti a práce se v posledních letech zaměřují zejména na nalézání souvislostí mezi člověkem a pracovním prostředím, snaží se mapovat pracovní spokojenost, pracovní výkonnost nebo naopak zjišťovat spojitost negativních jevů v zaměstnání a osobností pracovníků. Snahou výzkumníků a následně i zaměstnavatelů je aplikovat závěry těchto výzkumů a studií do praxe tak, aby bylo na jedné straně dosaženo včasného a řádného splnění pracovních úkolů, optimální pracovní výkonnosti a ekonomického růstu zaměstnavatele a na straně druhé spokojenosti a motivovanosti zaměstnanců, optimálního pracovního prostředí a minimalizace negativních jevů se zaměstnáním spojených. Naopak v oblasti nezaměstnanosti se výzkumy snaží zjistit zejména její příčiny, důsledky pro jedince i její dopady na celou společnost. Neméně významnou oblastí výzkumu je i nalézání možných souvislostí mezi osobností jedince a nezaměstnaností. V praxi se pak objevuje snaha uplatnit výsledky těchto výzkumů v rámci prevence dlouhodobé nezaměstnanosti, individuální práce s pracovníky, kteří mají být propouštěni, v motivaci nezaměstnaných či zvyšování zaměstnanosti vytvářením nových pracovních míst, změnou kvalifikace apod.

V dalším textu uvádíme výčet a stručné závěry pouze některých z realizovaných výzkumů v oblasti práce a nezaměstnanosti v souvislosti s osobnostními charakteristikami jedince.

Barrick a Mount (1991) zkoumali vztah pěti dimenzí osobnosti a pracovní výkonnosti u pěti různých profesí (specialisté, policisté, manažeři, obchodníci, kvalifikovaní a méně kvalifikovaní pracovníci) a zjistili, že u všech zkoumaných profesí je svědomitost nejdůležitějším faktorem v predikci pracovní výkonnosti a pracovní úspěšnosti. Naopak v dimenzích neuroticismus a přívětivost nebyla zjištěna významná souvislost s pracovní výkonností. Extraverze jako jedna z dimenzí pětifaktorového modelu osobnosti predikuje dle Barricka a Mounta (1991) výkonnost v profesích spojených s obchodováním, které vyžaduje vysokou míru energičnosti a sociálních dovedností. Extraverze se v jejich výzkumu ukázala jako validní prediktor pracovní výkonnosti právě pro profese zahrnující sociální

interakci, tedy manažery a obchodníky. Výsledky výzkumu dále ukázaly, že míra otevřenosti vůči zkušenosti může identifikovat jedince, kteří jsou nejvíce ochotni se dále vzdělávat a kteří mohou nejvíce těžit z tréninkových programů.

Furnham (2008) provedl analýzu obecných mentálních schopností a pěti faktorů osobnosti za posledních 10-15 let a dospěl k závěru, že inteligentní, emočně stabilní, otevření a svědomití lidé jsou v práci úspěšnější.

Mount, Barrick a Stewart (1998) realizovali výzkum zaměřený na zjištění vztahu mezi pěti dimenzemi osobnosti a výkonností v profesích zahrnujících interpersonální interakci. Výsledky tohoto výzkumu podporují hypotézy, že svědomitost, přívětivost a emocionální stabilita jsou v pozitivním vztahu k výkonnosti v profesích zahrnujících interpersonální interakci, a to zejména interakci týmovou. Svědomitost se opět ukázala jako validní prediktor pracovní výkonnosti pro různé profese.

Souvislost mezi dimenzemi pětifaktorového modelu osobnosti a pracovní výkonnosti zkoumali i Hurtz a Donovan (2000). Zjištěné výsledky v dimenzi svědomitost opět ukázaly, že je tato osobnostní charakteristika významným faktorem pracovní výkonnosti.

Na zjištění vztahu mezi dimenzemi BigFive osobnostního modelu a pracovní spokojeností se zaměřili Judge, Heller a Mount (2002), kteří zjistili souvislost neuroticismu a extraverze s pracovní spokojeností, přičemž nejsilnější negativní korelace s pracovní spokojeností byla zjištěna u dimenze neuroticismu a naopak silná pozitivní korelace u dimenze extraverze a také svědomitost. Výsledky neukázaly signifikantní souvislost mezi pracovní spokojeností a osobnostními vlastnostmi přívětivost a otevřenost vůči zkušenosti.

Viinikainen a Kokko (2012) provedli studii zjišťující vztah mezi osobností a úspěchem jedince na trhu práce, konkrétně zkoumali souvislost mezi pěti dimenzemi osobnosti a nezaměstnaností. Výsledky této studie naznačují, že vyšší míra otevřenosti vůči zkušenosti je asociována s více obdobími nezaměstnanosti, tedy častější, opakovanou nezaměstnaností, zatímco extraverze a přívětivost byly asociovány s redukcí počtu období nezaměstnanosti. Výsledky mimo jiné ukázaly, že osobnostní vlastnost neuroticismu je spojena s nižší pravděpodobností „úniku z nezaměstnanosti“, tj. delší dobou nezaměstnanosti.

Za zmínku jistě stojí i výzkum Čížkové a Vysloužila (1994), kteří jej realizovali za účelem zjištění podílu osobnostních a situačních proměnných

v prožívání ztráty zaměstnání. U heterogenního souboru 73 osob nezaměstnaných od tří do dvanácti měsíců byla zjištěna vyšší míra úzkostnosti, zvýšená nervová labilita (až 60% jedinců ze zkoumaného souboru) a mírně snížené sebehodnocení. Výsledky výzkumu též potvrdily výrazné introvertní zaměření celého výzkumného souboru osob hledajících zaměstnání. Výsledky výzkumu Čížkové a Vysloužila ukázaly, že prožívání ztráty zaměstnání je vázáno především na určité osobnostní vlastnosti, které se jeví významnější než proměnné situační.

Výzkum souboru nezaměstnaných osob cílený na predikci mentálního zdraví nezaměstnaných provedli Creed, Muller a Machin (2001) a zjistili, že psychologický distres u nezaměstnaných osob má souvislost s osobnostní vlastností neuroticismus. Jedinci s vyšší mírou neuroticismu obtížněji prožívají období nezaměstnanosti a nezaměstnanost má také větší negativní vliv na jejich duševní zdraví.

Uysal a Pohlmeier (2011) cílí ve svém výzkumu, realizovaném na souboru nezaměstnaných občanů Německa, na roli osobnostních vlastností v determinaci individuální délky nezaměstnanosti a vychází z předpokladu, že intenzita hledání práce u nezaměstnaných je ovlivněna a řízena jejich osobnostními vlastnostmi. Výsledky svého výzkumu se autoři snaží vysvětlit roli osobnostních vlastností v determinaci úspěchu nezaměstnaných při hledání zaměstnání a úspěchu udržení si nalezené práce. Empirická zjištění ukazují, že vysoká míra svědomitosti a nízká míra neuroticismu jsou důležité determinanty pravděpodobnosti nalezení zaměstnání a jeho dalšího udržení. Výsledky výzkumu neprokázaly žádné signifikantní souvislosti mezi osobnostními vlastnostmi extraverte a přívětivost a délkou nezaměstnanosti. Výsledky však ukázaly, že u žen a jedinců s migračním pozadím hraje důležitou roli vyšší míra otevřenosti vůči zkušenosti, která usnadňuje hledání zaměstnání.

Výsledky dosavadních výzkumů v oblasti práce, pracovní výkonnosti, pracovní spokojenosti a na druhé straně nezaměstnanosti a jejího prožívání přinášejí cenné informace, ze kterých je možné vycházet v dalších výzkumných plánech. Osobnost člověka ve vztahu k práci hraje významnou roli a je třeba se jí dále zabývat, neboť právě práce plní v životě člověka funkci nejen ekonomickou, ale také sociální a osobní ve smyslu naplnění a seberealizace. Tato problematika

pak nabývá na významu nejen se zvyšující se dlouhodobou nezaměstnaností, ale také se snahou organizací vybírat na pracovní pozice ty nevhodnější kandidáty a vytvářet zaměstnancům optimální pracovní podmínky pro dosažení optimálního pracovního výkonu a samozřejmě i jejich pracovní spokojenosti.

III VÝZKUMNÁ ČÁST

5 Přehled hlavních teoretických a praktických problémů práce a její cíle

5.1 Výzkumný problém

„Práce je pro člověka důležitou podmínkou jeho důstojné existence, přináší mu nejen materiální užitek, ale současně mu dává pocit seberealizace a společenské užitečnosti. Vřazuje člověka do řádu sociálních vztahů, uspokojuje jeho potřeby ctězdosti, sebeuplatnění a sebeúcty“ (Buchtová, 2000, s. 4).

Mít práci, ve smyslu placeného zaměstnání, má v dnešní době pro většinu lidí značný význam. Práce má pro člověka velkou hodnotu nejen ekonomickou jako hlavní zdroj příjmů k zajištění a uspokojení dalších potřeb, ale také sociální a psychologickou. Ztrátou zaměstnání, ať již dobrovolnou či nedobrovolnou, dochází u člověka k oslabení sociálních kontaktů i aktivit, mění se struktura jednotlivých dnů i života jedince. Ztráta zaměstnání a následná nezaměstnanost má vliv na vztahy a atmosféru v rodině, a to jak pozitivní ve smyslu zvýšené sociální podpory a množství času věnovaného rodině, tak i negativní způsobený stresem ze snížení finančních příjmů rodiny a s tím spojenými obavami z plnění závazků a tlakem na okamžité znovunalezení zaměstnání. Z psychologického hlediska dochází vlivem ztráty práce k postupné rezignaci jedince v důsledku opakovaných neúspěchů získat zaměstnání, objevují se pocity selhání, stavy deprese a úzkosti, snížená sebedůvěra, beznaděj. Nezaměstnanost, zvláště pak dlouhodobá, je tedy sociálním, ekonomickým, psychologickým, ale i medicínským problémem nejen pro jedince jí zasaženého, ale také pro společnost

V našem výzkumu jsem navázala na výsledky výzkumu realizovaného v rámci bakalářské práce u osob dlouhodobě nezaměstnaných a zaměřeného na zjištění jejich osobnostních charakteristik (Berková, 2012). Současný výzkum se naopak zaměřuje na cílovou skupinu osob, které jsou aktuálně zaměstnané a

v průběhu svého pracovního života nebyly zasaženy dlouhodobou nezaměstnaností. Srovnáním obou souborů se pokoušíme nalézt významné rozdíly v osobnostech těchto jedinců, které by mohly být jednou z příčin opakované ztráty zaměstnání, obtížnějšího znovunalezení zaměstnání a jeho udržení. Faktorů, které se spolupodílejí na tom, zda se jedinci podaří nalézt zaměstnání, zda bude schopen si toto zaměstnání udržet či zda bude po jeho ztrátě úspěšný v hledání nového, je bezesporu mnoho počínaje situací na trhu práce, strukturou volných pracovních míst, kvalifikací jedince, jeho zdravotní způsobilostí až po osobnostní předpoklady pro výkon určité profese. Pauknerová (2006) v souvislosti s uplatněním člověka v pracovním procesu uvádí, že pro jeho optimální uplatnění je nezbytné zjistit nejen to, co člověk může (tedy schopnosti, dovednosti a vědomosti) a co chce (motivační profil), ale také jaký člověk je, tedy jeho osobnostní profil, temperamentové a charakterové vlastnosti. Náš výzkum je zaměřen právě na osobnost člověka jako jeden z možných faktorů ovlivňujících uplatnění na trhu práce. Východiskem pro výzkumné šetření je skutečnost, že některým jedincům se daří uplatnit se na trhu práce a udržet si zaměstnání snáze než jiným a jsou tedy méně ohroženi dlouhodobou nezaměstnaností a jejími negativními důsledky. Kládeme si otázku, zda se na této skutečnosti podílejí i některé osobnostní vlastnosti člověka, případně jaké a v jaké míře. Pro náš výzkum je stěžejní otázka, zda je mezi soubory osob zaměstnaných bez zkušenosti dlouhodobé nezaměstnanosti a osob dlouhodobě nezaměstnaných významný rozdíl v dimenzích pětifaktorového modelu osobnosti, zda se u osob bez prožití zkušenosti nezaměstnanosti vyskytují některé osobnostní vlastnosti ve větší či naopak menší míře než u osob dlouhodobě nezaměstnaných. Zajímá nás také, zda u některých z těchto osobnostních faktorů existují rozdíly v jejich míře mezi muži a ženami.

Osobnostními charakteristikami souvisejícími s pracovním uplatnění jedince a s jeho případným setrváním v nezaměstnanosti se zabývala řada studií. Čížková a Vysloužil (1994) dospěli ve výzkumu osob nezaměstnaných od tří do dvanácti měsíců k závěru, že tyto osoby vykazovaly oproti normě vyšší míru nervové lability a celý soubor byl výrazně introvertně zaměřen, přičemž vyšší míra introverze byla ve zkoumaném souboru zjištěna u žen. Hřebíčková (2005) k rozdílům v osobnostních dimenzích mezi muži a ženami uvádí, že ženy dosahují na všech

subškálách dimenze „Neuroticismus“ statisticky vyššího skóru oproti mužům, podobně je tomu u dimenze „Přívětivost“.

Ve výzkumu osobnostních charakteristik dlouhodobě nezaměstnaných, který byl realizován na souboru 72 osob formou dotazníkového šetření za využití pětifaktorového inventáře NEO-FFI, bylo zjištěno, že většina respondentů dosáhla v jednotlivých dimenzích osobnosti hodnot spadajících do mezí normy nebo širší normy. Výrazné četnosti nižších hodnot mimo normu i širší normu byly zjištěny v dimenzi „Otevřenost vůči zkušenosti“ u 21 respondentů, tj. 29% zkoumaného souboru. Dále bylo zjištěno, že ženy oproti mužům dosahovaly statisticky významně vyšších skóru v dimenzích „Neuroticismus“, „Otevřenost vůči zkušenosti“, „Přívětivost“ a „Svědomitost“. (Berková, 2012)

Barrick a Mount (1991) zkoumali dimenze pětifaktorového modelu osobnosti ve vztahu k pracovní výkonnosti a výsledky jejich analýzy ukázaly, že svědomitost jako vlastnost osobnosti je validním prediktorem pracovního úspěchu i pracovní výkonnosti. Stejného výsledku dosáhli v další studii zaměřené na výkonnost pracovníků v zaměstnáních, která zahrnují interpersonální vztahy a spolupráci (Mount, Barrick, Stewart, 1998). Studie potvrdila, že osobnostní dimenze svědomitost, přívětivost a emocionální stabilita mají pozitivní souvislost s výkonností v zaměstnáních vyžadujících kooperaci a zaujetí pro týmovou práci.

Viinikainen a Kokko (2012) na základě dat získaných longitudinální studií osobnostních vlastností a nezaměstnanosti zjistili, že neuroticismus snižuje pravděpodobnost tzv. „úniku z nezaměstnanosti“, neboť právě tato charakteristika osobnosti významně pozitivně korelovala s počtem a délkou období nezaměstnanosti.

Délkou nezaměstnanosti a osobností jedince se zabývali také Uysal a Pohlmeier (2011), kteří zjistili, že svědomitost a neuroticismus významně souvisejí s pravděpodobností nalezení zaměstnání. Zatímco svědomitost má vliv pozitivní, neuroticismus má negativní efekt a snižuje možnost opětovného uplatnění na trhu práce.

V návaznosti na výše uvedené výsledky tuzemských i zahraničních studií jsme v našem výzkumu formulovaly hypotézy a výzkumnou otázku, přičemž jsme se primárně zaměřily na osobnostní charakteristiky člověka v souvislosti s jeho pracovním uplatněním, úspěchem a mírou pravděpodobnosti nalezení nového zaměstnání.

5.2 Cíle výzkumu

Ve výzkumné části práce jsme si vytyčily tři základní cíle:

1. Zjistit osobnostní charakteristiky zkoumaného souboru osob zaměstnaných bez zkušenosti dlouhodobé nezaměstnanosti.
2. Zjistit, zda existují statisticky významné rozdíly v pěti dimenzích osobnostního inventáře NEO – FFI mezi souborem osob zaměstnaných a souborem osob dlouhodobě nezaměstnaných.
3. Zjistit, zda existují statisticky významné rozdíly v pěti dimenzích osobnostního inventáře NEO – FFI mezi souborem osob zaměstnaných a souborem osob dlouhodobě nezaměstnaných z hlediska pohlaví.

5.3 Hypotézy a výzkumná otázka

H1: Osoby ve zkoumaném souboru zaměstnaných vykazují statisticky významně nižší skóre v dimenzi „Neuroticismus“ (osobnostní inventář NEO – FFI) oproti osobám ve zkoumaném souboru dlouhodobě nezaměstnaných.

H2: Osoby ve zkoumaném souboru zaměstnaných vykazují statisticky významně vyšší skóre v dimenzi „Svědomitost“ (osobnostní inventář NEO – FFI) oproti osobám ve zkoumaném souboru dlouhodobě nezaměstnaných.

H3: Osoby ve zkoumaném souboru zaměstnaných vykazují statisticky významně vyšší skóre v dimenzi „Otevřenost vůči zkušenosti“ (osobnostní inventář NEO – FFI) oproti osobám ve zkoumaném souboru dlouhodobě nezaměstnaných.

H4: Průměrný skór v dimenzi „Neuroticismus“ (osobnostní inventář NEO – FFI) u osob ve zkoumaném souboru zaměstnaných spadá do pásma mimo normu.

H5: Průměrný skór v dimenzi „Svědomitost“ (osobnostní inventář NEO – FFI) u osob ve zkoumaném souboru zaměstnaných spadá do pásma mimo normu.

Výzkumná otázka: Existují statisticky významné rozdíly v dimenzích osobnosti podle NEO – FFI mezi souborem osob zaměstnaných a souborem osob dlouhodobě nezaměstnaných z hlediska pohlaví?

6 Metodologický rámec výzkumu

6.1 Organizace a průběh výzkumu

Z metodologického hlediska je výzkum zaměřený na zjištění osobnostních charakteristik v rámci pětifaktorového modelu osobnosti u osob zaměstnaných bez zkušenosti dlouhodobé nezaměstnanosti výzkumem kvantitativním, realizovaným pomocí dotazníkového šetření. Hlavním kritériem pro výběr zájemců a jejich zařazení do výzkumu byla skutečnost, že jsou aktuálně zaměstnaní a po dobu své pracovní kariéry nebyli nikdy nezaměstnaní nebo se stali nezaměstnanými maximálně jednou, a to pouze krátkodobě na dobu do pěti měsíců. Obecně lze tedy říci, že do výzkumu byly vybírány osoby zaměstnané bez zkušenosti opakované a dlouhodobé nezaměstnanosti.

Výzkumný plán zahrnoval několik fází. V počáteční, přípravné fázi byla provedena rešerše odborné literatury a dosavadních výzkumů týkajících se problematiky práce, nezaměstnanosti a osobnosti ve vztahu k pracovnímu uplatnění. Tato fáze výzkumu probíhala v období od července do září 2013 a částečně se překrývala s následující fází zahrnující získávání kontaktů a přípravu technického zázemí výzkumu (září – říjen 2013). Samotné kontaktování potenciálních účastníků a sběr dat probíhali v regionu Prostějovska ve dvou

fázích, a to od října 2013 do ledna 2014 a následně od června do září 2014. Důvodem zvolení tohoto postupu byl velice malý zájem o výzkum ze strany zaměstnaných osob a minimální návratnost předaných inventářů v první fázi sběru dat. Původně zamýšlené kontaktování zájemců o zařazení do výzkumu prostřednictvím zaměstnavatelů (tj. podáním základních informací o výzkumu, předáním informačních letáků, předáním kontaktu na výzkumníka) se tedy ukázalo jako neefektivní a pro získávání dat musel být zvolen jiný postup. Ve druhé fázi získávání dat tedy náhodně oslovoval možné účastníky výzkumu z řad zaměstnaných osob sám výzkumník, poskytl jim základní informace o předmětu výzkumu a způsobu jeho realizace a v případě jejich zájmu je detailně seznámil s cíli výzkumu a osobně jim předal inventář NEO - FFI s instrukcemi k vyplnění a prázdnou obálkou k vložení vyplněného inventáře. Z velké části byli respondenti ochotni inventář vyplnit na místě, popř. jej v zalepené obálce odevzdali v termínu dohodnutém s výzkumníkem. Osobní a individuální přístup k respondentům se zde ukázal jako efektivní, výsledkem byla vysoká míra návratnosti kompletně vyplněných inventářů.

Výzkum byl založen na dobrovolné účasti bez příslibu finanční či jiné materiální odměny, což na jedné straně vedlo ke značnému snížení nákladů na jeho realizaci, avšak mohlo být jednou z příčin minimálního zájmu o zařazení do výzkumu. Náklady spojené s realizací výzkumu (zejména papír, obálky, psací potřeby, zajištění tisku inventářů) byly hrazeny z prostředků výzkumníka.

V rámci celého výzkumu byl kladen důraz na dodržování etických zásad. Zájemci o účast ve výzkumu byli seznámeni s povahou výzkumu a jeho cíly, případnými nevýhodami a byli informováni o dobrovolnosti účasti a zachování anonymity všech účastníků. Získávání i další zpracování výzkumných dat bylo z důvodu zajištění ochrany soukromí respondentů a jejich osobních údajů anonymní.

Závěrečná fáze výzkumu - vyhodnocení, analýzy dat a zpracování výsledků, pak proběhla v období od října do listopadu 2014. Vyhodnocení kompletně vyplněných inventářů bylo provedeno v programu MS Excel, následná analýza dat a zpracování výsledků pak pomocí programů MS Excel a STATISTICA.

6.2 Aplikovaná metodika

6.2.1 NEO pětifaktorový osobnostní inventář (NEO – FFI)

Pro získání výchozích dat jsme v tomto výzkumu použili pětifaktorový osobnostní inventář NEO Hřebíčkové a Urbánka sestavený podle NEO Five-Factor Inventory Costy a McCrae (Hřebíčková, Urbánek, 2001). Tento inventář byl aplikován i v rámci výzkumu osobnostních charakteristik dlouhodobě nezaměstnaných, s jehož výsledky budou srovnávána data získaná výzkumem osob zaměstnaných. Výhodou inventáře je především nízký počet položek a s tím související i jeho časová nenáročnost.

NEO - pětifaktorový osobnostní inventář obsahuje celkem 60 položek - výpovědí, které identifikují dimenze pětifaktorového modelu osobnosti, tj. neuroticismus, extraverci, otevřenost vůči zkušenosti, přívětivost a svědomitost. Pro každou z dimenzí je formulováno 12 položek mapujících určitý osobnostní rys. Respondenti sami sebe posuzují na škále 0 – 4, do jaké míry je uvedená výpověď vystihuje. Rozmezí škály se pohybuje od pólu označeného 0 „vůbec nevystihuje“ až k pólu 4 „úplně vystihuje“.

Inventář je standardizovaný, s normami ve formě percentilů. Podobně jako u výzkumu osob dlouhodobě nezaměstnaných však pro účely statistické analýzy a vyhodnocení získaných dat použijeme převodů hrubých skóru na T – skóru s průměrem 50 a směrodatnou odchylkou 10.

Interpretace jednotlivých dimenzí NEO - FFI:

Neuroticismus „N“

Dosažené skóre v této dimenzi umožňuje odlišit jedince, kteří obtížněji zvládají psychickou zátěž a jsou náchylnější k psychickému vyčerpání od těch, kteří jsou vyrovnaní a vůči psychickému vyčerpání odolní (Hřebíčková, 2011). Jedinci s vysokým skórem v této dimenzi se popisují jako napjatí, neklidní, emočně labilní, nejistí, dále nervózní, úzkostní, plní obav. Naopak ti, kteří v této dimenzi skórují nízko, se posuzují jako klidní, uvolnění, vyrovnaní, psychicky stabilní, bezstarostní, stresové situace dokáží zvládat, aniž by je vyvedly z míry.

Extraverze „E“

Podle Hřebíčkové (2011) zjišťuje tato dimenze kvantitu interpersonálních interakcí, úroveň aktivace a stimulace. Lidé extravertně zaměřeni jsou především velice společenští, aktivní, veselí a družní. Sami sebe hodnotí jako jedince sebejisté, optimistické a energické, mající rádi vzrušení a podnětné prostředí. Jedinci s nízkou mírou extraverze jsou oproti nim spíše uzavření, málomluvní a samotářští. Hřebíčková (2011) uvádí, že tyto osoby jsou spíše zdrženlivé, samostatné a chovají se nezávisle, spíše než nejistí nebo flegmatictí jsou vyrovnaní.

Otevřenost vůči zkušenosti „O“

Dimenze zjišťuje, do jaké míry má jedinec tendenci aktivně vyhledávat nové zkušenosti, prožitky, nové činnosti či způsoby jednání. Evangelu (2009) uvádí, že otevřenost novým podnětům jako vlastnost, která ukazuje na míru potřeby člověka získávat stále nové informace, ač není přímo ovlivněna introverzí nebo extraverzí, usnadňuje extravertnímu člověku tuto charakteristiku více sdělit svému okolí a tzv. „prodat“ ji v zaměstnání.

V této dimenzi vysoce skórují jedinci originální, tvořiví, zvědaví, s bohatou fantazií, ochotni experimentovat, upřednostňující změnu před stereotypem. Naopak nízkých skóre zde dosahují jedinci pragmatičtí, realističtí, ti, kteří dle Hřebíčkové (2011) zastávají konzervativní postoje a dávají přednost známému a osvědčenému před novým a neznámým.

Přívětivost „P“

Spolu s „extraverzí“ charakterizuje dimenze „Přívětivost“ interpersonální chování jedince. Dle Hřebíčkové (2011, s. 11) je tato dimenze zaměřena na zhodnocení interpersonální orientace, a to *„na kontinuu od soucítění po nepřátelskost v myšlenkách, pocitech či činech“*.

Jedinci s vysokou mírou přívětivosti jsou laskaví, vlídní, srdeční a skromní, jsou ochotni pomáhat druhým a před soupeřením s ostatními dávají přednost vzájemné spolupráci. Nejvýraznější charakteristikou osob dosahujících vysokého skóre na této škále je altruismus (Hřebíčková, 2011). Jedinci skórující v dimenzi „Přívětivost“ nízkou se posuzují jako osoby egocentrické, konfliktní, panovačné, často se chovají hrubě a s druhými raději soutěží než by spolupracovali.

Svědomitost „S“

V rámci pětifaktorového modelu osobnosti zahrnuje dimenze „svědomitost“ ty charakteristiky jedince, které souvisejí s motivací dosahovat cíle, plánovat, organizovat a realizovat úkoly (Hřebíčková, 2011). Skóre dosažené v této dimenzi umožňuje odlišit jedince spolehlivé, pečlivé, pracovitě a zodpovědné od nedbalých, lhostejných a nesvědomitých.

Vysoce v této dimenzi skórují osoby cílevědomé, vytrvalé, systematické, se smyslem pro pořádek, naopak nízká míra svědomitosti se projeví u osob nevytrvalých, bezcílných, popř. málo motivovaných k naplňování svých cílů.

6.2.2 Statistické metody analýzy dat

Primárně byla získaná data zpracována v rámci popisné statistiky. Na základě testu normality byly pro další analýzu a statistické zhodnocení dat zvoleny parametrické metody, konkrétně dvouvýběrový t-test. Dvouvýběrový t-test byl použit pro analýzu rozdílů průměrů souborů osob dlouhodobě nezaměstnaných a osob zaměstnaných, a to jak v rámci celých souborů, tak i z hlediska pohlaví. T-testem byla provedena i analýza rozdílů průměrů souborů zaměstnaných mužů a zaměstnaných žen. Získaná data, výsledky analýz a následné grafické znázornění těchto výsledků byly kompletně zpracovány v programech MS Excel a STATISTICA.

7 Zkoumané soubory

7.1 Soubor dlouhodobě nezaměstnaných

V této části práce se pouze stručně zmíním o výzkumném souboru osob dlouhodobě nezaměstnaných, který byl zkoumán v rámci mé bakalářské práce, a s jehož výsledky budou porovnávána data získaná u souboru osob zaměstnaných bez zkušenosti dlouhodobé nezaměstnanosti. Tento výzkum byl zaměřen na zjištění osobnostních charakteristik dlouhodobě nezaměstnaných (vedených v evidenci úřadu práce déle jak 6 měsíců) pomocí osobnostního inventáře NEO – FFI. Výzkum byl realizován na Úřadě práce v Prostějově. Výzkumu se zúčastnilo celkem 72 osob, z toho 45 žen a 27 mužů. (Berková, 2012)

Průměrný věk respondentů a průměrná délka nezaměstnanosti jsou uvedeny níže v tabulce č. 2. V tabulce č. 3 jsou uvedeny základní parametry zkoumaného souboru.

Tabulka č. 2: **Popisná statistika souboru dlouhodobě nezaměstnaných**

Proměnná	N platných	Průměr	Minimum	Maximum	Sm.odch.
Věk	72	37,42	18	55	10,91
Délka poslední nezaměstnanosti (v měsících)	72	13,39	6	34	7,70

Tabulka č. 3: **Základní parametry souboru dlouhodobě nezaměstnaných**

Celkový počet respondentů (N=72)		Četnost	%
Rozdělení dle pohlaví	Muži	27	38%
	Ženy	45	62%
Rozdělení dle délky poslední nezaměstnanosti	6 - 12 měsíců	41	57%
	12 - 24 měsíců	21	29%
	24 a více měsíců	10	14%
rozdělení dle věku	do 20 let	3	4%
	21 - 30 let	21	30%
	31 - 40 let	19	26%
	41 - 49 let	13	18%
	nad 50 let	16	22%
rozdělení dle dosaženého vzdělání	základní	9	13%
	střední odborné	25	34%
	střední odborné s maturitou	8	11%
	středoškolské	23	32%
	vysokoškolské	7	10%

7.2 Soubor osob zaměstnaných

Účastníci výzkumu byli náhodně vybráni v regionu Prostějovska z osob aktuálně zaměstnaných, bez zkušenosti dlouhodobé nezaměstnanosti, tj. nikdy nebyly tyto osoby nezaměstnané, popř. jen krátkodobě do pěti měsíců. Zkoumaný soubor tvoří celkem 75 osob z cílové populace. Vzhledem ke skutečnosti, že následně budou získaná data porovnávána s výsledky výzkumu osob dlouhodobě nezaměstnaných, který byl realizován v rámci bakalářské práce (Berková, 2012), bylo naším cílem při výběru výzkumného vzorku se přiblížit zkoumanému souboru osob dlouhodobě nezaměstnaných, a to počtem respondentů, rozložením dle pohlaví, věku i nejvyššího dosaženého vzdělání. Při výběru respondentů bylo tedy

naší snahou zachovat určitý poměr v rámci zkoumaného souboru a účastníci byli vybíráni až k dosažení určité kvóty v dané kategorii.

Do výzkumu bylo zařazeno celkem 75 osob, z toho 31 mužů a 44 žen. Průměrný věk zkoumaného souboru je 38 let.

Tabulka č. 4: **Popisná statistika souboru osob zaměstnaných**

Proměnná	N platných	Průměr	Minimum	Maximum	Sm.odch.
Věk	75	38,53	19	58	10,71

Tabulka č. 5: **Základní parametry souboru osob zaměstnaných**

Celkový počet respondentů		75	%
rozdělení dle pohlaví	Muži	31	41%
	Ženy	44	59%
rozdělení dle věku	do 20 let	2	2%
	21 - 30 let	21	28%
	31 - 40 let	21	28%
	41 - 50 let	14	19%
	nad 50 let	17	23%
rozdělení dle dosaženého vzdělání	Základní	8	11%
	střední odborné	23	30%
	střední odborné s maturitou	8	11%
	středoškolské	27	36%
	vysokoškolské	9	12%

8 Výsledky výzkumu

8.1 Soubor dlouhodobě nezaměstnaných

Kompletní výsledky výzkumu osobnostních charakteristik dlouhodobě nezaměstnaných, včetně grafického znázornění, jsou zpracovány v bakalářské práci zaměřené na danou problematiku (Berková, 2012). V této kapitole uvádím pouze shrnutí základních výsledků práce, které jsou stěžejní pro následné srovnání se zkoumaným souborem osob zaměstnaných.

Tabulka č. 6: Stanovení průměrných T-skóru z průměrných hrubých skóru NEO - FFI

	Celý soubor (N=72)		Muži (N=27)		Ženy (N=45)	
	HS	T-skór	HS	T-skór	HS	T-skór
N	21	48,21	16	42,01	25	53,18
E	29	46,16	30	47,48	29	46,16
O	21	40,13	17	34,23	24	44,56
P	30	49,97	27	45,26	31	51,54
S	33	55,82	28	49,15	36	59,83

N = neuroticismus, E = extraverte, O = otevřenost vůči zkušenosti, P = přívětivost, S = svědomitost
HS = hrubý skór

Po provedení statistické analýzy dat získaných u souboru osob dlouhodobě nezaměstnaných bylo zjištěno, že průměrné T-skóry dimenzí pětifaktorového inventáře NEO – FFI se pohybovaly v hodnotách od 40 do 60, tedy v rozmezí normy. Normě odpovídaly výsledky nadpoloviční většiny všech respondentů. U mužů výsledky ukázaly nižší průměrný T-skór v dimenzi „Otevřenost vůči zkušenosti“, spadající však do širší normy. Významnější hodnoty průměrných T-skóru odpovídajících širší normě byly zjištěny v rámci celého souboru například v dimenzi „Extraverte“, kdy 19% všech respondentů dosáhlo T-skóru v rozmezí 30 – 39, dále pak v dimenzi „Svědomitost“, kde 26% respondentů dosáhlo hodnot T-skóru od 61 do 70. Nezanedbatelná část osob ve výzkumném souboru však hodnotami dosažených T-skóru nedosáhla ani širší normy. Konkrétně v dimenzi „Svědomitost“ dosáhlo 7% celého souboru hodnot T-skóru vyšších jak 70,

výraznější podíl četností T-skórů nižších jak 30 byl naopak zaznamenán v dimenzi „Otevřenost vůči zkušenosti“, a to u 29% respondentů. Mezi muži a ženami byl ve zkoumaném souboru nalezen signifikantní rozdíl v průměrech dimenzí „Neuroticismus“, „Otevřenost vůči zkušenosti“, „Přívětivost“ a „Svědomitost“, přičemž ženy v těchto dimenzích dosahovaly průměrně vyšších skórů oproti mužům. (Berková, 2012)

Výsledky t-testu souboru dlouhodobě nezaměstnaných z hlediska pohlaví jsou zpracovány v tabulce č. 7.

Tabulka č. 7: Výsledky t-testu souborů dlouhodobě nezaměstnaných mužů a žen

	Průměr (ženy)	Průměr (muži)	t	sv	p	Počet plat. (ženy)	Počet plat. (muži)	Sm. odch. (ženy)	Sm. odch. (muži)	F - poměr	p
N	24,69	15,92	4,12**	70	0,000101	45	27	8,80	8,62	1,04	0,94
E	29,09	30,07	-0,51	70	0,613717	45	27	8,20	7,60	1,16	0,70
O	24,02	16,70	3,75**	70	0,000362	45	27	6,75	9,80	2,11	0,03
P	31,11	27,41	2,03*	70	0,045806	45	27	7,27	7,84	1,16	0,64
S	36,07	27,52	5,00**	70	0,000004	45	27	5,75	8,79	2,34	0,01

N = neuroticismus, E = extraverte, O = otevřenost vůči zkušenosti, P = přívětivost, S = svědomitost

* $p < 0,05$

** $p < 0,05$ i $p < 0,01$

8.2 Soubor osob zaměstnaných

8.2.1 Základní výsledky NEO – FFI

Cíl výzkumu: Zjistit osobnostní charakteristiky zkoumaného souboru osob zaměstnaných bez zkušenosti dlouhodobé nezaměstnanosti.

Tabulka č. 8: **Základní výstupy NEO – FFI**

Dimenze NEO- FFI	N platných	Průměr	Minimum	Maximum	Sm.odch.
N	75	15,29	2	34	8,56
E	75	29,87	11	45	9,32
O	75	19,32	5	37	6,97
P	75	32,87	13	47	7,84
S	75	32,37	20	46	7,00

N = neuroticismus, E = extraverte, O = otevřenost vůči zkušenosti, P = přívětivost, S = svědomitost

Tabulka č. 9: **Stanovení průměrných T-skórů z průměrných hrubých skórů NEO – FFI**

	Celý soubor (N=75)		Muži (N=31)		Ženy (N=44)	
	HS	T-skór	HS	T-skór	HS	T-skór
N	15	40,77	10	34,57	19	45,73
E	30	47,48	33	51,46	28	44,83
O	19	37,18	17	34,23	21	40,13
P	33	54,68	33	54,68	33	54,68
S	32	54,49	32	54,49	33	55,82

N = neuroticismus, E = extraverte, O = otevřenost vůči zkušenosti, P = přívětivost, S = svědomitost, HS = hrubý skór

Z tabulky č. 9 je zjevné, že průměrné T-skóry jednotlivých dimenzí pětifaktorového inventáře NEO – FFI spadají ve většině případů do rozmezí hodnot odpovídajících normě, tedy od 40 do 60. V rámci celého souboru však lze

v dimenzi „Otevřenost vůči zkušenosti“ sledovat dosažení průměrného T-skóru v hodnotě 37,18, tedy T-skóru odpovídajícího širší normě, přičemž tento výsledek je ovlivněn především nižší hodnotou průměrného T-skóru v této dimenzi u mužů (34,23). U mužů byl dále zjištěn nižší průměrný T-skór v dimenzi „Neuroticismus“ (34,57), což opět spadá do širší normy.

V tabulce č. 10, jsou detailně zpracovány údaje o rozložení četností dosažených T-skórů ve zkoumaném souboru.

Tabulka č. 10: **Rozložení četností dosažených T-skórů ve zkoumaném souboru**

	T-skór 30 - 39 širší norma						T-skór 40 - 60 norma						T-skór 61 - 70 širší norma					
	Celý soubor (N=75)		Muži (N=31)		Ženy (N=44)		Celý soubor (N=75)		Muži (N=31)		Ženy (N=44)		Celý soubor (N=75)		Muži (N=31)		Ženy (N=44)	
	Četnost	%	Četnost	%	Četnost	%	Četnost	%	Četnost	%	Četnost	%	Četnost	%	Četnost	%	Četnost	%
N	24	32%	14	45%	10	23%	33	44%	7	23%	26	59%	5	7%	0	0%	5	11%
E	12	16%	2	6%	10	23%	40	53%	18	58%	22	50%	15	20%	9	29%	6	14%
O	22	29%	8	26%	14	32%	33	44%	11	35%	22	50%	2	3%	0	0%	2	5%
P	9	12%	3	10%	6	14%	37	49%	18	58%	19	43%	19	25%	4	13%	15	34%
S	6	8%	2	6%	4	9%	46	61%	19	61%	27	61%	18	24%	7	23%	11	25%

N = neuroticismus, E = extraverte, O = otevřenost vůči zkušenosti, P = přívětivost, S = svědomitost

Výsledky výzkumu ukazují, že v průměru polovina respondentů ve zkoumaném souboru se dosaženými T-skóry v jednotlivých dimenzích NEO – FFI pohybuje v mezích normy. Značná část respondentů dosáhla v některých dimenzích hodnot T-skóru mimo normu, avšak spadajících do širší normy. Tyto hodnoty byly zjištěny například u 32% respondentů v dimenzi „Neuroticismus“ a u 29% respondentů v dimenzi „Otevřenost vůči zkušenosti“, ve kterých se dosažený T-skór pohybuje v rozmezí širší normy od 30 do 39. Hodnoty T-skóru dosahující opačného pólu širší normy, tedy v rozmezí od 61 do 70, sledujeme zejména u dimenzí „Extraverte“ (20% respondentů), „Přívětivost“ (25% respondentů) a „Svědomitost“ (24% respondentů).

Data získaná výzkumem však také ukázala, že část respondentů dosáhla hodnot T-skórů, které spadají mimo normu i širší normu. Ve výše uvedené tabulce nejsou tato data prezentována, avšak považujeme za nezbytné se o těchto výsledcích zmínit, neboť mohou přinést významné poznatky. Konkrétně v dimenzi „Přívětivost“ dosáhlo 11% respondentů zkoumaného souboru hodnot T-skóru vyšších jak 70. V dimenzích „Neuroticismus“ a „Otevřenost vůči zkušenosti“ byly naopak zjištěny hodnoty T-skórů nižších jak 30, a to u 17% respondentů v rámci dimenze „Neuroticismus“ a u 24% respondentů u dimenze „Otevřenost vůči zkušenosti“.

8.2.2 Osobnostní profil souboru z hlediska pohlaví

Tabulka č. 11: **Základní výstupy NEO – FFI – muži**

Dimenze NEO- FFI	N platných	Průměr	Minimum	Maximum	Sm.odch.
N	31	10,13	2	23	5,81
E	31	33,13	14	45	8,36
O	31	17,30	5	31	7,41
P	31	32,52	13	47	8,01
S	31	32,13	20	46	7,37

N = neuroticismus, E = extraverte, O = otevřenost vůči zkušenosti, P = přívětivost, S = svědomitost

Tabulka č. 12: **Základní výstupy NEO – FFI – ženy**

Dimenze NEO- FFI	N platných	Průměr	Minimum	Maximum	Sm.odch.
N	44	18,93	4	34	8,35
E	44	27,57	11	45	9,36
O	44	20,75	10	37	6,34
P	44	33,11	14	44	7,80
S	44	32,54	20	45	6,81

N = neuroticismus, E = extraverte, O = otevřenost vůči zkušenosti, P = přívětivost, S = svědomitost

V tabulce č. 13 uvádíme výsledky statistické analýzy t-testu rozdílu průměrů souboru zaměstnaných mužů a souboru zaměstnaných žen v dimenzích osobnostního inventáře NEO – FFI.

Tabulka č. 13: **Výsledky t-testu souborů zaměstnaných mužů a žen**

	Průměr (ženy)	Průměr (muži)	t	sv	p	Počet plat. (ženy)	Počet plat. (muži)	Sm. odch. (ženy)	Sm. odch. (muži)	F - poměr	p
N	18,93	10,13	5,06**	73	0,000003	44	31	8,35	5,81	2,06	0,04
E	27,57	33,13	-2,65**	73	0,009948	44	31	9,36	8,36	1,25	0,52
O	20,75	17,30	2,17*	73	0,033261	44	31	6,34	7,41	1,36	0,34
P	33,11	32,52	0,32	73	0,747430	44	31	7,80	8,01	1,06	0,85
S	32,54	32,13	0,25	73	0,801725	44	31	6,81	7,37	1,17	0,63

N = neuroticismus, E = extraverte, O = otevřenost vůči zkušenosti, P = přívětivost, S = svědomitost

* $p < 0,05$

** $p < 0,05$ i $p < 0,01$

Provedeným t-testem jsme zjistily, že mezi muži a ženami ve zkoumaném souboru zaměstnaných osob je signifikantní rozdíl v průměrech dimenzí „Neuroticismus“, „Extraverze“ a „Otevřenost vůči zkušenosti“. V dimenzích „Neuroticismus“ a „Otevřenost vůči zkušenosti“ dosahují průměrných vyšších skóre ženy, naopak v dimenzi „Extraverze“ muži. Statisticky významný rozdíl mezi průměry obou souborů nebyl zjištěn v dimenzích „Přívětivost“ a „Svědomitost“.

8.3 Porovnání výsledků zkoumaných souborů

8.3.1 Rozdíly v pěti dimenzích osobnosti mezi zkoumanými soubory

Cíl výzkumu: Zjistit, zda existují statisticky významné rozdíly v pěti dimenzích osobnostního inventáře NEO – FFI mezi souborem osob zaměstnaných a souborem osob dlouhodobě nezaměstnaných.

Pro statistickou analýzu rozdílů průměrů souborů osob zaměstnaných a osob nezaměstnaných byl opět použit t-test. Jeho výsledky jsou shrnuty v tabulce č. 14.

Tabulka č. 14: Výsledky t-testu souborů osob zaměstnaných a osob nezaměstnaných

	Průměr (Z)	Průměr (N)	t	sv	p	Počet plat. (Z)	Počet plat. (N)	Sm. odch. (Z)	Sm. odch. (N)	F - poměr	p
N	15,29	21,40	-4,06**	145	0,000080	75	72	8,56	9,66	1,27	0,30
E	29,87	29,46	0,28	145	0,775695	75	72	9,32	7,94	1,38	0,18
O	19,32	21,28	-1,51	145	0,134138	75	72	6,97	8,72	1,57	0,06
P	32,87	29,72	2,46*	145	0,015014	75	72	7,84	7,65	1,05	0,84
S	32,37	32,86	-0,39	145	0,696970	75	72	7,00	8,13	1,35	0,20

N = neuroticismus, E = extraverte, O = otevřenost vůči zkušenosti, P = přívětivost, S = svědomitost

Z = zaměstnaní, N = dlouhodobě nezaměstnaní

* $p < 0,05$

** $p < 0,05$ i $p < 0,01$

Z výsledků uvedených v tabulce č. 14 je patrné, že mezi oběma soubory byl zjištěn signifikantní rozdíl v průměrech dimenzí NEO – FFI „Neuroticismus“ a „Přívětivost“. U dimenzí „Extraverte“, „Otevřenost vůči zkušenosti“ a „Svědomitost“ nebyl prokázán mezi průměry obou souborů statisticky významný rozdíl.

8.3.2 Rozdíly v pěti dimenzích osobnosti mezi zkoumanými soubory z hlediska pohlaví

Cíl výzkumu: Zjistit, zda existují statisticky významné rozdíly v pěti dimenzích osobnostního inventáře NEO – FFI mezi souborem osob zaměstnaných a souborem osob dlouhodobě nezaměstnaných z hlediska pohlaví.

V rámci zjištění rozdílů průměrů v dimenzích osobnosti dle NEO – FFI mezi zkoumanými soubory z hlediska pohlaví byla provedena statistická analýza získaných dat mezi soubory nezaměstnaných žen a zaměstnaných žen a mezi soubory nezaměstnaných mužů a zaměstnaných mužů. Výsledky t-testů jsou uvedeny v tabulkách č. 15 a č. 16.

Tabulka č. 15: Výsledky t-testu souborů zaměstnaných žen a nezaměstnaných žen

	Průměr (NŽ)	Průměr (ZŽ)	t	sv	p	Počet plat. (NŽ)	Počet plat. (ZŽ)	Sm. odch. (NŽ)	Sm. odch. (ZŽ)	F - poměr	p
N	24,69	18,93	3,16**	87	0,002132	45	44	8,80	8,35	1,11	0,74
E	29,09	27,57	0,82	87	0,416671	45	44	8,20	9,36	1,30	0,38
O	24,02	20,75	2,36*	87	0,020714	45	44	6,75	6,34	1,13	0,68
P	31,11	33,11	-1,25	87	0,213068	45	44	7,27	7,80	1,15	0,64
S	36,07	32,54	2,64**	87	0,009912	45	44	5,75	6,81	1,40	0,26

N = neuroticismus, E = extraverte, O = otevřenost vůči zkušenosti, P = přívětivost, S = svědomitost

NŽ = dlouhodobě nezaměstnané ženy, ZŽ = zaměstnané ženy

* $p < 0,05$

** $p < 0,05$ i $p < 0,01$

V průměrech dimenzí osobnostního inventáře NEO – FFI mezi souborem zaměstnaných žen a dlouhodobě nezaměstnaných žen byl zjištěn signifikantní rozdíl v dimenzích „Neuroticismus“, „Otevřenosti vůči zkušenosti“ a „Svědomitost“. V dimenzích „Extraverze“ a „Přívětivost“ nebyl mezi průměry obou souborů zjištěn statisticky významný rozdíl.

Tabulka č. 16: **Výsledky t-testu souborů zaměstnaných mužů a nezaměstnaných mužů**

	Průměr (ZM)	Průměr (NM)	t	sv	p	Počet plat. (ZM)	Počet plat. (NM)	Sm. odch. (ZM)	Sm. odch. (NM)	F - poměr	p
N	10,13	15,92	-3,03**	56	0,003640	31	27	5,81	8,62	2,20	0,04
E	33,13	30,07	1,45	56	0,153315	31	27	8,36	7,60	1,21	0,63
O	17,30	16,70	0,26	56	0,796497	31	27	7,41	9,80	1,75	0,14
P	32,52	27,41	2,45*	56	0,017566	31	27	8,01	7,84	1,04	0,91
S	32,13	27,52	2,17*	56	0,033984	31	27	7,37	8,79	1,42	0,35

N = neuroticismus, E = extraverze, O = otevřenost vůči zkušenosti, P = přívětivost, S = svědomitost
 ZM = zaměstnaní muži, NM = dlouhodobě nezaměstnaní muži

* p < 0,05

** p < 0,05 i p < 0,01

Jak je z tabulky č. 16 patrné, mezi zkoumanými soubory byl zjištěn signifikantní rozdíl v dimenzích „Neuroticismus“, „Přívětivost“ a „Svědomitost“. V dimenzích „Extraverze“ a „Otevřenost vůči zkušenosti“ nebyl mezi průměry obou souborů zjištěn statisticky významný rozdíl.

8.4 K platnosti hypotéz a odpověď na výzkumnou otázku

H1: Osoby ve zkoumaném souboru zaměstnaných vykazují statisticky významně nižší skóre v dimenzi „Neuroticismus“ (osobnostní inventář NEO – FFI) oproti osobám ve zkoumaném souboru dlouhodobě nezaměstnaných.

Hypotézu přijímáme. V dimenzi „Neuroticismus“ (osobnostní inventář NEO – FFI) byl mezi průměry obou souborů zjištěn statisticky významný rozdíl, přičemž osoby zaměstnané vykazují v této dimenzi statisticky významně nižší skóre oproti osobám dlouhodobě nezaměstnaným.

H2: Osoby ve zkoumaném souboru zaměstnaných vykazují statisticky významně vyšší skóre v dimenzi „Svědomitost“ (osobnostní inventář NEO – FFI) oproti osobám ve zkoumaném souboru dlouhodobě nezaměstnaných.

Hypotézu zamítáme. V dimenzi „Svědomitost“ (osobnostní inventář NEO – FFI) nebyl mezi průměry obou souborů zjištěn statisticky významný rozdíl.

H3: Osoby ve zkoumaném souboru zaměstnaných vykazují statisticky významně vyšší skóre v dimenzi „Otevřenost vůči zkušenosti“ (osobnostní inventář NEO – FFI) oproti osobám ve zkoumaném souboru dlouhodobě nezaměstnaných.

Hypotézu zamítáme. V dimenzi „Otevřenost vůči zkušenosti“ (osobnostní inventář NEO – FFI) nebyl mezi průměry obou souborů zjištěn statisticky významný rozdíl.

H4: Průměrný skór v dimenzi „Neuroticismus“ (osobnostní inventář NEO – FFI) u osob ve zkoumaném souboru zaměstnaných spadá do pásma mimo normu.

Hypotézu zamítáme, neboť osoby ve zkoumaném souboru zaměstnaných dosahují v dimenzi „Neuroticismus“ průměrného T-skóru 40,77, což odpovídá normě běžné populace.

H5: Průměrný skór v dimenzi „Svědomitost“ (osobnostní inventář NEO – FFI) u osob ve zkoumaném souboru zaměstnaných spadá do pásma mimo normu.

Hypotézu zamítáme. Osoby ve zkoumaném souboru zaměstnaných dosahují v dimenzi „Svědomitost“ průměrného T-skóru 54,49, což odpovídá normě běžné populace.

Výzkumná otázka: Existují statisticky významné rozdíly v dimenzích osobnosti podle NEO – FFI mezi souborem osob zaměstnaných a souborem osob dlouhodobě nezaměstnaných z hlediska pohlaví?

Bylo zjištěno, že mezi souborem zaměstnaných mužů a souborem dlouhodobě nezaměstnaných mužů existují statisticky významné rozdíly v dimenzích „Neuroticismus“, „Přívětivost“ a „Svědomitost“. Statisticky významné rozdíly v dimenzích osobnosti podle NEO – FFI byly zjištěny i mezi souborem zaměstnaných žen a dlouhodobě nezaměstnaných žen, a to konkrétně v dimenzích „Neuroticismus“, „Otevřenost vůči zkušenosti“ a „Svědomitost“.

9 Diskuze

Prvním stanoveným cílem této práce bylo zjistit osobnostní charakteristiky zkoumaného souboru osob zaměstnaných bez zkušenosti dlouhodobé nezaměstnanosti. Analýzou získaných dat jsme zjistily, že sledovaný soubor se průměrnými T-skóry v dimenzích podle osobnostního inventáře NEO-FFI „Neuroticismus“, „Extraverze“, „Přívětivost“ a „Svědomitost“ pohybuje v rámci pásma normy (rozmezí T-skóru 40 – 60) a v dimenzi „Otevřenost vůči zkušenosti“ v mezích širší normy (T-skór 30-39). Tato naše zjištění tedy korespondují s výsledky výzkumu Furnhama (2008), který spojuje úspěšnost v zaměstnání s emoční stabilitou, otevřeností a svědomitostí. U dimenze „Otevřenost vůči zkušenosti“ bychom však mohly polemizovat nad mírou, která je u ní pro pracovní úspěšnost nezbytná, neboť zaměstnaní respondenti v našem výzkumu dosahovali v této dimenzi nižšího skóru, stále však v rámci širší normy, a pokud bychom vycházely ze zjištění Furnhama, mohly bychom předpokládat, že díky nižší míře této osobnostní vlastnosti budou naši respondenti v zaměstnání méně úspěšní nebo budou mít tendenci k nezaměstnanosti. Nižší míru „Otevřenosti vůči zkušenosti“ u osob zaměstnaných bez zkušenosti dlouhodobé nezaměstnanosti si ovšem vysvětlujeme tím, že tyto osoby nemají takovou tendenci vyhledávat nové zkušenosti či činnosti, nemají potřebu změny a dávají přednost osvědčenému, tedy i setrvání v zaměstnání, které dobře znají a ve kterém pro ně není nutné se učit zcela novým věcem. Navíc máme k dispozici výsledky studie Viinikainena a Kokko (2012), kteří došli mimo jiné k závěru, že vyšší míra „Otevřenost vůči zkušenosti“ je asociována s opakovanou nezaměstnaností. Budeme-li vycházet z toho, že pokud lidé skórující výše v této dimenzi mají sklon k častější nezaměstnanosti, zřejmě z důvodu potřeby změny a vyhledávání nových možností, pak u jedinců se skóry nižšími je větší pravděpodobnost setrvání v nalezeném zaměstnání, což potvrzují výsledky našeho výzkumu, kde osoby zaměstnané bez zkušenosti dlouhodobé nezaměstnanosti dosahovaly skóru nižších než je pásmo normy. Otázkou však je, jak by nižší míra „Otevřenosti vůči zkušenosti“ ovlivnila schopnost takového pracovníka uplatnit se na trhu práce v případě, že by své zaměstnání ztratil. V průběhu nezaměstnanosti se totiž nízká

míra této vlastnosti, spojená až s neochotou učit se novým věcem a pracovat na změně, může jevit jako nežádoucí.

Podrobnější analýzou rozložení zjištěných T-skórů jednotlivých dimenzí NEO–FFI jsme dále u souboru osob zaměstnaných bez zkušenosti dlouhodobé nezaměstnanosti zjistily, že dosažené hodnoty T-skórů značné části respondentů se v některých dimenzích pohybovaly mimo normu, avšak stále v pásmu širší normy. Tuto tendenci jsme mimo již výše zmíněnou dimenzi „Otevřenost vůči zkušenosti“ zaznamenaly také v dimenzích „Extraverze“, „Přívětivost“ a „Svědomitost“, kde T-skóry dosahovaly hodnot širší normy od 61 do 70. Ve zkoumaném souboru jsme dospěly i ke zjištění, že nemalá část respondentů nedosáhla ani hodnot T-skóru odpovídajících širší normě. T-skóry nižší než 30, tedy mimo normu i širší normu, jsme zaznamenaly v dimenzích „Neuroticismus“ (17% respondentu) a „Otevřenost vůči zkušenosti“ (24%), naopak hodnoty T-skóru vyšších jak 70 jsme zjistily v dimenzi „Přívětivost“ u 11% respondentů. Námi zjištěné nízké hodnoty T-skóru v dimenzi „Neuroticismus“ u osob zaměstnaných jsou v souladu s výsledky výzkumu Uysala a Pohlmeiera (2011), kteří zjistili, že právě nízká míra neuroticismu se ukazuje být důležitou determinantou pravděpodobnosti nalezení zaměstnání a jeho udržení. Naopak vysoké skóry v této dimenzi jsou podle Viinikainena a Kokko (2012) spojeny s nižší pravděpodobností „úniku z nezaměstnanosti“, tj. delší dobou nezaměstnanosti. Výše uvedené lze aplikovat i na naše zjištění, že osoby zaměstnané bez prožitku dlouhodobé nezaměstnanosti skórují v dimenzi „Neuroticismus“ nízko, a lze říci, že právě nízká míra neuroticismu se podílí na šanci člověka nalézt zaměstnání a vyhnout se riziku dlouhodobé nezaměstnanosti. Výsledky naznačují, že lidé vyrovnaní, emočně stabilní, klidní a schopní zvládat stresové situace mají na trhu práce větší šance nejen nalézt zaměstnání, ale také si toto zaměstnání dlouhodobě udržet.

Co se týče zjištěné vyšší míry svědomitosti u zkoumaného souboru, shodují se výsledky našeho výzkumu s výsledky studie Uysala a Pohlmeiera (2011) v tom, že vyšší míra svědomitosti má podle nich pozitivní vliv na pravděpodobnost nalezení zaměstnání a zvyšuje tak šanci na nalezení nového uplatnění na trhu práce. Naše výsledky také potvrzují zjištění Barricka a Mounta (1991), že svědomitost jako osobnostní vlastnost je nejdůležitějším faktorem v predikci úspěchu v zaměstnání. Je pochopitelné a nepopíratelné, že svědomitost je jako

osobnostní vlastnost ve vztahu k práci více než žádoucí, neboť souvisí se spolehlivostí, zodpovědností, vytrvalostí a motivací dosáhnout vytyčeného cíle. Nicméně se zamýšlíme i nad otázkou, jaká míra svědomitosti je optimální pro pracovní úspěch. Nelze opomenout, že jak u každé z osobnostních vlastností, tak i u svědomitosti nejsou žádoucí extrémní, tedy příliš nízké či naopak nadměrně vysoké hodnoty. Osoby, které v této dimenzi skórují příliš vysoko, mohou mít až neúměrný smysl pro pořádek a nadměrná pečlivost může hraničit až s perfekcionismem.

V neposlední řadě jsou naše zjištění o vyšších hodnotách T-skóru u souboru zaměstnaných osob v dimenzích „Extraverze“ a „Přívětivost“ v souladu se závěry studie Viinikainena a Kokko (2012). Tito uvádějí, že právě „Extraverze“ a „Přívětivost“ jsou asociovány s redukcí počtu období nezaměstnanosti, lze tedy usuzovat, že čím vyšších hodnot v těchto dimenzích jedinec dosahuje, tím snáze se mu daří i po ztrátě zaměstnání brzy nalézt nové a nepadnout do pasti dlouhodobé nezaměstnanosti. V posuzování extraverze, stejně jako přívětivosti, jako důležitých předpokladů pro uplatnění se na trhu práce, dosažení pracovního úspěchu a minimalizaci rizika dlouhodobé nezaměstnanosti jsme však opatrní. Sice je velice pravděpodobné, že se osoby s vyšší mírou extraverze a přívětivosti díky své společenskosti, energičnosti, komunikativnosti a ochotě pomáhat druhým jeví na některé profese jako vhodnější a snáze najdou na trhu práce své místo, nicméně nelze vyloučit, že právě tyto osobnostní charakteristiky měly vliv i na jejich rozhodnutí zúčastnit se výzkumu, což v důsledku mohlo ovlivnit konečné výsledky.

Druhým výzkumným cílem, který jsme si v této práci stanovily, bylo zjistit, zda existují statisticky významné rozdíly v pěti dimenzích osobnosti podle NEO-FFI mezi souborem osob zaměstnaných bez zkušenosti dlouhodobé nezaměstnanosti a souborem osob dlouhodobě nezaměstnaných, jejichž osobnostní charakteristiky byly zkoumány v rámci bakalářské práce (Berková, 2012). Statistickou analýzou dat získaných u obou srovnávaných souborů jsme zjistily mezi těmito výběry statisticky významný rozdíl průměrů v dimenzích „Neuroticismus“ a „Přívětivost“. V dimenzi „Neuroticismus“ dosahovali vyššího skóru osoby ze souboru dlouhodobě nezaměstnaných, v dimenzi „Přívětivost“ naopak osoby zaměstnané. Naše zjištění se v tomto ohledu zcela shodují se závěry studií Viinikainena a Kokko (2012) a Uysala a Pohlmeiera (2011), kteří

shodně dospěli ke stejnému závěru, že vysoká míra neuroticismu snižuje pravděpodobnost nalezení zaměstnání a je spojena s delším obdobím nezaměstnanosti. Vyšší nervová labilita u dlouhodobě nezaměstnaných se potvrdila i ve výzkumu Čížkové a Vysloužila (1994). Zde si však klademe otázku, zda je vyšší míra neuroticismu příčinou nemožnosti nalézt zaměstnání a setrvání v dlouhodobé nezaměstnanosti nebo zda dlouhodobá nezaměstnanost v důsledku vede ke zvýšení míry neuroticismu, což nemůžeme zcela vyloučit. S největší pravděpodobností se zde v různé míře uplatňují obě varianty a na míru jejich působení má do značné míry vliv schopnost jedince se vypořádat s nepříznivými situacemi v životě a také schopnost jeho adaptace na stav nezaměstnanosti.

Naše zjištění je v souladu i s dalšími výsledky studie Viinikainena a Kokko (2012) týkající se míry přívětivosti a její souvislosti s nezaměstnaností. Tito zjistili, že vyšší míra přívětivosti vede ke snížení doby i celkového počtu období nezaměstnanosti. V našem výzkumu se potvrdilo, že právě v dimenzi „Přívětivost“ existuje statisticky významný rozdíl mezi zaměstnanými a dlouhodobě nezaměstnanými. Z našich zjištění se dá usuzovat, že přívětivost, charakterizovaná laskavostí, vlídností, ochotou pomáhat a vzájemně spolupracovat, je důležitou determinantou, která se uplatňuje při hledání zaměstnání a přijetí do zaměstnání, což je jistě pochopitelné, neboť přívětivost jako interpersonální chování se projeví již při samotném pohovoru u potenciálního zaměstnavatele a je také zřejmé, že na některé pracovní pozice, které zahrnují interpersonální interakci a zejména pak týmovou spolupráci, budou upřednostněni právě ti uchazeči, kteří se jeví jako přívětiví. Na druhou stranu je nutné podotknout, že z výsledků souboru dlouhodobě nezaměstnaných nebylo zjištěno, že by tyto osoby v dimenzi „Přívětivost“ dosahovaly průměrného skóru mimo pásmo normy či širší normy (Berková, 2012). S ohledem na tuto skutečnost můžeme říci, že sice existuje statisticky významný rozdíl v této dimenzi mezi zaměstnanými a dlouhodobě nezaměstnanými, nicméně oba zkoumané soubory spadají dosaženými průměrnými skóry do pásma normy (zaměstnaní T-skór 54,68, nezaměstnaní T-skór 49,97) a statisticky významný rozdíl je způsoben vyšší hodnotou u osob zaměstnaných.

Srovnáním zkoumaných souborů osob zaměstnaných a osob dlouhodobě nezaměstnaných nebyl zjištěn statisticky významný rozdíl v dimenzi „Extraverze“, což se rozchází se závěry výzkumu Čížkové a Vysloužila (1994), které ukázaly

výrazné introvertní zaměření zkoumaného souboru osob dlouhodobě nezaměstnaných. Domníváme se, že tento rozpor mohl být způsoben formou získávání vhodných respondentů, kteří poté, co byli osloveni výzkumníkem s nabídkou účasti ve výzkumu, se následně sami rozhodovali, zda se výzkumu zúčastní a tedy vyplní předaný osobnostní inventář a jak již bylo zmíněno výše, právě osobnostní charakteristika jako extraverte by mohla jejich rozhodnutí zúčastnit se výzkumu ovlivnit. Předpokládáme, že osoby s nižší mírou extraverte, zaměřené spíše introvertně a posuzující sami sebe jako zdrženlivé či málomluvné, nejevily o kontaktování výzkumníka a následné zařazení do výzkumu přílišný zájem.

Statisticky významný rozdíl mezi výběry zaměstnaných a dlouhodobě nezaměstnaných nebyl zjištěn ani v dimenzi „Otevřenost vůči zkušenosti“, což je překvapivé vzhledem k závěrům výzkumu realizovaného v rámci bakalářské práce a zaměřeného na osobnostní charakteristiky dlouhodobě nezaměstnaných, ve kterém jsme v této dimenzi zaznamenaly výraznější podíl četností T-skóru nižších jak 30 (Berková, 2012). Původně jsme totiž vycházely z předpokladu, že osoby dlouhodobě nezaměstnané mají obtíže se uplatnit na trhu práce mimo jiné i kvůli nízké míře této osobnostní vlastnosti, která je spojována s vyhledáváním nových zkušeností, otevřeností vůči novým podnětům, ochotou zkoušet nové možnosti, učit se nové věci. Jelikož jsme však nižší míru otevřenosti vůči zkušenosti zjistily i u osob zaměstnaných, lze se domnívat, že nižší míra této charakteristiky může být v pozitivním smyslu spojena se setrváním ve stávajícím zaměstnání a v negativním pojetí zase se setrváním v dlouhodobé nezaměstnanosti. U osob zaměstnaných je možné nízkou míru otevřenosti vůči zkušenosti vysvětlit tím, že nemají zvýšenou tendenci vyhledávat nové zkušenosti a činnosti, nemají potřebu změny a upřednostňují známé a osvědčené, tedy raději zůstávají v zaměstnání, ve kterém již dobře znají nejen svou práci, ale také pracovní prostředí. U dlouhodobě nezaměstnaných může být naopak nízká míra otevřenosti nežádoucí, neboť situace na trhu práce často vyžaduje nutnost přizpůsobit se požadavkům zaměstnavatele co do změny či doplnění kvalifikace, tak i flexibility. Neochota nezaměstnaných dále se vzdělávat a hledat různé možnosti řešení své nezaměstnanosti může ve svém důsledku vést k prodlužování délky nezaměstnanosti.

Třetím a posledním cílem, který jsme si ve výzkumu vytyčily, bylo zjištění, zda existují statisticky významné rozdíly v pěti dimenzích osobnosti podle NEO-FFI mezi souborem osob zaměstnaných a souborem osob dlouhodobě nezaměstnaných z hlediska pohlaví.

Mezi výběry zaměstnaných mužů a dlouhodobě nezaměstnaných mužů jsme zjistily statisticky významný rozdíl v průměrech u dimenzí „Neuroticismus“, „Přívětivost“ a „Svědomitost“, přičemž nezaměstnaní muži skórovali výše v dimenzi „Neuroticismus“ a muži zaměstnaní naopak v dimenzích „Přívětivost“ a „Svědomitost“. V dimenzích „Extraverze“ a „Otevřenost vůči zkušenosti“ nebyly mezi soubory mužů zjištěny statisticky významné rozdíly. Výsledky souborů mužů se opět shodují se zjištěními Viinikainena a Kokko (2012), že vysoká míra neuroticismu vede k dlouhodobější nezaměstnanosti, oproti tomu vyšší „Přívětivost“ počet období nezaměstnanosti a jejich délku snižuje. Naše závěry též odpovídají závěrům studie Uysala a Pohlmeiera (2011) poukazujícím na skutečnost, že vysoká míra svědomitosti a naopak nízká míra neuroticismu se jeví jako důležité determinanty pravděpodobnosti nalezení zaměstnání a jeho dalšího udržení. Výsledky u souborů mužů nejsou tedy překvapivé a v podstatě se shodují s našimi předpoklady, že zaměstnaní oproti nezaměstnaným vykazují statisticky významně nižší skóre v dimenzi „Neuroticismus“ a naopak vyšší skóre v dimenzi „Svědomitost“.

Dále jsme pomocí osobnostního inventáře NEO-FFI zjišťovaly rozdíly v osobnostních charakteristikách mezi souborem zaměstnaných žen a souborem žen dlouhodobě nezaměstnaných. Výsledky statistické analýzy ukázaly, že mezi průměry obou výběrů existují statisticky významné rozdíly v dimenzích „Neuroticismus“, „Otevřenost vůči zkušenosti“ a „Svědomitost“, přičemž ve všech třech dimenzích dosahovaly vyšších skóre ženy dlouhodobě nezaměstnané. Co se týče statisticky významně vyšší míry neuroticismu u žen dlouhodobě nezaměstnaných oproti ženám zaměstnaným, shodují se naše zjištění s výsledky již výše uvedených studií Viinikainena a Kokko (2012) a Uysala a Pohlmeiera (2011). Výsledky výzkumu u souborů žen v dimenzích „Otevřenost vůči zkušenosti“ a „Svědomitost“ jsou pro nás ovšem překvapivé a v mnohém se rozcházejí se závěry jiných studií, například se studií Barricka a Mounta (1991), kteří míru svědomitosti pojí s pracovní úspěšností, nebo se studií Uysala a Pohlmeiera (2011), dle kterých vysoké skóre v dimenzi „Svědomitost“ zvyšuje

pravděpodobnost nalezení zaměstnání a jeho udržení. Poslední zmiňovaní také došli k závěru, že u žen vyšší míra otevřenosti vůči zkušenosti usnadňuje hledání zaměstnání. Z našich výsledků je ale zřejmé, že ačkoli ženy dlouhodobě nezaměstnané vykazují statisticky vyšší míru otevřenosti vůči zkušenosti i svědomitosti, setrvávají dále v nezaměstnanosti a nedaří se jim nalézt vhodné uplatnění na trhu práce. Jedním z možných vysvětlení tohoto zjištění může být skutečnost, že v osobnostním inventáři NEO-FFI, za pomoci kterého byl náš výzkum realizován, respondenti posuzují sami sebe a je možné, že ženy se v některých charakteristikách mohou nadhodnocovat ve snaze působit lepším dojmem. Tuto domněnku lze přijmout jako jednu z možných vysvětlení, nicméně musíme připustit, že k jejímu prokázání by bylo třeba dalších výzkumů za použití jiných psychodiagnostických metod. Nelze také opomenout, že role ženy je často spojena s rolí matky a svědomitost žen, spojená s pečlivostí, zodpovědností, plánováním a realizováním činností, se v nemalé míře vztahuje i na péči o děti a rodinu obecně. Dlouhodobě nezaměstnané ženy se tak mohou hodnotit v této dimenzi výše i proto, že po dobu nezaměstnanosti našly své uplatnění v péči o rodinu a svou svědomitost hodnotí z pohledu schopnosti zajistit chod domácnosti. Dalším faktorem, na který nelze nepoukázat, je již známý fakt, že ženy obecně mají na trhu práce obtížnější uplatnění právě vzhledem k zajištění péče o děti. Ač jsou tedy svědomité a otevřené novým možnostem, nemusí to být dostačující pro přijetí do zaměstnání, v rámci kterého by se teprve mohly tyto charakteristiky projevit.

Realizovaný výzkum osobnostních charakteristik zaměstnaných osob bez zkušenosti dlouhodobé nezaměstnanosti a jeho srovnání s výsledky výzkumu u osob dlouhodobě nezaměstnaných přinesl některé poznatky, ze kterých bude možné vycházet při práci jak s nezaměstnanými, tak i s osobami zaměstnanými v rámci personální a zejména vzdělávací roviny. Výsledky výzkumu poukazují především na nutnost zabývat se u dlouhodobě nezaměstnaných možnostmi redukce stresu a snížením míry neuroticismu a dále je vést k větší otevřenosti v hledání alternativ uplatnění na trhu práce a s tím spojeným dalším vzděláváním. Úřad práce v rámci poskytovaných služeb nabízí skupinová poradenství, motivační programy i individuální konzultace, které klienti dobrovolně využívají velice zřídka. Výše zmíněné programy pak často absolvují pouze z nutnosti, jsou-li

do nich doporučení a zařazení svým zprostředkovatelem – poradcem. Praxe ukazuje, že dlouhodobě nezaměstnaní nejsou často takové spolupráci s úřadem práce nakloněni a spíše ji považují za obtěžující a nedokážou v ní nalézt přínos pro ně samotné.

Budeme-li aplikovat naše zjištění na osoby zaměstnané bez zkušenosti dlouhodobé nezaměstnanosti, musíme se opět zaměřit na jejich míru otevřenosti vůči zkušenosti. Sice jsme výše uvedly, že je pravděpodobné, že nízká míra této charakteristiky vede k jejich setrvání ve stávajícím zaměstnání a nevyhledávání nových zkušeností a příležitostí, to ovšem může být nežádoucí v případě, kdy se tyto osoby stanou, ač ne vlastní vinou, nezaměstnanými. Ztratit zaměstnání může v dnešní době bohužel kdokoli, a to i pracovníci, kteří vždy odváděli dobrou práci a dosahovali výborných pracovních výsledků. O práci tak mohou přijít v důsledku organizačních změn, zrušením pracovního místa či dokonce organizace, pozbytím zdravotní způsobilosti. Tyto změny přímo nesouvisejí s osobnostními charakteristikami pracovníka, které se uplatní až ve chvíli, kdy dojde ke ztrátě zaměstnání a propuštěný zaměstnanec se musí s touto situací vypořádat a snažit se znovu uplatnit na trhu práce. I stávající zaměstnance je třeba vést k vyšší otevřenosti vůči zkušenosti, zvyšovat jejich ochotu si dalším vzděláváním doplňovat aktuální kvalifikaci a tím potažmo zvyšovat i svou konkurenceschopnost na trhu práce v případě ztráty zaměstnání.

Závěrem je nutné připustit, že si dostatečně uvědomujeme skutečnost, že námi zkoumané soubory jsou jak vzhledem k celkovému počtu osob dlouhodobě nezaměstnaných v české populaci, tak i s ohledem na početnou skupinu osob zaměstnaných bez prožité zkušenosti dlouhodobé nezaměstnanosti, malé a nelze je považovat za dostatečně reprezentativní. Výsledky výzkumu mohou být také ovlivněny dobrovolností vstupu a zařazení do výzkumu, neboť můžeme předpokládat, že již sama skutečnost, že se někdo rozhodne výzkumu zúčastnit, může být výsledkem některých osobnostních vlastností člověka. Uvědomujeme si také, že naše srovnání dosažených výsledků se zahraničními výzkumy nemusí být vzhledem k možným kulturním odlišnostem zcela optimální. Vyvozovat z výsledků našeho výzkumu obecně platné závěry by bylo nadmíru troufalé, nicméně můžeme přinejmenším za určitý přínos této práce považovat, že naše závěry naznačují jistý trend, který bude v případě dalšího zájmu o tuto problematiku

nezbytné ověřit rozsáhlým výzkumem na reprezentativním vzorku populace z celé České republiky. Zde již však budou do výzkumu jako další proměnné vstupovat regionální odlišnosti trhu práce.

Osobnosti člověka z pohledu setrvání v dlouhodobé nezaměstnanosti i z hlediska jeho uplatnění v zaměstnání je jistě nezbytné věnovat další pozornost. Jako zásadní se však ukazuje role motivace člověka k práci. I u dlouhodobě nezaměstnaných můžeme v praxi sledovat v první řadě to, zda skutečně chtějí nebo nechtějí pracovat, až poté je rozhodující jejich osobnost z hlediska toho, jaké mají kvalifikační a osobnostní předpoklady pro uplatnění se na trhu práce. Zajímavé poznatky, které by jistě byly značným přínosem v oblasti nezaměstnanosti, by přinesly rozsáhlé výzkumy zaměřené právě na motivaci dlouhodobě nezaměstnaných k práci.

10 Závěry

Ve výzkumné studii jsme dospěli k následujícím závěrům:

- Osoby ve zkoumaném souboru zaměstnaných spadají dosaženými průměrnými T-skóry v dimenzích osobnostního inventáře NEO – FFI „Neuroticismus“, „Extraverze“, „Přívětivost“ a „Svědomitost“ do pásma normy (T-skór 40 - 60), v dimenzi „Otevřenost vůči zkušenosti“ pak do pásma širší normy (T-skór 30 – 39).
- Muži ve zkoumaném souboru zaměstnaných osob dosahují v dimenzích NEO – FFI „Neuroticismus“ a „Otevřenost vůči zkušenosti“ hodnot T-skórů spadajících do pásma širší normy (T-skór 30 – 39).
- Analýzou rozložení zjištěných T-skórů jednotlivých dimenzí osobnostního inventáře NEO – FFI u souboru zaměstnaných osob bez zkušenosti dlouhodobé nezaměstnanosti bylo zjištěno, že do pásma širší normy, v rozmezí hodnot T-skóru 30-39, spadá v dimenzi „Neuroticismus“ 32% respondentů a v dimenzi „Otevřenost vůči zkušenosti“ 29% respondentů. Do pásma širší normy v rozsahu hodnot T-skóru 61-70 spadá v dimenzi „Extraverze“ 20%, v dimenzi „Přívětivost“ 25% a v dimenzi „Svědomitost“ 24% respondentů. Hodnoty T-skórů nižší než 30, tedy mimo normu i širší normu, byly zjištěny u 24% respondentů v dimenzi „Otevřenost vůči zkušenosti“ a 17% respondentů v dimenzi „Neuroticismus“. Naopak v dimenzi „Přívětivost“ dosáhlo 11% respondentů skóru vyššího než 70, mimo širší normu.
- Mezi soubory osob zaměstnaných a osob dlouhodobě nezaměstnaných byl zjištěn statisticky významný rozdíl průměrů v dimenzích „Neuroticismus“ a „Přívětivost“. V dimenzi „Neuroticismus“ dosahovali vyššího průměrného skóru dlouhodobě nezaměstnaní, v dimenzi „Přívětivost“ naopak osoby zaměstnané.
- Srovnáním obou zkoumaných souborů z hlediska pohlaví jsme u žen zjistily statisticky významné rozdíly v průměrech dimenzí „Neuroticismus“, „Otevřenost vůči zkušenosti“ a „Svědomitost“. Nezaměstnané ženy oproti ženám zaměstnaným skórují výše ve všech uvedených dimenzích.

- U mužů jsme srovnáním obou zkoumaných souborů našly statisticky významné rozdíly v průměrech dimenzí „Neuroticismus“, „Přívětivost“ a „Svědomitost“. Nezaměstnaní muži oproti zaměstnaným mužům dosahují vyššího průměrného skóru v dimenzi „Neuroticismus“, zaměstnaní muži skórují oproti dlouhodobě nezaměstnaným mužům výše ve zbývajících dvou dimenzích.

Souhrn

Mít práci, ve smyslu placeného zaměstnání, má v dnešní době pro většinu lidí značný význam. Práce má pro člověka velkou hodnotu nejen ekonomickou jako hlavní zdroj příjmů k zajištění a uspokojení dalších potřeb, ale také sociální a psychologickou. Ztráta zaměstnání a následná nezaměstnanost, zvláště pak dlouhodobá, je tedy sociálním, ekonomickým, psychologickým, ale i medicínským problémem nejen pro jedince jí zasaženého, ale také pro společnost. Nezaměstnanost zasahuje všechny důležité oblasti v životě člověka. V současné době je hlavním problémem na poli nezaměstnanosti zejména vysoký podíl osob dlouhodobě nezaměstnaných na celkové míře nezaměstnanosti. Oproti nezaměstnanosti krátkodobé, která je ve většině případů spojena s přechodem z jednoho zaměstnání do druhého a její důsledky na život člověka nebývají natolik závažné, mohou vést důsledky nezaměstnanosti dlouhodobé až k vážným životním krizím.

Teoretická část práce je pojata jako uvedení do problematiky zaměstnání a jeho významu v životě člověka. Dále věnujeme pozornost problematice dlouhodobé nezaměstnanosti, skupinám jedinců nejvíce ohrožených setrváním v nezaměstnanosti a zaměřujeme se i na pojetí osobnosti člověka, a to zejména z hlediska jeho uplatnění v práci. Osobnost člověka ve vztahu k práci hraje významnou roli a je třeba se jí dále zabývat, neboť právě práce plní v životě člověka funkci nejen ekonomickou, ale také sociální a osobní ve smyslu naplnění a seberealizace.

Výzkumy v oblasti zaměstnanosti a práce se v posledních letech zaměřují zejména na nalézání souvislostí mezi člověkem a pracovním prostředím, snaží se mapovat zejména pracovní spokojenost a pracovní výkonnost. Naopak v oblasti nezaměstnanosti se výzkumy snaží zjistit její příčiny, důsledky pro jedince i její dopady na celou společnost. Neméně významnou oblastí výzkumu je i nalézání možných souvislostí mezi osobnostmi jedince a nezaměstnaností.

Náš výzkum je zaměřen na osobnost člověka jako jeden z možných faktorů ovlivňujících uplatnění na trhu práce. Předpokládáme, že určité osobnostní charakteristiky mohou jedince předurčovat k dlouhodobé či opakované nezaměstnanosti a naopak jiné podporují nejen rychlé znovunalezení zaměstnání,

ale také jeho udržení. V našem výzkumu jsem navázali na výsledky výzkumu realizovaného v rámci bakalářské práce u osob dlouhodobě nezaměstnaných a zaměřeného na zjištění jejich osobnostních charakteristik (Berková, 2012). Současný výzkum se naopak zaměřuje na cílovou skupinu osob, které jsou aktuálně zaměstnané a v průběhu svého pracovního života nebyly zasaženy dlouhodobou nezaměstnaností.

Osobnostními charakteristikami souvisejícími s pracovním uplatněním jedince a s jeho případným setrváním v nezaměstnanosti se zabývala řada studií. Čížková a Vysloužil (1994) dospěli ve výzkumu osob nezaměstnaných k závěru, že tyto osoby vykazovaly oproti normě vyšší míru nervové lability a celý soubor byl výrazně introvertně zaměřen. Ve výzkumu osobnostních charakteristik dlouhodobě nezaměstnaných (Berková, 2012) bylo zjištěno, že většina respondentů dosáhla v dimenzích osobnosti hodnot spadajících do mezí normy nebo širší normy. Výrazné četnosti nižších hodnot mimo normu i širší normu byly zjištěny v dimenzi „Otevřenost vůči zkušenosti“ u 29% zkoumaného souboru. Barrick a Mount (1991) zkoumali dimenze pětifaktorového modelu osobnosti ve vztahu k pracovní výkonnosti a výsledky analýzy ukázaly, že svědomitost jako vlastnost osobnosti je validním prediktorem pracovního úspěchu i pracovní výkonnosti. Viinikainen a Kokko (2012) na základě dat získaných longitudinální studií osobnostních vlastností a nezaměstnanosti zjistili, že neuroticismus významně pozitivně koreluje s počtem a délkou období nezaměstnanosti. Délkou nezaměstnanosti a osobností jedince se zabývali také Uysal a Pohlmeier (2011), kteří zjistili, že svědomitost a neuroticismus významně souvisejí s pravděpodobností nalezení zaměstnání. Zatímco svědomitost má vliv pozitivní, neuroticismus má negativní efekt a snižuje možnost opětovného uplatnění na trhu práce.

Ve výzkumné části práce jsme si stanovily následující cíle: Zjistit osobnostní charakteristiky zkoumaného souboru osob zaměstnaných bez zkušenosti dlouhodobé nezaměstnanosti, zjistit, zda existují statisticky významné rozdíly v pěti dimenzích osobnostního inventáře NEO – FFI mezi souborem osob zaměstnaných a souborem osob dlouhodobě nezaměstnaných a zjistit, zda existují statisticky významné rozdíly v pěti dimenzích osobnostního inventáře NEO – FFI mezi souborem osob zaměstnaných a souborem osob dlouhodobě nezaměstnaných z hlediska pohlaví.

Z metodologického hlediska je výzkum zaměřený na zjištění osobnostních charakteristik v rámci pětifaktorového modelu osobnosti u osob zaměstnaných bez zkušenosti dlouhodobé nezaměstnanosti výzkumem kvantitativním, realizovaným pomocí dotazníkového šetření. Hlavním kritériem pro výběr zájemců a jejich zařazení do výzkumu byla skutečnost, že jsou aktuálně zaměstnaní a po dobu své pracovní kariéry nebyli nikdy nezaměstnaní nebo se stali nezaměstnanými maximálně jednou, a to krátkodobě. Výzkum probíhal od července 2013 do listopadu 2014, kdy byla získaná data vyhodnocena, analyzována a zpracována. Účastníci výzkumu byli náhodně vybráni v regionu Prostějovska z osob aktuálně zaměstnaných, bez zkušenosti dlouhodobé nezaměstnanosti. Do výzkumu bylo zařazeno celkem 75 respondentů, z toho 31 mužů a 44 žen.

Pro získání výchozích dat jsme použili standardizovaný pětifaktorový osobnostní inventář NEO Hřebíčkové a Urbánka sestavený podle NEO Five-Factor Inventory Costy a McCrae (Hřebíčková, Urbánek, 2001). Primárně byla získaná data zpracována v rámci popisné statistiky. Na základě testu normality byly pro další analýzu a statistické zhodnocení dat zvoleny parametrické metody, konkrétně dvouvýběrový t-test.

Výsledky výzkumu ukázaly, že osoby ve zkoumaném souboru zaměstnaných spadají dosaženými průměrnými T-skóry v dimenzích podle NEO – FFI „Neuroticismus“, „Extraverze“, „Přívětivost“ a „Svědomitost“ do pásma normy (T-skór 40 - 60), v dimenzi „Otevřenost vůči zkušenosti“ pak do pásma širší normy (T-skór 30 – 39). Analýzou rozložení zjištěných T-skórů jednotlivých dimenzí byly u souboru zaměstnaných osob bez zkušenosti dlouhodobé nezaměstnanosti zjištěny hodnoty T-skórů nižší než 30, tedy mimo normu i širší normu, a to u 24% respondentů v dimenzi „Otevřenost vůči zkušenosti“ a 17% respondentů v dimenzi „Neuroticismus“. Naopak v dimenzi „Přívětivost“ dosáhlo 11% respondentů skóru vyššího než 70, mimo širší normu. Dále jsme zjistily, že mezi soubory osob zaměstnaných a osob dlouhodobě nezaměstnaných existuje statisticky významný rozdíl průměrů v dimenzích „Neuroticismus“ a „Přívětivost“. V dimenzi „Neuroticismus“ dosahovaly vyššího průměrného skóru dlouhodobě nezaměstnaní, v dimenzi „Přívětivost“ naopak osoby zaměstnané.

Srovnáním obou zkoumaných souborů z hlediska pohlaví jsme u žen zjistily statisticky významné rozdíly v průměrech dimenzí „Neuroticismus“, „Otevřenost vůči zkušenosti“ a „Svědomitost“. U mužů jsme srovnáním obou zkoumaných

souborů našly statisticky významné rozdíly v průměrech dimenzí „Neuroticismus“, „Přívětivost“ a „Svědomitost“. Nezaměstnaní muži oproti zaměstnaným mužům dosahují vyššího průměrného skóru v dimenzi „Neuroticismus“, zaměstnaní muži skórují oproti dlouhodobě nezaměstnaným mužům výše ve zbývajících dvou dimenzích.

Ze získaných výsledků je možné odvodit, které osobnostní charakteristiky hrají více či méně významnou roli v uplatnění a úspěšnosti jedince na trhu práce. Tyto poznatky budou možné uplatnit v praxi nejen při práci s dlouhodobě nezaměstnanými, ale své využití mohou nalézt i v oblasti psychologie práce v organizacích, při výběru pracovníků a jejich dalším rozvoji a růstu.

Použitá literatura

Adair, J. (2004). *Efektivní motivace*. Praha: Alfa Publishing.

Atkinson, R. L. a kol. (2003). *Psychologie*. Praha: Portál.

Barrick, M.R., Mount, M.K. (1991). *The Big Five personality dimensions and job performance: A Meta-Analysis*. *Personnel Psychology*, 1991, 44, 1.

Berková, V. (2012). *Osobnostní charakteristiky dlouhodobě nezaměstnaných*. (Nepublikovaná bakalářská práce). Olomouc: Univerzita Palackého.

Bělohávek, F., Košťan, P., Šuleř, O., (2001). *Management*. Olomouc: Rubico.

Blatný, M. a kol. (2010). *Psychologie osobnosti. Hlavní témata, současné přístupy*. Praha: Grada Publishing.

Boleloucký, Z. (2002). *Nezaměstnanost a zdraví*. In Buchtová, B. (Ed.), *Nezaměstnanost. Psychologický, ekonomický a sociální problém* (129-159). Praha: Grada Publishing.

Bordea, E. N., Pellegrini, A. (2014). *The Correlation of the level of stress, anxiety and depression at the unemployed persons*. *International Journal of Academic Research Part B*, 6 (1), 398 – 407.

Borghans, L., Duckworth, A. L., Heckman, J. J., Weel, B., T. (2008). *The economics and psychology of personality traits*. *Journal of Human Resources*, 43, 972 – 1059.

Bouček, J. a kol. (2006). *Speciální psychiatrie*. Olomouc: Univerzita Palackého.

Buchtová, B. (2000). *Nezaměstnanost a zdraví*. In Buchtová (Ed.), *Psychologické a medicínské aspekty nezaměstnanosti* (4-12). Brno: Masarykova univerzita v Brně.

Buchtová, B. (2001). *Sociální psychologie nezaměstnanosti*. In Výrost, J., Slaměník, I. (Eds.), *Aplikovaná sociální psychologie II*. (81-108). Praha: Grada Publishing.

Buchtová, B. (2002). *Psychologie nezaměstnanosti*. In Buchtová, B. (Ed.), *Nezaměstnanost. Psychologický, ekonomický a sociální problém* (75-128). Praha: Grada Publishing.

Buchtová, B. (2004). *Kvalita života dlouhodobě nezaměstnaných*. In Buchtová, B. (Ed.), *Psychologie a nezaměstnanost. Zkušenosti a praxe* (56-67). Brno: Masarykova univerzita v Brně.

Buchtová, B., Snopek, M. (2012). *Psychické, zdravotní a sociálně-ekonomické důsledky ztráty práce*. *Československá psychologie*, LVI (4), 325-342.

Buchtová, B. (2013). *Práce jako společenskovední problém*. *Psychologie pro praxi*, XLVIII (3-4), 25-33.

Cabrita, J. (18. 8. 2010). *Nepřítomnost v práci*. Dostupné z http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef10431_cs.htm

Cakirpaloglu, P. (2012). *Úvod do psychologie osobnosti*. Praha: Grada Publishing.

Costa, P. T., McCrae, R. R. (1988). *Personality in adulthood. A six-year longitudinal study of self-reports and spouse ratings on the NEO personality inventory*. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54, 853863.

Creed, P.A., Muller, J., Machin, , M.A. (2001). *The role of satisfaction with occupational status, neuroticism, financial strain and categories of experience in predicting mental health in the unemployed*. Personality and Individual Differences, 30, 435-447.

Čížková, J., Vysloužil, R. (1994). *Podíl osobnostních a situačních proměnných v prožívání ztráty zaměstnání*. Psychologie v ekonomické praxi, XXIX (1-2), 9-30.

Drapela, V. J. (2003). *Přehled teorií osobnosti*. Praha: Portál.

Evangelu, J. E. (2009). *Diagnostické metody v personalistice*. Praha: Grada Publishing.

Furnham, A. (2008). *Personality and Intelligence at work exploring and explaining individual differences at work*. Hove, East Sussex: Routledge, Psychology Press.

Hartl, P., Hartlová, H. (2004). *Psychologický slovník*. Praha: Portál.

Herbig, B., Dragano, N., Angerer, P. (2013). *Health in the Long-Term Unemployed*. Deutsches Ärzteblatt international, 110 (23-24), 413-9.

Hora, O. (2008). *Strategie dlouhodobě nezaměstnaných (vstupní analýza problému)*. Dostupné z http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_267.pdf

Hroník, F. (2007). *Jak se nespálit podruhé. Strategie a praxe výběrového řízení*. Brno: MotivPress.

Hřebíčková, M., Urbánek, T. (2001). *NEO pětifaktorový osobnostní inventář (podle NEO Five-Factor Inventory P.T. Costy a R.R. McCraee)*. Praha: Testcentrum.

Hřebíčková, M. (2005). *Osobnost žen a osobnost mužů ve světle NEO osobnostního inventáře (NEO-PI-R)*. In Hellus, D., Procházková, J., Sobotková, I. (Eds.), *Psychologické dny 2004: Svět žen a svět mužů: Polarita a vzájemné obohacování*. Sborník příspěvků z konference Psychologické dny, Olomouc 2004. Olomouc, Univerzita Palackého v Olomouci, Acta Universitatis Palackianae Olomucensis. Facultas Philosophica, Psychologica 35 – suppl.

Hřebíčková, P. (2011). *Pětifaktorový model v psychologii osobnosti. Přístupy, diagnostika, uplatnění*. Praha: Grada Publishing.

Hubinková, Z. (2011). *Společensko-ekonomické změny v postavení ženy ve 20. století*. *Psychologie pro praxi*, XLVI (3-4), 57-67.

Hurtz, G.M., Donovan, J.J., (2000). *Personality and Job Performance: The Big Five Revisited*. *Journal of Applied Psychology*, 85, 6, 869 – 879.

Judge, T.A., Heller, D., Mount, M.K. (2002). *Five-Factor Model of Personality and Job Satisfaction: A Meta-Analysis*. *Journal of Applied Psychology*, 87, 3, 530 – 541.

Kallwass, A. (2007). *Syndrom vyhoření v práci a osobním životě*. Praha: Portál.

Kebza, V., Šolcová, I. (2000). *Psychologické a zdravotní aspekty nezaměstnanosti: vliv sociální opory*. In Buchtová, B. (Ed.), *Psychologické a medicínské aspekty nezaměstnanosti (13-16)*. Brno: Masarykova univerzita v Brně.

Kebza, V., Šolcová, I. (2013). *Současné sociální změny, jejich důsledky a syndrom vyhoření*. *Československá psychologie*, LVII (4), 329-341.

Kim, H. J., Shin, K. H., Swanger, N. (2009). *Burnout and engagement: A komparative analysis using the Big Five personality dimensions*. *International Journal of Hospitality Management*, 28, 96 – 104.

Kotíková, J. a kol. (2013a). *Podpora osob 50+ na trhu práce v praxi vybraných zemí EU*. Dostupné z http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_364.pdf

Kotíková, J. a kol. (2013b). *Přehled opatření na úseku politiky zaměstnanosti osob se zdravotním postižením ve vybraných zemích EU*. Dostupné z http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_365.pdf

Kotíková, J., Kotrusová, M., Vychová, H. (2013). *Flexibilní formy práce ve vybraných zemích EU*. Dostupné z http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_366.pdf

Kux, J. (2002). *Dlouhodobá nezaměstnanost v mezinárodním srovnání 10 střeoevropských tranzitivních zemí*. Dostupné z <http://praha.vupsv.cz/Fulltext/Kuxdl.pdf>

Malindová, K. (2012). *Zkušenosti s vedením skupinového poradenství formou „motivačních kursů“*. Psychologie pro praxi, XLVII (1-2), 111-115.

Mareš, P. (1994). *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství.

Mareš, P., Vyhlídal, J., Sirovátka, T. (2002a). *Nezaměstnaní na trhu práce*. Dostupné z <http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vymasi.pdf>

Mareš, P., Vyhlídal, J., Sirovátka, T. (2002b). *Ztráta zaměstnání: reakce, plány, flexibilita nezaměstnaných*. Dostupné z <http://praha.vupsv.cz/Fulltext/ztrata.pdf>

McCrae, R. R., Costa, P. T. (1994). *The stability of personality: Observation and evaluation*. Current Directions in Psychological Science, 3, 173 – 177.

Milner, A., Page, A., LaMontagne, A.D. (2013). *Long-Term Unemployment and Suicide: A Systematic Review and Meta-Analysis*. PLoS ONE 8(1): e 51333. doi: 10.1371/journal.pone.0051333

Mount, M.K., Barrick, M.R., Stewart, G.L. (1998). *Five-Factor Model of Personality and Performance in Jobs Involving Interpersonal Interactions*. *Human Performance*, 11(2/3), 145 – 165.

Nakonečný, M. (2009). *Psychologie osobnosti*. Praha: Academia.

Novák, T. (2010). *Sám sobě psychologem 2*. Praha: Grada Publishing.

Patočka, O. (5. 9. 2007). *Mladí bez práce*. *Psychologie Dnes*. Dostupné z <http://www.portal.cz/casopisy/pd/archiv/mladi-bez-prace/23174/>

Pauknerová, D. a kol. (2006). *Psychologie pro ekonomy a manažery*. Praha: Grada Publishing.

Pharr, J.R., Moonie, S., Bungum, T.J. (2012). *The Impact of Unemployment on Mental and Physical Health, Access to Health Care and Health Risk Behaviors*. *ISRN Public Health*, 483432, 7. doi: 10.5402/2012/483432

Plesník, V., Faldynová, Z., Richterová, B., Komárková, J. (2004). *Integrace dlouhodobě nezaměstnaných osob se zdravotním postižením zpět do pracovního procesu*. Krnov: Reintegra.

Premusová, J., Sirovátka, T. (1996). *K formování dlouhodobé nezaměstnanosti v České republice*. *Sociologický časopis*, XXXII, 1, 39 – 50.

Rymeš, M. (2003). *Osobnost a práce*. In Štikar, J., Hoskovec, J., Rymeš, M., Riegel, K. (Eds.). *Psychologie ve světě práce*. Praha: Karolinum

Remr, J., Kotíková, J. (2007). *Podpora zaměstnávání starších osob*. Dostupné z http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_remr.pdf

Sirovátka, T., Šimíková, I. (2013). *Politika zaměstnanosti a další opatření na trhu práce v dlouhodobé perspektivě a v průběhu krize*. Dostupné z http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_353.pdf

Schneiderová, A. (2011). *Rolová ztráta*. In Špatenková, N. (Ed.), *Krizová intervence pro praxi* (86-101). Praha: Grada Publishing.

Siegel, Z. (2007). *Jak hledat a najít zaměstnání*. Praha: Grada Publishing.

Smékal, V. (2007). *Pozvání do psychologie osobnosti: Člověk v zrcadle vědomí a jednání*. Brno: Barrister & Principal.

Srivastava, S., John, O. P., Gosling, S. D., Potter, J. (2003). *Development of personality in early and middle adulthood: Set like plaster or persistent change?* *Journal of Personality and Social Psychology*, 84, 1041 – 1053.

Svoboda, M. (2010). *Psychologická diagnostika dospělých*. Praha: Portál.

Štikar, J., Rymeš, M., Riegel, K., Hoskovec, J. (2003). *Psychologie ve světě práce*. Praha: Karolinum.

Truhlíková, J., Úlovcová, A., Vojtěch, J. (2006). *Sociální aspekty dlouhodobé nezaměstnanosti mladých lidí s nízkou úrovní vzdělání*. Praha: Národní ústav odborného vzdělávání.

Uysal, S.D., Pohlmeier, W. (2011). *Unemployment duration and personality*. *Journal of Economic Psychology*, 32, 980 – 992.
doi:10.1016/j.joep.2011.03.008

Vágnerová, M. (2008). *Psychopatologie pro pomáhající profese*. Praha: Portál.

VanYperen, N.W., Van De Vliert, E. (2006). *Sociální psychologie v organizacích*. In Hewstone, M., Stroebe, W. (Eds.), *Sociální psychologie* (617-647). Praha: Portál.

Vendel, Š. (2011). *Kariérové poradenství: Súčasný stav a perspektívy*. *Československá psychologie*, LV (6), 499–509

Viinikainen, J., Kokko, K. (2012). *Personality traits and unemployment: Evidence from longitudinal data*. Journal of Economic Psychology, 33, 1204 – 1222.

Vybíralová, L., Rymeš, M. (2009). *Zařazování nových pracovníků do organizace – metodika adaptačního programu*. Psychologie pro praxi, XLIV (3-4), 9-25.

Vyhlídal, J., Mareš, P. (2006). *Měnící se rizika a šance na trhu práce. Analýza postavení a šancí vybraných rizikových skupin na trhu práce*. Dostupné z http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_188.pdf

Vymětal, J. (2003). *Lékařská psychologie*. Praha: Portál.

Wagnerová, I. (2008). *Hoganovy testy v personálně – psychologické praxi*. Psychologie v ekonomické praxi, 41, 1-2, 47-56.

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

Seznam příloh diplomové práce

Příloha č. 1 – Abstrakt diplomové práce

Příloha č. 2 – Abstract of thesis

Příloha č. 3 – Zadání magisterské diplomové práce

Příloha č. 4 – Tabulka výchozích dat – soubor dlouhodobě
nezaměstnaných

Příloha č. 5 – Tabulka převodu hrubých skóru na T-skóry – soubor
dlouhodobě nezaměstnaných

Příloha č. 6 – Tabulka výchozích dat – soubor osob zaměstnaných

Příloha č. 7 – Tabulka převodu hrubých skóru na T-skóry - soubor
osob zaměstnaných

ABSTRAKT DIPLOMOVÉ PRÁCE

Název práce: **Rozdíly v pěti dimenzích osobnosti mezi dlouhodobě nezaměstnanými a osobami zaměstnanými**

Autor práce: **Bc. Veronika Berková**

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

Počet stran a znaků: 110 stran, 190.752 znaků

Počet příloh: 7

Počet titulů použité literatury: 76

Abstrakt:

Diplomová práce je zaměřena na problematiku osobnostních charakteristik dlouhodobě nezaměstnaných a osob zaměstnaných bez zkušenosti dlouhodobé nezaměstnanosti. V teoretické části je pojednáno o významu zaměstnání v životě člověka, jsou shrnuty dosavadní poznatky z oblasti dlouhodobé nezaměstnanosti. Teoretická část je doplněna o problematiku osobnosti člověka z hlediska uplatnění v zaměstnání. Výzkumná část práce popisuje kvantitativní výzkum realizovaný s pomocí osobnostního inventáře NEO – FFI v okrese Prostějov na náhodně vybraném souboru 75 zaměstnaných osob. Cílem výzkumu bylo zjistit osobnostní charakteristiky zaměstnaných, porovnat je s výsledky výzkumu osobnostních charakteristik osob dlouhodobě nezaměstnaných a zjistit, zda existují statisticky významné rozdíly v pěti dimenzích osobnosti podle NEO – FFI mezi oba soubory, a to i z hlediska pohlaví. Bylo zjištěno, že zaměstnané osoby spadají dosaženými průměrnými T-skóry v dimenzích osobnosti podle NEO – FFI do pásma normy (40-60) nebo do pásma širší normy (30–39). Výsledky výzkumu ukázaly, že mezi zkoumanými soubory existují statisticky významné rozdíly v dimenzích osobnosti „Neuroticismus“ a „Přívětivost“, z hlediska pohlaví pak i v dimenzích „Otevřenost vůči zkušenosti“ a „Svědomitost“.

Klíčová slova: zaměstnání, dlouhodobě nezaměstnaní, osobnostní charakteristiky, Big Five

ABSTRACT OF THESIS

Title: **Differences in five dimensions of personality between the long-term unemployed and the employed**

Author: **Bc. Veronika Berková**

Supervisor: **PhDr. Soňa Lemrová, Ph.D.**

Number of pages and characters: 110 pages, 190.752 characters

Number of appendices: 7

Number of references: 29

Abstract:

This thesis deals with the personality characteristics of long-term unemployed and employed people without experience of long-term unemployment. The theoretical part discusses the importance of work in human life, they are summarized findings from long-term unemployment. The theoretical part is also completed by the issue of personality in terms of employability. The research part describes the quantitative research conducted on randomly selected sample of 75 employees in district Prostějov using NEO - FFI. It's aim was to identify personality characteristics of employed, to compare them with the research results of personality characteristics of long-term unemployed and determine whether there are statistically significant differences in five dimensions of personality according to NEO - FFI between both research samples, and also in terms of gender. It was found that employed people are achieved average T-scores in the dimensions of personality according to NEO - FFI to standards (40-60) or wider norm (30-39). The results also showed that among the examined samples there are statistically significant differences in the dimensions of personality "Neuroticism" and "Agreeableness", and in term of gender also in the dimensions of "Openness to Experience" and "Conscientiousness".

Keywords: employed, long-term unemployed, personality characteristics, Big Five

Příloha č. 3: Zadání magisterské diplomové práce

Univerzita Palackého v Olomouci
Filozofická fakulta
Akademický rok: 2012/2013

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

Podklad pro zadání DIPLOMOVÉ práce studenta

PŘEDKLÁDÁ:	ADRESA	OSOBNÍ ČÍSLO
Bc. BERKOVÁ Veronika	Žešov 127, Prostějov - Žešov	F120587

TÉMA ČESKY:

Rozdíly v pěti dimenzích osobnosti mezi dlouhodobě nezaměstnanými a osobami zaměstnanými.

NÁZEV ANGLICKY:

Differences in the five dimensions of personality between the long-term unemployed and the employed

VEDOUcí PRÁCE:

PhDr. Soňa Lemrová, Ph.D. - PCH

ZÁSADY PRO VYPRACOVÁNÍ:

1. Prostudování literatury v oblasti psychologie práce, psychologie osobnosti a psychologie nezaměstnanosti. Zpracování současných tuzemských i zahraničních výzkumů týkajících se dané problematiky.
2. V teoretické části bude pojednáno o významu práce v životě člověka, o jeho předpokladech pro výkon práce, pracovní způsobilosti, kvalifikaci a kompetenci pracovníka. Zaměříme se také na specifické otázky psychologie osobnosti, především na osobnost člověka z hlediska jeho pracovního uplatnění.
3. Hlavní cíl práce: Porovnat osobnostní charakteristiky dlouhodobě nezaměstnaných a osob zaměstnaných.
4. Výzkumný soubor budou tvořit osoby dlouhodobě nezaměstnané (cca 70 osob) a pracující jedinci (cca 70 osob).
5. Metodika: Potřebná data budou snímána pomocí osobnostního dotazníku NEO-FFI.
6. Závěry diplomové práce bude možné využívat při práci s osobami dlouhodobě nezaměstnanými v rámci motivačních programů.

SEZNAM DOPORUČENÉ LITERATURY:

- Buchtová, B. (2002). Nezaměstnanost. Psychologický, ekonomický a sociální problém. Praha: Grada.
Hřebíčková, M. (2011). Pětifaktorový model v psychologii osobnosti. Přístupy, diagnostika, uplatnění. Praha: Grada.
Nakonečný, M. (2009). Psychologie osobnosti. Praha: Academia.
Směkal, V. (2007). Pozvání do psychologie osobnosti. Člověk v zrcadle vědomí a jednání. Brno: Barrister a Principal.
Časopisecké zdroje (Československá psychologie, Psychologie pro praxi aj.)
Elektron. databáze

Podpis studenta:

Veronika Berková

Datum: 27.11.2012

Podpis vedoucího práce:

Soňa Lemrová

Datum: 27.11.2012

Příloha č. 4: Tabulka výchozích dat – soubor dlouhodobě nezaměstnaných

Respondent	Pohlaví*	Věk	Vzdělání**	Délka nezaměstnanosti (v měsících)	N	E	O	P	S
1	1	24	5	6	24	33	20	37	34
2	1	25	5	6	21	37	26	25	39
3	1	35	2	9	23	31	20	32	42
4	1	38	2	7	35	26	35	28	47
5	1	46	2	7	28	29	20	15	25
6	1	52	2	7	19	21	24	33	40
7	1	33	3	11	29	23	24	32	28
8	1	43	3	7	12	41	22	35	34
9	1	51	2	8	23	27	29	32	31
10	1	29	2	6	28	29	12	31	35
11	1	37	4	11	6	39	34	31	40
12	1	50	4	10	22	17	28	31	42
13	1	27	4	9	15	38	36	40	44
14	1	46	3	7	26	34	23	29	31
15	1	24	1	7	29	35	28	28	37
16	1	39	2	11	39	20	24	25	29
17	1	24	4	7	35	18	14	28	34
18	1	19	1	6	23	42	23	36	43
19	1	40	1	11	22	18	22	37	28
20	2	45	3	8	17	39	36	33	27
21	1	53	5	12	7	43	40	37	47
22	1	47	2	10	23	27	28	32	38
23	2	55	2	11	19	29	20	20	30
24	2	30	5	6	17	28	22	29	36
25	2	24	4	6	23	24	18	28	36
26	2	23	2	7	25	31	31	26	25
27	2	35	4	6	18	20	30	31	20
28	2	22	2	6	32	37	27	31	30
29	2	23	4	6	16	28	14	33	35
30	1	24	2	6	35	18	12	36	28

Respondent	Pohlaví*	Věk	Vzdělání**	Délka nezaměstnanosti (v měsících)	N	E	O	P	S
31	1	22	1	10	33	17	12	35	30
32	1	51	4	7	15	29	23	13	42
33	1	35	2	7	18	30	13	36	30
34	2	19	1	7	9	38	7	12	8
35	2	51	5	6	9	30	20	36	43
36	2	39	3	6	2	44	11	30	33
37	2	18	1	9	22	26	11	27	17
38	2	42	4	7	11	38	12	21	23
39	2	52	3	10	5	42	17	28	39
40	2	28	3	11	6	35	13	39	23
41	2	23	2	9	13	34	9	30	18
42	2	29	4	18	20	30	6	32	11
43	2	54	2	19	5	28	11	25	27
44	2	40	2	21	7	31	5	9	32
45	2	48	4	23	21	33	40	28	43
46	2	32	3	13	33	16	21	33	33
47	2	41	1	18	15	30	9	19	32
48	2	25	2	14	23	20	11	38	20
49	2	24	2	13	7	34	9	36	21
50	1	47	4	20	22	30	21	30	42
51	1	52	4	20	22	31	21	36	39
52	1	43	4	19	36	18	25	34	28
53	1	33	2	13	29	16	21	44	37
54	1	36	5	13	18	42	20	19	32
55	1	50	2	18	31	16	28	39	36
56	1	40	4	15	19	37	31	28	34
57	1	52	1	18	21	26	19	28	30
58	1	29	4	14	29	35	26	32	35
59	1	41	4	16	38	27	27	27	33
60	1	37	4	17	23	36	24	20	45
61	1	36	1	13	16	43	31	43	47

Respondent	Pohlaví*	Věk	Vzdělání**	Délka nezaměstnanosti (v měsících)	N	E	O	P	S
62	1	30	4	16	21	28	24	32	37
63	1	36	2	28	31	21	36	34	38
64	1	53	2	32	46	31	21	36	39
65	1	30	4	27	39	28	30	28	36
66	1	42	2	26	20	34	25	28	40
67	1	52	2	29	14	38	10	10	32
68	1	31	5	26	33	19	27	38	32
69	1	36	4	34	13	31	22	40	33
70	2	50	2	25	5	30	3	13	26
71	2	53	4	28	24	11	11	33	24
72	2	49	4	32	26	26	27	20	31
minimum		18		6	2	11	3	9	8
maximum		55		34	46	44	40	44	47
medián		37		11	22	30	22	31	33
průměr		37,42		13,39	21,40	29,46	21,28	29,72	32,86
odchylka		10,91		7,70	9,66	7,94	8,72	7,65	8,13

N = neuroticismus, E = extraverze, O = otevřenost vůči zkušenosti, P = přívětivost, S = svědomitost

* 1 = žena; 2 = muž;

** 1 = základní; 2 = střední odborné; 3 = střední odborné s maturitou; 4 = středoškolské;

5 = vysokoškolské;

Příloha č. 5: Tabulka převodu hrubých skóre na T-skóre – soubor dlouhodobě nezaměstnaných

Údaje o subjektu			Hrubý skór					T- skór				
Číslo	Pohlaví	Věk	N	E	O	P	S	N	E	O	P	S
1	Ž	24	24	33	20	37	34	51,94	51,46	38,66	60,96	57,16
2	Ž	25	21	37	26	25	39	48,21	56,75	47,51	42,12	63,83
3	Ž	35	23	31	20	32	42	50,69	48,81	38,66	53,11	67,84
4	Ž	38	35	26	35	28	47	65,58	42,19	60,78	46,83	74,51
5	Ž	46	28	29	20	15	25	56,90	46,16	38,66	26,42	45,14
6	Ž	52	19	21	24	33	40	45,73	35,56	44,56	54,68	65,17
7	Ž	33	29	23	24	32	28	58,14	38,21	44,56	53,11	49,15
8	Ž	43	12	41	22	35	34	37,05	62,05	41,61	57,82	57,16
9	Ž	51	23	27	29	32	31	50,69	43,51	51,93	53,11	53,15
10	Ž	29	28	29	12	31	35	56,90	46,16	26,86	51,54	58,49
11	Ž	37	6	39	34	31	40	29,60	59,40	59,31	51,54	65,17
12	Ž	50	22	17	28	31	42	49,45	30,26	50,46	51,54	67,84
13	Ž	27	15	38	36	40	44	40,77	58,08	62,26	65,67	70,51
14	Ž	46	26	34	23	29	31	54,42	52,78	43,08	48,40	53,15
15	Ž	24	29	35	28	28	37	58,14	54,11	50,46	46,83	61,16
16	Ž	39	39	20	24	25	29	70,55	34,24	44,56	42,12	50,48
17	Ž	24	35	18	14	28	34	65,58	31,59	29,81	46,83	57,16
18	Ž	19	23	42	23	36	43	50,69	63,38	43,08	59,39	69,17
19	Ž	40	22	18	22	37	28	49,45	31,59	41,61	60,96	49,15
20	M	45	17	39	36	33	27	43,25	59,40	62,26	54,68	47,81
21	Ž	53	7	43	40	37	47	30,84	64,70	68,16	60,96	74,51
22	Ž	47	23	27	28	32	38	50,69	43,51	50,46	53,11	62,50
23	M	55	19	29	20	20	30	45,73	46,16	38,66	34,27	51,82
24	M	30	17	28	22	29	36	43,25	44,83	41,61	48,40	59,83
25	M	24	23	24	18	28	36	50,69	39,54	35,71	46,83	59,83
26	M	23	25	31	31	26	25	53,18	48,81	54,88	43,69	45,14
27	M	35	18	20	30	31	20	44,49	34,24	53,41	51,54	38,46
28	M	22	32	37	27	31	30	61,86	56,75	48,98	51,54	51,82
29	M	23	16	28	14	33	35	42,01	44,83	29,81	54,68	58,49
30	Ž	24	35	18	12	36	28	65,58	31,59	26,86	59,39	49,15
31	Ž	22	33	17	12	35	30	63,10	30,26	26,86	57,82	51,82
32	Ž	51	15	29	23	13	42	40,77	46,16	43,08	23,28	67,84
33	Ž	35	18	30	13	36	30	44,49	47,48	28,33	59,39	51,82
34	M	19	9	38	7	12	8	33,33	58,08	19,48	21,71	22,44
35	M	51	9	30	20	36	43	33,33	47,48	38,66	59,39	69,17
36	M	39	2	44	11	30	33	24,64	66,03	25,38	49,97	55,82
37	M	18	22	26	11	27	17	49,45	42,19	25,38	45,26	34,46
38	M	42	11	38	12	21	23	35,81	58,08	26,86	35,84	42,47
39	M	52	5	42	17	28	39	28,36	63,38	34,23	46,83	63,83

Údaje o subjektu			Hrubý skór					T- skór				
Číslo	Pohlaví	Věk	N	E	O	P	S	N	E	O	P	S
40	M	28	6	35	13	39	23	29,60	54,11	28,33	64,10	42,47
41	M	23	13	34	9	30	18	38,29	52,78	22,43	49,97	35,79
42	M	29	20	30	6	32	11	46,97	47,48	18,01	53,11	26,45
43	M	54	5	28	11	25	27	28,36	44,83	25,38	42,12	47,81
44	M	40	7	31	5	9	32	30,84	48,81	16,53	17,00	54,49
45	M	48	21	33	40	28	43	48,21	51,46	68,16	46,83	69,17
46	M	32	33	16	21	33	33	63,10	28,94	40,13	54,68	55,82
47	M	41	15	30	9	19	32	40,77	47,48	22,43	32,70	54,49
48	M	25	23	20	11	38	20	50,69	34,24	25,38	62,53	38,46
49	M	24	7	34	9	36	21	30,84	52,78	22,43	59,39	39,80
50	Ž	47	22	30	21	30	42	49,45	47,48	40,13	49,97	67,84
51	Ž	52	22	31	21	36	39	49,45	48,81	40,13	59,39	63,83
52	Ž	43	36	18	25	34	28	66,82	31,59	46,03	56,25	49,15
53	Ž	33	29	16	21	44	37	58,14	28,94	40,13	71,95	61,16
54	Ž	36	18	42	20	19	32	44,49	63,38	38,66	32,70	54,49
55	Ž	50	31	16	28	39	36	60,62	28,94	50,46	64,10	59,83
56	Ž	40	19	37	31	28	34	45,73	56,75	54,88	46,83	57,16
57	Ž	52	21	26	19	28	30	48,21	42,19	37,18	46,83	51,82
58	Ž	29	29	35	26	32	35	58,14	54,11	47,51	53,11	58,49
59	Ž	41	38	27	27	27	33	69,31	43,51	48,98	45,26	55,82
60	Ž	37	23	36	24	20	45	50,69	55,43	44,56	34,27	71,84
61	Ž	36	16	43	31	43	47	42,01	64,70	54,88	70,38	74,51
62	Ž	30	21	28	24	32	37	48,21	44,83	44,56	53,11	61,16
63	Ž	36	31	21	36	34	38	60,62	35,56	62,26	56,25	62,50
64	Ž	53	46	31	21	36	39	79,23	48,81	40,13	59,39	63,83
65	Ž	30	39	28	30	28	36	70,55	44,83	53,41	46,83	59,83
66	Ž	42	20	34	25	28	40	46,97	52,78	46,03	46,83	65,17
67	Ž	52	14	38	10	10	32	39,53	58,08	23,91	18,57	54,49
68	Ž	31	33	19	27	38	32	63,10	32,91	48,98	62,53	54,49
69	Ž	36	13	31	22	40	33	38,29	48,81	41,61	65,67	55,82
70	M	50	5	30	3	13	26	28,36	47,48	13,58	23,28	46,48
71	M	53	24	11	11	33	24	51,94	22,32	25,38	54,68	43,81
72	M	49	26	26	27	20	31	54,42	42,19	48,98	34,27	53,15

N = neuroticismus, E = extraverte, O = otevřenost vůči zkušenosti, P = přívětivost, S = svědomitost
M = muž, Ž = žena

Příloha č. 6: Tabulka výchozích dat – soubor osob zaměstnaných

Respondent	Pohlaví*	Věk	Vzdělání**	N	E	O	P	S
1	1	56	3	17	26	10	34	35
2	1	33	4	12	35	16	23	39
3	2	19	1	9	39	10	29	20
4	2	58	2	14	14	7	28	27
5	2	40	3	6	44	13	20	40
6	2	36	2	20	30	11	29	40
7	1	40	4	21	32	12	32	45
8	1	34	5	5	45	21	42	36
9	2	37	5	14	22	15	39	40
10	2	26	5	17	32	10	28	29
11	1	27	2	24	17	22	40	40
12	2	30	4	5	40	10	31	46
13	2	36	2	9	29	24	41	44
14	1	55	4	30	19	27	43	36
15	1	35	2	29	21	10	24	26
16	1	20	1	34	16	17	34	23
17	1	41	5	8	41	20	31	39
18	1	45	5	15	22	23	31	45
19	1	42	4	8	44	23	39	38
20	1	29	4	21	27	27	38	28
21	1	26	4	32	13	28	39	27
22	1	35	4	12	30	20	22	30
23	2	39	2	8	42	25	35	31
24	2	42	2	8	37	18	38	28
25	2	41	3	6	42	15	28	30
26	1	28	4	19	22	27	42	35
27	1	54	2	8	28	16	28	28
28	1	45	4	15	29	10	21	41
29	2	22	2	6	37	9	31	21
30	1	29	3	18	32	13	28	20

Respondent	Pohlaví*	Věk	Vzdělání**	N	E	O	P	S
31	1	45	4	17	27	22	44	31
32	1	43	2	11	34	33	37	31
33	2	38	4	5	41	15	29	33
34	1	54	4	28	17	22	41	33
35	1	36	1	17	41	18	29	34
36	1	33	5	20	38	19	36	21
37	1	32	5	29	15	25	26	35
38	1	52	3	31	21	37	36	22
39	2	34	3	12	31	26	26	26
40	2	47	2	9	41	31	36	31
41	1	55	1	14	21	18	41	34
42	2	39	2	22	20	5	33	22
43	1	58	2	27	11	18	39	30
44	2	56	3	2	41	10	20	23
45	1	44	4	21	29	29	41	37
46	1	37	5	6	35	21	35	40
47	2	28	1	10	39	9	13	37
48	2	25	3	8	31	28	47	28
49	1	54	1	16	43	11	22	20
50	1	51	4	31	15	16	18	27
51	1	53	3	7	32	35	38	33
52	2	29	2	2	45	20	31	40
53	2	35	5	6	26	31	43	38
54	2	37	2	7	28	25	43	40
55	1	52	4	19	26	18	27	27
56	2	57	2	7	25	10	21	28
57	2	26	1	13	34	24	35	25
58	2	30	4	18	28	19	45	22
59	1	29	4	17	18	28	44	41
60	2	34	4	5	32	22	36	44
61	1	27	2	4	44	16	35	20

Respondent	Pohlaví*	Věk	Vzdělání**	N	E	O	P	S
62	1	43	4	31	30	21	20	24
63	1	42	2	9	37	22	32	42
64	2	45	4	16	16	19	43	35
65	2	29	4	3	39	15	26	33
66	1	55	4	12	28	16	14	37
67	2	52	4	7	35	13	38	28
68	1	28	1	30	13	22	40	29
69	1	52	4	20	19	21	42	34
70	2	38	2	17	42	23	32	36
71	1	33	2	25	36	15	28	35
72	1	23	2	21	31	22	30	36
73	1	30	2	23	28	23	34	38
74	1	24	2	19	25	23	37	30
75	2	26	4	23	25	24	34	31
minimum		19		2	11	5	13	20
maximum		58		34	45	37	47	46
medián		37		15	30	20	34	33
průměr		38,53		15,29	29,87	19,32	32,87	32,37
odchylka		10,71		8,56	9,32	6,97	7,84	7,00

N = neuroticismus, E = extraverte, O = otevřenost vůči zkušenosti, P = přívětivost, S = svědomitost

* 1 = žena; 2 = muž;

** 1 = základní; 2 = střední odborné; 3 = střední odborné s maturitou; 4 = středoškolské;

5 = vysokoškolské

Příloha č. 7: Tabulka převodu hrubých skóre na T-skóre – soubor osob
zaměstnaných

Údaje o subjektu			Hrubý skór					T- skór				
Číslo	Pohlaví	Věk	N	E	O	P	S	N	E	O	P	S
1	Ž	56	17	26	10	34	35	43,25	42,19	23,91	56,25	58,49
2	Ž	33	12	35	16	23	39	37,05	54,11	32,76	38,98	63,83
3	M	19	9	39	10	29	20	33,33	59,40	23,91	48,40	38,46
4	M	58	14	14	7	28	27	39,53	26,29	19,48	46,83	47,81
5	M	40	6	44	13	20	40	29,60	66,03	28,33	34,27	65,17
6	M	36	20	30	11	29	40	46,97	47,48	25,38	48,40	65,17
7	Ž	40	21	32	12	32	45	48,21	50,13	26,86	53,11	71,84
8	Ž	34	5	45	21	42	36	28,36	67,35	40,13	68,81	59,83
9	M	37	14	22	15	39	40	39,53	36,89	31,28	64,10	65,17
10	M	26	17	32	10	28	29	43,25	50,13	23,91	46,83	50,48
11	Ž	27	24	17	22	40	40	51,94	30,26	41,61	65,67	65,17
12	M	30	5	40	10	31	46	28,36	60,73	23,91	51,54	73,18
13	M	36	9	29	24	41	44	33,33	46,16	44,56	67,24	70,51
14	Ž	55	30	19	27	43	36	59,38	32,91	48,98	70,38	59,83
15	Ž	35	29	21	10	24	26	58,14	35,56	23,91	40,55	46,48
16	Ž	20	34	16	17	34	23	64,34	28,94	34,23	56,25	42,47
17	Ž	41	8	41	20	31	39	32,08	62,05	38,66	51,54	63,83
18	Ž	45	15	22	23	31	45	40,77	36,89	43,08	51,54	71,84
19	Ž	42	8	44	23	39	38	32,08	66,03	43,08	64,10	62,50
20	Ž	29	21	27	27	38	28	48,21	43,51	48,98	62,53	49,15
21	Ž	26	32	13	28	39	27	61,86	24,97	50,46	64,10	47,81
22	Ž	35	12	30	20	22	30	37,05	47,48	38,66	37,41	51,82
23	M	39	8	42	25	35	31	32,08	63,38	46,03	57,82	53,15
24	M	42	8	37	18	38	28	32,08	56,75	35,71	62,53	49,15
25	M	41	6	42	15	28	30	29,60	63,38	31,28	46,83	51,82
26	Ž	28	19	22	27	42	35	45,73	36,89	48,98	68,81	58,49
27	Ž	54	8	28	16	28	28	32,08	44,83	32,76	46,83	49,15
28	Ž	45	15	29	10	21	41	40,77	46,16	23,91	35,84	66,50
29	M	22	6	37	9	31	21	29,60	56,75	22,43	51,54	39,80
30	Ž	29	18	32	13	28	20	44,49	50,13	28,33	46,83	38,46
31	Ž	45	17	27	22	44	31	43,25	43,51	41,61	71,95	53,15
32	Ž	43	11	34	33	37	31	35,81	52,78	57,83	60,96	53,15
33	M	38	5	41	15	29	33	28,36	62,05	31,28	48,40	55,82
34	Ž	54	28	17	22	41	33	56,90	30,26	41,61	67,24	55,82
35	Ž	36	17	41	18	29	34	43,25	62,05	35,71	48,40	57,16
36	Ž	33	20	38	19	36	21	46,97	58,08	37,18	59,39	39,80
37	Ž	32	29	15	25	26	35	58,14	27,62	46,03	43,69	58,49
38	Ž	52	31	21	37	36	22	60,62	35,56	63,73	59,39	41,13
39	M	34	12	31	26	26	26	37,05	48,81	47,51	43,69	46,48
40	M	47	9	41	31	36	31	33,33	62,05	54,88	59,39	53,15
41	Ž	55	14	21	18	41	34	39,53	35,56	35,71	67,24	57,16
42	M	39	22	20	5	33	22	49,45	34,24	16,53	54,68	41,13
43	Ž	58	27	11	18	39	30	55,66	22,32	35,71	64,10	51,82
44	M	56	2	41	10	20	23	24,64	62,05	23,91	34,27	42,47
45	Ž	44	21	29	29	41	37	48,21	46,16	51,93	67,24	61,16
46	Ž	37	6	35	21	35	40	29,60	54,11	40,13	57,82	65,17

Údaje o subjektu			Hrubý skór					T- skór				
Číslo	Pohlaví	Věk	N	E	O	P	S	N	E	O	P	S
47	M	28	10	39	9	13	37	34,57	59,40	22,43	23,28	61,16
48	M	25	8	31	28	47	28	32,08	48,81	50,46	76,66	49,15
49	Ž	54	16	43	11	22	20	42,01	64,70	25,38	37,41	38,46
50	Ž	51	31	15	16	18	27	60,62	27,62	32,76	31,13	47,81
51	Ž	53	7	32	35	38	33	30,84	50,13	60,78	62,53	55,82
52	M	29	2	45	20	31	40	24,64	67,35	38,66	51,54	65,17
53	M	35	6	26	31	43	38	29,60	42,19	54,88	70,38	62,50
54	M	37	7	28	25	43	40	30,84	44,83	46,03	70,38	65,17
55	Ž	52	19	26	18	27	27	45,73	42,19	35,71	45,26	47,81
56	M	57	7	25	10	21	28	30,84	40,86	23,91	35,84	49,15
57	M	26	13	34	24	35	25	38,29	52,78	44,56	57,82	45,14
58	M	30	18	28	19	45	22	44,49	44,83	37,18	73,52	41,13
59	Ž	29	17	18	28	44	41	43,25	31,59	50,46	71,95	66,50
60	M	34	5	32	22	36	44	28,36	50,13	41,61	59,39	70,51
61	Ž	27	4	44	16	35	20	27,12	66,03	32,76	57,82	38,46
62	Ž	43	31	30	21	20	24	60,62	47,48	40,13	34,27	43,81
63	Ž	42	9	37	22	32	42	33,33	56,75	41,61	53,11	67,84
64	M	45	16	16	19	43	35	42,01	28,94	37,18	70,38	58,49
65	M	29	3	39	15	26	33	25,88	59,40	31,28	43,69	55,82
66	Ž	55	12	28	16	14	37	37,05	44,83	32,76	24,85	61,16
67	M	52	7	35	13	38	28	30,84	54,11	28,33	62,53	49,15
68	Ž	28	30	13	22	40	29	59,38	24,97	41,61	65,67	50,48
69	Ž	52	20	19	21	42	34	46,97	32,91	40,13	68,81	57,16
70	M	38	17	42	23	32	36	43,25	63,38	43,08	53,11	59,83
71	Ž	33	25	36	15	28	35	53,18	55,43	31,28	46,83	58,49
72	Ž	23	21	31	22	30	36	48,21	48,81	41,61	49,97	59,83
73	Ž	30	23	28	23	34	38	50,69	44,83	43,08	56,25	62,50
74	Ž	24	19	25	23	37	30	45,73	40,86	43,08	60,96	51,82
75	M	26	23	25	24	34	31	50,69	40,86	44,56	56,25	53,15

N = neuroticismus, E = extraverze, O = otevřenost vůči zkušenosti, P = přívětivost, S = svědomitost
M = muž, Ž = žena