

UNIVERZITA PALACKÉHO V OLOMOUCI

PEDAGOGICKÁ FAKULTA

Ústav pedagogiky a sociálních studií

Diplomová práce

Kamila Janková

Aspekty ovlivňující obavu ze ztráty zaměstnání

Olomouc 2012

vedoucí práce: PhDr. Lenka Holá, Ph.D.

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci vypracovala samostatně a použila pouze uvedených pramenů a literatury.

V Olomouci dne 29. 3. 2012

.....
Kamila Janková

Děkuji PhDr. Lence Holé, Ph.D. za odborné vedení mé diplomové práce a za mnoho cenných rad a podnětů.

Obsah

Úvod	6
1 Obava ze ztráty zaměstnání	8
1.1 Obava a její vnímání	8
1.1.1 Psychologická charakteristika	8
1.1.2 Sociologická charakteristika	9
1.1.3 Finanční stránka	10
1.1.4 Rozlišnost vnímání obavy ze ztráty zaměstnání	11
1.2 Problematika zaměstnanosti a nezaměstnanosti	12
1.2.1 Společensko-ekonomická analýza	12
1.2.2 Vývoj zaměstnanosti a nezaměstnanosti	13
1.3 Diskriminace a možná obrana proti ní	14
2 Vnitřní aspekty ovlivňující obavu ze ztráty zaměstnání	16
2.1 Věk	16
2.2 Pohlaví	20
2.3 Zdravotní stav	22
2.3.1 Fyzická kondice	23
2.3.2 Psychická kondice	23
3 Vnější aspekty ovlivňující obavu ze ztráty zaměstnání	26
3.1 Vzdělání	26
3.2 Zaměstnání	28
3.3 Rodina	30
3.4 Bydliště	31
3.5 Životní úroveň	33
3.6 Národnostní a náboženská příslušnost	37
4 Důsledky obav ze ztráty zaměstnání	40
4.1 Důsledky pro osobní život	40
4.2 Důsledky pro pracovní život	42
5 Prevence ztráty zaměstnání	46
5.1 Vztahy v zaměstnání	46
5.2 Pracovní morálka	47

5.3 Další vzdělávání	48
5.4 Osobní rozvoj	49
6 Empirická část	51
6.1 Cíl výzkumu	51
6.2 Charakteristika a popis zkoumaného vzorku	52
6.3 Popis užitých metod	52
6.4 Popis vlastního výzkumu	54
6.5 Vlastní výsledky	56
6.6 Diskuze	76
Závěr	79
Seznam použité literatury	81
Seznam tabulek a grafů	90
Přílohy	
Anotace	

Úvod

Téma mé diplomové práce se jmenuje „Aspekty ovlivňující obavu ze ztráty zaměstnání“. Toto téma mě zaujalo svou aktuálností, obsáhlostí a individuálním působením na jedince.

Pro jeho výběr jsem se rozhodla na základě svých zkušeností z vlastní rodiny, kdy jeden z mých rodičů zakoušel v předdůchodovém věku velké obavy ze ztráty svého zaměstnání. Já sama jsem se rozhodla zkvalitnit a navýšit své dosavadní vzdělání právě kvůli obavám ze ztráty zaměstnání, celkové nejistotě práce a dnešní vysoké konkurenci na pracovním trhu.

V nedávné době, kdy naši zemi postihla šířící se ekonomická krize a také obavy z ní, populace pocítila, jak tato situace ovlivňuje lidské myšlení, osobní a pracovní životy lidí. Některých jedinců se dotkla pouze na úrovni obav, jiným byla snížena měsíční mzda nebo přišli o práci. Ti, kteří práci neměli, zjistili, jak obtížné je při ekonomické krizi práci hledat a nalézt. Jiných zaměstnanců se naopak tato problematika nedotkla vůbec. Uvedené skupiny populace zakusily jisté obavy ze ztráty zaměstnání. U každého jedince se však tyto obavy mohou lišit. Mohou za to aspekty, které je ovlivňují a právě jim je v této práci věnována pozornost.

Teoretická část práce rozebírá výčet jednotlivých aspektů, byla inspirována čerpáním informací z odborných pramenů literatury, uvedených v závěru práce. Je zaměřena na přiblížení pojmů, definic, příčin a důsledků obav ze ztráty zaměstnání. Cílem diplomové práce je zjistit, do jaké míry ovlivňují jednotlivé aspekty obavu ze ztráty zaměstnání. Zjištění ověřuje empirická část u pracovníků vybraných devíti firem olomouckého kraje také výzkumně. Výzkum zjišťuje pořadí míry vlivu jednotlivých aspektů, jichž je celá řada a jsou v empirické části rozepsány. Diplomová práce zjišťuje pohledy jednotlivých zaměstnanců na pracovní situaci bez rozdílu pohlaví, příjmu, věku, profese, pracovní sféry firmy či jiných faktorů.

Práce je strukturována do šesti kapitol, z nichž první až pátá kapitola jsou teoretické, šestá kapitola se zabývá empirickým kvantitativním výzkumem. První kapitola uvádí, co je to vlastně obava, rozebírá její stránky, charakteristiky a uvádí diskriminaci a problematiku zaměstnanosti a nezaměstnanosti. Dává bližší vysvětlení pojmu „obava“, o níž diplomová práce pojednává. Druhá kapitola se zabývá vnitřními aspekty ovlivňujícími obavy ze ztráty zaměstnání, jako je např. věk, pohlaví a zdravotní stav zaměstnance. Třetí kapitola naopak uvádí aspekty působící na obavy ze ztráty práce jedince zvenčí. Jedná se o vzdělání, zaměstnání, rodinu, bydliště, životní úroveň, národnostní a náboženskou příslušnost. Druhá a třetí kapitola obeznamuje čtenáře s množstvím příčin, jež mohou ovlivňovat obavy pracovníků ze ztráty zaměstnání. Čtvrtá kapitola probírá důsledky obav ze ztráty zaměstnání na život pracovníka,

jedná se např. o důsledky projevující se v pracovním nebo osobním životě zaměstnanců. Tato část práce ukazuje, jak široký je dopad obav na životy pracujících. Prevencí ztráty zaměstnání se zabývá kapitola pátá, která radí, jak předcházet obavám ze ztráty zaměstnání nebo jak obavy eliminovat. Projednává vztahy v zaměstnání, pracovní morálku, další vzdělávání pracovníka a jeho osobní rozvoj. Šestá kapitola, jak bylo zmíněno výše, se zabývá kvantitativním výzkumem, na jehož základě dosahuje vytyčeného cíle, čili zjištění míry vlivu jednotlivých aspektů na obavy ze ztráty zaměstnání pomocí dotazníkového šetření.

Práce může přispět k zjištění a lepšímu pochopení informací o pracovnících, jež samotný pracovní vztah neposkytuje. Na základě těchto zjištění je možné vytvořit zaměstnancům klidné, jisté a motivující podmínky práce s příznivým pracovním klimatem. Poskytuje možnost oprostít se od jednotlivých diskriminačních přístupů a vytvořit vhodný pracovní a komunikační prostor.

1 Obava ze ztráty zaměstnání

Člověk v průběhu života zakouší různé obavy a každá pracující osoba v životě může pocítit obavu o své zaměstnání. Zejména v dnešní komplikované době, kdy je práce nedostatek, se může člověk s touto nepříjemnou emocí setkat. Tato kapitola rozebírá, co to vlastně obava je a uvádí její charakteristiky.

1.1 Obava a její vnímání

Pokud si chceme objasnit jednotlivé příčiny obav, musíme nastínit, co to vlastně obava je. Obava neboli strach je emocionální stav člověka, pro něj velice nepříjemný a nežádoucí. Toto emoční rozpoložení sice život znepríjemňuje, ale na druhé straně člověku signalizuje určitou starost o sebe sama, o někoho nebo něco, na čem mu záleží (Merg, Knödel, 2007, s. 3). Jde o určitý strach ze změny k horšímu. Obava vzniká v důsledku strachu z neznáma, které doposud nenastalo, je však možné, že nastane někdy v budoucnu. Typickými projevy strachu jsou: neklid, nervozita, nespavost či poruchy spánku, pocení, chvění, třes, zrychlený puls a další individuální projevy lidí. (Michalík, 2011, s. 28).

Dle psychoanalytika a odborníka F. Reimanna (1979 in: Merg, Knödel, 2007, s. 3) platí, že člověk začíná pociťovat strach a obavu v situacích, u nichž cítí, že na ně jeho síly nestačí nebo zatím nestačí. Rovněž, když je před ním situace nová a proto začíná mít obavu, že změnu neustojí a nebude schopen se přizpůsobit novým skutečnostem.

S. Freud (1979 in: Merg, Knödel, 2007, s. 3), známý zakladatel psychoanalýzy, zase označil obavu jako strach z rozdělení. Může se jednat o rozdělení s někým, něčím, stejně tak i se situací, kterou člověk znal a vyhovovala mu - něco jako „vyjetí vlaku ze zaběhnuté dráhy“.

Obava nám poskytuje informaci o situaci, v níž se nacházíme. Zároveň nás ovlivňuje pocitem nutnosti začít jednat. Člověk je vyzýván k tomu, aby byl ostražitý, jelikož sám neví, co se může stát a je dost možné, že není moc toho, co by mohl pro zvrát situace vykonat.

1.1.1 Psychologická charakteristika

U zaměstnanců obávajících se ztráty práce často hrává velkou roli tlak jejich okolí. Bojí se zahanbení, označení neschopnosti, nadbytečnosti, nepotřebnosti. Může se však jednat

o pouhé subjektivní dojmy jedinců, neboť v dnešní době může přijít o své zaměstnání naprosto každý (Psychické důsledky dlouhodobé nezaměstnanosti. [online] [citováno 9. 3. 2012]).

Děti a partner by měli být svému členu rodiny oporou. Pokud se tváří vyčítavě a odsuzují, působí tak člověku starosti navíc. Okolí by si mělo uvědomit důležitost podpory a pochopení, jelikož daná osoba je ze svých starostí často sama psychicky zlomená. Důležité je rovněž motivovat ji a být nápomocen v hledání práce nové.

Dle Greenhalgha a Rosenblatta (1984 in: Štikar a kol., 2003, s. 175) se pracovní nejistota skládá ze dvou složek: vnímaná kontrola a očekávaná hrozba. Vnímaná kontrola je přesvědčení zaměstnance o schopnosti zvládnout negativní důsledky plynoucí z možného propuštění. Očekávaná hrozba je ovlivněna mnoha faktory, např. odhadem pravděpodobnosti dalšího propuštění. Pracovní nejistota je tedy vyšší tam, kde je vnímaná kontrola nízká a očekávaná hrozba vysoká a naopak.

U psychologického pojetí obav je nutno zmínit neurovegetativní¹ projevy, kterými se obava u lidí projevuje. Působí na psychickou i fyzickou stránku. Sem se řadí: neklid, nervozita, bolesti hlavy, nespavost, podrážděnost, pocení, třes aj. (Michalík, 2011, s. 28). Vnitřně se též projevuje intenzivnější produkce stresových hormonů, způsobujících stahování cév, zvyšování krevního tlaku a pulzu (Kraska-Lüdecke, 2007, s. 69). Důsledkem je pak strach z chování do práce, promítání si nejhorších scénářů, nechut k jídlu či agresivní chování ke kolegům v zaměstnání. Člověk pociťuje hrozící sociální nejistotu a začíná se obávat narušení svých stereotypů, má strach o svou budoucnost. Každý člověk reaguje svou individualitou rozdílně. Některé strach ze ztráty práce vyburcuje k nadměrné pílì a soupeření, jiní zaujmou zkoprnělý úzkostný postoj spojený s vyčkáváním a apatií. Záleží na vnitřní odolnosti zaměstnance, jeho sociálním zázemí, obranných reakcích a na kvalitě fungování složek jeho psychického života.

1.1.2 Sociologická charakteristika

Zaměstnanci obávající se možné ztráty práce se často bojí zklamání svých blízkých, posměchu, pádu na společenském žebříčku. Děsí je možný statusový pád a titul nezaměstnaného.

Urban (2008, s. 97) výstižně tvrdí: „*Každá kultura má hodnotící charakter. Díky tomu, že vytváří určitý katalog (ne)preferencí, (ne)žádoucího a (ne)správného, tj. tím, že konstruuje mezi věcmi rozdíly (diferencuje, vylučuje), lze říci, že člověku plní funkci životního kompasu*“.

¹ Neurovegetativní – vztahující se k nervovému a vegetativnímu systému (Klimeš, 2010, s. 494)

Zaměstnanci nechtějí vzbuzovat lítost a pociťovat nepochopení u druhých. Jak bylo zmíněno výše, předsudky okolí vůči nezaměstnaným jedinci rovněž nepomohou. U lidí, na nichž nám nejvíce záleží (rodina, blízcí přátelé), se bojíme, že pochopí naši ztrátu práce jako neúspěch nás samotných. Jiní se obávají, že bez práce vyjdou ze cviku, přeruší doposud budovanou kariéru a následně se do ní již nezařadí.

Pracovní vztahy jsou zdrojem identity jedince, dle nich si člověk uspořádává svou životní dráhu. Zaměstnání určuje jistý společenský vzestup a nezaměstnanost je ztráta současného statusu, ale i budoucích možných postavení (Hubinková, 2008, s. 69).

Sociální izolace a představa prázdných dnů může být rovněž spouštěčem obav. Každodenní rituál v kolektivu dodává zaměstnancům pocit důležitosti, významnosti, potřebnosti a pocit, že někam patří. Při ztrátě kontaktu s pracovním kolektivem se lidé mohou cítit osamělí, zbyteční a náhle jako by celé dny ubíhaly pomaleji.

1.1.3 Finanční stránka

Obava o finanční stránku se týká obav ze snížení či ztráty své životní úrovně - obavy z vyloučení z konzumu, nezbytného k příslušnosti k určité třídě v moderní společnosti. Znakem lidí, jimž poklesnou příjmy, je snaha udržet si symboly své konzumní úrovně. Jsou to drahá ošacení, automobily a to, co je vidět navenek. Nedostatečné finance v rodině totiž zneumožňují člověku ukazovat svoji identitu, majetnost, svůj sociální status. Případná změna se navíc týká celé rodiny zaměstnance s nutností zavést řádná úsporná opatření, jež nemusí být akceptována ze strany dětí, často i ze strany partnera.

Mít děti je investice značná a dlouhodobá, děti jsou významnými aktéry ekonomických rozpočtů rodin, ovlivňují své rodiče k nákupům či jiným rozhodnutím (Riegel, 2007, s. 105). A právě ty by mohly přijít o své koníčky, drahé oblečení apod. Stresor hrozící nezaměstnanosti tedy vyvolává obavy neschopnosti plnit své finanční závazky, jako jsou nájem, splátky, leasing a jiné. Lidé se bojí, že padnou na dno životní úrovně, rodina přijde o svůj luxus a návrat „nahoru“ nebude možný (Riegel, 2007, s. 151).

Dle výzkumů střediska STEM² bylo v roce 2009 zjištěno, že již sedm let svou rodinu označuje jako chudou přibližně 36 % Čechů. Na otázku: „*Máte pocit, že jste chudá rodina?*“ odpověděli respondenti následujícím způsobem: 9 % Určitě ne, 55 % Spíše ne, 8 % Určitě ano a 28 % Spíše ano (STEM: Přibližně každý třetí Čech vnímá vlastní rodinu jako chudou.

² STEM – Středisko empirických výzkumů

[online] [citováno 2. 2. 2012]). Přes jedna třetinu občanů považuje svou rodinu za chudou, tento fakt rovněž ovlivňuje obavu ze ztráty zaměstnání, jelikož lidé pociťující nedostatek finančních rezerv se obávají o svou práci více.

1.1.4 Rozlišnost vnímání obavy ze ztráty zaměstnání

Jak bylo zmíněno, lidé vnímají obavu ze ztráty zaměstnání individuálně. Tento fakt je ovlivněn rozdílnou genetickou výbavou jedince, kterou si nese od rodičů a rovněž pohledy a přístupy naučenými a získanými v průběhu svého života.

Dle britských vědců máme stresovou reakci zašifrovanou v naší výbavě chromozomů po rodičích. Ta se nachází v buněčných jádrech našeho těla jako informace. Její běh se dá zaznamenat speciálním přístrojem elektroencefalografem³ jako změna elektrické aktivity mozku. Objevitelem tohoto tvrzení je profesor Guillen Fernandez, který na hlavy jednotlivých lidí připevnil snímače a sledoval jejich reakce mozku při stresu (Nezvládáte stres? Můžu za to gény. [online] [citováno 3. 1. 2011]). Jedná se tedy o vybavenost jedince osobní kontrolou, jež mají někteří jedinci vyšší, tudíž stres, který se kolem nich odehrává, zvládají podstatně lépe. Stres má pak menší dopad na zdraví jedince. Existují cesty navyšující psychickou odolnost. Jedná se např. o trénink řešení krizových situací, orientaci ve výběru jednotlivých řešení – tzv. mít v záloze únikové cesty.

Lüdecke (2007, s. 15) rozděluje 3 oblasti relaxace a odpočinku. Jedná se o odpočinek duševní (autogenní trénink, řízené představy, progresivní svalová relaxace), odpočinek tělesný (jóga, tělesná a dechová cvičení, Feldenkreisova metoda) a tvořivý odpočinek (terapie barvami, aromaterapie).

Relaxace je člověku přínosná, pomáhá odbourat stres nahromaděný v průběhu života. Bez odpočinku si člověk života nemůže naplno užívat. Dalším významným přínosem pro každého je komunikace s lidmi a jeho pohled na svět. Lidé s pozitivním přístupem mají život všeobecně jednodušší, jsou zdravější, milují více sami sebe i ostatní, žijí déle a své problémy a pády nesou podstatně lépe než pesimisté.

³ Elektroencefalograf – přístroj k vyšetření snímání elektrické aktivity mozku (Klimeš, 2010, s. 145)

1.2 Problematika zaměstnanosti a nezaměstnanosti

Tato podkapitola se zabývá problematikou zaměstnanosti a nezaměstnanosti. Je považována za jednu z nejtěžejnějších problematik dnešní doby, jelikož se dotýká mnoha aspektů jedince v reálném životě.

1.2.1 Společensko – ekonomická analýza

V této části je pomocí tabulky znázorněna míra zaměstnanosti a nezaměstnanosti občanů dělená dle jednotlivých stupňů vzdělání. Hodnoty jsou v procentech.

Tabulka č. I: Míra zaměstnanosti a nezaměstnanosti dle stupňů vzdělání v letech 2000 a 2004

	2000			2004		
	zam.	nezam.	celkem	zam.	nezam.	celkem
základní	78,9	21,1	100,0	73,3	26,7	100,0
vyučen/a	91,7	8,3	100,0	90,9	9,1	100,0
střední s mat.	93,9	6,1	100,0	94,8	5,2	100,0
VŠ	96,7	3,3	100,0	98,0	2,0	100,0
celkem	91,7	8,3	100,0	91,8	8,2	100,0

(2000 N = 5 181 273, 2004 N = 5 152 317)

(Vyhlídal, Mareš, 2005, s. 14)

Obavy ze ztráty zaměstnání jsou ovlivňovány statistikami nezaměstnanosti, o nichž nás s oblibou informují média. Statistiky zaměstnanosti a nezaměstnanosti ČR v jednotlivých letech zaznamenává Český statistický úřad (ČSÚ). Následuje statistika nezaměstnanosti v jednotlivých letech.

Tabulka č. II: Registrovaná nezaměstnanost v jednotlivých letech – stav ke konci období

Rok	Celkem nezaměstnaných	Míra registrované nezaměstnanosti v %	Volná pracovní místa	Míra registrované zaměstnanosti v %
1990	39 379	0,73	57 616	99,27
1991	221 749	4,13	48 402	95,87
1992	134 788	2,57	79 422	97,43
1993	185 216	3,52	53 938	96,48
1994	166 480	3,19	76 581	96,81
1995	153 041	2,93	88 047	97,07
1996	186 339	3,52	83 976	96,48
1997	268 902	5,23	62 284	94,77
1998	386 918	7,48	37 641	92,52
1999	487 623	9,37	35 117	90,63
2000	457 369	8,78	52 060	91,22
2001	461 923	8,90	52 084	91,10
2002	514 435	9,81	40 651	90,19
2003	542 420	10,31	40 188	89,69
2004	541 675	9,47	51 203	90,53
2005	510 416	8,88	52 164	91,12
2006	448 545	7,67	93 425	92,33
2007	354 878	5,98	141 066	94,02
2008	352 250	5,96	91 189	94,04
2009	539 136	9,24	30 927	90,76
2010	572 824	9,73	33 137	90,27

(Vývoj míry zaměstnanosti podle věkových skupin, úrovně vzdělání, oblastí a krajů - celkem. [online] [6. 1. 2011])

1.2.2 Vývoj zaměstnanosti a nezaměstnanosti

Nezaměstnanost zachvátila tehdejší Československo již na počátku 20. let dvacátého století, po poválečné konsolidaci se situace zlepšila a byla vcelku příznivá až do 30. let, kdy světová hospodářská krize postihla zejména průmysl a o něco méně zemědělství. Po 2. světové válce se aktivizuje komunistická strana slibující plnou zaměstnanost. K té dochází po roce 1948 i za cenu zbytečné nadvýroby. V 50. a 60. letech se nezaměstnanost drží na nízké úrovni (Vývoj nezaměstnanosti. [online] [citováno 7. 1. 2011]).

Evropská politika nedovedla do poloviny 90. let reagovat na růst pracovních zdrojů, což způsobilo období nezaměstnanosti. Etapa 1960 – 1973 sice měla velký ekonomický růst, avšak počet pracovních míst zůstával stejný. Vzdělání rostlo na 0,3 % ročně. V letech 1974 – 1985 ekonomický růst poklesl, zaměstnanost veřejného sektoru vzrostla, naopak

v soukromém se snížila. Důsledkem demografických⁴ faktorů se nezaměstnanost dostala na vrchol 10,8 %. Ve 2. polovině 80. let počet pracovních míst narůstal a situace začala být uspokojivější. V letech 1986 – 1990 se ekonomický růst zvyšuje rovněž s počtem pracovních míst. Nezaměstnanost poklesla z 10,8 % na 8,3 %. Poté, začátkem 90. let, nezaměstnanost opět roste. V Evropě se tak dělo až do půlky 90. let. Na trzích práce následovaly strukturální změny odstraňující nepružnost. Od roku 1991 se míra ekonomického růstu snižovala, docházelo k poklesu pracovních míst a nezaměstnanost začala stoupat (Kotýnková, Němec, 2003, s. 19 - 20).

V roce 1996 stojí za zmínku spokojenost lidí, týkající se hodnocení nabídky dostatečného množství pracovních příležitostí v obcích, kde spokojenost činila 16 % a nespokojenost 43 % (Vývoj nezaměstnanosti. [online] [citováno 7 .1. 2011]). Až nastolením Evropské politiky se začala celá situace postupně zlepšovat. V roce 1998 klesla míra nezaměstnanosti pod 10 %, v roce 1999 na 9,1 %, rok 2000 – 8,2 %, rok 2001 – 7,3 %. V období od roku 1995 do 2001 byla situace stále příznivější. Během šesti let vzniklo na 12 milionů pracovních pozic a v následujícím roce 2002 na dalších 500 tisíc pracovních míst. Opačná hodnota, tudíž míra zaměstnanosti se naopak zvýšila na 63,3 % (Kotýnková, Němec, 2003, s. 19 - 20).

1.3 Diskriminace a možná obrana proti ní

Abychom předešli diskriminačnímu chování na pracovišti, je třeba uvědomovat si nutnost rovného zacházení a zákazu diskriminace při uplatňování práva na zaměstnání.

Zákon č. 435/2004 Sb. - zákon o zaměstnanosti v §4 uvádí, že účastníci právních vztahů podle §3 odst. 1 písm. a), c), d) jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi fyzickými osobami s právem na zaměstnání. Diskriminace existuje přímá i nepřímá z důvodu pohlaví (těhotenství, mateřství), sexuální orientace, rasového či etnického původu, národnosti, státního občanství, sociálního původu, rodu, jazyka, zdravotního stavu, věku, náboženství, víry, majetku, manželského a rodinného stavu, povinností k rodině, politického nebo jiného smýšlení, členství a činnosti v politických stranách či hnutích, v odborových organizacích nebo organizacích zaměstnavatelů, dále podněcování, navádění, nebo vyvolávání nátlaku směřujícího k diskriminaci.

Výzkum v empirické části provedený dotazníkovým šetřením prokazuje, že se téměř všichni dotazovaní potýkají s nějakým druhem z uvedených diskriminací. Výzkum střediska

⁴ Demografie – věda o obyvatelstvu zkoumající jeho počet, složení, zaměstnání apod. (Klimeš, 2010, s. 109)

STEM uvádí, že respondenti označují napětí mezi bohatými a chudými a zároveň mezi vedením a zaměstnanci jako velmi nebo poměrně silné (68 %). Přes polovina (53 %) občanů vypovídá o silném napětí mezi lidmi různých politických názorů. Napětí mezi mladými a starými lidmi bývá označováno méně často (42 %), stejně tak mezi městem a venkovem (27 %). (STEM: Dvě třetiny občanů se domnívají, že u nás panuje silné napětí mezi bohatými a chudými, stejně velká část vnímá silné napětí mezi vedením podniků a organizací a zaměstnanci. [online] [citováno 12. 2. 2012]).

Zákon č. 435/2004 Sb. - zákon o zaměstnanosti tvrdí, že dojde-li k porušování výše uvedených práv a povinností, má fyzická osoba právo se domáhat upuštění od porušování, odstranění následků a přiměřeného zadostiučinění. Při snížení důstojnosti fyzické osoby a nezajištění postačující nápravy dle výše uvedených variant, má poškozený právo na náhradu nemajetkové újmy v penězích. To určuje soud s přihlédnutím k závažnosti vzniklé újmy a k okolnostem, za nichž k porušení práv a povinností došlo.

2 Vnitřní aspekty ovlivňující obavu ze ztráty zaměstnání

Faktory, které ovlivňují strach člověka o zaměstnání z biologického nebo genetického hlediska nazýváme aspekty vnitřní. Ty se nedají ovlivnit vůbec, nebo jen z části. Faktory, jimž se budeme věnovat v této diplomové práci jsou věk, pohlaví a zdravotní stav.

2.1 Věk

Jedním z nejvýznamnějších vnitřních aspektů, ovlivňující obavu ze ztráty zaměstnání je věk. Člověk se téměř celý život potýká s tím, že jeho věk není příliš atraktivní. V každém životním období se najdou důvody, v některém více, v některém méně, které nejsou pro zaměstnavatele lákavé.

Absolventi škol

Zákoník práce č. 262/2006 Sb., § 229 cituje, že absolventem školy se rozumí zaměstnanec vstupující do zaměstnání na práci odpovídající jeho kvalifikaci, jestliže celková doba jeho odborné praxe nedosáhla po řádném ukončení studia (přípravy) dvou let, přičemž se do této doby nezapočítává doba mateřské nebo rodičovské dovolené.

Téma absolventů škol bylo zařazeno do podkapitoly „Věk“ úmyslně z důvodu zdůraznění přítomnosti obav o práci právě v této životní etapě člověka. Absolventi škol jsou občané s nelehkou situací na trhu práce. Přestože disponují velkým zájmem o zaměstnání, na které mají dostačující a odpovídající vzdělání, potýkají se často se svou neatraktivností z důvodu nedostatku praktických zkušeností v profesi a nízkého věku. Kuchař (2007, s. 147) výstižně popisuje: *„Problémy se vstupem absolventů škol na trh práce jsou spojeny jak se sníženou možností realizovat získané znalosti a dovednosti (které tím nutně zastarávají), tak s odkladem postupného osvojování či zmíněných návyků“*.

Výhody absolventů jsou dobře zvládnutá teoretická příprava na budoucí povolání, často dobrá znalost jazyků a dovednosti na PC, větší pracovní pružnost, aktuální odborné znalosti, elán do práce, ambice, touha budovat kariéru a prosadit své poznatky. Statistika z r. 2004 ukazuje, že nezaměstnaní absolventi škol byli zastoupeni následovně: do 19ti let – 42 %, 20 - 24 let se 77 tisíci občanů - 17,6 % z celkové nezaměstnanosti. U absolventů VŠ je situace značně lepší než u 18–19 letých studentů SŠ nebo SOU (Kuchař, 2007, s. 147). Skupina do 25 let věku se potýká s uvedenou diskriminací nejčastěji. Poté se situace uklidňuje a zlepšuje. To

však jen na krátké období. Zejména u žen kolem třiceti let věku, potenciální zaměstnavatelé předpokládají potřebu zakládat rodinu a situace se opět zhoršuje.

Mladí lidé s malými dětmi a bezdětní

Diskriminace v tomto věku postihuje zejména ženy. Vzhledem k historickému vývoji panuje představa, že většinu péče o dítě v rodině zastane žena.

Zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti uvádí, že za nerovné zacházení se považuje diskriminace kvůli manželskému a rodinnému stavu nebo povinností k rodině. Co se týče těhotných žen, pro zaměstnavatele je hlavní potíží fakt, že se těhotná žena v posledních měsících těhotenství odebírá na mateřskou dovolenou. Minimální doba je 14 týdnů, maximální 28 týdnů. Je-li matka osamělá nebo porodila dvě či více dětí, má nárok na období mateřské dovolené maximálně 37 týdnů. S vybíráním mateřské dovolené může žena začít 6 - 8 týdnů před porodem a nesmí ji ukončit do 6. týdne od porodu (Mateřská dovolená. [online] [citováno 11. 1. 2011]).

Firma si musí kvůli mateřské dovolené svého zaměstnance zajistit odpovídající záskok a novou pracovníci zaučit. Po mateřské dovolené, kdy se žena zpět zařazuje do pracovního procesu, může nastat určitá doba opětovného zaučování a seznamování se s novými pracovními programy firmy. Zaměstnavatel nemusí mít pochopení pro příležitostní potřebu pružnosti pracovní doby, např. kvůli nemocem dítěte. Soulad povolání s péčí o dítě je v ČR stále velkým problémem.

Dle průzkumu obecně prospěšné společnosti Gender Studies⁵, 54 % matek dětí do deseti let se při hledání práce nebo v zaměstnání setkala s diskriminací kvůli svému rodičovství. Bylo dotazováno na 605 matek dětí ve věku do deseti let. Necelá polovina žen uvádí, že nedostala práci právě kvůli těhotenství nebo dítěti. (Matky dětí do deseti let se ve velké míře setkávají s diskriminací. [online] [citováno 20. 1. 2011]).

Už při přijímacích pohovorech se ženy setkávají s dotazy ohledně počtu dětí a možností jejich hlídání. Tento druh diskriminace se mužů netýká. Pro zaměstnavatele je jejich věk kromě předdůchodového věku, či čerstvých absolventů stále atraktivní.

⁵ Gender Studies – obor sociologie studující rozdíly v postavení mužů a žen z hlediska ekonomického a sociálního v určité společnosti a kultuře (Klimeš, 2010, s. 218)

Produktivní věk

Krejčířová (2007, s. 174) pojmenovává období produktivního věku jako „*období pracovní činnosti*“. První polovina se označuje jako vrchol produktivního věku, kariérní rozmach či kariérní vrchol. Lidé v této etapě již mají ukončená vzdělání s dostatečnou praxí. Jde o akční období, plné výkonů, s dobře zvládnutými návyky povolání, také možných úspěchů. Znalosti z praxe se zúročují. Člověk už ví, co je pro něj důležité a za čím si chce jít. Dovede posoudit, co se mu podařilo, co je třeba vylepšit a na čem se dá stavět.

Dávno již neplatí větší jistota a stálost práce tohoto období. Člověk se musí v dnešní době neustále ohánět. Od zaměstnanců se očekává dobrá socializace, správný pracovní postup, úspěšná adaptace, přijetí možnosti rozvoje. Dochází k vzrůstu pracovní samostatnosti, zvyšuje se specializace a získané zkušenosti a šance na další postup (Farková, 2009, s. 82). Zejména pozdní část produktivního věku bývá postižena nezaměstnaností.

Obzvláště lidé ve věku 45 - 50 let jsou již za vrcholem svých fyzických a psychických sil, pracovní elán a výkonnost klesá. Výhodou jsou však jejich zkušenosti, dovednosti, praxe a znalosti. Netrápí je mateřská dovolená, malé děti a další závazky. Firmy však často upřednostňují mladší generace z důvodu znalosti nových technologií a aktuálnějších přehledů v oboru (Proč zaměstnávat padesátníky? [online] [citováno 8. 3. 2012]).

Lidé v předdůchodovém věku

Bromley (in Křivohlavý, 2002, s. 137) uvádí, že předdůchodový věk se pohybuje v rozmezí 56 - 65 let života člověka. Zhruba od padesáti let je občan považován za pracovníka v předdůchodovém věku. Sehnat si zaměstnání v této etapě je velmi obtížné, o to více u lidí s nižším vzděláním a u žen. V krajích s vysokou nezaměstnaností je to téměř nemožné. Situace padesátníků na trhu práce není jednoduchá, ale začíná se lepšit. Západoevropské firmy si uvědomily, jak velkým přínosem pro ně mohou právě tito zkušení zaměstnanci být. Např. ve Skandinávii a v Německu skvěle prosperují firmy, jejichž zaměstnanci jsou starší padesáti let. Nabízejí totiž nepřehledné množství zkušeností, snaží se dokázat, že na danou práci stačí, mají lepší sociální postavení než mladší kolegové, nemají malé děti a dokonce mají menší nemocnost (Proč zaměstnávat padesátníky? [online] [citováno 8. 3. 2012]).

Výše uvedená skupina je ale stále označována za jednu z nejvíce ohrožených a znevýhodněných kategorií na pracovním trhu. Je cílem sociální politiky státu. ČSÚ⁶

⁶ ČSÚ – Český statistický úřad

ve svých analýzách zveřejňuje výsledky pravidelného výběrového šetření pracovních sil.

Dle analýzy ČSÚ je v posledních údajích zveřejněných Eurostatem⁷ za 1. čtvrtletí 2010 míra celkové zaměstnanosti žen ČR nižší než v ostatních zemích EU. Míra zaměstnanosti 55 – 64letých je za 1. čtvrtletí 2010 následující: ženy 35,2 %, muži 57,6 %, celkový průměr 46,0 %, tj. stále pod požadovanou hranicí (Změny v zaměstnanosti a nezaměstnanosti v České republice v porovnání s ostatními zeměmi EU. [online] [citováno 25. 1. 2011]).

Důchodci stále pracující

V současné době lidé odcházejí do důchodu v mnohem pozdějším věku než dříve. Hranice se posunuje stále směrem nahoru. Věk, kdy půjdeme do důchodu, si můžeme spočítat na webové kalkulače na stránkách MPSV⁸. (Poznámky k důchodové kalkulače. [online] [citováno 31. 1. 2010]).

Dle zákona o důchodovém pojištění č. 155/1995 Sb., byl důchodový věk stanoven k 1. 1. 1996 na 60 let mužům a 53 až 57 let ženám. K tomuto datu se za každý jeden kalendářní rok přičítají mužům 2 kalendářní měsíce a ženám 4 kalendářní měsíce. Pozvolné navyšování se bude odehrávat až do 31. 12. 2012. Důchodový věk pak mužům a ženám bez dítěte bude činit 63 let.

Dle analýzy ČSÚ se uvádí, že v prvních třech čtvrtletích roku 2010 pracovalo v národním hospodářství v průměru 237,8 tisíc osob pobírajících důchod. Z toho bylo 150 tisíc důchodců s předčasným starobním důchodem, ostatní důchodci v řádném starobním důchodu. Pracující důchodci tak zabírají cca 5 % z celkové zaměstnanosti, z toho 49,3 % mužů a 50,7 % žen (Důchodci a jejich aktivita na trhu práce. [online] [citováno 10. 2. 2011]). Lidé v důchodu často vykonávají práce na částečný pracovní úvazek, také formou brigád či přivýdělků.

Zhruba 2/3 starších zaměstnanců v podnikatelské sféře vykonávají zaměstnání jako výrobci a zpracovatelé, obsluha strojů a zařízení, techničtí pracovníci a ženy jako nižší administrativní pracovnice. Toto rozložení se s dílčími fluktuacemi udržuje u žen do věkové skupiny 55 - 59 let a u mužů až do věkové skupiny 60 - 64 let. U nepodnikatelské sféry jsou to techničtí (zdravotničtí, pedagogičtí) pracovníci a vědečtí a duševní pracovníci, též pomocní a nekvalifikovaní pracovníci (zhruba 3/4 zaměstnanců) (Vlach, 2006, s. 11).

⁷ Eurostat – statistický úřad Evropské Unie, o níž vypracovává statistická data

⁸ MPSV – Ministerstvo práce a sociálních věcí

Tyto skupiny bývají značně aktivnější a zdravější po psychické i fyzické stránce než ti, kteří v jejich věku již nepracují. Mají pocit užitečnosti, nejsou sociálně izolovaní a komunikují s lidmi.

Tabulka č. III: Vývoj míry zaměstnanosti dle věkových skupin a úrovně vzdělání

Obyvatelstvo 15+		2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	Přírůstky/úbytky 2008-2002 v p.b.
Věk. skup.	15 až 19 let	6,4	5,8	5,0	5,0	5,2	5,2	5,6	-0,8
	20 až 24 let	56,7	54,0	49,9	48,2	48,8	50,3	48,6	-8,1
	25 až 29 let	73,7	73,2	72,0	73,0	74,0	75,3	75,8	2,2
	30 až 34 let	79,8	79,1	79,2	79,6	78,4	78,9	78,0	-1,9
	35 až 39 let	86,5	85,6	85,2	85,5	85,9	85,6	85,7	-0,8
	40 až 44 let	88,4	86,4	87,1	87,4	89,1	89,4	90,8	2,5
	45 až 49 let	87,6	87,1	86,0	87,1	87,5	89,7	89,7	2,0
	50 až 54 let	81,8	81,4	81,8	82,3	83,5	84,9	86,1	4,3
	55 až 59 let	55,6	57,4	59,1	61,6	62,7	63,3	66,7	11,2
	60 až 64 let	20,1	21,3	20,7	22,3	23,1	25,7	26,5	6,5
	65 a více let	3,8	3,8	3,6	3,7	4,0	4,4	4,5	0,7
	15 až 24 let	33,7	31,4	28,5	27,3	27,7	28,5	28,1	-5,6
	25 až 39 let	79,4	78,7	78,3	78,9	79,0	79,7	79,7	0,2
	40 až 54 let	85,7	84,8	84,8	85,4	86,6	87,9	88,8	3,1
	55 až 64 let	40,7	42,3	42,6	44,6	45,2	46,0	47,6	6,9
	15 až 64 let	65,6	64,9	64,2	64,8	65,3	66,1	66,6	1,0
	25 až 64 let	73,7	73,1	72,7	73,4	73,8	74,5	75,1	1,4
	25 a více let	59,9	59,4	59,2	59,7	60,0	60,5	60,9	1,0
Vzdělání	základní	18,4	17,5	16,5	15,7	16,8	17,5	17,4	-1,0
	střední bez maturity	64,3	62,9	61,4	61,7	62,0	62,2	62,9	-1,4
	střední s maturitou	64,8	64,0	63,8	63,7	63,0	63,7	63,3	-1,5
	vysokoškolské	77,3	76,7	76,5	76,6	75,3	75,7	75,2	-2,1

(Vývoj míry zaměstnanosti podle věkových skupin a úrovně vzdělání. [online] [citováno 9. 2. 2011]).

2.2 Pohlaví

Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. v ustanovení § 4 odst. 2 určuje mimo jiné, při uplatňování práva na zaměstnání, zákaz přímé i nepřímé diskriminace z důvodu pohlaví.

S tímto druhem diskriminace se setkávají zpravidla ženy, jak bylo zmíněno, zejména z důvodu odchodu na mateřskou dovolenou a péči o dítě při zaměstnání. Problém pocítují již v situaci u přijímacích pohovorů a vesměs v průběhu celého svého pracovního života.

Dle Kuchaře (2007, s. 143) je míra nezaměstnanosti žen dlouhodobě vyšší než u mužů. Zhruba do 35 let se snižuje pozvolna a v následujícím desetiletí zažívají nejkritičtější období pracovního života, právě kvůli rodinným povinnostem. Vzdělání nehraje natolik velkou roli. Ženy jsou rovněž za práci značně méně odměňovány.

Péče o děti není jediným důvodem diskriminace žen. Ženám v rodině se již celá pokolení připisují vlastnosti ohrožující jejich postavení v zaměstnání. Muži bývají hlavou rodiny, přisuzují se jim vlastnosti rozhodnosti, síly, aktivity, dominance a racionálního uvažování. Ženě se díky roli mateřství a citlivé péče o rodinu připisují vlastnosti empatické, emotivní, podřízené a pasivní. To však neznamená, že by ženy nemohly zastávat stejná postavení a vedoucí pozice v zaměstnání jako muži. Ve srovnání s muži mají spoustu jiných kvalit, díky nimž se prosazují na jistých pozicích lépe než oni (Postavení žen na trhu práce. [online] [citováno 9. 3. 2012]).

Ženské i mužské pohlaví si nese své charakterové rysy, díky nimž se více či méně hodí na určité pozice a funkce. Některé profese vyžadují fyzickou sílu, jiné zručnost, různé dovednosti, komunikativní schopnosti, znalosti z oborů, empatii, citlivost, vůdčí a organizační schopnosti atd. Matějka (2007, s. 68) tvrdí, že to jsou zejména muži, jenž přisuzují ženám určité činnosti či profese a opačně jiné hermeticky uzavírají pro sebe (např. žena do politiky nepatří). Toto schéma pochází z historie, je složité a zasahuje do mnoha speciálních vědních oborů, lze tedy těžko přijmout univerzální tvrzení pro tu či onu profesi.

Výhody a nevýhody zaměstnávání mužů a žen

V mužských kolektivech bývá zpravidla klidnější pracovní klima, muži spoustu maličerností nemají potřebu řešit, je to zejména díky jejich nižší emotivní zainteresovanosti. Ženy mohou být hašteřivé. Obě pohlaví mají prostě svůj styl uvažování (Ženy tvoří skupinky. [online] [citováno 9. 3. 2012]).

Některé pracovní pozice vyžadují fyzickou zdatnost a jelikož tímto předpokladem disponují zpravidla muži, bývají tyto pozice brány jako „ryze mužské“, jako např. hasič, policista, horník, slévač apod.

Dle Karstena (2006, s. 18) muži využívají více pravou hemisféru mozku než levou. Ta slouží k prostorovému a logickému myšlení. Například prostorová představivost je zpravidla

doménou mužů. Ti, díky odlišnému propojení hemisfér, nezvládají činit více činností najednou, což je zase výsadou žen. Muži vynikají ve specializovaných činnostech a disponují fyzickou zdatností. Díky tomu převládají v pracovních pozicích, jako jsou obchodníci, finanční a obchodní ředitelé a v oblasti informačních technologií.

Ženy mají lepší propojení obou mozkových hemisfér. Od dětství se jim vyvíjela levá hemisféra rychleji než chlapcům. Vynikají v sektoru řeči a jazyka, v jazykových dovednostech, talentu hovořit, v trpělivosti a schopnosti cokoliv vysvětlit a v celkové obratnosti v komunikaci. Ženy mají díky tomu lépe vyvinutou intuici a schopnost dělat více věcí najednou. Bývají přesnější, pečlivější a důslednější, disponují větším citem pro spolupráci s lidmi, jsou přizpůsobivější, ale neumí být tolik soustředěné jako muži. (Karsten, 2006, s. 18).

Ženy vynikají při řízení lidských zdrojů nebo například v odděleních péče o zákazníky. Mají prvenství v zaměstnáních jako zdravotní sestra, recepční, výkonná asistentka, účetní, personální manažerka, ve veřejné sféře apod. Tato genetická vybavenost pro výkon uvedených profesí mužům chybí.

Ženy se dále lépe vyrovnávají s dlouhodobým stresem. Muži snáze řeší krátkodobé vypjaté situace, avšak mají ke stresu sklon větší. Dle určitých teorií ženy dostaly do vínku větší odolnost už kvůli tomu, že musí v životě zvládat náročné situace jako jsou těhotenství, porod, menstruace, péči o děti apod. Když vědec Dino Giussani, na univerzitě v Cambridgi pět let zpátky dokončil výzkum, oznámil, že muži produkují větší množství stresového hormonu kortizolu, tím pádem jsou také ke stresu náchylnější (Život ve stresu. [online] [citováno 11. 2. 2011]).

Poměrně nelogickým faktem je, že nejen v ČR, ale i v EU, mají ženy za stejnou pracovní činnost menší mzdu než muži. Ženy pobírají průměrně 76 % hrubé mzdy muže. Jedná se o nezákonnou diskriminaci. Odlišně se rovněž posuzuje i délka odpracované praxe (Diskriminace žen na trhu práce. [online] [citováno 9. 3. 2011]).

2.3 Zdravotní stav

To, že je zdraví pro člověka to nejcennější, zní sice jako fráze, avšak v případě zdravotních potíží člověk rychle zjistí, že váha tohoto tvrzení je opravdu velká.

Osoby se změněnou pracovní schopností patří k nejvíce ohroženým skupinám na trhu práce. Spousta profesí vyžaduje od zaměstnance zajištění vstupní lékařské prohlídky ještě před sepsáním pracovní smlouvy. Přestože ve většině osobních dotazníků bývá otázka

na zdravotní stav uchazeče o zaměstnání, jen zřídka se stává, že pracovník vyplní přesnou diagnózu, s níž se léčí (Matějka, 2007, s. 78). Siegel radí zaměstnancům, že zdravotní stav do pracovního dotazníku uvádíme jen tehdy, jsme-li zdraví nebo pokud zdravotní obtíže nemají vliv na kvalitu konané činnosti. Příпустné jsou termíny dobrý, nebo velmi dobrý zdravotní stav (2007, s. 43).

V těchto případech může být malá lež zaměstnanci k dobru, zejména pokud se jeho zdravotní stav nemá šanci negativně dotknout pracovní činnosti.

2.3.1 Fyzická kondice

Některá povolání vyžadují před započítáním pracovního poměru testy fyzické zdatnosti. Jedná se většinou o „mužské“ profese, kde musí pracovník disponovat fyzickou silou. Mezi ně patří policie, hasiči, armáda, záchranná služba aj. V menším zastoupení zde pracují i ženy. U „ženských“ profesí je to např. profese letušky, policistky aj.

Dle zástupce ČSAD Jakuba Saláta se požadavky na dovednosti žen při přijímacím pohovoru nikterak neliší od mužů. Uchazečky o práci musejí splnit kvalifikační předpoklady, odbornou a zdravotní způsobilost. Jen ve Zlínském kraji pracuje jako řidič autobusu hned pět žen (Ženy v mužských profesích se tvrdé práce nebojí. [online] [citováno 19. 4. 2011]).

U lidí s tělesným handicapem je uplatnění v této sféře velmi obtížné. Zaměstnavatelé se přijetí handicapovaných osob spíše vyhýbají, přičemž zaměstnání osoby se ZPS⁹ je pro ni samotnou značnou seberealizací a rehabilitací. Tuto situaci upravuje zákon č. 167/1999 Sb., kterým se mění zákon č. 1/1991 Sb.- o zaměstnanosti, ve znění pozdějších právních předpisů. § 24 stanovuje zaměstnavatelům povinnost zaměstnávat osoby zdravotně postižené. Určuje, že občané se zdravotním postižením mají v pracovním procesu stejná práva a povinnosti, jako všichni ostatní občané. Zaměstnavatel je povinen zaměstnat občany se změněnou pracovní schopností ve výši povinného podílu těchto občanů na celkovém počtu svých zaměstnanců, který stanoví vláda svým nařízením.

2.3.2 Psychická kondice

V dnešní hektické době plné stresu člověk potřebuje značně zocelenou psychiku. Tempo je stále rychlejší a uspěchanější, hraje se na čas. Dnešnímu světu vládne moderní

⁹ ZPS – změněná pracovní schopnost z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu

technika počítačů. Čím jde pracovní proces rychleji, tím mají firmy větší zisky. Ale co na to dnešní zaměstnanec? Naši paměťovou schopnost nikdo nenavýšil, výkonnostní tempo je rovněž stejné, ale přesto se musíme modernímu světu přizpůsobit. Paulík uvádí, že schopnost adaptovat se na pracovní zátěž je jednou z nutných podmínek profesionálního uplatnění člověka. S každým zaměstnáním jsou spojené úkoly a situace působící jako stresor. Jedná se o nahromaděné úkoly, rychlé rozhodování při nedostatečné informovanosti, riziko vážných následků chybných rozhodnutí, negativní vztahy na pracovišti, špatná organizace práce, nevhodný rytmus zátěže a odpočinku (2010, s. 135). Aby člověk mohl vykonávat svou práci dobře, je třeba být v psychické pohodě, i když připouštíme, že mírná forma stresu člověka může vybičovat k lepší snaze a výkonům.

Dle Michalíka (2011, s. 25) se psychická zátěž objevuje při nezvládnutí procesu zpracování a vyrovnání se organismu s požadavky pracovního a životního prostředí. Její míra je závislá na osobnostních vlastnostech jedince a jeho zátěžové toleranci.

V současné době manažerů, mluvčích, výkonných asistentů, vedoucích existuje spousta pracovních pozic, kde je předpokladem působit vyrovnaně, klidně, příjemně a hovořit s lidmi na úrovni. Proto je důležitým požadavkem vnitřní síla a psychická odolnost jedince. Pokud je jedinec vystaven stresovému napětí, Michalík uvádí, že odpovědí na akutní fyzický a psychický stres je aktivace hypotalamu, podvěsku mozkového, a nadledvinek. Přitom je produkováno několik desítek hormonů, nejznámější kortikotropin, regulační hormon, a adrenokortikotropin (2011, s. 27). Člověk s nevyrovnanou psychickou stránkou se může vydat na pomoc cestou medicíny, psychoterapie nebo alternativních cest, jako je cvičení jógy, tai-chi, meditace či různé semináře na posílení vnitřního klidu a sebevědomí.

V dnešní době je zjevná snaha o aktivní zapojení lidí s různými poruchami, dokonce i mentálním postižením, do pracovního procesu. Existuje spousta pracovních center a chráněných dílen, kde se mohou uplatnit. Pokud se dá těmto lidem šance, jsou schopni vykonávat jednoduché manuální práce, různé pomocné práce, ale i Computer operátory a Help desk operátory apod. Osoby s postižením se pak cítí prospěšnější a více začlenění do společnosti (Pomáhají najít práci nezaměstnaným se zdravotním postižením. [online] [citováno 9. 3. 2011]).

Možná řešení pro profesi v případě zdravotních komplikací

Pokud zaměstnanec z důvodu nemoci, prodělaného úrazu nebo jiného zdravotního problému nemůže pracovní činnost nadále vykonávat, může ho zaměstnavatel převést na jinou práci než jaká byla sjednána v pracovní smlouvě.

Tyto situace upravuje § 40 a § 44 zákoníku práce. Při převedení na jinou práci však zaměstnavatel potřebuje lékařské vyjádření a posudek o zdravotním stavu zaměstnance. Zaměstnavatel musí převést zaměstnance pouze na tu práci, která odpovídá jeho schopnostem, zdravotnímu stavu a pokud to jde, také kvalifikaci. Navrátí-li se zaměstnanec do původního zdravotního stavu a opadnou-li problémy, je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci původní pracovní pozici.

Chceme-li zdravotně postiženým situaci na trhu práce ulehčit, existují ještě další možnosti. Tou je například rozšiřování možností pro jejich dodatečné vzdělávání. Tyto změny by však potřebovaly změnu celkového společenského uvažování a vnímání složité situace lidí se zdravotním postižením, nápravu morálních hodnot a vztahů k lidem s handicapem.

Existují společnosti, které mají v tomto sektoru velké zásluhy. Například Projekt Univerzita 4G realizuje Nadace Charty 77, Konto Bariéry a Národní rada zdravotně postižených ČR, Gopas a Amadeus. Společnostem nabízí unikátní šanci jak získat kvalifikovanou pracovní sílu ze strany zdravotně postižených. Ti jsou často přínosem i pro samotný business (Pomáhají najít práci nezaměstnaným se zdravotním postižením. [online] [citováno 9. 3. 2011]).

3 Vnější aspekty ovlivňující obavu ze ztráty zaměstnání

Tato skupina faktorů, působících na zaměstnance zvenčí, má stejně důležitý význam, jako faktory vnitřní. Mohou ovlivňovat jeho obavy po všech stránkách jeho života. Řazení jednotlivých vnějších aspektů je pouze orientační dle významu, který u obavy ze ztráty zaměstnání hrají. Nelze to však brát dogmaticky, bylo tak učiněno pouze orientačně.

3.1 Vzdělání

Má-li člověk zájem nalézt si zaměstnání a uchytit se ve svém životě komplexně, je nutno pomýšlet na vzdělání a zaměření své kvalifikace. Bez kvalifikace a dokladu o úspěšném dokončení studia je v dnešní době téměř nemožné ucházet se o práci. Kuchař (2007, s. 61) situaci výstižně shrnuje slovy: „*Není sporu o tom, že úspěšnost prosazení se na trhu práce je přímo úměrná objemu a kvalitě toho, co může uchazeč o „místo na slunci“ nabídnout.*“

Pokud má zaměstnanec své dosavadní vzdělání nedostatečné, firmy často požadují jeho navýšení. Pracovníci pak navštěvují různé večerní, dálkové nebo kombinované formy studia při vysokých školách, rekvalifikacích, nástavbách středních škol aj. Tomuto procesu se říká rozvoj lidských zdrojů, a jeho znakem je příprava na budoucí povolání.

Jednotlivé stupně vzdělání v ČR

Vzdělávací systém ČR se dělí na několik úrovní nebo-li stupňů vzdělávání. Základním vzděláním je povinná devítiletá školní docházka. Na ni navazují specializovanější druhy vzdělání, jako jsou:

1. odborná učiliště - OU a učilištní obory - U
2. střední odborná učiliště - SOU (středoškolské a učilištní obory)
3. střední integrované školy - ISS (středoškolské a učilištní obory)
4. gymnázia
5. střední odborné školy - SOŠ (obchodní akademie, průmyslové školy, konzervatoře aj.)
6. denní pomaturitní studia na jazykových školách - JŠ
7. vyšší odborné školy - VOŠ (působí na středních školách)
8. bakalářská studia (působí na vysokých školách)
9. vysoké školy - VŠ
10. formy postgraduálního studia (na VŠ)

V ČR existují jak státní, tak soukromé formy jednotlivých škol. (Vzdělávací soustava, MŠMT ČR. [online] [citováno 11. 3. 2011]).

Čím nižší kvalifikaci vzdělání osoba má, tím více je ztrátou zaměstnání ohrožena. U vysokoškoláků, ve srovnání s nižšími stupni vzdělání, je hledání zaměstnání poměrně snazší. I této skupině však mohou určité aspekty hledání práce ztížit. Závisí na oboru vzdělání nebo lokalitě, kde práci hledají.

Dle statistiky ČSÚ za 1. čtvrtletí 2010 byla zjištěna nízká nezaměstnanost u vysokoškoláků (3,1 %) a osob s úplným středním vzděláním s maturitou (5,4 %). Vysoká míra pak zůstává u osob se základním vzděláním (28,0 %) a mírně nadprůměrná je v početné skupině osob středního vzdělání bez maturity vč. vyučených (9,5 %) (Historicky nejvyšší meziroční pokles zaměstnanosti. [online] [citováno 17. 3. 2011]).

Dle Kuchaře (2007, s. 62) v 50. letech a na počátku 60. let zavládla v ČR takzvaná „extenzivní industrializace“¹⁰. Jelikož byla potřeba pokrýt tehdejší industriální výrobu pracovní silou, lidé se začali vzdělávat zejména v oblasti řemesel. To ovlivnilo celou vzdělávací strukturu současné české populace. V ČR vládla potřeba kvalifikovaných dělníků. Důsledkem toho nyní převažuje v ČR nižší střední vzdělání, tzn. vyučení, které se týká hlavně vyšších ročníků. Tato potřeba kvalifikovaných dělníků zapříčinila domněnku o výhodnosti dělnického vzdělání. Představa v lidech značně zakořenila a předávala se i na další generaci, což pokračovalo téměř až do 90.let. V dnešní době mají problémy se získáním práce zejména tito vyučení dělníci.

Současná doba je dobou specializace. U přijímacích pohovorů se oceňují veškerá studia, jazykové dovednosti, certifikáty, postgraduální vzdělávání, pobyty v zahraničí, stáže, schopnost práce na PC. U zaměstnanců se vyžadují vlastnosti jak profesní, tak charakterové. První podmínkou je samozřejmě úspěšně ukončené vzdělání. U některých povolání se nezdá stává, že zaměstnavatel cení více dané dovednosti a schopnosti. V dělnických profesích je to např. manuální zručnost, píle, pracovitost, bezúhonnost. V jiných profesích jsou to jazykové znalosti ukončené certifikáty. Nejlepší kombinací pro zaměstnance je kvalitní praxe s odbornými dovednostmi a schopnostmi. Současný sekundární sektor postrádá zejména strojírenské a technické profese. Jedná se o konstruktéry, svářeče, zámečníky, CNC¹¹ operátory, nástrojáře, obráběče, technology aj. Terciální sektor naopak kuchaře, řidiče, autoopraváře, prodavače, číšníky a servírky. V kvartálním sektoru se jedná o pedagogy, lékaře, zdravotní sestry, IT pracovníky, stavební profese, sociální pracovníky a právníky. Poslední sférou je

¹⁰ Extenzivní industrializace – široké zavádění strojní techniky průmyslu (Klimeš, 2010, s. 302)

¹¹ CNC – z anglického Computer Numerical Control, číslicové řízení počítačem

sféra zemědělská, kde je třeba opravářů zemědělských strojů, ošetřovatelů a chovatelů zvířat, zootechniků, agronomů, traktoristů, řidičů a dalších. Můžeme tedy říci, že profesní potřeby dnešní doby se soustředí především na obory strojírenství a IT, dále pak na ekonomické obory, elektrotechniku, obchod, techniku, zdravotnictví a sociální péče, učitelství, stavebnictví, řemesla a další (Kalousková, Vojtěch, 2008, s. 22 - 24).

3.2 Zaměstnání

Vztah k vedení firmy je důležitým aspektem, ovlivňujícím obavu ze ztráty práce. Je v zájmu pracovníka, aby jeho pracovní a sociální vztahy byly kladné. Opačný případ může jeho práci ohrozit. V případě, kdy se firma dostane do potíží a bude nucena propouštět své zaměstnance, může být taková situace rozhodující. K dobrému vztahu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem je potřeba dodržování určitých pravidel a zásad obou stran.

Jejich práva a povinnosti jsou vymezeny v zákoníku práce, jenž musí obě strany dodržovat. V §103 - §106 zákoníku práce jsou uvedeny povinnosti pro obě strany, vyplývající z bezpečnosti, kterými se musí firma řídit. Obě strany musí plnit všechny podmínky dohodnuté v pracovní smlouvě. Zaměstnanec by měl práci vykonávat pečlivě, svědomitě a ochotně. Dodržováním uvedených zásad se dá předejít rozepřím a konfliktním situacím na pracovišti. Kvalitní vztah ke kolegům a firmě celkově může být možným kritériem v případě snižování stavu zaměstnanců. V některých firmách se dává důraz na potřebu sehraněného týmu.

Dle empirických¹² výzkumů bylo zjištěno, že pro pozitivní atmosféru na pracovišti je třeba participativní¹³ řízení skupiny, kvalitní kolektivní komunikace a dobré mezilidské vztahy. Důležitá je rovněž identifikace s pracovními cíly skupiny (Štikar, Rymeš, Riegel, Voskovec, 2003, s. 332).

Pocit jistoty práce

Důležitým vnějším aspektem ovlivňujícím obavu ze ztráty zaměstnání je jistota práce. I v dnešní době se najdou jedinci, kteří se o svou práci nebojí. Bývá tomu tak zejména v profesích specializovaného a odborného charakteru. Vědí, že jsou pro svou firmu nepostradatelní, důležití a že pouze pokud by se prohřešili nějakým porušením pracovní smlouvy, mohou se o svou práci obávat. Naopak většina populace často zažívá obavy o svou práci.

¹² Empirický – zakládající se na zkušenosti (Klimeš, 2010, s. 150)

¹³ Participativní – účastníci se, podílející se (Klimeš, 2010, s. 536)

Člověk musí být ostražitý, aby ve své profesi obstál, kvůli velkému množství zájemců čekajících na jeho místo.

Dle Kuchaře (2007, s. 130) jedním z nejhorších důsledků socialistického období byla ztráta pocitu odpovědnosti jednotlivce za vlastní osud. Kritizuje všepronikající státní paternalismus¹⁴, který naučil několik generací spoléhat se na ochranný deštník státu téměř ve všech krizových situacích života. Lidé se dostávali do stavu laxnosti a stagnace, kdy věděli, že se nemusí o nic extrémně obávat či snažit. Absolventi škol byli rovnou řazeni na pracovní pozice. Firmy velmi často mívaly bytová zajištění pro své zaměstnance.

Jistota práce nabývá v posledních letech stále většího významu. Přitom v dobách socialistických byla důležitost pojmu jistoty práce téměř hodnotou nevnímanou a přehlíženou.

Pohlédneme-li na šetření STEM zjišťující, zda lidé preferují menší platy, jistotu práce s klidným životem nebo vyšší platové ohodnocení, avšak s hektickým tempem a pracovní nejistotou, více než polovina dotázaných preferuje první možnost. 67 % respondentů by raději volilo nižší plat s jistou prací než více peněz s nejistotou (Lidé si váží práce, naprostá většina je odhodlána se její ztrátě bránit. [online] [citováno 9. 3. 2012]).

Jak uvádí Kuchař (2007, s. 131), v roce 2001 i 2003 volilo klid shodně 58 % dotázaných, výjimkou byli podnikatelé se zaměstnanci (54 %), vysocí odborníci, kteří byli pro opačnou variantu (54 %), rovněž zaměstnavatelé bez zaměstnanců, u nichž se volba vyššího platu pohybovala kolem 74 %. Určitou roli v této preferenci udává i věk zaměstnanců, kdy variantu „platu“ volily pouze nejmladší věkové skupiny do třiceti let, tj. 54 %. Z šetření tedy vyplývá, že převážná většina populace preferuje variantu „klidu“.

Soutěživost v kolektivu

Obava o ztrátu zaměstnání může u jedinců způsobit zvýšenou aktivitu a soutěživost v kolektivu. Ti mají zájem poukázat na své kvality. Plamínek (2008, s. 106) situaci označuje slovy: „*Soutěžení jsou takové typy chování, jejichž výsledkem má být, že jeden získává a druhý ztrácí.*“ Motivace a snaživost zaměstnanců se může přeměnit na nezdravou soupeřivost mezi kolegy. Konflikty se poté označují již jako destruktivní. Jedinec se tak snaží zdůraznit své klady nejen svou aktivitou, ale především poškozením kolegů v zaměstnání.

Dle Adaira (2005, s. 118) je dobrým přístupem zaměstnavatele při soutěživosti v kolektivu nalezení společného „nepřítele“ pro všechny zaměstnance, a to například konku-

¹⁴ Paternalismus – opatření omezující svobodu jedinců s cílem lépe uspokojit jejich zájmy (Jandourek, 2007, s. 183)

renta podniku. Zaměstnanci se tak semknou a realizují své výkony s maximálním nasazením, aby byl konkurent poražen a vytlačen z trhu. Zaměstnavatel tímto způsobem motivuje své pracovníky k lepším výkonům.

Adair (2005, s. 118) prosazuje své motivační pravidlo „50:50“, tvrdí: „50 % motivace pochází z našeho nitra a 50 % z okolí, jež nás obklopuje, obzvlášť ze stylu vedení, se kterým se v něm setkáme.“ Jednotlivci jsou motivováni svými osobními potřebami a cíli. Jedná se o cíle Maslowovy hierarchie potřeb. Mezi ně například patří peníze, pochvala, uznání, zájem o práci, povýšení, odpovědnost, pracovní podmínky, jistota zaměstnání (Adair, 2005, s. 119).

3.3 Rodina

Dalším vnějším aspektem ovlivňujícím obavu ze ztráty zaměstnání je potřeba zabezpečení rodiny. Dle úplného znění zákona č. 94/1963, zákona o rodině, je v § 31 je vymezeno, že rodiče dítěte mají mimo jiné povinnost pečovat o zdraví dítěte, jeho tělesný, citový, rozumový a mravní vývoj.

To vše se bohužel pojí se zajištěním financemi. Bez financí by dítě nemohlo chodit nakrmené, obstarané, v čistých šatech a nestrádalo by po vzdělávacích a osobních stránkách. Člověk nechce svou rodinu zklamat a chce se o ně patřičně postarat. Nechce je uvést do situace, kdy by museli slevit ze své životní úrovně, právě kvůli němu. (Psychické důsledky dlouhodobé nezaměstnanosti. [online] [citováno 4. 4. 2011]). Riegel (2007, s. 106) tvrdí, že za více jak 90 % rozvodů stojí finanční důvody.

Je dokázáno, že lidé mající stálé zaměstnání si sebe více váží. Nejsou na nikom finančně závislí a vědí, že se dokáží postarat sami o sebe a o své blízké. Nemusí se bát, že zklamou sebe nebo ohrozí svou rodinu. Lidé bez práce trpí mnohem častěji depresemi, jsou více úzkostliví a jejich sebedůvěra klesá. Ambiciózní a v zaměstnání žádaní jedinci nesou tuto situaci ztráty zaměstnání mnohem hůře. Každý člověk reaguje svou individualitou rozdílně.

Rondon a Kranz (1992 in: Riegel, 2007, s. 108) nabádají teenagery, aby si představili, pod jakými finančními tlaky žijí jejich rodiče (frustrace z práce, obavy o její ztrátu, obava o dostatek financí, péče o potomky, úvěry, hypotéky).

Z etického a morálního hlediska bývají hlavní obavou jedince pohledy a reakce okolí, za něž považujeme naše sousedy, kamarády, známé, blízký rodinný kruh, vzdálenou rodinu, kolegy z práce a vůbec všechny lidi nás obklopující, ke kterým máme bližší a citový vztah. Člověk se obává obrazu, kdy se může jevit jako nezpůsobilý, nepotřebný, neefektivní, zbyteč-

ný a neschopný uživit rodinu. Bojí se poklesu ve společenském žebříčku a zklamání ostatních. Jedním z nejvíce nepříjemných postojů vůči člověku vůbec je pocit lítosti (Psychické důsledky dlouhodobé nezaměstnanosti. [online] [citováno 9. 3. 2012]).

Z morálního hlediska jde spíše o pohled vůči sobě samému. Od dětství se nás rodiče a okolí neustále ptá: „*Jaké povolání bys jednou chtěl/a vykonávat, jakou školu si vybereš, kde se poté uplatníš?*“. Člověk má v podvědomí zafixováno, že by měl mít pevný bod, jistotu, k níž bude směřovat a patřit. Pokud se tato představa bortí nebo je-li ohrožena, může jít o podryvání vlastní sebedůvěry a nastolení pocitu, že dělám něco v životě špatně.

3.4 Bydliště

Místo bydliště je jedním z dalších důležitých faktorů ovlivňujících možnost nalézt zaměstnání. Některá města a kraje bývají hovorově označovány za „chudé“. Termín označuje místa s nízkým výskytem pracovních příležitostí, trpící vysokou nezaměstnaností. Lidé se mnohdy stěhují za prací nebo denně dojíždějí do příznivějších lokalit.

Kotýnková a Němec označují tento druh nezaměstnanosti jako strukturální. Vzniká, když je nabídka pracovních sil z hlediska regionů nebo také pohlaví, věku, kvalifikace vyšší než poptávka v uvedené struktuře (Kotýnková, Němec, 2003, s. 123).

V ČR dojíždí za prací zhruba jedna třetina obyvatel. Náklady na dopravu tak činí cca 10 % z celkového rodinného rozpočtu. Nejvíce lidí z ČR cestuje za prací do našeho hlavního města Prahy. Dle posledních údajů ČSÚ tam přijíždí zhruba 400 tisíc občanů, zejména ze Středočeského kraje, po nich zhruba kolem 11 tisíc lidí z kraje Ústeckého (Dojíždění za prací zkracuje život. [online] [citováno 1. 4. 2011]).

Člověk žijící v takovéto lokalitě má na výběr ze tří možností. Může slevit ze svých požadavků a vezme práci jinou, která se mu v místě jeho bydliště naskýtá. Tato varianta má spoustu nevýhod, člověk pravděpodobně nebude pracovat v oboru, na něž léta studoval. Bude finančně méně ohodnocen.

Varianta dojíždění za prací má mnohé výhody. Člověk zůstane v místě svého bydliště, přátel, rodiny a zároveň může mít povolání, které odpovídá jeho kvalifikaci. Je však nutné, aby se s náklady spojené s dopravou člověku dojíždění za prací finančně vyplatilo. Průměrnou dobou dojezdu za prací je čas do 1 hodiny, maximálně 1 a půl hodiny. Delší dojíždění však pro člověka znamená velké zatížení. Takový život nelze vést po delší dobu. Pokud lidé dojíždí větší vzdálenosti, považují tuto situaci zpravidla za přechodnou (Dojíždění za prací zkracuje život. [online] [citováno 1. 4. 2011]).

Poslední variantou je přemístění se za prací. Nevýhodou je adaptace na nové prostředí, nové sousedy, známé a pracovní kolektiv. Zaměstnanec tak začíná nový život. Tato varianta je vhodná zejména pro lidi, kterým by se denní dojíždění za prací finančně nevyplácelo, dále pro ty, kteří si doposud nezaložili vlastní rodinu. Díky tomuto novodobému trendu se však začíná stávat, že za výhodnou pracovní nabídkou jednoho člena rodiny se nezřídka stěhuje i manžel/ka s dětmi.

Dle výzkumu STEM bylo zjištěno, že necelá polovina české populace starší 15 let se domnívá, že v regionu, kde bydlí, je možné najít nějakou práci, avšak je těžké najít vhodnou práci. Pouze 3 % Čechů si myslí, že sehnat vhodnou práci v místě jejich bydliště není žádný problém. Dvě pětiny vyjádřily, že v jejich místě bydliště je těžké najít jakoukoli práci, 7 % považuje nalezení práce v místě jejich bydliště za nemožné (STEM: Situace na trhu práce v místě bydliště a jistota zaměstnání. [online] [citováno 4. 2. 2012]).

V posledních letech bývá hitem, převážně u mladší generace, vycestovat za prací do zahraničních zemí. Preferována bývá zejména západní Evropa, nejvíce sousední země (Rakousko, Německo), dále anglicky hovořící a stabilní země (USA, Kanada, Austrálie) a společensky stabilní a ekonomicky výkonné skandinávské státy (Finsko, Švédsko, Norsko, Dánsko). Upadá zájem o krizí zasažené státy (Španělsko, Portugalsko, Irsko, Řecko) (Chtějí Češi pracovat v zahraničí. [online] [citováno 12. 3. 2012]).

Roční období

Tento aspekt se vymyká definování samotné podkapitoly, je však důležitým bodem. Nesouvisí sice s podkapitolou bydliště, avšak rovněž může ovlivňovat obavy o ztrátu zaměstnání z vnějšku.

Burešová (2004, s. 85) tvrdí, že roční období ovlivňuje obavy z nezaměstnanosti, zejména u lidí vykonávajících sezónní práce. S odchodem mrazivých dnů začíná rozmrzávat i český pracovní trh. Zpravidla koncem měsíce března a začátkem měsíce dubna se každoročně navyšuje nabídka sezónních prací, tím narůstá počet nabízených volných pracovních pozic a snižuje se počet nezaměstnaných. Sezónní práce pak pokračují zhruba do měsíce října. Ty nabízejí nejčastěji obory jako je stavebnictví, zemědělství, lesnictví. Jsou to pozice, jako: pomocní dělníci, zedníci, pracovníci v lesnictví, v zemědělství, zahradnictví apod. Jedním z oblíbených období brigádníků je měsíc srpen, kdy začínají populární sklizňové práce. Dalším zdrojem jsou veřejně prospěšné práce.

Mikšaník z olomouckého úřadu práce sděluje, že nejvíce nabídek sezónních prací se vyskytuje pro nekvalifikované pracovníky. Tato, pro práci výhodnější etapa, bohužel trvá pouhých pár měsíců. V průběhu měsíce listopadu můžeme opět zaznamenat nárůst počtu nezaměstnaných. V prosinci se pak tato čísla ještě mírně navyšují, to je období propouštění ve firmách a konce personalistické sezony (Hulíková, 2004, s. 2).

Pro občany bez stálého zaměstnání je období mimo pracovní sezónu, z hlediska výdělku financí, tím nejobtížnějším, kdy jsou bez pravidelného finančního příjmu, tudíž se musí registrovat na úřadech práce. Ten poskytuje hmotné zabezpečení uchazečům o zaměstnání. Do něj patří podpora v nezaměstnanosti.

3.5 Životní úroveň

O životní úrovni pracovníka vypovídá jeho sociální postavení, sociální role, sociální status a další aspekty, jako např. množství přátel, sociálních kontaktů, způsob trávení volného času, majetnost jedince atd.

Čeledová a Čevela tvrdí: „*Životní úroveň je vymezena kvantitativně, ekonomicky. Rozlišuje se životní úroveň společnosti a životní úroveň jednotlivce. Ta první je chápána jako materiální blahobyt, životní úroveň jednotlivce pak jako materiální blahobyt, materiální vybavení domácnosti*“ (2010, s. 51). Jedná se o hmotný neboli materiální zřetel životního stylu jedince nebo společnosti. Je to míra kontinuálního uspokojování materiálních potřeb dané entity. Dle Čeledové a Čevely (2010, s. 52) je životní úroveň například jistým indikátorem vybavenosti domácnosti předměty dlouhodobé spotřeby. Tento faktor rovněž ovlivňuje obavu ze ztráty zaměstnání. Člověk finančně zajištěný, mající finanční rezervy, prožívá hrozbu ztráty zaměstnání méně intenzivněji než ten, kdo žije na hranici chudoby. Obavu ovlivňuje počet potomků, finanční závazky, míra závislosti na svém peněžním příjmu atd.

Obava ze ztráty zaměstnání souvisí s obavou ze samotného snížení životní úrovně, změny a ztráty svých priorit. Hloubka a náročnost vyrovnávání se se situací je těžko předvídatelná. Ovlivňuje ji psychická odolnost jedince, která je zčásti geneticky daná. Strach o práci narůstá snížením schopnosti adaptability na danou situaci.

Zařazení pracovníka do společenské úrovně, nebo-li vrstvy, mohou rovněž ovlivňovat obavy ze ztráty zaměstnání na základě přijetí jedince v pracovním kolektivu. Johnová (2008, s. 75) tvrdí, že společenské vrstvy jsou relativně stálé a relativně homogenní, více nebo méně prostupné skupiny (záleží dle kultury), jež jsou hierarchicky uspořádané. Členové vrstev se

rozpoznají nejen dle bohatství, příjmů, ale také dle vzdělání, životního stylu a podle hodnot, jimž dávají přednost.

Zaměstnanci firem mají často povědomí o příslušnosti ostatních pracovníků do sociálních vrstev. Zejména vyšší sociální vrstva jedince bývá hůře přehlédnutelná a tento fakt může leckdy působit jedinci potíže. Mohou za to tendence české společnosti k rovnostářství, často i k závisti.

Dle Kellera (2000, s. 23) Evropa přebrala americkou představu o mohutné střední vrstvě terciární společnosti, jež zabírá převážnou část pater velkých organizací, vyznává společenské hodnoty a masově se oddává životnímu stylu, který byl např. před válkou jen pro nejúspěšnější. Toto by byla ideální myšlenka, avšak v ČR je situace mírně odlišná. Dle Johnové (2008, s. 76) typická střední vrstva u nás téměř neexistuje, alespoň z hlediska materiálního zabezpečení. Lidé patřící do střední vrstvy z hlediska vzdělání a pracovního postavení, zejména profesionální odborníci pracující ve státní sféře, mají na střední vrstvu poměrně nízké příjmy. Z toho pak vycházejí odlišnosti ve spotřebním chování, zůstává však hodnotová orientace. Můžeme tedy mluvit spíše o „nižší střední vrstvě“.

Udržení životního stylu na kvalitní úrovni je vcelku náročné. Stejně jako vyšší sociální vrstva se snaží stát vlastníky bydlení a zvyšovat svou cenu na trhu práce. Pravidelný příjem zajišťuje přiměřený životní standard, ne však příliš vysokou možnost tvorby osobního ekonomického zázemí. Při dlouhodobější nezaměstnanosti však není daleko vzdálena chudobě.

Dle výzkumů u dotázaných vyplývá, že příslušníci nižších společenských vrstev často pokládají rozdíly v majetku za příčinu hlubokých napětí. Naopak lidé z nejvyšších vrstev většinou tyto rozdíly jako problém nevidí. Zaměstnanci z nejnižší společenské vrstvy a kvalifikovaní dělníci častěji než ostatní míní, že rozdílné pozice v práci podněcují hluboká sociální napětí (Sociální rozdíly mezi skupinami. [online] [citováno 4. 4. 2011]).

Základním rysem obav ze ztráty zaměstnání nižší třídy je obava z existenční nouze. To platí jak u kvalifikované, tak u nekvalifikované pracovní síly. Lidem bez finančních rezerv hrozí reálné nebezpečí existenčního úpadku (insolventnost, exekuce, bezdomovectví aj.). Jak je již zmíněno, o životní úrovni vypovídá rovněž sociální role a sociální status jedince. Jejich rozlišením se například zabýval jako první americký antropolog Ralph Linton (1893 – 1953). Oba pojmy spolu úzce souvisí a jen zřídka se dají oddělit.

Dle Jandourka (2007, s. 207) je za sociální roli považován souhrn očekávaných jednání vůči jedinci, který zastává určitou sociální pozici. Společnost bere jako jeviště, na němž se práva, privilegia a povinnosti spojené s jistou sociální pozicí mění v konkrétní předvídatelné chování. Řídí chování jedince v soc. pozici skrze očekávání publika. Jako status pak označuje

významná hlediska, která určují sociální postavení jedince ve společnosti (tamtéž, 2007, s. 239).

Kromě postavení určuje i jeho povinnosti a práva vůči ostatním. Sociální role je jistým pojítkem mezi společností a jedincem. Dává jedinci náhled na situaci ve společnosti, co je vhodné a co nikoli. Připisují člověku chování a postoje, jimiž zajišťuje, že nebude vybočovat ze zavedených norem a představ společnosti. Linton (in: Vodáková, 2000, s. 57) tvrdí, že interakce založená na přijetí statusů a rolí je důležitá pro fungování každé společnosti, neboť její členové spolu mohou jednat na základě svých pozic ve společnosti.

Připsaná sociální role a status

Jak uvádí Urban (2011, s. 163), sociální status je objektivní postavení jedince ve společnosti. Sociologie jej vnímá jako hodnotu postavení člověka, jež dlouhodobě zaujímá v jistém sociálním útvaru. Takovým útvarem je například pracovní kolektiv v zaměstnání. Jedná se o sociální prostor ve vztahu k jiným lidem. Tento vztah může ovlivňovat např. připsaný sociální status a role, jedná se o aspekty získané bez vlastního úsilí v důsledku sociálních okolností, někdy také zvané jako askriptivní.

Dle Jandourka (2008, s. 86) jej nabývá osoba bez vlastního přičinění nebo dědictvím. Nemusí se jednat pouze o hmotné statky, ale také o různá zvýhodnění, například narozením jedince do mocné rodiny (postavení, šlechtický titul). Tento status je daný a dá se obtížně měnit. Může nás na trhu práce zvýhodňovat či znevýhodňovat, tím pádem i zvyšovat nebo mírnit obavy ze ztráty zaměstnání.

Získaná sociální role a status

Řada autorů se shoduje, že se jedná se o socioekonomické pozice jedince ve společnosti. Na rozdíl od připsaného statusu jde o postavení jedince, jehož dosáhl v průběhu života sám svým přičiněním. Urban (2011, s. 163), jako příklad získaného statusu uvádí vzdělání, zaměstnání, příslušnost k politické skupině v demokratickém prostředí, zásluhy a jiné. Dají se označit jako nezděděná privilegia.

Příkladem sociální role v praxi je např. pověst jedince, sociálním statusem je zase profese. Tyto skutečnosti determinují postavení člověka ve společnosti, v sociální struktuře a rovněž mají velkou úlohu ve vnímání jednotlivých lidí mezi sebou – např. na pracovišti. Oba aspekty můžeme nejsnáze měnit. Dobře víme, jak rychle a snadno je možné zkazit dobrou

pověst člověka pouhou pomluvou. Co se týče profese, každý si může vylepšit své dosavadní vzdělání, praxi a zkušenosti a zvýšit tak svou cenu na trhu práce.

Vnucená sociální role

Vnucená sociální role je relativně nejméně výhodná. Jde o roli získanou bez vnitřního ztotožnění se s ní. Dle Urbana (2011, s. 163) jsou ukazateli tohoto statusu např. pobyt v nemocnici, ve vězení – výkon trestu, členství v totalitních skupinách, nezaměstnanost, občan ve vojenské službě.

Občan s touto rolí často dospívá ke ztrátě sebejistoty a sebedůvěry. Okolím může být posuzován nevýhodně. Tato role může předjímat jedince k obavám ze ztráty svého zaměstnání nebo, že si práci nenalezne vůbec, propadá nejistotě a úzkosti. Příkladem je člověk se zápisem v trestním rejstříku, jenž dává jedinci jakési „stigma“ občana s nižší hodnotou na trhu práce. Tato situace je obtížně překonatelná a tím zvyšuje obavy ze ztráty zaměstnání.

Vrozený sociální status

Vrozený sociální status bývá člověku přidělen od jeho narození. Samotný vrozený status nelze změnit. Urban (2011, s. 163) uvádí ukazatele vrozeného statusu, jedná se o rodinu, pohlaví, barvu pleti, sociální a etnický původ, státní příslušnost a další.

Pohlaví je jedním z častých faktorů ovlivňujících obavy ze ztráty zaměstnání. Existují profese preferující určité pohlaví. Příslušnost pohlaví k určité profesi bývá často zanesena v povědomí společnosti.

Dle zákona č. 435/2004 Sb. - zákon o zaměstnanosti v §4 platí, že příslušnost k určité rase nesmí rovněž ovlivňovat uplatnitelnost jedince na trhu práce. V opačném případě se může jedinec odvolat u soudu. Rasová diskriminace má však v obavách cizinců svou opodstatněnost. Ovlivňují ji jak předsudky společnosti, schémata myšlení, tak reálné skutečnosti (např. Romové – časté negativní zkušenosti). Zaměstnavatelé se často odkazují na nižší vybavenost cizinců úředním jazykem (např. Maďaři na Slovensku, Vietnamci v ČR).

Stejně tak i vyšší věk snižuje hodnotu zaměstnance na trhu práce a tím zvyšuje obavy ze ztráty zaměstnání (Proč zaměstnávat padesátníky? [online] [citováno 8. 3. 2012]). Status tohoto typu nelze měnit. Jeho dopady je možné eliminovat jen vlastním pozitivním přístupem. Zaměstnanec se musí vyrovnat s konkurencí v podobě mladší pracovní síly na trhu práce. Na druhé straně je potřebné vážit si svých kvalit v podobě zkušeností a praxe, které nikdo nemůže člověku vzít.

3.6 Národnostní a náboženská příslušnost

Jisté odlišnosti jedince v pracovním kolektivu mohou zvyšovat jeho obavy ze ztráty svého zaměstnání. Jedním z takových aspektů může být například příslušnost k národnostní menšině nebo náboženské vyznání.

Dle zákona č. 101/2000 Sb., zákona o ochraně osobních údajů se dovídáme, že každý člověk má právo na ochranu svých osobních údajů. Vztahuje se na osobní údaje, které zpracovávají státní orgány, orgány územní samosprávy, jiné orgány veřejné moci, jakož i fyzické a právnické osoby. Citlivým údajem je údaj vypovídající o národnostním, rasovém nebo etnickém původu, politických postojích, členství v odborových organizacích, náboženství a filozofickém přesvědčení, odsouzení za trestný čin, zdravotním stavu a sexuálním životě subjektu. Citlivé jsou také genetické údaje subjektu i biometrické¹⁵ údaje, umožňující identifikaci nebo autentizaci¹⁶ subjektu údajů. Subjektem údajů je fyzická osoba, k níž se osobní údaje vztahují.

Zaměstnavatel tedy nesmí po zaměstnanci požadovat ta data, která bezprostředně nesouvisí s výkonem povolání a uzavřením pracovní smlouvy. Pracovník odlišné národnosti, náboženského nebo politického vyznání nesmí být pro tyto skutečnosti v zaměstnání nijak zvýhodňován či naopak. Dle odborných výzkumů, samotný fakt odlišnosti může činit v pracovním kolektivu problémy. Často je způsobují rasisticky orientovaní jedinci. Existují situace, kdy člověk odlišného původu není do zaměstnání vůbec přijat nebo pokud už zaměstnán je, zažívá diskriminaci na pracovišti ze strany kolegů či zaměstnavatele.

Dle výzkumu CVVM¹⁷ byl zjištěn obecný postoj veřejnosti k zaměstnávání cizinců. Nadpoloviční většina občanů (55 %) to považuje za správné, zatímco asi dvě pětiny (39 %) vyjadřují s tímto faktem nesouhlas (Postoje české veřejnosti k zaměstnávání cizinců. [online] [citováno 6. 2. 2012]).

Odborné zdroje (Diskriminace v přístupu k zaměstnání. [online] [citováno 7. 4. 2011]) uvádí způsoby, jimiž se můžeme nerovnému zacházení bránit:

1. vyjednávání
2. mediace¹⁸

¹⁵ Biometrika - obor využívající metody matematické statistiky při studiu proměnlivosti živých organismů (Linhart, 2002, s. 59)

¹⁶ Autentizace – ověření identity, z autentický – původní, pravý (Klimeš, 2010, s. 47)

¹⁷ CVVM – Centrum pro výzkum veřejného mínění

¹⁸ Mediace – přístup, idea řešení konfliktů za pomoci třetí nezávislé strany (Holá, 2003, s. 26)

3. podání podnětu na úřad práce
4. soudní cesta (řízení před soudem prvního stupně, odvolací řízení, mimořádné opravné prostředky, řízení před Ústavním soudem, řízení před Evropským soudem pro lidská práva)

Co se týče jazykové bariéry, ne zcela všichni zaměstnavatelé však požadují dobrou znalost českého jazyka. Rákoczyová a spol. (2007, s. 56) informuje, že přes polovinu zaměstnavatelů, tj. 55 % nepovažuje dobrou znalost českého jazyka za důležitou. Zhruba 1/4 zaměstnavatelů požaduje dobrou znalost jazyka u všech zahraničních pracovníků. Necelá 1/5 zaměstnavatelů pak odpověděla, že ji požadují jen na některých pracovních pozicích.

Dalším uvedeným aspektem může být již uvedená délka pracovní doby. Dle Eurostatu dosahoval v prvním letošním čtvrtletí v EU 27 průměrný počet skutečně odpracovaných hodin v referenčním týdnu 36,8 a proti 1. čtvrtletí 2008 se zkrátil o pouhých 6 minut. Nejdéle, 41,1 hodiny, se pracovalo v Česku a za uplynulé dva roky se podle Eurostatu tato doba nezměnila. Nejvíce se práce prodloužila v Belgii: o 0,8 hodiny, tj. 2,2 %. Naopak největší zkrácení skutečné pracovní doby bylo zjištěno v Lotyšsku a na Kypru: o 0,8 hodiny (5,7 %). Dle šetření ČSÚ o průměrném počtu odpracovaných hodin za týden v zemích EU vyplývá, že v ČR je to hodnota 40,75, v Dánsku 33,9, v Německu 35, Francii 37,05, Belgii 37,1 a Rakousku 36,1. Šetření bylo prováděno od roku 2008 do 1. čtvrtletí 2010 (Vývoj intenzity práce od roku 2008 do 1. čtvrtletí 2010. [online] [citováno 9. 4. 2011]).

Střety mezi kulturami jak v mezilidských vztazích, ale i na pracovištích se nazývají „interkulturní“ střety. Jsou to existující neshody napříč kulturami, z nichž plyne nesnášenlivost mezi nimi a nadřazování jedné kultury nad druhou. Takto označuje Šišková (2008, s. 13) rasismus a xenofobii. Ta uvádí, že xenofobie má původ v řeckém slově *xénos* (příchozí) a *fóbos* (bázeň, úzkost). Znamená strach z toho, kdo přichází z ciziny, z něčeho cizího, co stojí mimo vlastní sociální útvar. Pojem je spojen s heterostereotypem (způsobem posouzení jiných na základě tradice své etnické či národnostní skupiny). Xenofobie je základnou různých záštiplných ideologií, jako je fašismus, rasismus, nacionalismus, šovinismus, apod. Právě z ní vyplývá pronásledování cizinců.

Rasa je antropologickým termínem, jež se vztahuje k druhové diferenciaci lidských plemen. Je to souhrn společných dědičných rysů, kterými se vyznačuje jistá skupina daného druhu lidí. Rasismus je ideologie, kdy se jedna rasa nadřazuje nad rasu jinou. Věří v duševní a fyzickou nerovnost jednotlivých ras. Je to soubor koncepcí vycházející ze strachu z cizího (xenofobie) (Šišková, 2008, s. 13).

Imigranti představují pro ekonomiku země přínos, většinou totiž obsazují pracovní místa, jež by domácí obyvatelstvo neobsadilo a jen zřídka jsou pro majoritní populaci skutečnou konkurencí.

Imigrační země získává většinou mladou, aktivní, agilní a navíc mnohdy kvalifikovanou či vysoce kvalifikovanou pracovní sílu, na jejíž vyškolení a odborný růst nemusela vynaložit žádné prostředky. Díky své nelehké situaci u nich shledáváme ochotu pracovat nelegálně a téměř za jakýchkoliv pracovních podmínek, často nedůstojných. (Ekonomické dopady migrace. [online] [citováno 12. 3. 2012]).

4 Důsledky obav ze ztráty zaměstnání

Obavy, ať jsou již jejich příčiny jakékoliv, mají přímý vliv na pracovní i osobní život jedince, kde způsobují negativní důsledky. Jak již bylo zmíněno, ovlivňují finanční, zdravotní, psychickou, sociální stránku člověka a mnoho dalších. Rozsah působení stresu na jedince je širokospektrý.

4.1 Důsledky pro osobní život

Důsledky stresu a obav na osobní život jedince se, jak uvádí řada autorů, dotýkají jeho rodinného života, soukromého života, života s přáteli, trávení volného času a mnoha dalších stránek.

Zhruba každého třetího člověka v ČR se dotýká dlouhodobý stres. Zvýšenou psychickou zátěž způsobují zejména starosti v práci a v rodině. Lidé trpí vyčerpáním, únavou, ztrácejí chuť na sex a téměř 200 lidí kvůli němu zůstává denně na neschopence (Život ve stresu. [online]. [cit. 12. 2. 2011]).

Z výše uvedeného čísla lze vidět, v jak chaotické době žijeme. Lidé se musí neustále snažit o udržení své životní úrovně, aby neztratili zaměstnání, dokázali uživit sebe a rodinu. V dnešní době, kdy člověk musí o své zaměstnání bojovat, je stresu a nervozity čím dál více.

Zejména osoby středního věku mají v této etapě života spoustu životních povinností. Musí zabezpečit rodinu, zajistit si práci, případně kariérní postup, udělat si zásoby na stáří, postarat se o své stárnoucí rodiče, uživit děti a dobře je vychovat, bydlet, uspokojit potřeby a zájmy partnera a dětí. Stresující pocity se pak následně projevují např. na narušených vztazích v rodině. Člověk je popudlivý, podrážděný a stres mu způsobují i radostné události jako jsou oslavy, svatby a další. Riegel (2007, s. 54) tvrdí, že díky stresu dochází ke změněnému stavu vědomí. Celkově nižší hladina aktivity vede k omezení vyplavování endorfinů a snížení obranyschopnosti organismu.

Mohou nastat situace, kdy členové rodiny nechápou vytíženost stresovaného jedince a dávají mu jeho problémy za vinu. Neshody se pak projevují tichou domácností, ztrátou úcty jeden k druhému, přibývá hádek, výčitek apod. Pokud partneři nezačnou podporovat jeden druhého, nastává kolotoč výčitek a hádek, jež trvají do doby, dokud stres v práci neopadne. Mezitím může být rodina značně narušena, na což doplácí nejvíce děti (Psychické důsledky dlouhodobé nezaměstnanosti. [online] [citováno 4. 4. 2011]).

Existují určité metody, jež stres z obavy o práci odbourávají. Je to např. smích. Autor uvádí: „*Smějme se, cvičme, snažme si denně udělat nějakou radost, hovořme o svých potížích, dělejme si radost a učme se asertivnímu chování.*“ Tyto jednoduché metody napomáhají uvolnění člověka. V případě, že klasické a přirozené metody člověku nepomáhají, má možnost obrátit se na specializované lékaře (Kraska – Lüdecke, 2007, s. 23).

Další představou plynoucí ze ztráty zaměstnání je pocit možné reorganizace¹⁹ dosavadního života jedince. Člověk je vybaven dokonalou představivostí, dokáže si barvitě vybavit své možné ohrožení a slevu ze standardů své rodiny. U mužů i žen je podvědomě zakódovaný zodpovědný přístup k zaopatření rodiny. Negativní obavy o práci pociťují muži bez rozdílu vzdělání. Ženy prožívají tuto obavu ztelněji více se zvyšujícím se vzděláním (Hubinková, 2008, s. 183.)

V knize „*Marienthal*“, o nezaměstnané obci, Jahodová (2009) uvádí výčet důsledků propuštění na pokles životní úrovně jednotlivých rodin. Již tak nízké příjmy rodin poklesly na 60 %, nastalo spoření vesměs po všech stránkách (cca 90 %), takže dovolit si např. opravu obuvi bylo pro obyvatele obce vcelku nemožné. Následovalo zhoršení emocionálního i zdravotního stavu u dětí i dospělých. Jediným pozitivem bylo, že rodiče měli více času na rodinu a nastal úbytek alkoholismu, avšak zhoršená emocionální stránka lidí způsobila nárůst konfliktů komplexně. Byl zaznamenán pokles návštěv knihovny, návštěv mezi přáteli, procházek v přírodě apod.

Fyzická a psychická kondice jedince

Dle názorů odborné veřejnosti, lidé spokojení se svou prací bývají více šťastní, vyrovnaní a zdraví po psychické i po fyzické stránce. Mezi sociální stres samozřejmě patří strach ze ztráty zaměstnání.

Pletzer (2009, s. 100) uvádí, že stres je původcem mnohých nemocí. K nemocím, u nichž se traduje, že mají původ v dlouhodobém stresu, patří například různé vředy, ekzémy, padání vlasů, srdeční arytmie či jiná onemocnění srdce, dále nechutenství, nespavost, trávicí potíže, pálení žáhy a další. Vliv obav a stresu na zdraví jedince je opravdu široký. Lidé vystavení stresu zažívají jen vzácně dobré pocity, z biochemického hlediska je jejich hormonální hladina permanentně zatížena.

Kromě negativních důsledků, projevujících se po fyzické stránce, existuje spousta negativ zasahujících stránku psychickou. Štikar a kol. (2003, s. 171) tvrdí, že pokud jedinec

¹⁹ Reorganizace – změna organizace, nová úprava, nové uspořádání (Klimeš, 2010, s. 630)

prožívá velké napětí, celá situace může způsobovat neobjektivní vidění světa kolem, frustraci, tím pádem může vést i k iracionálnímu chování. Freud (in: Hubinková, 2008, s. 70) tvrdí, že práce je poutem člověka k realitě, jeho ukotvením, pokud jej jedinec ztratí, mohou ho ovládnout emoce a fantazie.

K vlivům na psychiku člověka patří obava z budoucnosti, podrážděnost vůči ostatním lidem, vznětlivost, pocit nesnášenlivosti vůči sobě samému, úbytek zájmu o ostatní, zdání nezdaru, úzkost, deprese, pocit bezmocnosti aj. Jak bylo zmíněno, člověka sužuje spousta neurovegetativních projevů. Pocit obavy je také ovlivněn chováním nejbližších, tzn. rodiny a okolí. Musíme samozřejmě přihlížet i k celkové psychické odolnosti jedince, která se u každého liší.

Pokud bychom se však snažili nalézt člověka, který se se stresem vůbec nikdy nese- tkal, hledali bychom ho jen stěží. Stres známe všichni, doprovází nás od narození po smrt. V současné době jím trpí každý třetí pracující Evropan. Výdaje financí na duševní poruchy, kam stres a následné úzkosti spadají, jsou například v zemích EU odhadovány na 400 miliard eur za rok (Život ve stresu. [online] [citováno 11. 2. 2011]).

4.2 Důsledky pro pracovní život

Obavy o ztrátu zaměstnání poznamenávají nejen osobní, ale i pracovní život zaměst- nance. Pracovní život se dělí na více sfér, jež mohou být obavami ovlivněny jako například vztahy s ostatními zaměstnanci, vztahy s vedením firmy, vykonávání pracovní činnosti, vztah k práci samotné apod.

Vztahy s pracovním kolektivem

Obava ze ztráty zaměstnání poznamenává vztahy v pracovním kolektivu. V něm pak panuje narušená atmosféra a ovzduší mezi zaměstnanci houstne. Objevuje se soutěživost mezi kolegy, kdy jeden pracovník chce prokázat lepší kvality než druhý, často na úkor jejich poškození. Objevuje se nevraživost a pomluvy. Zaměstnanci získávají nechuť k práci, různé psychosomatické potíže, jsou podráždění.

Dle výzkumu STEM bylo zjištěno, že respondenti na dotaz: „*Jste spokojeni se vztahy mezi lidmi na pracovišti?*“ odpovídali takto: 21 % Velmi spokojen, 60 % Spíše spokojen, 16 % Spíše nespokojen a 3 % Velmi nespokojen. Na dotaz: „*Jste spokojen se svým nadříze- ným?*“ odpovídali následovně: 17 % Velmi spokojen, 58 % Spíše spokojen, 18 % Spíše ne-

spokojen, 6 % Velmi nespokojen a 1 % Nevím (Spokojenost se zaměstnáním. [online] [citováno 5. 3. 2012]).

Zřídka se stává, že pracovní kolektiv reaguje na hrozící ztrátu práce semknutím. Děje se tak spíše v menších pracovních firmách. V takových situacích mohou krizové okamžiky vztahy utužit. Negativní pozornost se obrací vůči vedení firmy. Reakce na krizové situace závisejí na charakteru jedinců, pracovním klimatu, prostředí a jiných kritériích.

Výzkumem střediska STEM bylo zjištěno, že velká většina ekonomicky aktivní populace je v případě hrozby nezaměstnanosti ochotna pracovat mimo svůj obor (85 %) nebo snížit své nároky na finanční ohodnocení a pracovat za nižší mzdu (70 %). Zhruba dvě pětiny (41 %) pracujících neodmítají stěhování za prací do jiného kraje (V zájmu udržení práce by většina lidí byla ochotna pracovat mimo svůj obor nebo za nižší mzdu. [online] [citováno 11. 2. 2012]).

Vztahy se zaměstnavatelem

Jak bylo zmíněno, při hrozbě ztráty práce se může negativní pozornost obrátit vůči zaměstnavateli. Situace poznamenává vztahy mezi ním a zaměstnanci. Ti cítí absenci uznání, nedocení a patřičné neohodnocení. Mohou se cítit uraženi. Vztah k zaměstnavateli značně ochladne, pracovník plní jen ty nejnütnější úkoly, pracovní nasazení opadá.

Dle výzkumu STEM bylo zjištěno, že napětí mezi vedením a zaměstnanci označuje jako velmi nebo poměrně silné 68 % občanů. Na otázku: „*Pocítujete nějaké napětí mezi vedením a zaměstnanci?*“ odpovídali respondenti takto: 21 % Velmi silné napětí, 47 % Poměrně silné napětí, 23 % Nepříliš silné napětí, 3 % Slabé nebo žádné napětí a 6 % Nevím (Dvě třetiny občanů se domnívají, že u nás panuje silné napětí mezi bohatými a chudými, stejně velká část vnímá silné napětí mezi vedením podniků a organizací zaměstnanci. [online] [citováno 12. 2. 2012]).

V jiných případech se pracovníci firmy snaží zavděčit a zalíbit nadřízenému. Jedinci chtějí zaujmout svými nápady, iniciativou a pracovními výkony. Pro srovnání je zde uveden i výzkum CVVM, kde jsou oproti výzkumu STEM výsledná zjištění jiná. Odlišnost výsledků však může ovlivnit spousta aspektů jako např.: typ zkoumaného vzorku respondentů, doba výzkumu atd. Dle výzkumu CVVM většina ekonomicky aktivních občanů vnímá vztahy na svém pracovišti pozitivně. Více než polovina pracujících (55 %) uvedla, že na jejich pracovišti funguje dobrá spolupráce bez zvláštní osobní blízkosti, podle 30% oslovených panuje dokonce přátelská až důvěrná atmosféra. Chladné neosobní vztahy zažívá více než desetina

pracujících a 3 % dotázaných uvedla atmosféru plnou napětí a konfliktů (Postoje českých občanů k zaměstnání. [online] [citováno 5. 3. 2012]).

Soutěživost na pracovišti

Soutěživost jako taková se objevuje v životě člověka už od dětství, kdy děti berou soutěž jako hru, kdo bude lepší a vyhraje. Následuje velmi častá soutěživost ve škole ve výsledcích studia. Později na pracovištích, zejména v různých krizových obdobích firem, začínají zaměstnanci soutěžit mezi sebou navzájem. Soutěživost na pracovišti můžeme rozlišovat na zdravou a nezdravou.

Zdravá soutěživost

Templar (2006, s. 131) tvrdí, že kolegové soutěžící mezi sebou nemohou pracovat dobře. Není-li soutěž na přátelské úrovni a nechybí-li tam prvek náhody (např. kdo zvedne první telefon), může to lidi udržovat a povzbuzovat v motivaci.

Soutěživost na přátelské úrovni může být produktivě práci ku prospěchu. Na kolektiv nepůsobí destruktivně a dá se označit jako „zdravá soutěživost“. Vedení firmy může navíc tuto situaci jistou mírou regulovat. Je na něm, zdali soutěžení ve firmě podpoří či nikoli. Pokud má vedení firmy zájem o zdravé soupeření, měli by nechat mezi sebou soutěžit více jednotlivé týmy než jednotlivce.

Dle Mikuláščíka (2010, s. 292) v evropských a amerických podmínkách bývá obtížné přimět zaměstnance k efektivní práci v týmu, i když je týmová práce činí šťastnější. Umožňuje to větší variabilitu a zvyšuje výkonnost práce. Efektivita se může zvýšit, pokud nejsou odměňovány individuální výkony a není podporována soutěživost mezi členy.

Vítězství týmu podporuje celkovou soudržnost kolektivu. Týmová výhra je větším prožitkem než sólové vítězství. Přímá soutěž často ruší efekt spolupráce. Zdravá soutěživost mezi pracovními kolegy může být vhodným hnacím motorem celé firmy. Pokud zaměstnavatel cítí absenci vnitřní dynamiky firmy, je dobré nastolit tento postup, jenž situaci rozproudí. Tato metoda se používá většinou jako krátkodobá taktika. Jako dlouhodobá taktika se užívá v soutěžení s konkurencí, čili jedna firma proti druhé.

Nezdravá soutěživost

V případech, kdy se zaměstnanci začínají obávat o své pracovní pozice, se často na pracovišti nastoluje soupeření, kdo je lepším pracovníkem ve firmě. Přehnaná soutěživost však může být demoralizující a škodlivá pro všechny Templar (2006, s. 131).

Soutěžení se vyznačuje snahou docílit vlastního prospěchu na úkor druhých. V těchto situacích se vyskytuje kombinace dvou vlastností, přílišného sebe prosazování a nízké vstřícnosti. Pracovní kolektiv přestává fungovat jako tým a dělí se na samostatné jednotky. U soutěživosti jedna osoba získává a druhá ztrácí. Spojují se v ní dvě složky. Útlak – kdy je člověku lhostejné, jak dopadne on sám, zejména, když jiný ztrácí. Egoismus – kdy je člověku lhostejné, jak dopadne druhý, zejména, když získá on sám. Wilson (2006, s. 200) tvrdí, že kvůli nadměrné soutěživosti na pracovišti v dnešní době mnoho zaměstnanců trpí stresem. Uvádí, že být ve stresu je dnes „v módě“.

Tento stav však může zaměstnancům často práci znechutit. Mezi jedinci panují pomluvy, neshášenlivost, nevraživost a málokterý zaměstnanec je tak psychicky odolný, aby ho toto narušené sociální klima nezasáhlo. Pracující občané mohou začít trpět různými psychosomatickými problémy. Jedná se o nespavost, úzkosti, nevraživost apod. Obavu o ztrátu práce nastolené klima ještě zhorší. Stock (2010, s. 31) tvrdí, že náročné podmínky v zaměstnání a strach o pozici vedou nejen ke stresu, ale mohou vyústit i v syndrom vyhoření. Narušená pracovní atmosféra ovlivňuje rovněž produktivitu práce. Jak je zmíněno výše, jistá dávka obav může podpořit u pracovníků vyšší pracovní aktivitu. Zaměstnanci firmy chtějí svému zaměstnavateli prokázat svoji užitečnost a nepostradatelnost. Může být zpozorována větší iniciativa k řešení problémů firmy, větší pracovní výkony, nové nápady, návrhy apod.

Existují situace, kdy je třeba vzniklou problematiku na pracovišti řešit a hledat možná východiska. Pokud se v pracovním kolektivu rozmůže atmosféra nezdravé soutěživosti, jež škodí pracovní činnosti, zaměstnavatel má právo danou situaci řešit. Dle Templara (2006, s. 131) bychom měli práci zaměřovat na zákazníky, ne na to, aby členové týmu mezi sebou soutěžili. Je třeba týmu kolektivně oznámit, aby svou soutěživost obrátili ven, nikoli dovnitř. Pokud některý vytrvalec v negativním chování pokračuje, je třeba mu přidělovat úkoly, na nichž bude pracovat samostatně. Jedinci budou takto soutěžit sami se sebou a se svými vlastními cíli. Uvedené osoby tímto způsobem ničí ducha týmu a je třeba je držet pod kontrolou. Wilson (2006, s. 20) uvádí, že se obecně soudí, že mít na pracovišti ženy, je báječná věc. Vnášejí do kanceláře určité uklidnění a mírnost a tím snižují hladinu testosteronu a soutěživosti.

5 Prevence ztráty zaměstnání

V dnešní době, kdy je časté, že člověk o svou práci „bojuje“, je třeba jisté preventivní péče, aby právě tento „boj“ nenastal. S péčí o vztahy ve firmě by měl zaměstnanec započít nejlépe již počátkem svého působení v zaměstnání. Prevence ztráty zaměstnání má rovněž několik stránek.

5.1 Vztahy v zaměstnání

Vedle dobře vykonávané práce jsou důležitým z aspektů právě vztahy v zaměstnání. Pokud si člověk své práce váží a nechce riskovat její ztrátu, měl by rovněž pečovat o kladné vztahy jak s vedením, tak se svými kolegy ve firmě.

Leary (1959 in: Černý, 2009, s. 20) uvádí zjednodušený systém kategorizace chování, pozorovatelný u lidí. Rozdělení zmiňuje ve svém díle „Dotazník interpersonální diagnózy“, kde uvádí 4 typy osobností s vhodnými metodami komunikace s daným člověkem. Ta pak běží efektivněji, pružněji a bez komunikačních problémů. Každý člověk vykazuje znaky více typů, avšak jedna vždy dle Learyho převažuje. Nástin rozdělení: člověk jdoucí s davem, chovající se dle předpisů, silný dogmatik a nezávislý myslitel. Ke každé této skupině udělil zhruba 5 dalších vlastností osobností pro lepší zařazení plus přístupy, reakce a metody, které máme v jednání s nimi používat.

Mějme na paměti, že hlavní bránou k dobrým vztahům v zaměstnání je přizpůsobivost. Pokud bychom se všemi jedinci jednali stejným způsobem, bez ohledu na jejich charakter, mohli bychom se dostat do strnulé struktury působící destruktivně. Měli bychom se zamyslet sami nad sebou, jak na své okolí působíme. Zda nejsme protivní, zadumaní nad problémy, podráždění apod. Hygienou pracovního přístupu je práce na sobě samotném. Je třeba reagovat přirozeně, mít zájem o řešený pracovní projekt a práci celkově, být soustředěný, uvolněný, iniciativní k problémům a nakloněný svým spolupracovníkům. Existují metody, jimiž se můžeme konfliktům vyhnout. Podle Scharlau (2010, s. 66) můžeme nastolit buď psychický, fyzický nebo tématický odstup. K psychickému odstupu patří například metoda, kdy se podíváme na situaci z odlišného pohledu, uvědomíme si své role v situaci, představíme si v duchu něco příjemného, započneme klást dotazy, vydechneme, uvědomíme si sebe sama – své tělo.

U fyzického odstupu se osvědčily metody jako: vydechnutí, přestávka a odložení rozhovoru, krok dozadu, procházka po místnosti či k oknu, odskočení si kamkoliv jinam. Jiným

odstupem je tématika, zde se jedná o připomenutí konkrétního cíle rozhovoru, změny nebo odložení tématu, poukázání na realitu (např. zbývající čas do vyřešení problému), rekapitulace skutečností. Tyto metody se však nedají používat vždy. Existují situace, kdy musíme jednat dle aktuálnosti. Můžeme užít argumentace, asertivního jednání a vysvětlení všech okolností.

5.2 Pracovní morálka

Velmi důležitým aspektem v prevenci ztráty zaměstnání je dobrá pracovní morálka zaměstnance. Dle Putnové (2007, s. 36) je morálka soustava pravidel, principů, zákonitostí, hodnot a mravních citů lidského jednání. Plní funkci životního vodítka, jež má podobu rozumného dialogu. Na utváření morálky má vliv lidská důstojnost a pokora člověka k okolnímu světu. Neregistruje jen obecné a vžitě, ale obsahuje snahu překonat daný horizont a vztah k hodnotovému či etickému ideálu.

Plnění pracovní morálky znamená dodržování jistých norem firmy, které jsou buď všeobecně dané nebo si je firma určuje a upravuje sama. Kitson (2009, s. 13) ve své knize radí udělat si reputaci pilného a spolehlivého pracovníka. Tudy prý vede cesta úspěšného upevnění pracovní pozice. Je důležité dodržovat, co člověk slíbí, být férový a etický, mít osobní a morální zásadovost a ukázat pracovnímu kolektivu a vedení, že se na vás mohou spolehnout.

Čapek (2008, s. 116) označuje morálku jako proměnlivý, historicky a kulturně podmíněný souhrn hodnotících soudů, zvyků, názorů, ideálů, pravidel, institucí a norem, jimiž se lidé v určitém ohledu řídí ve svém praktickém mravním jednání. Dále uvádí, že podstatou morálky je vnitřní svědomí, jež se projevuje pocity studu, viny, trapnosti, nevole, rozmrzelosti. V morálce se vytváří sociální identita každého jedince.

Pracovní morálka je norma k dosahování hodnot, neformální instrukce jak se chovat. Tento nepsaný předpis chování určuje pravidla pracovního výkonu, času pracovní doby, vymezení pozice jedince ve firmě, vztahu jedince s ostatními pracovníky a vedením a další. Samotný výkon jedince a celého týmu nelze kompletně vytyčit, je ve vlastním zájmu zaměstnanců prokázat své pracovní nasazení. Pokud zaměstnanec dodržuje psaná i nepsaná (všeobecně daná) pravidla chování a přístupu k povolání, získává tak kladné body při prevenci ztráty svého zaměstnání.

Autor Viscusi (2008) pro udržení práce zdůrazňuje čtyři strategie. Důležité je být viditelný. Klade důraz převážně na stránku vnímání svého okolí. Dle autora není podstatné zůstat v práci déle a pracovat nad své úsilí, nýbrž účastnit se firemních akcí, schůzí a spolupracovat s kolegy. Další autorovy metody jak si upevnit pracovní pozici jsou rady: buď vyrovnaný, vždy připravený a užitečný.

Velmi časté porušování pracovní morálky je využívání internetových sítí k osobním účelům. Kleiner (2010, s. 7) v Moderním řízení uvádí, že krize donutila zaměstnavatele více sledovat, zda zaměstnanci pracují nebo si na PC pouze hrají. Do boje nasazují software monitorující činnost pracovníka. Tři čtvrtiny firem dnes několikrát do týdně užívá nástrojů softwarového auditu ke sledování efektivity práce zaměstnanců.

Tento fakt bychom tedy mohli zařadit k dalším preventivním bodům proti možné ztrátě zaměstnání. Snažit se využívat pracovní dobu efektivně, nikoli na vyřizování osobních věcí.

5.3 Další vzdělávání

V ČR jsou budována akreditovaná pracoviště nabízející různé druhy rekvalifikačních kurzů pomáhajících člověku navýšit své vzdělání a opět se začlenit do pracovního procesu. Pracoviště zřizuje Ministerstvo školství a Ministerstvo práce. Rekvalifikace pak pro veřejnost zabezpečují Úřady práce. Dle Macháčka (2010, s. 99) rekvalifikace pro uchazeče neznamena pouze dosažení kvalifikace nové. Jde o rozšíření, zvýšení nebo prohloubení dosavadní kvalifikace včetně její obnovy a údržby. Za rekvalifikaci bereme i nabytí kvalifikace pro uplatnění fyzické osoby, jež doposud žádné kvalifikace nedosáhla. Zájemce o rekvalifikaci by měl vybírat dle svého současného dosaženého vzdělání, zkušeností, dovedností, schopností, zdravotního stavu a zaměření, kterým by se chtěl zabývat. Rekvalifikační kurzy se ujmají v situacích, kdy struktura trhu práce neodpovídá struktuře poptávky po ní. Je to východisko, jak se na trhu práce uplatnit.

O rekvalifikačních kurzech hovoří přesněji Vyhláška MPSV č. 519/2004 Sb., o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců. Zde jsou uvedeny veškeré formy rekvalifikací, z nichž si zájemce může vybrat. (Státní politika zaměstnanosti. [online] [citováno 11. 4. 2011]).

V ČR se rovněž pořádají různé kurzy na zvýšení sebevědomí, které pomáhají lidem zejména po psychické stránce, kdy díky nepříjemným prožitkům v zaměstnání či odjinud mají pochroumané sebevědomí. Absolvování těchto kurzů má přinést lepší postoj k sobě samotné-

mu, lepší komunikaci s jinými lidmi, postoj k práci i kolegům na pracovišti. Kurzy bývají pořádány různými alternativními sdruženími nebo koučinkovými²⁰ programy, které vedou kvalifikovaní psychologové. Jistou prevencí by mělo být i vzdělávání vlastních dětí. Furnham a Argyle (2000 in: Riegel, 2007, s. 106) referují nutnost uvést děti ve finanční realitu. Je to prý nejlepší postup, jak je připravit na možné neočekávané životní situace.

5.4 Osobní rozvoj

Poslední prevencí ztráty zaměstnání je osobní rozvoj zaměstnance. Přispívá k vyrovnanosti, osobní spokojenosti a dobrému zdravotnímu stavu jedince. Podmínky spokojeného života a rozvoje člověka můžeme označit jako: mít kde být, s kým být, co dělat a v co věřit. Pokud z nich některá není uspokojená, dochází k nepohodě a později také k závažnějším psychickým či zdravotním problémům (Hranice mezi prací a soukromím. [online] [citováno 13. 3. 2012]).

Zaměstnavatelé těžce nesou časté nemocenské dovolené svých zaměstnanců. Dle ČSÚ byly za 1. pololetí 2010, tj. leden – červen, zjištěny tyto hodnoty. Průměrné procento pracovní neschopnosti populace je celkem 4,087 %. Za nemoc je to 3,586 %, pracovní úrazy 0,179 % a ostatní úrazy 0,322 %. Každý člověk by měl ve svém zájmu pečovat o svůj zdravotní stav a snažit se vyhnout absenci v zaměstnání (Pracovní neschopnost pro nemoc a úraz. [online] [citováno 12. 4. 2011]). V dnešní době existuje spousta cest, kterými můžeme preventivně pečovat o svůj celkový zdravotní stav, jak psychický, tak fyzický. Autor Kay (2009, s. 3) ve své knize „How to Keep Fit, Prevent Illness and Manager Your Health Care“ uvádí, jak zůstat zdatným a zdravým jedincem. Zastává názor, že zdraví je to nejceněnější, co máme. Bez zdraví se vytrácí radost ze života. Nejlepší možnost, jak si je udržet, je cvičení v jakémkoliv věku, zdravá a správně upravená strava (čerstvá i vařená), dostatečný pitný režim, absence kouření, střídmost užívání alkoholu, dostatečná relaxace a odpočinek a další. Zmiňuje i důležitost zdravotního pojištění a prevence úrazu (opatrnost, obezřetnost).

Pohyb sám o sobě je elixírem mládí. Studie uvádějí, že pokud je člověk v pohybu alespoň půl hodiny denně, dochází v těle k mnohem větší produkci červených krvinek, které následně poskytují buňkám kyslík. Hlavní ochranné buňky leukocyty pak rychleji odstraňují z těla infekční bakterie. Syntéza bílkovin probíhá snáze díky tvorbě růstového hormonu. Po větší námaze se lépe spí, což způsobují rovněž nová mozková spojení. Nastává oksyli-

²⁰ Koučink – z anglického coaching, odborné vedení družstva, původně ve sportu při utkání (Klimeš, 2010, s. 396)

čení mozku, člověk má lepší paměť, logické uvažování, představivost a díky tvorbě serotoninu se cítí vyrovnanější a šťastnější (Michalík, 2011, s. 27).

Lidé mající nějakou zálibu nebo pravidelnou aktivitu jsou sami se sebou spokojenější. Mají více přátel, jsou sebejistější, mají se více na co těšit a plánují si svůj volný čas. Nemají tolik času zabývat se běžnými starostmi a nepřemýšlejí pouze nad prací. Jedinec, který se dokáže ve volném čase odreagovat, je rovněž v zaměstnání více soustředěný, uvolněný, vyrovnaný a dokáže se lépe koncentrovat.

6 Empirická část

Tato část diplomové práce se zabývá zjišťováním údajů, informací a dat prostřednictvím výzkumného šetření, k čemuž používá analytické metody dotazníku. Z realizovaného výzkumu pak podává stručnou, odbornou zprávu o dosažených výsledcích. V závěru práce následně shrnuje celkové výsledky šetření, výsledky hypotéz, rozebírá výzkumný problém a dosažený cíl práce.

6.1 Cíl výzkumu

Cílem empirické části této diplomové práce je výzkumně zjistit u pracovníků vybraných devíti firem olomouckého kraje, do jaké míry ovlivňují jednotlivé aspekty obavu ze ztráty zaměstnání. Výzkum dále zjišťuje pořadí míry vlivu jednotlivých aspektů. Je jich celá řada a jsou v empirické části rozepsány.

Výzkumný problém:

Má aspekt „věk“ větší vliv na obavu ze ztráty zaměstnání než aspekty „výše příjmu“ a „pracovní sféra“?

Formulace hypotéz:

Hypotéza č. 1 – Mezi obavou ze ztráty zaměstnání a aspektem „věk“ existuje statisticky významná souvislost.

Hypotéza č. 2 – Mezi obavou ze ztráty zaměstnání a aspektem „výše příjmu“ existuje statisticky významná souvislost.

Hypotéza č. 3 – Mezi obavou ze ztráty zaměstnání a aspektem „pracovní sféra“ existuje statisticky významná souvislost.

6.2 Charakteristika a popis zkoumaného vzorku

Dotazníkové šetření na téma „Aspekty ovlivňující obavu ze ztráty zaměstnání“ proběhlo celkem v devíti pracovních firmách. Všechny se nacházejí v městě Olomouci a jeho blízkém okolí.

Cílová skupina byla vybrána tak, aby byla zastoupena pracovníky obou pohlaví, všech věkových skupin a různorodostí pracovních pozic. Zkoumaný vzorek tvoří 81 mužů (57,90 %) a 59 žen (42,10 %). Věkové složení respondentů čítá 86 pracovníků ve věku 15 - 35 let (61,4 %), 33 pracovníků ve věku 36 - 49 let (23,6 %) a zbylých 21 pracovníků ve věku 56 - 65 let (15 %). Cílovou skupinu tvoří pracující občané zaměstnaní na hlavní pracovní poměr, vedlejší pracovní poměr nebo na živnostenský list. Oslovena byla jak státní, tak soukromá sféra firem. 109 zaměstnanců pracuje v soukromé sféře (77,86 %) a 31 ve sféře státní (22,14 %).

Co se týká výše mzdy dotázaných, 5.000,- až 10.000,-Kč měsíčně má 15 respondentů (10,71 %), 11.000,- až 20.000,-Kč má 75 respondentů (52,86 %), 21.000,- až 30.000,-Kč má 41 dotázaných (29,29 %), 31.000,-Kč a více má pouze 10 respondentů (8,64 %).

V šetření bylo dotázáno celkem 150 respondentů, 10 lidí však vyplnění odmítlo. Počet zkoumaných osob byl 140. Dotazníky zodpovědělo celkem 93,33 % z dotázaných. Vybraná pracoviště byla nejprve kontaktována telefonicky dne 17. 1. 2011 a po vzájemné domluvě byly dotazníky distribuovány do jednotlivých firem. Rozvoz dotazníků se konal v termínu 2. 2. – 25. 2. 2011. Na pracovištích bylo zpozorováno velice milé a přístupné jednání.

6.3 Popis užitých metod

Vzhledem k cíli, jenž má za úkol zjistit, do jaké míry ovlivňují jednotlivé aspekty obavy ze ztráty zaměstnání a jaké je jejich pořadí v četnosti zastoupení, se jevil jako vhodný nástroj kvantitativní výzkum dotazníkového typu (viz. příloha č. 1). Postihuje stav, četnost a další aspekty. Metoda dotazníku se osvědčila z hlediska anonymity, jelikož dotazník obsahoval otázky na citlivé údaje o respondentech. Dle Chrásky (2007, s. 162) se jedná se o velmi frekventovanou metodu získávání dat v pedagogickém výzkumu. Jde o soustavu předem připravených a pečlivě formulovaných otázek, jež jsou promyšleně seřazeny a dotazovaná osoba na ně odpovídá písemně.

Otázky, jež strukturovaný dotazník obsahoval, byly inspirovány studiem příslušné literatury a předchozích výzkumů podobné problematiky. Dotazník byl vytvořen výzkumníky. Otázky v dotazníku byly systematicky uspořádány. Dotazník obsahoval celkem 11 otázek. Respondenti byli dotazováni nejprve tzv. zjišťovacími otázkami, které se týkaly jich samotných. Jednalo se o otázky č. 1 - 4. Například otázka č. 1 zjišťovala zastoupení respondentů dle pohlaví. Otázka č. 2 členila dotazované do tří věkových kategorií. Vztahuje se k hypotéze č. 1. Otázka č. 3 se zabývala zastoupením soukromé a státní sféry firem. Ta se vztahuje k hypotéze č. 3. Poslední otázka tohoto zjišťovacího charakteru, otázka č. 4 dělila respondenty dle jejich čistého měsíčního příjmu. Vztahuje se k hypotéze č. 2.

Další část se zaměřovala na samotnou obavu ze ztráty zaměstnání a její možné příčiny. Jednalo se o otázky č. 5 - 9. Tato část dotazníku je částí stěžejní a zjišťuje jistotu práce, příčiny obav a přítomnost obav o práci vůbec. Odhaluje, na kolik je obava ze ztráty zaměstnání u lidí přítomna a které příčiny ji ovlivňují. Jsou to příčiny jako věk, pohlaví, zdravotní stav, dosažené vzdělání, místo bydliště, vztahy v zaměstnání, nedostatek zakázek firmy, obava ze zklamání rodiny a okolí, obava z finančního nezajištění sebe a rodiny či jiné. Poslední část dotazníku se zabývá důsledky obav na život člověka. Jedná se o otázky č. 10 a 11. První z nich se dotazuje na podporu a pochopení od rodiny a známých jedince v případě ztráty jeho zaměstnání. Vypovídá o zázemí respondentů v případě ztráty práce. Druhá otázka se dotazuje na osobní, rodinný život respondenta. Odpovědi vypovídají o tom, nakolik obavy ze ztráty zaměstnání ovlivňují osobní a rodinné životy lidí.

V dotazníku byly použity otázky uzavřené, dichotomické, polytomické a polouzavřené. Podle počtu předkládaných odpovědí lze uzavřené položky rozdělit na dichotomické a polytomické. Pokud na položku lze dát jen dvě vzájemně se vylučující odpovědi, hovoříme o položkách dichotomických. U polytomických položek se předkládá více odpovědí než dvě. Abychom se vyhnuli nebezpečí neuvedení některé možné odpovědi, můžeme použít i nabídky „jiná odpověď“. Tyto otázky jsou označovány za polouzavřené Chráskova (2007, s. 166).

Z celkových 11 otázek bylo 6 otázek uzavřených dichotomických (č. 1, 2, 3, 8, 9, 10). Další 5 otázek bylo uzavřených polytomických (č. 4, 5, 6, 11). Otázka č. 7 byla jedinou otázkou polouzavřenou. Každý dotazník byl po vyplnění zalepen do obálky, jež byla jeho součástí. Snahou bylo zajistit anonymitu celého výzkumu. Respondenti v dotazníkovém šetření měli na výběr ze dvou a více odpovědí, které označili zakroužkováním. Jedna varianta u otázky č. 7 měla možnost volné písemné odpovědi. Všechny dotazníky byly respondenty vyplněny správně, proto je bylo možné použít pro zpracování potřebných dat a jejich následného vyhodnocení.

Údaje získané dotazníkovým šetřením byly zpracovány pomocí softwaru (Microsoft Word 2003, Microsoft Excel 2003). Výsledky byly zaznamenávány do tabulek a grafů. Aby bylo možné dotazník vyhodnotit, bylo nutné si stanovit alternativní i nulovou hypotézu. Hypotéza je vědecké předvídání určité zákonitosti, jež předpokládá existenci určité pravděpodobnosti mezi jevy. Následně bylo užito metody statistického ověření platnosti hypotéz, pro vymezení a výpočet výsledných hodnot výzkumu. Tato metoda se nazývá „test nezávislosti chí-kvadrát pro kontingenční tabulku“. Jedná se o nejčastější metodu při zpracování výsledků dotazníkových šetření. Tento test byl vybrán kvůli své přehlednosti a potřebě výzkumu, kdy hledáme existenci souvislostí mezi dvěma pedagogickými jevy, jež byly zmíněny na základní nominální úrovni.

6.4 Popis vlastního výzkumu

Šetření proběhlo již zmiňovanou dotazníkovou metodou po vzájemné dohodě s respondenty. Vybraná pracoviště byla dne 17. 1. 2011 nejprve kontaktována telefonicky. Po odsouhlasení jim byly dotazníky distribuovány. Souhlas s podílem na tomto dotazníkovém šetření dali respondenti již samotným vyplněním a odevzdáním dotazníku. Postup výzkumu byl průběžně konzultován s odborným vedoucím diplomové práce.

Celé šetření proběhlo ve dnech 2. 2 - 25. 2. 2011. V průběhu prvních čtyř dnů (tj. 2. 2. – 5. 2. 2011) byly dotazníky rozvezeny na jednotlivá pracoviště. Firmy, kde šetření proběhlo, byly z Olomouce, jeho blízkého okolí (Těšetice, Olomouc – Holice) nebo Prostějova.

Dotazníky byly rozdávány celkem v devíti firmách. Firmy se od sebe lišily svým zaměřením, velikostí či příslušností k soukromé nebo státní sféře. Firmy, jež se účastnily dotazníkového šetření byly tyto: ZŠ Těšetice, Mubea HZP s.r.o., Magistrát města Olomouce, Kosmetika Vanilla, Onamba, Dalkia Česká republika, JŠ Perfect English, Kaufland, Q Tech s.r.o. Výběr firem pro dotazníkový výzkum nebyl náhodný, bylo tak učiněno na základě přátelských vztahů se zaměstnanci v jednotlivých firmách.

Na pracovištích bylo v souvislosti s dotazníkovým šetřením zpozorováno většinou velice milé, ochotné a přístupné jednání. Celkem bylo rozdáno 150 ks dotazníků, 10 oslovených vyplnění odmítlo, 140 ks bylo obdrženo vyplněných nazpět. Celková návratnost dotazníků činí 93,33 %.

Každý pracovník obdržel jeden dotazník, jenž byl úvodu opatřen krátkým úvodem a vysvětlením důvodu šetření. Jednotliví pracovníci odpovídali samostatně, jelikož byli poučeni o anonymitě a dobrovolnosti výzkumu. Anonymita je pro věrohodnost celého šetření velmi podstatná. K dotazníkům byly přikládány papírové obálky, v nichž je respondenti během následujících 4 dnů vraceli nazpět. Respondentům byla ponechána dostatečná doba na vyplnění a odevzdání dotazníku.

Veškeré informace byly získány v poměrně krátkém časovém období. Vyplněné dotazníky byly vybrány z firem dne 25. 2. 2011, všechny navrácené dotazníky byly vybranými respondenty vyplněny správně. Z tohoto důvodu mohly být použity pro zpracování potřebných dat a jejich následné vyhodnocení, jež nám umožní zjistit, do jaké míry ovlivňují jednotlivé aspekty obavu ze ztráty zaměstnání.

Pro potřebné vyhodnocení dotazníků je nutné vždy stanovit nulovou a alternativní hypotézu. K této části výzkumu byly prostudovány odborné publikace. Dle Chráska (2007, s. 72) je alternativní a nulová hypotéza definována takto:

- nulová hypotéza (označovaná H_0) je předpoklad, že mezi sledovanými jevy není vztah (souvislost, rozdíl).
- alternativní hypotéza (označovaná H_1 nebo H_A) je naopak předpoklad, že mezi sledovanými jevy vztah (souvislost, rozdíl) je.

Pro stanovení nulové a alternativní hypotézy bylo použito testu nezávislosti chí-kvadrát pro kontingenční tabulku; hladina významnosti 0,05.

Jak uvádí Chráska (2007, s. 76), tohoto testu významnosti je možno využít např. když rozhodujeme, zda existuje souvislost mezi dvěma pedagogickými jevy, které byly zachyceny pomocí nominálního měření. Tato situace je častá např. při zpracovávání výsledků dotazníkových šetření.

Výsledky získané dotazníkovým šetřením je nutné nejdříve zapsat do tzv. kontingenční tabulky (tabulky se dvěma vstupy). Čísla uváděná vpravo od tabulky a pod tabulkou jsou tzv. okrajové četnosti, tj. součty četností v řádcích a sloupcích tabulky. Test nezávislosti chí-kvadrát začíná již zmíněným formulováním nulové a alternativní hypotézy. Pokud mezi jevy není závislost, jedná se o nulovou hypotézu. Test významnosti se vždy provádí na určité hladině významnosti, která je ve většině případů pedagogických výzkumů 0,05 (Chráska, 2003, s. 91). Zmíněná hladina významnosti byla volena i v našem výzkumu. Hladina významnosti 0,05 tvrdí, že pravděpodobnost nesprávného přijetí hypotézy alternativní je 5 %. Jinak řečeno hypotézu nulovou odmítáme s jistotou 95 %.

6.5 Vlastní výsledky

V následující části přinášíme vlastní výsledky výzkumu. Vyhodnocení souvisí s interpretací a analýzou nabytých poznatků již uvedenou dotazníkovou metodou.

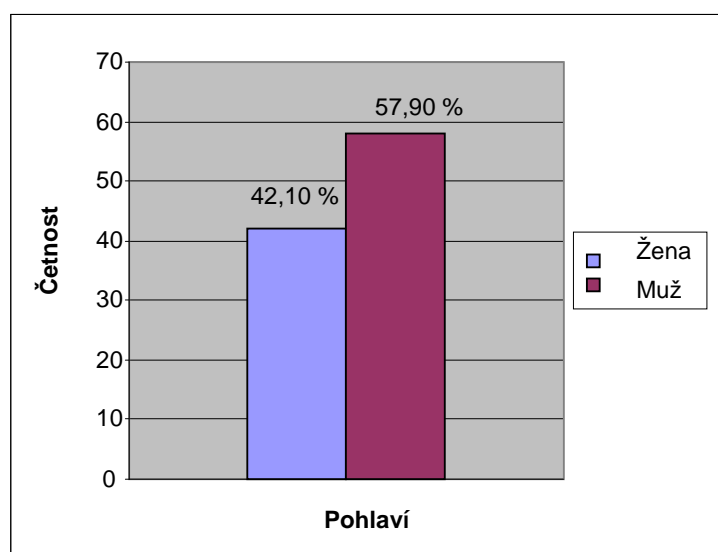
Celý výzkum je rozepsán do tabulek a grafů v programu Microsoft Excel 2003. Výsledné hodnoty jsou vyčísleny absolutní a relativní četností, jež umožní přehlednější srovnání míry vlivu jednotlivých aspektů na obavu ze ztráty zaměstnání. Ke každé tabulce následuje grafické znázornění odpovědí, kdy je na závěr vždy vedena rozprava o výsledcích. Následující výsledné tabulky jsou zpracováním získaných dat z výzkumu dotazníkového šetření, a to z absolutních a relativních četností.

Otázka č. 1: Pohlaví

Tabulka 1. Rozdělení zkoumaného souboru dle pohlaví

Pohlaví	Celkem	
	Absolutní četnost	Relativní četnost
Muž	81	57,90 %
Žena	59	42,10 %
Celkem	140	100,00 %

Graf 1. Rozdělení zkoumaného souboru dle pohlaví



Na dotazníkovém šetření se podílelo celkem 140 respondentů. Tato otázka byla zaměřena na zjištění míry zastoupení mužského a ženského pohlaví ve skupině zkoumaného vzorku, kde muži tvořili početnější skupinu.

Z celkového počtu 81 mužů pracovalo 16 mužů ve státní sféře (19,75 %) a 65 ve sféře soukromé (80,25 %). Z celkového počtu 59 žen bylo zastoupení následující: 15 žen pracovalo ve státní sféře (25,42 %) a 44 žen ve sféře soukromé (74,58 %).

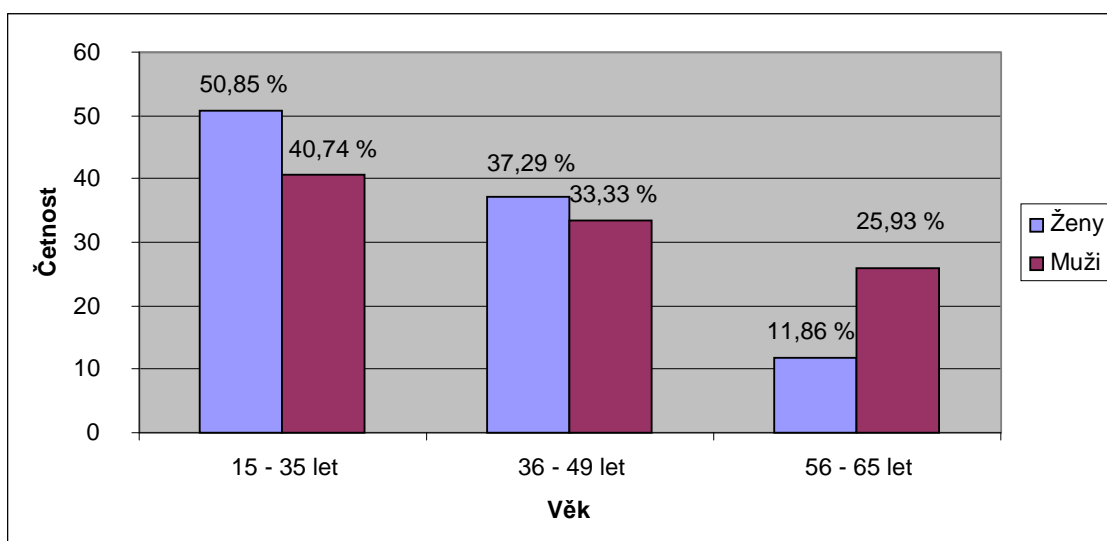
Dle výzkumů střediska STEM trpí obavou z nezaměstnanosti mírně častěji ženy (54 %) než muži (47 %) (STEM: Obavy z nezaměstnanosti nejvyšší od roku 1998. [online] [citováno 2. 2. 2012]).

Otázka č. 2: Věk

Tabulka 2. Rozdělení zkoumaného souboru dle věku

Rozmezí věku	Věk					
	Ženy		Muži		Ženy a muži celkem	
	Absolutní četnost	%	Absolutní četnost	%	Absolutní četnost	%
15 - 35 let	38	64,41 %	48	59,26 %	86	61,40 %
36 - 55 let	14	23,73 %	19	23,46 %	33	23,60 %
56 - 65 let	7	11,86 %	14	17,28 %	21	15,00 %
Celkem	59	100,00 %	81	100,00 %	140	100,00 %

Graf 2. Rozdělení zkoumaného souboru dle věku



Z dotázaných občanů z olomouckého kraje nebyl žádný respondent mladší 15 let a starší 65 let.

První skupina 15 - 35 let byla z celkového počtu respondentů nejvíce zastoupena. Tento fakt vypovídá o skutečnosti, že byly převážně osloveny firmy s mladšími zaměstnanci

Výzkum DP zjistil, že u:

- 86 dotázaných ve věku 15 - 35 let odpovědělo:
4 lidé (4,65 %) Ano, 29 (33,72 %) Ne, 53 (61,63 %) Občas
- 33 dotázaných ve věku 36 - 55 let odpovědělo:
19 lidí (57,58 %) Ano, 11 (33,33 %) Ne, 3 (9,09 %) Občas
- 21 dotázaných ve věku 56 - 65 let odpovědělo:
8 lidí (38,10 %) Ano, 11 (52,38 %) Ne, 2 (9,52 %) Občas

Největší obavy ze ztráty zaměstnání mají občané ve věku 36 - 55 let, naopak nejmenší obavy mají jedinci ve věku 56 - 65 let.

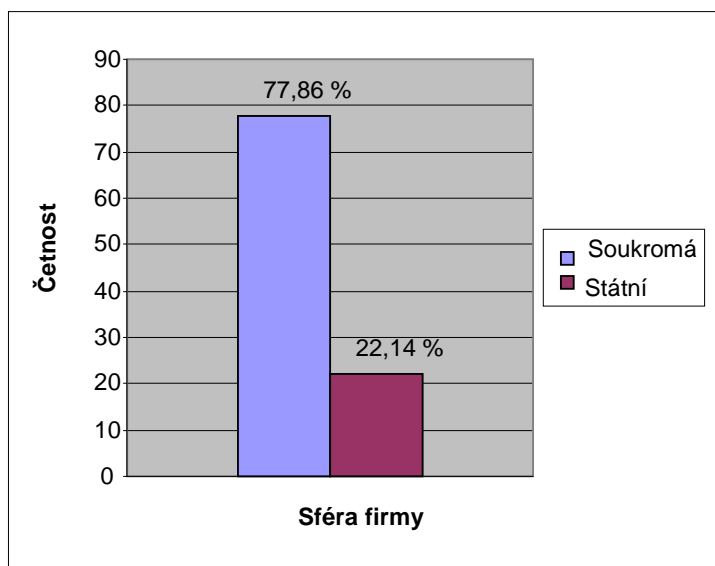
Z hlediska výzkumu obav vůči věku se podle STEM neukazují v rámci populace žádné významné odlišnosti. Větší ohrožení obavou z nezaměstnanosti starších ročníků se projevuje pouze ve skupině zaměstnanců v dělnických profesích, ovšem už od věku 30 let – téměř ¾ dělníků se v tomto věku obává nezaměstnanosti (STEM: Obavy z nezaměstnanosti nejvyšší od roku 1998. [online] [citováno 2. 2. 2012]).

Otázka č. 3: Pracujete v soukromé nebo ve státní sféře?

Tabulka 3. Rozdělení zkoumaného souboru dle soukromé či státní sféry zaměstnání

Sféra firmy	Celkem	
	Absolutní četnost	Relativní četnost
Soukromá	109	77,86 %
Státní	31	22,14 %
Celkem	140	100,00 %

Graf 3. Rozdělení zkoumaného souboru dle soukromé či státní sféry zaměstnání



Tato otázka u respondentů zjišťovala příslušnost jejich zaměstnání k soukromé či státní sféře. Co se týče oslovení firem samotných, na šetření se podílely podniky z olomouckého kraje. Celkem bylo osloveno devět vybraných firem. Respondenti soukromé sféry měli značnou početní převahu.

K přehledu výše čistých měsíčních příjmů v jednotlivých sférách je uvedeno následující zjištění. U 109 respondentů patřících sféře soukromé má 9 respondentů čistý měsíční příjem v rozmezí 5.000,- až 10.000,- (8,26 %), 56 jedinců označilo příjem 11.000,- až 20.000,- (51,38 %), 36 jedinců má příjem 21.000,- až 30.000,- (33,02 %) a poslední skupina 8 dotázaných má měsíční příjem 31.000,- a více (7,34 %).

U státní sféry jsou hodnoty následující: ze 31 respondentů jich má 6 čistý měsíční příjem v rozmezí 5.000,- až 10.000,- (19,35 %), 18 respondentů označilo příjem 11.000,- až 20.000,- (58,07 %), 5 dotázaných 21.000,- až 30.000,- (16,13 %) a poslední skupina 2 dotazovaní označili příjem ve skupině 31.000,- a více (6,45 %).

Dle výzkumů střediska STEM bylo zjištěno, že rozdíly v obavách z nezaměstnanosti jsou patrné u různých profesí. Nejvíce se jí obávají méně kvalifikovaní a manuálně pracující lidé, nejméně pak odborní pracovníci (zhruba 1/3 z nich) či OSVČ. Lidé vysokoškolsky vzdělaní obavami příliš netrpí. Lidé ze základním vzděláním nebo vyučení se dají nazvat jako nejvíce ohroženou skupinou (STEM: Obavy z nezaměstnanosti nejvyšší od roku 1998. [online] [citováno 2. 2. 2012]).

Výzkum DP zjistil, že u:

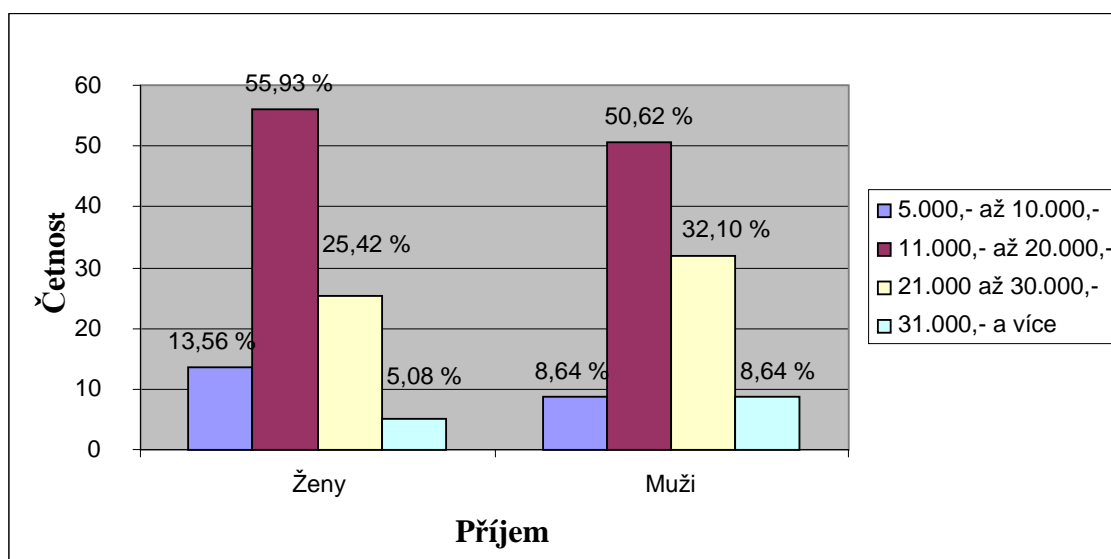
- 109 dotázaných zaměstnanců v soukromé sféře odpovědělo:
28 lidí (25,69 %) Ano, 38 (34,86 %) Ne, 43 (39,45 %) Občas
 - 31 dotázaných zaměstnanců ve státní sféře odpovědělo:
3 lidé (9,68 %) Ano, 13 (41,94 %) Ne, 15 (48,38 %) Občas
- Nejvíce se obávají o svou práci lidé zaměstnaní v soukromé sféře.

Otázka č. 4: Jaký máte čistý měsíční příjem?

Tabulka 4. Rozdělení zkoumaného souboru dle čistého měsíčního příjmu

Čistý měsíční příjem (Kč)	Celkové zastoupení					
	Ženy		Muži		Ženy a muži celkem	
	Absolutní četnost	%	Absolutní četnost	%	Absolutní četnost	%
5.000,- až 10.000,-	8	13,56 %	7	8,64 %	15	10,71 %
11.000,- až 20.000,-	33	55,93 %	41	50,62 %	74	52,86 %
21.000 až 30.000,-	15	25,42 %	26	32,10 %	41	29,29 %
31.000,- a více	3	5,08 %	7	8,64 %	10	7,14 %
Celkem	59	100,00 %	81	100,00 %	140	100,00 %

Graf 4. Rozdělení zkoumaného souboru dle čistého měsíčního příjmu



Tato otázka rozčleňovala zaměstnance dle výše jejich čistého měsíčního příjmu. Věkové zastoupení dle výše měsíčního příjmu bylo následující:

- 5.000,- až 10.000,-: 2 ženy a 4 muži ve věku 15 - 35 let
3 ženy a 1 muž ve věku 36 - 55 let
3 ženy a 2 muži ve věku 56 - 65 let
- 11.000,- až 20.000,-: 25 žen a 31 mužů ve věku 15 - 35 let
4 ženy a 7 mužů ve věku 36 - 55 let
4 ženy a 3 muži ve věku 56 - 65 let
- 21.000 až 30.000,-: 10 žen a 10 mužů ve věku 15 - 35 let
5 žen a 9 mužů ve věku 36 - 55 let
0 žen a 7 mužů ve věku 56 - 65 let
- 31.000,- a více: 1 žena a 3 muži ve věku 15 - 35 let
2 ženy a 2 muži ve věku 36 - 55 let
0 žen a 2 muži ve věku 56 - 65 let

Oproti výzkumu DP, výzkum ČSÚ, za rok 2010, ukazuje, že nejpočetněji zastoupenou skupinou jsou lidé s vyšší hrubého měsíčního příjmu 21.000,- až 30.000,-Kč (36,96 %). Na druhém místě jsou to příjmy 11.000,- až 20.000,-Kč (34,99 %). Následují příjmy výše 31.000,- a více (25,02 %) a nejméně zastoupenou skupinou jsou jedinci s příjmem do 10.000,-Kč (3,03 %) (Podíly zaměstnanců v pásmech hrubých měsíčních mezd podle pohlaví. [online] [citováno 11. 2. 2012]).

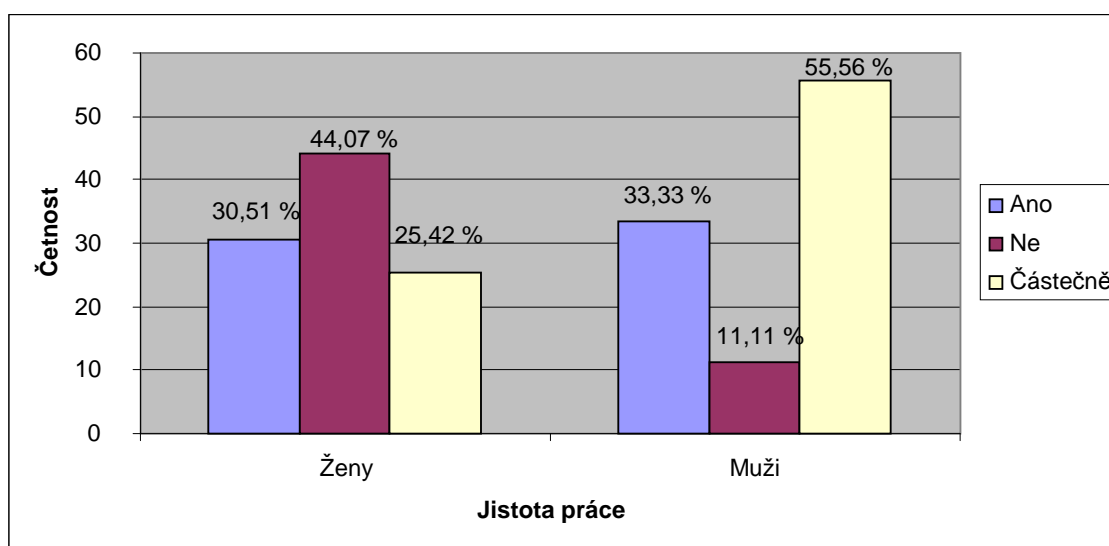
Výsledky výzkumu DP a výzkumu ČSÚ se sice liší, ale vzhledem k faktu, že ČSÚ porovnává vyšší hrubých mezd, nikoli čistého příjmu, dá se říci, že se výsledky podobají. Rovněž musíme přihlížet k faktu, že výzkum naší DP byl soustředěn na náhodný vzorek respondentů, nikoli na výzkum celé ČR.

Otázka č. 5: Jste si svým zaměstnáním jistý?

Tabulka 5. Rozdělení zkoumaného souboru dle jistoty práce

Jistota	Celkové zastoupení					
	Ženy		Muži		Ženy a muži celkem	
	Absolutní četnost	%	Absolutní četnost	%	Absolutní četnost	%
Ano	18	30,51 %	27	33,33 %	45	32,14 %
Ne	26	44,07 %	9	11,11 %	35	25,00 %
Částečně	15	25,42 %	45	55,56 %	60	42,86 %
Celkem	59	100,00 %	81	100,00 %	140	100,00 %

Graf 5. Rozdělení zkoumaného souboru dle jistoty práce



Tato otázka zachycuje rozdělení dotázaných pracovníků do skupin dle pocitu jistoty svou prací. Respondenti vybírali vždy jednu variantu odpovědi.

Dle výzkumu CVVM odpovídali respondenti na otázku: „Pocitujete jistotu svého zaměstnání?“ takto: 12 % Rozhodně ano, 55 % Spíše ano, 19 % Spíše ne, 6 % Rozhodně ne, 8 % odpovědělo, že Neví (Postoje českých občanů k zaměstnání. [online] [citováno 5. 3. 2012]). V jiném výzkumu téhož výzkumného centra CVVM bylo dotazováno na respondenty otázka: „Jste spokojeni s jistotou svého pracovního místa?“. 13 % bylo Velmi spokojeno, 51 % Spíše spokojeno, 19 % Spíše nespokojeno, 7 % Velmi nespokojeno a 10 % Neví (Spokojenost se zaměstnáním. [online] [citováno 5. 3. 2012]).

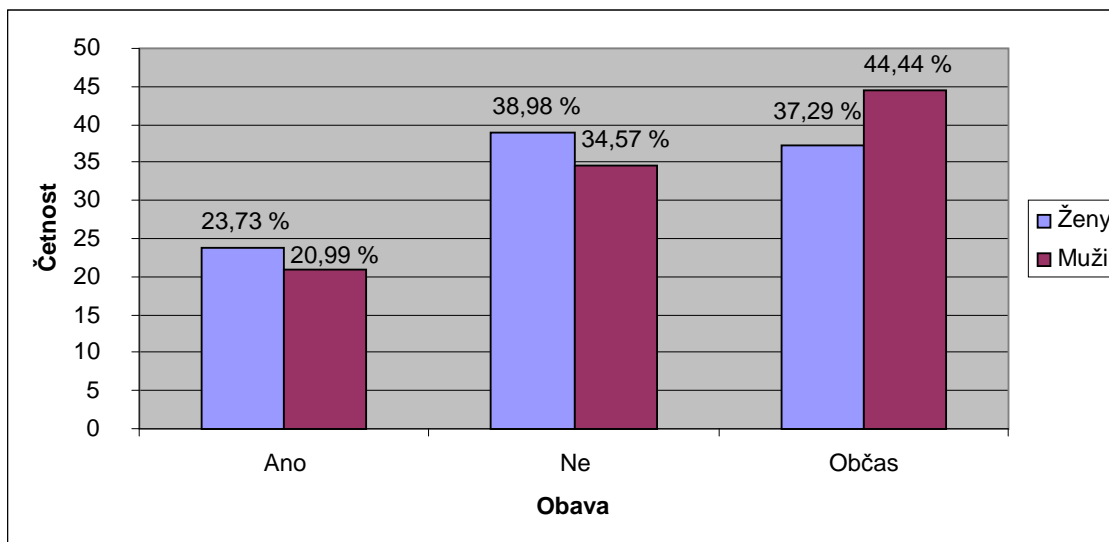
Pro srovnání, u výzkumu DP nejvíce respondentů odpovídalo, že si je svou prací jisto částečně 42,86 %. U výzkumu CVVM největší část 55 % odpovědělo Spíše ano na otázku, zda pociťují jistotu práce a 51 % odpovědělo Spíše spokojeno na dotaz, zda jsou s jistotou své práce spokojeni. Dá se tedy říci, že výsledky DP a CVVM jsou obdobné.

Otázka č. 6: Pociťujete nějaké obavy ze ztráty zaměstnání?

Tabulka 6. Rozdělení zkoumaného souboru dle přítomnosti obav ze ztráty práce

Přítomnost obav	Celkové zastoupení					
	Ženy		Muži		Ženy a muži celkem	
	Absolutní četnost	%	Absolutní četnost	%	Absolutní četnost	%
Ano	14	23,73 %	17	20,99 %	31	22,14 %
Ne	23	38,98 %	28	34,57 %	51	36,43 %
Občas	22	37,29 %	36	44,44 %	58	41,43 %
Celkem	59	100,00 %	81	100,00 %	140	100,00 %

Graf 6. Rozdělení zkoumaného souboru dle přítomnosti obav ze ztráty práce



Z následující otázky je patrná její celková významnost vzhledem k vytyčenému cíli diplomové práce. Zjišťuje přítomnost obav ze ztráty zaměstnání vůbec.

Ve srovnání s výzkumem střediska STEM vidíme, že obava z nezaměstnanosti rostla. Za rok 2010, touto obavou, byť v jakékoliv míře, trpělo 64 %, čili téměř 2/3 ekonomicky ak-

tivních občanů. Při dotazu „*Obáváte se Vy osobně nezaměstnanosti?*“ odpovědělo: 9 % dotázaných Určitě ne, 27 % Spíše ne, 33 % Určitě ano, 31 % Spíše ano (Narůstá obava z nezaměstnanosti i skepse k účinnosti podpor a dávek. [online] [citováno 4. 2. 2012]).

Při hlubším pohledu výzkumného střediska STEM o několik let zpět vidíme, že o svou práci se na přelomu let 1999 a 2000, na počátku roku 2001, v dubnu 2004 a květnu 2005, kdy se míra nezaměstnanosti pohybovala kolem 9 %, obávaly bezmála 2/3 lidí. Na počátku března roku 2008 jich byla polovina (STEM: Obavy z nezaměstnanosti nejnižší od roku 1998. [online] [citováno 2. 2. 2012]).

Ve výzkumu DP převažují spíše občasné obavy o ztrátu zaměstnání. Podle výzkumu to vypadá, že situace v roce 2011 je, co se týče obav, mírně vyrovnanější.

Otázka č. 7: Pokud ano, níže označte všechny aspekty, kvůli nimž pocítujete obavu ze ztráty zaměstnání

Tato otázka vyplývá z otázky č. 6. Odpovídají na ni jen ti respondenti, kteří v otázce č. 6 odpověděli Ano nebo Občas.

Tabulka 7. Rozdělení zkoumaného souboru dle aspektů, ovlivňujících obavu ze ztráty zaměstnání

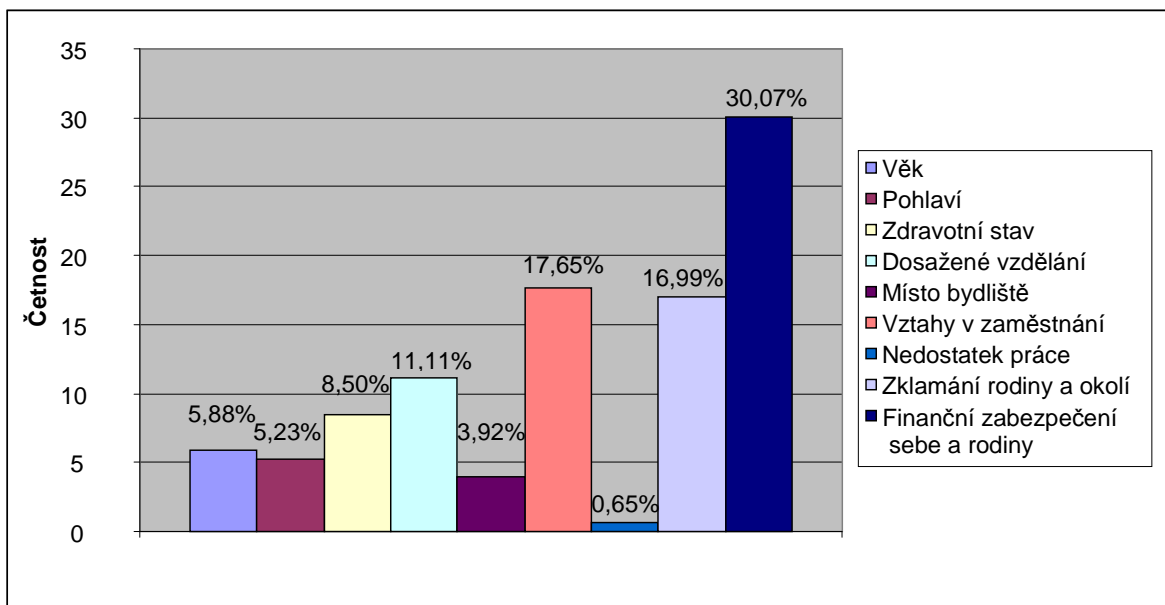
Aspekty	Celkové zastoupení					
	Ženy		Muži		Ženy a muži celkem	
	Absolutní četnost	%	Absolutní četnost	%	Absolutní četnost	%
Věk	9	5,88 %	19	9,64 %	28	8,00 %
Pohlaví	8	5,23 %	6	3,05 %	14	4,00 %
Zdravotní stav	13	8,50 %	13	6,60 %	26	7,43 %
Dosažené vzdělání	17	11,11 %	12	6,09 %	29	8,29 %
Místo bydliště	6	3,92 %	7	3,55 %	13	3,71 %
Vztahy v zaměstnání	27	17,65 %	28	14,21 %	55	15,71 %
Nedostatek práce	1	0,65 %	27	13,71 %	28	8,00 %
Zklamání rodiny a okolí	26	16,99 %	52	26,40 %	78	22,29 %
Finanční zabezpečení sebe a rodiny	46	30,07 %	33	16,75 %	79	22,57 %
Celkem	153	100,00 %	197	100,00 %	350	100,00 %

Tabulka je tvořena faktory z otázky č. 7, jenž ovlivňují obavy ze ztráty zaměstnání. Tabulka je rovněž doplněna o faktory z otázek č. 8 a č. 9, jejichž dopad na obavy ze ztráty zaměstnání je neméně významný.

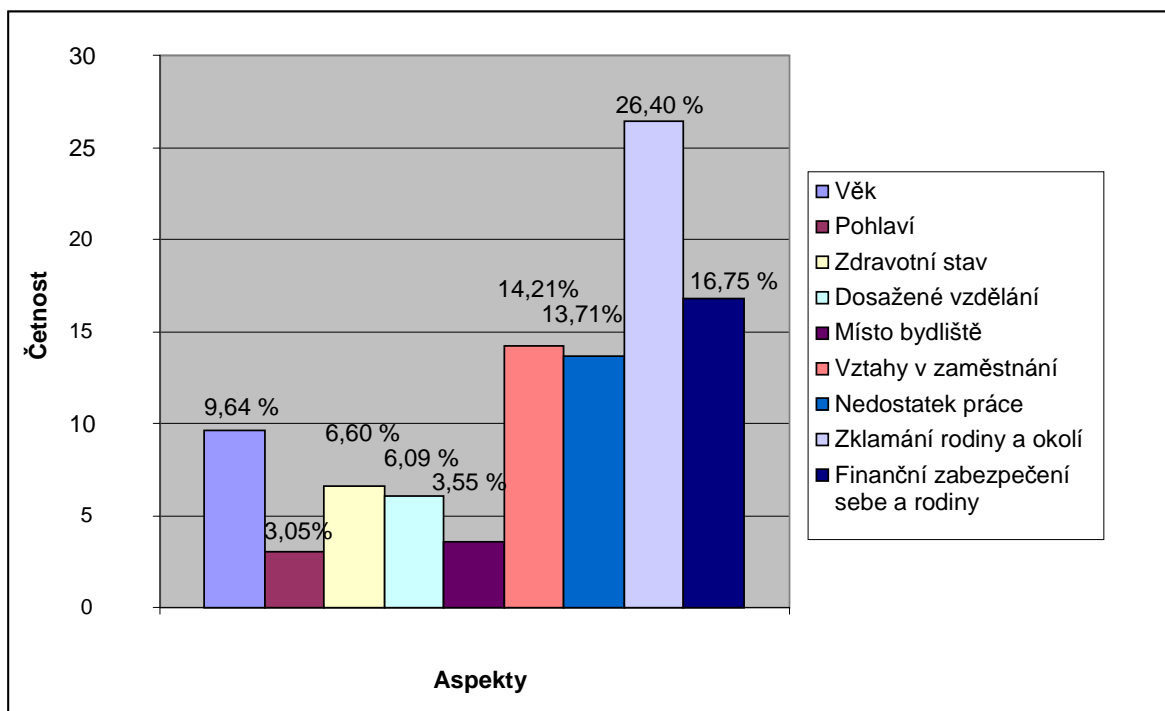
Graf 7. Rozdělení zkoumaného souboru dle aspektů, ovlivňujících obavu ze ztráty zaměstnání

Graf 7 znázorňuje velký počet hodnot, proto byl rozdělen na dva grafy dle pohlaví

Ženy:



Muži:



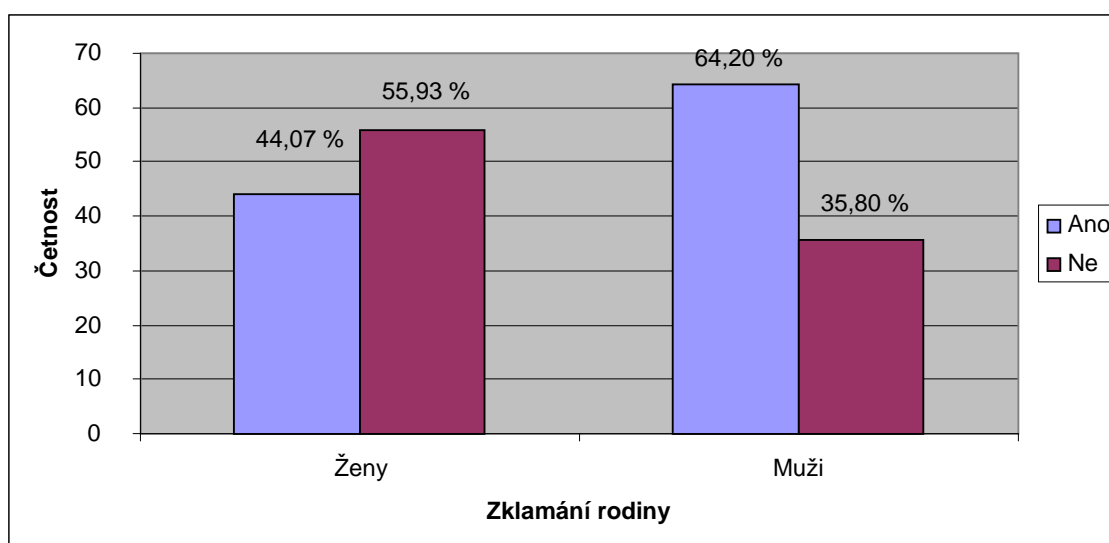
Dostáváme se ke stěžejní problematice sledované v této diplomové práci, jež určuje, které aspekty ovlivňují obavy ze ztráty zaměstnání nejvíce a které nejméně. Výsledné hodnoty vlivu faktorů se liší. V možnosti „jiné“ se nikdo dále nerozepisoval, všichni respondenti si vybrali z nabízených odpovědí. Pro srovnání s výzkumem DP uvádím výzkum střediska STEM. Za jednoznačně nejčastější důvod diskriminace považují respondenti faktor věku (88 %). Za další dva nejčastější důvody znevýhodňování v zaměstnání označili zhruba tři čtvrtiny mateřství a těhotenství (76 %), zdravotní stav či postižení (73 %), rasový či etnický původ (61 %), pohlaví (57 %), rodinný stav či povinnosti k rodině (56 %), národnost (34 %) u ostatních možností jako např. sociální původ, sexuální orientace, politické myšlení, náboženské přesvědčení nepřesahují podíly odpovědí jednu pětinu (STEM:K diskriminaci na trhu práce u nás dochází podle názorů tří čtvrtin obyvatel ČR. [online] [citováno 4. 2. 2012]).

Otázka č. 8: Máte obavu, že byste ztrátou svého zaměstnání zklamal/a rodinu a okolí?

Tabulka 8. Rozdělení zkoumaného souboru dle přítomnosti obavy ze zklamání rodiny a okolí

Obavy ze zklamání rodiny	Celkové zastoupení					
	Ženy		Muži		Ženy a muži celkově	
	Absolutní četnost	%	Absolutní četnost	%	Absolutní četnost	%
Ano	26	44,07 %	52	64,20 %	78	55,71 %
Ne	33	55,93 %	29	35,80 %	62	44,29 %
Celkem	59	100,00 %	81	100,00 %	140	100,00 %

Graf 8. Rozdělení zkoumaného souboru dle přítomnosti obavy ze zklamání rodiny a okolí



Otázka č.8 zjišťuje výskyt obav ze zklamání rodiny a okolí respondenta v případě ztráty jeho zaměstnání. Jde o vliv na psychiku člověka způsobený strachem z úpadku sebe sama před zraky svého blízkého okolí. Z výsledných hodnot respondentů vidíme, že stav kladných odpovědí převažuje jednoznačně u ženského pohlaví. Obava ze zklamání rodiny a okolí v případě ztráty zaměstnání zatěžuje ženy mnohem více. Fakt způsobují mateřské a pečovatelské pudy žen a rovněž jejich vyšší emoční založení.

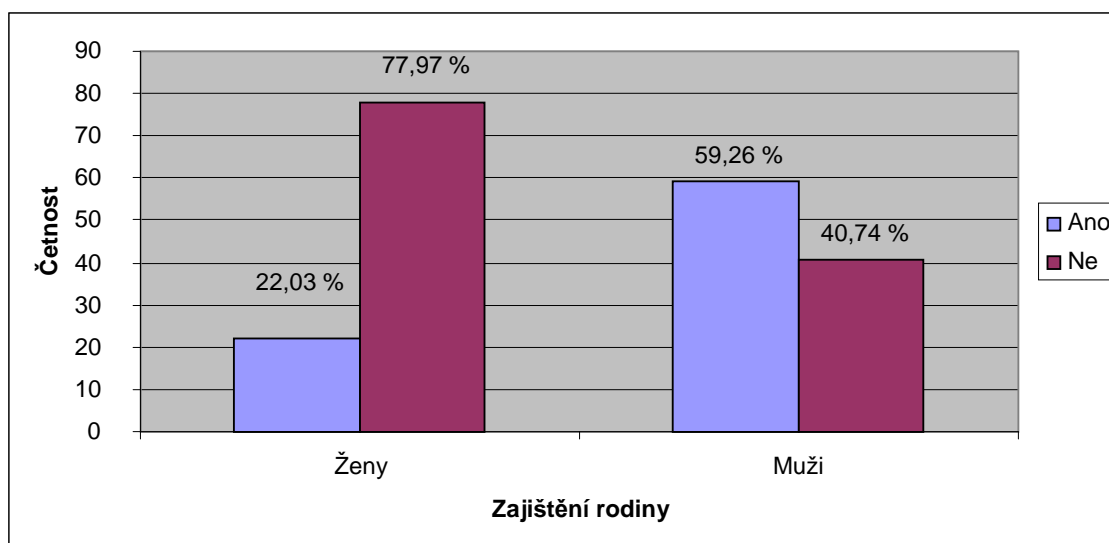
U rozdělení uvedených skupin dle věkového rozmezí bylo zjištěno, že ze 78 respondentů, kteří má obavu, že by v případě ztráty svého zaměstnání zklamali své okolí a rodinu, odpověděli na otázku věku 42 respondentů (53,85 %) „15 až 35 let“, 21 respondentů (26,92 %) „36 až 55 let“, 15 respondentů (19,23 %) „56 až 65 let“. Z 62 respondentů, jenž nemají obavu, že by v případě ztráty svého zaměstnání zklamali své okolí a rodinu, odpověděli na otázku věku 44 respondenti (70,97 %) „15 až 35 let“, 12 respondentů (19,35 %) „36 až 55 let“, 6 respondentů (9,68 %) „56 až 65 let“.

Otázka č. 9: Dokázal/a byste v případě ztráty zaměstnání zajistit finančně sebe i svou rodinu?

Tabulka 9. Rozdělení zkoumaného souboru dle schopnosti finančního zajištění sebe a rodiny v případě ztráty zaměstnání

Finanční zabezpečení rodiny	Celkové zastoupení					
	Ženy		Muži		Ženy a muži celkem	
	Absolutní četnost	%	Absolutní četnost	%	Absolutní četnost	%
Ano	13	22,03 %	48	59,26 %	61	43,57 %
Ne	46	77,97 %	33	40,74 %	79	56,43 %
Celkem	59	100,00 %	81	100,00 %	140	100,00 %

Graf 9. Rozdělení zkoumaného souboru dle schopnosti finančního zajištění sebe a rodiny v případě ztráty zaměstnání



Tento dotaz zní s předchozí otázkou č. 8 vcelku podobně, avšak vliv na psychiku jedince může mít odlišný. Zatímco otázka č. 8 se obává svého vlastního potupení před zraky rodiny a blízkých, otázka č. 9 se dotýká finanční sféry, kdy má jedinec obavy z nemožnosti uživení sebe samého a své rodiny. Na jedince pak mohou mít tyto aspekty vliv zcela odlišný.

U jednotlivých skupin pracovníků rozdělených dle výše čistého příjmu byly odpovědi ohledně schopnosti finančně uživit sebe a rodinu následující:

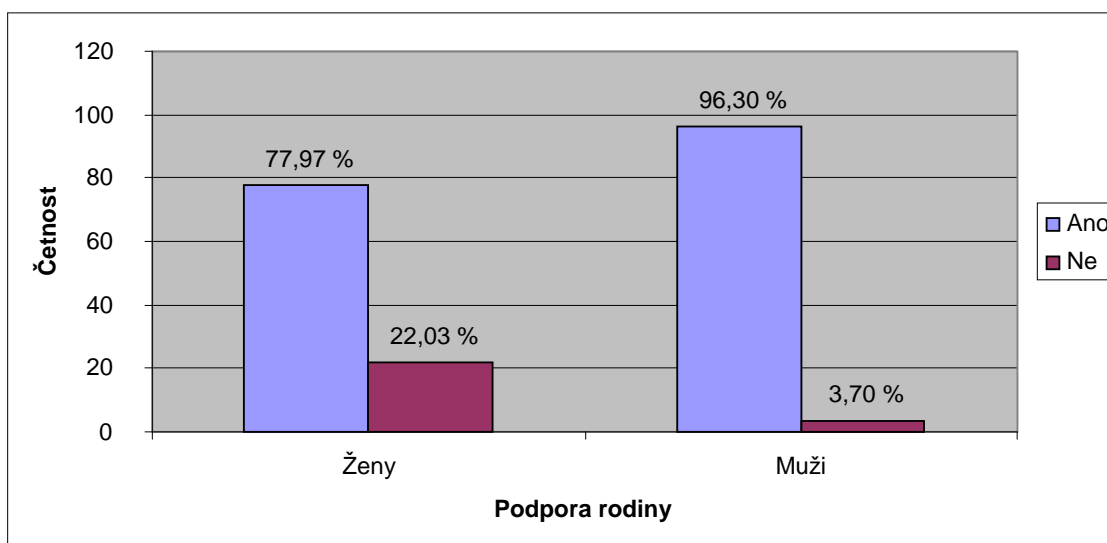
- 5.000,- až 10.000,-: odpověď Ano označilo 5 respondentů (33,33 %)
odpověď Ne označilo 10 respondentů (66,67 %)
- 11.000,- až 20.000,-: odpověď Ano označilo 32 respondentů (43,24 %)
odpověď Ne označilo 42 respondentů (56,76 %)
- 21.000 až 30.000,-: odpověď Ano označilo 21 respondentů (51,22 %)
odpověď Ne označilo 20 respondentů (48,78 %)
- 31.000,- a více: odpověď Ano označili 3 respondenti (30 %)
odpověď Ne označilo 7 respondentů (70 %)

Otázka č. 10: Měl/a byste při ztrátě zaměstnání u své rodiny a známých podporu a pochopení?

Tabulka 10. Rozdělení zkoumaného souboru dle podpory a pochopení rodiny a známých v případě ztráty zaměstnání

Finanční zabezpečení rodiny	Celkové zastoupení					
	Ženy		Muži		Ženy a muži celkem	
	Absolutní četnost	%	Absolutní četnost	%	Absolutní četnost	%
Ano	46	77,97 %	78	96,30 %	124	88,57 %
Ne	13	22,03 %	3	3,70 %	16	11,43 %
Celkem	59	100,00 %	81	100,00 %	140	100,00 %

Graf 10. Rozdělení zkoumaného souboru dle podpory a pochopení rodiny a známých v případě ztráty zaměstnání



Tato otázka zjišťuje, zda by rodina a okolí mělo k jedinci postiženému nezaměstnaností pochopení a podporu, tudíž možné obavy respondenta z nepochopení blízkého okolí.

Následuje rozdělení uvedených skupin podle jistoty práce:

Ze 124 respondentů, jež by měli v případě ztráty zaměstnání u svého okolí a rodiny podporu, odpovědělo na otázku: „*Jste si svým zaměstnáním jistý?*“ 40 respondentů (32,26 %) Ano, 25 respondentů (20,16 %) Ne, 59 respondentů (47,58 %) Částečně.

Z 16 respondentů, jež by neměli v případě ztráty zaměstnání u svého okolí a rodiny podporu, odpovědělo na otázku: „Jste si svým zaměstnáním jistý?“ 5 respondentů (31,25 %) Ano, 10 respondentů (62,50 %) Ne, 1 respondent (6,25 %) Částečně.

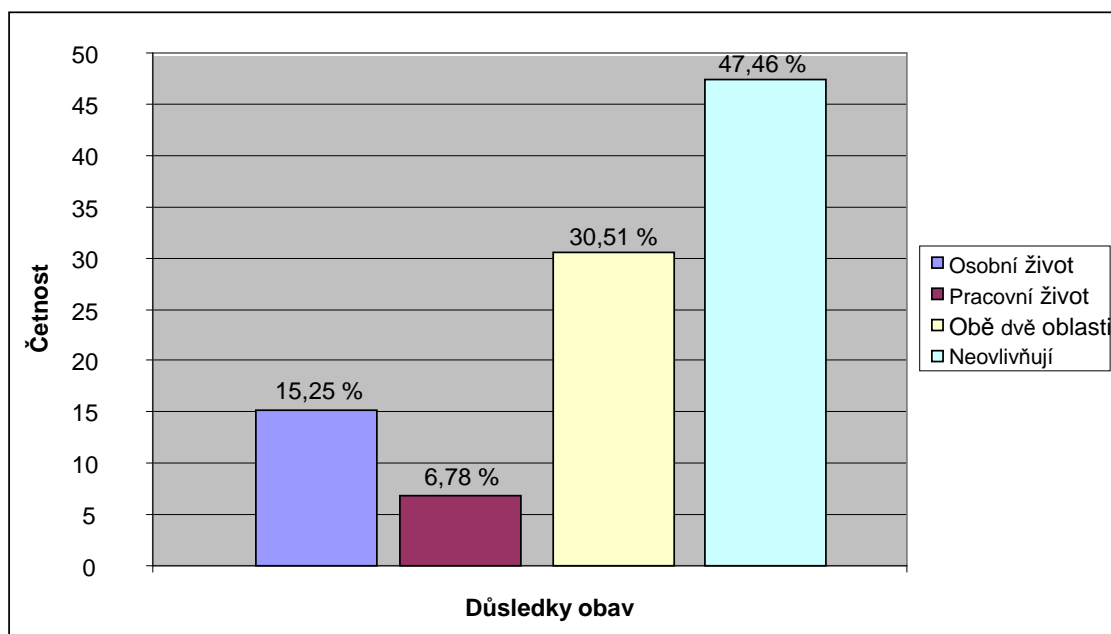
Otázka č. 11: Obavy o ztrátu zaměstnání ovlivňují Váš:

Tabulka 11. Rozdělení zkoumaného souboru dle vlivu obav ze ztráty zaměstnání

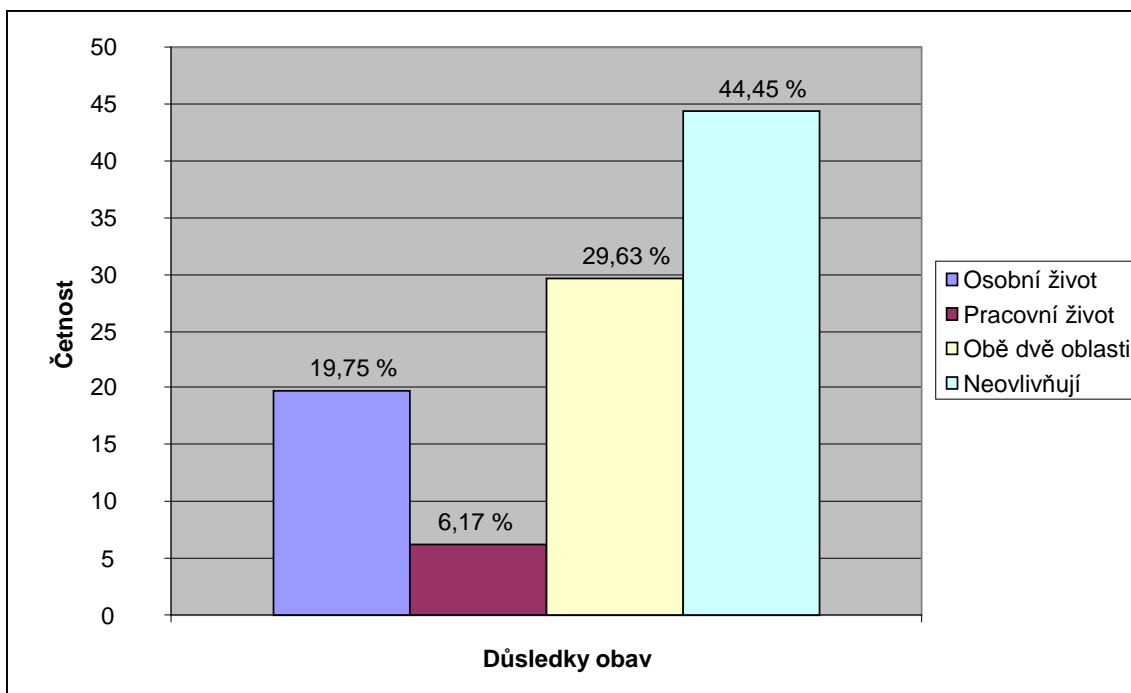
Aspekty	Celkové zastoupení					
	Ženy		Muži		Ženy a muži celkem	
	Absolutní četnost	%	Absolutní četnost	%	Absolutní četnost	%
Osobní život	9	15,25 %	16	19,75 %	25	17,86 %
Pracovní život	4	6,78 %	5	6,17 %	9	6,43 %
Obě dvě oblasti	18	30,51 %	24	29,63 %	42	30,00 %
Neovlivňují	28	47,46 %	36	44,45 %	64	45,71 %
Celkem	59	100,00 %	81	100,00 %	140	100,00 %

Graf 11. Rozdělení zkoumaného souboru dle vlivu obav ze ztráty zaměstnání

Graf 11 znázorňuje velký počet hodnot, proto byl rozdělen na dva grafy dle pohlaví
Ženy:



Muži:



Důsledky obav ze ztráty práce mají velmi široký dopad na život jedince. Byly uvedeny čtyř skupin uvedených výše. Z 25 respondentů, jež odpovědělo, že obavy ze ztráty zaměstnání ovlivňují zejména jejich osobní život bylo 9 žen (36 %) a 16 mužů (64 %). Z 9 respondentů, jež odpovědělo, že obavy ze ztráty zaměstnání ovlivňují zejména jejich pracovní život byly 2 ženy (22,22 %) a 7 mužů (77,78 %). Ze 42 respondentů, jež odpovědělo, že obavy ze ztráty zaměstnání ovlivňují jejich osobní i pracovní život bylo 30 žen (71,43 %) a 12 mužů (28,57 %). Ze 64 respondentů, jež odpovědělo, že obavy ze ztráty zaměstnání neovlivňují žádnou stránku jejich života bylo 18 žen (28,13 %) a 46 mužů (71,87 %).

Na základě těchto výsledků vyplývá, že nejvíce odpovědí získal názor, že obavy ze ztráty zaměstnání neovlivňují ani jednu stránku života jedinců (45,71 %), kde nejvíce byli zastoupeni muži. Paradoxně hned na druhém místě (30,00 %) se nachází názor, že obavy ze ztráty zaměstnání ovlivňují obě stránky lidského života, kde byly obě pohlaví zastoupena zhruba nastejno.

Výpočty statistické souvislosti:

H1 (hypotéza): Mezi obavou ze ztráty zaměstnání a aspektem „věk“ existuje statisticky významná souvislost.

Oproti této hypotéze stavíme HO (nulovou hypotézu): Mezi oběma proměnnými neexistuje závislost.

Kontingenční tabulka č.1:

	15 – 35 let	36 – 55 let	56 – 65 let	Σ
ANO	4 (19,04)	19 (7,31)	8 (4,65)	31
NE	29 (31,33)	11 (12,02)	11 (7,65)	51
OBČAS	53 (35,63)	3 (13,67)	2 (8,70)	58
Σ	86	33	21	140

Pro všechna pole kontingenční tabulky vypočítáme očekávanou teoretickou četnost dle vzorce:

$$\frac{(P \cdot O)^2}{O}$$

O

P je pozorovaná četnost a O je očekávaná (teoretická) četnost.

Testové kritérium vypočítáme tak, že sečteme všechny vypočítané hodnoty dle výše uvedeného vzorce pro všechna pole kontingenční tabulky.

$$11,88 + 0,17 + 8,47 + 18,69 + 0,09 + 8,32 + 2,41 + 1,47 + 5,16 = 56,66$$

$$\text{Testové kritérium} = 56,66$$

Vypočtená hodnota je ukazatel rozdílu mezi skutečností a nulovou hypotézou.

Testové kritérium, srovnáme s kritickou hodnotou pro námi zvolenou hladinu významnosti 0,05 a počet stupňů volnosti f, dle tohoto vzorce:

$$f = (r-1) \cdot (s-1)$$

$$f = (3-1) \cdot (3-1)$$

$$f = 4$$

Závěr: r je počet řádků v kontingenční tabulce a s je počet sloupců v tabulce. Hodnota dle statistických tabulek pro hladinu významnosti 0,05 a stupně volnosti (f) 4 = 9,488 neboli

kritická hodnota chí-kvadrát $0,05 (4) = 9,488$. Hodnota $56,66 > 9,488$, proto odmítáme nulovou hypotézu, že mezi proměnnými neexistuje vztah, a proto přijímáme naši hypotézu H1, že mezi aspektem „věk“ a obavou ze ztráty zaměstnání skutečně existuje statisticky významná souvislost.

H1: Mezi obavou ze ztráty zaměstnání a aspektem „věk“ existuje statisticky významná souvislost.

H2 (hypotéza): Mezi obavou ze ztráty zaměstnání a aspektem „výše příjmu“ existuje statisticky významná souvislost.

Oproti této hypotéze stavíme HO (nulovou hypotézu): Mezi oběma proměnnými neexistuje závislost.

Kontingenční tabulka č.2:

	5.000,- až 10.000,-	11.000,- až 20.000,-	21.000,- až 30.000,-	31.000,- a více	Σ
ANO	2 (3,32)	15 (16,38)	8 (9,08)	6 (2,21)	31
NE	5 (5,46)	23 (26,96)	20 (14,94)	3 (3,65)	51
OBČAS	8 (6,22)	36 (30,66)	13 (16,98)	1 (4,14)	58
Σ	15	74	41	10	140

Pro všechna pole kontingenční tabulky vypočítáme očekávanou teoretickou četnost dle vzorce:

$$\frac{(P \cdot O)^2}{O}$$

$$0,52 + 0,04 + 0,51 + 0,12 + 0,58 + 0,93 + 0,13 + 1,72 + 0,93 + 6,50 + 0,12 + 2,38 = 14,48$$

Testové kritérium = 14,48

Vypočtená hodnota je ukazatel rozdílu mezi skutečností a nulovou hypotézou.

Testové kritérium, srovnáme s kritickou hodnotou pro námi zvolenou hladinu významnosti 0,05 a počet stupňů volnosti f , dle tohoto vzorce:

$$f = (r-1) \cdot (s-1)$$

$$f = (3-1) \cdot (4-1)$$

$$f = 6$$

Závěr: Hodnota dle statistických tabulek pro hladinu významnosti 0,05 a stupně volnosti (f) 6 = 12,592 neboli kritická hodnota chí-kvadrát 0,05 (6) = 12,592. Hodnota 14,48 > 12,592, proto odmítáme nulovou hypotézu, že mezi proměnnými neexistuje vztah, a proto přijímáme naši hypotézu H2, že mezi aspektem „výše příjmu“ a obavou ze ztráty zaměstnání skutečně existuje statisticky významná souvislost.

H2: Mezi obavou ze ztráty zaměstnání a aspektem „výše příjmu“ existuje statisticky významná souvislost.

H3 (hypotéza): Mezi obavou ze ztráty zaměstnání a aspektem „pracovní sféra“ existuje statisticky významná souvislost.

Oproti této hypotéze stavíme HO (nulovou hypotézu): Mezi oběma proměnnými neexistuje závislost.

Kontingenční tabulka č.3:

	SOUKROMÁ	STÁTNÍ	Σ
ANO	28 (24,13)	3 (6,87)	31
NE	38 (39,71)	13 (11,29)	51
OBČAS	43 (45,16)	15 (12,84)	58
Σ	109	31	140

Pro všechna pole kontingenční tabulky vypočítáme očekávanou teoretickou četnost dle vzorce:

$$\frac{(P \cdot O)^2}{O}$$

$$0,62 + 0,07 + 0,10 + 2,18 + 0,26 + 0,36 = 3,59$$

$$\text{Testové kritérium} = 3,59$$

Vypočtená hodnota je ukazatel rozdílu mezi skutečností a nulovou hypotézou.

Testové kritérium, srovnáme s kritickou hodnotou pro námi zvolenou hladinu významnosti 0,05 a počet stupňů volnosti f, dle tohoto vzorce:

$$f = (r-1) \cdot (s-1)$$

$$f = (3-1) \cdot (2-1)$$

$$f = 2$$

Závěr: Hodnota dle statistických tabulek pro hladinu významnosti 0,05 a stupně volnosti (f) 2 = 5,991 neboli kritická hodnota chí-kvadrát 0,05 (2) = 5.991. Hodnota 3,59 < 5,991, proto přijímáme nulovou hypotézu, že mezi proměnnými neexistuje vztah a odmítáme naši hypotézu, že mezi aspektem „pracovní sféra“ a obavou ze ztráty zaměstnání existuje statisticky významná souvislost.

H3: Mezi obavou ze ztráty zaměstnání a aspektem „pracovní sféra“ existuje statisticky významná souvislost.

6.6 Diskuze

Na základě dotazníkového šetření bylo zjištěno, že ve zkoumaném vzorku respondentů převládají muži. Evidujeme spíše mladší strukturu pracovníků (15 - 35 let), i když zastoupeny jsou v menší účasti i jiné věkové kategorie. Zhruba 3/4 respondentů působí v soukromých firmách. Domníváme se, že převaha mužů byla ovlivněna tím, že tři z oslovených firem byly čistě průmyslového charakteru, kde zaměstnané ženy jsou spíše výjimkou.

Nejvíce lidí má čistou měsíční mzdu v rozmezí od 11.000,- do 20.000,- Kč, o něco méně pak 21.000,- až 30.000,- Kč. Počet mezd do 10.000,- a nad 31.000,- Kč je srovnatelný. Větší polovina lidí si je svou prací v dnešní době bez záruky jista, i když největší část respondentů zodpovědělo v následující otázce, že se s obavou o svou práci občas potýká. Tento fakt potvrzuje již výzkum střediska STEM, uvedený na straně 63.

Při zjišťování aspektů, které nejvíce ovlivňují obavy ze ztráty zaměstnání bylo zjištěno, že první místo zastává „finanční zabezpečení sebe a rodiny“ dále jsou to v sestupném pořadí: „zklamání rodiny a okolí“, „vztahy v zaměstnání“, „dosažené vzdělání“, „nedostatek práce“, na stejné úrovni „věk“, poté „zdravotní stav“, „pohlaví jedince“, „místo bydliště“. Vzhledem k faktu, že první místo zastává „finanční zabezpečení sebe a rodiny“, se domníváme, že právě uspokojení tohoto aspektu často vylučuje strach o aspekty jiné jako např. „zklamání rodiny a okolí“ apod., pokud si je jedinec jistý zabezpečením sebe a své rodiny, nemusí se obávat o aspekty další.

Více jak polovina dotázaných by nebyla schopna uživit své rodiny v případě ztráty svého zaměstnání. Naštěstí naprostá většina respondentů by v případě ztráty práce měla u své rodiny a známých podporu a pochopení. Jedna třetina dotázaných pocítuje důsledky obav ze ztráty zaměstnání na pracovní i osobní stránce života. Zrealizovaný výzkum, v kvantitativní rovině metodou dotazníku, nám poskytl údaje pro vyvrácení nebo potvrzení výše stanovených hypotéz.

První hypotéza H1, jež zjišťuje existenci statisticky významné souvislosti mezi obavou ze ztráty zaměstnání a aspektem „věk“ byla na základě výzkumného šetření přijata. Výsledné hodnoty byly statisticky ověřeny. Hodnota testového kritéria byla srovnána s kritickou hodnotou pro námi zvolenou hladinu významnosti 0,05 a počtu stupňů volnosti. Nulová hypotéza byla odmítnuta. Tímto se potvrdilo, že se aspekt „věk“ podílí na vlivu na obavu ze ztráty zaměstnání.

Možným důvodem tohoto zjištění může být fakt, že dnešní doba přeje zejména mladší generaci a jak již bylo zmíněno výše, při pracovních pohovorech bývá mladší generace značně preferována, často bez přihlížení k pracovním zkušenostem. Internetový zdroj potvrzuje, že stereotypy přetrvávají. Nárůst starších lidí padesáti let nemajících práci je důsledkem hned několika faktorů. Hlavní roli hrají předsudky, generační faktory a stereotypy chování managementu. Jako první jsou propouštěni starší pracovníci, protože zaměstnavatelé automaticky předpokládají, že jsou nepřizpůsobiví, neschopni pružných řešení a pomalí (Padesátiletí Češi bez práce. Mladí manažeři a personalisté je přehlížejí. [online] [citováno 15. 2. 2012]).

Druhá hypotéza H2, jež zjišťuje existenci statisticky významné souvislosti mezi obavou ze ztráty zaměstnání a aspektem „výše příjmu“ byla na základě výzkumného šetření rovněž přijata. Nulová hypotéza odmítnuta. Potvrzuje se, že se aspekt „výše příjmu“ má vliv na obavu ze ztráty zaměstnání.

Na základě tohoto zjištění se domníváme, že možným důvodem této skutečnosti mohou být vyšší schopnosti a možnosti tvorby finančních rezerv zejména u zaměstnanců s vyššími pracovními příjmy. Existence finančních rezerv pak přímo ovlivňuje míru obavy ze ztráty zaměstnání.

Třetí a poslední hypotéza H3, zjišťující existenci statisticky významné souvislosti mezi obavou ze ztráty zaměstnání a aspektem „pracovní sféra“ byla na základě výzkumného šetření jako jediná nepotvrzena a odmítnuta. Tudíž byla přijata nulová. Tímto se potvrdila neexistence vlivu aspektu „pracovní sféra“ na obavu ze ztráty zaměstnání.

Možným důvodem tohoto zjištění může být skutečnost, že příslušnost pracovní firmy ke státní či soukromé sféře nemá v dnešní době vliv na možnost ztráty zaměstnání. Z důvodu existence vysokých hodnot nezaměstnanosti existuje nejistota pracovního místa v obou pracovních sférách.

Celkem byla testována tři kritéria, přičemž se jako nejsilnější z nich ukázalo kritérium věku. Druhým kritériem, jenž byl hned po věku potvrzen, byl aspekt „výše příjmu“. Poslední kritérium „pracovní sféra“ obavu příliš neovlivňuje. Výzkumný problém, který se dotazoval, má-li aspekt „věk“ větší vliv na obavu ze ztráty zaměstnání než aspekty „výše příjmu“ a „pracovní sféra“ byl na základě statistických výpočtů potvrzen. Míra vlivu aspektu „věk“ na obavu ze ztráty zaměstnání je větší, než míra vlivu aspektů „výše příjmu a pracovní sféra“.

Během zpracovávání diplomové práce se vyskytly i další otázky, jako „možné přístupy zaměstnavatele v již narušeném pracovním kolektivu“, jež by si zasloužily další zpracování. V této práci však nebyl prostor se tomuto tématu věnovat, jelikož by hrozilo narušení struktury této diplomové práce.

Cílem diplomové práce bylo zjistit, do jaké míry ovlivňují jednotlivé aspekty obavu ze ztráty zaměstnání. Cíl diplomové práce byl úspěšně splněn, kvantitativní výzkum zjistil a seřadil míru vlivu jednotlivých aspektů na obavu ze ztráty zaměstnání. První dvě hypotézy byly potvrzeny, poslední vyvrácena. Výzkumný problém byl statisticky potvrzen.

Závěr

Práce byla rozdělena do šesti kapitol. První kapitola se zabývá vysvětlením, co je to vlastně obava. Přibližuje veškeré její stránky a také možnost odlišného vnímání jednotlivými osobami. Nastiňuje možnou diskriminaci v oblasti práce, kde kapitolu uzavírají možné postupy, jak se diskriminaci bránit. Zde je možné udělat si představu, jak může obava zasáhnout do jednotlivých sfér lidského života.

Druhá kapitola ukazuje existenci vnitřních aspektů, které ovlivňují obavy ze ztráty zaměstnání z biologického či genetického hlediska. Sem patří věk, pohlaví, zdravotní stav jedince, který zahrnuje jak psychickou, tak fyzickou stránku. Kapitolu uzavírají možná řešení případných zdravotních komplikací v zaměstnání, aniž by měl jedinec o svou práci přijít. Třetí kapitola je obdobná, avšak poskytuje náhled aspektů ovlivňujících obavu ze ztráty zaměstnání zvenčí. Čtvrtá, následující kapitola, pak poskytuje přehled důsledků těchto obav na jednotlivé stránky života jedince. Zde si můžeme uvědomit, kam až mohou tyto obavy v životě zasáhnout. Právě proto pátá kapitola vypočítává možné prevence ztráty zaměstnání, aby veškeré tyto obavy u zaměstnanců eliminovala. Dává jistý návod, co může sám zaměstnanec udělat, aby si svou pozici v práci utužil. Poslední – šestá kapitola je kapitolou praktickou, jež nám ukazuje, jak je to s obavami ze ztráty zaměstnání u zaměstnanců ve skutečnosti. Na základě výzkumu poskytuje přehled, kterými typy obav trpí populace nejvíce a kterými naopak nejméně.

Cílem diplomové práce je zjistit, do jaké míry ovlivňují jednotlivé aspekty obavu ze ztráty zaměstnání. Zjištění ověřuje empirická část u pracovníků vybraných devíti firem olomouckého kraje také výzkumně. Výzkum zjišťuje pořadí míry vlivu jednotlivých aspektů, jichž je celá řada a jsou v empirické části rozepsány. Pořadí míry vlivu jednotlivých aspektů je rozepsáno kapitole „Diskuze“. Pořadí vlivu jednotlivých aspektů je následující: první místo zastává „finanční zabezpečení sebe a rodiny“ dále jsou to v sestupném pořadí: „zklamání rodiny a okolí“, „vztahy v zaměstnání“, „dosažené vzdělání“, „nedostatek práce“, na stejné úrovni „věk“, poté „zdravotní stav“, „pohlaví jedince“, „místo bydliště“.

Při zpracovávání práce se objevily i další otázky jako například „možné přístupy zaměstnavatele v již narušeném pracovním kolektivu“, jež by si zasloužily další zpracování. V této práci však nebyl prostor se tomuto tématu věnovat, jelikož by hrozilo narušení struktury této diplomové práce.

V diplomové práci bylo nejprve zrealizováno terminologické ukotvení tématu, jež bylo podkladem pro následující kvantitativní výzkum. Bylo třeba nejprve vyjmenovat jednotlivé aspekty ovlivňující obavy ze ztráty zaměstnání. Z nich byly následně získávány informace, jež byly potřebné k nabytí dat pro dotazníkový výzkum a k sestavení hypotéz. V souvislosti s výzkumem byl zprostředkován styk s pracovníky několika firem z olomouckého kraje, kteří se ochotně zapojili do výzkumu.

Cíl diplomové práce je úspěšně splněn, kvantitativní výzkum zjistil a seřadil míru vlivu jednotlivých aspektů na obavu ze ztráty zaměstnání. První dvě hypotézy jsou potvrzeny, poslední vyvrácena. Výzkumný problém: *Má aspekt „věk“ větší vliv na obavu ze ztráty zaměstnání než aspekty „výše příjmu“ a „pracovní sféra“?* je statisticky potvrzen.

Téma, o němž diplomová práce pojednává, zjišťuje komplexně, jakými vlivy jsou zaměstnanci firem nejvíce ovlivňováni, co je uvádí v obavy a stres, že o svou práci přijdou. Práce může přispět k zjištění a lepšímu pochopení informací o pracovnících, které samotný pracovní vztah neposkytuje. Na základě těchto zjištění je možné vytvořit zaměstnancům klidné, jisté a motivující podmínky práce s příznivým pracovním klimatem. Dále nabádá k oproštění se od jednotlivých diskriminačních přístupů a vytvoření vhodného pracovního a komunikačního prostoru. Vykonávání pracovní činnosti tak bude jistější, zbavené stresu a nevraživosti mezi zaměstnanci, a tím pádem i produktivnější. Zaměstnanci naopak mohou dopředu pohlížet na rizikové faktory jednotlivých profesí, a tím si lépe vybrat pracovní pozici, kde nebudou natolik tíženi obavami ze ztráty práce.

Seznam použité literatury

- ADAIR, J. *Jak řídit druhé i sám sebe*. Brno: Computer Press, 2005. 172 s. ISBN 80-251-0784-1.
- ČAPEK, R. *Odměny a tresty ve školní praxi*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, a.s., 2008. 160 s. ISBN 978-80-247-1718-0.
- ČELEDOVÁ, L. - ČEVELA, R. *Výchova ke zdraví*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, a.s., 2010. 128 s. ISBN 978-80-247-3213-8.
- ČERNÝ, V. *Jak jednat s různými typy lidí*. Brno: Computer Press, a.s., 2009. 260 s. ISBN 978-80-251-2093-4.
- FARKOVÁ, M. *Dospělost a její variabilita*. Praha: Grada Publishing, a.s., 2009. 136 s. ISBN 978-80-247-2480-5.
- HOLÁ, L. *Mediace: způsob řešení mezilidských konfliktů*. Praha: Grada Publishing, a.s., 2003. 190 s. ISBN 80-247-0467-6.
- HUBINKOVÁ, Z. a kol. *Psychologie a sociologie ekonomického chování*. 3. vyd. Praha: Grada Publishing, a.s., 2008. 277 s. ISBN 978-80-247-1593-3.
- CHRÁSKA, M. *Metody pedagogického výzkumu*. Praha: Grada Publishing, a.s., 2007. 265 s. ISBN 978-80-247-1369-4.
- CHRÁSKA, M. *Úvod do výzkumu v pedagogice*. 1. vyd. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2003. 198 s. ISBN 80-244-0765-5.
- JAHODA, M. - LAZARSELD, P. F. - ZIESEL, H. *Marienthal: the sociography of an unemployed community*, Transaction Publishers, 2002. 127 s. ISBN 0765809443.
- JANDOUREK, J. *Průvodce sociologií*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, a.s., 2008. 208 s. ISBN 978-80-247-2397-6.
- JANDOUREK, J. *Sociologický slovník*. 2. vyd. Praha: Portál, 2007. 285 s. ISBN 978-80-7367-269-0.
- JOHNOVÁ, R. *Marketing kulturního dědictví a umění*. Praha: Grada Publishing a.s., 2008. 284 s. ISBN 978-80-247-2724-0.
- KAY, F. *Your Health: How to Keep Fit, Prevent Illness and Manage Your Health Care*. Kogan Page, 2009. 128 s. ISBN 0749455853.
- KALOUSKOVÁ, P. - VOJTĚCH, J. *Potřeby zaměstnavatelů a připravenost absolventů škol*. Praha: VIP kariéra, souhrnný pohled NÚOV, 2004. 43 s. ISBN 978-80-87063-21-7.
- KARSTEN, H. *Ženy – muži*. Praha: Portál, 2006. 183 s. ISBN 80-7367-145-X.

- KELLER, J. *Vzestup a pád středních vrstev*. Sociologické nakladatelství, 2000. 123 s. ISBN 80-85850-95-8.
- KISLINGEROVÁ, E. a kol. *Nová ekonomika. Nové příležitosti?* 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2011. 322 s. ISBN 978-80-7400-403-2.
- KITSON, J. - CALANDRA, B. *How to Keep Your Job in a Tough Competitive Market*. Adams Media, 2009. 226 s. ISBN-10: 1-60550-651-6.
- KLIMEŠ, L. *Slovník cizích slov*. 8. vyd. Praha: SPN, a.s., 2010. 864 s. ISBN 978-80-7235-446-7.
- KOTÝNKOVÁ, M. - NĚMEC, O. *Lidské zdroje na trhu práce*. 1. vyd. Professional Publishing, 2003. 199 s. ISBN 80-86419-48-7.
- KRASKA - LÜDECKE, K. *Nejlepší techniky proti stresu*, Praha: Grada Publishing, a.s., 2007. 114 s. ISBN 978-80-247-1833-0.
- KREJČÍŘOVÁ, D. - LANGMEIER, J. *Vývojová psychologie*. 2. vyd. Praha: Grada Publishing, a.s., 2006. 368 s. ISBN 80-247-1284-9.
- KŘIVOHLAVÝ, J. *Psychologie nemoci*. Praha: Grada Publishing, a.s., 2002. 198 s. ISBN 80-247-0179-0.
- KUCHAŘ, P. *Trh práce*. Praha: Karolinum, 2007. 183 s. ISBN 978-80-246-1383-3.
- LINHART, J. *Slovník cizích slov pro nové století*. Litvínov: Dialog, 2002. 412 s. ISBN 80-85843-61-7.
- MACHÁČEK, I. *Zaměstnanecké benefity. Praktická pomůcka jejich daňového řešení*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2010. 146 s. ISBN 978-80-7400-301-1.
- MATĚJKA, M. *Vše o přijímacím pohovoru*. Praha: Grada Publishing, a.s., 2007. 213 s. ISBN 978-80-247-1972.
- MERG, K. - KNÓDEL, T. *Jak přežít v práci*. Brno: Computer Press, a.s., 2007. 145 s. ISBN 978-80-251-1723-1.
- MICHALÍK, D. *Jedinec v rámci pracovního prostředí: pohled na stěžejní aspekty s důrazem na psychosociální stránku*. 1. vyd. Ircas s.r.o., 2011. 193 s. ISBN 978-80-87502-03-7.
- MIKULÁŠTÍK, M. *Komunikační dovednosti v praxi*. 2. vyd. Praha: Grada Publishing, a.s., 2010. 325 s. ISBN 978-80-247-2339-6.
- PAULÍK, K. *Psychologie lidské odolnosti*. Praha: Grada Publishing, a.s., 2010. 240 s. ISBN 978-80-247-2959-6.
- PLAMÍNEK, J. *Vedení lidí, týmů a firem*. Praha: Grada Publishing, a.s., 2008. 204 s. ISBN 978-80-247-2448-5.

- PLETZER, M. *Emoční Inteligence*. Praha: Grada Publishing, a.s., 2009. 176 s. ISBN 978-80-247-3057-8.
- PUTNOVÁ, A. *Etické řízení ve firmě: nástroje a metody: etický a sociální audit*. Praha: Grada Publishing, a.s., 2007. 166 s. ISBN 978-80-247-1621-3.
- RÁKOCZYOVÁ, M. - TRBOLA, R. - VYHLÍDAL, J. - KOFROŇ, P. *Zaměstnavatelé zahraničních pracovníků v České republice a jejich role v procesu sociální integrace*. 1. vyd. Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2007. 156 s. ISBN 978-80-87007-92-1.
- RIEGEL, K. *Ekonomická psychologie*. Praha: Grada Publishing, a.s., 2007. 247 s. ISBN 978-80-247-1185-0.
- SCHARLAU, CH. *Trénink úspěšné komunikace*. Praha: Grada Publishing, a.s., 2010. 104 s. ISBN 978-80-247-3301-2.
- SIEGEL, Z. *Jak hledat a najít zaměstnání: rady a tipy pro uchazeče*. 2. vyd. Praha: Grada Publishing, a.s., 2007. 165 s. ISBN 978-80-247-2048-7.
- STOCK, CH. *Syndrom vyhoření a jak jej zvládnout*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, a.s., 2010. 103 s. ISBN 978-80-247-3553-5.
- ŠTIKAR, J. - RYMEŠ, M. - RIEGEL, K. - VOSKOVEC, J. *Psychologie ve světě práce*. Praha: Karolinum, 2003. 461 s. ISBN 80-246-0448-5.
- TEMPLAR, R. *Velká kniha manažerských dovedností*. Praha: Grada Publishing, a.s., 2006. 514 s. ISBN 80-247-1279-2.
- URBAN, L. *Sociologie trochu jinak*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, a.s., 2008. 208 s. ISBN 978-80-247-2493-5.
- URBAN, L. *Sociologie trochu jinak*. 2. vyd. Praha: Grada Publishing, a.s., 2011. 208 s. ISBN 978-80-247-356-17.
- VISCUSI, S. *Bulletproof Your Job*. Harper Collins Publisher, 2008. 192 s. ISBN 0061713600.
- VLACH, J. *Šetření výdělků starších občanů*. 1. vyd. Praha: VÚPSV, 2006. 62 s. ISBN 80-87007-39-5.
- VODÁKOVÁ, A. *Sociální a kulturní antropologie*. 2. vyd. Sociologické nakladatelství, 2000. 175 s. ISBN 80-85850-29-X.
- VYHLÍDAL, J. - MAREŠ, P. *Měníci se rizika a šance na trhu práce*. 1. vyd. Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2005. 67 s. ISBN 80-87007-07-7.
- WILSON, D. *Štvou Vás kolegové? Už nebudou!: 50 typů protivných lidí, které potkáváte v práci a jak na ně*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, a.s., 2006. 220 s. ISBN 80-247-1320-9.

Časopisecké články

BUREŠOVÁ, J. Sezonní práce snížily počet nezaměstnaných. *Mladá fronta Dnes*, 9. 4. 2004, č. 85, s. 2. ISSN 1210-1168.

HULÍKOVÁ, H. Nezaměstnanost vyšší, skončily sezonní práce. *Olomoucký den*, 9. 12. 2004, č. 286, s. 2. ISSN 1212-4699.

KLEINER, R. Facebook v práci? Letos už tolik ne. *Moderní řízení*, červenec 2010, č. 7, s. 7. ISSN 0026-8720.

Právní předpisy

Vyhláška č. 519/2004 Sb. o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců

Zákon č. 94/1963, zákona o rodině.

Zákon č. 101/2000 Sb., zákon o ochraně osobních údajů.

Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění.

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti.

Internetové zdroje

ABZ.cz: slovník cizích slov - on-line hledání.[online]. ABC.cz [citováno 12. 3. 2012]. Dostupné na internetu <http://slovník-cizich-slov.abz.cz/web.php/hledat?cizi_slovo=biometrika&typ_hledani=prefix>.

Diskriminace v přístupu k zaměstnání. [online]. Poradna pro občanství, občanská a lidská práva [citováno 7. 4. 2011]. Dostupné na internetu <<http://zamestnanost.poradna-prava.cz/diskriminace-v-pristupu-k-zamestnani.html>>.

Diskriminace žen na trhu práce. [online] Socioweb.cz [citováno 9. 3. 2012]. Dostupné na internetu <<http://www.socioweb.cz/index.php?disp=temata&shw=172&lst=113>>.

Dojíždění za prací zkracuje život. [online]. Peníze.cz [citováno 1. 4. 2011]. Dostupné na internetu <<http://www.penize.cz/zamestnani/19031-dojizdeni-za-praci-zkracuje-zivot>>.

Důchodci a jejich aktivita na trhu práce. [online]. Český statistický úřad [citováno 10. 2. 2011]. Dostupné na internetu <<http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/ainformace/77D200489915>>.

Dvě třetiny občanů se domnívají, že u nás panuje silné napětí mezi bohatými a chudými, stejně velká část vnímá silné napětí mezi vedením podniků a organizací zaměstnanci. [online]. STEM – Středisko empirických výzkumů [citováno 12. 2. 2012]. Dostupné na internetu <<http://www.stem.cz/clanek/2226>>.

Ekonomické dopady migrace.[online]. Ukrajinci.cz [citováno 12. 3. 2012]. Dostupné na internetu <<http://www.ukrajinci.cz/cs/publikace-clanky/detail/ekonomicke-dopady-migrace/>>.

Historicky nejvyšší meziroční pokles zaměstnanosti. [online] Český statistický úřad [citováno 17. 3. 2011]. Dostupné na internetu <<http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/informace/czam051010.doc>>.

Hranice mezi prací a soukromím.[online]. HRservis [citováno 13. 3. 2012]. Dostupné na internetu <<http://www.hrportal.cz/hranice-mezi-praci-a-soukromim-cid70699/>>.

Chtějí Češi pracovat v zahraničí? [online]. Personalista.com [citováno 12. 3. 2012]. Dostupné na internetu <<http://www.personalista.com/zpravy/chteji-cesi-pracovat-v-zahranici.html>>.

K diskriminaci na trhu práce u nás dochází podle názoru tří čtvrtin obyvatel ČR. [online]. STEM – Středisko empirických výzkumů [citováno 4. 2. 2012]. Dostupné na internetu <<http://www.stem.cz/clanek/922>>.

Lidé si váží práce, naprostá většina je odhodlána se její ztrátě bránit. [online]. STEM – Středisko empirických výzkumů [citováno 9. 3. 2012]. Dostupné na internetu <<http://www.stem.cz/clanek/1533>>.

Mateřská dovolená. [online]. Šestinedělí.cz [citováno 11. 1. 2011]. Dostupné na internetu <<http://www.sestinedeli.cz/matrska-dovolena/>>.

Matky dětí do deseti let se ve velké míře setkávají s diskriminací. [online]. rovneprilezitosti.cz [citováno 20. 1. 2011]. Dostupné na internetu <<http://www.rovneprilezitosti.cz/info.php?article=448>>.

Narůstá obava z nezaměstnanosti i skepse k účinnosti podpor a dávek. [online]. STEM – Středisko empirických výzkumů [citováno 4. 2. 2012]. Dostupné na internetu <<http://www.stem.cz/clanek/2159>>.

Nezvládáte stres? Můžu za to gény. [online]. Lesk.sk [citováno 3. 1. 2011]. Dostupné na internetu <<http://lesk.cas.sk/clanok/89901/nezvladate-stres-mozu-za-to-geny.html>>.

Padesátiletí Češi bez práce. Mladí manažeři a personalisté je přehlížejí. [online] Novinky.cz [citováno 15. 2. 2012]. Dostupné na internetu <<http://www.novinky.cz/ekonomika/256510-padesatileti-cesi-bez-prace-mladi-manazeri-a-personaliste-je-prehlizeji.html>>.

Podíly zaměstnanců v pásmech hrubých měsíčních mezd podle pohlaví. [online]. ČSÚ [citováno 11. 2. 2012]. Dostupné na internetu <<http://www.czso.cz/csu/2011edicniplan.nsf/p/3109-11>>.

Pomáhají najít práci nezaměstnaným se zdravotním postižením. [online] Prottext.cz [citováno 9. 3. 2012]. Dostupné na internetu <<http://www.prottext.cz/zprava.php?id=8263>>.

Postavení žen na trhu práce. [online] Transgender.cz [citováno 9. 3. 2012]. Dostupné na internetu <http://www.transgender.cz/cs-zurnal-press-postaveni_zen_na_trhu_prace-1185>.

Postoje české veřejnosti k zaměstnávání cizinců – březen 2011. [online]. CVVM – Centrum pro výzkum veřejného mínění. [citováno 6. 2. 2012]. Dostupné na internetu <<http://www.cvvm.cas.cz/index.php?disp=zpravy&lang=0&r=1&s=&offset=&shw=101138>>.

Postoje českých občanů k zaměstnání. [online]. CVVM – Centrum pro výzkum veřejného mínění. [citováno 5. 3. 2012]. Dostupné na internetu <<http://www.cvvm.cas.cz/index.php?disp=zpravy&lang=0&r=1&s=&offset=&shw=100603>>.

Poznámky k důchodové kalkulačce. [online]. Ministerstvo práce a sociálních věcí [citováno 31. 1. 2011]. Dostupné na internetu <<http://www.mpsv.cz/cs/2435>>.

Pracovní neschopnost pro nemoc a úraz. [online] ČSÚ [citováno 12. 4. 2011]. Dostupné na internetu <[http://www.czso.cz/csu/2010edicniplan.nsf/t/AE0034801B/\\$File/330510p1002.pdf](http://www.czso.cz/csu/2010edicniplan.nsf/t/AE0034801B/$File/330510p1002.pdf)>.

Proč zaměstnávat padesátníky? [online] Mzdová praxe.cz [citováno 8. 3. 2012]. Dostupné na internetu <<http://www.mzdovapraxe.cz/blog/detail-prispevku/articleid-144-proc-zamestnavat-padesatniky/>>.

Přibližně každý třetí Čech vnímá vlastní rodinu jako chudou. Tato skutečnost je neměnná již sedm let a neovlivnila ji ani ekonomická krize. [online]. STEM – Středisko empirických výzkumů [citováno 2. 2. 2012]. Dostupné na internetu <<http://www.stem.cz/clanek/1776>>.

Psychické důsledky dlouhodobé nezaměstnanosti. [online]. ManagerWeb.cz [citováno 9. 3. 2012]. Dostupné na internetu <<http://hrm.ihned.cz/c1-20305490-psychicke-dusledky-dlouhodobě-nezamestnanosti>>.

Situace na trhu práce v místě bydliště a jistota zaměstnání. [online]. CVVM – Centrum pro výzkum veřejného mínění. [citováno 4. 2. 2012]. Dostupné na internetu <<http://www.cvvm.cas.cz/index.php?disp=zpravy&lang=0&r=1&s=&offset=&shw=100500>>.

Sociální rozdíly mezi skupinami. [online]. Sociologický ústav AV ČR [citováno 4. 4. 2011]. Dostupné na internetu <http://www.cvvm.cas.cz/upl/zpravy/100541s_ov51220.pdf>.

Spokojenost se zaměstnáním. [online]. CVVM – Centrum pro výzkum veřejného mínění. [citováno 5. 3. 2012]. Dostupné na internetu <<http://www.cvvm.cas.cz/index.php?disp=zpravy&lang=0&r=1&s=&offset=&shw=100601>>.

Státní politika zaměstnanosti. [online]. Ministerstvo práce a sociálních věcí [citováno 11. 4. 2011]. Dostupné na internetu <<http://www.businessinfo.cz/cz/clanek/koncepce-a-politiky/statni-politika-zamestnanosti/1000502/19877/>>.

STEM: Obavy z nezaměstnanosti nejvyšší od roku 1998. [online]. Topregion.cz [citováno 2. 2. 2012]. Dostupné na internetu <<http://topregion.cz/index.jsp?articleId=32353>>.

V zájmu udržení práce by většina lidí byla ochotna pracovat mimo svůj obor nebo za nižší mzdu. [online]. STEM – Středisko empirických výzkumů [citováno 11. 2. 2012]. Dostupné na internetu <<http://www.stem.cz/clanek/1315>>.

Vývoj intenzity práce od roku 2008 do 1. čtvrtletí 2010. [online]. ČSÚ [citováno 9. 4. 2011]. Dostupné na internetu <<http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/informace/ckta06092010.doc>>.

Vývoj míry zaměstnanosti podle věkových skupin a úrovně vzdělání. [online]. Český statistický úřad [citováno 9. 2. 2011]. Dostupné na internetu <[http://www.czso.cz/csu/2009edicniplan.nsf/t/5B004B6002/\\$File/3111090215.pdf](http://www.czso.cz/csu/2009edicniplan.nsf/t/5B004B6002/$File/3111090215.pdf)>.

Vývoj míry zaměstnanosti podle věkových skupin, úrovně vzdělání, oblastí a krajů - celkem. [online]. Český statistický úřad [citováno 6. 1. 2011]. Dostupné na internetu <[http://www.czso.cz/csu/2009edicniplan.nsf/t/5B004B6002/\\$File/3111090215.pdf](http://www.czso.cz/csu/2009edicniplan.nsf/t/5B004B6002/$File/3111090215.pdf)>.

Vývoj nezaměstnanosti [online]. E-polis.cz. [citováno 7. 1. 2011]. Dostupné na internetu <<http://www.e-polis.cz/nezarazene-clanky/28-vyvoj-nezamestnanosti.html>>.

Vzdělávací soustava, MŠMT ČR. [online] MŠMT [citováno 11. 3. 2011]. Dostupné na internetu <<http://www.msmt.cz/vzdelavani/vzdelavaci-soustava>>.

Změny v zaměstnanosti a nezaměstnanosti v České republice v porovnání s ostatními zeměmi EU. [online]. Český statistický úřad [citováno 25. 1. 2011]. Dostupné na internetu <<http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/informace/czam080410analyza10.doc>>.

Ženy tvoří skupinky. [online]. Axial.cz [citováno 9. 3. 2012]. Dostupné na internetu <<http://www.axial.cz/publikovane-clanky-zeny-tvori-skupinky>>.

Ženy se mužské práce nebojí. [online]. Kroměřížský deník [citováno 19. 4. 2011]. Dostupné na internetu <http://zlinsky.denik.cz/zpravy_region/zeny-v-muzskych-profesich-se-tvrde-prace-neboji.html>.

Život ve stresu. [online]. AZrodina.cz [citováno 11. 2. 2011]. Dostupné na internetu <<http://www.azrodina.cz/1925-zivot-ve-stresu>>.

Seznam tabulek a grafů

Seznam tabulek teoretické části

Tabulka č. I: Míra zaměstnanosti a nezaměstnanosti dle stupňů vzdělání v letech 2000 a 2004

Tabulka č. II: Registrovaná nezaměstnanost v jednotlivých letech – stav ke konci obdbí

Tabulka č. III: Vývoj míry zaměstnanosti dle věkových skupin a úrovně vzdělání

Seznam tabulek empirické části

Tabulka 1. Rozdělení zkoumaného souboru dle pohlaví

Tabulka 2. Rozdělení zkoumaného souboru dle věku

Tabulka 3. Rozdělení zkoumaného souboru dle soukromé či státní sféry zaměstnání

Tabulka 4. Rozdělení zkoumaného souboru dle čistého měsíčního příjmu

Tabulka 5. Rozdělení zkoumaného souboru dle jistoty práce

Tabulka 6. Rozdělení zkoumaného souboru dle přítomnosti obav ze ztráty práce

Tabulka 7. Rozdělení zkoumaného souboru dle aspektů, ovlivňujících obavu ze ztráty zaměstnání

Tabulka 8. Rozdělení zkoumaného souboru dle přítomnosti obavy ze zklamání rodiny a okolí

Tabulka 9. Rozdělení zkoumaného souboru dle schopnosti finančního zajištění sebe a rodiny v případě ztráty zaměstnání

Tabulka 10. Rozdělení zkoumaného souboru dle podpory a pochopení rodiny a známých v případě ztráty zaměstnání

Tabulka 11. Rozdělení zkoumaného souboru dle vlivu obav ze ztráty zaměstnání

Seznam grafů

Graf 1. Rozdělení zkoumaného souboru dle pohlaví

Graf 2. Rozdělení zkoumaného souboru dle věku

Graf 3. Rozdělení zkoumaného souboru dle soukromé či státní sféry zaměstnání

Graf 4. Rozdělení zkoumaného souboru dle čistého měsíčního příjmu

Graf 5. Rozdělení zkoumaného souboru dle jistoty práce

Graf 6. Rozdělení zkoumaného souboru dle přítomnosti obav ze ztráty práce

Graf 7. Rozdělení zkoumaného souboru dle aspektů, ovlivňujících obavu ze ztráty zaměstnání

Graf 8. Rozdělení zkoumaného souboru dle přítomnosti obavy ze zklamání rodiny a okolí

Graf 9. Rozdělení zkoumaného souboru dle schopnosti finančního zajištění sebe a rodiny
v případě ztráty zaměstnání

Graf 10. Rozdělení zkoumaného souboru dle podpory a pochopení rodiny a známých
v případě ztráty zaměstnání

Graf 11. Rozdělení zkoumaného souboru dle vlivu obav ze ztráty zaměstnání

Seznam příloh

Příloha č. 1

Dotazník

Příloha 1

Dotazník

Vážený respondente,

jmenuji se Kamila Janková a jsem studentkou 6. ročníku Pedagogické fakulty UP v Olomouci, obor Pedagogika – správní činnost. V současné době pracuji na diplomové práci na téma „Aspekty ovlivňující obavu ze ztráty zaměstnání“.

V této souvislosti bych Vás ráda požádala o spolupráci při zpracování její empirické části, která se zabývá vlivy na obavu ze ztráty zaměstnání.

Prosím o vyplnění tohoto dotazníku, umožníte tak získání cenných informací potřebných k výzkumu. Informace z něj budou použity pouze pro účely zpracování empirické části mé absolventské práce. Dotazník je zcela anonymní.

Při vyplňování dotazníku prosím zakroužkujte jednu či více z nabízených odpovědí.

Děkuji za spolupráci.

1. Pohlaví

- a) Žena
- b) Muž

2. Váš věk

- a) 15 – 35 let
- b) 36 – 49 let
- c) 50 – 65 let

3. Pracujete v soukromé nebo ve státní sféře?

- a) Soukromá
- b) Státní

4. Jaký máte čistý měsíční příjem?

- a) 5.000,- až 10.000,-Kč
- b) 11.000,- až 20.000,-Kč
- c) 21.000,- až 30.000,-Kč
- d) 31.000,-Kč a více

5. Jste si svým zaměstnáním jistý?

- a) Ano
- b) Ne
- c) Částečně

6. Pociťujete nějaké obavy ze ztráty zaměstnání?

- a) Ano
- b) Ne
- c) Občas

7. Pokud uvedené obavy pociťujete, níže označte všechny aspekty, které je ovlivňují

- a) Věk
- b) Pohlaví
- c) Zdravotní stav
- d) Dosažené vzdělání
- e) Místo bydliště
- f) Vztahy v zaměstnání
- g) Nedostatek zakázek firmy
- h) Zklamání rodiny a okolí
- i) Finanční zabezpečení sebe a rodiny
- j) Pokud jiné, uveďte jaké

8. Máte obavu, že byste ztrátou svého zaměstnání zklamal/a rodinu a okolí?

- a) Ano
- b) Ne

9. Dokázal/a byste v případě ztráty zaměstnání zajistit finančně sebe i svou rodinu?

- a) Ano
- b) Ne

10. Měl/a byste při ztrátě zaměstnání u své rodiny a známých podporu a pochopení?

- a) Ano
- b) Ne

11. Obavy o ztrátu zaměstnání ovlivňují Váš:

- a) Osobní život
- b) Pracovní život
- c) Obě dvě oblasti
- d) Neovlivňují

Děkuji za Váš čas a spolupráci.

ANOTACE

Jméno a příjmení:	Kamila Janková
Katedra:	Ústav pedagogiky a sociálních studií
Vedoucí práce:	Holá Lenka, PhDr. Ph.D.
Rok obhajoby:	2012

Název práce:	Aspekty ovlivňující obavu ze ztráty zaměstnání
Název v angličtině:	Aspects Affecting the Fears of the Job Loss
Anotace práce:	Diplomová práce je zaměřena na aspekty ovlivňující obavu ze ztráty zaměstnání. Je rozdělena do dvou částí, kde první je teoretická, zaměřená na bližší přiblížení definic, pojmů, příčin a důsledků obav ze ztráty zaměstnání. Druhá část, empirická je zaměřena na výzkum obav ze ztráty zaměstnání formou dotazníkového šetření.
Klíčová slova:	Obava, ztráta zaměstnání, diskriminace, vztahy, věk, pohlaví, zdravotní stav, fyzická kondice, psychická kondice, vzdělání, rodina, životní úroveň, důsledky, pracovní morálka.
Anotace v angličtině:	This diploma thesis deals with worries about job loss. The thesis is divided into two parts. The theoretical part is focused on definitions, concepts, causes and consequences of worries about job loss. The second part of the thesis, the practical part, is focused on research of worries about job loss. A questionnaire and its results are included.
Klíčová slova v angličtině:	Fear, Job Loss, Discrimination, Relationships, Age, Sex, Health status, Physical condition, Mental conditons, Education, Family, Quality of life, Effects, Willingness to work.
Přílohy vázané v práci:	Příloha č. 1 Dotazník
Rozsah práce:	95 stran
Jazyk práce:	Český jazyk