

UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE
FILOZOFICKÁ FAKULTA
KATEDRA ANDRAGOGIKY A PERSONÁLNÍHO ŘÍZENÍ

bakalářské/kombinované studium
2006–2009

Sandra Zelenková
**Stres jako psychologický problém při odchodu ze
zaměstnání**

Stress as the psychological issue when quitting an occupation

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Praha 2009

Vedoucí práce:..... PhDr. Ivana Šnýdrová, CSc.

Prohlašuji,

že tuto předloženou bakalářskou práci jsem vypracovala zcela samostatně a uvádím v ní všechny použité prameny a literaturu.

20. 6. 2009

Obsah

0 Úvod.....	5
1 Co je to stres	7
1. 1 Eustres, distres, frustrace, deprivace a konflikt	8
1. 2 Co podmiňuje vznik stresu.....	9
1. 3 K čemu stres slouží	12
1. 4 Reakce na stres.....	12
1. 4. 1 Psychické reakce na stres	14
1. 4. 1 Fyziologické reakce na stres.....	17
1. 5 Zvládání stresu	19
2 Význam práce pro člověka	21
2. 1 Faktory ovlivňující vztah člověka k práci.....	23
2. 2 Pracovní motivace.....	23
3 Vliv ztráty zaměstnání na člověka.....	25
3. 1 Psychické reakce na nezaměstnanost.....	26
3. 2 Sociální aspekty	30
3. 3 Vliv stresu v důsledku ztráty zaměstnání na fyzické zdraví.....	31
3. 4 Možnosti pomoci.....	32
3. 4. 1 Outplacement.....	33
4 Odchod do důchodu	35
4. 1 Problémy seniorů	35
4. 2 Zaměstnavatel versus senior	37
5 Odchod na mateřskou dovolenou	38
5.1 Kariéra versus rodina	39
5.2 Mateřství aneb problematika nové role.....	41
5.3 Finanční (ne)závislost	43
6 Dobrovolný odchod ze zaměstnání.....	46
7 Závěr	48
8 Bibliografické citace	50
9 Bibliografie	53

Resumé

Hlavním tématem mé bakalářské práce je stres, který lidé prožívají při odchodu ze zaměstnání. Stěžejním zdrojem informací jsou poznatky z oblasti psychologie, sociologie a řízení lidských zdrojů. Důraz je kladen na to, jaký má individualita každého jedince vliv na různé vnímání a prožívání této situace.

Obsah práce je tématicky členěn na dvě hlavní části. První část je věnována teorii stresu z obecného úhlu pohledu, druhá část se pak zaměřuje na souhrnný popis hlavních důvodů odchodu pracovníků ze zaměstnání a na důsledky, které z něj plynou. Významnou částí práce jsou pak navržené nástroje ke zmírnění dopadu této stresové situace, které může zaměstnavatel či okolí odcházejícímu zaměstnanci nabídnout.

Klíčová slova: stres, zaměstnání, propouštění, mateřská dovolená, důchod

Summary

The main topic of my thesis is the stress that people experience when leaving their job. The main source of information is knowledge in the field of psychology, sociology and human resources management. Emphasis is placed on how the individuality of each person influences the different perception and experience of this situation.

The content of the work is divided into two main parts. The first part deals with the theory of stress from the general point of view. The second part then focuses on the general description of the main reasons for leaving of the employees and the consequences that result from that. An important part of the work are suggested tools that are designed to mitigate the impact of the stress situation, which may the employer or the surroundings offer to the leaving staff member.

Key words: stress, occupation, employee separation, maternity leave, retirement

0 Úvod

Krise světové ekonomiky, která je v dnešní době skloňována ve všech pádech, je mimo jiné častou příčinou propouštění zaměstnanců či změny zaměstnání. Toto nelehké období v profesním životě, kterým řada z nás projde několikrát během své kariéry, je provázeno řadou nepříjemných pocitů a často i zásadních životních změn. Považuji proto za důležité věnovat této problematice pozornost.

Problémy řeší zaměstnavatelé i zaměstnanci. Denně jsme pod tlakem informací o hromadném propouštění a uzavírání podniků. Rapidně se zvedající nezaměstnanost se dotýká nás všech. Nejen lidí, kteří o práci přišli, nebo těch, kteří už vědí, že o ni přijdou. Větší nebo menší stres v souvislosti s důsledky globální finanční krize prožíváme všichni. Na tuto situaci nebyli dostatečně připraveni zaměstnavatelé, ani zaměstnanci a obě strany se teď učí jak s tímto nepříjemným trendem pracovat. Byli jsme zvyklí pokládat svoje zaměstnání za jistotu a nyní se musíme potýkat s mnohdy bezvýchodnou situací, kterou stěžuje minimální možnost zásahu do příčin, průběhu i důsledků krize a tak se právem můžeme cítit bezmocní.

Tato práce je věnována stresu, který odchod ze zaměstnání vyvolává. Týká se všech skupin, jako jsou určitě lidé propuštění, dále ženy, které odcházejí na mateřskou dovolenou, staří lidé při odchodu do penze, ale i ti, kdo se rozhodli odejít za zaměstnání dobrovolně. Všichni tito lidé žijí po určitou dobu pod tlakem nových okolností ve stresu, se kterým se budou různě vyrovnávat. Tato práce si klade za cíl alespoň částečně jejich problémy popsat a zároveň navrhnout formy pomoci a podpory, kterou jim do určité míry může poskytnout jak organizace, tak rodinní příslušníci.

Práce je členěna do několika na sebe logicky navazujících částí. Nejprve je důležité popsat stres z psychologického pohledu, abychom si udělali dobrý

obrázek o tom, co to stres vlastně je, jak funguje a k čemu člověku slouží. V další části se budu věnovat vztahu člověka k práci, abychom pochopili, proč je pro nás vlastně práce tak významná a proč při její ztrátě vůbec stres prožíváme. V poslední části popíši specifické problémy všech ohrožených skupin a zároveň se pokusím navrhnout formy pomoci a podpory, kterou jim okolí nebo zaměstnavatel může nabídnout.

Děkuji tímto vedoucí své bakalářské práce PhDr. Ivaně Šnýdrové, CSc. za vstřícnost při konzultacích a za všechny její připomínky a nápady.

1 Co je to stres

Termín „stres“ se v poslední době hodně vžil do povědomí lidí a je běžně používán pro hodnocení různých situací a stavů, ve kterých se lidé nachází, a to nejen v souvislosti se zaměstnáním. Otázkou je, zda je tento pojem používán správně, přestože stres občas prožijí všichni. Kdybychom se v našem okolí dotázali na symptomy stresu, pravděpodobně bychom se dočkali spíše negativně laděných odpovědí, jejichž společnou charakteristikou by mohla být podrážděnost, únava, pocity úzkosti, nespavost, nechut' k jídlu, ale také pocení, bušení srdce apod. Mezi zdroje stresu by pak lidé řadili špatné mezilidské vztahy, ať už doma nebo na pracovišti, problémy s bydlením, nebo financemi. Málokdo by si ale současně uvědomil, že výše vyjmenované symptomy stresu může mít i pozitivní událost, jako je např. výhra v loterii, narození dítěte či dokonce dovolená.

Stres je obecně vnímán jako negativní prožitek, ale do života člověka patří a abychom v této práci mohli relevantně s tímto termínem pracovat, uveďme si, co o něm říká odborná literatura a proč je nám přirozený.

Arnold aj. ve své publikaci (2007, s. 382) uvádí, že „slovo stres je odvozeno z latinského slova stringere, znamenajícího těžce táhnout“. Poprvé toto označení použil kanadský endokrinolog H. Selye. Jeho definici stresu uvedl ve své publikaci Cungi (2001, s. 15): „Stres je nespecifická odpověď organismu na jakýkoliv požadavek (zátěž), který je kladen na organismus“. Vágnerová (1999, s. 33) uvádí, že „z psychologického hlediska lze stres chápat jako stav nadměrného zatížení či ohrožení“.

Podle Šnýdrové (2006, s. 118) vzniká stres: „...ocitne-li se člověk ve velmi obtížné situaci, z níž často nevidí východisko, nemůže se jí vyhnout a musí v ní setrvat...“

Naproti tomu Atkinson (2003, s. 487) uvádí, že obecně je stres důsledkem setkání se s událostí, kterou lidé vnímají jako „ohrožení své tělesné nebo duševní pohody“. Z této citace je již patrnější, proč slovo stres lidmi tolik používáno. S ohledem na individuální míru prožívání situací každým jedincem je zřejmé, že událostí, které stres spustí, může být mnoho.

Praško a Prašková (2004, s. 11) definují prožívání stresu jako „Varovný signál – varuje před vážnějšími důsledky...“ a dále: „Stres je tělesná a duševní reakce na stresor“. Stresor definuje Cungi (2001, s. 11), jako nespecifickou reakci jedince na působení vnějších vlivů a tvrdí že „Stres má správně působit tak, aby umožnil vyvinutí fyziologických, emocionálních a psychologických reakcí potřebných k akci a regeneraci...“.

Prožívání stresu je tedy pro náš organismus přirozená událost a do jisté míry užitečná. Přemíra stresu naopak vede k neblahým psychickým i fyzickým důsledkům, kterým se budeme věnovat v jiné kapitole.

1.1 Eustres, distres, frustrace, deprivace a konflikt

V praxi nebo v literatuře je možné se setkat ještě s dalšími termíny, které se také vztahují k prožívání zátěžových situací a lze je snadno zaměnit, a proto je důležité si je vysvětlit.

Stres je reakcí organismu na nějakou zátěž. Nelze ho ale kvůli tomu obecně považovat za škodlivý. Určitá míra stresu je pro člověka důležitá, protože ho vede k překonávání překážek.

Eustresem se rozumí právě přijatelná zátěž, která je motivátorem a stimuluje k lepšímu výkonu. Je přítomen tam, kde máme situaci pod kontrolou. Bernardová (Mayerová, 1997, s. 50) ho nazývá příjemným druhem stresu, který lze prožívat při sportu, zábavě apod.

Naproti tomu distres je negativní stres, který může vést až k poškození. Při distresu se jedinec cítí přetížen, nezvládá situaci, ztrácí jistotu. Je to nadměrná zátěž, která při dlouhodobém působení může přivodit nepříjemné psychické i fyzické důsledky. (Praško, Prašková, 2007, s. 14)

Dalšími termíny, které je třeba vysvětlit, jsou frustrace, deprivace a konflikt. Jako frustrující se označuje situace, kdy existuje nějaká okolnost, která maří a brání pokroku, vedoucímu k cíli. Není tedy možné z nějakého důvodu uspokojit potřebu, o které se jedinec domníval, že uspokojena bude. (Hutt aj., 1966, s. 145). Souvisí tak s očekáváním a pokud potřeba není saturována, dojde k velkému zklamání, frustraci.

Deprivaci naproti tomu literatura definuje takto: „Deprivace je stav, kdy některá z objektivně významných potřeb není uspokojována v dostateční míře, přiměřeným způsobem a po dostatečně dlouhou dobu“ (Vágnerová, 1999, s. 36).

Deprivace se od frustrace liší objektivitou potřeby. Sem patří například primární potřeby jako jídlo, spánek, nebo citové vazby.

Konflikt je popisován jako specifická varianta frustrace, kdy je člověk omezován nějakou vnitřní podmínkou, která ho blokuje při dosahování cíle. To lze nazvat vnitřním konfliktem. Typickým příkladem vnitřního konfliktu je situace, kdy mladý muž touží po nějaké dívce, ale zároveň má nepřekonatelný strach z jejího odmítnutí (Hutt aj., 1966, s. 145 – 146).

1. 2 Co podmiňuje vznik stresu

Odborná literatura uvádí, že obecně existují určité typy událostí, které mají shodné znaky a většina lidí je jako stresové vnímá. Tato práce se obecným stresovým situacím bude věnovat jen okrajově, protože cílem této práce je prozkoumat stres hlavně v souvislosti s odchodem ze zaměstnání.

Události, které jsou lidmi vnímány jako stresové, dělí Atkinson do několika kategorií (2003, s. 487). V těchto lze vysledovat několik shodných znaků i pro situaci, ve které se nachází člověk, právě opouštějící zaměstnání, bez ohledu na příčinu. Patří sem:

Traumatické události – sem Atkinson (2003, s. 488) řadí „Mimořádně nebezpečné situace, které se vymykají běžné lidské zkušenosti“. Zahrnují katastrofy přírodního charakteru (zemětřesení a záplavy), dále člověkem způsobené katastrofy (vátky, jaderné nehody, letecká či automobilová neštěstí, fyzické ataky, např. znásilnění či vraždy). Lidská psychika na tyto události většinou reaguje v určitém sledu. Nejdříve přijde ohromení, při kterém si oběť jakoby neuvědomuje zranění či nebezpečí, v dalším stadiu se stane pasivní a snadno ovlivnitelná a ve třetím stadiu se dostávají pocity úzkosti i obav a potřeba neustále dokola dopodrobna vyprávět okolnosti nehody.

Neovlivnitelnost – z vlastní zkušenosti víme, že je pro nás stresující, pokud nemůžeme ovlivnit příčiny, průběh nebo důsledky některých situací. Do této kategorie lze zařadit např. kromě smrti milované osoby či vážné nemoci právě ztrátu zaměstnání, které bude věnována samostatná kapitola. Zde platí nepřímá úměra – čím více je možné běh věcí ovlivnit, tím menší je prožitek stresu.

Nepředvídatelnost – i přes nemožnost události ovlivnit lze snížit prožívaný stres, pokud existuje možnost události předvídat. Zkušenost a informace jsou v tomto případě devizou, která člověku usnadní stresovou situaci zvládnout. I sem je možné zařadit odchod ze zaměstnání. Příprava na něj a možnost kontroly jeho průběhu sníží intenzitu prožívaného stresu.

Hranice našich schopností – v některých případech mohou být situace prožívány jako stresové i přes to, že jsou ovlivnitelné a predikovatelné. Jsou to

situace, kdy je člověk tlačěn na hranice svých možností, mnohdy z vlastní volby. Mohou to být např. situace související s výkonem v určitém časovém úseku. Práce na pracovním úkolu s pevným termínem odevzdání či příprava na důležitou zkoušku.

Vnitřní konflikty – nevyřešené vědomé či nevědomé konflikty mohou také navodit různě vysokou míru stresu. Příkladem mohou být nějaká přání či cíle, které nejsou vzájemně slučitelné. Pokud jsou jednání, vedoucí k dosažení jednoho cíle, na úkor plnění jiného cíle, může se proces rozhodování stát velmi stresujícím. Autorka poukazuje i na společensky silné motivy, kam řadí konflikty mezi nezávislostí a závislostí, intimitou a osamělostí, spoluprací versus soutěžení, nebo konflikty morálních zásad.

Tématickým příkladem vnitřních konfliktů jsou třeba dvě nabídky zaměstnání, mezi kterými se jedinec rozhoduje.

Šnýdrová (2006, s. 121 – 122) uveřejnila ve své knize stupnici působnosti rozmanitých stresorů, kterou vytvořili Holmes a Rahe v roce 1967. Tato škála měří stres z hlediska životních změn průměrné osoby. V přehledné tabulce jsou uvedeny události s vyčíslenou váhou od 1 – 100 bodů, přičemž 100 je hodnota nejvyšší, tudíž s nejvyšším faktorem stresu. Plný počet bodů získala smrt partnera, za ní je se 73 body rozvod a za ním rozchod manželů s hodnotou 65 bodů. Škála obsahuje celkem 38 položek, na posledním místě je menší porušení zákona s počtem bodů 11. Stupnice primárně slouží k predikci míry ohrožení psychického i fyzického zdraví – 150 bodů v součtu za jeden rok znamená u člověka vysoké riziko ohrožení.

V souvislosti se zaměstnáním se zde nachází hned několik událostí. Nejvýše hodnocena a konkrétně osmá položka v pořadí je propuštění z práce (47 bodů). Na dalších místech figuruje odchod do důchodu (45 bodů), změna v zaměstnání (39 bodů), zmíněna je i změna finanční situace, přestože není uvedena přímá

souvislost se zaměstnáním (38 bodů), objevuje se i změna pracovní náplně (29 bodů).

Výše uvedený výčet naznačuje, že práce zaujímá v životě člověka pevné místo a změny v souvislosti s ní jsou prožívány poměrně intenzivně a člověka ovlivňují do různé míry.

1. 3 K čemu stres slouží

Výše bylo popsáno co je to stres a jaké jsou společné znaky situací, které člověka do stresu mohou dostat. Nyní si je třeba zodpovědět otázku jak stres funguje a k čemu nám slouží.

„Stres slouží ke znovuzískání vnitřní rovnováhy, která byla vnějšími vlivy narušena“ (Cungi, 2001, s. 19). Je to fyziologický mechanismus, jehož cílem je znovuzískání rovnováhy. Působí na činnost mozku i svalů, srdce, cév, kůže i zažívacího ústrojí. Celkový vliv na organismus pak mají zvláště hypofýza, hypothalamus, nadledvinky a další žlázy s vnitřní sekrecí, ale také vegetativní nervový systém. Původně stres člověku sloužil k rychlé mobilizaci sil nutných k útěku, boji, nebo lovu potravy. Stresem nahromaděná energie tak umožňovala přežít. V naší dnešní civilizaci možná k takovému výdeji energie nedochází, ale vyrovnáváme se s dalšími, novými situacemi. (Cungi, 2001, s. 18 – 19)

Zde je třeba uvést, že se v dnešní době možná lidé nemusí potýkat s takovými situacemi jako je boj na život a na smrt, případně boj o potravu. Současně jsou ale v moderní době stavěni před mnohem více požadavků, se kterými se musí vyrovnávat.

1. 4 Reakce na stres

Příklad: Pan XY je krátce novým zaměstnancem středně velké výrobní organizace v ČR. Jeho zaměstnavatel už zareagoval na ekonomickou krizi všemi prostředky, které měl – zkrátil pracovní týden, omezil směny, nevyplácí odměny, zastavil nábor nových zaměstnanců. I přesto podnik vykazuje ztráty a je velmi pravděpodobné, že se v blízké době začne propouštět. Pracovní pozice, na které se pan XY nachází, bude vzhledem k vývoji dost pravděpodobně jedna z prvních, která se bude rušit. Roli určitě hraje i fakt, že jako první bude organizace propouštět nové zaměstnance.

Popsaná situace jistě není záviděníhodná a jistě by byla téměř každým prožívána jako velmi zátěžová a stresující. Navíc pravděpodobně dlouhodobě, protože krize trvá, rozhodnutí o propouštění může přijít ze dne na den, ale nelze předvídat kdy. Stejně tak je možné, že organizace nebude v takové situaci mít ani prostředky na výplatu odstupného a pan XY neví, jak dlouho se bude novou práci hledat ani zda se mu ji najít podaří. Na tomto příkladu lze ilustrovat následující proces.

Vágnerová (1999, s. 34) ve své knize uvedla několik fází reakce na stres, jejichž autorem je americký psychiatr Rahe. Ten člení proces reakce na stres do těchto po sobě jdoucích fází:

1. Fáze uvědomění zátěže – v této počáteční fázi si jedinec začíná uvědomovat rizika a vnímá situaci jako stresovou. Míra stresu se snižuje, pokud již má z minulosti s podobnou situací zkušenost. Míra stresu je závislá také na schopnostech, aktuálním psychickém stavu i eventuální podpoře okolí.

2. Fáze aktivace psychických obranných reakcí – nastupují různé obranné mechanismy jako je popírání reality, případně tendence k izolaci ze zátěžové situace.

3. Fáze aktivace fyziologických reakcí – psychické podněty nastartují fyziologické reakce a somatické příznaky jako bolesti, poruchy spánku, třes, zažívací obtíže, bolesti břicha, únava v důsledku nekvalitního spánku apod.

4. Fáze zvládnání – jedinec si je plně vědom toho, že mu stres závažně ovlivňuje život a tak hledá způsob, jak subjektivní projevy stresu zmírnit. Je to v podstatě uvědomění si, že byl stresem zahrán tzv. „do pasti“. Nelze se soustředit na práci, problémy mají vliv na pokles výkonnosti a kvalitu odevzdávané práce, což samo o sobě zvyšuje pravděpodobnost propuštění. V této fázi lze hovořit o „bludném kruhu“, ve kterém se jedinec ocitá.

5. Fáze prvních chorobných příznaků – již nelze skrýt závažnější a trvalejší obtíže, v této fázi se jedinec pravděpodobně rozhodne vyhledat odbornou pomoc.

6. Fáze diagnostikování stresem podmíněné poruchy – v poslední fázi přichází diagnóza konkrétního psychosomatického onemocnění.

Nastává potřeba léčby, někdy je nutná i hospitalizace. V této fázi už jedinec není schopen nadále vykonávat práci, na které mu v prvopočátku záleželo.

Mezi chronické poruchy podmíněné stresem řadí Cungi (2001, s. 33) různé funkční poruchy, organické nemoci či deprese.

Na výčtu fází celého procesu reakcí na stres je možné dobře vidět, že nadměrný a dlouhodobý stres je nebezpečný pro tělo i duši. Ze zdravého jedince se pod tlakem a nepřiměřenou zátěží může stát člověk s podlomeným zdravím, který potřebuje odbornou péči.

1. 4. 1 Psychické reakce na stres

„Subjektivně se stres projevuje většinou neúčelným, zpravidla nelibě zabarveným pocitem duševního napětí až předrážděnosti, pocitem duševního rozladění, úzkosti, nepohody, zlosti a pocitem ochablosti a únavy.“ (Machač, Macháčová, 1991, s. 13)

Odborníci se shodují na tom, že stres vyvolává emoce. Jejich škála je široká a barevná a hloubka prožitku je opět individuální. Závisí na povaze situace, na zkušenostech, temperamentu, schopnostech. Velkou roli určitě hraje i délka prožívání stresu a další faktory, jako možnost předvídatelnosti a ovlivnitelnosti. Další text bude zaměřen na psychologické reakce, které stres může u člověka vyvolat.

Vágnerová (1999, s. 35) zdůrazňuje všeobecné oslabení kognitivních funkcí, kdy se zhoršuje úroveň logického uvažování. Stres ztěžuje schopnost zpracovávat informace, ovlivňuje pozornost apod.

Literatura shodně uvádí několik psychických reakcí na stres: Úzkost, vztek, agrese, deprese a apatie. Následující část bude věnována tomu, jak jednotlivé emoce popisují odborníci.

Podle Atkinson (2003, s. 494) je *úzkost* nejčastější reakcí na stresor. Úzkostí podle ní rozumíme „Nepříjemnou emoci charakterizovanou takovými pojmy jako „starost“, „obava“, „napětí“ a „strach“, kterou občas prožíváme v různé míře všichni“. Úzkost proto lze charakterizovat jako pocit napětí a obav. V této souvislosti autorka také uvádí tzv. „posttraumatickou stresovou poruchu“. Posttraumatická stresová porucha je nežádoucí psychická porucha, která se může rozvinout u lidí, kteří prožili události za hranicemi normální oblasti lidského utrpení. Typickým příkladem je posttraumatický stav osob, které přežily koncentrační tábory. Tyto osoby trpěly děsivými sny a vzpomínkami a dalšími nežádoucími psychickými jevy. (Nakonečný, 2004, s. 257)

Tomáš Novák ve své knize věnované boji se stresem (2004, s. 81) definuje úzkost jako „dvojče strachu“. Rozdíl mezi strachem a úzkostí spatřuje v tom, že strach vyvolá něco konkrétního, hmatatelný podnět. Na rozdíl od úzkosti, která je následkem nějaké nejistoty. Novák popisuje, že se úzkost stává chorobnou, když je příliš intenzivní a zcela nás zahltlí.

Stejný rozdíl mezi strachem a úzkostí uvádí i Nakonečný, který pro dokreslení použil pro tuto práci tematický příklad: strach a obavy ze ztráty zaměstnání. Zároveň hovoří o úzkosti jako o základním existenciálním pocitu, kterému věnovala hodně pozornosti i řada filozofů. Podle nich je úzkost něco specificky lidského, něco, co je člověku naprosto přirozené (2000, s. 240 – 241).

Odborníci se shodují, že *vztek* a *agrese* jdou povětšinou ruku v ruce. Vztek, jakožto jedna z dalších častých reakcí na stresovou událost může vyústit až v agresi. Pokud má člověk vztek, chová se agresivně. Mnohdy se může stát, že nemá možnost vybit si vztek na zdroji, který mu tyto pocity způsobil a tak hledá jiný objekt, na kterém by si pocity frustrace kompenzoval. Agrese je tedy důsledkem frustrace (Lindgren, 1969, s. 334).

Tuto zkušenost máme jistě všichni. Dlouhodobě se nám něco nedaří v pracovní oblasti a tak si problém přineseme do domácího prostředí a kompenzujeme si ho, ať už vědomě nebo nevědomě, na našich blízkých.

Vágnerová (1999, s. 35) k tomu dodává: „Člověk má tendenci se proti stresujícím vlivům bránit, a proto se mnohdy chová agresivněji než za normální situace“.

Fürst (1997, s. 129) vidí agresi v běžné řeči jako synonymum pro brutalitu a násilí a uvádí pro agresi typické způsoby chování: „Vzdor, záchvat zuřivosti, spílání, urážky, trestání, působení škody, rozbíjení nábytku...“ Agrese podle ní představuje škodlivé chování, které vede k psychickým i fyzickým škodám.

Šnýdrová (2006, s. 129) formy agrese člení na identifikaci, racionalizaci, projekci, upoutávání pozornosti, substituci, sublimaci, kompenzaci a somatizaci.¹

Vysvětlit a pochopit rozdíl mezi pojmem „deprese“ a „apatie“ považujeme za důležité. Termín deprese se stal v poslední době velmi módním a lidmi je používán i tehdy, kdy se o depresi nejedná.

Deprese podle Praška (2003, s. 26 – 27) rozhodně není „...jen špatná nálada, ale nemoc celého organismu“. Dále dodává: „...nejde jen o intenzitu smutku, ale o hluboký zásah do každodenního života“. Od běžného smutku se liší zejména tím, že je intenzivnější a hlubší, trvá déle a narušuje každodenní fungování.

Apatie je podle Vágnerová (1999, s. 35) rezignace, uzavření se do sebe jako výraz pocitu bezmocnosti nalézt přijatelné řešení.

Apatie může za podmínky, že stres trvá dlouho a není zvládnut, přerůst až v depresi (Atkinson, 2003, s. 495).

Je třeba zdůraznit, že deprese a apatie jsou přesným opakem výše uvedených emocí vzteku a agrese.

1. 4. 1 Fyziologické reakce na stres

V nouzové situaci potřebuje organismus nakumulovat téměř okamžitě zvýšené množství energie, čehož dosáhne uvolněním zásob cukru z jater. Ten je nezbytný pro práci svalů. Zároveň jsou do krve vyplavovány hormony pro přeměnu tuků a bílkovin na cukr. Zvyšuje se srdeční i dechová frekvence, krevní tlak, svalové napětí. Snižují se činnosti organismu, které nejsou nezbytně nutné, dojde k vysychání slin, čímž se zajistí větší množství vzduchu, proudící do plic, vyschne nám v ústech. Do krve se vyloučí endorfiny, které tlumí bolest a dojde

¹ Více Šnýdrová, I.: Manažerka a stres. Grada Publishing, Praha, 2006.

ke zúžení krevních vlásečnic pro případ eliminace případného krvácení (Atkinson, 2003, s. 498).

„Tělo reaguje na stresory tím, že spustí složitý řetěz vrozených reakcí na vnímané ohrožení“. K obnovení normálního stavu dojde za podmínky, že se jedinec s ohrožením rychle vyrovná. Pokud ale situace pokračuje, přizpůsobuje se jí za pomoci řady různých vnitřních reakcí. (Atkinson, 2003, s. 497)

Reakce na stres nejsou pouze psychické. Jak už bylo uvedeno na začátku práce, primárně je stres odpovědí na vyvolaný podnět, který organismus vyhodnotí jako kritický. Přirozeně tedy reaguje nejen mysl, ale i naše tělo. „Objektivně se stres projevuje v těch fyziologických ukazatelích, které svědčí o zvýšené aktivační hladině.“ (Machač, Macháčová, 1991, s. 14).

Hanse Selye rozčlenil tzv. „obecný adaptační syndrom“² do tří fází (Čáp, Dytrych, 1968, s. 19), přičemž východiskem se mu stala úvaha, že existují situace, které způsobují stres nezávisle na osobě (Fürst, 1997, s. 127).

Zjednodušeně řečeno odborníci předpokládají, že určité konkrétní situace působí na nás všechny, bez ohledu na míru zkušeností, schopností či temperament.

Selyeho tři stádia všeobecného adaptačního syndromu, nebo-li stresové odpovědi jsou:

1. Poplachová reakce – vyvolá fyziologické změny jako je zvýšená srdeční činnost, zvýšený krevní tlak, pokles teploty apod. Zároveň s nimi přichází vlna emocí jako je strach, úzkost apod. (Šnýdřová, 2006, s. 119). Poplachová reakce zahrnuje jednak fázi šoku, vyznačující se sníženou odolností organismu, a pak také pošokovou fázi, kdy se nastartují obranné mechanismy (Čáp, Dytrych, 1968, s. 19).

² V literatuře se lze setkat i s pojmem „Všeobecný adaptační syndrom“. Z angl.: „General Adaptation Syndrom“. Čáp, J., Dytrych, Z.: Utváření osobnosti v náročných životních situacích. SPN, Praha. 1968.

2. Fáze rezistence – organismus je ve stavu pohotovosti a vypětí (Šnýdrová, 2006, s. 120). V tomto stadiu je organismus ke stresové situaci optimálně přizpůsoben (Čáp, Dytrych, 1968, s. 19).
3. Fáze vyčerpání – v poslední fázi „...organismus není schopen ani zaútočit, ani utéci a ve snaze vypořádat se s hrozbou vyčerpá své fyziologické zdroje“ (Atkinson, 2003, s. 498). Objevují se pocity chronické únavy a deprese (Šnýdrová, 2006, s. 119).

1.5 Zvládání stresu

Ať už jsou stresory jakékoliv podněty, emoce a fyziologické reakce na ně jsou většinou nepříjemné. Proto je člověk motivován k tomu, aby tento nepříjemný stav zmírnil nebo v rámci možností úplně odstranil.

Chování, které je primárně zaměřené na překonání stresujících vlivů okolního světa se nazývá „zvládání“ (Hutt, 1966, s. 179).

Zvládání zaměřené na problém je strategie, kdy se jedinec snaží problém vymezit, pojmenovat ho, hledat alternativní řešení, ty následně vyhodnotit a realizovat tu nejpříznivější. Někdy může mít člověk místo prostředí tendenci měnit něco uvnitř sebe, jako např. nové podněty uspokojení nebo osvojení nových dovedností. Lidé, kteří používají strategii zaměřenou na problém, vykazují po skončení stresové situace nižší hladinu deprese.

Zvládání zaměřené na emoce lidé používají proto, aby zabránili emocím negativním, které by je mohly brzdit při úkonech, vedoucích k řešení problému, ale také v případě, kdy je problém neovlivnitelný. Příkladem může být propuštění ze zaměstnání z důvodu organizační změny.

Tyto strategie, obranné mechanismy, vždy obsahují prvek sebeklamu, protože nemění situaci jako takovou, ale pouze optiku postiženého, způsob, jakým situaci vnímá. Obranné mechanismy slouží k překonání situace a jejich

využití není škodlivé do momentu, kdy se stanou jedinou naučenou reakcí, jak problematickou situaci zvládat.

Způsobů, jak stresu čelit, existuje celá řada. Mezi nejdůležitější obranný mechanismus patří *vytěsnění*. Při něm jsou všechny bolestné vzpomínky a impulsy vyloučeny z vědomí.

Oproti tomu *racionalizace* je proces přidělení logických motivů tomu, co děláme, abychom svoje chování nebo jednání učinili obhajitelným.

Dále mezi obranné mechanismy řadíme reaktivní formaci, projekci, projekci, intelektualizaci, popření a sublimaci.

Reaktivní formace je vyjadřování opačného motivu, než je skutečná pohnutka. Často se tento jev vyskytuje u až fanatických bojovníků za něco, kdy míra horlivosti je pouze obranou proti věci samé.

Projekci rozumíme připisování nežádoucích vlastností, které máme sami, jiné osobě. Je to nevědomý proces, sloužící jako ochrana před poznáním vlastních negativních vlastností.

Intelektualizaci zas člověk bojuje o získání emočního odstupu. Tuto obranu volí často lidé, kteří jsou každý den konfrontováni s nějakým utrpením či smrtí, jako lékaři apod.

Popření znamená způsob, jak se vyrovnat s nějakou realitou, která je nepříjemná do té míry, že má člověk tendenci jí popřít.

Sublimace neboli přesunutí je zase mechanismus, s jehož pomocí lze uspokojit potřebu, která uspokojena z nějakého důvodu být nemůže, a to tak, že je pozornost zaměřena na jiný, náhradní cíl.

Obecně je možné výše uvedené shrnout tak, že obranné mechanismy jsou přirozenými strategiemi, jak se vyrovnávat s negativní životní zkušeností, a že lidé, kteří jsou ve svém jednání aktivní a podnikají kroky k řešení problémů, trpí mnohem méně depresí i nemocemi, které mohou negativní události způsobit (Atkinson, 2003, s. 514 – 516, 522).

2 Význam práce pro člověka

Tato bakalářská práce je tématicky zaměřená na stres spojený s odchodem ze zaměstnání, proto této problematice bude věnována celá následující kapitola. Hlavní důraz je kladen na vysvětlení, proč je práce pro člověka tak významná.

V naší kultuře má práce hluboké zakotvení jak v uspořádání společnosti, tak v psychice člověka. Dokonce i první výzkumy o důsledcích nezaměstnanosti spadají do třicátých let minulého století, kdy je prováděla Jahodová, Lazarsfeld a Zeisel. Z výzkumu vyplynulo několik důsledků nezaměstnanosti pro člověka, jako je rozbití struktury denního času, sociální izolace, ztráta participace na cílech určitých skupin, ztráta statusu i rozklad rodinných vztahů (Mareš, 2002, s. 68). Těmto bude dále věnována pozornost v části o vlivu ztráty zaměstnání na člověka.

Stejného názoru jako Mareš je Vágnerová (1999, s. 398) která uvádí, že zaměstnání má pro člověka, žijícího ve středoevropské sociokulturní oblasti, velkou hodnotu. Je tomu tak proto, že práce je činností, která potvrzuje jedinečnost individua ve vztahu ke společnosti. Následující motivy k práci mohou podle mít podle Vágnerové individuální a relativní význam pro každého člověka:

1. Peníze – jejich cílem je spotřeba a uspokojení mnoha potřeb, opakem je chudoba a omezení spotřeby.
2. Aktivita – pracovní činnost člověka saturuje jeho potřebu smysluplné aktivity a jejím opakem je nuda, apatie, nulová životní náplň.
3. Seberealizace – jejím cílem je úspěch, potřeba ukázat, že je člověk užitečný a potřebný, že něco umí. Práce se může stát smyslem života, proto její ztráta navozuje pocity zbytečnosti a neúspěchu.

4. Sociální kontakt – zaměstnání poskytuje možnost navázat řadu kontaktů a sociálních vazeb. Po ztrátě sociálního kontaktu se dostávají pocity osamělosti a sociální izolace.
5. Samostatnost a nezávislost – ekonomická nezávislost na okolí je potvrzením dospělosti.

Fürst (1997, s.151) vliv vykonávané pracovní činnosti na osobnost nazývá profesní socializací, což se ukazuje být velmi výstižné, pokud se snažíme pochopit vztah člověka k práci. Dospělý člověk stráví prací většinu svého života, čímž automaticky pevně strukturuje den, potažmo celou produktivní část života. Dokonce i naše vzdělání je v naší kultuře chápáno jako příprava na zaměstnání (Mareš, 2002, s. 68).

Nejen, že práce tvoří velkou část našeho života, odehrává se v ní také nezanedbatelná část sociální interakce. Postavení člověka v pracovním světě jakoby samozřejmě predikuje i společenskou hodnotu jedince, která je důležitá pro jeho vnímání sama sebe, jeho sebevědomí i motivaci (Fürst, 1997, s.151).

Pracovní vztahy jsou tedy zdrojem identity člověka a práce je prostředkem společenského vzestupu. Proto lidé bez práce mohou těžce prožívat nejen ztrátu současného statutu, ale i všech statutů budoucích. Přestože pokles příjmů je bezprostředním efektem ztráty či odchodu ze zaměstnání, jedinec bez práce nejhůře prožívá ztrátu vlastní ceny v očích okolí (Mareš, 2002, s. 68). Práce se jedinci může stát koníčkem, místem, kde se člověk realizuje, navazuje nové sociální vazby. Odměna za práci neuspokojuje pouze naši materiální potřebu, ale i potřebu seberealizace, dalšího vzdělávání a rozvoje.

Být zaměstnaný je v podstatě způsob, jak uspokojit řadu potřeb a to i přes to, že míra uspokojení z práce je pro každého člověka jiná (Lindgren, 1969, s. 317).

2. 1 Faktory ovlivňující vztah člověka k práci

Každý člověk si ke své práci vytváří nějaký vztah, který vyjadřuje jak člověk subjektivně hodnotí vykonávané činnosti a jaké místo zaujímají v jeho životě, ale i v jeho prožívání. V hodnocení se odráží vliv prostředí, ve kterém člověk vyrůstal a žije. Jeho soudy a postoje se odvíjí od výchovného formování, zkušeností i postavení ve společnosti. Vztah k práci je pak vyjádřen úrovní pracovní spokojenosti či naopak nespokojenosti. Význam práce se potom logicky promítá na problémech a stresu, způsobeném nezaměstnaností nebo odchodem do důchodu (Mayerová, 1997, s. 97).

Každá osobnost je individualitou a proto neexistuje jednotný návod, jak s lidmi pracovat, jak je motivovat, jak předvídat jejich reakce. Bělohlávek (1996, s. 58) definuje osobnost člověka jako „jedinečné spojení psychických rysů, které charakterizuje jednotlivce“. Těmito psychickými rysy rozumíme schopnosti, dovednosti, znalosti, vlastnosti, potřeby, motivy, postoje a v neposlední řadě hodnoty (Bělohlávek, 1996, s. 58).

2. 2 Pracovní motivace

Pokud byly zmíněny motivy a postoje, není možné se krátce nevěnovat pracovní motivaci člověka, která má úzkou souvislost s jeho vztahem k práci. Dobře motivovaní lidé jsou v zaměstnání spokojeni a tak je jeho ztráta prožívána o to bolestněji. Na druhou stranu jsou pak tito lidé v případě ztráty práce mnohem aktivnější a vyvíjejí větší úsilí v tom, aby práci opět získali.

Z vědeckých studií vyplynulo, že šťastní a spokojení lidé mají vyšší pracovní výkonnost než lidé nespokojení nebo nešťastní. Uspokojení z práce má vliv na pracovní výkon člověka, takže v důsledku pracuje lépe nebo více,

pracovní výkon zase způsobuje uspokojení z práce, což má vliv na kladný vztah k práci samé (Arnold aj., 2007, 254).

Pracovní motivací rozumíme určitý přístup člověka k práci, jeho pracovní ochotu. Motivy k práci, se kterými pracuje každá teorie pracovní motivace, jsou v korelaci s obecnými motivy člověka, jako je potřeba činnosti vůbec, potřeba kontaktu, výkonu, potřeba seberealizace i smyslu života, potřeba peněz, jistoty, potvrzení vlastní důležitosti atd. (Bedrnová, Nový aj., 2004, s. 262 – 263).

Za předpokladu, že chceme porozumět jednání lidí, kteří bojují s negativními pocity v souvislosti s odchodem ze zaměstnání a umět jejich chování alespoň částečně předvídat, je třeba se po těchto motivech ptát.

3 Vliv ztráty zaměstnání na člověka

Tato kapitola bude věnována hlavně lidem, kteří z nějakého důvodu zaměstnání ztratili, ale mají zájem si znovu práci najít. Ve statistikách o nezaměstnanosti tyto lidi označujeme za aktivně nezaměstnané. To znamená, že nepatří do skupiny těch, kteří pracovat nechtějí a systematicky se práci vyhýbají, ale ani do skupiny těch, kteří ji dobrovolně opouští, ať už trvale nebo dočasně. Posledně jmenovaným se budeme věnovat v dalších kapitolách, zaměřených na specifické problémy maminek při odchodu na mateřskou dovolenou, seniorů, odcházejících do penze, ale i lidí, kteří zaměstnání opouštějí z různých jiných důvodů dobrovolně. Ve všech uvedených případech je přítomnost stresu v souvislosti s odchodem ze zaměstnání velmi pravděpodobná, vzhledem k výše uvedenému významu práce pro člověka. Každý jednatel tento stres bude prožívat jinak zejména s ohledem na okolnosti, věk, zkušenosti, vzdělání, rodinné zázemí i osobnostní charakteristiky.

Lze říci, že nezaměstnanost v současné době už není novým trendem. Nezaměstnanost v důsledku propouštění je nutné brát jako problematiku globální a je třeba na ni pohlížet jako na problematiku systémovou. Je to otázka psychologická, právní, ale i etická. Opomenutí jakéhokoliv faktu může vést ke zkreslené interpretaci, nepochopení souvislostí a v konečném důsledku i ke špatnému nebo nedůslednému řešení. Každá ztráta zaměstnání má jiné příčiny i důsledky, vždy jde o individuální situaci. Někteří lidé ji mohou prožívat až fatálně, šok i stres ze ztráty může být naprosto extrémní a mnohdy vede k neobjektivnímu vidění situace, potažmo celého světa a k frustraci (Štika aj., 1996, s. 152). Odborníci obecně dělí reakce na ztrátu zaměstnání do dvou hlavních skupin. V jedné skupině je psychická a somatická reakce člověka, který je nucen se s touto situací vyrovnat, do druhé patří sociální reakce okolí, které pomalu mění postoje vůči nezaměstnanému.

Toto tvrzení nelze než podpořit. Nejen literatura, ale i osobní zkušenosti nezaměstnaných shodně podporují fakt, že u většiny lidí vede nezaměstnanost ke zhoršení zdraví jak psychického, tak fyzického. Podle Arnolda aj. (2007, s. 404) v porovnání s lidmi, kteří práci mají, trpí nezaměstnaní nižší úrovní osobního štěstí, životního uspokojení, sebeúcty a duševního klidu a pohody.

3. 1 Psychické reakce na nezaměstnanost

Hlavní motivy k práci již byly uvedeny. Patří sem peníze, aktivita, seberealizace, sociální kontakt i samostatnost a finanční nezávislost. Čím jsou tyto motivy pro jedince silnější, tím závažnější bude jeho psychická reakce na ztrátu zaměstnání. Tato reakce má svůj průběh o několika fázích s individuálními časovými intervaly, důležitou roli hraje způsob prožívání, ale i hodnocení zátěže a chování z postoje k problému vyplývající. Vágnerová hovoří zejména o posunu „v dimenzích optimismus-pesimismus a aktivita-pasivita“ (1999, s. 399). Jmenované postoje jsou patrně všem obecně známé, ať už z vlastní zkušenosti, nebo z reakcí někoho z okolí. Na základě tohoto faktu je možné predikovat, že člověk s optimismem a aktivním přístupem bude mít průběh celé situace o něco snazší.

Obyčejně se jako bezprostřední reakce dostaví šok, poté neschopnost samotnému faktu uvěřit a následně vztek, když jedinec tento fakt přijme. Nutně ale tyto pocity nemusí mít jen negativní zabarvení. Některým lidem se v krátkodobém horizontu uleví, protože mají před sebou vidinu svobody a volného času, který jako pracující neměli a mohou ho využít podle svých představ.

V další fázi se člověk aktivně ujímá role nezaměstnaného a hledá si nové místo. Je optimisticky naladěný, ale pokud v hledání není v relativně krátkém čase

úspěšný, jeho prvotní nadšení a elán ho opouští a optimistický postoj se mění ve skepsi.

Pokud je nezaměstnaný i nadále v hledání práce neúspěšný, přehodnotí svůj postoj natolik, že situaci začne vnímat jako stresovou. Cítí se bezmocný, ztrácí vnitřní rovnováhu a dostavuje se napětí, neklid, úzkost a deprese. V této fázi už hovoříme o pesimismu. Jedinec si uvědomuje závažnost situace a podle toho ji hodnotí.

V případě, že stav nezaměstnanosti překročí únosnou mez, která se samozřejmě u každého jedince liší, adaptuje se do role nezaměstnaného natolik, že rezignuje. Stane se pasivním a rezistentním, hledání práce už nedává smysl, trpí komplexy, nízkým sebehodnocením a prohlubujícími se pocity bezmoci. Nedokáže uvažovat v dlouhodobém horizontu a reaguje pouze na bezprostřední situace a podněty. Toto psychické rozpoložení má také často negativní vliv na výkon uchazeče o zaměstnání při případném výběrovém řízení.

Pozitivní a aktivní postoj určitě pomáhá zvládnutí situace, ale je otázkou času, kdy i sebeodolnější jedinec upadne do apatie, pasivity a pesimismu. Štikar aj. (1996, s. 154) uvádí, že i přes schopnost udržet si volnočasové aktivity se v konečném důsledku ukáže, že jsou pouze jakýmsi prostředkem utišení, ale nestanou se uspokojivou alternativou práce. Přestože si je člověk snaží udržet, dříve nebo později se objeví tendence k izolaci, k jejich vykonávání doma. Právě v okamžiku, kdy nezaměstnaný přestane vyhledávat sociální kontakt kvůli pocitu jakéhosi stigmatu, roste riziko rozvoje již zmíněné deprese a apatie.

Vágnerová (1999, s. 400) v souvislosti s psychickými reakcemi na ztrátu zaměstnání hovoří o několika charakteristických změnách, které ho doprovází. Mimo jiné dochází ke zkreslení vnímání reality v důsledku ústupu rozumových reakcí. Je to obranná reakce, s jejíž pomocí se jedinec snaží racionalizovat situaci, ve které se vyskytl a má sklon přičítat vinu za ztrátu zaměstnání lidem

nebo okolnostem, které byly mimo dosah jeho vlivu. Ovlivněno je rovněž sebehodnocení, které vede až k pocitům méněcennosti. Také pocit ztráty kontroly nad vlastním životem činí jedinci problémy a vyvolává bezmoc a pochyby, zda je ještě vůbec šance, aby při hledání práce uspěl.

Z hlediska citového prožívání je nezaměstnanost nahlížena jako ztráta, na kterou jedinec reaguje depresí, a zároveň jako ohrožení vlastní budoucnosti, což logicky vyvolává těžko snesitelné napětí, strach a úzkosti. Z tohoto důvodu je člověk pod vlivem takového stresu výrazně emočně labilnější a zranitelnější. Uvedené změny jsou změnami v tzv. kognitivních a afektivních procesech.

Další oblastí, které se změny v lidské psychice dotknou, je oblast uspokojování potřeb. Těmi jsou hlavně potřeba stimulace, aktivit, učení, ale také potřeba citové jistoty a bezpečí. Člověk je frustrován z nedostatku podnětů, ztráty denního režimu, nudí se. Pokud nemá žádné aktivity, propadá apatii. Zároveň je zde riziko ztráty schopností a dovedností, které přestává používat. Rozvoj osobnosti se zastavuje, dochází ke stagnaci. Jediným rozvojem, a to bohužel spíše negativním směrem, je učení se novým strategiím, plynoucím z prožívané deprimující zkušenosti, s jejichž pomocí dokáže prožívaný stres zvládnout. Zvyšuje se potřeba podpory zvenčí, protože ztráta zaměstnání je jedincem vnímána jako osobní ohrožení. Člověk bez práce se cítí nevyužitý, bezvýznamný, nemůže uspokojit potřebu seberealizace, radikální snížení příjmů představuje frustrující změnu sociálního statusu. Celkově se změní i motivace, protože popsané potřeby najednou nelze uspokojovat navykklým způsobem.

Změny v chování souvisí se změnou motivace i vůle. Na jedné straně může posílení volných vlastností posílit i schopnosti zdolávat překážky, na druhé straně se jedinec může vzdát a rezignovat. V této souvislosti hovoří Vágnerová (1999, s. 402) o tzv. syndromu naučené bezmocnosti. Nezaměstnaný člověk je pasivní a přijímá svůj osud jako předurčený, s nímž nedokáže a později už ni nechce nic

dělat. V některých případech ale může zátěž jedince naopak vyburcovat k vyšším výkonům, takže si práci začne aktivně hledat.

Mareš (2002, s. 104) rozvíjí teorii, že existují tři základní typy životních strategií nezaměstnaných. Je to strategie spojená s aktivním hledáním, dále strategie přežití v aktuálních podmínkách a situaci a v neposlední řadě strategie, která je zaměřená na překonání stigmatu nezaměstnaného. Do první skupiny patří lidé, kteří mívají jednak silnou motivaci, ale také dostatečné sebevědomí. Nezaměstnanost pro ně představuje degradaci a nechtějí se smířit se závislostí na systému sociální podpory státu. Tito jedinci mají pozitivní postoj a volí cestu aktivního hledání práce, mnohdy spojenou s dalšími aktivitami, jako je další rozvoj v oboru nebo rekvalifikace.

Další skupina lidí volí kompromis a snaží se co nejlépe adaptovat na současnou situaci, takže omezují výdaje a spotřebu, jsou ochotni přijmout nabídku hůře placeného zaměstnání. Brání se tak frustraci plynoucí z bezvýsledných pokusů o vymanění se z této životní situace.

Poslední jmenovaná skupina lidí se vyrovnává se situací jejím popřením nebo únikem z ní. Někdy volí odchod do jiné společnosti, kde nemají pocit, že je status nezaměstnaného tolik degraduje, někdy volí i náhradní řešení, jako je předčasné odchod do penze nebo těhotenství. Tito lidé problém neřeší a odsouvají ho, jsou ve své roli pasivní.

Již byla zmíněna problematika strukturování dne nezaměstnaného. Mareš (2002, s. 77) ji výstižně nazývá „změnou ve vnímání času“. Z průzkumů vyplynulo, že právě rozbití struktury dne a změna ve vnímání času jsou jedním z nejvýraznějších psychologických aspektů nezaměstnanosti. Pojem „volný čas“ ztrácí význam, protože není jak ho měřit. Dny jakoby splývají, rozdíl mezi pracovním týdnem a víkendem není rozpoznatelný. Lidé mají tendence bezcílně bloumat, zabíjejí čas a nudu u televize nebo tráví hodně času v posteli, vedou

bezvýznamné rozhovory s lidmi na ulici, vše jim trvá déle než je obvyklé a přesto jim čas ubíhá pomaleji.

3. 2 Sociální aspekty

Když člověk ztratí práci, přichází zároveň i o sociální kontakty, které si v zaměstnání vytvořil a to hlavně vinou fyzické nepřítomnosti a absence sdílených životních i pracovních zážitků. Mareš (2004, s. 82) dokonce hovoří o tom, že dojde k přerušení řady sociálních kontaktů, které se zaměstnáním přímo nespojují. Dále uvádí, že v průběhu nezaměstnanosti se snižuje frekvence sociálních styků, a to jak v širším okruhu, tak dokonce v nejbližším okolí, které představuje rodina a přátelé. Důvodem omezení těchto styků je hlavně pocit degradace a stigmatu nezaměstnaného. Proces odcizení se odehrává postupně, s přibývajícím dobou neúspěšného hledání práce se kontakty zužují a člověk se stává pasivnějším.

Výše jsme hovořili o významu sociálního statusu a sociální role, které v pozici nezaměstnaného člověk ztrácí. Pracovní role kloubí obě role dohromady, což z profese člověka dělá velmi podstatnou složku v jeho identitě. Ztráta zaměstnání je sociální degradací, která člověka nějakým způsobem vyřadí ze společnosti lidí, kteří zaměstnaní jsou. Je to dáno tím, že práce má v naší společnosti vysokou hodnotu a všeobecně přetrvává názor, že být bez práce je ostuda, plýtvání časem a ostatně také státními finančními prostředky. Je chápána jako selhání jedince, nikoliv složitého systému. Role nezaměstnaného přináší řadu očekávání a povinností, které je nezaměstnaný nucen plnit. Pod tímto tlakem se ovšem velmi těžko nachází motivace, protože ne každý nezaměstnaný je zodpovědný za to, že o práci přišel. Přesto je souzen bez ohledu na okolnosti a očekává se od něj, že svoji situaci bude hodnotit jako nežádoucí stav, který musí co nejdříve změnit. Pokud se tak v krátké době neděje, je tvrdě postihován opovržením a ztrátou podpory. V takovém případě se převážná většina

nezaměstnaných cítí poníženě, propadá beznaději, depresím a hlubokému pesimismu a dobrovolně se uchyluje do sociální izolace. V takové situaci se pro něj znovunalezení práce rovná tomu, že začne znovu žít (Vágnerová, 1999, s. 406 – 407).

3.3 Vliv stresu v důsledku ztráty zaměstnání na fyzické zdraví

V důsledku stresu ze ztráty zaměstnání je ohrožena nejen psychika člověka, ale také jeho fyzické zdraví. Průzkumy z první poloviny 20. století ukazovaly spíše na takové vlivy nezaměstnanosti na zdraví člověka, jako je podvýživa a nemoci s ní spojené v důsledku chudoby. To už v dnešní společnosti neplatí, zejména díky systému státní podpory v nezaměstnanosti. Pozornost je věnována spíše nemocem, spojeným se stresem, které stav nezaměstnanosti vyvolal. Stres útočí na imunitní i kardiovaskulární systém. K tomu je nutné přičíst fakt, že lidé, kteří se se statutem nezaměstnaného hůře vyrovnávají, mají navíc sklon ke zdraví nepříznivému požívání alkoholu³, kouření, ale i užívání drog nebo léků (Mareš, 2004, s. 84).

Kebza (2005, s. 200) uvádí jako hlavní moderující faktory vztahu nezaměstnanosti a zdraví následující: věk, pohlaví, stav, odpovědnost, odolnost, neuroticismus, sociální třídu, dále účast na programech podporujících snižování nezaměstnanosti, vzdělání i rasovou příslušnost. Přičemž za zajímavý fakt můžeme považovat skutečnost, že dle studií se obecně s nezaměstnaností lépe vyrovnávají ženy. Zřejmě mimo jiné proto, že mohou plnit roli v domácnosti. Zároveň ale uvádějí více somatických potíží.

³ „Je jednoznačně prokázáno, že nezaměstnanost je ve vztahu s nejrozšířenější behaviorální poruchou – alkoholismem.“ (Kebza, 2005, s. 202)

Kebza (2005, s. 201) dokonce dále uvádí, že byl prokázán přímý vliv nezaměstnanosti na úmrtnost. Objevuje se zvýšený výskyt rakoviny plic, srdečních chorob, ale i sebevražd.

Obecně platí, že pokud je člověk trvaleji vystavován přítomnosti stresu, může se tím tak vyčerpat, že se stane méně odolným vůči nemocem. Imunitní systém je poškozen a snižuje se odolnost vůči různým bakteriím a virům. Chronický stres vyvolává poruchy jako je vysoký krevní tlak, žaludeční vředy nebo srdeční onemocnění (Atkinson, 2003, s. 500).

3. 4 Možnosti pomoci

Kterákoliv organizace, zejména v této době, se může v podstatě kdykoliv v průběhu své existence dostat do ekonomických potíží, které řadový zaměstnanec nemá šanci ovlivnit a přesto na jejich důsledky doplatí propuštěním. Krize ale není jediným důvodem k propouštění zaměstnanců. Organizace může ukončit pracovní poměr i z důvodu nadbytečnosti, když je firma restrukturalizována, privatizuje se, fúzuje, ale také v případě neuspokojivých pracovních výsledků, vypršení pracovní smlouvy na dobu určitou či v důsledku změny zdravotního stavu apod. V každém případě je propouštění výrazným zásahem, který je nutné pečlivě řídit a co možná nejlépe naplánovat. K procesu propouštění se totiž váže mnoho administrativních i právních úkonů, je to finančně nákladná záležitost a utrpět může i pověst firmy, mnohdy fatálně.

Přístup, který zaměstnavatel k procesu propouštění zvolí, dokládá mnoho o jeho personální politice a zároveň podpoří kladné veřejné mínění o něm. Pokud se v procesu propouštění dopouští chyb, zejména v komunikaci dovnitř do firmy, může to mít negativní dopady na loajalitu, motivaci i morálku všech pracovníků, kteří ve firmě zůstávají (Dvořáková, 2001, s. 67).

3. 4. 1 Outplacement

Atmosféra při propouštění je stresující nejen pro ty, kteří museli nedobrovolně firmu opustit, ale i pro management firmy a řadové zaměstnance, kteří na procesu participovali, případně byli jeho svědky. Způsob, jakým může firma tuto situaci ulehčit jak sobě, tak propouštěným zaměstnancům, se nazývá outplacement. Podstatou outplacementu je aktivní přístup zaměstnavatele v pomoci propouštěným pracovníkům v hledání nového uplatnění. „Podle psychologického slovníku jde o profesionální pomoc zaměstnancům, kteří jsou propouštěni z důvodu nadbytečnosti, tedy nikoliv proto, že by sami selhali.“ (Sehnalová, 2008, s. 20).

Většinou je tedy podpora poskytována z důvodu organizační změny a plní tři základní cíle:

- poskytnutí pomoci odcházejícím zaměstnancům a zajištění zachování jejich pozitivního postoje k firmě
- zachování loajality a motivace zaměstnanců, kteří ve firmě nadále zůstávají
- ochrana dobré pověsti zaměstnavatele, což následně ulehčí práci při náborových aktivitách i spolupráci s obchodními partnery

Aby realizovaný outplacement byl efektivní, je v první řadě zapotřebí klást co největší důraz na již zmíněnou komunikaci uvnitř firmy. Vedení organizace by se mělo soustředit na maximální možnou průhlednost, vysvětlit proč k propouštění dochází, koho se to týká, ale také jakým směrem se budou ubírat aktivity pomoci propouštěným pracovníkům. Ztráta zaměstnání, obzvláště nezaviněná, je velmi citlivá záležitost, nicméně propouštění zaměstnanci v takové chvíli jistě ocení praktickou pomoc a informace. Ty by se měly týkat toho, jak se v nové situaci zorientovat, jaké administrativní kroky provést, na jaký úřad se obrátit.

V další fázi by jim mělo být nabídnuto poradenství i v oblasti trhu práce, informace o možných zdrojích, kde práci poptávat, ale také jak napsat profesní životopis, jak se prezentovat, nebo jak vyjednávat pracovní podmínky. Někdy je zařazována i individuální odborná psychologická pomoc, která pomáhá propuštěným vyrovnat se s touto stresující událostí a nabrat nové síly.

Ve specifických případech organizace nabízejí i zprostředkování kontaktů s potenciálními zaměstnavateli. To může probíhat prostřednictvím předávání informací o firmách propouštěným nebo rovnou předáním aktuálních nabídek pracovních pozic. Další možná podoba pomoci je založena na bázi profesního poradenství, kde se hodnotí schopnosti a potenciál uchazečů, sestavuje se za jejich asistence plán aktivit včetně dalšího vzdělávání až po přípravu na konkrétní výběrová řízení (LMC, cca 2009, s. 1 – 3).

Stejně jako není možné použít jednotný návod jak pomoci všem lidem, kteří z různých důvodů práci opouštějí, ani v outplacementu neexistuje jednotný návod, jak ho provádět správně a efektivně. Jistě je to ale jediná forma pomoci, kterou svým zaměstnancům organizace může poskytnout, pokud je z nějakého důvodu propustit musí.

4 Odchod do důchodu

Stres v procesu opouštění stávajícího pracovního místa nemusí nutně souviset pouze s nedobrovolným odchodem jako je propuštění, ale i s dalšími životními změnami jako je například těhotenství nebo odchod do důchodu. Stres mohou do určité míry jistě prožívat i lidé, kteří odcházejí z vlastní vůle a mění jedno zaměstnání za druhé. Ve všech těchto případech lze hovořit o více či méně výrazné životní změně, se kterou je třeba se nějakým způsobem vyrovnat a adaptovat se na novou situaci i se všemi novými a obtížně predikovatelnými aspekty.

4.1 Problémy seniorů

Pro aktivního, produktivního člověka může být odchod do starobního důchodu po celoživotní práci velmi náročný a stresující a ne vždy se s ním dokáže plně vyrovnat. Nezanedbatelnou roli zde hraje připravenost a očekávání. Jsou lidé, kteří důchod vítají jako vytoužený odpočinek, ale i tací, kteří se bojí nejistot. Člověk, který byl zvyklý celý život pracovat, mít stálý příjem a být v kontaktu s lidmi, se najednou ocitá v pro něj velmi nezvyklé situaci. Problematicky se smiřuje se sociální izolací, chybí mu práce, cítí se nepotřebný, jeho příjmy mu již nezajistí původní životní standard. Odchod do penze je navíc stav v podstatě definitivní, je to životní etapa, ve které se jedinec bude nacházet po několik let až do smrti.

Někteří lidé bojují s pocitem bezmoci, uvědomění si stáří a vlastní smrtelnosti, s nepříjemným zjištěním, že se stali závislými na svém okolí. Tyto pocity mohou vést až k hlubokým a špatně zvladatelným depresím. Nikdo se jistě nechce cítit tak, že je někomu na obtíž. Někdy starší lidé rezignují na svůj dosavadní život a uzavřou se do sebe. Ještě hůře se s touto novou životní etapou vyrovnávají lidé, kteří jsou sami a nejsou v dobré fyzické kondici.

Vstup do důchodu je považován za indikátor kvality života seniora. Pro velkou část dospělých představuje náročnou situaci a přináší problémy s přizpůsobením se, přičemž největší problémy mají právě ti lidé, kteří mají práci vysoko na svém žebříčku hodnot. Postoj, který si dospělý člověk vytvoří ještě před odchodem do důchodu, hraje klíčovou roli v tom, jak následný důchod bude prožívat.

Odchod ze zaměstnání je velkou životní změnou, ale také změnou role. Obzvláště u mužů vyvolá krizi a šok výrazné omezení rozsahu činností, ztráta programu i omezení styků s lidmi. Jedinec se začne soustředit na svoje problémy a obvykle jim připisuje mnohem větší význam. To pak v konečném důsledku může vést k jeho izolaci od ostatních. Nejčastějším problémem je, stejně jako u nezaměstnaného v produktivním věku, přebytek volného času a neschopnost ho vyplnit. Ideálně by se proto měl proces odchodu odvíjet tak, že by směřoval k přípravě a vytvoření podmínek pro postupný odchod do důchodu. Toho lze docílit tak, že si jedinec zkracuje pracovní čas postupně a zařazuje nové aktivity (Sýkorová, Chytil, 2004, s. 198).

Lidé v důchodu mají obecně několik možností, jak se s odchodem do penze vyrovnat. Literatura popisuje dvě hlavní kotvy, s jejichž pomocí lze dosáhnout uspokojivého výsledku a zmírnit stres, spojený s nejčastějšími problémy při odchodu do důchodu. Jednak je to přirozený systém podpory, jakási neformální stránka, kde figuruje hlavně rodina, přátelé, sousedé, ale i bývalí spolupracovníci. Tento okruh lidí by měl, samozřejmě za předpokladu, že se s touto pomocí dotyčný identifikuje, poskytnout podporu. Pak existuje formální systém, v každém státě diferencovaný, do jehož kompetence spadají různé zájmové organizace a spolky, programy sociálního zabezpečení, nemocnice, školy apod., které také mohou pomoci aktivně i nadále podporovat a rozvíjet zájmy lidí v důchodu. To ale předpokládá i určitou informovanost, aby lidé věděli, na koho

se mohou v případě problémů obracet. Tato problematika je úkolem sociálního systému (Sýkorová, Chytil, 2004, s. 210).

4. 2 Zaměstnavatel versus senior

Podle Koubka (2001, s. 230) existují v organizacích dva odlišné přístupy k důchodovému věku při rozhodování o dalším zaměstnávání pracovníků. Ten první vychází z toho, že „důchodový věk je jen jakousi dolní věkovou hranicí, při níž je možné opustit zaměstnání, ale pracovníci pro organizaci potřební a podávající požadovaný pracovní výkon by měli mít možnost pokračovat v práci“. Druhý přístup je založen na politice fixního důchodového věku a je opakem přístupu prvního – pracovní poměr s pracovníkem by měl být ukončen, pokud dosáhl důchodového věku. Legislativa rozvinutých zemí naštěstí takovým postupům brání a činí je nelegálními.

Zde by bylo snadné říci, že pokud dává stát lidem v důchodovém věku na výběr, zda pracovat dále či odejít do důchodu, vyhne se řada zaměstnanců eventuelním budoucím problémům, spojeným s nechtěným odchodem. Žádný člověk ale nemůže být produktivní do konce života a dříve nebo později vede starší lidi k rozhodnutí o odchodu do důchodu mnoho rozličných důvodů, ať už jsou pracovního, zdravotního či osobního charakteru. Stres, který přechod z produktivní části života do penze přinese, je pak zpravidla způsoben propastným rozdílem mezi očekáváním a následnou realitou.

5 Odchod na mateřskou dovolenou

V kontextu tématu této práce se zdá být tematika žen, odcházejících na mateřskou dovolenou, trochu irelevantní. Mateřská dovolená je spíše jakýmsi přerušením, nikoliv definitivním odchodem. Potom bychom se však nemohli zabývat ani skupinou lidí, kteří zaměstnání ztratili, protože i ti mají možnost se do něj znovu vrátit. Vzhledem k tomu, že během mateřské a následné rodičovské dovolené může firma projít až několika organizačními změnami, není možnost návratu do práce matky vždy jistá a tak je odchod stresující záležitostí.

Zdrojem následujících postřehů je hlavně praxe z působení v oblasti lidských zdrojů v nadnárodní společnosti, kde se zabýváme konzultací, poradenstvím a náborem zaměstnanců. Součástí naší práce je i starost o matky, které odcházejí na mateřskou dovolenou, ale také o ty, které se z ní vracejí. V další části si tedy uvedeme jejich zkušenosti s odchodem na mateřskou, jejím průběhem, pozitivními ale i negativními stránkami, které odchod může způsobit.

Prvním dilematem se ukazuje být rozhodování mezi tím, zda dostane přednost plánování rodiny nebo budování kariéry. Pokus zvládnout obojí zároveň lze při dnešních nárocích na výkon a dynamice doby přirovnat k balancování na ostří nože. Většina žen chce anebo musí podobné dilema v životě řešit a častým a přirozeným východiskem je právě přerušení kariéry a odchod na mateřskou dovolenou. Pro mnohé ženy nebo nastávající matky se tak důležité životní rozhodnutí může stát velmi frustrující a náročné, přestože co se právní úpravy týká, zákoník práce je jim velkou oporou. Pracovní právo ale upravuje pouze vztah zaměstnavatele a zaměstnance, psychologickou stránku věci jako převzetí nové role už musejí ženy zaměstnankyně řešit v soukromí.

Rozhodnutí úplně opustit pracovní trh je pro většinu žen nepřijatelné, protože je rodina existenčně závislá na příjmu obou partnerů. Pro ženy s vyšší kvalifikací

má práce navíc hodnotu, která je v jejich životě nezastupitelná. Období trvání mateřské resp. rodičovské dovolené přináší řadu rizik. Žena je při návratu do zaměstnání po takové době nejen znevýhodněna na pracovním trhu z důvodu pozastavení pracovního rozvoje a potenciálního nebezpečí dalšího otěhotnění, ale také z důvodu ztráty příjmu. Riziko tak nesou obě strany – zaměstnavatel, ale i matka (Křížková aj., 2005, s. 36 – 37).

Tématem dalšího bloku budou nejčastější problémy spojené s odchodem na mateřskou dovolenou, které ženy musí řešit a jak jim zaměstnavatelé nebo jejich blízké okolí mohou pomoci.

5.1 Kariéra versus rodina

Když se žena rozhodne pro přerušování kariéry a založení rodiny, nelze předpokládat, že ji přestala práce bavit a naplňovat, že nadále nechce růst a profesně se vzdělávat a že se po mateřské resp. rodičovské dovolené nechce ke své profesi vrátit. Bez ohledu na pracovní postavení je ale pobyt v domácnosti a péče o dítě přestávkou v kariéře, která s sebou nese jistá profesní rizika. Těchto rizik si je téměř každá žena dobře vědoma.

Před nástupem na mateřskou se ženy rozhodují, kolik času stráví v domácnosti péčí o dítě, než se vrátí zpět do práce. V tomto procesu rozhodování ale proti sobě stojí biologické potřeby a láska k ještě nenarozenému dítěti na straně jedné, na straně druhé potřeba seberealizace a rozvoje intelektu, strach ze ztráty místa. To může být velmi frustrující a matka bude pravděpodobně svoje plány přehodnocovat ještě několikrát v průběhu mateřské dovolené.

Mezi nejčastější otázky, které si ženy kladou, patří: Co se stane s kariérou, jak na ní po návratu z mateřské plynule navázat, zda za ni nebude nalezena

kvalitní náhrada, či zda zaměstnavatel z organizačních důvodů pracovní místo nezruší, zda bude po návratu schopna zařadit se zpět mezi o zkušenosti bohatší kolegy a v neposlední řadě zda o ni vůbec na pracovním trhu bude zájem. Situace to není jednoduchá a bez předchozích zkušeností je velmi těžké s těmito pocity pracovat a umět se s novou situací vypořádat. Odchod na mateřskou dovolenou vyvolá spoustu otázek, které si nelze dopředu uspokojivě zodpovědět. Nejistota s ním spojená ovlivní následné postoje k rodině, k dítěti, může poznamenat průběh celého mateřství.

Problematika přístupu zaměstnavatele k rodičovství je velmi složitá a je nutno na ni pohlížet komplexně. Jedna věc jsou legislativní opatření, druhá věc je praxe na úrovni organizace. Ne všechny organizace jsou z různých důvodů schopny se problematikou mateřství nad rámec legislativních úprav zabývat, přestože v posledních letech došlo v tomto ohledu k významným změnám. Patří sem zavedení rodičovské dovolené, kterou mohou podle dohody využít oba rodiče, prodloužení mateřské a rodičovské dovolené až do tří let věku dítěte, dále je tu právo otců využít rodičovské dovolené, aniž by byli znevýhodňováni v souvislosti se svými zaměstnaneckými právy, ale také možnost přivýdělků při současném pobírání rodičovského příspěvku. Tato nová legislativní opatření mají za úkol pomoci lépe vyvážit rodinný a pracovní život a předcházet tak stresující volbě mezi kariérou a mateřstvím (Křížková aj., 2007, s. 16 – 17).

V této souvislosti zákon upravuje i jiné formy pracovních úvazků, ale nestanovuje v jaké míře, kdy a jak je má organizace poskytovat. Tady se vytváří prostor, který zaměstnavatel může využít k pomoci i nad rámec zákona. Existuje hned několik způsobů, jak se do pracovního procesu nenásilnou formou vrátit a neztratit kontakt na delší dobu, než je nezbytně nutné. Ale je jen na vůli zaměstnavatele, nakolik tyto specifické úvazky bude schopen poskytovat a individuálně s maminkami případy řešit. Jedná se ale spíše o možnosti, které se

otevírají při opětovném návratu a jen částečně jich lze využít v průběhu mateřské či rodičovské dovolené.

Šnýdrová (2006, s. 35) jmenuje tyto: flexibilní pracovní dobu, zkrácený pracovní úvazek, práci na směny, sdílení pracovního místa a práci vykonávanou z domova. Zároveň k nim uvádí, že se alternativní formy práce zatím ukazují jako nereálné a nejsou příliš využívány. Je otázkou, nakolik je toto tvrzení v současné době pravdivé. Větší organizace, zejména nadnárodního typu, k nám v posledních letech přinášejí vyzkoušenou praxi ze zahraničí a jsou nejen schopny, ale stále častěji hlavně ochotny flexibilní úvazky nabízet.

Za uvedených podmínek lze konstatovat, že pro skloubení rodinného a pracovního života je nutná participace obou stran. Přestože pravidla hry určuje převážně organizace a platná legislativní úprava, aktivita rodičů a znalost možností, které mohou využít, je klíčem k mnoha příležitostem a co možná nejméně stresujícím podmínkám.

5.2 Mateřství aneb problematika nové role

Žena při odchodu na mateřskou dovolenou a v jejím průběhu řeší hodně podobné problémy, jako nezaměstnaní a senioři po odchodu do penze. Těmi jsou pocity izolace, vytržení z původního prostředí, nedostatek komunikace a sociálních vazeb. Tím vším bude zřejmě zatížena a poznamenána žena, která se rozhodla pro založení rodiny a přijímá tak novou roli – roli matky. Z důvodu očekávání narození dítěte opouští svoji práci a prostředí, na které je zvyklá, dovede se v něm pohybovat, orientuje se v něm, uspokojuje v něm svoje potřeby rozvoje i komunikace. Jejím novým působištěm, kde se od ní všeobecně očekává další forma seberealizace, je domov. Kvalita převzetí role matky je závislá na mnoha faktorech, mezi něž patří jak postoj matky samotné, tak přístup blízkého okolí.

Stejně jako nezaměstnaný a senioři, i ona se bez podpory partnera a širší rodiny vyrovná se svou novou rolí velmi obtížně. Většinu času stráví sama, protože partner je v práci. Sama se stará se o dítě a domácnost, nemá si s kým povídat. Povětšinou jedinou bytostí, se kterou saturuje potřebu komunikace, je dítě. To samozřejmě i přes veškeré mateřské city nemůže kvalitně nahradit a uspokojit sociální potřeby matky. Žena byla zvyklá na denní bázi komunikovat s kolegy, volný čas věnovala přátelům a partnerovi, koníčkům, svůj čas podřizovala jiným prioritám. Mateřská dovolená pro ni znamená izolaci, na koníčky nezbývá dost času a energie, komunikace s okolím je omezena na témata v oblasti péče o dítě a domácnost, zpravidla s dalšími matkami. Matka má pocit, že se její intelekt nerozvíjí, že zaostává, mohou se dostavit pocity méněcennosti, únavy, degradace její role. Trpí nedostatkem sociálních kontaktů, dostávají se pocity osamění, což může být velmi stresující.

V nové roli matky jí může poskytnout podporu její rodina a blízcí, ale částečně může k její pohodě přispět i zaměstnavatel. Ten jí může umožnit i nadále čerpat rodičovskou dovolenou, ale zaměstná ji ve firmě na kratší pracovní úvazek formou brigády na méně psychicky i časově náročné pozici, čímž jí umožní saturovat potřebu sociálního kontaktu a udržování intelektu, který povede k potřebnému zvýšení sebevědomí.

Z pohledu širší rodiny a partnera lze matce pomoci udržet pro ní nejzásadnější sociální kontakty, potřebu sdílet nové zážitky, potřebu komunikace, i nadále se v alespoň malém množství věnovat sama sobě, načerpat nové síly způsoby, které jsou jí vlastní. To znamená i nadále přistupovat k matce jako k rovnocennému partnerovi a jako takovou ji respektovat a nezapomínat na všechny potřeby, které měla doposud. Role matky je vyčerpávající a samota a pocity nedocenění se mohou prohloubit až k odmítání přijetí této role, což má negativní dopady nejen na psychiku matky a dítěte, ale na fungování celé rodiny.

Přestože se v posledních letech trochu mění trendy a podíl mužů, kteří se podílejí na práci v domácnosti a péči o dítě, znatelně roste, stále jsou to ženy, kdo nese hlavní zodpovědnost za fungování domácnosti a rodiny. Situace žen se ale v průběhu minulého století změnila v tom smyslu, že se jim otevřely možnosti vstoupit na pracovní trh jako mužův rovnocenný partner, nicméně se jim díky tomu nesnížila zodpovědnost v soukromí. Logicky tak žena stráví velkou část dne jak plněním povinností v placené sféře, tak doma prací neplacenou. Z tohoto úhlu pohledu se ukazuje, že v naší společnosti stále fungují zažitá modely a vzorce dělby práce a i když jsou příjmy ženy pro rodinu stále méně postradatelné, muži většinou nechávají starost o děti a domácnost na nich (Křížková, 2006, s. 73, 85).

5.3 Finanční (ne)závislost

Řešení finanční závislosti na partnerovi je dalším ze stresujících faktorů, který k potřebné harmonizaci přechodu ze zaměstnání na mateřskou dovolenou příliš nepřispívá. Zde lze opět nalézt průsečík s rolí nezaměstnaného, ale i seniora v důchodu.

Žena, která byla dosud zvyklá na vlastní příjem a nějaký určitý standard, je v domácnosti i s dítětem nucena spoléhat na partnera, který musí rodinu materiálně zabezpečit. Přestože je v tu chvíli žena v roli matky, stará se primárně o dítě a zabezpečuje chod domácnosti, mohou se dostavit pocity méněcennosti, protože nedokáže do rodinného rozpočtu se svojí peněžitou podporou v mateřství rovnocenně přispět.

Některé matky mohou být kvůli výši své mateřské odkázané na částku, kterou jim partner poskytne. Pocit závislosti na vůli partnera a jeho možnostech jistě není příjemný. Neshody ohledně financí, materiálního zabezpečení a

příspěvku do rodinného rozpočtu mohou vyvstat i u párů bezdětných, natož tam, kde je matka dočasně v domácnosti a jediným pracujícím je partner. I s tímto faktorem je tedy třeba pracovat a dosáhnout konsenzu, který uspokojí všechny participující strany, aniž by matka měla psychický či materiální pocit nedostatečnosti a přílišné závislosti. Partner v tomto případě může projevit snahu co nejvíce setřít rozdíly, vzniklé společným rozhodnutím rozšířit rodinu a pokusit se vyjít maximálně vstříc potřebám matky i dítěte.

Jak již bylo naznačeno výše, zaměstnavatel sice nedisponuje prostředky, jak přímo ovlivnit psychické rozpoložení maminky v její nové roli, nicméně může jí pomoci ve znovunabytí role živitele a přispěvovatele k materiální pohodě. Zejména ve větších organizacích funguje více druhů pracovních úvazků, které byly jmenovány už v souvislosti s obavami o kariérní růst a rozvoj. Existuje ale ještě možnost, kdy matka v době pobytu na rodičovské dovolené pracuje pro svého zaměstnavatele formou dočasného zaměstnání – brigády. Otvírá se tím možnost pobírat rodičovské příspěvky a zároveň není nutností z finančních důvodů znovu nastupovat do zaměstnaneckého stavu. Je to ale způsob, jak získat pravidelný příjem a alespoň částečně tak přispět k finanční nezávislosti.

V praxi to funguje tak, že zaměstnavatel projevívá vůli a snahu obsadit volné brigádnické pozice primárně právě zaměstnankyněmi, které pro něj původně pracovaly na plný úvazek a odešly na mateřskou dovolenou. Výhody plynoucí z takového přístupu jsou evidentně oboustranné. Zaměstnavatel podporuje loajalitu zaměstnankyně vůči firmě tím, že jí umožní pracovat v prostředí, které zná, a zároveň uspokojí její finanční potřeby. Nemałym přínosem je často i znalost dané problematiky a tudíž kratší doba na zapracování. Na straně matky se může znalost prostředí a možnost přivýdělků odrazit na pracovní produktivitě a budoucí přechod do kmenového stavu bude plynulý a nenásilný.

Hašková aj. (2003, s. 103) k tématu finanční závislosti na partnerovi uvádí, že naprostá většina žen nepracuje pouze z toho důvodu, aby přispěla do rodinného rozpočtu. Pracuje hlavně proto, aby využila svoje vzdělání, udržovala kontakty se spolupracovníky a také proto, aby měla pocit vlastní nejen finanční, ale i životní nezávislosti a sebevědomí.

Předchozí uvedená fakta jen potvrzují domněnku, že téma ženy matky do této práce patří. Stres, který je u matky odchodem ze zaměstnání vyvolán, je v mnoha ohledech srovnatelný se stresem nezaměstnaného i člověka v důchodu. Přestože v naší společnosti došlo v posledních letech k výrazným změnám v přístupu k roli žen, nelze říci, že klíč k řešení jejich problémů je možné hledat na celospolečenské úrovni. Každý člověk, který se se stresem v souvislosti s odchodem ze zaměstnání setká, by měl začít především u sebe, aby mu pak mohla být jakákoliv z navržených forem pomoci nabídnuta.

6 Dobrovolný odchod ze zaměstnání

Dobrovolný odchod ze zaměstnání je přirozeným jevem, se kterým se každá organizace bez ohledu na velikost, zaměření, nebo míru péče o zaměstnance, setká. Motivací k dobrovolnému odchodu zaměstnance může být další kariéerní postup, lepší finanční nabídka, jakákoliv pracovní nespokojenost či osobní důvody jako je stěhování, zdravotní stav apod. Do této kategorie spadá i dobrovolný odchod do penze (Armstrong, 2007, s. 402).

Důvod, proč je v této práci zmiňován i tento způsob opouštění pracovního místa je ten, že i člověk, který zaměstnání z jakéhokoliv důvodu opouští na základě vlastního rozhodnutí, může prožívat nepříjemné stresové situace. Míra jejich prožívání je závislá na okolnostech odchodu, osobnostních charakteristikách i psychickém rozpoložení pracovníka.

V případě, že zaměstnanec odchází za lepší nabídkou, neprožívá nejistotu z budoucnosti, má jistotu nového místa, které si sám vybral. Stresující se pro něj může ukázat proces rozhodování, kdy mění dobře známé prostředí a postupy za nové a neznámé.

Oproti němu člověk, který například z důvodu stěhování či zdravotního stavu podá zaměstnavateli výpověď, může nastalou situaci prožívat hůře, zvláště v případě, že ho práce uspokojuje. Zmíněné stěhování se může stát nikoliv příčinou, ale důsledkem rozhodnutí práci změnit. Potřeba migrace za prací se stala v západním světě fenoménem, lidé musejí reagovat na možnosti uplatnění v místě bydliště. Zvláště některé regiony jsou postiženy vysokou mírou nezaměstnanosti a lidé někdy volí variantu stěhování jako poslední možnou, aby získali lepší pracovní perspektivu. Mezi faktory, které jsou v procesu rozhodování zvažovány a následně i podmiňují schopnost přizpůsobit se novému

prostředí, patří sociální, rodinné i osobní podmínky a souvislosti mezi nimi (Mayerová, 1997, s. 80).

7 Závěr

Tato bakalářská práce shrnuje základní poznatky o stresu jako fenoménu, který patří k životu každého z nás. Nejsou to však jen tragické či obtížné chvíle v životě člověka, které jsou strůjci stresu. Stresujícími faktory jsou i radostné okamžiky jako jsou například narození dítěte či svatba. Zatímco u většiny významných životních událostí lze velmi dobře odhadnout jejich vliv na klid a pohodu člověka, odchod ze zaměstnání je poměrně nejasným stresovým faktorem. Důvodem této nejednoznačnosti je, že práce hraje v životě každého jedince jiný význam, má jinou hodnotu. Někdo v práci spatřuje smysl svého života, jiný ji bere jako nutné zlo. V každém případě ale práce zůstává místem sociálních interakcí, místem pro seberealizaci, potvrzení vlastní důležitosti a v neposlední řadě je zdrojem finančních prostředků, které pracujícím zaručují určitou kvalitu života a nabízí jim možnost žít podle vlastních představ. Proto se nedobrovolný odchod ze zaměstnání alespoň částečně dotkne každého jedince.

Důležité jsou okolnosti, zkušenosti, osobnostní předpoklady a další proměnné, které mají vliv na to, jak se člověk se stresem z odchodu ze zaměstnání vyrovná. Jmenované skupiny lidí, které jsou tímto problémem nejvíce postiženy, mají mnoho společných charakteristik. Co však společného zdaleka mít nemusí je způsob a cesta, kterou ke zvládnutí situace zvolí.

Pokud jde o aplikaci všech uvedených poznatků do praxe, lze konstatovat, že mohou být prospěšné převážně lidem tří kategorií. První skupinou jsou ti, kteří se v minulosti se stresem v souvislosti s odchodem ze zaměstnání už potýkali nebo právě potýkají. Těmto lidem by tato bakalářská práce měla pomoci pochopit vlastní emoce. Potvrdí jim, že jejich pocity nejistoty, dezorientace či zbytečnosti byly resp. jsou naprosto přirozené. Měla by být také vodítkem z nesnadných situací a ukázkou, že řešení lze nalézt vždy.

Další kategorií jsou lidé, kteří v budoucnu některé z popsaných situací budou nuceni čelit. Pro ně může být práce návodem k tomu, jak se na takovou situaci co nejlépe připravit, jak ji přijmout a jak se s ní vyrovnat.

Poslední skupinou jsou personalisté nebo manažeři na úrovni organizace, pro které by tyto poznatky měly být určitou výzvou k dodržení pravidel nejen z pozice dodržování litery zákona, ale i pravidel morálních.

V každém případě je nutno zdůraznit, že stres má významný vliv na fyzické i psychické zdraví jedince a není ho radno podceňovat. V dnešní době, kdy je situace na pracovním trhu obzvlášť nestabilní a mnoho lidí se ocitá bez práce ze dne na den bez vlastního zavinění, by měl být kladen důraz převážně na podporu a pomoc postiženým zaměstnancům. V mnoha případech se jedná o nástroje, které jsou snadno aplikovatelné a finančně nenáročné. Každý člověk by si měl primárně uvědomit, že začít musí sám u sebe. Domnívám se, že má bakalářská práce mu může být dobrým návodem k překlenutí tohoto obtížného životního období.

8 Bibliografické citace

ATKINSON, R. 2003. Psychologie. 2. vyd. Praha : Portál, 2003. ISBN 80-7178-640-3

ARMSTRONG, M. 2007. Řízení lidských zdrojů. 10. vyd. Praha : Grada Publishing, 2007. ISBN 978-80-247-1407-3

ARNOLD, J. aj. 2007. Psychologie práce. 1. vyd. Praha : Computer Press, 2007. ISBN 978-80-251-1518-3

BEDRNOVÁ, E., NOVÝ, I. a kol. 2004. Psychologie a sociologie řízení. 2. vyd. Praha : Management Press, 2004. ISBN 80-7261-064-3

CUNGI, CH. 2001. Jak zvládat stres. 1. vyd. Praha : Portál, 2001. ISBN 80-7178-465-6

ČÁP, J., DYTRYCH, Z. 1968. Utváření osobnosti v náročných životních situacích. 1. vyd. Praha : SPN, 1968. ISBN 14-028-68

DVOŘÁKOVÁ, Z. a kolektiv. 2001. Personální řízení 1. Praha : Vysoká škola ekonomická v Praze, Fakulta podnikohospodářská, 2001. ISBN 80-245-0248-8

FURST, M. 1997. Psychologie. 1. vyd. Praha : Votobia, 1997. ISBN 80-7198-199-0

HUTT, M., L., ISAACSON, R., L. and BLUM, M., L. 1966. Psychology: The Science of Interpersonal Behavior. New York : Harper & Row, 1966. ISBN 66-14167 C1

KEBZA, V. 2005. Psychosociální determinanty zdraví. 1. vyd. Praha : Academia, 2005. ISBN 80-200-1307-5

KŘÍŽKOVÁ, A (ed.), DUDOVÁ, R., HAŠKOVÁ, H., MAŘÍKOVÁ, H. 2005. Kombinace pracovního a rodinného života v ČR: politiky, čas, peníze a individuální,

rodinné a firemní strategie. 1. vyd. Praha : Sociologický ústav AV ČR, 2005. ISBN 80-7330-077-X

KŘÍŽKOVÁ, A (ed.), MAŘÍKOVÁ, H., HAŠKOVÁ, H., BIERZOVÁ, J. 2006. Pracovní a rodinné role a jejich kombinace v životě českých rodičů: plány versus realita. 1. vyd. Praha : Sociologický ústav AV ČR, 2006. ISBN 80-7330-112-1

KŘÍŽKOVÁ, A. (ed.), SLOBODA, Z., DUDOVÁ, R., MAŘÍKOVÁ, H. 2007. Podmínky rodičovství a podnikovém prostředí v mezinárodním srovnání. 1. vyd. Praha : Sociologický ústav AV ČR, 2007. ISBN 978-80-7330-127-9

KOUBEK, J. 2001. Řízení lidských zdrojů. 3. vyd. Praha : Management Press, 2001. ISBN 80-7261-033-3

LINDGREN, H., C. 1969. An Introduction to Social Psychology. s.l. : Wiley, 1969. ISBN 69-10037

MACHAČ, M., MACHAČOVÁ, H. 1991. Psychické rezervy výkonnosti. 1. vyd. Praha : vydavatelství Karolinum, 1991. ISBN 382-016-92

MAREŠ, P. 2002. Nezaměstnanost jako sociální problém. 3. vyd. Praha : Sociologické nakladatelství, 2002. ISBN 80-86429-08-3

MAYEROVÁ, M. 1997. Stres, motivace a výkonnost. 1. vyd. Praha : Grada Publishing, 1997. ISBN 80-7169-425-8

NAKONEČNÝ, M. 2000. Lidské emoce. 1. vyd. Praha : Academia, 2000. ISBN 80-200-0763-6

NAKONEČNÝ, M. 2004. Psychologie téměř pro každého. 1. vyd. Praha : Academia, 2004. ISBN 80-200-1198-6

NOVÁK, M. 2004. Jak bojovat se stresem. 1. vyd. Praha : Grada Publishing, 2004. ISBN 80-247-0695-4

PRAŠKO, J., PRAŠKOVÁ, H. 2007. Asertivitou proti stresu. 2. vyd. Praha : Grada Publishing, 2007. ISBN 978-80-247-1697-8

PRAŠKO, J. 2003. Deprese a jak zvládat. 1. vyd. Praha : Portál, 2003. ISBN 80-7178-809-0

PRAŠKO, J., PRAŠKOVÁ, H. 2004. Proti stresu krok za krokem. 1. vyd. Praha : Grada Publishing, 2004. ISBN 80-247-0068-9

SÝKOROVÁ, D., CHYTIL, O. (Eds.). 2004. Autonomie ve stáří: Strategie jejího zachování. 1. vyd. Ostrava : Albert, 2004. ISBN 80-7326-026-3

ŠTIKAR, J., RYMEŠ, M., RIEGEL, K., HOSKOVEC, J. 1996. Základy psychologie práce a organizace. 1. vyd. Praha : Vydavatelství Karolinum, 1996. ISBN 382-100-96

ŠNÝDROVÁ, I. 2006. Manažerka a stres. 1. vyd. Praha : Grada Publishing, 2006. ISBN 80-247-1272-5

VÁGNEROVÁ, M. 1999. Psychopatologie pro pomáhající profese. 3. vyd. Praha : Portál, 1999. ISBN 80-7178-678-0

HR Marketing, příručka LMC s.r.o., cca 2009

9 Bibliografie

JAKUBKA, J. Zákoník práce. 5. vyd. Praha : Anag, 2009. ISBN 978-80-7263-491-0

KOČIANOVÁ, R. Personální řízení. 1. vyd. Praha : Eurolex Bohemia, 2004. ISBN 80-86432-97-7

NAKONEČNÝ, M. Sociální psychologie organizace. 1. vyd. Praha : Grada Publishing, 2005. ISBN 80-247-0577-X

ŘÍČAN, P. 2007. Psychologie osobnosti. 5. vyd. Praha : Grada Publishing, 2007. ISBN 978-80-247-2274-4

TURECKIOVÁ, M. Klíč k účinnému vedení lidí. 1. vyd. Praha : Grada Publishing, 2007. ISBN 978-80-247-0882-9