



Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích  
Teologická fakulta  
Katedra praktické teologie

Bakalářská práce

Psychosociální aspekty pracovního uplatnění

Vedoucí práce: Mgr. Jana Šimečková

Autor práce: Markéta Trůblová, DiS.

Studijní obor: Sociální a charitativní práce

Forma studia: kombinovaná

Ročník: 3

2008



Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci vypracovala samostatně s využitím uvedených pramenů a literatury.

Prohlašuji, že v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb. v platném znění, souhlasím se zveřejněním své bakalářské práce, a to v nezkrácené podobě elektronickou cestou ve veřejně přístupné části databáze STAG provozované Jihočeskou univerzitou v Českých Budějovicích na jejich internetových stránkách.

V Prachaticích 25.4. 2008

.....

Markéta Trůblová



Děkuji vedoucí bakalářské práce Mgr. Janě Šimečkové za cenné rady,  
připomínky a metodické vedení práce.



# Obsah

<b>1 ÚVOD .....</b>	<b>5</b>
1.1 VOLBA POVOLÁNÍ .....	6
1.2 DOSPĚLOST A PROFESNÍ ROLE .....	8
1.3 FÁZE PRACOVNÍHO UPLATNĚNÍ .....	13
1.4 STRES A JINÉ SOUVISEJÍCÍ POJMY.....	17
1.5 KONFLIKTY SPOJENÉ S PRACOVNÍM PROCESEM.....	23
1.6 ZAMĚSTNANOST VERSUS NEZAMĚSTNANOST .....	24
1.7 PROFESNÍ MOBILITA .....	29
<b>2 ZÁVĚR.....</b>	<b>38</b>
<b>SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY .....</b>	<b>40</b>
<b>ABSTRAKT .....</b>	<b>41</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>42</b>



Motto:  
*O tom, jací jsme doopravdy,  
mnohem víc než naše schopnosti  
vypovídá to, co si sami zvolíme.*

J.K. Rowlingová

# 1 ÚVOD

Práce je každodenní součástí našeho života, není však jeho samozřejmostí, jak se mnozí z nás ještě před několika lety domnívali. Dnešní doba přinesla v pracovní oblasti mnoho nového. Setkáváme se často s těmi, kteří se někdy potýkali či aktuálně potýkají s problémem nezaměstnanosti či potřebou za zaměstnáním dojíždět nebo hledat úplně jiný druh pracovního uplatnění.

Změny zaměstnání, nezaměstnanost, požadavek pracovní mobility a jiné charakteristiky soudobé situace na trhu práce se dostávají do nového světla v kontextu vstupu České republiky do Evropské unie. S rostoucími náklady zejména na bydlení se stává důležitou efektivita pracovního zařazení každého z nás.

Chceme-li se zabírat vybranými otázkami pracovního uplatnění, je vhodné se zmínit o důležitosti nejen prvotní volby povolání. Ta může podstatně ovlivnit náš další pracovní život. Při nevhodné profesní volbě dochází k tomu, že člověk je často nucen následně vykonávat práci, která ho nenaplnuje, neumožňuje mu využít vlastní potenciál, anebo jsou na něho naopak kladeny vysoké nároky, kterým není schopen dostát. V této souvislosti je zajímavé vnímat etapy dospělosti ve vztahu k pracovnímu uplatnění, hrozbě nezaměstnanosti, či analyzovat „internější“ podobu konfliktů spojených s pracovním procesem. Proplínají se zde problémy osobnostní, psychosociální a celospolečenské povahy. Téma nás tak přivede k často asociovaným pojmům – stresu, workaholismu a jiným. A to se ani nestihneme zabývat platovými podmínkami zaměstnání či diskriminací určitých skupin pracovníků.



## 1.1 Volba povolání

„V důsledku společenských proměn dnes rozhodování o budoucí profesní orientaci nabývá zcela nových dimenzí. Konkurenční prostředí trhu práce klade mnohem vyšší požadavky na schopnost pracovních sil hledat a udržet si své pracovní uplatnění. Kariérové poradenství může být jedním z nástrojů, které pomohou eliminovat riziko nesprávných rozhodnutí a stát se tak významným nástrojem prevence nezaměstnanosti.“<sup>1</sup>

„V České republice jsou poradenské služby v oblasti vzdělávání a zaměstnanosti rozvíjeny převážně ve dvou vedle sebe působících systémech. První z nich je součástí resortu práce a sociálních věcí, druhý resortu školství. Oba mají jedno společné, a to poradenskou péči, která má přispívat k optimalizaci řešení problémů seberealizace, tj. při rozhodování o výběru optimální vzdělávací cesty, kariéry a s tím souvisejících specifických situací v osobním životě a při uplatnění v praxi.“<sup>2</sup>

Po roce 1989 došlo k řadě změn v úkolech i v organizaci systému poradenství v resortu školství. V návaznosti na reformu státní správy v roce 1991 byly zrušeny krajské pedagogicko - psychologické poradny; jejich úkoly převzaly poradny v jednotlivých okresech.

Ve zmiňovaném resortu se v přímé poradenské činnosti mohou dále vzájemně doplňovat školní psychologové se speciálními pedagogy a výchovnými poradci.

V resortu práce a sociálních věcí existuje od 90. let minulého století též systém poradenství, který je realizován prostřednictvím činnosti poradců na úřadech práce.

---

<sup>1</sup> *Návrh národní politiky kariérového poradenství v ČR*, s. 2.

<sup>2</sup> *Tamtéž*, s. 2.



Dlouhodobý záměr v podmínkách naší republiky počítá s integrovaným diagnostickým, informačním a poradenským systémem. Ten zahrnuje jako klíčový úkol pomoc při volbě vzdělávací dráhy u absolventů všech stupňů škol (při přechodu na trh práce). Dalšími uživateli těchto poradenských služeb jsou zejména ženy po návratu z mateřské dovolené, občané ztrácející možnost pracovat v dosavadní kvalifikaci a obecně řečeno ti, kteří se vyznačují kvalifikačními handicapy.<sup>3</sup>

Prioritou stále zůstává tzv. výchova k volbě povolání, která je prostředkem celého systému prevence sociálně patologických jevů. Jde o pěstování těch dovedností žáků, které jsou důležité při rozhodování ve smyslu plánování společenského a pracovního uplatnění daného jedince.

„Sociálně profesní role je důležitou součástí identity. Sama volba povolání (nebo volba další školy) vyžaduje odpoutání z vazby na aktuální časový úsek, protože je úvahou o budoucích možnostech. Tato role nemá v období dospívání ještě přesný obsah, pubescent vnitřně odmítá příliš jednoznačně, definitivní a tudíž limitující sebevymezení. Svou budoucí identitu definuje často spíše negativně, prostřednictvím odmítání nežádoucích variant. Dospívající ví „co rozhodně nechce být“.“<sup>4</sup>

Dospívající často netuší, jaký bude mít profesní role v jeho budoucím životě význam. Navíc často představy o různých povoláních nebývají zcela přesné. Kladou větší důraz na vnější atraktivnost povolání a méně je zajímají praktické a materiální aspekty např. pracovní doba či výdělek. Velký význam má i identifikace s rodiči v rámci profesní role.

Přibližně od 15 do 20 let nastupuje období adolescence. Pro ni je typická flexibilita a schopnost používat nové způsoby řešení, které ale na druhé straně mladí lidé nemají možnost aplikovat v situacích pro nedostatek zkušeností.

„Vlastní intelektuální kompetence jsou na počátku adolescence potvrzeny přijetím do nějaké instituce, která reprezentuje i budoucí profesní roli, resp. sociální status. Na konci adolescence lze prokázat své schopnosti absolvováním

---

<sup>3</sup> Srov. *Národní zpráva o kariérovém poradenství v ČR*, s. 3-4.

<sup>4</sup> VÁGNEROVÁ, M. *Vývojová psychologie*, s. 227.



této školy. Úspěšnost v roli studenta nebo učně má jiný význam, než měla pro žáka základní školy. Předpokládaná hodnota školy jako prostředku k dosažení lepší profesní role a větší sociální prestiže příliš nefunguje. Vyšší sociální status zejména dobré ekonomické postavení na kvalitě vzdělání v takové míře nezávisí (o školní úspěšnosti nemluvě)<sup>5</sup>

Poradci pro volbu povolání (tzv. kariéroví poradci) by měli cíleně pracovat nejenom se žáky, ale působit též na rodiče a pedagogické pracovníky. Zároveň s tím by měly být propojovány na jednotlivých školách poradenské a vzdělávací činnosti. Absolventi škol by tak mohli disponovat větší mírou kompetencí pro samostatné rozhodování, zodpovědností při volbě povolání, potřebnými představami o světě práce, ale i vědomím o možnostech a významu vzdělávání. Dále je tento proces spojen s motivací žáků pro otázky volby povolání a světa práce, s jejich vedením k přemýšlení o životních hodnotách a prioritách, k formulování vlastních životních cílů, vhodných variant vzdělávací a profesní orientace, ke kritickému posuzování vlastních možností a formulování či projektování vhodných variant řešení v rámci volby profese atd.

## 1.2 Dospělost a profesní role

Dospělost, jak známo, se vyznačuje novým sociálním očekáváním. Přibývá povinností i zodpovědností. Vyšší stupeň náročnosti na vykonávanou práci zvyšuje hodnotu dospělého člověka, čemuž odpovídá jeho status a s ním spojená prestiž.

Počátek dospělosti není jednoznačně vymezen nějakým specifickým mezníkem či rituálem, který by tuto zásadní změnu potvrzoval. Jediným, alespoň přibližně takto definovatelným faktorem, je dosažení právní dospělosti, zletilosti. Primárně je dospělost určena **biologicky**, její dosažení je vázáno na zrání, tj. na věk. **Psychosociální** vymezení je složitější. Hlavní problém spočívá ve skutečnosti, že tato proměna nebývá jednoznačně časově lokalizována a probíhá velmi individuálně.

---

<sup>5</sup> VÁGNEROVÁ, M. *Vývojová psychologie*, s. 259-260.





„Za nejvýznamnější psychické znaky dospělosti lze považovat samostatnost, relativní svobodu vlastního rozhodování a chování spojenou se zodpovědností ve vztahu k druhým lidem, se zodpovědností za svá rozhodnutí i činy.“<sup>6</sup>

„V první dekádě dospělého věku definitivně končí sociálně tolerované období přípravy a experimentování v profesní oblasti. Mladý člověk přijme určitou variantu profesní role, která má trvalejší (a někdy i definitivní) platnost. Už nejde o řešení potenciální, budoucí alternativy, jejíž uskutečnění bude zatím na určitou dobu odloženo. Tato role se stala aktuální realitou.“<sup>7</sup>

„Profesní role je rovněž znakem příslušnosti k nějaké sociální vrstvě. To znamená, že jedince společensky definuje, ovlivňuje jeho sociální status. Schopnost zvládnout přiměřeným způsobem profesní roli je jedním z psychosociálních kritérií dospělosti. Znamená to, že člověk dokáže systematicky pracovat, omezit své aktuální potřeby ve prospěch povinností. Profesní aktivita svou časovou náročností představuje velmi významný zásah do života jedince. Přispívá k charakteristické strukturaci času pracujícího člověka a zásadním způsobem ovlivňuje jeho životní styl. Zaměstnání představuje časově náročný stereotyp.“<sup>8</sup>

„Profesní role může nějak uspokojovat různé základní psychické potřeby mladého člověka:

1. *Potřeba změny, nových zkušeností a rozvoje nových kompetencí* může být uspokojována i v zaměstnání, zejména na počátku profesní kariéry. Zaměstnání přináší mnohé podněty, vytváří určitý životní program (který nemusí být akceptován jednoznačně pozitivně, protože do značné míry také omezuje. Zvědavost a flexibilita mladých pracovníků se projevuje i ochotou změnit zaměstnání, pokud nevyhovuje.
2. *Potřeba sociálního kontaktu* – zaměstnání je většinou spojeno s možností setkávat se s různými lidmi, v tomto směru do určité míry nahrazuje

---

<sup>6</sup> VÁGNEROVÁ, M. *Vývojová psychologie*, s. 301.

<sup>7</sup> Tamtéž, s. 315.

<sup>8</sup> Tamtéž, s. 315.



prostředí školy. Volba profese vymezuje rovněž referenční skupinu spolupracovníků.

3. *Potřeba seberealizace* je v době mladé dospělosti důležitá. Člověk chce něco dokázat, potvrdit svoje kompetence a sociálně se prosadit (prostředkem sebeprosazení může být buď kariéra jako symbolická, sociální hodnota, nebo výdělek jako materiální hodnoty, popřípadě oboje). Potřeba seberealizace mívá poněkud odlišný obsah ve vztahu k pohlaví: u mužů převažuje směřování k výkonu, k úspěchu a k ocenění. Pro ženy je důležitější potvrzení smysluplnosti a užitečnosti jejich práce, jejího významu pro jiné. Práce se může stát smyslem života, opakem je pocit její zbytečnosti.
4. *Potřeba samostatnosti a nezávislosti* – zaměstnání je prostředkem k dosažení ekonomické soběstačnosti a nezávislosti na rodině.
5. *Potřebu otevřené budoucnosti* uspokojuje představa možností dalšího profesního rozvoje (resp. rozvoje kariéry). Mladý člověk může hodnotit určité pracovní místo i z hlediska jeho další perspektivy, nejenom podle jeho aktuálních výhod. Volba, přijetí určité profesní role, může být ovlivněna různými potřebami a může mít rozmanitý, individuálně specifický význam. Působí na ni minulé zkušenost, ale je zaměřena do budoucnosti. Je spojena s anticipací, přáním dosáhnout určité sociální pozice, a s preferencí určitého stylu života. Výběr zaměstnání konkretizuje životní perspektivu, která by vedla k získání, resp. udržení určitého sociálního statusu.“<sup>9</sup>

Zaměstnání můžeme chápat jako prostředek k dosažení žádoucího cíle.

**Vzhledem k preferovanému cíli může být motivací:**

- potřeba peněz;
- potřeba společenského úspěchu, ocenění a prestiže;
- potřeba osobního rozvoje, zlepšování znalostí a dovedností, které jsou s touto činností spojeny;

---

<sup>9</sup> VÁGNEROVÁ, M. *Vývojová psychologie*, s. 316-317.



- potřeba osobně atraktivní činnosti. Člověka za těchto okolností uspokojuje jeho práce sama o sobě, bez ohledu na její ekonomicky či sociální přínos.

„**Profesní role se stává důležitou součástí identity** bez ohledu na to, čím je primárně motivována. Ovlivňuje identitu jedince i tehdy, když je osobně nevýznamná či je akceptována jen jako nutné zlo a nebo vůbec ne. **Postoj k volbě konkrétního zaměstnání je ovlivněn hodnotami a normami dané společnosti i hodnotami, které jsou významné pro orientační rodinu mladého dospělého.**“<sup>10</sup>

**Vedle profesního naplnění přináší dospělost i životní úkol vytvořit nové rodinné zázemí**, ať již formou uzavření manželství, anebo společně sdíleným partnerstvím. Jestliže tyto vztahy představují naplňování především emočních potřeb, potom stabilizace v rámci pracovního uplatnění přináší především možnost seberealizace. Obojí koresponduje s uspokojováním uvedené potřeby otevřené budoucnosti.

„**Odlíšnosti v profesní dráze žen a mužů jsou založeny na biologických rozdílech mezi pohlavími a z toho vyplývající životní funkce ženy jako matky.** Skutečnost předpokládaného mateřství formuje životní strategii a profesní život se podřizuje rodinnému cyklu. **Křivka profesní dráhy bývá u žen pozvolná, vrcholu kariéry se dosahuje později než u mužů a častěji se zaměstnáním nevyčerpá pracovní potenciál žen. O ten se dělí zaměstnání s rodinou a ohled na děti a jejich prospěch brání ženám přijímat pracovní pozice a funkce, které by plně odpovídaly jejich předpokladům. Dochází k výraznému rozporu mezi vzdělaností žen a uplatněním jejich znalostí a schopností v povolání.**“<sup>11</sup>

Obecně platí, že profesní dráha ženy je charakteristická:

- A) **výběrem určitého druhu povolání,**
- B) **přerušením** v souvislosti s narozením dítěte,
- C) **opakovaným profesním startem** po návratu z mateřské dovolené,

<sup>10</sup> VÁGNEROVÁ, M. *Vývojová psychologie*, s. 316-317.

<sup>11</sup> HAVLOVÁ, J. *Profesní dráha ve 20. století*, s. 87.



- D) **přizpůsobením profesních aspirací** péči o děti a rodině vůbec,  
E) **pozdějším** nástupem k profesnímu vzestupu.<sup>12</sup>

„Ženy pronikly během 20. století do všech povolání, i do těch výhradně „mužských“. Dokázaly, že pro zvládnutí jakéhokoliv pracovního úkolu jim nechybí intelekt. Přesto preferují určitý typ činností, většinou zaměřených spíše na detail a konkrétní výsledek, často uplatnitelný i ve vlastní rodině. Důvody, pro které ženy vstupují do zaměstnání i pokud jsou vdané, jsou dvojího druhu: „tlak nesvobody“, tj. ekonomické nutnosti, sociální potřeby, protože jinak by nebylo možné udržet rodinný standard, a „tlak svobody“, snaha získat nezávislost, překročit bariéry domácnosti, uplatnit vzdělání a najít nové sociální kontakty.“<sup>13</sup>

Dle výzkumů provedených v polovině devadesátých let 20. století lze konstatovat, že:

- a) ženy chtějí být ekonomicky aktivní; **zaměstnaná žena má vyšší sociální status než žena v domácnosti,**
- b) ženy neaspirují na nejvyšší pracovní pozice v zaměstnání, které by jim znesnadnilo založení rodiny,
- c) **na trhu práce jsou při obsazování určitých pracovních pozic upřednostňováni muži před ženami:** většina žen je s touto skutečností smířena,
- d) **na základě nárůstu vzdělanosti žen může docházet k narušení mužské dominance v hierarchii profesních pozic, pakliže budou ženy na tyto pozice aspirovat,**
- e) jednou z možností, jak zpřístupnit profesní kariéru i ženám s rodinou, je možnost přenést část domácích prací na organizované služby,
- f) některé ženy v ekonomicky aktivním věku preferují péči o rodinu a vytvářejí podmínky pro kariéru partnerů, případně i dětí.

Tyto hypotézy ale mohou být ověřeny až dalším vývojem.<sup>14</sup>

---

<sup>12</sup> Srov. HAVLOVÁ, J. *Profesní dráha ve 20. století*, s. 87.

<sup>13</sup> HAVLOVÁ, J. *Profesní dráha ve 20. století*, s. 89.

<sup>14</sup> Srov. Tamtéž, s. 89-90.



## 1.3 Fáze pracovního uplatnění

„Pracovní období života člověka trvajícím kolem čtyřiceti roků lze rozdělit do několika fází:

**Počáteční (přípravné) období** je obdobím, v kterém jedinec dokončuje svou profesní přípravu na výkon nějakého povolání, nebo dokončuje povinnou školní docházku a hledá první zaměstnání. Pro nekvalifikované pracovníky začíná už v patnácti letech, pro nekvalifikovanější (tedy absolventy vysokých škol) obvykle od 23 do 26 let. Zaznamenává se v něm první setkání mladých lidí s realitou zaměstnání, velmi významné pro další utváření profesionální dráhy. Představy, které jsou v mladých lidech v období jejich přípravy budovány, jsou v průběhu tohoto období konfrontovány se skutečností, která bývá podstatně jiná (a spíše podstatně horší). Vyrovnání se s tímto konfliktem je nesnadné a neúspěch v prvním zaměstnání se může stát skrytým motivem chronické frustrace.“<sup>15</sup>

„První fáze mladé dospělosti, přibližně do 26 let, je považována za přechodné období. Je to doba, kdy končí oficiálně tolerovaná fáze profesní přípravy, což společnost signalizuje např. tím, že člověk ztrácí různé sociální výhody a slevy rezervované mladým. Pro toto období typická, postupně stále silnější, potřeba změny. Přechodná fáze může být naplněna studiem, vojnou, experimentováním s různými profesemi apod. Konec tohoto období potvrzuje přijetí nějaké profesní role, která je považována za definitivní resp. alespoň dlouhodobou (často souvisí s volbou manželství a rodičovství).“<sup>16</sup>

Jakým způsobem zvládne člověk profesní start závisí na:

- a) osobnosti mladého člověka (např. na jeho vzdělání, zkušenosti, osobnostních vlastnostech a kompetencích, sociální inteligenci, empatii, schopnosti komunikovat).
- b) různých sociálních vlivech (např. rodinném zázemí, popřípadě vrstevnicích, do určité míry i mediálních vlivech). Významným způsobem ovlivní mladého člověka i samo pracoviště.

---

<sup>15</sup> VÁGNEROVÁ, M. *Vývojová psychologie*, s. 318-319.

<sup>16</sup> Tamtéž, s. 319.



Velmi důležitý bývá první kontakt se zaměstnáním, způsob, jakým se mladý člověk prezentuje a jak je akceptován. Bohužel často u nováčků dochází k tomu, že mají v zaměstnání nízký sociální status. Také se snaží nespoléhat na rutinu, rádi by změnili pracovní návyky a více se angažovali. Mladí lidé mají jiné, často idealizované představy, bývají na pracovišti často kritičtí, a proto dochází ke konfliktům mezi nimi a staršími pracovníky.

„Fáze profesního startu bývá spojena s tzv. šokem z reality, který je výsledkem rozporu mezi představami nezkušeného pracovníka a skutečností. Teprve po určité době adaptace na situaci a získání potřebných zkušeností se očekávání mladých lidí stává realističtější. První zaměstnání bývá často chápáno jako provizorium, jako experiment, od něhož nelze očekávat nic víc než uspokojení potřeby orientace. Proto mnohdy netrvá příliš dlouhou dobu. Profesní adaptace bývá spojována s tzv. druhou volbou, dalším zaměstnáním, kde má člověk méně problémů a kde bývá spokojenější (často proto, že změnil svoje očekávání).“<sup>17</sup>

„Konkrétní zaměstnání může být zdrojem problémů a zklamání. Velmi často se zde projeví rozpor mezi skutečností a očekáváním. Role začátečníka má nízký sociální status. Starší spolupracovníci mu automaticky přisoudí podřízené postavení, které se někdy nevztahuje pouze na pracovní aktivity. Pokud není mezi spolupracovníky věkově blízký jedinec, který by byl v podobné situaci a představoval oporu, bývá adaptace na prostředí, pracoviště i skupinu spoluzaměstnanců obtížná.“<sup>18</sup>

Profesní adaptace závisí především na typu práce. V oborech řemeslného typu je mladý člověk dostatečně zručný a zkušený. Můžeme říci, že se vyrovná i starším spolupracovníkům a na pracovišti si získá potřebnou prestiž. Právě období mladé dospělosti je vhodné pro činnost, která závisí na fyzické síle, obratnosti a rychlosti. Mnohé profese vyžadují nejen znalosti a schopnosti, ale také určité profesní zkušenosti, které je třeba získat. Proto se v těchto povolání

---

<sup>17</sup> VÁGNEROVÁ, M. *Vývojová psychologie*, s. 319.

<sup>18</sup> Tamtéž, s. 294.



dosahuje vrcholu až později. Někteří mladí lidé zkoušejí samostatně podnikat, což jim přináší pocit svobody a větších možností.

Počáteční období pracovního uplatnění se spojuje s tzv. časnou kariérou. V této době nedovede většina mladých posoudit své skutečné pracovní možnosti. Pro mnohé znamená toto období zároveň velkou psychickou zátěž, což může ovlivnit i jejich další profesní vývoj. Očekávání bývají někdy vyšší než reálné možnosti. Aspirace na odpovědnější pracovní místa spolu s nedočkavostí tyto posty obsazovat často způsobují nespokojenost mladých pracovníků. Jindy se zaměstnancům zdají být obtížně dosažitelné požadavky organizace.

Nástup do zaměstnání obvykle otřese sebejistotou každého mladého člověka. Jeho znalosti a schopnosti jsou ve srovnání se zkušenějšími kolegy slabé a reakce spolupracovníků většinou jeho sebevědomí nepodpoří.

„Na počáteční období navazuje **období zkušební**, které nelze časově přesně omezit. Začíná po nástupu do prvního zaměstnání a je charakteristické svou nestabilitou. Lidé ještě v této životní fázi často přesně nevědí, který druh práce a jaký typ zaměstnání jim bude vyhovovat. Nestálost a nejistota je tím větší, čím mladší se musí pro určité povolání rozhodnout a čím více je toto rozhodování determinováno vnějšími okolnostmi. I uvnitř povolání jsou různé pracovní varianty a mladý člověk zkouší, která z nich mu bude nejlépe vyhovovat. Někdy také není možné nastoupit ihned do zaměstnání, na které aspiruje, protože nemá volná místa nebo vyžaduje praxi v jiném oboru či na jiné úrovni. Stav se potom řeší dočasným nástupem do jiného zaměstnání, na které ovšem pohlížíme jako na provizorní. Vědomí dočasnosti, přechodnosti daného stavu, je pro tuto fázi profesionálního života typické, a přece právě v něm se formují některé základní životní postoje a žebříček hodnot, zejména ve vztahu k práci. Přirozeně roste osobní status, osobní satisfakce – ne vždycky však v dostatečné míře, nebo prostřednictvím adekvátních prostředků. Konflikt představ aspirací může vyústit v negaci pracovních a životních hodnot vůbec, nebo k negaci hodnot stávajícího společenského systému, k ztrátě aspirací a případně až k sociálně patologickému rozkladu osobnosti. K takovým extrémům dochází ovšem jenom tehdy, jestliže se jednatel stane průřezem celé řady negativních faktorů a má-li k takové



destrukci předem předpoklady v přijatých hodnotách a morálních normách. Jinak je změna zaměstnání, byť byla i několikanásobná, v tomto období jevem normálním a tím, že pomáhá rozlišovat zkušenosti a prohlubovat „uvědomělost“ profesní orientace, také pozitivním.“<sup>19</sup>

Mezi charakteristické rysy profilu mladého pracovníka patří:

- ochota riskovat a s ní spojené motivační činitelé,
- optimistické a pozitivní očekávání,
- vysoká úroveň sebevědomí podložená přesvědčením o rigiditě zaběhnutých postupů,
- přizpůsobivost a flexibilita,
- tendence neodkládat řešení úkolů,
- odolnost vůči vzniku a rozvinutí stresu,
- realističnost přístupu,
- potřeba profesního růstu.

Mladí lidé tak pozvolna přecházejí do období střední kariéry. Objevují se i nové pracovní cíle, přičemž jsou trénovány dovednosti pro stabilizovaný výkon v profesi.

„Jestliže pobyt v jednom zaměstnání je delší než 3 roky, dá se už hovořit o **období** relativně **stálém**. Stabilní období tvoří podstatnou část pracovního života, přichází dříve nebo později a jenom ve výjimečných a z hlediska profesionální mobility extrémních případech schází vůbec. Stabilní období je tvořeno dlouhodobým pobytem v zaměstnání. Dolní hranicí jsou tři roky – horní může zahrnout celé období aktivní ekonomické činnosti. Při získání tohoto relativně stálého zaměstnání se člověk „usazuje“ – upevňuje své sociální kořeny na pracovišti i v lokální komunitě. Prohlubuje své pracovní zkušenosti a znalosti, získává důvěru spolupracovníků, roste příjem a prestiž (případně i moc). Stabilizuje obvykle i svůj osobní život založením rodiny.“<sup>20</sup>

„Stabilnost tohoto období není ovšem absolutní a nevylučuje případné změny zaměstnání nebo i povolání; tím méně znamená stabilitu na jedné sociální úrovni.

---

<sup>19</sup> HAVLOVÁ, J. *Profesní dráha ve 20. století*, s.75-76.

<sup>20</sup> Tamtéž, s. 76.





Stálost je vyjádřena nalezením a dlouhotrvajícím vykonáváním zaměstnání, které i když není zcela osvobozeno od nejistot, přece v něm lze počítat s relativně vysokým stupněm profesní jistoty; ke změně dochází obvykle z vůle pracovníka a jistota povolání jí není narušena.“<sup>21</sup>

Zaměstnání, které člověk skutečně vykonává nebývá výsledkem jeho svobodné volby, ale součtem aspirací a ekonomických nebo jiných tlaků. Odráží se zde i různá přání a očekávání, která má budoucí profese splňovat. Tato očekávání vznikají často vlivem společenskoekonomických podmínek a rozdílností v individuálních hodnotách.

**Období tzv. pozdní kariéry** je charakterizováno snahou pomáhat druhým v jejich profesním rozvoji, jakýmsi předáváním zkušeností z generace na generaci. S tímto obdobím je spojována i příprava na odchod do důchodu, který přináší zvýšenou stresovou zátěž spojenou s novým způsobem života.

## 1.4 Stres a jiné související pojmy

Každý den se v životě setkáváme s negativními situacemi, jako jsou nedorozumění s lidmi, zklamání, drobné neúspěchy a nepříjemné úkoly. Projevují se pocitem duševního neklidu, únavy, ochablosti, rozladěnosti, podrážděnosti, ale i snížením duševní a tělesné výkonnosti.

Tyto problémy souvisí se složitostí moderního života, s nedostatkem tělesného pohybu, se stále zvyšujícím pocitem odpovědnosti, s požadavky na pozornost atd. Rychlost našeho života a vzrůst nároků způsobuje, že často musíme sáhnout až na dno svých sil, mobilizovat všechny rezervy, abychom dokázali tyto situace zvládnout. Mluvíme pak obvykle o zátěži nebo stresu, který se stává běžnou součástí našeho života.

Taková zátěž může mít pozitivní vliv jen tehdy, jestliže máme možnost a čas obnovit svou duševní rovnováhu, zpracovat problémy, vyvodit závěry a poučení.

---

<sup>21</sup> HAVLOVÁ, J. *Profesní dráha ve 20. století*, s.76.



„Stresující situace jsou velmi blízké situacím frustračním. Také vnitřní prožitky jsou svou povahou blízké prožívání frustrace. Snad jen s tím rozdílem, že v prožívání dominuje pocit tlaku „presu“, „tíže“. Rozdíl spočívá též v tom, že člověk, který chce dosáhnout svého cíle, má vlivem určitých okolností značně ztíženou cestu k němu. Do situace vstupují rozmanité podmínky, faktory, které cestu k cíli ztěžují. Mohou to být jak faktory vnější (např. sociální tlak), tak vnitřní (např. nedostatek spánku). Tyto okolnosti – **stresory** vyvolávají nejen specifický prožitek tlaku, zátěže, ale i řadu dalších změn na úrovni **fyziologické** (projevující se např. bušením srdce, nechutenstvím, poruchami sexuálních aktivit či menstruačního cyklu, kožními vyrážkami, zvýšením svalového tonu až křečovitými stavy svalstva včetně svalů vegetativní oblasti atd.) i **psychické** (projevující se v oblasti **emocionální**: např. výraznými výkyvy nálad, citovým ochladnutím, pocity vyčerpání a chronické únavy); v oblasti **kognitivní** (např. poruchami poznávání, zkreslením percepce, narušením usuzování apod.) i v oblasti **chování** (např. snížení množství a kvality výkonu, změny vztahů k lidem i k sobě, ztráta chuti k jídlu či naopak přejídání atp.)“<sup>22</sup>

Fyzický stres se často odráží v psychické sféře a stává se impulsem k rozehrání dalších psychických procesů.

Psychický stres můžeme definovat jako stav citově negativního napětí, vyvolaný skutečnou nebo očekávanou podnětovou situací. Toto napětí tak může poznamenat pohybovou i duševní výkonnost.

„Obvykle považujeme za stresující (stresové) takové podmínky, které již překračují možnosti jedince adaptovat se na ně. Stres, který ještě nedosáhl této hranice, tedy „tlak okolností“, který již je pociťován (registrován), ale neohrožuje stabilitu organismu a osobnosti, bývá označován jako **hypostres**; stres přesahující možnosti adaptability, tedy tzv. nadlimitní zátěž – jako **hyperstres**. Zátěž sama o sobě nemusí nutně znamenat negativní ovlivnění fyziologických a psychických funkcí. Známe to ze života, že přiměřená zátěž dokonce „otužuje“, ať už na úrovni tělesné či duševní. Proto odlišujeme obvykle též tzv. **eustres**, tedy stres působící

---

<sup>22</sup> ŘEZÁČ, J. *Sociální psychologie*, s. 145.



spíše kladně, pozitivně, facilitačně ve vztahu k psychice, a tzv. **distres**, kdy jde naopak již o výrazně negativní vlivy až ohrožení jedince.“<sup>23</sup>

Pro **stresové situace** jsou tedy charakteristické následující **okolnosti**:

- nadměrně ztížené podmínky činnosti,
- časová tíseň,
- riziko,
- vnější nátlak (tlak vyplývající z poměrů uvnitř situace).

**Stres** se obvykle projevuje následujícími **příznaky**:

- narušením pozornosti,
- negativní anticipací,
- zvýšením kontroly činnosti (nadměrná sebekontrola),
- narušením rozhodování,
- snížením sebedůvěry (až po krizi vztahu k sobě),
- emocionální labilitou,
- narušením plynulosti prováděné činnosti.<sup>24</sup>

„Mluvíme-li nejen o stresu, ale především o stresových situacích, pak nezapomínejme, že i zde sehrává roli subjektivní nahlížení životní situace. Jistěže některé okolnosti takřkajíc objektivně stres vyvolávají (např. nedostatek spánku, nadměrné množství podnětů, které člověk již nedokáže zpracovat v čase apod.), avšak neméně důležité je i subjektivní nazírání stavu věcí, které v člověku stres vyvolávají. V mnoha případech je prožitek zátěže vyvolán, anebo přinejmenším významně zesílen neadekvátním viděním životních souvislostí. Mnohé prožitky stresu vznikají na základě nejasného vztahu k sobě (např. nepřiměřeného sebehodnocení, nebo nedostatku sebekoncepce). Špatný odhad vlastních předpokladů a možností, neadekvátní ambice, nepřiměřené aspirace atd., to vše se často odvíjí od neadekvátního vztahu k sobě, avšak prožíváno je jako neúspěch, jehož příčiny jsou spatřovány v sociálním prostředí.“<sup>25</sup>

---

<sup>23</sup> ŘEZÁČ, J. *Sociální psychologie*, s. 145.

<sup>24</sup> Srov. Tamtéž, s. 146.

<sup>25</sup> ŘEZÁČ, J. *Sociální psychologie*, s. 146.



„Nástup do praxe je prakticky vždy větší či menší zátěží. Poněkud zvláštním případem je situace, za níž podmínky činnosti znemožňují naplnění osobně významných profesních záměrů (profesní seberealizaci). Zvláště významný je tento jev u profesí, jejichž součástí je péče, léčení, vedení, výchova atp., tedy tam, kde je výsledek práce vždy závislý na vztazích mezi lidmi a obtížně se poměruje jeho efekt. Vzhledem k tomu, že již povaha takové práce sama o sobě je mimořádně složitá a vyžaduje značnou osobnostní angažovanost, znamená i nenaplnění jejích cílů značnou intervencí do osobnosti. Za takových okolností se stenizující prožitek odvíjející se z profesních ideálů a šancí k jejich naplnění, které jsou s nástupem do praxe spojovány, mění postupně v pocit zklamání až marnosti. Projevuje se nejen extrémní únava, ale i pocit opotřebování, jakési „vydání se až na dno“. Někdy se mluví o „vyhoření“ či „vyhasnutí“.“<sup>26</sup>

Rozvojem techniky se rozšířily profese, kde monotónnost podmínek vede ke snižování aktivační hladiny, přichází útlum a usínání. Zde je třeba upozornit na to, že několik vteřin mikrosnánku může způsobit vážné neštěstí. Nevytížení stejně jako přetížení pracovní kapacity mozku se může stát zdrojem stresu.

Stresové situace ovlivňují nejčastěji vnější faktory, určité osobnostní rysy, ale i momentální psychofyzický stav člověka. Tyto faktory nepůsobí na každého stejně silně, proto zde můžeme hovořit o tzv. odolnosti či toleranci vůči stresu. U jednotlivců s vysokou odolností a rychlou regenerací mluvíme o vitalitě.

Odolnost vůči psychické zátěži se snižuje po nadměrném pracovním vypětí, při nedostatku spánku, při zhoršeném zdravotním stavu, u osob s neurotickými vlastnostmi, při nadměrném kouření a pití alkoholu, v důsledku užívání některých léků apod.

„Tolerance vůči stresu je nutnou podmínkou iniciativy, schopnosti samostatného a novátorského nebo tvůrčího myšlení. Bez výdrže v konfliktních nebo frustračních situacích, bez odvahy postupovat zásadově, odolávat tlaku sociální konformity i za cenu různých obětí se novým myšlenkám a iniciativně nedaří.“<sup>27</sup>

---

<sup>26</sup> ŘEZÁČ, J. *Sociální psychologie*, s. 147.

<sup>27</sup> MACHAČ, M., MACHAČOVÁ, H. *Psychické rezervy výkonnosti*, s. 12-13.



„Subjektivně se stres projevuje většinou neúčelným, zpravidla nelibě zabarveným pocitem duševního napětí až předrážděnosti, pocitem duševního rozladění, úzkosti, nepohody, zlosti i pocitem ochablosti a únavy. Tyto projevy můžeme souhrnně označit jako citově záporné napětí. Přesto, že jde o hlavní psychologický ukazatel stresu, nelze jej přímo změřit. Negativní napětí se vždy promítne do celkového chování. Obecně lze říci, že se uplatní tendence k úhybným, obranným nebo agresivním reakcím čili k averznímu chování, které ovlivňuje výkon. Podněty vyvolávající nejistoty, obavy a úzkost jsou vždy spojeny s aktivitami, které mají zjevně nebo skrytě obranný, úhybný či útěkový charakter.“<sup>28</sup>

„Obranné tendence v chování pak interferují s tím chováním, které je žádoucí. Tentýž výkon prováděný v klidu, v rozčilení, před publikem, v psychologické laboratoři, při únavě, v podmínkách nízkého nebo vysokého rizika či odpovědnosti není tímtéž výkonem.“<sup>29</sup>

„**Chronický stres** (jako např. úzkost, starosti) je výsledkem schopnosti našeho nervového systému sčítat napětí doznívající z jedné podnětové situace s napětím, které vzniká ve zcela odlišné stresogenní situaci. K tomu ještě přistupuje anticipační negativní napětí, které neruší jen tím, co se již odehrálo, nýbrž i přemýšlením o tom, co by se odehrát mohlo. Pracovní kapacitou mrháme na to, co již není aktuální, nebo na očekávání toho, co možná bude zcela jinak. Proto nám podstatné utíká a nepodstatné zabírá jeho místo. Prožíváme starosti a díky tomu žijeme spíše v minulosti nebo v budoucnosti a přítomnost nám uniká.“<sup>30</sup>

Únava je odpovědí na stresové situace. Obdobně jako u stresu ji rozlišujeme na fyzickou a psychickou. Únavu způsobuje pokles výkonu, což je dáno nedostatkem živin, pomalým odplavováním metabolických látek, nedostatky v harmonii vnitřních orgánů a zejména poruchy v regulaci centrálních funkcí.

---

<sup>28</sup> MACHAČ, M., MACHAČOVÁ, H. *Psychické rezervy výkonnosti*, s. 13.

<sup>29</sup> Tamtéž, s. 13.

<sup>30</sup> Tamtéž, s. 17.



Hlavní příčinou zejména dušení únavy není, jak by se mohlo na první pohled zdát, ztráta a obnova energie, ale především souhra mezi různými psychofyzickými procesy.

„Člověk, který pracuje dlouho, nemusí být nutně workaholikem. Pro duševní i tělesnou pohodu člověka je práce nezbytná. Prostřednictvím práce se vymezujeme, rozvíjíme své přednosti a zaujímáme své místo ve společnosti. Práce nám přináší uspokojení, pocit naplnění, pocit převahy nad problémy. Dává nám směr a cíle, jichž chceme dosáhnout, poskytuje nám i překážky, které chceme překonávat. Jestliže ztratíme práci nebo nemůžeme z jakéhokoli důvodu pracovat, naše osobnost strádá silnými emočními poruchami).“<sup>31</sup>

Závislost na práci bývá různá. Paradoxně do ní upadají lidé ze střední třídy, kteří nejsou nadměrným pracovním výkonům nuceni vlastní ekonomickou situací.

Jsou i lidé, kteří usilovně pracují a nejsou workaholiky. Přes veškerou energii a nadšení, které do činnosti vkládají si dovedou udržet život v rovnováze a pracovní program mají plně pod kontrolou. Vždy si najdou čas pro rodinu, přátele, duchovní a společenské zájmy.

„**Workaholismus** nemá nic společného se zdravou prací. Souvisí se závislostí a se zneužíváním síly a autority. Workaholik není člověk, který prostě těžce pracuje a má ze své práce potěšení. Pro workaholika je práce závislostí, prostorem, kde hledá stvrzení své osobnosti. Mnozí z těch, kteří s puntičkářskou pečlivostí udržují svou domácnost, jsou workaholikové.“<sup>32</sup>

„Workaholik je člověk, který se pozvolna stává citově postiženým, je závislý na moci a autoritě a nutkavě usiluje o pracovní uznání a úspěch. Posedlost prací vyrůstá z workaholikova perfekcionismu a z jeho soutěživé povahy. Workaholik se ocitá v pasti nadměrné práce a zvýšené hladiny adrenalinu. Nutkavá potřeba uznání jej žene k neustálému pracovnímu vytížení, k pocitu zaměstnanosti a k produktivitě; těší se z uznání, kterým naše společnost oceňuje usilovnou práci.“<sup>33</sup>

---

<sup>31</sup> KILLINGEROVÁ, B. *Workaholismus*, s. 13-14.

<sup>32</sup> Tamtéž, s. 14.

<sup>33</sup> Tamtéž, s. 14 -15.



Workaholik bývá duševně nevyrovnan, klesá jeho výkonnost, vzrůstá nejistota a postupně se stává méně odpovědným. Práce je pro něj útekem od plnohodnotného života. Workaholiky se mohou stát muži i ženy, mladí i staří. Obvykle se tato závislost na práci vyvíjí mezi 40.-50. rokem života.

## 1.5 Konflikty spojené s pracovním procesem

„Obecně můžeme definovat konflikt jako střetnutí dvou nebo více navzájem neslučitelných (rozporných) tendencí, sil (motivů), které vyvolávají prožitek napětí a zároveň tendenci toto napětí redukovat (odstranit) změnou stavu (řešením konfliktu). Tato definice však odráží především tzv. vnitřní konflikt, přesněji konflikt jako prožitek – jako stav. Příkladem takového střetu vnitřních tendencí je třeba rozhodovací konflikt („konflikt volby“), ať už mezi skutečně protikladnými alternativami („+ a -“), nebo neslučitelných např. z hlediska času („+ a +“, např. rozhodování se o účasti na dvou subjektivně přitažlivých akcích konaných ve stejnou dobu, nebo „- a -“, tzv. „volba menšího zla“). Jde tedy v podstatě o konflikty kombinací apetence (přitahování) a averze (odpuzování).“<sup>34</sup>

Ze sociálně psychologického hlediska nás však zajímají především konflikty, které bývají většinou označovány ne příliš přesně jako „vnější“. Jedná se většinou o konfliktní situace, v nichž se střetává nějaký vnější vliv (faktor) s nějakým psychickým faktorem vnitřním; např.: stavem, vlastností, tendencí atp. Příkladem může být střetání vnějšího skupinového tlaku, který vyžaduje od jedince určité chování, a svědomím jedince, tedy i vnitřní neochotou se tlaku podřídit. Dalším příkladem může být střet morálky jedince a norem society (nebo malé skupiny); rozpor mezi „subjektivním chtěním“ a „objektivními možnostmi (okolnostmi)“. Někdy je popisována frustrace výhradně terminologií teorie konfliktu. Patří sem i tzv. sociální konflikt, tedy situace příznačná tím, že se střetávají prvky, elementy sociálního prostředí. Sociální konflikt je procesem „společenským“, jde tedy především o objekt sociologického a politologického

---

<sup>34</sup> ŘEZÁČ, J. *Sociální psychologie*, s. 151.



zkoumání. Je to však zároveň určitá sociální realita, která má též svůj rozměr psychologický. Můžeme to také říci tak, že často půjde o prožitky vnitřního („psychologického“) konfliktu v důsledku toho, že se střetávají vnější okolnosti, vnější faktory sociálního prostředí, jež na jedince evidentně působí, tj., k nimž má vztah (např. konflikt uvnitř norem, nebo konflikt skupin, střet zájmů, cílů vztažných skupin atd.).

„Pojmem konfliktní situace vyjadřujeme fakt, že mezi nějakými prvky systému dochází k rozporu, střetání, což u subjektu, jenž je její součástí, vyvolává potřebu změny. Subjekt má tedy dvě možnosti – změnu podmínek (řešení konfliktu), a nebo únik.“<sup>35</sup>

„Typickým konfliktem sociálně psychologické povahy je konflikt rolí. Tento konflikt nastává, jestliže jedinec zaujímající určitou pozici je okolnostmi nucen zaujímat vzájemně si odporující, nebo neslučitelné role, anebo jestliže určitá role obsahuje vnitřně neslučitelné požadavky.“<sup>36</sup>

Lze rozlišovat různé podoby sociálně psychologických konfliktů spojených např. s výkonem profese. Může se jednat o konflikt ve smyslu záměny rolí, pojetí a výkonu role, konfliktu očekávání ve vztahu k rolím či o konfliktu pozic. Další podoby pracovních konfliktů se týkají skupin a jejich norem, případně cíle a způsobu jeho dosahování. Zvláštním druhem konfliktu může být situace „podvojně vazby“ obsahující zároveň pochvalu i trest.

## 1.6 Zaměstnanost versus nezaměstnanost

Práce má v naší kultuře hlubinné zakotvení jak v uspořádání společnosti, tak v psychice člověka, i když není shody v tom, proč je pro člověka tak důležitá. Práce je pouto, které nás váže k realitě. Jestliže nemáme povinnost ráno vstát a jít do práce, pak se ocitáme v nebezpečí, že nás ovládnou fantazie a emoce. Je však třeba hned poznamenat, že v naší kultuře není důležitá pouhá práce, ale placená práce, neboli práce v zaměstnání.

---

<sup>35</sup> ŘEZÁČ, J. *Sociální psychologie*, s. 152.

<sup>36</sup> Tamtéž, s. 152.





Placená práce je v naší společnosti i osou života a identity, za níž dosud nebyla nalezena uspokojivá náhrada, i když někdy je upozorňováno na množení se jejích mutací jako jsou pracovní poměry na dobu určitou či se zkrácenou pracovní dobou, dobrovolná přerušování pracovní kariéry, samostatná výdělečná činnost a práce doma a růst váhy jiných alternativních aktivit jako jsou veřejně prospěšná neplacená práce apod.

O tom, že pracovní vztahy jsou zdrojem identity člověka, vypovídá i to, že jedním z nejdůležitějších principů pořádajících životní dráhu člověka jsou přechod k ekonomické aktivitě a ukončení této aktivity. Zaměstnání je prostředkem společenského vzestupu, takže nezaměstnanost neznamená jen ztrátu dosavadního statusu, ale i ztrátu statusů budoucích.

Zaměstnání hraje v naší kultuře roli centrální instituce, skrze kterou se definujeme. Cíle, status, sociální kontakty, struktura našeho života i jednotlivých dnů jsou primárně odvozovány z našeho zaměstnání. Naše vzdělání je chápáno jako příprava na zaměstnání a náš volný čas jako regenerace pro další práci v zaměstnání. Ostatně ani nezaměstnanost není vymezena pozitivními atributy, ale negativně jako ztráta zaměstnání.

„Šest charakteristik placené práce, které mají pro život člověka klíčový význam:

1. *Peníze.* Mzda nebo plat jsou hlavním zdrojem uspokojování potřeb a určují i to, jaké potřeby člověk má.
2. *Úroveň činnosti.* Zaměstnání je základnou pro získávání a zdokonalování dovedností a schopností člověka, dokonce i tehdy, když jde o práci rutinní.
3. *Rozmanitost žití.* Zaměstnání představuje vstup do kontextu kontrastujícího s domácím prostředím. Nezaměstnanost omezuje člověka jen na prostředí jeho domácnosti.
4. *Struktura času.* Pro osoby v zaměstnání je den obvykle organizován podle rytmu práce. I když někdy může být ubíjející, přináší smysluplné uspořádání denních aktivit (tato strukturace denního režimu je předávána v procesu socializace a má tak hluboké zakotvení).



5. *Sociální kontakt*. Pracovní prostředí často přináší přátelství a příležitosti participovat na širších aktivitách s ostatními lidmi.
6. *Osobní identita*. Zaměstnání je obvykle ceněno i pro stabilní sociální identitu, kterou nabízí. Pro muže je jeho sebeúcta většinou založena na jeho finančním příspěvku (plynoucím ze zaměstnání) pro jeho rodinu.<sup>37</sup>

### Práce

- vytváří pro zaměstnaného člověka reálnou strukturu času (dne, týdne a roku);
- znamená příležitost pravidelně sdílené sociální zkušenosti mimo rámec rodiny;
- umožňuje jedinci podílet se na cílech a účelech, které ho přesahují;
- vymezuje jeho osobní status a osobní identitu;
- vynucuje si řadu aktivit, k nimž bez zaměstnání člověk není motivován.<sup>38</sup>

Aktuálně dnes platí i pro Českou republiku, že čím dále tím častěji dochází ke kumulaci nezaměstnanosti v rodinách (zejména s ohledem na vzdělání členů těchto rodin, absenci kvalifikace, případně zdravotní handicapy).

„Vzhledem k významu práce a zaměstnání pro život v naší kultuře je nepochybné, že nezaměstnanost má značný vliv na společenský život i na život nezaměstnaných jedinců. Nejde jen o pokles jejich životní úrovně, spojený s poklesem příjmů, ale i o hluboké důsledky nezaměstnanosti pro jejich „každodenní život“, společenské vztahy, hodnoty a pro řadu sociálních institucí (zejména pro rodinu).“<sup>39</sup>

Nezaměstnaní mají menší prostor pro přijímání zásadních rozhodnutí o svém životě a menší šanci rozvoje nových dovedností. Ztráta zaměstnání neznamena jen sociální izolaci, ale i celkový pocit bezmoci tváří v tvář vlastnímu osudu.

„Dlouhodobá nezaměstnanost u jedinců:

- Láme pracovní etiku a demotivuje člověka hledat dále nové místo na trhu

<sup>37</sup> MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*, s. 70-71.

<sup>38</sup> Srov. Tamtéž, s. 70-71.

<sup>39</sup> MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*, s. 74.



- práce, což nakonec vede k jeho definitivnímu vyloučení z tohoto trhu. Devastuje lidský kapitál nezaměstnaného, neboť ten nemůže udržovat, natož pak inovovat své pracovní dovednosti a svou kvalifikaci.
- Stigmatizuje nezaměstnané a budí vůči nim nedůvěru potenciálních zaměstnavatelů, kteří mohou instinktivně chápat fakt, že tyto osoby jsou tak dlouho bez práce, jako jejich osobní defekt (nepoužitelná kvalifikace, nedostatečné pracovní návyky, nespolehlivost, kverulanství, lenost či jiné problémové charakteristiky).
- Představuje krizi identity člověka ve světě, který je organizován na principu placené práce, z níž se odvozuje i jeho postavení a význam.“<sup>40</sup>

„Situace je z psychologického i sociálního hlediska o to složitější, jedná-li se o nezaměstnanost na počátku profesní dráhy. Šance mladých lidí na uplatnění na trhu práce, jejich spokojenost v zaměstnání a možnosti profesního uplatnění jsou přitom úzce spojeny s dosaženou úrovní vzdělání i charakterem vystudovaného oboru. Úspěch či neúspěch, se kterým se na počátku své profesní dráhy setkávají, tak svým způsobem představuje i test dosaženého vzdělání a úrovně získaných znalostí.“<sup>41</sup>

Zjištěné údaje potvrdily, že s největšími problémy a s nejdelší nezaměstnaností se setkávají mladí lidé s nízkou úrovní vzdělání, kteří jsou zároveň při hledání zaměstnání nejvíce odkázáni na pomoc svého okolí, ať už rodičů nebo úřadů práce. Téměř tři čtvrtiny mladých lidí, kteří dosáhli vyšší úrovně vzdělání, zvládli přechod ze školy do praxe plynule a pokud se setkali s problémy, tak většinou jen krátkodobého rázu. Při hledání pracovního uplatnění zároveň volili aktivnější strategie, více využívali kontakty získané na škole a častěji přímo oslovovali jednotlivé firmy.

Dalšími otázkami jsou vztah mezi výsledky vzdělání a využitelností v zaměstnání či následná spokojenost s volbou profese v relaci s pracovním uplatněním v rámci absolvovaného či jiného oboru. Do hry kromě zájmu či

---

<sup>40</sup> MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*, s. 75.

<sup>41</sup> TRHLÍKOVÁ, J. *Přístup mladých lidí ke vzdělání a jejich profesní uplatnění*, *Pedagogika*, s. 23.



nezájmu o obor vstupují platové a pracovní podmínky, samozřejmě v první řadě i společenská poptávka.

Výzkumy ukázaly jako možné důsledky nezaměstnanosti pro jedince:

- rozbití struktury denního času a změnu vnímání času a s tím související deprivaci z absence pravidelných činností;
- sociální izolaci plynoucí z redukce sociálních kontaktů;
- ztrátu participace na cílech širších skupin a společenství;
- ztrátu statusu, neboli sociální důstojnosti či prestiže připisované osobě na základě jejího postavení v dané společnosti a důsledky této ztráty pro osobní identitu a sebeúctu nezaměstnaného jedince;
- rozpad rodinných vztahů a změny jeho postavení v rodině;
- ztrátu hodnot a respektu k veřejným autoritám, vydělení se z hlavního proudu společenského života, spojené často s činnostmi chápanými společnostmi jako asociální.

Z uvedených důvodů je zejména dlouhodobá nezaměstnanost chápána jako ekonomicky a hlavně sociálně nežádoucí jev.<sup>42</sup>

Nezaměstnanost tak může narušit i zcela rozbít vztahy mezi jednotlivými členy rodiny. A to nejen napětím vznikajícím ze stresu způsobeného nedostatkem finančních prostředků a tím nedostatkem prostředků k životu. Vliv na rodinu má nezaměstnanost nejen prostřednictvím finančních potíží, ale též prostřednictvím:

- krize rodinného systému a narušení denních rodinných zvyklostí;
- změn v sociálních vztazích a sociální izolace rodiny v nezaměstnanosti;
- změn postavení nezaměstnaného jedince v rodinném systému, ztrátou jeho statusu a autority, odvozených ze zaměstnání a z jeho příspěvku příjmům rodiny;
- změn v rozdělení domácí práce.

„Ztráta zaměstnání vede k sociální izolaci v dvojnásobném slova smyslu. Jednak samo (ztracené) zaměstnání je významným zdrojem (ztracených) sociálních kontaktů, jednak jeho ztráta vede k přerušení řady dalších sociálních kontaktů, jež

---

<sup>42</sup> Srov. MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*, s. 75.



s ním přímo nesouvisejí. Potíž je v tom, že stejně jako nelze nahradit práci v zaměstnání volným časem, nelze ani tyto širší sociální kontakty rovnocenně nahradit užšími kontakty v nejbližším okolí (v rodině či v sousedství).“<sup>43</sup>

„V řadě případů nezaměstnaní vypadávají ze sociálních kontaktů prostou fyzickou nepřítomností. To se týká zejména kontaktů s osobami na bývalém pracovišti, které jsou zřídka dále udržovány. Oboustranná ztráta zájmu o jejich udržení pramení především z toho, že mizí prostor sdílených společných životních zkušeností. Jiným motivem omezení sociálních kontaktů je na straně nezaměstnaných pocit vlastní stigmatizace ztrátou zaměstnání. Po ztrátě práce se lidé většinou vyhýbají nejen těm, kdo jsou zaměstnaní, ale vyhýbají se i kontaktům s ostatními nezaměstnanými, neboť jsou pro ně depresivní. Do tohoto typu izolace se jedinci a rodiny dostávají postupně tak, jak s prodlužováním období nezaměstnanosti sklouzávají do stále pasivnějších životních strategií.“<sup>44</sup>

Dalo by se říci, že deprivace, která u nezaměstnaných často vniká, je dnes silnější než dříve. S růstem vzdělání populace rostou i její aspirace, které jsou dnes více posilovány než tomu bylo v minulosti (např. reklama, média, nabídka supermarketů).

Všechna masmédia a reklama prezentují veřejnosti určitou úroveň konzumu zboží a služeb jako žádoucí a potřebnou i tam, kde k jeho dosažení chybí prostředky. Právě rozpor mezi vzbuzovanými (materiálními) aspiracemi a možnostmi je uspokojit patří k tíživé formě relativní deprivace. Ta je zesilována i tlakem sociálního okolí na udržení určité úrovně spotřeby a snahou rodiny tuto úroveň před tímto okolím manifestovat. Ztráta zaměstnání je jak ztrátou samotného statusu, tak i ztrátou možnosti manifestovat ho.

## 1.7 Profesní mobilita

„Problematika pracovního přemísťování je velmi živá v zemích s hospodářskou prosperitou a s určitým stupněm nezaměstnanosti. Na první

---

<sup>43</sup> MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*, s. 82.

<sup>44</sup> Tamtéž, s. 82.



pohled by se mohlo zdát, že tyto problémy nejsou a ani v nejbližší době nebudou pro ČR aktuální. Skutečnost je ovšem jiná.“<sup>45</sup>

Profesní mobilita je ve společnosti spojována s nároky na subjektivní předpoklady, vzdělání a kvalifikaci, tj. se souhrnem všech znalostí, schopností a zkušeností, které můžeme využít v pracovním procesu.

„Hlavní podmínkou pro obsazení pracovní pozice je schopnost plnit předpokládané pracovní úkoly, odpovídat požadavkům na sociálně profesní roli. Mít potřebnou kvalifikaci pro konkrétní místo je víc, než absolvovat odpovídající profesní přípravu. Suma znalostí tj. vzdělání, je jen částí psychické kapacity člověka a do kvalifikace kromě ní patří také schopnosti, vlastnosti a dovednosti. Všechny tyto složky se vztahují ke konkrétním povoláním a charakteru pracovních činností, které v nich převažují.“<sup>46</sup>

Ke kvalifikaci patří také profesní zkušenost, u které neplatí pro všechny případy zásada, že délka výkonu povolání je automaticky pozitivem – může totiž znamenat také stereotyp, rutinu a zjednodušené chápání pracovních úkolů. Pracovní zkušenost se liší podle toho, jestli byla získána:

- na jednom nebo více pracovních místech,
- u jednoho nebo několika zaměstnavatelů,
- v prosperujících nebo neúspěšných organizacích,
- pod vedením dobrého nebo špatného nadřízeného

Kvalita pracovníka je dána souhrnem všech jeho složek a při obsazování pracovních míst je dobré posuzovat je komplexně.

Vzdělání je důležitou částí kvalifikace, ale jenom jí se nevymezuje. Přesahuje profesní přípravu a v ní získané znalosti pro výkon povolání; patří k němu vědění odborné i všeobecné a je kultivací osobnosti. Zujímá klíčové místo při získávání sociální pozice, čím ve vyšší, tím obvykle jsou i lepší předpoklady pro vzestup, i když to neplatí bez výjimky.

„Společenská transformace zvyšuje i u nás zájem o vzdělání, mění přístup k lidskému kapitálu, meritokratická společnost uznává význam kvalifikace

---

<sup>45</sup> MAYEROVÁ, M. *Stres, motivace a výkonnost*, s. 79.

<sup>46</sup> Tamtéž, s. 48-49.



a diplom se stává klíčem k profesnímu vzestupu. Postupné změny v odměňování reflektují „prodejnost“ kvalifikace určitého typu a vzdělání se stává hodnotnou, efektivní investicí, do které je třeba vložit nejen úsilí, ale i finanční prostředky.“<sup>47</sup>

Pochopení vysokoškolského studia a vzdělání vůbec jako investice, která se v budoucnu vyplatí, se logicky orientuje na obory, u kterých se dá předpokládat lukrativní pracovní místo jako jsou práva, některé jazyky a medicínské obory. Takový pragmatismus ale není všeurčující; investovat do vzdělání jsou ochotni také studenti oborů humanitních, které jsou spíš předmětem osobního zájmu, aniž by nabízely vysoké příjmy.

Příčin, pro které lidé mění svá zaměstnání a povolání, je celá řada a konečná akce bývá spíše výrazem celého komplexu vzájemně propojených důvodů.

V každém případě je „stěhování za prací“ spojeno se stresujícími momenty a týká se okolností sociálních v širším slova smyslu, ale zasahuje především osobnost zúčastněných jedinců a jejich rodinu.

„Obtížné rozhodování nastává zejména v těch rodinách, kde otec má zájem na rozvoji své kariéry a na zvýšení platu, ale matka v případě stěhování za výhodnějšími pracovními příležitostmi pro otce ztrácí možnosti uplatnit se v novém prostředí. U žen je pracovní mobilita spojena především s rodinnými podmínkami. Ženy kladou důraz též na demografické prostředí, k němuž mají hlubší emocionální vztahy.“<sup>48</sup>

Uvedme v této souvislosti příčiny změny zaměstnání:

- 1) Sňatek, mateřská dovolená, odchod na vojenskou službu, zdravotní důvody, odchod do důchodu a úmrtí jsou **přírozené důvody** odchodu ze zaměstnání.
- 2) Další příčinou změny zaměstnání může být i **rozhodnutí zaměstnavatele o odchodu pracovníka** z důvodu špatné pracovní disciplíny, nedostatku kvalifikace, nepohodlnosti pracovníka, ale i osobní nepřízně nadřízeného.

V dnešní době se též můžeme setkat s **objektivními příčinami** změny zaměstnání, tj. reorganizací, restrukturalizací, změnou výrobního programu atd.

- 3) Nejčastější **příčiny uváděné pracovníkem** při odchodu ze zaměstnání jsou:

---

<sup>47</sup> HAVLOVÁ, J. *Profesní dráha ve 20. století*, s. 50.

<sup>48</sup> MAYEROVÁ, M. *Stres, motivace a výkonnost*, s. 80.



- nedostatek uznání v práci,
- nedostatek možnosti rozhodovat,
- nedostatek šancí na postup,
- nejasná sociální pozice,
- stálé změny v technice.

Pod těmito oficiálně uváděnými příčinami se často skrývají i důvody hlubší, neshoda s nejužším pracovním kolektivem nebo s nadřízeným, nemožnost získat byt, někdy se změnou zaměstnání řeší rodinné konflikty. Jestliže se však někdo sám rozhodne ke změně zaměstnání, jsou to důvody tak silné, že převýší přirozenou tendenci ke stabilitě. Většina pracovníků dává přednost stálosti a projevuje ke změnám spíše odpor.

Příčiny odporu k inovacím rozdělujeme do tří skupin:

#### **A) Příčiny ekonomické**

- obava před nezaměstnaností,
- obava před snížením počtu pracovních hodin (a tudíž snížením mzdy),
- obavy před přeložením na jinou práci,
- obavy z neúměrného pracovního vypětí bez adekvátní odměny.

#### **B) Příčiny sociálně psychologické:**

- obava před kritikou používaných metod práce,
- obava před ztrátou prestiže vykonávané práce,
- obava před prací příliš jednoduchou a nudnou, monotónní,
- nechuť k přeškolení,
- obavy, že práce bude těžká a že ji nezvládne,
- neporozumění cíli a smyslu změny.

#### **C) Příčiny společné:**

- nechuť k novému prožívání adaptace,
- nechuť k rozbití existujících skupin a kolegiálních vztahů,
- obavy, že nová situace zmenší uspokojení plynoucí ze skupinové příslušnosti,
- nechuť vůči zasahování vnějších činitelů do pracovního prostředí,





- nespokojenost pro nedostatek vlastního podílu na plánování a provádění změny,
- dojem, že změna přinese spíše výhody podniku než zaměstnancům.

Změnu pracovního místa mohou provázet i nesplněná očekávání. Nové pracovní místo se mnohdy jeví atraktivně, zdá se být výhodné (přináší vyšší plat a příjemné podmínky), ale vyžaduje např. větší nasazení pracovníka, delší pracovní dobu apod.<sup>49</sup>

„Změna zaměstnání nepřináší obvykle výhodu ve všech složkách – a někdy ani v těch, které motivovaly odchod pracovníka. K takovému z hlediska pracovníka neracionálnímu pohybu dojde tehdy, jestliže jeho rozhodnutí bylo příliš neuvážené, bez znalostí podmínek nového pracoviště, nebo když byl novým zaměstnavatelem zkreseně informován. A ovšem tehdy, není-li přechod výsledkem jeho dobrovolného rozhodnutí, je-li způsoben tlakem vnějších okolností ze strany zaměstnavatele nebo rodiny.“<sup>50</sup>

„Pracovní mobilita nepřináší výhody jen jednotlivcům, je žádoucí i z hlediska podniku, nebo celého hospodářství. Když dochází k rozšiřování podniků při industrializaci, při propouštění nekvalifikovaných nebo jinak nežádoucích pracovníků, má zájem na pohybu zaměstnanců i průmyslový podnik nebo obor, kterého se to týká. Přílišná stabilita není z celospolečenského hlediska únosná. Rutinizuje pracovníky dlouhodobým vykonáváním stejné činnosti na stejném místě a se stejnými lidmi, způsobuje zánik těch částí nabyté kvalifikace, které nejsou využívány, oslabuje iniciativu. Naproti tomu změna přináší nutnost adaptace na nové podmínky práce i prostředí, přijetí nové role. Rozšiřuje to horizont jednotlivců, nové úkoly vyvolávají růst iniciativy, potřebné zejména ve zkušební fázi životní dráhy, při získávání pracovní a životní kvalifikace.“<sup>51</sup>

„Motivace pohybu pracovníků je rozmanitá, jak u jednotlivce, tak zaměstnávající organizace. Společnou mají skutečnost, že mobilita často nesplní

---

<sup>49</sup> Srov. HAVLOVÁ, J. *Profesní dráha ve 20. století*, s. 53-54.

<sup>50</sup> HAVLOVÁ, J. *Profesní dráha ve 20. století*, s. 56.

<sup>51</sup> Tamtéž, s. 56.



očekávání ani jedné z uvedených stran. Změny v profesní struktuře a „zeštíhlování“ organizací nemusí být dostatečně objektivní a zodpovědně zvážené ve vztahu k perspektivám další existence a supluje někdy důkladnější a hlubší zamyšlení nad koncepcí a fungováním celé instituce.“<sup>52</sup>

„Snižování počtu zaměstnanců je navenek výrazným signálem nového pojetí činnosti – ale může jít právě jen o vnější znak, který má přesvědčit o zásadních změnách tam, kde ve skutečnosti žádné neexistují. V době ekonomické transformace je pro některé podniky propouštění obrannou akcí, která má umožnit „přežít“ bez zásahu do podstaty systému řízení a činností. Efektivita personálních změn má řadu sociálních souvislostí. Vedoucí pracovníci, zklamaní ve svém očekávání, to pak zkoušejí řešit dalšími zásahy do profesní struktury, aniž by vyčkali stabilizace systému po potřebné adaptaci.“<sup>53</sup>

„Nesplněná očekávání provázejí i mobilitu z vůle subjektu. Pracovní místo, které se jeví jako atraktivní v první fázi seznamování, může znamenat ve skutečnosti také nepříjemné pracovní úkoly a celkový pocit pracovníka ústí v deziluzi. Málokdy dojde k dokonalému splnutí přání a představ obou stran se skutečností. Obvykle něco vyhovuje a něco ne a i při rozhodnutí o změně zaměstnání může působit jakýsi Halo efekt nového místa. Pro efektní výhodu jsme přehlédli jiné rysy, které se nám nelíbí. Máme tedy sice vyšší plat a příjemnější podmínky, ale podcenili jsme pracovní tempo, které musíme vydržet nebo musíme obětovat víc času na dopravu do zaměstnání. Záleží na tom, čemu jsme podlehlí, co jsme považovali ve chvíli rozhodování za nejdůležitější. I na příjemnou změnu je nutné se adaptovat a pozitivní výsledky se nedostaví obvykle hned, ale až v delším časovém horizontu. Při profesní mobilitě platí to, co ostatně v rozhodování vůbec: všestranná analýza a kritické posouzení všech souvislostí objektivizuje rozhodování, zvyšuje pravděpodobnost splnění předpokládaných záměrů a zároveň snižuje vznik nezamýšlených a nežádoucích důsledků.“<sup>54</sup>

---

<sup>52</sup> HAVLOVÁ, J. *Profesní dráha ve 20. století*, s. 56.

<sup>53</sup> Tamtéž, s. 56-57.

<sup>54</sup> Tamtéž, s. 57.



„Změny zásadním způsobem ovlivňují povolání i jeho statusotvornou funkci, protože přestává být stabilní jistotou a mění se v osobnostní charakteristiku, jejíž užitečnost musí každý jednotlivec opakovaně prokazovat v konkurenčním prostředí. Zatím ne sice všeobecně a ve všech zaměstnávajících organizacích, ale hlavní meritokratický trend byl nastoupen.“<sup>55</sup>

„Vznikající trh práce zvyšuje pohyb ve všech faktorech, jimiž se povolání vymezuje. Diferencují se příjmy mezi povoláními a mezi organizacemi, začal útok na nivelizační klima, částečně ve společnosti ještě přetrvávající. V nové společenské situaci se mění prestiž povolání i moc, spojená s jejich výkonem, především ve formě rozhodovací kompetence. S transformací mění svou pozici celé skupiny povolání, takže jsou:

- A) **na vzestupu**, pokud se zvýšila jejich funkčnost a využitelnost v novém společenském systému – sem patří jednak povolání revitalizovaná, jako jsou finančnictví, nebo nová, často spojená s novými technologiemi (výpočetní technika, informatika) nebo s novými znaky životního stylu (herny, fit centra),
- B) **na sestupu**, ztrácející svou dřívější významnost a postupně omezovaná až rušená pod vlivem přechodu k demokratickým principům vlády (ideologický aparát politických stran, cenzura) a k tržnímu hospodářství (plánovači),
- C) **relativně stabilní**, s historicky stálým obsahem pracovní činnosti (lékaři, pedagogové), který ovšem také podléhá jistým modifikacím (nová technika) a změnám prestiže.“<sup>56</sup>

„Pohyb v povolání a zaměstnání znamená změnu sociální pozice s průvodními souvislostmi ekonomickými, sociálními, sociálně psychologickými. Mohou se jím změnit všechny faktory vymezující povolání (technologický, ekonomický, sociální) nebo jen některý z nich a posun může být registrován objektivními ukazateli (kupř. výše příjmu) nebo obtížně měřitelnými subjektivními pocity (příjemnější pracovní podmínky).“<sup>57</sup>

„**Profesní mobilita** může probíhat v různých variantách:

---

<sup>55</sup> HAVLOVÁ, J. *Profesní dráha ve 20. století*, s. 57.

<sup>56</sup> Tamtéž, s. 57-58.

<sup>57</sup> Tamtéž, s. 38-39.



A) **skupinový pohyb povolání**, při kterém se mění povolání, skupina povolání nebo celé odvětví – kupř. administrativa v důsledku zavedení výpočetní techniky, což se následně promítne do situace jednotlivých nositelů; dochází tak i k masovým přesunům mezi sektory,

B) **pohyb jednotlivce**, realizovaný v souvislosti s jeho ekonomickou aktivitou

- a) *uvnitř povolání při stejném zaměstnání*, kupř. jako posun v platové stupnici, zvyšování složitostí pracovních úkolů, převzetí odpovědnosti za rozhodování,
- b) *uvnitř povolání se změnou zaměstnavatele*, tj. přechodem do jiné organizace nebo k vlastnímu podnikání při zachování charakteru pracovní činnosti,
- c) *se změnou povolání u stejného zaměstnavatele*, kupř. při změněné kvalifikaci,
- d) *se změnou povolání i zaměstnání*, tj. nejen nová kvalifikace, ale i nový pracovní poměr.<sup>58</sup>

Mezistupněm těchto změn může být nezaměstnanost a dochází k nim také v důsledku situace na trhu práce. V tom případě mohou mít podobu masivního pohybu celých skupin povolání, nebo různých povolání u jedné organizace, která se restrukturalizuje nebo ruší.

Každá z uvedených změn znamená také změnu všech, nebo některých částí sociálního statusu. Jde o diferencovaný posun a liší se také individuální motivací subjektů: v některých případech je součástí mobility celé skupiny a z hlediska jednotlivce jde vlastně o pohyb nedobrovolný.

Zvláštní aspekt mobility pracovní síly lze spojovat s migračními záměry obyvatel České republiky. Z výzkumů vyplývá, že ačkoliv je výkonnost české ekonomiky nižší než výkonnost ekonomik sousedních členských států, nelze

---

<sup>58</sup> HAVLOVÁ, J. *Profesní dráha ve 20. století*, s. 39.



apriori usuzovat, že v procesu rozšiřování dojde k masovému exodu českých občanů do těchto zemí. Rozbor postojů českého obyvatelstva k zahraniční migraci přináší základní poznatek o tom, že naprostá většina dotazovaných o životě a práci v cizině neuvažuje, resp. tento záměr vylučuje. Podstatným zjištěním průzkumu je skutečnost, že převažující část těch, kteří o migraci do zahraničí uvažují, preferují před migrací dlouhodobou (popř. celoživotní) dočasný zahraniční pobyt s návratem do původní vlasti.



## 2 Závěr

Na základě společenských změn klade prostředí trhu práce vyšší požadavky na schopnost pracovních sil hledat a udržet si pracovní uplatnění. Proto je využíváno „kariérového poradenství“, které se může stát nástrojem prevence nezaměstnanosti. Poradenská péče by též měla přispívat k optimalizaci řešení problémů seberealizace či pomoci při volbě vzdělávací dráhy u absolventů různých typů škol.

V dospělosti se setkáváme s tzv. profesní rolí člověka. Profesní role je znakem příslušnosti jedince k nějaké sociální skupině a souvisí s uspokojováním jeho základních psychických potřeb (např. potřeby změny či potřeby sociálního kontaktu). Profesní role je součástí identity osobnosti každého z nás.

Pracovní období člověka můžeme rozdělit do několika fází

- Počáteční (přípravné) období, kdy člověk dokončuje přípravu na budoucí povolání nebo povinnou školní docházku. Pro nekvalifikované začíná v 15 letech, pro vysokoškoláky cca od 23 do 26 let.
- Období zkušební není přesně časově omezeno. Začíná nástupem do prvního zaměstnání a je charakteristické svou nestabilitou. V tomto období se formují u člověka životní postoje a žebříček hodnot, a to nejen ve vztahu k práci.
- Za období stále považujeme pobyt v zaměstnání delší než 3 roky, ale může zahrnovat celé aktivní období ekonomické činnosti daného člověka. U někoho se pracovní stabilizace nemusí dostavit vůbec (vinou např. časté profesní mobility). Toto období nevyklučuje změny zaměstnání, někdy jde dokonce i o změny profesní.
- Období pozdní kariéry se v dobrém případě vyznačuje snahou pomáhat druhým v jejich profesním vývoji, tedy předáváním zkušeností z generace na generaci. Je zakončeno odchodem do důchodu.

Denně jsme vystaveni velkému množství vlivů, požadavků a informací. Proto často saháme až na dno svých sil, mobilizujeme rezervy, abychom to vše dokázali zvládnout. V této souvislosti se mluví o zátěži či stresu, který je běžnou součástí



našeho života. Stres může mít formu nejen pozitivní, ale i negativní. Stres vzniká na základě tzv. stresorů, které vyvolávají jak změny fyziologické (př. bušení srdce, nechutenství apod.), tak změny psychické, které se projevují na úrovni emocionální, kognitivní, jakož i v oblasti chování. V dnešní době se často setkáváme i s tzv. workaholismem, který nemá se zdravou prací nic společného. Odborníci tento jev řadí mezi závislosti. Workaholik je závislý na moci, autoritě, nadměrně usiluje o pracovní uznání a úspěch, jakoby zapomíná na jiné kvality života.

Konflikt je možno definovat jako střet dvou nebo více lidí či protichůdných sil. Zajímáme-li se především o konflikty spojené s pracovním procesem, může se v tomto ohledu jednat např. o konflikty ve smyslu záměny rolí či pojetí výkonu role. Další podoby pracovních konfliktů se týkají sociálních skupin a jejich norem, případně cílů a způsobů jejich dosahování.

Práce má v dnešní společnosti velmi významné postavení. Je součástí života člověka, je zdrojem finančních prostředků, slouží ke zdokonalování dovedností a schopností člověka, přináší kontrast s domácím prostředím, strukturuje denní režim, umožňuje sociální kontakt a napomáhá získávání stabilní sociální identity. Avšak v dnešní době se čím dál častěji setkáváme s nezaměstnaností. Ta má negativní vliv na člověka, celou jeho osobnost, ale i jeho rodinu. Způsobuje sociální izolaci, ztrátu finančních prostředků a může vést až k psychické deprivaci jedince i dalších členů jeho rodiny.

Existuje mnoho příčin, proč se lidé stěhují za prací. Nutno však říci, že „stěhování za prací“ je stresujícím momentem a týká se jak zúčastněných jedinců, tak i jejich rodin. V důsledku vstupu ČR do EU bude toto téma stále aktuálnější. Lidé mění zaměstnání nejčastěji z přirozených důvodů (sňatek, mateřská dovolená, zdravotní důvody, odchod do důchodu atd.). Jiné důvody změny zaměstnání bývají pak na straně zaměstnavatelů (špatná disciplína nebo nedostatečná kvalifikovanost pracovníka, reorganizace pracoviště aj.).



## Seznam použité literatury

**HAVLOVÁ, J.** *Profesní dráha ve 20. století*. Praha: Karolinum, 1996.

ISBN 80-7184-220-6.

**KILLINGEROVÁ, B.** *Workaholismus*. Brno: Alman, 1998.

ISBN 80-86135-04-7.

**MACHAČ, M., MACHAČOVÁ, H.** *Psychické rezervy výkonnosti*. Praha:

Karolinum, 1991. ISBN 80-7066-485-1.

**MAREŠ, P.** *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Slon. 1998.

ISBN 80-86429-08-3.

**MAYEROVÁ, M.** *Stres, motivace a výkonnost*. Praha: Grada, 1997.

ISBN 80-7169-425-8.

**ŘEZÁČ, J.** *Sociální psychologie*. Brno: Paido, 1998. ISBN 80-85931- 48- 6.

**VÁGNEROVÁ, M.** *Vývojová psychologie*. Praha: Portál, 2000.

ISBN 80-7184-929-4.

**TRHLÍKOVÁ, J.** Přístup mladých lidí ke vzdělání a jejich profesní uplatnění.  
*Učitelské noviny*, 2003, č. 33.

*Národní zpráva o kariérovém poradenství v ČR*. Praha: Národní ústav odborného  
vzdělávání, 2003.

*Návrh národní politiky kariérového poradenství v ČR*. Praha: Národní ústav  
odborného vzdělávání ve spolupráci s IPPP ČR a MPSV, 2003.





# Abstrakt

TRŮBLOVÁ, M. *Psychosociální aspekty pracovního uplatnění*. Prachatice, 2008. Bakalářská práce. Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích. Teologická fakulta. Katedra praktické teologie. Vedoucí práce: Mgr. Jana Šimečková.

**Klíčové pojmy:** volba povolání, fáze pracovního uplatnění, workaholismus, stres, zaměstnanost a nezaměstnanost, profesní mobilita

Práce je každodenní součástí našeho života. Dnešní doba přinesla v pracovní oblasti mnoho nového. Setkáváme se často s těmi, kteří se někdy potýkali či aktuálně potýkají s problémem nezaměstnanosti či potřebou za zaměstnáním dojíždět nebo hledat úplně jiný druh pracovního uplatnění.

Tato bakalářská práce se zabývá vybranými otázkami pracovního uplatnění. Především se jedná o volbu povolání, která podstatně ovlivňuje náš další profesní život. Dále popisuje fáze pracovního uplatnění, hovoří o stresu, změnách zaměstnání, nezaměstnanosti a požadavcích pracovní mobility.



# Abstract

*Psychosocial aspects of work assert*

Key terms : occupation choice, the phases of labour market entry, workaholism, stress, employment and unemployment, labour mobility

Work is a daily part of our lives. Recent days have brought a lot of new in the field of work. We often meet people who have been coping or are still coping with unemployment, or they have to commute to work, or they have to completely change their current job.

This dissertation deals with :

- firstly – some selected issues of labour market entry. In particular, with the choice of occupation which considerably influences our career.
- secondly – it describes the phases of entering the labour market, it deals with stress, job changes, unemployment and demands of labour mobility.