

**SLOVENSKÁ POĽNOHOSPODÁRSKA UNIVERZITA
V NITRE**

FAKULTA EKONOMIKY A MANAŽMENTU

1130186

VPLYV NEZAMESTNANOSTI NA OSOBNOSŤ ČLOVEKA

2010

Jana Kubíková

SLOVENSKÁ POĽNOHOSPODÁRSKA UNIVERZITA V NITRE
FAKULTA EKONOMIKY A MANAŽMENTU

VPLYV NEZAMESTNANOSTI NA OSOBNOSŤ ČLOVEKA

Bakalárska práca

Študijný program:

Manažment podniku

Študijný odbor:

3.3.16 Ekonomika a manažment podniku

Školiace pracovisko:

Katedra spoločenských vied

Školiteľ:

doc. PhDr. Vladimír Manda, CSc.

2010

Jana Kubíková

Čestné vyhlásenie

Podpísaná Jana Kubíková vyhlasujem, že som záverečnú prácu na tému „Vplyv nezamestnanosti na osobnosť človeka“ vypracovala samostatne s použitím uvedenej literatúry.

Som si vedomá zákonných dôsledkov v prípade, ak uvedené údaje nie sú pravdivé.

V Nitre 13. mája 2010

Pod'akovanie

Touto cestou vyslovujem pod'akovanie doc. PhDr. Vladimírovi Mandovi, CSc., za odborné vedenie, pomoc a pripomienky pri vypracovaní mojej bakalárskej práce.

Abstrakt

Závažným sociálno - ekonomickým problémom, ktorý v súčasnosti postihol takmer všetky krajiny sveta je nezamestnanosť. Niektorí jednotlivci považujú túto zlomovú situáciu za nový a lepší začiatok, iní sa utápajú v slzách a bezmocnosti, či podľahnú alkoholu. Veľký vplyv zohráva aj charakter človeka a jeho vnútorná sila, ktorým smerom sa vydá, aby dokázal zmierniť dopady neželanej situácie a využil ich vo svoj prospech. V prvej časti bakalárskej práce sa budeme venovať charakteristikám nezamestnanosti, druhom a formám nezamestnanosti a dôsledkom, ktoré spôsobuje dlhodobá nezamestnanosť. Charakterizujeme taktiež jej sociálne a psychosociálne dôsledky a následky na osobnosť vo vzťahu k okoliu. Pre lepšie pochopenie si vysvetlíme pojem osobnosť, osobnostné črty a typy temperamentu. Cieľom analytickej časti práce bolo spracovanie dotazníka, s dôrazom na poukázanie psychických, ekonomických a sociálnych dopadov na osobnosť. Zamerali sme sa konkrétne na okres Detva. V závere sme zhrnuli nadobudnuté poznatky o danej problematike a snažili sme sa zdôrazniť vhodné spôsoby riešenia osobnostných problémov v súvislosti s nezamestnanosťou.

Kľúčové slová: nezamestnanosť, osobnosť, dopady

Summary

Unemployment is a serious social and economical problem, which has currently affected almost all countries in the world. Some people consider this fault situation for a new and better start, the others mire in tears and helplessness or in alcohol. Major influence is also on human nature and his inner strength in which way to go so he will be able to change impacts of that unwilling situation and benefit from it. The first part of thesis is about unemployment characteristics, classes and forms and impacts of long-lasting unemployment. We define also social and psychological impacts on a personality in relation to surroundings. We explain terms “personality”, “ personal characteristics” and “ temperament types” for a better understanding. The objective of analytical part of the thesis was to process a questionnaire with emphasis on mental, economical and social impacts on personality. We focused on a Detva district. In conclusion we summarized findings about this subject and tried to emphasize some adequate solutions of personal problems in unemployment.

Key words: unemployment, personality, impacts

Obsah

Obsah.....	6
Zoznam skratiek	7
Úvod	8
1 PREHĽAD O SKUTOČNOM STAVE RIEŠENEJ PROBLEMATIKY	10
1.1 Vymedzenie nezamestnanosti	10
1.2 Druhy a formy nezamestnanosti.....	13
1.3 Dlhodobá nezamestnanosť	14
1.4 Sociálne následky nezamestnanosti.....	15
1.5 Psychosociálne dôsledky nezamestnanosti	16
1.6 Stigmy nezamestnanosti	17
1.7 Fázy nezamestnanosti.....	18
1.8 Osobnosť	19
2 CIEĽ PRÁCE	24
3 METODIKA PRÁCE A METÓDY SKÚMANIA	25
3.1 Predmet skúmania	25
3.2 Metódy výskumu	25
4 VLASTNÁ PRÁCA.....	27
4.1 Analýza výsledkov výskumu.....	27
5 ZÁVER.....	40
6 POUŽITÁ LITERATÚRA.....	43
7 PRÍLOHY.....	45

Zoznam skratiek

pod. – podobne

t. j. – to jest

ÚPSVaR – Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny

Úvod

Nezamestnanosť v súčasnosti predstavuje veľmi ťažko riešiteľnú situáciu, ktorá je súčasťou takmer každej rodiny. Svetová hospodárska kríza, ktorá veľmi prudko zasiahla Slovensko už na jeseň roku 2008, spôsobila pokles produkcie, tým aj ponuky, dopytu a predaja. Bohužiaľ väčšina populácie je závislá na zamestnaní a keďže sa zamestnávateľom nedarí, neponúkajú zamestnanie novým uchádzačom a stavy neustále znižujú. Ponuka voľných pracovných miest sa preto často spája s faktormi, ktoré nesúvisia s kvalifikáciou zamestnancov.

V prvom rade je však potrebné obyvateľstvo rozdeliť do dvoch skupín, a to ekonomicky aktívne a ekonomicky neaktívne obyvateľstvo. K ekonomicky aktívnemu obyvateľstvu zaraďujeme všetky zamestnané a nezamestnané osoby, ktoré síce v súčasnosti prácu nemajú, ale aktívne si ju hľadajú, po prípade čakajú na moment, kedy sa do zamestnania budú môcť opätovne vrátiť. Ekonomicky neaktívne obyvateľstvo tvoria uční a študenti, dôchodcovia, osoby v domácnosti alebo na rodičovskej dovolenke, osoby odradené, v rekvalifikácii, po prípade dlhodobo práceneschopné a osoby, ktoré nemajú záujem pracovať.

Hoci nezamestnanosť zaraďujeme medzi faktory závažnej zmeny spôsobu života, spájajúcej sa s rôznymi negatívami, ako napr. zníženie životnej úrovne, narušené životné istoty, strata sebavedomia, najdôležitejší je osobný postoj.

Každý jednotlivec má právo na prácu a je na ňom, či ho využije alebo nie. Z jeho správania sa dá jednoznačne vyčítať, ako znáša stratu zamestnania, pričom je dokázané, že čím dlhšie je jednotlivec bez práce, tým väčšmi sa uzatvára do seba a stráca kontakt s okolím.

V súčasnosti trh práce prináša množstvo prostriedkov, pomocou ktorých je možné dopady zmierniť, alebo ich úplne odstrániť. Je len na rozhodnutí každého jednotlivca, či právo na prácu využije, alebo sa stane pasívnym čakaťom na zamestnanie. Vo všeobecnosti môžeme povedať, že druhá už spomínaná skupina ľudí sa spolieha na sociálne dávky alebo iné finančné príspevky zo strany štátu, no otázkou taktiež je, dokedy bude štát schopný podporovať tento druh nečinnosti.

Pravdou je, že súčasný trh práce kladie stále vyššie požiadavky na výkon jednotlivých pracovných miest a nie každému sa podarí prispôbiť. Občan, ktorý sa s novým systémom nedokáže stotožniť, stráca nielen pracovnú ale i komunikačnú zručnosť a stáva sa pre trh nezaujímavým. Patrí do evidencie dlhodobo nezamestnaných a nový štart je pre neho nielen čoraz viac náročnejší, ale aj ekonomicky nákladnejší.

Súčasná nepriaznivá situácia vyvíja tlak na psychiku každého, čo vedie k zníženiu výkonnosti a vnáša do rodiny napätie. Je potrebné poukázať hlavne na nezamestnanosť mladých ľudí, ktorí ukončia štúdium a nedokážu sa presadiť. Často krát sa utiekajú k alkoholu, čím zvyšujú kriminalitu, prehlbujú zlé sociálne pomery v rodine a nie sú ochotní pracovať.

V človeku sa v začiatkoch prejavujú striedavo reakcie hnevu, zúrivosti, zlosti, ale aj strachu, neistoty, smútku, v neskoršom štádiu depresie. Hnev a agresia sú základnými inštinktívnymi reakciami pri hroziacom nebezpečí, pocite neférovosti či nespravodlivosti. Na druhej strane sú obavy zo zlyhania v rodine, strach pred budúcim odmietnutím, izoláciou, poprípade spoločenským neúspechom.

Ten, kto chce byť úspešný, musí vedieť šikovne zaobchádzať s emóciami, musí posilniť sebavedomie a vytvoriť v sebe návrhy na zlepšenie, ako preraziť. Hlavne netreba strácať nádej, nie nadarmo sa dlhé roky hovorí „Nádej umiera posledná“. Ten kto verí, otvára dvere k úspechu. K úspechu predať svoje vedomosti, zručnosti a skúsenosti pri kontakte s potenciálnymi zamestnávateľmi. Práve tento postup je jednou z ciest, ako odstrániť negatívne vplyvy nezamestnanosti a premeniť ich na pozitíva súvisiace so zamestnanosťou.

1 PREHĽAD O SKUTOČNOM STAVE RIEŠENEJ PROBLEMATIKY

1.1 Vymedzenie nezamestnanosti

Samuelson, Paul A. – Nordhaus, William D. (1992) pod pojmom nezamestnanosť rozumejú zväčša nedobrovoľné a dlhotrvajúce prerušenie práce, a zaraďujú ju medzi centrálné problémy moderného kapitalizmu. Vysoká miera nezamestnanosti je symptómom mrhania, pretože počas recesie ekonomika nevyrába dostatok produkcie, ktorá je potrebná.

Straty vznikajúce počas obdobia vysokej nezamestnanosti sú najväčšími v modernej ekonomike. Napriek veľmi vysokým ekonomickým nákladom nezamestnanosti, ich peňažné vyjadrenie nevystihuje adekvátne sociálne, psychologické a ľudské straty, ktoré sú znakom hlavne trvalej nedobrovoľnej nezamestnanosti.

Vo svojom diele taktiež poukazujú na existenciu nezamestnanosti, vznikajúcu z dôvodu migrácie rodín, životného cyklu, prvého vstupu na pracovisko, atď. Nezamestnanosť sa zvyšuje hlavne v období recesie z nasledovných dôvodov:

- nárast počtu obyvateľov, ktorí stratili zamestnanie,
- dlhšia doba hľadania nového zamestnania.

Na druhej strane **Kovačka, M. (1992)** uvádza, že nezamestnanosť vzniká práve vtedy, keď ľudia schopní a ochotní pracovať aj za minimálnu mzdu, stále čakajú na lepšiu príležitosť.

Robertson J. (1994) uvádza, že i keď bezprostredným efektom nezamestnanosti je pokles príjmu, nezamestnaný trpí hlavne stratou vlastnej ceny v očiach okolia.

Nezamestnanosť je podľa **Mareša, P. (1994)** v našej kultúre ťaživým existenčným zážitkom, nakoľko absenciu príjmu nezamestnanému nahrádza podpora v nezamestnanosti a v určitých prípadoch aj dávka sociálnej pomoci.

Podľa **Krausovej, A. (1998)** vo svojej literatúre pripisuje nezamestnanosti hlavne pokles životnej úrovne a oslabenie motivačnej atmosféry v spoločnosti. Nezamestnanosť vyvoláva šokové stavy, z ktorých sa ľudia ťažko zotavujú. Zhoršuje sa finančná situácia

rodiny, vzrastajú konflikty, obavy z biedy, strata sebavedomia, pokles morálnych hodnôt, časté osobné konflikty, čím narastá napätie v spoločnosti.

Árendáš, M. (1999) považuje nezamestnanosť a infláciu za neresti, dve zlá trhovej ekonomiky, ktoré nie je možné eliminovať na nulu, no pomocou opatrení makroekonomickej regulácie sa dajú minimalizovať.

Taktiež uvádza, že ich vzájomné vzťahy patria medzi najväčšie záhady modernej trhovej ekonomiky. Tvorcovia hospodárskej politiky a makroekonómie musia riešiť dilemu:

Dosiahnuť čo najnižšiu mieru nezamestnanosti alebo dať prednosť zabezpečeniu cenovej stability?

Inflácia má v podmienkach trhovej ekonomiky mnoho príčin, pričom sa úzko spája s pôsobením peňažných agregátov, ale aj rozhodnutiami hospodárskej politiky vlády.

Dĺžka trvania nezamestnanosti je zložitý problém, ktorý ovplyvňuje makroekonomické ale aj mikroekonomické faktory. **Rievajová, E. (2003)** ich uvádza nasledovne:

- demografické krivky populačného vývoja,
- stav agregátneho dopytu po práci,
- nízka mobilita práce (regionálna a profesná mobilita),
- flexibilita trhu práce, elasticita miezd a pomer medzi pracovným príjmom a sociálnymi dávkami,
- výška a doba poberania podpory v nezamestnanosti,
- efektívnosť nástrojov aktívnej politiky zamestnanosti,
- informačná základňa trhu práce,
- podiel rizikových skupín obyvateľstva,
- diferencie v ekonomickej výkonnosti regiónov,
- nepružnosť trhu práce.

Keynes, J. M. (1936) vo svojom diele „Všeobecná teória zamestnanosti, úroku a peňazi“ analyzoval príčiny ekonomickej rovnováhy, ktorá vyvrcholila hlbokou celosvetovou recesiou v rokoch 1929 – 1933, počas ktorej sa nevyužívali pracovné zdroje, resp. pracovná sila. Orientoval sa hlavne na vyhľadávanie činiteľov, ktoré určujú objem zamestnanosti v ekonomike a tým i objem výroby. Hlavnou príčinou nezamestnanosti podľa neho bol nedostatočne efektívny dopyt, ktorý vymedzuje hranice rozsahu investícií a tým aj nezamestnanosť. Problém videl hlavne v tom, že trhová ekonomika nevytvárala vždy taký

efektívny dopyt, ktorý by za primerané ceny realizoval hodnotu reálneho národného dôchodku, plynúceho z plného využitia výrobných zdrojov. V konečnom dôsledku dospel k záveru, že trhový mechanizmus prestal na tvorbu ekonomickej rovnováhy pôsobiť. Problém zamestnanosti môže podľa jeho poznatkov riešiť len štát, a to tým, že zabezpečí nevyhnutný objem efektívneho dopytu, ktorého výšku určujú očakávania zisku podnikateľov. Na základe uvedeného zamestnanosť zaraďuje medzi hlavné podmienky pre dosiahnutie maximálneho zisku.

Podľa **Kirchlera, E. M. (1999)**, je z hľadiska psychológie nezamestnanosť zážitkom straty

- štruktúry dňa pôvodne určovanej prácou ekonomickej istoty,
- perspektívy pracovného postupu,
- spoločenského uznania,
- spoločenských kontaktov s kolegami,
- pocitu vlastnej dôležitosti pre spoločnosť,
- inšpirácie, ktorú poskytovalo pracovné prostredie,
- roly živateľa rodiny (hlavne u mužov).

Rievajová, E. (2003) vo svojej literatúre uvádza, že trh práce je špecifický trh, ktorého špecifiká vychádzajú z toho, že práca je funkciou pracovnej sily a je úzko spojená s osobnosťou človeka. Trh práce nezaraďujeme medzi typické konkurenčné trhy, ale značne administratívne regulované trhy. Štandardné trhové mechanizmy, ktoré vyrovnávajú ponuku a dopyt prostredníctvom ceny práce, teda miezd však na trhu práce úplne nefungujú. Práve tento nesúlad vytvára nerovnováhu trhu práce a nezamestnanosť.

Salin, P. (1993) uvádza, že rovnovážne objem zamestnanosti je plnou zamestnanosťou. Vysvetľuje to tým, že ľudia ochotní a schopní pracovať, prácu majú na akékoľvek dlhé obdobie. Skutočnosť, že niektorí jednotlivci sú v určitom momente bez práce, resp. pracujú menej, ako by mohli neznamená, že úroveň plnej zamestnanosti nie je dosiahnutá. Taktiež pojednáva aj o želanej nezamestnanosti, t. j. situácii želanej „nepráce“, ktorá nastáva v prípade, ak jednotliviec nepracuje kvôli nízkym motivačným a stimulačným prostriedkom.

Offe, K. (1998) tvrdí, že pravdepodobnosť individuálneho úspechu na trhu práce nie je náhodná, ale súvisí s rôznymi charakteristikami vedúcimi k poznaniu, že rôzne sociálne

kategórie, v závislosti od zdravotného stavu, veku, pohlavia, rasy či národnosti, majú na trhu práce rozdielne postavenie.

V literatúre **Sojku, M. – Konečného, B. (1996)** kladú dôraz na nezamestnanosť mládeže, ktorá práve ukončila štúdium. V prípade, že sa mladiství nezaradia včas do pracovného procesu, nezískajú pracovné návyky, čím sa postupne degraduje ich kvalita práce ako jeden z výrobných faktorov. Čím dlhšie trvá, kým si nájdú vhodné zamestnanie, tým nižšia je ich adaptabilita a celková schopnosť nájsť si zamestnanie.

1.2 Druhy a formy nezamestnanosti

V ekonomickej teórii sa v súčasnosti stretávame s nasledovnými typmi nezamestnanosti:

- **systémová (cyklická):** spojená s hospodárskym cyklom, počas ekonomickej fázy depresie. Vyznačuje sa nižším počtom zamestnaných ako vo fáze konjunktúry. Cyklická nezamestnanosť je často spájaná s obdobím 19. storočia a začiatku 20. storočia. Súvisí taktiež s poklesom dopytu a poklesom produkcie,
- **sezónna:** v súvislosti s prírodným cyklom, výskyt v odvetviach sezónneho typu, ako napr. poľnohospodárstvo alebo cestovný ruch,
- **skrytá:** vyznačuje sa skracovaním pracovného času, vyplácaním nižších miezd, časť zamestnancov nemá prácu. Vyskytuje sa hlavne v odvetviach: priemysel, služby, výroba,
- **štrukturálna:** je charakteristická pre zanikajúce alebo novovznikajúce odvetvia, využívanie nových technológií, jej súčasťou je aj regionálna nezamestnanosť,
- **frikčná (dočasná):** vzniká v súvislosti s materskou dovolenkou, sťahovaním, aktívnym hľadaním nového pracovného miesta,
- **absolútna:** počet hľadajúcich uchádzačov v určitej oblasti spoločnosti prevyšuje počet pracovných miest,
- **technologická:** technologický vývoj určuje pravidlá vývoja trhu práce, hlavne pri určitých požadovaných pozíciách (oblasť priemysel, poľnohospodárstvo),
- **špeciálne typy nezamestnanosti:** regionálna alebo trvalá nezamestnanosť, nezamestnanosť mládeže, žien, atď.,
- **nepравá:** zdanlivá, dobrovoľná, kvôli poberaniu dávok v nezamestnanosti, po prípade iných sociálnych príspevkov,

- **neúplná:** do tejto skupiny zaraďujeme ľudí, ktorí sú z určitých dôvodov nútení prijať zamestnanie na znížený pracovný úväzok, pričom nie je využitá ich kvalifikácia a schopnosti. Je typická pre ženy s malými deťmi.

1.3 Dlhodobá nezamestnanosť

Jedným z najdôležitejších faktorov pri opätovnom návrate človeka do pracovného procesu je dĺžka trvania nezamestnanosti. Zaraďiť do pracovného procesu osobu, ktorá bola dlhodobo nezamestnaná je omnoho nákladnejšie ako zamestnať človeka s krátkodobou hlavne frikčnou nezamestnanosťou.

Dlhodobá nezamestnanosť sa spája s veľkým výskytom období opakovanej nezamestnanosti počas produktívneho obdobia jednotlivca. Proces reštrukturalizácie sa dotkol hlavne nekvalifikovaných občanov, mladistvých, zdravotne postihnutých, žien s malými deťmi, Rómov, ktorí spoločne tvoria skupinu dlhodobo a opakovane nezamestnaných. Medzi najvýznamnejšie činitele ovplyvňujúce dlhodobú nezamestnanosť **Samuelson, Paul A. (1992)** zaraďuje nasledujúce:

- nezáujem a diskriminácia určitých kategórií zo strany zamestnávateľov,
- nezáujem o málo platené pracovné miesta zo strany uchádzačov o zamestnanie,
- hodnotovú orientáciu niektorých skupín uchádzačov o zamestnanie (nezáujem o prácu, závislosť na podpore),
- nedostatočnú kvalifikáciu, málo pracovných skúseností, malú sebadôveru,
- objektívne okolnosti (bývanie, dochádzka).

Vedci vo svojich výskumoch spájajú dlhodobú nezamestnanosť hlavne s rizikovými faktormi:

- vnútorného prostredia osobnosti (zlý zdravotný stav, vek, choroby z povolania, náchylnosť na alkohol, drogy, rôzne telesné handicapy),
- vonkajšieho prostredia osobnosti, súvisiace s určitým nevyhovujúcim stupňom kvalifikácie, či už príliš vysokej alebo príliš nízkej, nedostatkom profesionálnych skúseností, zameraním, po ktorom už nie je dopyt, zlými referenciami, prepustením z výkonu trestu,
- súvisiacimi s vnímaním podľa emocionálnych schopností, či už rezignovaný, fatalistický, úzkostlivý, neistý,

- modelu, kam zaraďujeme predstavy, teórie, hodnoty, plány, rozdiely v kultúre, orientácia na minulosť, ľahostajnosť, a pod.,
- jednania: presnejšie vyčkávaním, nerozhodnosťou, neprispôsobivosťou, nedostatkom mobility, nesamostatnosťou a v neposlednom rade strachom z rozhodovania,
- vzťahov: osamelosť, otvorenosť, tendencie k izolovanosti,
- moci: strata kompetencií, žiadne členstvo.

Výsledky klasických štúdií ukazujú, že po počiatocnom šoku spôsobenom násilnou zmenou života, nezamestnaní zo začiatku mobilizujú všetky svoje sily, aby danú situáciu vyriešili. Prekonajú prvotný hnev, obavy z vlastnej neschopnosti, pátrajú po príčinách, sumarizujú myšlienky ako sa v budúcnosti vyvarovať chybám, ktorých sa možno dopustili. Často krát si kladú otázku „Prečo práve mňa??“ Odpoveď môže byť prozaická: „Pretože niekto v porovnaní so mnou je lepší“. Ak si to človek dokáže uvedomiť a poučiť sa z vlastných chýb, ktoré spravil, má za sebou prvý krok k úspechu. V prípade, že sa aj napriek obrovskej snahe, ktorú vyvinie, aby sa opätovne zamestnal dostaví neúspech, rezignuje a upadá do apatie. Môžeme však povedať, že osoby s dostatočným množstvom finančných prostriedkov a morálnou či emocionálnou podporou rodiny znášajú tento stav oveľa lepšie a nezamestnanosť ako takú si neprípúšťajú. Nanešťastie, znevýhodnené skupiny uchádzačov, hlavne starší jedinci alebo najmladší uchádzači o zamestnanie majú menšie šance na znovuzískanie zamestnania, čím značne trpí ich ego

1.4 Sociálne následky nezamestnanosti

Presne vymedziť sociálne následky nezamestnanosti je zložitý proces, v závislosti od povahy a iných charakterových črt osobnosti, no vo všeobecnosti sem zaraďujeme zníženú životnú úroveň, nárast napätia v rodine a iných medziľudských vzťahoch, depresie, stratu motivácie a pocit bezmocnosti. Následky znáša aj spoločnosť. Štátu vzrastajú náklady súvisiace s vyplácaním sociálnych dávok, narastajú sociálne neistoty a nestabilita spoločnosti. Práve preto sa v súčasnosti venuje nezamestnanosti taká veľká pozornosť.

1.5 Psychosociálne dôsledky nezamestnanosti

Nezamestnanosť sa zaraďuje medzi šokujúce životné udalosti, ktoré vytvárajú v živote človeka zlom. Nezamestnanosť je viac ako vyčlenenie človeka z produkcie, pretože ohrozuje všetky oblasti života. Nanešťastie zvyčajne so sebou prináša aj stratu spoločenských kontaktov, zosun do sociálnej izolácie, stále narastajúci pocit bezmocnosti a tým ohrozuje osobné vytváranie identity a sebarozvoj človeka.

Medzi najznámejšie štúdie zaoberajúce sa dôsledkami nezamestnanosti zaraďujeme štúdiu z rakúskej dediny Marienthal, ktorú spracoval v roku 1983 rakúsky psychológ Marie Jahoda. **Jahoda, M. (1983)** skúmal ťažko pracujúcich ľudí v pradiarni, pracujúcich v hlučnom a prašnom prostredí, ktorí boli ustavične ohrození tuberkulózou. Po strate zamestnania sa ich zdravotný stav zlepšil. Zároveň tvrdí, že eliminácia zdraviu škodlivých pracovných podmienok sa na zdravotnom stave odzrkadlí krátkodobo kladne, no nedostatok stravy sa na zdraví odzrkadlí až po určitej dobe.

Ekonomická kríza súvisí aj so zvýšeným počtom samovrážd. Niektorí považujú mieru nezamestnanosti za hlavnú príčinu krátkodobých a dlhodobých zmien v počte samovrážd. Súvislosti medzi počtom samovrážd a nezamestnanosťou boli potvrdené vo viacerých mestách USA, Kanady, Nemecku, Francúzsku, Švédsku a Japonsku. Zaujímavosťou je, že Taliansko a Veľká Británia prostredníctvom výskumov vzájomné interakcie nepotvrdili.

Na základe štúdie z Marienthalu možno rozdeliť nezamestnaných do 4 skupín: nezlomní, rezignovaní, zúfalí a apatickí. Zatriedenie do skupín sa uskutočnilo na základe množstva finančných prostriedkov, ktoré mali rodiny k dispozícii. Nezlomní mali k dispozícii najviac finančných prostriedkov a svoj stav opisovali vo všeobecnosti za dobrý, plánovali si budúcnosť a snažili sa nájsť si prácu. Na druhej strane apatické rodiny boli na tom zo všetkých najhoršie. Vyznačovali sa upadajúcou sa domácnosťou, zanedbanými deťmi, absolútnou stratou životnej energie. Dominovali pocity ľahostajnosti, smútku a narastal alkoholizmus. Ľudia patriaci do tejto skupiny riešili všetky svoje problémy oveľa iracionálnejšie, v porovnaní s ostatnými skupinami. Skupina rezignovaných bola na tom síce o niečo horšie ako skupina nezlomných, no napriek nedostatku financií sa dokázala naďalej starať o svoje domácnosti, deti a s danou situáciou sa vyrovnali. Napriek tomu, že nemali žiadne plány do budúcnosti, svoje potreby obmedzili na minimum. Skupina zúfalých sa taktiež starala o svoje domácnosti a deti, no ich psychický stav bol zreteľne horší. Prevládali u nich pocity zúfalstva, beznádeje, depresie a pocit zbytočnosti o čokoľvek sa snažiť. Svoje myšlienky skôr upierali na minulosť, ako na vyhliadky do budúcnosti.

Z uvedenej štúdie je jednoduché vyčítať jednotlivé fázy psychického zosuvu, na konci ktorých je zúfalstvo a rozpad. Okrem iného, nezamestnaní strácajú svoju časovú štruktúru a zároveň pocit užitočnosti pre pracovisko. Samotné vylúčenie z pracovného procesu vytvára v človeku pocit hlbokého zneistenia životnej perspektívy, sociálnu izoláciu a bezmocnosť.

1.6 Stigmy nezamestnanosti

Kirchler, Erich M. (1999) taktiež pojednáva o vplyvoch nezamestnanosti a kolektívnym správaním jednotlivcov. Problém vidí hlavne vo:

- zvýšenej kriminalite hlavne medzi mladistvými,
- zvýšenom počte hospitalizácií na psychiatrických oddeleniach,
- zvýšenom počte drogovu závislých, samovrážd a pacientov s depresívnou symptomatikou,
- zvýšenom počte psychosomatických ochorení (srdcovocievne choroby, žalúdočné vredy, choroby pohybového ústrojenstva a pod.)
- zhoršení stavu duševných porúch,
- u jednotlivcov vedie nezamestnanosť k zníženiu sebadôvery a straty dôvery voči okoliu,
- existencii depresí, fatalizmu, apatii, spájajúcimi sa s pocitmi vlastnej zbytočnosti a beznádeje,
- zvýšenom počte konfliktov medzi rodinnými príslušníkmi,
- zhoršenom prospechu detí v škole, v poruchách správania, problémoch s prijímaním autority nezamestnaných rodičov, a pod.

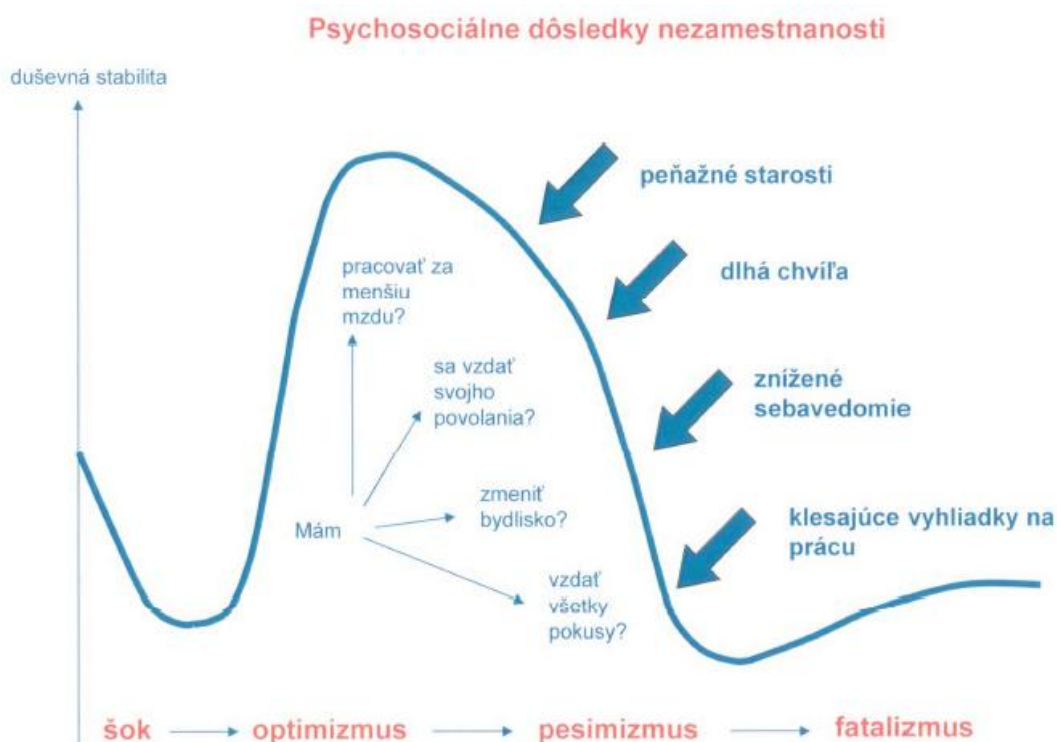
Peter Warr (1994), anglický profesor, taktiež vypracoval model zaoberajúci sa následkami nezamestnanosti, v ktorom predpokladá, že následky nezamestnanosti môžu byť dobré aj zlé. Základ zdravého psychického stavu tvorí 9 bodov:

- 1. príležitosť k uplatneniu osobného vplyvu,**
- 2. uplatnenie svojich schopností,**
- 3. vymedzenie cieľov a úloh,**
- 4. rôznorodosť,**
- 5. zaistenie budúcnosti,**
- 6. finančné zaistenie,**
- 7. osobná bezpečnosť,**
- 8. príležitosť styku s ostatnými členmi spoločnosti,**
- 9. spoločenské postavenie.**

1.7 Fázy nezamestnanosti

Harrisonov (1994) model ukazuje vplyv na duševnú stabilitu nezamestnaného v závislosti na čase a pozostáva z nasledovných fáz:

1. fáza – šok: počiatočná reakcia človeka, ktorý si odmieta pripustiť skutočnosť, že je nezamestnaný, túto fázu sprevádzajú striedajúce sa citové prejavy medzi uzatváraním sa do seba v spojení s pasivitou a prejavy hnevu, zlosti, agresie a nedôvery voči druhým ľuďom,
2. fáza – optimizmus: usilovné aktívne hľadanie si nového zamestnania, viera v lepšiu budúcnosť, sprevádza ju taktiež radosť z dostatku voľného času, táto fáza spravidla trvá 3 mesiace,
3. fáza – pesimizmus: prichádza pokles aktivity v hľadaní zamestnania, zhoršenie finančnej situácie, strate sociálnych kontaktov, nastupuje nuda a sklony k menejcennosti, zníženej sebaúcty a sebadôvery, trvanie cca 6 mesiacov,
4. fáza – fatalizmus: strata akéhokoľvek záujmu o zamestnanie, vyznačuje sa nárastom apatie voči spoločnosti, odmietaním základných ľudských a občianskych hodnôt.



Obr. 1 Harrisonova krivka¹

¹ Marco Siegrist – Rozvoj osobnosti, vzdelávacia práca s nezamestnanými, 1996

Harrisonov model psychických reakcií sa väčšinou nedá aplikovať na skupinu absolventov, ktorí v podstate o prácu zatiaľ neprišli a stav nezamestnanosti berú ako predĺženie prázdnin. Väčšinu z nich živia rodičia a tak nie sú motivovaní k hľadaniu si zamestnania. Krivka taktiež nezobrazuje psychické rozpoloženie dobrovoľne nezamestnaných jedincov, ktorí si danú cestu zvolili sami.

Zároveň nie je pravidlom, že jednotlivé fázy musia nasledovať v takomto poradí, alebo sa niektorá z nich nemôže vrátiť do predchádzajúcej, čím sa však zhoršujú podmienky adaptácie pri novom zamestnaní alebo aktívnom hľadaní si práce. V prípade, že si človek nájde zamestnanie v akejkoľvek fáze, uvedený proces môže ale aj nemusí stratiť platnosť.

1.8 Osobnosť

Pre najlepšie pochopenie poslania bakalárskej práce definujeme pojem osobnosť, jej črty, charakteristiky a typy temperamentu.

Podľa **Boroša, J. (2002)** si pojem osobnosť podobne ako každý iný terminologický výraz prešiel svojim historickým vývojom. V našej bakalárskej práci sa zameriavame predovšetkým na jeho psychologický aspekt vnímania spoločnosťou.

Adaptácia termínu „osobnosť“ do psychológie ako vedy nastala až začiatkom dvadsiateho storočia a je spájaná s ozrejmovaním psychologických faktov vychádzajúcich zo skutočnej existencie človeka. Pri detailnejšej špecifikácii tohto termínu je nevyhnutnosťou zaoberať sa jeho štruktúrou, dynamikou i genézou, ktorá identifikuje hlavné prekážky vzniku osobnosti.

Skutočnosť, že pojem osobnosť je úzko spájaný najmä s človekom a ľudským bytím, sa odráža aj v slove individuum. Byť individuum z hľadiska kvalitatívneho vyjadruje určitú nedeliteľnosť a zo stránky kvalitatívnej zase výnimočnosť. Osobnosť človeka a jej výnimočnosť vyplýva z jeho individuálnosti, ktorá je zoskupením jeho najrôznejších psychických osobitostí v podobe temperamentu, charakteru, nadobudnutých schopností, prevládajúcich citov, motívov a podobne. Počas svojej existencie vstupuje človek taktiež do súboru vzťahov, ktoré sa navzájom diferencujú svojou zameranosťou a úrovňou uvedomelosti a sú súčasťou sociálneho prostredia. Zároveň je nevyhnutné, aby vykonával určité aktivity, rozvíjal svoje tvorivé sily, schopnosti, zručnosti i vedomosti.

Na základe spomínaných poznatkov môžeme konštatovať, že osobnosť predstavuje integrovaný, dynamický systém biologických, psychických a spoločenských vlastností človeka, fungujúci v interakcii s vonkajším prostredím. Osobnosť ako určitý systém je teda

syntézou štruktúry a jednotlivých osobnostných čŕt, čiže vlastností, jej hodnotenia a sebahodnotenia a v neposlednom rade samotnej adaptácie sa človeka na vonkajšie prostredie.

Pod štruktúrou osobnosti rozumieme budovanie osobnosti prostredníctvom súčinnosti jej jednotlivých prvkov. Zahŕňa určitý vplyv jej vnútorných zložiek v kombinácii s vonkajšími vzťahmi, predovšetkým spoločenskými, na základe ktorých dochádza k profilovaniu a rozvoju osobnosti.

Súbor vlastností ako jednotný integrovaný celok predstavuje dôležitú stránku osobnosti. Tento systém však nepredstavuje niečo strnulé a uzamknuté. Naopak ide o zoskupenie širokého rozsahu vlastností osobnosti, ktoré je možné kategorizovať do štyroch základných skupín reprezentujúcich psychické vlastnosti osobnosti. Ide o:

1. schopnosti,
2. temperament,
3. záujmy,
4. charakter.

Schopnosti určujúce stupeň efektívnosti sú chápané ako všeobecné vlastnosti. Na základe ich akceptácie ako individuálnych vlastností sú bázou pre úspešné realizovanie jednej alebo niekoľkých aktivít. Podľa rôznych druhov aktivít, ktoré jednotlivец vykonáva, môžeme rozlišovať psychomotorické, atletické, hudobné a umelecké schopnosti.

Psychomotorické schopnosti sú zastupované prostredníctvom zručností, sily, koordinácie a podobne. Ich výskum je spájaný predovšetkým s rozvojom vedy a techniky, kde jednotlivец musí často ovládať svoje zručnosti a prispôbovať ich požiadavkám kladeným na manipuláciu s danými produktmi (miniatúrne výrobky a ich ovládanie). Hudobné a umelecké schopnosti nie sú vnímané ako všeobecné schopnosti a závisia od individuality jedinca. K týmto druhom schopností je možné priradiť aj schopnosti senzorické, ktoré sú prepojené s vnímaním a pociťovaním v podobe zvukov, farieb a intelektuálne alebo rozumové schopnosti prejavované inteligenciou, všeobecnou rozumovou vyspelosťou, schopnosťou pamäte a podobne.

Schopnosti ako významná skupina vlastností osobnosti nemôžeme pokladať za niečo vrodené či zdedené. Ide o výsledok určitého vývoja, ktorým si osobnosť prechádza počas jeho existencie v určitej rodine, spoločnosti i prostredí, ale aj počas navštevovania školy a procesu vzdelávania. Súčasne je nevyhnutné odlišiť ich od vlôh, ktoré predstavujú vrodené dispozície a sú základom pre jednotlivý rozvoj osobnosti. Vlohy sú podmienkou či základom pre vytvorenie a rozvoj schopností. Na druhej strane ich výskyt nie je zárukou nadobudnutia

schopností, nakoľko vlohy treba aktívne rozvíjať a nedovoliť či nepripustiť ich k postupnému zániku. Schopnosti sa nikdy nepovažujú za akési samostatne existujúce vlastnosti osobnosti. Práve naopak, fungujú a prejavujú sa spolu s ostatnými vlastnosťami a spolu s nimi vytvárajú integrovaný systém psychického života osobnosti.

Miera a úroveň rozvoja ľudských schopností sa vymedzuje termínmi, akými sú talent, nadanie, genialita. Z uvedenej definície teda vyplýva, že základom pre vznik schopností sú činnosti a na základe ich pôsobenia v praxi je možné podnietiť ich rozvoj, budovanie, pôsobenie i samotné znásobovanie.

Charakter môžeme vymedziť ako určitý globálny celok vlastností, črt alebo kvalít osobnosti. Pri skúmaní a identifikovaní charakteru človeka je nevyhnutné, aby sa preskúmali všetky jeho jednotlivé zložky v podobe črt a ich vzájomné pôsobenie. Vnútoraná konzistencia charakteru predstavuje teda integrovaný celok rozličných vlastností, ktoré navzájom súvisia a dopĺňajú sa. Nie je koncipovaná len na náhodnom výbere, je výsledkom ich vzájomnej závislosti a spoločnej koexistencie.

Prostredníctvom vymedzenia vzťahov osobností môžeme určiť rôzne štruktúry vlastností charakteru. Jedná sa o vlastnosti vyjadrujúce vzťah skupiny ľudí k jej jednotlivým členom ako dobrosrdečnosť, náročnosť; vlastnosti zaoberajúce sa vzťahom jednotlivca ku práci v podobe pracovitosti, lenivosti či zodpovednosti; ďalej vlastnosti týkajúce sa vzťahu človeka k veciam a predmetom (nedbanlivosť, pozornosť a pod.) a v neposlednom rade i vlastnosti vypovedajúce o vzťahu k sebe samému v podobe samolúbosti, čestnosti, hrdosti a pod. Tieto skupiny charakterových vlastností patria medzi najvýznamnejšie.

Temperament podľa Eysencka, H. J. je jednou z najvýznamnejších psychických vlastností osobnosti. Jeho pôvod je zakorenený v latinskom slove „tempere“, čo znamená vytváranie určitého pomeru, čiže kombinovanie niečoho. Už zo samotného pojmu vyplýva základná podstata spočívajúca v dynamickej stránke osobnosti vyjadrená v jej impulzivnosti a vo vyhradenom tempe psychickej aktivity. Na základe týchto definícií a poznatkov sa stretávame s jednotlivcami, ktorí sú viac či menej temperamentní s prihliadaním na ich impulzivnosť a rýchlosť vo vyjadrovaní svojich záujmov a záľub. Temperament je prejavom niečoho vonkajšieho v charaktere človeka, je súčasťou štruktúry osobnosti a snaží sa o jej čo najvhodnejšie prispôsobovanie sa predpokladom externého prostredia.

Opis temperamentov v **Hippokratovom (5 stor. p. n. l.)** ponímaní vymedzuje štyri základné druhy temperamentov v členení na:

- a) sangvinik vyznačujúci sa silným, vyrovnaným a flexibilným typom nervovej sústavy. Jeho klady spočívajú predovšetkým v ochote pracovať a byť efektívnym pracovníkom

zanieteným vo vykonávanej pracovnej činnosti. Podmienkou však je atraktívnosť a zaujímavosť práce pre neho vyvolávajúca vzrušenie a napätie. Temperament sangvinika sa prejavuje v jeho impulzívnosti v podobe nečakaného smiechu či naopak hnevu. Nemá problémy s nadväzovaním kontaktov a vyhľadáva stretnutia s novými ľuďmi. Dokáže ovládať svoje reakcie a city, ktoré však podliehajú častým zmenám. Sangvinik sa často spája s rýchlou, či už v tempe reči, jednotlivých pohybov, ale aj vlastností týkajúcich sa pracovných záležitostí, kde hovoríme o rýchlej adaptácii sa na novú prácu, rýchlej koncentrácii sa na pracovnú úlohu či rýchleho prechodu z jedného druhu činnosti na inú. Temperament sangvinika je považovaný za extrovertný typ reagujúci na externé dojmy a nie na zážitky z minulosti alebo budúcnosti. Má flexibilné myslenie, je vtipný a schopný rýchlo si osvojiť nové veci.

- b) choleric predstavujúci síce silný, ale nevyrovnaný a inertný typ nervovej sústavy. Je považovaný za nízko senzitívny typ s vysokou aktivitou a reaktivitou. Je veľkým bojovníkom, ktorý je neskrotným, neudržateľným, vznetlivým a netrepezlivým. Je impulzívnym vo vzťahoch, priamočiarym, v prípade vykonávaných činností dokáže pracovať s maximálne možným vypätím síl. Choleric sa prejavuje však zníženou flexibilitou, skôr sa orientuje na stabilné záujmy a má väčšie problémy pri zmenách vnímania.
- c) flegmatik je charakterizovaný silným, vyrovnaným a inertným typom nervovej sústavy. Práve vlastnosť inertnosti je typická pre tento typ temperamentu, predstavujúca pre neho na jednej strane zápor v podobe nepružnosti stereotypov a namáhavosti ich zmeny, no na strane druhej nezanedbateľné pozitívum zabezpečované prostredníctvom dôkladnosti a sústavnosti. Temperament flegmatika sa vyznačuje svojou pokojnosťou, vyrovnanosťou a vytrvalosťou v práci. Je flexibilným typom človeka, ľahko sa prispôsobuje novým podmienkam, je ochotný meniť svoje návyky a zvyky a rád stretáva nových ľudí. Smiech, hnev či zármutok nie sú priateľom flegmatika. Všetky vykonávané činnosti realizuje s pokojom, jeho mimika nič neprezrádza, je schopný tlmiť akékoľvek vzplanutia a impulzy.
- d) melancholik sa vyznačuje slabým typom nervovej sústavy, ktorý je pokladaný za priam až útlmový. Jeho charakteristickými črtami sú obavy z nebezpečenstva a zla, chýba mu tiež dôvera. Melancholik neverí svojich schopnostiam, je plachý a citlivý, nenáročný na podanie nadpriemerného výkonu a dokáže sa rýchlo unaviť. Je ovplyvniteľný akokoľvek intenzívnym podnetom, z čoho vyplýva jeho náchylnosť na prežívanie i nepatrných dojmov. Jeho temperament je prejavom uzavretosti,

nerozhodnosti, nesmelosti a nespoločenskosti. Melancholik si len veľmi ťažko zvyká na nové podmienky, je uzavretý a ťažko spoznáva nových ľudí. Paradoxom však je, že pokiaľ je jeho pôsobiskom známe a pokojné prostredie, nemá problémy s vykonávanou prácou a je dobrým a úspešným pracovníkom.

Hodnotenie a sebahodnotenie ako ďalšia dôležitá súčasť definovania osobnosti predstavujú širší filozofický problém, ktorý sa realizuje prostredníctvom využívania rôznych noriem, či už etického, právneho charakteru alebo normy vychádzajúce z určitého špecializovaného prístupu.

V rámci internej dynamiky osobnosti sa v neposlednom rade kladie dôraz na hodnotenie seba samého a vlastných činov. Je veľmi dôležité, aby kritériá sebahodnotenia boli nastavené správne a aby neboli zamerané príliš prísne a striktné pri porovnávaní seba s ostatnými jedincami.

V rámci adaptácie jednotlivca ako jeho ďalšej významnej zložky sa zaoberáme snahou o súčinnosť organizmu s externým prostredím, jeho úsilím o prispôsobenie sa rôznym zmenám či životným situáciám. Osobitný dôraz v rámci tejto tematiky sa kladie na dobrú, primeranú a úspešnú adaptáciu, ktorá však môže byť sprevádzaná výskytom rôznych ťažkostí a prekážok, ktoré je nevyhnutné prekonať v záujme úspešného dosiahnutia cieľa. Adaptácia predstavuje zo psychologického pohľadu takú kombináciu vhodných aktivít, ktoré sú odrazom osobných potrieb jednotlivca a súčasne potrieb a princípov spoločnosti.

Štruktúra osobnosti a jej charakteristické črty, hodnotenie a sebahodnotenie i samotná adaptácia jednotlivca na určité prostredie predstavujú základné aspekty vytvárajúce a vplývajúce na osobnosť človeka. Osobnosť človeka je teda predovšetkým súhrnom špecifických osobných psychických vlastností v podobe čŕt a charakteristík konkrétneho ľudského jedinca pôsobiaceho v konkrétnom spoločenskom prostredí.

2 CIEĽ PRÁCE

Hlavným cieľom bakalárskej práce je poukázať na problematiku nezamestnanosti – ako na komplexný a mnohorozmerný problém, ktorý negatívne ovplyvňuje nielen hospodársku, ale aj ekonomickú, sociálnu a politickú sféru spoločnosti a najmä jej dopad na osobnosť človeka. Priblížime si osobnosť človeka, jeho potreby, záujmy, názory a činnosti počas trvania nezamestnanosti.

Štatistický úrad SR vo svojich štatistikách o nezamestnanosti podľa Výberového zisťovania pracovných síl uvádza alarmujúce údaje, počnúc prvým kvartálom roku 2009, kedy miera nezamestnanosti celoplošne dosahovala 10,5 %; až po prvý kvartál roku 2010 vykazujúci údaj 12,9 % nezamestnaných v rámci SR, pričom štatistika neberie do úvahy žiadne ekonomické, psychologické, morálne alebo spoločenské dopady v súvislosti s danou tematikou.

Každý človek sa ako jedinečný typ osobnosti na základe svojich vnútorných postojov, vnútornej sily a vrodenej vlastností dokáže s danou situáciou vyrovnáť inak. Nie je možné jednoznačne určiť cestu, ktorá je správna. Už definícií na pojem „osobnosť“ je nespočetné množstvo a každý si vyberá podľa jeho názoru tú jemu najbližšiu. Pevne veríme, že aj prostredníctvom tejto práce priblížime aspoň niekoľko osobnostných dopadov, ktoré so sebou nezamestnanosť prináša. Pokúsime sa zhodnotiť taktiež vplyv na rodinu, financie, postoj k spoločnosti, stratu dôvery voči iným ľuďom, náhlu zmenu spôsobu zabehnutého životného štýlu a v závere navrhujeme riešenia, ako sa s danou situáciou vysporiadať s čo možno najmenšími vnútornými ranami.

Na čo najvýstižnejšie splnenie hlavného cieľa použijeme čiastkové ciele, a to tak, že si v prvom rade vymedzíme výberový súbor nezamestnaných, prostredníctvom vopred pripraveného dotazníka uskutočnime výskum, ktorý následne zhodnotíme a zanalyzujeme odpovede jednotlivých respondentov. Taktiež sa pokúsime navrhnúť riešenia pre vyrovnanie sa s neželanou situáciou.

3 METODIKA PRÁCE A METÓDY SKÚMANIA

3.1 Predmet skúmania

Predmetom skúmania tejto bakalárskej práce je zhodnotenie nezamestnanosti, ako závažného nielen sociálneho problému, s ktorým sa v súčasnosti zaoberá každá krajina nielen Európskej únie. My sa zameriame na vybranú skupinu respondentov uchádzajúcich sa o nové zamestnanie v okrese Detva.

Mesto Detva, ktoré je zároveň sídlom okresu sa nachádza na rozhraní pohoria a kotliny. K 30. 09. 2008 vykazovalo 14 852 obyvateľov. Napriek jeho polohe v strede Slovenska sa vyznačuje značnou závislosťou pracovných miest na okolité okresy. V minulosti bol hlavným zamestnávateľom strojársky podnik Podpolianske strojárne. Hromadné nečakané prepúšťanie zamestnancov však spôsobilo veľmi závažné problémy v rodinách, v ktorých narastal alkoholizmus, znižoval sa životný štandard a zvyšoval sa výskyt rôznych psychických porúch. Ľudské myslenie pod náporom obrovskej neistoty prestalo fungovať, čo sa prejavilo v návštevnosti nielen psychiatrických ambulancií ale aj pohostinstiev.

Celkový výskum pozostával z nasledujúcich etáp:

1. prípravná (popisná) etapa,
2. explikatívna etapa (zbieranie dát),
3. exploratívna (záverečná) etapa.

Základný súbor tvoria všetci uchádzači o zamestnanie, v evidencii Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny v Detve. Na základe náhodného výberu sme zostavili výberový súbor, ktorý sa skladal zo 40 respondentov, pričom každý člen výberu má rovnaký predpoklad na zaradenie do výberového súboru. Svoje zastúpenie majú muži aj ženy rôznych vekových aj vzdelanostných úrovní.

Realizácia výskumu prebehla v dňoch 8. – 12. marca 2010 na už spomínanom úrade.

3.2 Metódy výskumu

Vo výskume nezamestnanosti sme využili najprv metódu rozhovoru a následne po získaní aspoň čiastočných informácií, sme použili dotazníkovú metódu. Každá z nich má svoje špecifiká, výhody aj nevýhody, no v tomto prípade ich považujeme za najlepší spôsob voľby.

Metódu rozhovoru by som zaradila medzi veľmi diskutabilné, z hľadiska získania relevantných výsledkov. Usudzujem tak podľa neistého pohľadu oslovených respondentov, ktorým rozhovor o nepříjemnej životnej situácii nepadol vhod. Rozhovor by mal byť podľa pravidiel plánovite usmernený a osobitne zorganizovaný na základe osnovy rozhovoru, no často krát je potrebné kvôli získaniu dôvery ustúpiť od pravidiel a vyvinúť skôr diskusiu na želanú tému. Medzi výhody rozhovoru však zaradujeme priamu spätnú väzbu respondentov. V prípade, že im niektorá z otázok bola nejasná, je veľmi jednoduché ju preformulovať. Medzi nevýhody, okrem relevantnosti získaných postojov zaradujeme časovú náročnosť.

Po získaní potrebných informácií sme zostavili dotazník, ktorého súčasťou boli otvorené a uzavreté otázky. Dotazníková metóda získavania informácií je založená na presne vopred stanovenom kontexte otázok, na ktoré jednotlivo odpovedá každý účastník. Prostredníctvom účelne a správne zostaveného dotazníka je veľmi jednoduché skúmať hlavne javy subjektívneho charakteru, čo v našom prípade nezamestnanosť spĺňa. Pomocou dotazníka sme za krátky čas získali dostatok empirických údajov od pomerne veľkého počtu osôb. Medzi pozitíva jeho využitia zaradujeme anonymitu pri jeho vyplňaní a taktiež dostatočné množstvo času bez akéhokoľvek nátlaku. Medzi negatívami spomenieme v určitých prípadoch neuváženosť, zbrklosť, nesústredenosť pri vyplňovaní a taktiež nezodpovedanosť niektorých otvorených otázok.

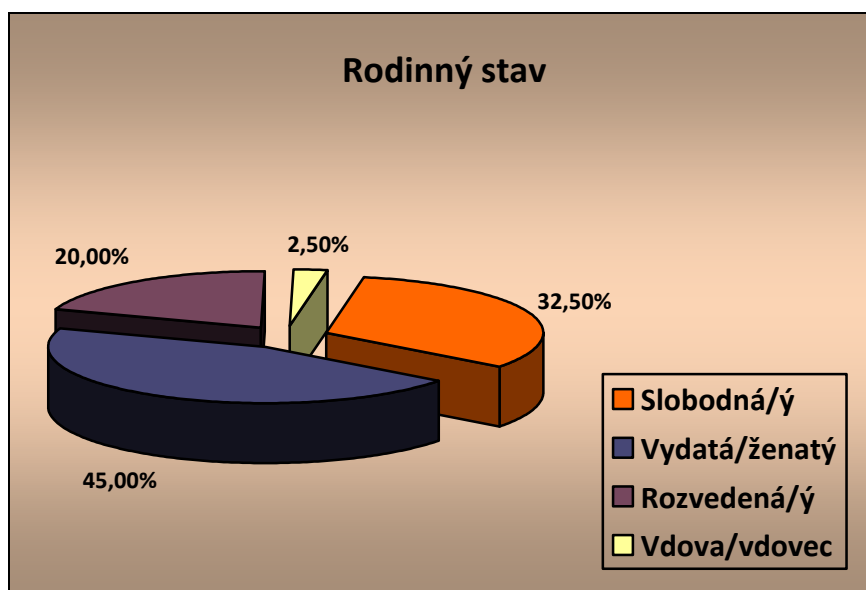
Otvorené otázky dotazníka sú pre respondenta náročnejšie, nakoľko sa vyžaduje voľný štýl odpovede bez akejkolvek nápovede. Požadujeme vyjadriť svoj vlastný názor na uvedenú tému. Zároveň musíme podotknúť, že aj ich vyhodnocovanie je zložitejšie ako pri uzavretých otázkach. Uzavreté otázky síce neposkytujú také podrobné informácie, aké sa dozvedáme pri druhej skupine, no ich vyhodnotenie je značne jednoduchšie. Respondenti mali možnosť zakrúžkovať alebo iným spôsobom označiť výber jednej z vopred predvolených odpovedí.

4 VLASTNÁ PRÁCA

4.1 Analýza výsledkov výskumu

Prostredníctvom náhodne vybranej vzorky 40 respondentov sme následným rozborom zistili, že sa do prieskumu zapojilo 23 žien, čo predstavuje 57,5 % z opýtaných a 17 mužov, t. j. zvyšných 42,5 %. Zaujímavosťou je, že všetky predstaviteľky ženského pohlavia boli slovenskej národnosti. Národnostné zloženie mužov bolo rozmanitejšie. Do výskumu sa zapojilo 14 mužov slovenskej národnosti, čím tvorili väčšinu, až 82,4 % zo všetkých zúčastnených mužov, 2 muži ukrajinskej národnosti s podielom 11,8 % a 1 muž českej národnosti. Možno povedať, že prevažná väčšina opýtaných respondentov je slovenskej národnosti, s celkovým dosiahnutým podielom 92,5 %. Za ňou nasleduje ukrajinská národnosť s účasťou 5 % a česká národnosť 0,25 %.

Položením ďalšej otázky ohľadom rodinného stavu jednotlivcov môžeme zhodnotiť nasledovné závery. Oslovili sme 32,5 % slobodných respondentov, z toho bolo 8 žien a 5 mužov; 45 % ľudí v spečatenom vzťahu, z toho bolo 52,6 % žien a 47,4 % mužov. 20 % zo všetkých oslovených bolo rozvedených, z toho majoritnú časť tvorili ženy - 57,1 % a 42,9 % tvorilo trio rozvedených mužov. Posledných 2,5 % zo sledovaného súboru zastupovala 1 vdova.



Obr. 2 Rodinný stav

Veková štruktúra nezamestnaných

Vek	Počet žien	Počet mužov	Spolu	% podiel
Do 20 rokov	3	1	4	10,00
20 – 29 rokov	8	5	13	32,50
30 – 39 rokov	7	8	15	37,50
40 – 49 rokov	4	1	5	12,50
50 a viac rokov	1	2	3	7,50
Spolu	23	17	40	100

Tab. 1 Veková štruktúra

Do tabuľky sme usporiadali údaje podľa rôznych vekových kategórií. Najpočetnejšiu skupinu tvorila veková kategória od 30 – 39 rokov, pričom jej zastúpenie žien a mužov je takmer vyrovnané, 7:8. Tvoria 37,50 % z celkového súboru. Druhú najviac zastúpenú vekovú kategóriu s podielom 32,50 % tvoria respondenti od 20 – 29 rokov, kde prevažuje 8 žien, nad 5 mužmi. 5 náhodne vybraných respondentov bolo vo veku od 40 – 49 rokov, čím si vytvorili tretiu pozíciu s podielom 12,50 %. Oslovili sme taktiež 3 mladé ženy a 1 mladého muža vo veku do 20 rokov, s podielom 10 %. Len 3 zo všetkých zúčastnených mali nad 50 rokov, dosiahli tak 7,50 % zastúpenie.

Obyvateľov v rozmedzí veku 30 – 39 rokov zaradujeme medzi produktívnu populáciu, preto je veľmi prekvapujúce, že majú najvyšší podiel nezamestnanosti na skúmanej vzorke v danom regióne. Z rozhovoru so zamestnancami ÚPSVaR vyplýva, že práve respondenti tejto skupiny majú najväčšiu možnosť na získanie novej pracovnej pozície. Sú schopní sa vzdelávať, rekvifikovať a dosahujú vysoký pracovný výkon. Dočasnú nezamestnanosť berú ako výzvu na získanie nového pracovného miesta, nie sú apatickí. Na rozdiel od tejto skupiny nás nezamestnanosť u respondentov mladších ako 20 rokov; do 29 rokov neprekvapila. Súčasný trend zamestnávateľov spočívajúci vo výberových konaniach vyžadujúcich roky praxe a vek spomínanej skupiny nie je vždy možný. Práve preto je štart pre absolventov stredných alebo vysokých škôl neustále náročnejším procesom. Nátlak, ktorý bol na nich vyvíjaný počas štúdia opadol, no zrazu musia čeliť existenčnej stránke, ako sa o seba postarať, čo niektorí z nich riešia nanešťastie alkoholom, kriminalitou alebo absolútnym zanevrením na hľadanie si akejkolvek práce. Na druhej strane je nevyhnutné venovať sa aj vekovej skupine nad 50 rokov. Opätovne sa jedná o znevýhodnených uchádzačov, ktorí síce majú roky praxe, no taktiež sa blíži ich dôchodkový vek. Zamestnávateľia majú zväčša obavy

o ich pracovný výkon, zdravie, a preto z tejto skupiny uchádzačov vyberajú hlavne v tom prípade, ak im štát poskytne dotácie vo forme rôznych druhov príspevkov.

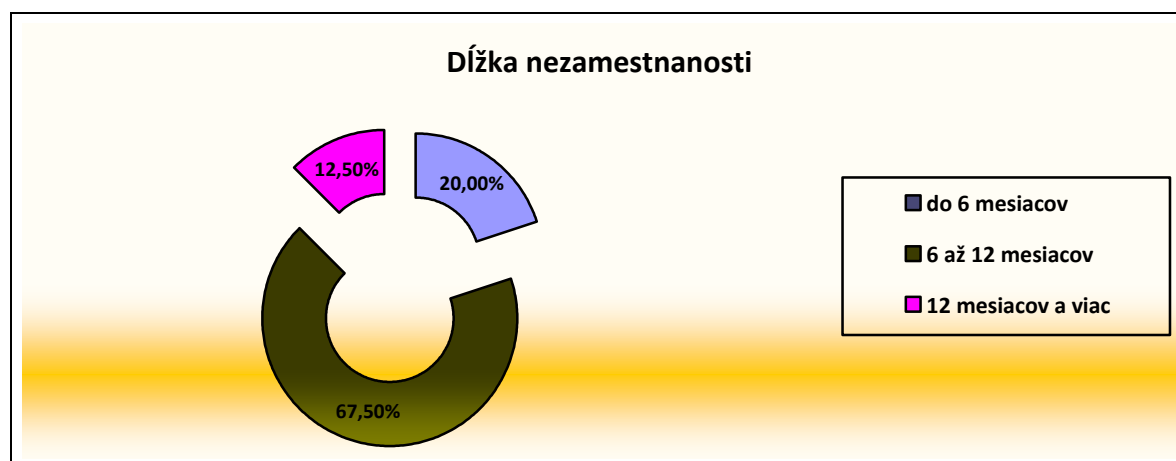
Vzdelanostná štruktúra nezamestnaných ako jeden z nosných pilierov

Dosiahnuté vzdelanie	Ženy	Muži	Spolu	% podiel
Základné	1	1	2	5,00 %
Stredoškolské bez maturity	1	1	2	5,00 %
Stredoškolské s maturitou	16	9	25	62,50 %
Vysokoškolské – I. stupeň	2	5	7	17,50 %
Vysokoškolské – II. stupeň	2	1	3	7,50 %
Doktorandské	1	0	1	2,50 %
Spolu	23	17	40	100,00

Tab. 2 Vzdelanostná štruktúra

Stupeň dosiahnutého vzdelania v dnešnej dobe predstavuje alfu a omegu pri získavaní zamestnania. Z rozhovorov nám však vyplýva, že uchádzači s nižšou vzdelanostnou úrovňou sa s daným stavom vedia vyrovnáť omnoho ľahšie ako uchádzači s vysokoškolským vzdelaním. 62,50 % oslovených dosiahlo stredoškolské vzdelanie s maturitou. 5 % - ný podiel patrí uchádzačom so základným a stredoškolským vzdelaním bez maturity, pričom počet žien a mužov je vyrovnaný. Pre nás prekvapujúcim faktom je nezamestnanosť vo výške 7,50 % u vysokoškolsky vzdelaných ľudí, a ďalších 2,5 % s doktorandským, teda postgraduálnym štúdiom, pričom prevažnú väčšinu tvoria ženy.

Nezamestnanosť a jej trvanie



Obr. 3 Dĺžka nezamestnanosti

Dĺžka nezamestnanosti značne ovplyvňuje celkovú psychickú pohodu človeka ako osobnosti. Zo skúseností vieme povedať, že čím dlhšie je človek nezamestnaný, tým väčšmi stráca nádej a uzatvára sa do seba, hľadá v sebe chyby, ktoré analyzuje často krát nesprávne. Postupne prechádza rôznymi štádiami, ktoré nie raz končia ťažkými depresiami s dlhodobou liečbou. Výskumu sa zúčastnilo 20 % nezamestnaných, evidovaných na ÚPSVaR po dobu menej ako 6 mesiacov. Zaraďujeme ich medzi najšťastnejšiu skupinu, ktorá doposiaľ ešte nestratila pracovné návyky z minulosti, aktívne si hľadá novú prácu a nezamestnanosť považuje za výzvu pre lepší začiatok. Musíme podotknúť, že z 8 ľudí tvorili prevažnú časť ženy. 67 % opýtaných respondentov bolo v evidencii od 6 do 12 mesiacov, ktorí postupne začali strácať nádej. Problém vidíme v opätovnom neúspechu na pracovných pohovoroch. Človek, ktorý je neustále odmietaný postupom času rezignuje a nemá záujem vnucovať sa. 5 ľudí, z toho 4 mužov evidujú po dobu viac ako 12 mesiacov. Z pozorovania sme si uvedomili, že daní muži absolútne stratili záujem o prácu, bez ohľadu na druh, odmenu, trvanie pracovného času, či možnosť založenia si vlastnej živnosti s poskytnutým príspevkom.

Dobrovoľne verzus nedobrovoľne nezamestnaný

Výsledky výskumu ukázali, že 34 oslovených respondentov je nezamestnaných nedobrovoľne, zvyšných 6 uprednostňuje buď výchovu svojich detí alebo ako dôvod uviedli, že sa im pracovať „jednoducho nechce“. Jedna účastníčka uviedla dobrovoľnú nezamestnanosť v súvislosti s výchovou detí a vysokoškolským štúdiom.

Prečo ste stratili zamestnanie??

Dôvody straty	Ženy	Muži	Spolu	% podiel
Organizačné zmeny	6	8	14	35,00
Porušenie pracovnej disciplíny	0	2	2	5,00
Okamžité zrušenie PP zo strany zamestnávateľa	0	0	0	0,00
V skúšobnej lehote	3	2	5	12,50
Inak	14	5	19	47,50
Spolu	23	17	40	100

Tab. 3 Dôvody straty zamestnania

Zistiť skutočnú príčinu straty zamestnania je niekedy veľmi zložitý proces. Zúčastnení mali možnosť vybrať si niektorú z vopred stanovených možností, no 47,50 % z nich sa

zhodlo, že ukončili pracovný pomer inak. Pri dodatočnej otázke ako, uviedli dôvody typu: uplynutie pracovnej zmluvy do dobu určitú, ukončenie pracovného pomeru dohodou a okamžitá výpoveď zo strany zamestnanca. 35 % zainteresovaných ukončilo pracovný pomer z dôvodu organizačných zmien. Práve 8 mužov pracovalo v minulosti v Podpolianskych strojárňach v Detve, ktoré sme už spomínali. V súčasnosti je pri ich úzkoprofilovom zameraní takmer nemožné bez dodatočnej rekvalifikácie uplatnenie. 12,5 % patrí ukončeniu pracovného pomeru v skúšobnej lehote. Bohužiaľ túto možnosť zaškrtili naši najmladší respondenti. Môžeme sa domnievať, že nedošlo k naplneniu ich očakávaní, ktoré sa spájajú hlavne s hmotnými stimulmi, ktoré pokladajú za najdôležitejšie pre uspokojovanie svojich potrieb. Posledných 5 %, teda 2 z oslovených mužov prišli o pracovný pomer z dôvodu menej závažného porušenia pracovnej disciplíny. Ako príčinu uviedli opakované požitie alkoholu na pracovisku.

Straty po odchode zo zamestnania

Odchod zo zamestnania patrí medzi zlomové okamihy nášho pracovného života. Každý človek sa s nimi vyrovnáva svojím spôsobom. V závislosti od toho, akým spôsobom sme pracovný pomer ukončili znášame psychické a ekonomické následky. V prípade, že osoba neprestupuje zo zamestnania do nového zamestnania, prvým dopadom je ihneď obmedzený finančný rozpočet domácnosti. Na osobnostné dopady sme sa opýtali opätovne formou dotazníka. Závěry sú uvedené v tabuľke:

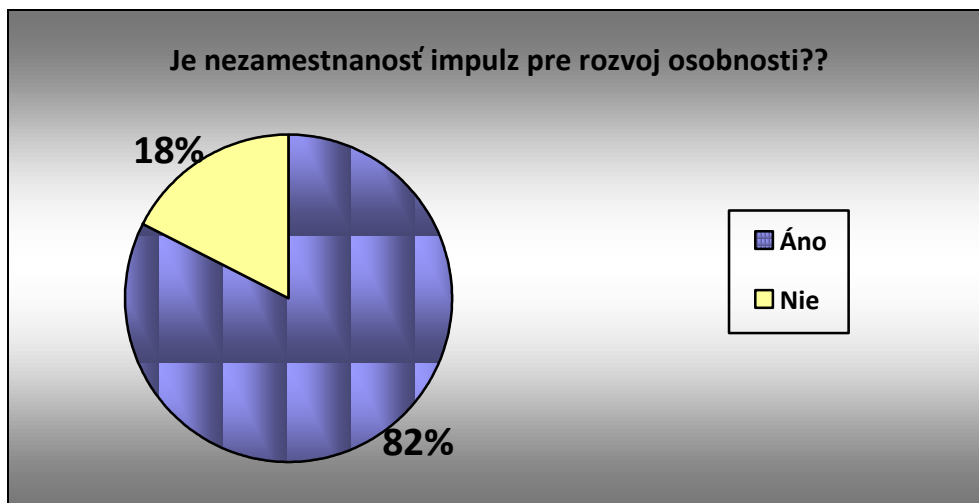
Popis straty	Ženy	Muži	Spolu	% podiel
Perspektíva pracovného postupu	12	6	18	45,00
Spoločenské uznanie	5	7	12	30,00
Pocit vlastnej dôležitosti pre spoločnosť	6	4	10	25,00
Spolu	23	17	40	100,00

Tab. 4 Osobnostné straty

Za najväčšiu stratu z uvedených možností ženské účastníčky uviedli stratu perspektívy pracovného postupu. Až 12 z 23 žien, čo tvorí nadpolovičnú väčšinu považujú kariérny rast za najväčší pracovný posun. Spoločne so 6 mužmi dosiahli 45 % podiel. Spoločenské uznanie je hlavnou doménou mužov a taktiež vysokoškolsky vzdelaných žien. No a pocit vlastnej dôležitosti pre spoločnosť oslovil len 25 % opýtaných. Všetky tri javy však považujeme za nesmierne dôležité pre osobnostné naplnenie pri výkone práce.

Rozvoj osobnosti pre výkon nového zamestnania

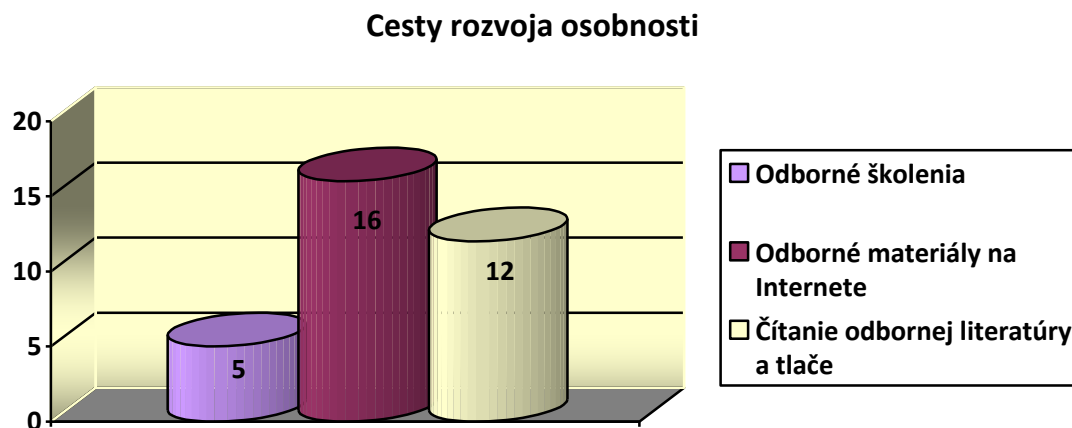
Súčasťou dotazníka bola aj otázka ohľadom nezamestnanosti, ako impulzu pre hľadanie lepšieho miesta a rozvoja svojich osobnostných, praktických ale aj teoretických schopností. Výsledky sme zhrnuli do nasledovného grafu, ktorý dokazuje, že 82,50 % opýtaných to bralo ako pozitívny stimul a 17,50 % nie. Podotýkame, že 17,50 % všetkých opýtaných odpovedajúcich záporne, tvorilo 5 mužov a 2 ženy, ktoré podľa ich slov nie sú ochotné podniknúť akékoľvek kroky k ďalšiemu rozvoju svojho „ja“.



Obr. 4 Nezamestnanosť ako impulz pre rozvoj osobnosti

Prvky rozvoja osobnosti

V súvislosti s predchádzajúcou otázkou sme sa taktiež opýtali na prvky rozvoja osobnosti, rovnako ako cesty, prostredníctvom ktorých respondenti hľadali možnosti napredovania.



Obr. 5 Cesty k rozvoju osobnosti

Graf č. 5 popisuje možnosti, po ktorých respondenti siahli, aby urobili pokrok a tým možno aj prvý krok pre nájdenie si nového zamestnania. Z 33 respondentov, ktorí sú ochotní sa naďalej vzdelávať však iba 5 z nich využilo možnosť absolvovania odborného školenia, presnejšie sa jednalo o počítačové kurzy. Veľmi oceňujeme ich snahu, nakoľko novodobé technológie a postupná celková informatizácia spoločnosti sa nedá opomenúť. 16 respondentov využíva pre svoj rozvoj odborné materiály na Internete. Už pri ich vyhľadávaní musia ovládať prácu s počítačom. Táto forma je zo všetkých troch najdostupnejšia, pretože prevažná väčšina materiálov je dostupná zadarmo. Posledných 12 účastníkov sa spolieha na rozvoj osobnosti prostredníctvom odbornej literatúry a odbornej tlače rôzneho zamerania, podľa záujmu a preferencií.

Prvky sme zhrnuli prostredníctvom tabuľky.

Prvok zlepšenia	Ženy	Muži	Spolu	% podiel
Stanovenie vlastných cieľov	7	1	8	0,24
Posilnenie medziľudských vzťahov	4	2	6	0,18
Prekonanie zlozvykov	4	4	8	0,24
Zdokonalenie komunikačných schopností	2	3	5	0,15
Objavenie vlastnej vnútornej sily	4	2	6	0,19
Spolu:	21	12	33	100

Tab. 5 Prvky rozvoja osobnosti

Živiteľ/neživiteľ??

Lukšík, I.; Supeková M. (2003); vymedzili roly muža a ženy v domácnosti tak, že žena sa má starať o deti, o domácnosť a manžela, nazývajú to aj udržiavať teplo v rodinnom kozube, žena by mala byť tolerantná, empatická a súcitná bytosť, pričom rola muža spočíva v „živiteľovi rodiny“. Medzi jeho úlohy zaraďujú chodenie do práce a zarábanie dostatočného množstva peňazí, aby uživil rodinu. Na túto otázku odpovedali aj muži a ženy a na základe ich výpovedí môžeme povedať, že z celkového počtu oslovených, bolo 57,50 % živiteľom predtým, ako stratili prácu. Z toho rola živiteľa pripadla 12 mužom a 11 ženám. Môžeme teda skonštatovať, že v súčasnosti nie je možné rozdeliť roly len podľa pohlavia.

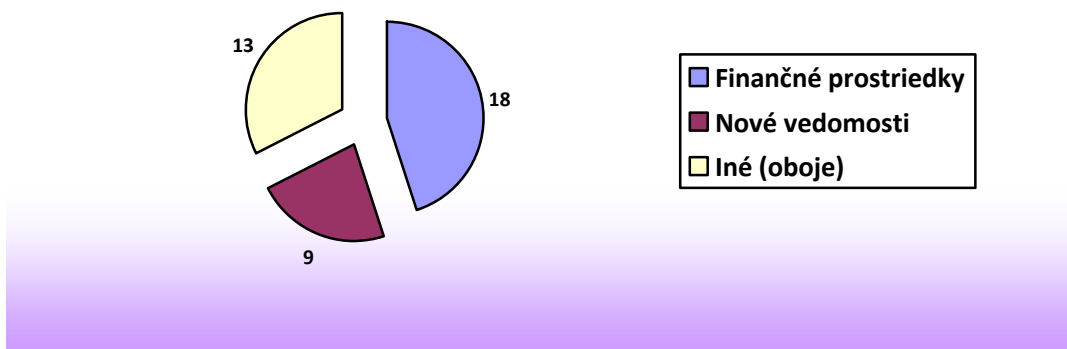
Strata kontaktov, záujem o sociálne dianie, význam zamestnania

Osoba so zabehnutým životným štýlom, každodenným rituálom s množstvom pracovných povinností naraz akoby stratí všetky svoje kontakty. Môže, ale nemusí sa to stať. My sme sa pokúsili zistiť, či sa v takejto situácii ocitli naši respondenti. Navyiac nás zaujímal aj význam zamestnania.

Nad otázkou straty kontaktov a sociálneho diania sa zamýšľali hlavne starší obyvatelia okresu Detva, no po kratších úvahách niektorí z nich prišli k cieľu, že práve prostredníctvom straty zamestnania sa snažia získať nové kontakty, ktoré ich posunú vpred. Až 33 ľudí z oslovenenej skupiny netrpí stratou sociálnych kontaktov, ani stratou záujmu o sociálne dianie, skôr naopak. Zvyšných 7 sa uzatvorilo do seba a prestalo dôverovať ľuďom. Ich zmenený životný postoj ich priviedol o množstvo kontaktov, ktoré predtým nadviazali.

Otázku ohľadom významu zamestnania všetci zodpovedali bez najmenších pochybností. Všetci mali na výber z 2 možností. Prvou možnosťou bolo označiť získanie nových vedomostí a druhá možnosť spočívala v získavaní finančných prostriedkov. Otázku sme ukončili treťou alternatívou s textom „Iné“. Veľmi milo nás prekvapilo, že 13 respondentov do tretej možnosti vložilo slovo „oboje“. Hoci sú v dnešnej dobe hmotné stimuly, medzi ktoré zaraďujeme hlavne mzdu, neodmysliteľnou súčasťou pracovného života, život bez napredovania a získavania nových poznatkov, prehĺbovania si vedomostí a zručností, ktoré sme v živote dosiahli nie je možný.

Význam zamestnania pre človeka



Obr. 6 Význam zamestnania pre človeka

Spôsoby hľadania si nového zamestnania

Ďalšia otázka sa týkala aktívneho hľadania nového zamestnania a ciest, prostredníctvom ktorých to jednotlivcom najviac vyhovuje. Keďže všetci na prvú otázku zodpovedali kladne, pristúpili sme ihneď k spôsobom hľadania si nového zamestnania.

Pre lepšiu prehľadnosť sme získané údaje uviedli do tabuľky.

Oslovený zdroj	Ženy	Muži	Spolu	% podiel
Personálna agentúra	3	0	3	7,50
Inzercia v novinách	5	3	8	20,00
Televízia	2	1	3	7,50
Internet	8	6	14	35,00
Priamo u zamestnávateľa	5	3	8	20,00
Prácu si nehľadám	0	1	1	2,50
Inak	0	3	3	7,50
Spolu	23	17	40	100,00

Tab. 6 Spôsoby hľadania práce

Najpreferovanejším spôsobom hľadania si novej pracovnej pozície je Internet. Prečo?? Internet, spolu s inzerciou v novinách a televíziou patria medzi anonymné formy. Uchádzač si môže bez výhrad overiť renomé firmy, nepodlieha žiadnym stresovým faktorom, ako je to pri kontakte priamo u zamestnávateľa alebo prostredníctvom personálnej agentúry, kde musí priamo čeliť všetkým položeným otázkam už pri samotnom hľadaní, pričom stále nemá zaručenú pozvánku na osobný pohovor.

Internet s 35 % - ným podielom je vyhovujúci hlavne pre vekovú skupinu do 40 rokov, kam sme zaradili ľudí bežne užívajúcich počítačové technológie. Hľadať si prácu prostredníctvom Internetu má však aj svoje nevýhody. V prípade, že si uchádzač odošle žiadosť o prijatie do pracovného pomeru cez e-mail, niekedy sa odpovede nedočká, po prípade čaká veľmi dlho, čo v ňom môže budiť pocit nedôvery a niekedy aj zlyhania.

3 muži na našu otázku odpovedali, že si prácu hľadajú inak. Využívajú hlavne kontakty na svojich známych. Podľa slov pracovníka ÚPSVaR túto formu hľadania si zamestnania zaraďujú do prvej fázy, kedy človek stále dúfa, že mu pomôžu priatelia. Väčšinou to však dopadne tak, že aj priatelia im odpovedia „Ozvem sa Ti“, vtedy podľa ich slov treba prestať dúfať a prejsť na iné formy.

Hľadanie práce prostredníctvom Internetu, televízie či inzercie v novinách sú vhodnými formami hlavne pre introvertné povahy. Introverti si zachovávajú odstup a majú vážavú a premýšľavú povahu so sklonom s defenzívnym postojom. Sú tichí, intelektuálni a emocionálne zdržanliví. Na trhu práce sa často krát „nevedia predať“, preto skúšajú šťastie inkognito. Na druhej strane extrovert, ktorý je priamy, otvorený typ človeka, jeho energia je viditeľná na míle, je priam stvorený pre priame oslovenie zamestnávateľa alebo priamy pohovor v personálnej agentúre. Dokáže sa veľmi ľahko presadiť.

Konflikty v domácnosti

Nedostatok finančných prostriedkov, pretrvávajúca nervozita, bezmocnosť, pocity úzkosti, nechápavý priateľ, manžel, príbuzný, ktorý sa nás snaží presvedčiť o tom, že robíme žalosťne málo na to, aby sme situáciu zmenili. Žiaľ, aj tieto pocity sú v niektorých z oslovených. Konfliktom sa človek nevyhne, je však na ňom, ako sa k nim dokáže postaviť a čeliť im.



Obr. 7 Konflikty v domácnosti

44 % oslovených rodina podržala. Majú pocit, že práve prostredníctvom nezamestnanosti sa viac primkli k sebe, sú si vzájomnou oporou. U jednotlivcov, ktorí sa občas dostanú do konfliktu prevládajú dôvody, ako finančné zabezpečenie rodiny a nízka snaha opätovne sa zamestnať. 18 % oslovených sa dostáva do konfliktu veľmi často. Túto skutočnosť priznali prevažne ženy voči svojim partnerom. Daný stav argumentujú tým, že partneri stratili záujem o prácu. Utvorili si svoj denný stereotyp, z ktorého postupom času vyradili hľadanie si nového zamestnania a iba čakajú. Niektoré z nich, nachádzajúc sa v tak zložitej situácii podliehajú zúfalstvu. Ich vzťahy s blízkymi sa úplne zmenili.

Alkoholizmus

Závislosť na alkohole patrí medzi jeden z najzávažnejších spoločenských problémov. Alkohol svojimi účinkami ovplyvňuje sociálne správanie človeka, pôsobí na psychiku človeka mnohokrátym spôsobom, má negatívny vplyv na ľudí a sociálne prostredie. Jeho neustálym požívaním sa znižuje úroveň správania, morálne normy, narastajú trestné činy a rozvodovosť. Nanešťastie si v súčasnosti veľa ľudí prostredníctvom alkoholu rieši prepracovanosť a stres.

Z dotazníka nám vyplynuli závery, že alkoholizmus sa u jednotlivých respondentov nevyskytol až na 3 prípady. Z ústneho podania však úprimnosť pri odpovedi na túto otázku nedokážeme jednoznačne určiť. Niektorí respondenti so smutným výrazom tváre odpovedali nie, pričom ich mimika a ostatné gestá tomu nenasvedčovali. Možno to pripísať určitej snahe ochrániť rodinu pred hanbou, hoci k tomu nemali žiadny dôvod.

Úprava denného režimu

Ako sme už spomínali, so stratou zamestnania úzko súvisí vybočenie zo zabehnutého životného stereotypu. Človek nepotrebuje vstať ráno o 6.h, aby sa stihol naraňajkovať, upraviť, obliecť sa a utekať do práce, kde stráví prevažnú väčšinu dňa. Podvečer sa vráti zväčša unavený a uloží sa pred televízor. To boli niektoré z dodatkov účastníkov k danej otázke.

Zosumarizovaním odpovedí, len štyria zo 40 účastníkov nezaznamenali zmenu denného režimu. 2 predstaviteľky ženského pohlavia uviedli ako hlavný dôvod starostlivosť o rodinu a mužskí predstavitelia sú krátkodobo nezamestnaní. Snažia sa denný režim nezmeniť, aby mohli s čo najmenšími problémami nastúpiť na nové pracovisko, ktoré si intenzívne hľadajú. Prevažná väčšina odpovedí však bola „Áno, zmenil som denný režim, no nie som s tým spokojný“. Až 75 % oslovených veľmi ťažko berie tento fakt. Uvádzajú však, že vrátiť sa do pracovného stereotypu nie je jednoduché, nakoľko čas strávený v práci im vypadol a nie je možné nahradiť ho hľadaním práce každý deň. Zvyšných 15 % si denný režim upravilo a sú s tým spokojní. Vo svojej predchádzajúcej práci boli nespokojní, dvaja respondenti pracovali viac ako 14 hodín denne, preto zmenu životného štýlu aspoň na určitú dobu privítali.

Otázka denného režimu bola taktiež jednou z kľúčových. Zúčastnení takmer jednohlasne odpovedali, že sa posunul celý ich deň, od základu. Ráno nemajú zhon, väčšinu času strávia bez ohľadu na pohlavie v domácnosti a čas, ktorý odopierali svojim deťom počas zaneprázdnenosti v práci im teraz vynahrádzajú dvojnásobne. Takmer každý z nich si denne hľadá prácu v priemere cca 2 hodiny. Popoludnie trávajú buď s priateľmi, alebo manželkou, dámy sa venujú záhradke alebo domácim prácam. Čo je zaujímavé, večer trávi väčšina oslovených sledovaním televízie.

Časový rozvrh Činnosti	10.00 7.00 - 10.00	13.00 10.00 - 13.00	16.00 13.00 - 16.00	19.00 16.00 - 19.00	22.00 19.00 - 22.00
Raňajky	4	/	/	/	/
Domáce práce	8	7	3	2	1
Hra s deťmi	3	5	6	6	/
Hľadanie si práce	2	11	5	3	1
Stretnutie s priateľmi	/	/	4	10	/
Práce v záhrade	3	2	4	/	/
Sledovanie televízie	1	3	4	13	35

Tab. 7 Denný časový harmonogram

Sebadôvera a zníženie dôvery voči iným

Sebadôveru zaraďujeme medzi hlavné osobnostné črty. Je to viera vo vlastné schopnosti, veriť si, že sa v požadovanej situácii osoba bude konať optimálne podľa požiadaviek. Niektorí jedinci majú veľmi silnú schopnosť veriť vo vlastné schopnosti. Nedostatok sebadôvery sa väčšinou prejavuje vytváraním zbytočných otázok, ktoré znižujú výkon. Preto je potrebné ich čo najrýchlejšie umlčať, aby zbytočne nedochádzalo k nečakanému zlyhaniu osobnosti. Človek, ktorý bol úspešný v práci sa so zníženou sebadôverou musí vyrovnáť oveľa drastickejšie, ako niekto, kto pracoval len kvôli finančnému ohodnoteniu a práca ho nenapĺňala.

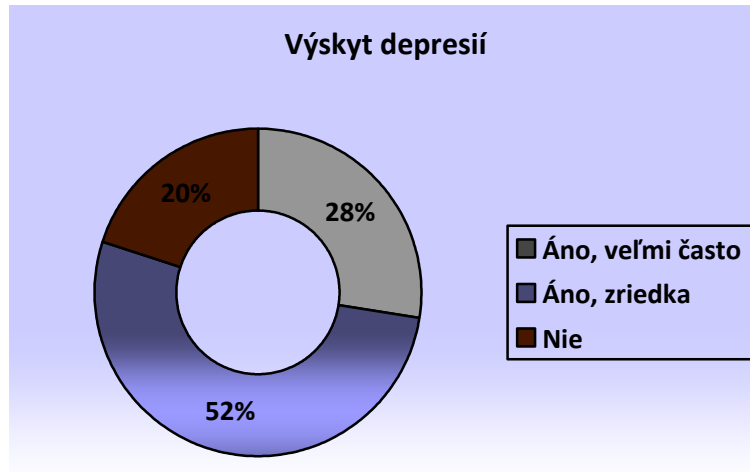
Pocitom zníženej sebadôvery a zároveň znížením dôvery voči ostatným ľuďom trpí 47,5 % opýtaných, z toho prevažnú časť tvoria ženy v pomere 12 žien ku 7 mužom.

Zvýšiť sebadôveru chce dlhodobý tréning vnútorného postoja osobnosti, naučiť sa viesť vnútorný rozhovor, vedieť sa pochváliť za dobre vykonanú prácu, nájsť si osobný vzor, ktorý je pre nás príkladom sebadôvery, naučiť sa vysporiadať s problémami konštruktívne, stanoviť si dosiahnuteľné ciele, zvýšiť sebadisciplínu a v prvom rade sa obklopiť ľuďmi, ktorí nám dôverujú.

Depresie

Depresie zaraďujeme medzi ochorenia celého organizmu. Pri depresiách sa rozhodne nejedná o chvíľkové slabosti alebo nedostatok vôle. Depresia sa vyznačuje zúfalstvom, beznádejou, stratou radosti zo života, energie a vôle. Typickým prejavom depresie je nespavosť, resp. poruchy spánku. Nepriaznivo ovplyvňuje výkonnosť človeka, často krát sa

spája s pocitmi viny, zníženým sebavedomím a smutnou náladou. K psychickým symptómom sa často krát pripájajú aj telesné príznaky, ako nechutenstvo, bolesti hlavy, problémy s trávením, dlhodobé bolesti celého organizmu, tiaž na hrudi alebo ochablosť svalstva.



Obr. 8 Depresie

Z grafu č. 7 je možné vyčítať, že až 28 % zúčastnených veľmi často trpí depresiami. Z toho až 82 % tvorili ženy. Zrejme si ženy neúspech pripúšťajú oveľa viac ako muži. Rozloženie pohlaví pri občasných depresiách bolo takmer vyrovnané. Hoci depresia nie je krátkodobým javom, ich občasný výskyt potvrdilo 52 % opýtaných. 20 % šťastlivcov netrpí depresiami vôbec.

5 ZÁVER

Jednotlivci, ktorí zrazu akoby „vypadli“ z pracovného procesu prinášajú okrem zdravotných následkov aj sociálne problémy. Práca v súčasnosti predstavuje pre človeka všetko, pokrýva psychologické, sociálne ale aj biologické faktory. Je prvou a najzákladnejšou podmienkou ľudskej existencie. Ved' aj vo všeobecnej deklarácii ľudských práv je ukotvené: „Každý človek má právo na prácu, slobodnú vôľu povolania, primerané a uspokojivé pracovné podmienky, ako aj na ochranu proti nezamestnanosti“².

Svetová ekonomická kríza čoraz väčšmi zvyšuje nárast problémov a s nimi spojených následkov, nástup neočakávanej nezamestnaneckej neistoty a podobne. So stále sa znižujúcimi možnosťami vykonávania vlastnej profesie môže dôjsť k strate stabilného príjmu, narušeniu rodinnej rovnováhy, duševnej pohody, kvality života a k ochladeniu sociálnych vzťahov.

Samotná strata zamestnania a s ňou súvisiaca nezamestnanosť sa prejavujú rôzne, a to buď zhoršením telesného zdravia, narastajúcou obezitou, kardiovaskulárnymi chorobami alebo duševnými následkami, medzi ktoré zaraďujeme okrem iných aj alkoholizmus, poruchy správania, depresie, domáce násilie, sebvražedné sklony a iné. Strata zamestnania je zlomový životný okamih, kedy je zamestnanec, pracujúci občan zbavený platenej práce. Je ale potrebné rozlíšiť dva pojmy a to stratu zamestnania a nezamestnanosť. Strata zamestnania je udalosť, ktorá sa odohrala a už niet cesty späť, pričom nezamestnanosť sa považuje za stav, ktorý určitú dobu trvá.

Medzi duševné poruchy, ktoré nezamestnanosť prináša zaraďujeme alkoholizmus. Trendom dnešnej doby je zapíjať stres a prepracovanosť. Dávky alkoholu sú najprv nízke, no časom sa zvyšujú, až sa človek dostáva do štádia, kedy sa vo svojich dôsledkoch sám dovedie k nezamestnanosti. Na základe rozhovorov majú mladší nezamestnaní omnoho väčší sklon k alkoholizmu ako ich pracujúci vrstevníci. Taktiež sú omnoho častejšie fajčiari. Je však poľutovania hodné, že človek, ktorý stratil prácu, stratil príjem, podľahne tomuto zlozvyku a tým ešte väčšmi zaťaží svoju rodinu, ktorá sa ho snaží podporovať.

Na základe prieskumu sme zistili, že nezamestnanosť taktiež negatívne ovplyvňuje sebahodnotenie a sebaúctu. Tým podnecuje nárast rodinného napätia, izoláciu od ostatných a absolútnu stratu sebadôvery. Navyiac so sebou prináša zvýšené zdravotné riziká podmienené hlavne psychickými problémami.

² „Všeobecná deklarácia ľudských práv“ Spojených národov z 10. 12. 1948, Čl. 23, ods. 1

Medzi najzávažnejšie riziká hlavne dlhodobej nezamestnanosti však zaraďujeme zmenu životného štýlu. Osoba, ktorá dlhšiu dobu nepracuje, stráca pracovné návyky a vytvára si nové, oveľa pohodlnejšie. Podľa slov oslovených pracovníkov ÚPSVaR, čím dlhšie je jedinec v evidencii uchádzačov o zamestnanie, tým menšiu šancu má na opätovné začlenenie do pracovného stereotypu. V prípade, že sa naskytne nová pracovná ponuka, ktorá by mu mohla vyhovovať, vytvorí si celý zoznam osobných dôvodov, ktoré ho len usvedčujú v tom, že sa nemôže zamestnať. Ľudia si vytvárajú pomyselný múr, ktorý ich chráni pred zlyhaním a často krát neoprávneným strachom zo zlyhania. Čím dlhšie je nezamestnaný, tým viac mu to vyhovuje, stráca akúkoľvek sebadôveru vo svojej vedomosti, schopnosti a zručnosti, ktoré počas svojej praxe nadobudol a upadá do apatie. V pokročilých štádiách sa však snaží vnútorné napätie a nepokoj zmierniť prostredníctvom požívania alkoholu, prejedania sa, nadmerného množstva utišujúcich liekov a podobne. Takýmito aktivitami sa oberá o energiu, duševné zdravie a v konečnom dôsledku absolútne stráca akékoľvek sebavedomie.

Stratou zamestnania dochádza zároveň k sociálnej izolácii. V prvom rade prichádza prerušenie sociálnych kontaktov v súvislosti s pracoviskom a taktiež ďalších nadväzujúcich kontaktov, ktoré s prácou nepriamo súvisia, pričom niekedy sa to dotýka aj priamo rodiny. Sociálna izolácia však neznamená fyzickú samotu. Človek len prestáva chápať niektoré súvislosti s prácou, ktoré sa ho bytostne v danom momente nedotýkajú. Problém sociálnej izolácie má prevažujúci charakter v prípade hromadnej nezamestnanosti, ktorá bola v okrese po hromadnom prepúšťaní v Podpolianskych strojárňach.

Nezamestnanosť však so sebou neprináša len negatívne dopady na osobnosť človeka. Viera v lepšiu budúcnosť, snaha prehĺbiť svoje doterajšie vedomosti a zručnosti, ochota a otvorený postoj k rekvalifikačným kurzom, ktoré sú nezamestnaným plne k dispozícii sú tou správnou cestou, ako nepodľahnúť a pozrieť sa priamo vpred lepšej budúcnosti. Aj dnes sme sa presvedčili, že väčšina z reprezentatívnej vzorky ľudí je ochotných napriek zložitej situácii napredovať, naďalej sa rozvíjať, prehľbovať vedomosti a zručnosti, rozvíjať svoje potláčané charakterové črty, aby boli opätovne úspešní.

Hoci cesta k novému pracovnému miestu nie je jednoduchá, prvotný impulz musí ísť z nás, z nášho vnútra. Osoba uchádzajúca sa o zamestnanie je presvedčivá hlavne vtedy, keď vie čo chce a čo je v jej silách. Každý jedinec musí vedieť zhodnotiť, aký typ osobnosti je a akými vlastnosťami disponuje. Nie každá práca je vhodná pre všetkých, práve preto sa práce odlišujú, aby vyhovovali podľa osobnostných predpokladov.

Nezamestnanosť ako ekonomický problém rieši každá krajina nielen Európskej únie prostredníctvom rôznych programov na podporu zamestnanosti. Považujeme však za žiaduce, aby sa väčšmi prelínala sociálna politika s politikou trhu práce a makroekonomickej politiky.

Najväčší problém v oblasti poskytnutia vhodného zamestnania v súčasnosti predstavuje skupina ešte nepracujúcich absolventov. Je potrebné, aby štát prostredníctvom sociálnych nástrojov motivoval k ich prvému kroku a získaniu zamestnania. V prípade, že sa tak nestane včas, zostanú na ÚPSVaR ako dlhodobo nezamestnaní, čím sa stanú nepohodlnými pre celú spoločnosť. Hoci podľa ich slov „o nič nejde“, ich vzdelanosť postupom času klesá a akékoľvek pracovné návyky, ktoré by mali nadobudnúť sú v nedohľadne. Práve mladí ľudia sú hnacím motorom celej spoločnosti a v prípade, že oni upadnú do apatie, bude veľmi zložitým ľudstvu napredovať.

6 POUŽITÁ LITERATÚRA

- ÁRENDÁŠ, M. et al. 1999. *Základy ekonómie*. 2 vyd. Nitra: Slovenská poľnohospodárska univerzita v Nitre, Universum, 1999. 400 s. ISBN 80 – 967111 – 3 – X
- ÁRENDÁŠ, M. 2005. *Makroekonómia*, Nitra: Slovenská poľnohospodárska univerzita v Nitre, 2005. 380 s. ISBN 80 – 8069 – 524 – 5
- BOECK, K. – Märtin D. 1998. *Emocionálna inteligencia, city na vzostupe*. Slovenský spisovateľ. 1998. 152 s. ISBN 80 – 220 – 0842 - 7
- BOROŠ, J. – PARDEL, T. 1977. *Základy všeobecnej psychológie*. 2 vyd. Bratislava: Slovenské pedagogické nakladateľstvo, 1977, 568 s.
- ČÁP, J. 1996. *Rozvíjení osobnosti a způsob výchovy*. Praha: ISV – nakladatelství, 1996. 302 s. ISBN 80 – 85866 – 15 – 3
- ĎURĎOVIČOVÁ, M. 1999. *Nezamestnanosť ako sociálno – ekonomický problém a možnosti jej znižovania celoživotným vzdelávaním*. in: Ekonomický časopis, roč. 47. 1999. č.1. s 107 – 124
- KIRCHLER, E. M. 1999. *Ekonomická psychológia, základy a možnosti aplikácie ekonomickej psychológie*. in: Slovo. 2007. č. 19. Dostupné na Internet: <http://www.noveslovo.sk/clanok.asp?id=15265>
- KOSTOLNÁ, Z. – HANZELOVÁ, E. 1995. *Dlhodobá nezamestnanosť, jej podstata a faktory formovania*. in: Práca a politika. roč. 2. 1995. č. 2- 3. s. 21 - 23
- KOVÁČKA, M. 1992. *Makroekonomika*. Bratislava: Slovenské pedagogické nakladateľstvo. 1992. 273 s. ISBN 80 – 08 – 01490 – 3
- KOVÁČOVÁ, E. – RIEVAJOVÁ, E. – STANEK, V. 1995. *Teória a politika zamestnaností*. Bratislava: Ekonomická univerzita. 1995. 269 s. ISBN 80 – 225 – 0700 - 8
- LUKŠÍK, I. - SUPEKOVÁ, M.: *Sexualita a rodovosť v sociálnych a výchovných súvislostiach*. Bratislava. Humanitas. 2003. ISBN 80 – 89 – 12401 – 1
- MAREŠ, P. 1994. *Nezaměstnanosť jako sociální problém*. 2. vyd. Praha: SLON – Sociolog. nakl., 1994. 151 s. ISBN 80 – 901424 – 9 - 4
- MARTINCOVÁ, M. 2002. *Nezamestnanosť ako makroekonomický problém*. 1 vyd. Bratislava: IURA EDITION. 2002. 133 s. ISBN 80 – 89047 – 31 - 9
- NAKONEČNÝ, M. 1999. *Sociální psychologie*. 1999. Praha: Akademie věd České republiky. 1999. 288 s. ISBN 80 – 200 – 0690 - 7
- PELT, N. V. 1999. *Umenie komunikovať bez zábran*. Vrútky: Advent – Orion, 1999. 190 s. ISBN 80 – 88960 – 21 – 5

SALIN, P. 1993. *Makroekonómia*. Bratislava: ELITA. 1993. 362s. ISBN 80 – 85323 – 51 – 6

SAMUELSON, P. A – NORDHAUS, W. D. 1992. *Ekonómia 1*. 13 vyd. Bratislava: Bradlo. 1992. 420 s. ISBN 80 – 7127 – 030 – X

SAMUELSON, P. A – NORDHAUS, W. D. 1992. *Ekonómia 2*. 13 vyd. Bratislava: Bradlo. 1992. 551 s. ISBN 80 – 7127 – 031 – 8

7 PRÍLOHY

Dotazník

Dobrý deň,

moje meno je Jana Kubíková a som študentkou 3. ročníka externého štúdia Poľnohospodárskej univerzity v Nitre, Fakulty ekonomiky a manažmentu. Rozhodla som sa pre štúdium študijného odboru manažment podniku, pričom momentálne sa zaoberám vypracovaním bakalárskej práce na tému „Vplyv nezamestnanosti na osobnosť človeka“.

Chcem Vás týmto poprosiť o pár minút Vášho času, ktorým by ste mi dopomohli naplniť môj cieľ.

Cieľom tohto dotazníka je skúmať sociálne, psychické dopady počas nezamestnanosti. Dotazník je anonymný, je vyhotovený len pre potreby vypracovania danej práce, preto sa nemusíte obávať zneužitia Vami uvedených údajov.

Prosím, odpovede, s ktorými sa najviac stotožňujete označte krížikom, alebo dopíšte svoj vlastný názor.

Za ochotu a spoluprácu Vám vopred ďakujem.

1. Pohlavie

- a) Žena
- b) Muž

2. Národnosť

- a) Slovenská
- b) Iná:

3. Rodinný stav

- a) Slobodná/ý
- b) Vydatá/ženatý
- c) Rozvedená/ý
- d) Vdova/vdovec

4. Vek

- a) Do 20 rokov
- b) 20 – 29 rokov
- c) 30 – 39 rokov
- d) 40 – 49 rokov
- e) 50 a viac rokov

5. Ukončené vzdelanie

- a) Základné
- b) Stredoškolské bez maturity
- c) Stredoškolské s maturitou
- d) Vysokoškolské – I. stupeň (Bc.)
- e) Vysokoškolské – II. stupeň (Ing., Mgr., MUDr., ...)
- f) Doktorandské
- g) iné:

6. Počet detí

- a) Žiadne
- b) Jedno
- c) Dve
- d) Tri
- e) Viac ako tri

7. Ako dlho ste nezamestnaná/ý??

- a) Menej ako 6 mesiacov
- b) 6 až 12 mesiacov
- c) Viac ako 12 mesiacov

8. Ste nezamestnaná/ý:

- a) Dobrovoľne
- b) Nedobrovoľne

9. V prípade, že ste nezamestnaná/ý dobrovoľne, dôvodom je:

- a) Uprednostňujem voľný čas
- b) Uprednostňujem výchovu detí
- c) Uprednostňujem štúdium
- d) Iné:

10. Aký je dôvod straty Vášho zamestnania?

- a) Organizačné zmeny
- b) Porušenie pracovnej disciplíny
- c) Okamžité zrušenie PP zo strany zamestnávateľa
- d) V skúšobnej lehote
- e) Inak:

11. Myslíte si, že nezamestnanosť je pre Vás impulzom pre nájdenie lepšieho miesta a rozvoja svojej osobnosti?

- a) Áno
- b) Nie

12. Akými cestami sa snažíte prispieť k rozvoju Vašej osobnosti?

- a) Prostredníctvom odborných školení
- b) Vyhľadávaním materiálov na Internete
- c) Čítaním odbornej literatúry a odbornej tlače

13. V prípade, že sa aktívne venujete rozvoju osobnosti, aké pozitíva to pre Vás prinieslo??

- a) Stanovenie vlastných cieľov
- b) Posilnenie medziľudských vzťahov
- c) Prekonanie zlovykov (napr. fajčenie, rôzne druhy strachu, obáv, a pod.)

- d) Zdokonalenie komunikačných schopností
- e) Objavenie vlastnej vnútornej sily a sebadisciplíny

14. Ktoré z nasledovných skutočností považujete za najväčšiu stratu po odchode zo zamestnania?

- a) Perspektíva pracovného postupu
- b) Spoločenské uznanie
- c) Pocit vlastnej dôležitosti pre spoločnosť

15. Ste, resp. bol/a ste živiteľom rodiny?

- a) Áno
- b) Nie

16. Máte pocit, že stratou zamestnania ste stratili kontakty, záujem o sociálne dianie, a pod.?

- a) Áno
- b) Nie

17. Čo pre Vás znamená zamestnanie?

- a) Získavanie nových vedomostí
- b) Získanie finančných prostriedkov
- c) Iné:

18. Hľadáte si aktívne nové zamestnanie?

- a) Áno
- b) Nie

19. Hľadáte si prácu prostredníctvom:

- a) Personálnych agentúr
- b) Inzercie v novinách
- c) Televízie
- d) Internetu
- e) Priamo u zamestnávateľa
- f) Prácu si nehľadám
- g) Inak:

20. Vznikajú kvôli strate zamestnania vo Vašej domácnosti konflikty?

- a) Áno, pomerne často
- b) Áno, zriedka
- c) Nie

21. Zaznamenali ste vo Vašej domácnosti alkoholizmus?

- a) Áno
- b) Nie

22. Upravili ste si stratou zamestnania Váš denný režim?

- a) Áno, k lepšiemu
- b) Áno, no nie som s tým spokojný
- c) Nie

23. Zmenili sa kvôli strate zamestnania vzťahy s Vašimi blízkymi?

- a) Áno, sme si bližší
- b) Áno, odcudzili sme sa
- c) Nie

24. Spôsobila vo Vás nezamestnanosť pocit zníženej sebadôvery a zároveň zníženie dôvery voči druhým ľuďom?

- a) Áno
- b) Nie
- c) Iný názor:

25. Trpíte depesiou?

- a) Áno, veľmi často
- b) Áno, zriedka
- c) Nie

26. Prosím, popíšte mi Váš bežný denný režim (hlavné činnosti dňa).

.....
.....
.....

27. Ako hodnotíte prístup pracovníkov Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny?

- a) Veľmi ústretový kolektív, ktorý sa snaží pomôcť
- b) Arogantný prístup, neochota
- c) Iný názor:

28. Máte pocit, že pracovníci ÚPSVaR sa snažia svojím prístupom a právomocou pomôcť každému k získaniu nového zamestnania?

- a) Áno, každému
- b) Áno, ale hlavne svojim známym
- c) Nie, tvária sa, že sa ľuďom nechce robiť
- d) Nie, nemajú na mňa čas
- e) Iný názor:

Úprimne ďakujem za vyplnenie môjho dotazníka.

Želám veľa úspechov pri hľadaní nového zamestnania.