

Univerzita Palackého v Olomouci
Cyrlometodějská teologická fakulta

Katedra křesťanské sociální práce

Charitativní a sociální práce

Jana Pokorná

Motivy ovlivňující volbu povolání sociálního pracovníka

Bakalářská práce

vedoucí práce: ThLic. Michal Umlauf

2017

Čestné prohlášení:

„Prohlašuji, že jsem práci vypracovala samostatně a že jsem všechny použité informační zdroje uvedla v seznamu použitých zdrojů.“

V Olomouci 15. 3. 2017

.....
Jana Pokorná

Poděkování

Na tomto místě bych chtěla poděkovat ThLic. Michalu Umlaufovi za vedení, odborné rady a cenné připomínky, rodině za podporu a trpělivost.

Obsah:

Úvod.....	5
Teoretická část	7
1 Motivace	7
1.1 Motiv	8
1.2 Stimul	9
1.3 Druhy motivace	10
1.4 Zdroje motivace	11
2 Sociální práce	12
2.1 Definice sociální práce	13
2.2 Poslání a cíle sociální práce	14
2.3 Sociální pracovník.....	14
2.3.1 Kompetence sociálního pracovníka	15
2.4 Motivace k sociální práci	16
3 Vliv náboženství a spirituality na sociální práci.....	18
3.1 Náboženství.....	18
3.2 Spiritualita.....	19
3.3 Vztah náboženství a spirituality k sociální práci.....	20
3.3.1 Starozákonní souvislosti	20
3.3.2 Novozákonní souvislosti.....	21
3.3.3 Dnešní pojetí spirituality a náboženství v sociální práci	21
Empirická část.....	23
4 Metodologie výzkumu.....	23

4.1	Cíl výzkumu a výzkumná otázka	23
4.2	Kvalitativní výzkum.....	23
4.3	Metoda zjištění dat	24
4.4	Výběr výzkumného souboru	25
4.5	Způsob zpracování dat	26
5	Analýza a interpretace rozhovorů se sociálními pracovníky.....	28
5.1	Oblast motivační	28
5.2	Profesní zaměření.....	30
5.3	Víra.....	35
5.4	Oblast spolupráce a podpory	38
5.5	Diskuze.....	40
	Závěr	44
	Seznam použitých zdrojů:.....	46

Úvod

Existuje nepřehledné množství definic a charakteristik sociální práce od mnoha různých autorů. Nejnovější definice schválená IFSV (Mezinárodní federací sociálních pracovníků) zní: „*Sociální práce je profesí a akademickou disciplínou, která podporuje sociální změnu a rozvoj, sociální soudržnost, posílení a osvobození lidí...*“ (Global Definition of Social Work, 2017 : [on-line]).

Vnímám sociální práci jako práci s lidmi, kteří mají problémy, jež nejsou schopni sami řešit. S lidmi, kteří potřebují pomoc ve všech možných oblastech života, ocitli se v nouzi a v bezvýhodných situacích. Sociální práce je povolání náročné a ne každý ji může vykonávat. Vědomě jsem použila slovo povolání. Dle mého názoru můžeme povolání chápat jako pracovní uplatnění, pracovní místo či zaměstnání. Ale v tomto slově se může skrývat i hlubší význam. Může to být něco, co naplňuje naši duši, co v nás vyvolává touhu pomáhat, dává nám radost a pocit užitečnosti.

Každý z nás si jistě někdy položil otázky „čím se chci stát“, „čemu se budu ve svém životě věnovat a především „proč to vlastně chci dělat“? Je málo lidí, kteří znají jasnou odpověď. Předkládaná bakalářská práce se bude právě těmto otázkám věnovat. Cílem práce je zjistit, jaké motivy vedly sociální pracovníky k volbě jejich povolání a zda motivaci ovlivnilo náboženské přesvědčení nebo spiritualita. Je důležité, aby sociální pracovníci věděli, co je ovlivňuje a proč si vybrali toto povolání. Protože k tomu, aby odváděli dobrou práci, je nutné, aby nejprve byli schopni porozumět sami sobě. Teprve potom bude jimi vykonávané povolání přinášet užitek jak potřebným, tak jim samotným.

Bakalářská práce je empirická, součástí je kvalitativní výzkum. Rozhovory jsou provedeny formou polostrukturovaného rozhovoru se sociálními pracovníky. Předmět výzkumu se zaměřuje na zjištění motivů, které hrály nejdůležitější roli při rozhodnutí stát se sociálním pracovníkem. Zajímám se o to, jak sociální pracovníci rozumí pojmu motivace a jaký mají vztah ke své profesi. Dále je pro mě důležité zjistit, jaký vliv na volbu profese má spiritualita nebo náboženství.

Práce je rozdělena na část teoretickou a empirickou. Teoretická část obsahuje tři kapitoly. V první kapitole představuji samotnou motivaci, zabývám se její definicí, motivy, zdroji, druhy a dalšími pojmy, které s motivací souvisejí. Druhá kapitola je věnována sociální práci. Zde definuji sociální práci, poslání a cíle, osobnosti sociálního

pracovníka, jeho kompetence, část je věnována motivaci k sociální práci. Ve třetí kapitole popisují náboženství, spiritualitu a vztah náboženství a spirituality k sociální práci. Empirickou část práce věnují metodologii výzkumu a výzkumné otázce. Dále analyzují a interpretují rozhovory se sociálními pracovníky. Následuje diskuze nad výsledky, práce je ukončena závěrem.

Teoretická část

1 Motivace

Motivací se lidé zabývali od pradávna. Vždy se zajímali o pohnutky vlastního chování i chování druhých lidí. Hlavní otázkou je, proč se chováme tak jak se chováme, proč se zaměřujeme na dosahování určitých cílů. Nejedná se pouze o psychologické zkoumání, ale o běžný všední život, kdy neustále hledáme důvody a příčiny našeho chování (Homola 1972, s. 10).

Homola (1972, s. 11) definuje motivaci jako: „*pohnutky, které vedou k chování.*“ Motivace je důležitá pro analýzu a poznání psychických procesů člověka. Vztahuje se na vzbuzování aktivity organismu a také na chování zaměřené určitým směrem. Problém je v tom, že motivaci není možné přímo sledovat a měřit, pouze ji můžeme vyvodit ze změn chování. (Homola, 1972, s. 11)

Slovo motivace pochází z latinského původu. Vzniklo ze slova *motiv*, latinsky „*movere*“, což znamená hýbat, pohybovat. Můžeme říct, že motiv je něco, co nás uvádí do pohybu. Je to určitý hybatel, který v nás pracuje a pohání nás dopředu. Je to např. touha, potřeba nebo emoce. Adair považuje za rozhodující faktor naši vůli. Pokud nezapojíme vůli, nepřimějeme se k pohybu. (Adair, 2004, s. 14).

Podle Tureckiové (2004, s. 55) je motivace vnitřním procesem člověka, který se vyznačuje touhou a vůlí člověka vyvíjet určité úsilí k tomu, aby dosáhl vytyčeného cíle. Dle této autorky je motivace přímo vztažena k chování a především k jeho projevům, můžeme hovořit o tzv. motivovaném jednání. Plamínek (2010, s. 14) uvádí, že smyslem motivace je nenásilné vytvoření pozitivního přístupu k určitému výkonu či chování. Motivací označuje nejen proces, ale také výsledek. K pojmu motivace přidává další pojem a to stimulace. Stimuly jsou vnější podněty, motivy jsou vnitřní pohnutky.

Pojem motivace znamená, že v lidské psychice působí specifické, nevědomé či uvědomované vnitřní hybné síly – motivy, pohnutky. Tyto pohnutky orientují člověka určitým směrem, aktivizují ho a tuto aktivitu udržují. Působení těchto sil se navenek projevuje jako motivovaná činnost či motivované jednání. Motivace působí ve třech dimenzích. Je to dimenze směru, dimenze intenzity a dimenze stálosti. Dimenze směru zaměřuje motivaci a činnost člověka určitým směrem a od jiných směrů ho odvádí. Člověk si klade otázky „chci to nebo ono?“, „toužím po tom nebo po něčem jiném?“,

nezajímá mě to či ono?“. Dimenze intenzity je závislá na úsilí jedince dosáhnout cíle a toto úsilí může mít různou intenzitu. Třetí dimenze, dimenze stálosti, je mírou schopnosti jedince překonávat překážky, které se mohou projevovat při snaze dosáhnout cíle. Základními pojmy, které se vztahují k motivaci, jsou pojmy motiv a stimul (Bedrnová, Nový a kol., 1998, s. 220-222).

1.1 Motiv

Motivace je velmi složitou záležitostí. Nikdy nejsme motivováni pouze jedním motivem, ale vždy komplexem, ve kterém jsou motivy propojeny a vzájemně se ovlivňují. Motiv je vnitřní podmínka, která vzbuzuje aktivitu člověka, udržuje ji a určuje jeho způsob chování. Když víme, jak jednáme a proč tak jednáme, znamená to, že poznáváme motiv. Motiv umožňuje člověku se rozhodovat a začít cílenou činností. Motivy jsou jednotky motivace (Homola 1972, s. 12 -17).

Motivy jsou faktory, které vedou k aktivizaci lidského chování, jsou zaměřeny na určitý cíl a směřují k uspokojení určité potřeby. Motivy můžeme také popsat jako osobní příčiny, které dávají našemu chování smysl. Chování člověka mohou ovlivňovat motivy vědomé i nevědomé (Vagnerová, 2004, s. 168).

Dle Nakonečného (1995, s. 124) existují různé významy pojmu motiv. Motivy dávají našemu chování psychologický smysl, vyjadřují příčiny a důvody lidského chování. V užším smyslu jsou motivy vědomé cíle jednání, úmyslné záměry. V širším smyslu je chápeme jako nevědomé účely chování. Vnitřní pohnutka se stane motivem až tehdy, když se zpředměťuje. Tedy když najde objekt, jehož dosažením dojde k uspokojení. Motiv je vždy vyjádřením vnitřní pohnutky, nikoliv vnějšího objektu. Motivy vysvětlují, proč se chování člověka ubírá určitým směrem a s určitou silou.

Různé typy lidí upřednostňují různé typy motivů. Často si mylně myslíme, že největším motivem jsou peníze. Peníze jsou jistě důležité, ale nejsou jediným motivačním prostředkem. Existují lidé, kterým na penězích nezáleží a upřednostňují jiné motivy. (Bělohávek, 2000, s. 42)

Pro většinu lidí mohou být významným motivem peníze. Někteří lidé jsou ochotni kvůli penězům udělat všechno. Dalším motivem může být osobní postavení, kdy jde o potřebu rozhodování, potřebu vést lidi, pýcha a hrdost vůči svému vysokému statusu. Pro někoho mohou být motivem pracovní výsledky a výkon, což je považováno za

velmi důležitý motiv. Lidé, kteří se snaží dosáhnout výborného výsledku, jsou motorem pro další lidi kolem sebe. Motiv přátelství zdůrazňuje, jak je důležitá dobrá atmosféra na pracovišti. Jsou upřednostňovány bezproblémové pracovní vztahy. Přátelští lidé se nehádají a raději ustoupí. Dalším motivem je jistota. Lidé s tímto motivem neradi riskují, spokojí se s málem, ale chtějí mít jistotu, že i to málo dostanou. Odbornost a samostatnost jsou dalšími možnými motivy. Jde o preferenci profesionálního rozvoje. Tito lidé se snaží vyniknout ve své profesi. Je pro ně důležité, aby rozhodovali sami, nesnesou žádného nadřízeného, vždy stejně udělají, co sami chtějí. A v neposlední řadě je tu motiv tvořivosti. Potřeba být kreativní, vytvářet něco nového. Tito lidé mají rádi práci, ve které mohou vytvářet a vymýšlet nové věci (Bělohlávek, 2000, s. 42-43).

Plháková (2003, s. 320) rozděluje motivy do čtyř velkých okruhů. První okruh tvoří sebezáchovné motivy, které mají biologický základ. Druhý okruh představují stimulační motivy, ke kterým patří aktivace a variabilní vnější podněty. Třetí oblast zahrnuje sociální motivy. Ty regulují a ovlivňují sociální vztahy. Čtvrtou část tvoří individuální psychické motivy, jakými jsou hledání smyslu života, sebepojetí, potřeba svobodně se vyjadřovat a jednat.

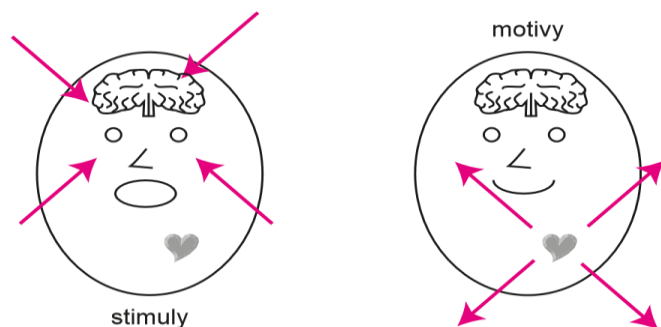
1.2 Stimul

Od pojmů motiv a motivace je třeba odlišovat další dva pojmy. Těmi jsou stimul a stimulace. Tyto dva pojmy často bývají označovány jako synonyma, někteří psychologové je nerozlišují. Bedrnová, Nový a kol.(1998, s. 223) definuje stimulaci jako: „ *proces vědomého a záměrného ovlivňování činnosti (motivace) druhého člověka*“. Hlavním rozdílem mezi motivací a stimulací je to, že stimulace působí na psychiku jedince zvenku, nejčastěji prostřednictvím aktivního jednání jiného člověka. Stimulace vede ke změně motivace. Stimul je podnět, který vyvolává změny v motivaci člověka (Bedrnová, Nový a kol. 1998, s. 223).

Velmi pěkně vysvětluje rozdíl mezi motivem a stimulem Plamínek (2015, s. 16-17). Z jeho pohledu je nutné si uvědomit, z jaké příčiny vzniká kladný vztah k určitému úkolu. Příčinou může být zisk (odměna), nebo to, že člověk úkol vykonává z vlastní iniciativy. Úkol je tedy plněn pod vlivem vnějších podnětů (stimulů), nebo působením vnitřních pohnutek (motivů). Stimuly i motivy mohou působit společně a vzájemně se podmiňovat. Nevýhodou stimulace je, že úkol bude plněn pouze po dobu, kdy budou

působit stimuly (odměny, plat...). Motivace je ve výhodě, protože pokud na člověka působí motiv, který považuje za důležitý, nehrají roli vnější vlivy. Práce ho baví, je pro něho významná. Problémem je, že motivace je záležitost poměrně složitá.

Obrázek č. 1. Rozdíl mezi motivací a stimulací (Plamínek 2015, s. 16)



1.3 Druhy motivace

M. Armstrong (1999, s. 297) rozděluje motivaci na vnitřní a vnější. Vnitřní motivaci si lidé sami vytvářejí. Tyto faktory ovlivňují jejich chování a udávají směr. Vnitřní motivace utváří zodpovědnost, volnost konat a možnost využívat a rozvíjet své schopnosti a dovednosti, možnost mít kontrolu nad svým vlastním chováním a nad svými cíli. V tomto případě lidé hledají a vykonávají takovou práci, která uspokojuje jejich potřeby. Vnitřní motivy mají dlouhodobější a hlubší účinek, protože jsou součástí jedince, nejsou mu nikým vnuceny. Do vnější motivace patří odměny, jako např. pochvaly, odměny, povýšení, ale také tresty. Tyto faktory nemusejí působit dlouhodobě.

Nakonečný (1996, s. 30) dělí motivaci na vědomou a nevědomou. Nevědomí mělo dříve spíše filozofický význam. Se vznikem psychoanalýzy je pojem nevědomí užíván v psychologickém významu. Lidské chování často vychází z nevědomých motivací, proto je také předmětem klinické psychologie, která se zabývá psychickými problémy jedince. I lidské záměrné jednání může mít původ v nevědomé motivaci.

1.4 Zdroje motivace

Pokud chceme porozumět lidské motivaci, tedy tomu, z čeho pramení, jaké skutečnosti mají vliv na to, co člověk chce a co nechce, po čem silně touží a co odmítá, je nutné poznat jeho motivační zdroje. Zdroje motivace jsou skutečnosti, které motivaci vytvářejí, a je jich celá řada. Za základní zdroje motivace jsou považovány potřeby, návyky, zájmy, hodnoty, hodnotové orientace, ideály (Bedrnová, Nový a kol. 1998, s. 225).

Dle Bedrnové, Nového a kol. (1998, s. 224) je potřeba chápána jako „*člověkem prožívaný, ne vždy zcela uvědomovaný nedostatek něčeho, pro daného jedince subjektivně významného*“. Jde o určitý stav napětí, kterého se chceme zbavit. Vede k činnosti, která toto napětí odstraní. Potřeby dělíme na primární (biologické, fyziologické), které jsou spojeny s funkcemi lidského těla. Patří sem potřeba vzduchu, potravin atd. Potřeby sekundární (sociální, psychogenní) – jde o potřeby naučené, odvozené od primárních potřeb, např. potřeba lásky, seberealizace atd.. (Bedrnová, Nový a kol. (1998, s. 224).

Návyky jsou naučené vzorce chování. Mohou to být opakované, fixované a zautomatizované činnosti, které člověk provádí v určité situaci. Jsou výsledkem nejen výchovy, ale i sebeutvářecích aktivit člověka (Bedrnová, Nový a kol. 1998, s. 226).

Zájmy popisuje Říčan. Říčan (1975, s. 195) uvádí, že „*zájmů existuje tolik, kolik je činností, které mohou člověka těšit*“.

Člověk vždy hodnotí skutečnosti, které poznává. Všemmu poznanému přisuzuje určitou hodnotu, důležitost, význam. Člověk si utváří hierarchii hodnot, některé jsou pro něho vyšší, jiné nižší. Dalším zdrojem motivace jsou ideály. Jedná se o představu, která je pro nás žádoucí, kterou hodnotíme pozitivně. Dosažení ideálu pro nás může být cílem. (Bedrnová, Nový a kol. 1998, s. 227-228).

2 Sociální práce

Sociální práce evokuje v lidech různé představy. V naší kultuře je představa o sociální práci velmi různorodá. Tato různorodost může přinášet jak bohatost, která přináší příležitosti k volbě, tak roztržitost, která může působit zmatek a neúplnost. V dnešní společnosti a v jejích představách o sociální práci jsou obě tyto složky zastoupeny. (Musil, 2008, s. 60)

Navrátil (2000, s. 6-7) uvádí, že sociální práce je uměním, které vyžaduje spoustu dovedností. Tyto dovednosti zahrnují porozumění pro potřeby druhých a schopnost pomáhat lidem takovým způsobem, aby se na této pomoci nestali závislí a byli schopni zvládnout problémy vlastními silami. Sociální práce je také vědou, protože vytváří teorie, které vysvětlují vznik sociálních problémů. Na sociální práci můžeme pohlížet také jako na profesi proto, že existuje komunita, která reguluje chování v této oblasti lidského jednání. Sociální pracovník musí mít předepsané vzdělání, dodržovat etický kodex a být členem profesní společnosti.

Řezníček (1994, s. 25) tvrdí, že mluvit o sociální práci jako o umění a vědě je nepřesné a nejasné. Uměním je myšlena tvořivost, zkušenosti, nadání a osobní hodnoty pracovníka. S těmito předpoklady sociální pracovník vstupuje do vztahu s klientem. Podobné předpoklady musí mít i pracovníci v jiných profesích, jako je například pastorační činnost, psychoterapie, lékařství nebo právo. V těchto profesích se ale nad osobnostní předpoklady staví odborné dovednosti a příslušné profesní znalosti. U sociální práce mají osobnostní předpoklady stejnou váhu jako odborné znalosti. Sociální práce má poměrně málo vlastních teorií. Využívá poznatků z dalších vědních disciplín, jako je sociologie, psychologie, psychopatologie, kriminologie, práva, somatologie atd. Sociální práce má i svoji vlastní znalostní výbavu. Jsou to informace o sociálních jevech, sociálních podmínkách, sociální politice, sociálních programech, informace o profesi, její metodice a praxi.

Úlehla (2007, s. 108) také zmiňuje, že sociální práce souvisí s řadou profesí a oborů, od nichž se učí, ale také je svým rozvojem obohacuje. Největší inspirací pro sociální práci je sociologie, psychologie a psychoterapie.

Sociální práce patří do skupiny pomáhajících profesí. Kopřiva (2011, s. 14-15) zmiňuje, že hlavní náplní pomáhajících povolání je pomáhat lidem. Kromě sociálních pracovníků sem patří zdravotní sestry, lékaři, pečovatelky, psychologové, pedagogové.

Každá z těchto profesí musí mít svoji odbornost, vědomosti a dovednosti, které je třeba si osvojit. Toto vzdělání je poskytováno na příslušných školách. Kopřiva upozorňuje na další důležitý prvek, který je nezbytný pro pomáhající profese a tím je lidský vztah mezi pomáhajícím a klientem. Vztah ke klientovi je v pomáhajících profesích velmi důležitou složkou. Této dovednosti se ale ve školách nenaučíme. I další profese předpokládají kontakt s lidmi (advokát, holič atd.). Zde však stačí, když jednájí v souladu s konvencemi, tedy slušně. Zde nelze očekávat osobní vztah a tím se tyto profese odlišují od profesí pomáhajících.

2.1 Definice sociální práce

Na prvním místě uvedu nejnovější definici z roku 2014, kterou definoval ISFW (mezinárodní federace sociálních pracovníků). Definice zní: „*Sociální práce je profesí a akademickou disciplínou, která podporuje sociální změnu a rozvoj, sociální soudržnost, posílení a osvobození lidí...*“ (Global Definition of Social Work, 2017 : [online]).

Jedna ze starších definic praví, že sociální práce je to, co dělají sociální pracovníci (Matoušek 2001, s. 184). Hanvey a Philpot (1996) tuto definici aktualizují a tvrdí, že „*sociální práce je často to, co jiní – zdravotní sestry, lékaři, policie atd. nedělají*“ (Matoušek 2001, s. 184).

Dle Navrátila (2000, s. 6) může být sociální práce definována jako: „*umění, věda a profese, která pomáhá lidem řešit jejich osobní, skupinové a komunitní problémy*“. Jedná se o pomoc při zajišťování uspokojivých osobních, skupinových a komunitních vztahů díky metodám, jakými jsou individuální práce s klientem, skupinová sociální práce a komunitní sociální práce.

S obsáhlejší definicí přichází Matoušek (2003, s. 11) „*Sociální práce je společenskovědní disciplína i oblast praktické činnosti, jejímž cílem je odhalování, vysvětlování, zmírňování a řešení sociálních problémů...*“

Zákon o sociálních službách uvádí tuto definici: „*Sociální služba je činnost nebo soubor činností podle tohoto zákona zajišťujících pomoc a podporu osobám za účelem sociálního začlenění nebo prevence sociálního vyloučení*“ (zákon 108/2006 Sb.).

2.2 Poslání a cíle sociální práce

Sociální práce patří mezi pomáhající profese. Jasným posláním a cílem pomáhajících profesí je pomáhat lidem, kteří to potřebují. Dle názoru Úlehly (2007, s. 25) je posláním sociální práce vedení dialogu. A to dialogu mezi tím, co vyžaduje společnost ve svých normách a tím, co si přeje klient.

Matoušek (2001 s. 184) zmiňuje, že se v dnešní době setkáváme s cílem sociální práce, který se opírá o koncept sociálního fungování. Ke konceptu sociálního fungování se též přiklání Navrátil (2001, s. 12), který uvádí, že cílem sociální práce je právě podpora sociálního fungování. Hlavní propagátorkou konceptu sociálního fungování je Bartlettová. Jedná se o představu, že člověk a jeho prostředí jsou vždy v interakci. Prostor klade na člověka určité požadavky a na tyto požadavky člověk reaguje. Pokud není navozena rovnováha, požadavky prostředí jsou pro člověka neúnosné a nezvládá je, nastupuje pomoc od sociálního pracovníka.

S konceptem sociálního fungování souhlasí i Musil (2004, s. 15), který uvádí, že společným znakem sociální práce a dalších pomáhajících oborů je poskytnutí pomoci lidem v tíživé životní situaci. Sociální práce se oproti jiným pomáhajícím oborům zaměřuje právě na interakci mezi člověkem a jeho sociálním prostředím a především na dosahování rovnováhy mezi těmito dvěma složkami.

Dle Havrdové (1999, s. 154) je cílem sociální práce zlepšení životní pohody všech lidí. Tokárová (2003, s. 285) vidí hlavní cíl a prostředek sociální práce v podpoře osobnosti klienta.

V sociální práci najdeme i další cíle, jako např. podpora schopnosti řešení problémů, zprostředkování klientova styku se systémy, které mu poskytují zdroje, služby a příležitosti, zlepšování a rozvíjení sociální politiky (Zastrow 1989, s. 16).

2.3 Sociální pracovník

Profese sociálního pracovníka patří k poměrně mladému povolání. Vznik tohoto povolání se datuje od konce 19. a počátku 20. století, kdy probíhaly první pokusy o výcvik sociálních pracovníků. V České republice existuje povolání sociálního

pracovníka od roku 1920, kdy nastupovali na pracovní místa první absolventi Vyšší školy sociální v Praze, která vznikla roku 1918 (Historie, 2017: [on-line]).

Vznik profese sociálního pracovníka je reakcí na to, že bylo třeba řešit nové nepříznivé životní situace, které působily problémy jak jednotlivcům, tak i celé společnosti. Sociální pracovník bojuje za zlepšení lidské společnosti. K tomu využívá práci s jednotlivcem, skupinou či komunitou. Jeho úkolem je zlepšovat narušené sociální vztahy v přirozeném prostředí, učit jednotlivce správnému chování, probouzet v nich zdravé životní postoje a vést je k svobodnému životu v lidské společnosti. Můžeme říct, že sociální pracovníci spojují společnost. Musí spojovat své klienty nejen zpět se svoji komunitou, ale také sjednocuje odborníky, kteří jsou třeba při řešení sociálních problémů, do multidisciplinárních týmů. Aby sociální pracovník mohl naplňovat své poslání, musí být vybaven určitými nástroji a dovednostmi a k tomu je třeba příslušné vzdělání. (Hanuš 2007, s. 5-6)

Musil (2007, s. 7) uvádí, že každá organizace může mít od sociálního pracovníka jiná očekávání. Některé organizace berou sociálního pracovníka jako administrátora. Očekává se od něj, že bude s klienty komunikovat a postupovat podle jejich již zaběhnutých postupů. Jiné organizace očekávají, že se sociální pracovník bude ke klientům chovat altruisticky nebo filantropicky, tedy že se budou řídit především citem.

Sociální pracovník musí umět být prostředníkem mezi normami společností a přesvědčením klienta. Měl by být vyslancem společnosti, její představitel, zástupce, ochránce, jednatel. Sociální pracovník také bývá zapojen do politického dění, především kvůli získávání financí. Pracovník se může angažovat jako občan nebo jako profesionál. Občan, který se věnuje zvládání obtížných životních situací, profesionál věnující se do hloubky rodinám a dětem, které jsou centrem veřejného zájmu. (Úlehla 2007, s. 25-27)

2.3.1 Kompetence sociálního pracovníka

Kompetentní sociální pracovník je takový pracovník, který má pravomoc vykonávat sociální práci, jelikož má odpovídající vzdělání, je členem sociální organizace a je schopen jednat v souladu s profesionální rolí. Kompetence v praxi můžeme chápat jako dobře zvládanou a uznávanou roli sociálního pracovníka, jehož

součástí jsou odborné znalosti a schopnost citlivě aplikovat hodnoty profese. V roce 1997 vznikl první návrh šesti základních kompetencí (Havrdová 1999, s. 42-43).

K první skupině kompetencí řadíme rozvíjení účinné komunikace – schopnost komunikovat s jednotlivci, rodinami i komunitami, umět naslouchat a vytvářet podmínky pro otevřenou komunikaci, motivovat klienty ke spolupráci. Druhá oblast zahrnuje orientaci a plánování postupů – schopnost orientovat se v potřebách klienta, jeho možnostech, umět stanovit rizikové faktory a meze spolupráce. Třetí kompetencí je pomoc a podpora soběstačnosti – schopnost poznat silné a slabé stránky klienta, vnímat jeho možnosti a pomáhat mu podporovat jeho soběstačnost a sebeúctu. Do čtvrté kompetence spadá zasahování a poskytování služby – znalost metod a systému služby, poskytování a zajišťování přiměřené úrovně podpory, zapojení se do prevence. Podpora spolupráce mezi jednotlivci, skupinami, komunitami a organizacemi. Do další oblasti řadíme přispívání k práci organizace – spolupráce s kolegy, sociální pracovník pracuje jako odpovědný člen organizace, přispívá k hodnocení a zlepšování práce, využívá zdroje. A poslední, šestá kompetence obsahuje odborný růst – schopnost řídit a konzultovat svůj osobní růst. Schopnost se rozhodovat, spolupracovat a dosahovat vytyčených cílů (Havrdová 1999, s. 43-97).

2.4 Motivace k sociální práci

V rozhovoru pro časopis Sociální práce ředitel Charity České republiky Oldřich Haičman uvádí, že největším motivem sociálních pracovníků je to, že mohou pomáhat lidem, kteří se ocitli v těžké životní situaci. Takto motivovaní pracovníci jsou schopni nasadit sami sebe pro pomoc potřebným. Haičman dále míní, že k tomu, abychom mohli sloužit lidem v nouzi, nestačí pouze láska. Mít srdce na pravém místě je důležité, ale v dnešní době je navíc třeba profesionalita daná vzděláním, praxí, sebereflexí a sociální kompetencí (Bajer 2008, s. 18).

Adolf Guggenbuhl - Craig (2010, s. 14) ukazuje motivy pomáhajících profesí z jiné strany. Uvádí, že lidé, kteří pracují v sociálních profesích, jsou často velmi rozpolčení. Sociální pracovník se cítí zavázán vůči svému okolí i vůči sobě samému mít jako hlavní motiv ochotu pomáhat. V hloubi duše však může cítit opak. Ne přání pomáhat, ale potěšení, které je spojené s touhou vládnout a zbavit klienta moci. Jedná se o motiv puzení k moci. Dále Guggenbuhl -Craig uvádí, že nikdo nedokáže jednat pouze

na základě čistých motivů. I ty nejlépe myšlené činy vycházejí z čistých i nečistých motivů, světlých a temných motivů. Sociální pracovník, který je ovládán mocenským motivem, může být pro klienta užitečný, ale je zde i nebezpečí dělat sporné rozhodnutí.

To, že se sociální pracovník rozhodne vykonávat tak obtížné a zodpovědné povolání, má nejrůznější psychologické příčiny, které jsou u každého jiné. Lze však najít i důvody, které jsou společné všem sociálním pracovníkům. Nejde zde o lhostejné pracovníky, kteří svoji práci vykonávají cynicky. Jde o horlivé, nadšené a angažující se pracovníky, kteří chtějí pro své klienty něco vykonat a občas propadají mocenskému stínu. V případě sociálních pracovníků se jedná o lidi s velmi specifickou psychologickou strukturou, kteří si jako životní úkol stanovili vystavovat se neustále jedné z velkých polarit lidstva a tyto polarit je fascinují. Jedná se o polaritu sociálně přizpůsobený – sociálně selhávající, sociálně úspěšný – sociálně na okraji, sociálně zdravý – sociálně nemocný (Guggwehbuhl – Craig 2010, s. 19 - 20).

Motivy pomáhajících profesí můžeme rozdělit do několika kategorií. Do první kategorie řadíme vnitřní potřebu pomáhat a také vnější potřeby (např. zabezpečení rodiny). Druhá kategorie náleží motivaci altruistické a egoistické. Ve třetí kategorii hraje hlavní roli vliv sociálního prostředí, výchovy a rodiny. Tyto faktory je třeba zohledňovat u jednotlivých pracovníků (Tichá 2013, s. 20).

3 Vliv náboženství a spirituality na sociální práci

V této kapitole se budu věnovat pojmům náboženství a spiritualita a především tomu, zda a jak ovlivňují sociální práci. Je zřejmé, že určitý vztah mezi těmito dvěma pojmy a sociální prací existuje, protože v sociální práci se vždy nejvíce prosazovali křesťané a křesťanské instituce, což byl důsledek sociálního étosu Bible a prvních křesťanských obcí (Martínek a kol. 2008, s. 9).

3.1 Náboženství

Náboženství se vyskytuje v každé lidské společnosti a vždy má určitou podobu. V lidských dějinách můžeme všude nacházet stopy náboženských obřadů a uctívání (Holm 2008, s. 9).

Říčan (2007, s. 33) definuje náboženství tímto výrokem: „*náboženství je to, čím se zabývá religionistika, věda o náboženství*“. Tato definice se může zdát strohá, ale velmi užitečná. A to proto, že se na ní shoduje většina religionistů, definice je historicky pohyblivá a neúplná. To dává možnost odborníkům tvořit definice nové a takové, které jim vyhovují. Existuje proto mnoho různých definic (Říčan 2007, s. 33-34).

Religionistika pochází z latinského „*religio*“, které je odvozeno od slova „*ligare*“, což znamená vázat se. Religio se uplatňuje jako pojem náboženství v mnoha jazycích. Slovo náboženství vyznačuje vztah k Bohu nebo k božstvu, k něčemu, co nás přesahuje (Říčan 2007, s. 35).

Dle Říčana (2007, s. 11) náboženství v dnešní společnosti znamená především vnější skutečnosti, jako jsou instituce, jejich provoz, rituály, nauky, posvátné knihy, předměty, budovy, zvyklosti, pravidla a další. Vztah mezi pojmem náboženství a spiritualita je komplikovaný a zatím se ho nepodařilo zcela vyjasnit.

3.2 Spiritualita

Slovo spiritualita vniklo do českého jazyka až v šedesátých letech, a to skrze němčinu, která je přejala počátkem šedesátých let z francouzštiny. Tento výraz vyjadřoval již od sedmnáctého století osobní vztah člověka k Bohu. Dříve se užívalo pro tento vztah jiných pojmů, např. askeze, mystika, zbožnost, svatost, dokonalost. Tyto pojmy ale ukazují pouze určitou vrstvu či dimenzi spirituality (Weismayer, 1994, s. 7).

Spiritualita se stala v poslední době pojmem módním, protože označuje i skutečnosti, které by dřívější generace nikdy nedávaly do souvislostí. Tím je myšlena kromě spirituality laiků, řeholníků či kněží také spiritualita práce, sportu nebo volného času. Spiritualita je pokládána za pojem nejasný a nejednoznačný (Fioeres, Goffi 1999).

Vojtíšek, Dušek a Motl (2012, s. 12) popisují spiritualitu jako složku osobnosti, která je tvořena vnímáním posvátnosti. Vztahuje se na jednotlivého člověka, nikoliv na kolektivní náboženství či na náboženské instituce. Říčan (2010, In: Vojtíšek a kol. 2012) míní, že spiritualita charakterizuje člověka a je v různé intenzitě přítomná u většiny jedinců. Vojtíšek a kol. (2012, s. 13) dodává, že spiritualita má u různých lidí různě důležitý význam.

Je možné předpokládat, že spiritualita jedince vychází z jedné duchovní tradice (z jednoho náboženství). Potom můžeme mluvit o křesťanovi, muslimovi atd. Zdroje spirituality nemusí být vázány na jednu duchovní tradici, ale mohou využívat i dalších zdrojů. Takové zdroje nabízejí například média. Ty ukazují symboly, předkládají příběhy, ovlivňují myšlení a chování lidí. Do zdrojů pro spiritualitu můžeme zařadit vše, co nám zajistí prožitek, setkání s posvátnem (Vojtíšek a kol. 2012, s. 25-28). Říčan (2007, 11) uvádí, že spiritualita je prožitkovým jádrem náboženství.

Se spiritualitou je spojována myšlenka, že se jedná o prožitek, který může být jak kladný, tak záporný. Spirituální prožitek by nás měl ovládnout, duchovně i psychicky posilnit, měl by nás osvětit novým poznáním, vytrhnout z běžného života, strhnout k nadšení (Říčan 2007, s. 44).

3.3 Vztah náboženství a spirituality k sociální práci

Základ profese sociální práce můžeme spatřovat v Bibli. Bible obsahuje soubor motivací a inspirací pro sociální pracovníky, které vyplývají z étosu, jenž sociální práce nese. Étosem, či smyslem sociální práce je myšlena služba, solidarita, osvobození a angažovanost pro chudé a slabé. Bible může být inspirací pro sociální práci z těchto důvodů: Bůh má zájem o „tento svět“, nikoliv až o „onen svět“, již na zemi začíná „Boží království“. Také se v Bibli nesetkáme s tím, že by se Bůh zaměřoval na člověka jako na jednotlivce, zabývá se lidem a celým společenstvím (Doležel In: Martínek, 2008, s. 26).

3.3.1 Starozákonní souvislosti

Do sociální oblasti nás může zavést pojem milosrdenství a chudoba. O chudých je ve Starém zákoně pojednáváno často a toto slovo může mít více významů. Nejde pouze o lidi, kteří nemají majetek, chudým může být označen i člověk nemocný, hladový, ponížený či žebrající. Jde o lidi, kteří trpí sociálními problémy, sociálně slabé. Nejvíce zastoupenou skupinou byly vdovy a sirotci. Do skupiny sociálně slabých patřili také staří, cizinci, drobní rolníci a nádeníci (Doležel In: Martínek, 2008, s. 26-28).

V předchozích řádcích jsme mohli vidět spojitost mezi Starým zákonem a dnešní sociální prací především v cílových skupinách potřebných, do kterých i dnes můžeme řadit seniory, cizince (uprchlíky) a další. Dnešní podoba pomáhajících subjektů má též mnoho společného se starozákonními subjekty péče o druhé. Patřila sem odpovědnost krále, který měl závazek pomáhat chudým k právu, odpovědnost dobře situovaných Izraelitů pečovat o druhé a sociální kritika proroků, kteří kritizovali tehdejší sociální poměry. Již ve Starém zákoně byla snaha reagovat na sociální problémy vhodnou právní legislativou (Doležel In: Martínek, 2008, s. 28).

3.3.2 Novozákonní souvislosti

Vztah náboženství či spirituality k sociální práci nacházíme jak ve Starém zákoně, tak i v Novém zákoně. Otázka chudoby se objevuje i zde. Hlavním pomáhajícím je Ježíš, který se věnuje chudým a všem, kteří jsou v nouzi. Věnuje zvláštní pozornost nemocným, posedlým, malomocným, celníkům i ženám a tím jim přináší radostnou zvěst o Božím království. Sociální étos je obsažen v evangeliích, zahrnuje složku tělesnou, psychickou, sociální a duchovní (Doležal In: Martínek, 2008, s. 32-34)

J. Doležel (In: Martínek, 2008, s. 38) nazval tělesné skutky milosrdenství „*raným křesťanským katalogem sociálních služeb, který můžeme považovat za první praktické rozvinutí základního přikázání lásky*“. Do tělesných skutků milosrdenství patří navštěvovat nemocné, dát pít žíznivým, dát najíst hladovějícím, osvobodit zajaté, oblékat nahé, ujímat se cizinců a pohřbívat mrtvé. Později přibyly skutky duchovního milosrdenství - poskytnout radu, napomínat, učit, utěšovat, odpouštět, snášet a modlit se.

3.3.3 Dnešní pojetí spirituality a náboženství v sociální práci

Tuto podkapitolu chci věnovat tomu, jak se spiritualita či náboženství promítá do sociální práce v dnešní době. Pompej a kol. (2009, s. 1) zmiňuje, že velkému počtu sociálních pracovníků pomáhá spirituální přístup k tomu, aby dokázali unést a zvládnout těžké osudy klientů.

Příklad toho, jak víra ovlivňuje působení v sociální práci, můžeme vidět v rozhovoru s F. Líznu. František Lízna je katolickým knězem a členem jezuitského řádu. Léta se věnuje sociální práci s Romy, vězni a bezdomovci. V pomoci lidem vidí cestu, která nás může dovést do Božího království. Již za komunistického režimu jeho myšlenky směřovaly k evangeliu, ke kterému hluboce přilnul. Nechtěl se přizpůsobit zavedenému systému, nesouhlasil s církví, která se uchylovala k nepřijatelným kompromisům. Nechtěl pouze přežít, ale chtěl prolévat krev za Krista. Se sociální prací se setkal, když byl v 60. letech považován za nepřátelskou osobu, což vyústilo v jeho umístění do ústavu pro mentálně postižené, kde nehrozilo, že by vykonával propagandu proti komunismu. Zde poznal, jak ho práce s postiženými naplňuje, viděl v nich čisté

duše neposkvrněné hříchem a poznal, že jejich duše je nesmrtelná. Řídí se přikázáním, které považuje za nejdůležitější ze všech a za jádro křesťanství: Milovat Boha z celého svého srdce, z celé své duše a z celé své síly a milovat bližního, jako sám sebe. Lidé se mají modlit, chodit na mše svaté. To jim dává sílu vstát a jít pomáhat druhým (Bajer 2008, s. 4-8).

Santarius uvádí, že víra může motivovat sociální pracovníky k tomu, aby vykonávali kvalitní práci s uplatněním křesťanských hodnot, jako je láska, radost, trpělivost, laskavost, dobrota a sebeovládání (Bajer 2008, s. 26).

Vírou sociálních pracovníků se ve svém výzkumu zabývá Ján Mišovič. Z jeho výzkumu vyplývá, že sociální práce je výrazně ovlivněna historickými a současnými rysy křesťanství. Nábožensky motivovaní pracovníci usilují o předávání víry. Součástí jejich práce je modlitba a obracení se k Bohu. Nábožensky zaměření pracovníci uplatňují základní křesťanský přístup, který je založen na nezištné péči. Při své práci následují stopy Ježíše. Víra vytváří osobnost pracovníka a posiluje jeho snahu být užitečný. Náboženská motivace napomáhá hlavnímu cíli charitních organizací, přispívat ke spokojenosti klientů, napomoci jejich nezávislosti. Též přispívá ke spokojenosti samotných zaměstnanců, k hlubokým prožitkům z poskytované pomoci. Z postavení křesťansky orientovaných pracovníků vyplývá, že instrumentálně využívají aktivity spojené s přibližováním víry a myšlenek Ježíše, k zefektivnění výsledků sociální práce. (Mišovič 2013, s. 72 -73).

Empirická část

4 Metodologie výzkumu

V empirické části mé bakalářské práce popisuji hlavní cíl výzkumu a výzkumnou otázku. Dále specifikuji zvolenou výzkumnou metodu a výběr respondentů. Bude následovat analýza a interpretace rozhovorů se sociálními pracovníky a diskuze.

4.1 Cíl výzkumu a výzkumná otázka

Cíl výzkumu se zaměřuje na zjištění motivů, které hrály nejdůležitější roli při rozhodnutí stát se sociálním pracovníkem. Zajímám se o to, jak sociální pracovníci rozumí pojmu motivace a jaký mají vztah ke své profesi. Dále je pro mě důležité zjistit, jaký vliv na volbu profese má spiritualita nebo náboženství.

Výzkumná otázka bakalářské práce zní: Jaké motivační faktory vedly sociální pracovníky k volbě jejich povolání a podílelo se na volbě náboženské přesvědčení či spiritualita?

4.2 Kvalitativní výzkum

Pro moji bakalářskou práci jsem zvolila kvalitativní výzkum. Pro volbu kvalitativního výzkumu existuje více důvodů. Jedním z důvodů je přesvědčení badatele založené na jeho zkušenosti s výzkumem. Druhým důvodem může být podstata zkoumaného problému, kdy se výzkum snaží zachytit jádro něčích zkušeností s určitým jevem. Dalším důležitým faktorem výběru kvalitativní metody je to, že nám pomůže získat detailní informace o zkoumaném jevu. Kvalitativní metody slouží k odhalení a porozumění podstaty jevů, o kterých toho ještě mnoho nevíme, a mohou přispět k získání nových poznatků k jevům, o kterých již něco víme. (Strauss, Corbin 1999, s. 11).

Miovský (2006, s. 17) definuje kvalitativní výzkum jako „*přístup, který pro popis, analýzu a interpretaci nekvantifikovaných či nekvantifikovatelných vlastností zkoumaných fenoménů naší vnitřní a vnější reality využívá kvalitativních metod*“.

Strauss a Corbin (1999, s. 10) popisují kvalitativní výzkum takto: „*Kvalitativní výzkum je jakýkoliv výzkum, jehož výsledků se nedosahuje pomocí statistických procedur nebo jiných způsobů kvantifikace*“. Jsou to výzkumy, které se týkají života lidí, jejich příběhů, chování a vzájemných vztahů (Strauss a Corbin 1999, s. 10).

4.3 Metoda zjištění dat

Pro zjišťování údajů od sociálních pracovníků jsem zvolila metodu polostrukturovaného rozhovoru.

Rozhovor patří mezi nejobtížnější, ale i nejvýhodnější metodu získávání kvalitativních dat. Pro správné zvládnutí rozhovoru je důležité nejen získat sociální dovednosti, ale také schopnost pozorovat a tyto metody umět provázat a vytěžit z informací maximum (Miovský 2006, s. 155).

Při polostrukturovaném rozhovoru si vytváříme určité schéma, které je pro tazatele závazné. Toto schéma specifikuje okruhy otázek, na které se budeme respondentů ptát. Je možné zaměňovat pořadí a dle potřeby a možností pořadí otázek upravovat. Při polostrukturovaném rozhovoru je vhodné nechat si od respondentů vysvětlit, jak danou odpověď myslí. Tím si ověříme, že jsme ji správně pochopili a interpretovali. Klademe různé doplňující otázky a téma rozpracováváme do hloubky, což je důležité pro předem připravený cíl výzkumu (Miovský 2006, s. 159-160).

Je důležité připravit si jádro rozhovoru. Jádrem rozhovoru označujeme minimum otázek, které má tazatel s respondentem probrat. Na toto jádro se mohou nabalovat doplňující otázky, které tazatel v průběhu rozhovoru uzná za vhodné a pomohou mu lépe uchopit zkoumaný problém (Miovský 2006, s. 160).

Jádro rozhovoru pro výzkum v mé bakalářské práci je složeno z 10 dílčích otázek. Pokud to bude vhodné a užitečné pro výzkum, budou na ně navazovat doplňující otázky. Mám v plánu zjistit od respondentů informace, které mě dovedou k cíli. Otázky se týkají oblasti motivace, vztahu k sociální práci a vnímání spirituality či náboženství.

Dílčí výzkumné otázky:

1. Co pro Vás znamená pojem motivace?
2. Jaká je pro Vás v současnosti největší motivace při výkonu povolání?
3. Proč jste si zvolili povolání sociálního pracovníka?
4. Jaká byla Vaše očekávání o sociální práci ještě dříve, než jste v ní profesně zakotvili?
5. Co ve své profesi děláte pro to, abyste dosáhli svých vytyčených cílů?
6. Jaké situace týkající se výkonu profese ve Vás vyvolají radost a uspokojení?
7. Hrála roli při výběru profese náboženská motivace?
8. Daří se Vám spojit spiritualitu s Vaší profesí?
9. Pokud se Vám v práci nedaří, jak na neúspěch reagujete?
10. V čem vidíte hlavní hybnou sílu ve vašem životě?

4.4 Výběr výzkumného souboru

Výběr výzkumného souboru je řazen do velmi obtížné fáze výzkumu. Bývá náročné stanovit a zdůvodnit kritéria a volbu metod výběru respondentů (Miovský, 2006, s. 127).

Pro svůj výzkum se mi podařilo získat 6 respondentů. Jedná se o sociální pracovníky, kteří mají v sociální sféře několikaletou praxi. Mým záměrem bylo najít sociální pracovníky s různým přístupem k víře a spiritualitě, aby byli odpovědi rozmanitější a do cíle se tak mohly promítnout odpovědi týkající se motivů náboženských i těch, které s náboženstvím nesouvisí. Nábožensky orientovaní respondenti jsou v mém výzkumu v převaze.

Respondenty jsem vybírala metodou prostého záměrného výběru, jelikož jsem vyhledávala účastníky výzkumu dle jejich určitých vlastností. Jedná se o nejrozšířenější metodu výběru, se kterou se u kvalitativních výzkumů setkáváme (Miovský, 2006, s. 135-136).

Pro výzkum je důležitá důvěryhodnost respondenta. Nejedná se pouze o zvýšení motivace k účasti na průzkumu, ale také o to, aby respondenti poskytovali validní a přesné informace. Při rozhovoru musíme dodržovat určitá etická pravidla. Zásadním etickým pravidlem je souhlas respondenta s účastí ve výzkumu. Toto pravidlo nelze žádným způsobem obejít. Respondent musí rozumět povaze výzkumu a má být

seznámen i s riziky, výhodami i nevýhodami, které z výzkumu plynou. Souhlas respondenta s výzkumem musí být dobrovolný a v nejlepším případě by měl být písemnou formou. Respondent musí vědět, jak bude s jeho informacemi nakládáno, je nutné dodržovat ochranu osobních údajů (Miovský, 2006, s. 279-282).

V předkládaném výzkumu udělili respondenti ústní souhlas k účasti ve výzkumu a byli informováni o ochraně osobních údajů. Nebudu zveřejňovat jména kvůli zachování anonymity respondentů.

Respondenti

Respondent	pohlaví	věk	Délka praxe v sociální sféře
R 1	žena	30	6,5 roku
R 2	žena	31	4,5 roku
R 3	muž	32	8 let
R 4	žena	52	19 let
R 5	žena	45	16 let
R 6	žena	46	14 let

4.5 Způsob zpracování dat

Rozhovory byly uskutečněny v únoru roku 2017. Poněvadž jsem respondenty znala, po vzájemné domluvě probíhal rozhovor u mě nebo u respondentů v domácím prostředí, které nám zaručilo klid pro práci na výzkumných otázkách. Časová dotace rozhovoru byla kolem 30 minut. Rozhovor jsem zaznamenávala na diktafon.

Miovský uvádí (2006, s. 195), že získaná data neumožňují další práci, dokud neprovedeme úpravy. Je třeba ze zvukového záznamu připravit přepis rozhovorů. Rozhovory jsem přepsala v podobě transkriptu do počítače. Hendl (2005, s. 208)

popisuje transkripci jako převod mluveného slova do písemné podoby. Je to proces časově náročný, ale pro zpracování dat nezbytný.

Následně jsem přepis rozhovorů vytiskla a zpracovala metodou otevřeného kódování. Podle Strause a Corbina (1999, s. 39) je kódování způsob, díky kterému můžeme údaje rozebrat, konceptualizovat a následně složit. Strauss a Corbin (1999, s. 43) uvádí, že při otevřeném kódování jsou data rozebrány na části a následně pečlivě probádány. Jsou zjišťovány rozdíly a podobnosti, klademe si otázky o jevech, které uvedené údaje reprezentují. Zkoumáme naše i cizí úvahy o jevech, což může vést k novým objevům. Hendl (2005, s. 247) popisuje otevřené kódování takto „*Výzkumník provádí otevřené kódování prvním průchodem daty. Přitom lokalizuje témata v textu a přiřazuje jim označení. Pomalu čte terénní poznámky a přepisy rozhovorů a všímá si kritických míst. Otevřené kódování odhaluje v datech určitá témata.*“

Po zpracování dat metodou otevřeného kódování mi z textu vplynuly kategorie, které uvádím v následující kapitole.

5 Analýza a interpretace rozhovorů se sociálními pracovníky

Dílčí výzkumné otázky jsou položeny tak, abych mohla odpovědět na hlavní výzkumnou otázku, která zní: Jaké motivy vedly sociální pracovníky k volbě jejich povolání a podílelo se náboženské přesvědčení či spiritualita na volbě jejich povolání?

Jak jsem uvedla v předchozí kapitole, data jsem analyzovala metodou otevřeného kódování. Z textu mi vyplynuly čtyři kategorie, které jsem nazvala oblast motivační, profesní zaměření, víra a oblast spolupráce a podpory.

5.1 Oblast motivační

Dílčí výzkumná otázka č. 1: Co pro Vás znamená pojem motivace?

R1: „*Motivace je hnací síla, kvůli které určitou činnost děláme. Něco, co nás nutí u něčeho vydržet, zlepšovat se. V podstatě možná i cíl, kterého chceme dosáhnout.*“

R2: „*Je to něco, co nás vede k chuti do práce a k lepším pracovním výsledkům.*“

R3: „*Motivace je to, co mě vede k práci, popohání, co je důležité a na co myslím, když se mi chce na práci vykašlat nebo ji třeba odložit.*“

R4 : „*Jako pohnutku, či pobídku něco udělat, pustit se do nějaké činnosti.*“

R5: „*Motivace je motor pro činnost, pro výkon, důvodem k rozhodnutí se k něčemu. Motivace mi pomáhá snadněji se pro něco rozhodnout, vytrvat v tom, popřípadě se k tomu vracet.*“

R6: „*Motivace je hybatelem pro naše jednání, které má určitý cíl.*“

Doplňující otázka: S čím motivaci spojujete v profesním životě?

R1: „*S úspěchem. Abych dosáhla určitého uznávaného postavení, stát se profesionálem, kterého budou zaměstnavatelé vyhledávat. S tím souvisí i motivace finanční.*“

R2: „*S chutí do života, s plněním osobních i profesních cílů.*“

R3: „Vidět ty potřeby na druhých, to mě motivuje. Ještě mě motivuje vidět v práci, když něco funguje, když to, co jsem se učil ve škole, někdo skutečně dělá. A když zjistím, že to fakt nikdo nedělá, tak mě motivuje to zkusit, vyladit a dokázat, že ta pomoc v sociální práci ke konkrétním lidem skutečně cílí a funguje. Jo, to je motivace.“

R4: „S povinností něco udělat, s odpovědností za danou věc – v zaměstnání za splnění daného úkolu, za určitou činnost, pomoc, napsanou zprávu. S odpovědností za vedení klienta, za jeho motivaci, aby se změnil či vyřešil problémy ve svém životě.“

R6: „V profesní oblasti je to snaha pomoci lidem, kteří přicházejí, najít si cestu životem, která pro ně bude přijatelnější.“

Všichni respondenti mají povědomí o tom, co je to motivace. Shodují se na tom, že je to něco, co nás vede a popohání. Je to určitá hnací síla, pohnutka či pobídka. Podobně popisuje motivaci i Adair. Adair (2004, s. 14) uvádí, že motivace pochází z latinského slova „*movere*“, to znamená hýbat, pohybovat. Je to něco, co nás uvádí do pohybu, určitý hybatel, který nás popohání kupředu. Tato otázka je pro mě důležitá z toho důvodu, že respondenti chápou význam slova motivace a dokáží si ho spojit se svojí profesí. Od motivace se odvíjí cíl celé bakalářské práce.

Respondenti 1 a 2 a 5 se zamýšlejí nad tím, že je motivace nutí zlepšovat se, dosahovat lepších pracovních výsledků, dosáhnout cíle a úspěchu. Stejně na motivaci pohlíží i Tureckiová (2004, s. 55), která uvádí, že motivace je vnitřní proces, jenž se vyznačuje touhou a vůlí člověka vyvíjet určité úsilí k tomu, aby dosáhl cíle.

Dílčí výzkumná otázka č. 2: Jaká je pro Vás v současnosti největší motivace při výkonu profese?

Doplňující otázka: Změnila se nějak vaše motivace k práci?

R1 „Ztratila jsem ideály. Současná motivace je převážně finanční a snaha dostat i do soukromého sektoru trochu pravidel a sociálního chování. Chtěla bych, aby se vše dělalo tak jak má a ještě mě tato práce v klidu uživila“.

R2 „Největší motivace je pomáhat lidem začít nový život. Důležitou roli v tomto hraje zpětná vazba od uživatelů“.

R3 „Samozřejmým a prvním důvodem pro moje angažmá v této oblasti je stále zajištění rodiny, práce je způsobem, jak vydělat peníze.“

R4 „Změnila, cítím se více odpovědná za to, jak pracuji a jak druhým pomáhám, jak je motivuji, jak je vedu. Více přemýšlím o tom, zda to jak pracuji a jednotlivé případy vedu, je správné. Jsem odpovědná zaměstnavateli a také Bohu. V klientech se snažím především hledat lidi, neodsuzovat je, i když za svoje těžkosti si mohou leckdy sami. Snažím se je naučit, že oni jsou odpovědní za to, jak žijí a řeší svoje záležitosti.“

R5 „Největší motivace je pro mě zřejmě pořád přispět tím, co umím k účinné pomoci druhým.

R6: „Největší motivací je ulehčit tíži přicházející osoby, nadlehčit kříž.“

V odpovědi R1 se původní motivace pomáhat lidem změnila na motivaci finanční, která momentálně převažuje. I R3 se zmiňuje o zajištění rodiny a vydělávání peněz. Motiv peněz je samozřejmý, především u těch, kteří musí zabezpečit rodinu. Peníze je také možné považovat za stimul. Dle Plamínka (2015, s. 16-17) je stimul vnější podnět. Úkol je tedy plněn pod vlivem vnějších podnětů – stimulů. Pokud by stimuly přestaly působit, není důvod dál pokračovat v práci, pokud není přítomen motiv. Jak uvádí Bělohávek (2000, s. 42) existují i lidé, kterým na penězích nezáleží a kladou důraz na jiné motivy.

U zbývajících respondentů je neustále největším motivem pomoc lidem. U R4 a R5 můžeme vidět i náboženskou motivaci, jako je odpovědnost Bohu a ulehčení kříže.

5.2 Profesní zaměření

Díličí výzkumná otázka č. 3: Proč jste si zvolili povolání sociálního pracovníka?

R1: „Představovala jsem si, že budu moct někomu pomoci. V rámci školní praxe se mi líbila pestrost oblastí, ve které se můžu uplatnit. Ráda jsem pracovala s lidmi. Zajímaly mě i osudy jiných, než zdravých lidí. Možná zvědavost. Možnost dostat se k něčemu neobvyklému. Hlavně jsem chtěla pomáhat lidem.“

R2: „Chtěla jsem pomáhat lidem, pracovat s lidmi.“

R3: „Sociální práce je zajímavá, skýtá možnosti pro změnu myšlení i pozitivní změnu v životě mnoha lidí. Je potřeba nemyslet jen na druhé, ale i na sebe. Zároveň se

na lidi dívat otevřeně a hledat jejich zdroje a potenciál. Taky je fajn nedělat si starosti ze špatných řešení na straně klienta. Spíš hledat, z čeho vycházejí tato řešení a hledat cesty, jak si klient může osvojit řešení, která bychom mohli označit jako správná nebo alespoň míň škodlivá. Až teď můžu odpovědně říct, zvolil jsem si profesi sociálního pracovníka, protože je prostě užitečná, zajímavá, oslnivá, plná možností.“

R4: *„Takovým hlavním motivem je moje dětství, táta zemřel a vím, jaké to je, když člověk potřebuje pomoci. Jistou pomoc mamka dostala a já, sestra i bratr – všichni pracujeme s lidmi v profesích, kdy můžeme lidem pomáhat.“*

R5: *„Jsem ráda tvůrčí, bezprostřední, ráda komunikuji s lidmi, a když to, co naplňuje mě, ještě může pomáhat druhým, tak je to vzácný moment, který motivuje k další práci.“*

R6: *„Chtěla jsem pomáhat lidem.“*

Zde jsme se dostali k otázce, která mi z velké části může odpovědět na cíl bakalářské práce. Tedy jaký motiv vedl ke zvolení profese sociálního pracovníka. Ze všech odpovědí vyplývá, že hlavním motivem bylo pomáhat lidem. Tyto odpovědi korespondují s výrokem Oldřicha Haičmana (2008, s. 19), který uvedl, že největším motivem sociálních pracovníků je to, že mohou pomáhat lidem, jenž se ocitli v těžké životní situaci. R4 uvedla, že největším motivem bylo její dětství. V těžké životní situaci byla její rodině poskytnuta pomoc a dle mého názoru respondentka chce tuto pomoc oplatit a pomáhat těm, kdo to nyní potřebují. Tento motiv bych dle Tiché (2013, s. 20) zařadila do kategorie, kdy výraznou roli hraje sociální prostředí, rodina a výchova. V odpovědích můžeme vidět i další motivy, R1 uvádí zvědavost a možnost dostat se k něčemu neobvyklému, R3 si zvolil profesi soc. pracovníka, protože ji považuje za užitečnou, zajímavou a oslnivou.

Dílčí výzkumná otázka č. 4: Jaká byla očekávání o sociální práci ještě dříve, než jste v ní profesně zakotvili?

R1: *„Představa byla, že veškerá práce probíhá s lidmi – klienty. Realita však ukázala, že se jedná především o papíry, administrativu, oficiálně splněné standardy. Očekávání bylo, že můžu něco změnit, to se však moc neděje. Představa také byla,*

že povolání, od kterého se vyžaduje vysokoškolské vzdělání, bude také tak ohodnocené a ne nástupní plat 12.200,- Kč hrubého.“

R2: *„Myslela jsem si, že když budu dělat některé věci za uživatelky, tak jim tím pomůžu a oni to ocení. Opak je ale pravdou. A zjistila jsem, že pokud člověk nechce, nedá se mu pomoci a pokud člověk neřeší situaci sám, nepomůže mu to s posunutím se někam dál.“*

R3: *„Před tím, než jsem v této oblasti začal pracovat, neměl jsem téměř žádnou představu o sociální práci. Snad kromě soudružky Zubaté ze Svěrákova filmu Kolja, jako předobrazu sociální pracovnice. S léty, strávenými prací v sociálních službách, jsem si říkal, že Know-how SP snad ani nelze dobře nalézt. Až při studiu a následně opatrnými krůčky v praxi jsem si ověřil, že sociální práce má obrovský potenciál.“*

R4: *„Mým očekáváním bylo, že budu hovořit a pomáhat lidem. Realita je těžší, je to o tom, jak lidem pomáhat a jak s nimi mluvit. O tom, aby oni sami začali se svým životem něco dělat, vzít na sebe odpovědnost nebo alespoň o svém životě a způsobu života přemýšlet.“*

R5: *„Vlastně v době, kdy jsem se rozhodla studovat sociální práci, jsem znala sociální pracovníci pouze jako paní „Zubatou“ ze Svěrákova filmu Kolja. Až při studiu jsem se k této roli přiblížila a teprve vlastní praxe v sociální službě moji představu o výkonu sociální práce zformovala díky dalšímu vzdělávání a svoji roli také sehrál zákon o sociálních službách.“*

R6: *„Pracuji v rodinné poradně, kde poskytuji poradenství a programy pro veřejnost. Představy se shodují s mou náplní práce, jelikož ji mohu spoluvytvářet, neliší se od reality. S posláním též souzním.“*

Zaujala mě odpověď R2, jejíž očekáváním bylo, že má dělat některé věci za uživatelky. Zjistila, že je třeba pomáhat klientům s tím, aby byly schopni své problémy řešit samostatně a nedělat věci za ně. R4 odpověděla podobně, též uvádí, že klienti musí převzít zodpovědnost za své chování a začít se svým životem sami něco dělat. Podobnost s těmito odpověďmi najdeme u Navrátila. Navrátil (2000, s. 6-7), uvádí, že dovednosti sociálního pracovníka zahrnují porozumění pro potřeby druhých a schopnost pomáhat lidem tak, aby se na této pomoci nestali závislí a byli schopni zvládnout problémy vlastními silami. Odpovědi R2 a R4 se shodují, že jejich největším motivem pro sociální práci je pomoc lidem.

R1 také očekávala, že se bude jednat převážně o práci s lidmi, ale narazila na tvrdou realitu. Ve své profesi vykonává především administrativní práci a s platem též není spokojená. To odpovídá slovům, které uvádí Musil (2007, s. 7), že některé organizace berou sociálního pracovníka jako administrátora, který bude pracovat dle zaběhnutých postupů. Musil (2008, s. 60) také uvádí, že sociální práce evokuje v lidech různé představy. V naší kultuře je představa o sociální práci velmi různorodá. Tato různorodost může přinášet jak bohatost, která přináší příležitosti k volbě, tak roztržičnost, která může působit zmatek a neúplnost. R2 a R5 potvrzují, jak různě mohou vypadat představy o sociální práci ve společnosti narážkou na sociální pracovníci „Zubatou“ z filmu Kolja.

Dílčí výzkumná otázka č. 5: Co ve své profesi děláte pro to, abyste dosáhla vytyčených cílů?

R1: „Navštěvování kurzů, školení, přednášek. Sledování novinek. Souboj s vedením a vysvětlování, co je možné v sociálních službách dělat a co ne, hlavně krotit jejich snahu všechno zpoplatnit. Obecně sbírání zkušeností, které zocelují, učí a posouvají“.

R2: „Vše je o komunikaci a aktivitě. U uživatelů se snažím vycházet z jejich potřeb, ale zároveň jim nabízím potřeby, které vidím já. Je důležité věci řešit a neodkládat a zatím si stojím.“

R3: „Zásadní je pohled na klienta, jako na samostatnou bytost, která se rozhoduje podle bio-psycho-spirituálně-sociálních zkušeností a stavu ve kterém se nachází. Potřebuje tedy podporu tam, kde se předpoklady pro správné rozhodování nebo fungování rozcházejí s představou majority. Zatím se mi zdá, že to je základ úspěchu při práci s klientem, i když uznávám, že se moje představy posouvají. Pro obroušení hran v mých, někdy až radikálních představ, často postačí konzultace s kolegy, studium, absolvování vhodného kurzu a podobně.“

R4: „Snažím se na sobě pracovat. Spolupracuji se supervizorkou, školím se a vzdělávám. Spolupracuji s ostatními kolegyněmi, pokud mají nějakou připomínku k mé práci, hodně o tom přemýšlím. Přemýšlím o své práci, hledám řešení a opakovaně klienty oslovuji a společně se snažíme něco v jejich životech změnit, nebo udělat něco, aby se jejich život nezhoršoval a oni nebyli více zadluženi. Přemýšlím o způsobu své komunikace, musí být jasná, přesvědčivá.“

R5: „Dál se vzdělávám, snažím se nepřístupovat ke klientům stereotypně, nevyhýbám se a ráda pracuji s novými výzvami. Konzultuji s odborníky...“

R6: „Chci pomáhat efektivně a lidsky, takže se soustavně vzdělávám, ráda přijímám i supervizi, kterou v poradně pravidelně máme, případně náhledy kolegů. Vše též vkládám do modlitby a usiluji o Boží vedení a náhled skrze četbu Písma.“

Rozhodujícím faktorem motivace je naše vůle. Pokud nezapojíme vůli, nepřimějeme se k pohybu (Adair, 2004, s. 14). Z opovědí respondentů je zřejmé, že pokud chtějí dosáhnout cíle, musí pracovat se svoji vůlí.

Také Tureckiová (2004, s. 55) mluví o tom, že je motivace vnitřním procesem člověka, který se vyznačuje touhou a vůlí člověka vyvíjet určité úsilí k tomu, aby dosáhl vytyčeného cíle. Z odpovědí respondentů je zřejmé, že jsou motivováni, vyvíjí úsilí, zapojují vůli a snaží se svých cílů dosáhnout.

R1, R3, R4, R5 a R6 mluví o soustavném vzdělávání, navštěvování kurzů, přednášek, sledování novinek, spolupráce se supervizory a kolegy. Jedná se o neustálou práci na sobě, zdokonalování svých schopností a nabývání nových vědomostí důležitých pro práci s klienty. Myšlenky R6 při práci na vytyčených cílech směřují k Bohu, modlitbě a četbě Písma. R2 a R4 zmiňují jako zásadní komunikaci s klientem.

Dílčí výzkumná otázka č. 6: Jaké situace týkající se výkonu profese ve Vás zanechávají radost a uspokojení?

R1: „Poděkování od klienta, rodiny nebo zaměstnavatele. To je asi nejvíc. A pak jsem měla ohromnou radost po úspěšném zvládnutí každé z 3 inspekcí, které nám tam proběhly. Hlavně po té první, kdy jsem tam seděla 2 měsíce 15 hodin denně a dávala to tam dokupy. No a samozřejmě by mě taky udělala velikou radost nějaká finanční odměna.“

R2: „Zpětná vazba od uživatelů, pochvala ředitelky, podpora týmu.“

R3: „Samozřejmě potěší odezva klientů, když je pozitivní. Ale potěší mě i negativní hodnocení klienta. Například takové, které může značit zvyšování kompetence klienta. Taky mě těší pozitivní vnímání kolegů. Ale i když se něco nedaří a spíš se všechno hatí a klient i kolegové se tváří negativně, tak mě dokáže potěšit, když si projdu svůj postup a ujistím se, že má smysl a není proti zásadám dobré práce,

ale spíše přináší nějaké nové postupy, dosud neužívané. Taky mě těší, když vidím, že se klient posunul, že se naplnily dohodnuté cíle.

R4: *„Především je to, když jsou děti a ti, kteří se o ně starají, spokojeni. Děti jsou dobře zabezpečeny a fungují vztahy uvnitř rodin. Pokud na něčem společně pracujeme, tak se jedná o spolupráci, vidím snahu druhých své životy měnit a převzít za svůj život a svoje děti odpovědnost.“*

R5: *„Když to co umím, co vytvořím, udělám, pomůže konkrétnímu člověku. Mám radost z posunu, když se s klientem navzájem pochopíme.“*

R6: *„Když si lidé nacházejí během rozhovorů či programů to, co učiní jejich život radostnější, smysluplnější, lehčí.“*

Všichni respondenti se shodují na tom, že radost a uspokojení jim přináší zpětná vazba od klientů, a když se správně vykonaná práce nemine účinkem a pomůže konkrétním lidem. Z odpovědí na tuto otázku vnímám, že všechny uvedené možnosti mohou být motivy, které sociální pracovníky posunují dopředu a díky nim mohou nadále pokračovat ve výkonu svého povolání. U R1 je to poděkování od klienta, jeho rodiny či zaměstnavatele. Dále radost z úspěšně zvládnuté kontroly a přidává finanční odměnu. Podobně je to u R2, radost jí přináší zpětná vazba od klientů, pochvala a podpora týmu. R3 potěší podpora klientů, pozitivní i negativní, a splnění cílů. Tyto důvody k radosti a uspokojení můžeme zařadit do tzv. zdrojů spirituality. Do těchto zdrojů řadíme vše, co nám zajistí určitý prožitek (Vojtíšek a kol. 2012, s. 25-28). Může jít o prožitek jak kladný, tak záporný, měl by nás ovládnout, duchovně i psychicky posilnit, osvětlit novým poznáním, vytrhnout ze stereotypu, strhnout k nadšení (Říčan 2007, s. 44).

5.3 Víra

Dílní výzkumná otázka č. 7: Hrála roli při výběru profese náboženská motivace?

Doplňující otázky: Jste věřící?

Jakým způsobem projevujete víru ve Vaší práci?

R1: *„nejsem věřící, takže nic takového roli nehrálo.“*

R2: *„ne, v Boha nevěřím, nemám náboženskou motivaci.“*

R3: „Myslím si, že když jsem vstupoval do sociálních služeb, tak náboženství pro toto rozhodnutí roli nehrálo. Jsem věřící, člen Římskokatolické církve a věřím v pravdy víry této církve. Moje víra se projevuje v celém životě. Ovlivňuje jistě i život pracovní. Ve své práci se samozřejmě řídím zákonnými předpisy. Myslím si, že projevy víry v práci s klientem se projevují spíše nepřímě. Vliv má samozřejmě při, ze strany klienta, vyžádané podpoře v náboženské či spirituální oblasti. Zde jsem připraven poskytnout klientovi podporu, účast či radu. To se neděje nijak často, asi v několika případech ročně. Jinak se moje víra projevuje ve vnímání klienta a náhledu na jeho situaci.“

R4: „V prvním zaměstnání to, že jsem věřící, věděli všichni. Pracovala jsem v Charitě, mluvila jsem s klientkami o tom, že jsem věřící, o tom, že chodím do kostela a i tom, že se za jejich rodiny pomodlím. Víra a to, že na všechny těžkosti nejsem sama, mi velmi pomáhá. Myslím si, že pokud bych nebyla věřící, tak bych práci, kterou nyní dělám, asi nevykonávala.“

R5: „Jsem věřící a jsem praktikující katolík. Ale víra nebyla tím hlavním důvodem. Určitě však přispělo ke snazšímu rozhodnutí pro studium na vyšší odborné škole sociální právě to, že byla církevní a také, že byla jednou z prvních otevřených po sametové revoluci. Ve své práci se o víru mohu opřít – je pro mě pomocí v nesnázích, těžkostech, mohu klienty i naše počínání svěřovat do boží ochrany. Víra je mojí součástí, takto alespoň doufám, prosakuje do všeho, co dělám. Ale nejsem ten, který umí evangelizovat, jsem sociální pracovník, na druhou stranu však mohu nabídnout modlitbu a ve své omezenosti také osobní rozhovor nad některými duchovními tématy anebo zprostředkovat pomoc duchovního. Jde o to pomoci člověku ve všech jeho potřebách, nejen pomoci mu zajistit jídlo, teplo, oděv a nabídnout mu sociální začlenění, tj. být součástí společnosti, ne na jejím okraji (duševno), ale také pracovat s třetím rozměrem člověka - s duchovním.“

R6: Věřím v trojjediného Boha. Kromě rozhovoru s lidmi, kteří přicházejí s problémem, se za ně v soukromí modlím, pokud mají zájem, vložíme vše do modlitby společně. A asi ano, víra je důležitá v celém mém životě a určitě hrála roli i při volbě mého povolání.

V těchto odpovědích nacházíme rozdílné názory. 2 respondentky odpovídají, že při výběru profese nehrálo náboženství žádnou roli, protože nejsou věřící.

U respondentů 3 a 5 také nebyla víra hlavním důvodem, ale určitou roli hrála a ve své práci se mohou o víru opřít. R5 ve své odpovědi naráží na důležitou věc, dotýká se tělesných skutků milosrdenství a duchovních skutků milosrdenství, které jsou popsány v Bibli. Jak uvádí J. Doležel (In: Martínek, 2008, s. 38) tyto skutky jsou tzv. „raným křesťanským katalogem sociálních služeb...“. R5 mluví o zajištění jídla, tepla, oděvu (tělesné skutky milosrdenství) a dále o rozhovoru, nabídce modlitby (skutky duchovního milosrdenství).

Respondentky 4 a 6 uvádí, že víra byla důležitá při volbě jejich povolání, R4 dokonce zmiňuje, že kdyby nebyla věřící, práci by pravděpodobně nevykonávala.

Dílčí výzkumná otázka č. 8: Daří se Vám spojit spiritualitu s vaší profesí?

Doplňující otázka: Víte, co si představit pod pojmem spiritualita?

R1: „Spojuji si to hodně s náboženstvím. Nějaké duchovno. To já neuplatňuju.“

R2: „Jelikož nejsem věřící, nepotřebuji spojovat spiritualitu se svou profesí. Věřím v osud a věřím v to, že pokud chce někdo něco ve svém životě změnit, může to udělat jen on sám. Pod pojmem spiritualita si představuji duchovno.“

R3: „Spiritualitu vnímám jako vztah k posvátnu, k něčemu, co člověka přesahuje a je vlastní každému člověku. Může se naplňovat skrze příslušnost k určitému náboženství. Ale taky jako vztah k jiným, až nečekaným způsobům vyjádření spirituality. Funkci spirituality tak může člověku naplňovat komunismus, nebo třeba účast na prvomájovém průvodu či nedělním fotbalovém utkání. Jde o to, jak to člověk vnímá. Snažím se v klientovi i v sobě samém hledat zdroje ve spirituální oblasti, nevím, jak moc se mi to daří. Neexistuje totiž moc zdrojů, kde hledat praktické návody pro tuto oblast. Ale snažím se o práci také s touto složkou osobnosti klienta. Spirituální oblast je často skrytá, ale má obrovský vliv na člověka a jeho naplňování potřeb. Je super, když některý klient má i tuto oblast v sobě zpracovanou. To moc často nevidím.“

R4: „Jistou představu mám, je to duchovní zaměření, či duchovní vedení. O spojení se snažím, několikrát jsem konzultovala pracovní věci s knězem, když bylo moje svědomí, víra a profesní odpovědnost v rozporu.“

R5: „Pojem spiritualita vnímám jako mé vnitřní prožívání víry, tíhnutí k vyšším principům, takový vlastní způsob směřování k Bohu. Myslím, že se mi někdy daří spojit vyšší hodnoty, mnohdy u mě však více přetrvává dojem, že řeším naprosto konkrétní materiální nedostatky našich klientek, a to jim neumožňuje posunout se víc k sociálnímu

začlenění a o to miň žít svobodně třetí rozměr, tedy duchovno. A tak mi přijde, že k propojení praktického pracovního výkonu s „duchovnem“ není moc prostoru.“

R6: „Spirituelní rozměr člověka může být v širším pojetí oblast smyslu života, zároveň ale i oblast osobní víry v Boha. Ve své profesi ji mohu v případě zájmu přicházejících osob zmínit či o ní hovořit, protože pracuji v církevní křesťanské organizaci a jsem za to velmi ráda.“

Všichni respondenti mají představu o tom, co je to spiritualita. R1 a R2 odpověděli, že spiritualitu ve své práci nevyužívají a pod tímto pojmem si představují „nějaké duchovno“. Podle Říčana (2010) spiritualita charakterizuje člověka a je v různé intenzitě přítomná u většiny jedinců (Vojtíšek a kol. 2012, s. 13). R3 naráží na to, že spiritualita se může projevovat skrze příslušenství k určitému náboženství, ale také s náboženstvím nemusí mít nic společného, uvádí např. komunismus nebo fotbalový zápas. Tato odpověď koresponduje s Fioresem a Goffim (1999, s. 904), kteří uvádějí, že se spiritualita stala módním fenoménem a existuje kromě spirituality kněží, řeholníků a laiků také spiritualita práce, sportu či volného času.

V posledních čtyřech odpovědích můžeme vidět, že se respondenti snaží spiritualitu s větším či menším úspěchem zapojit do své profese a do přístupu ke klientům. R3 vidí, že existuje omezené množství zdrojů, ze kterých se dají o této problematice čerpat informace. R4 spojuje spirituální rozměr s duchovním vedením. R5 vnímá spiritualitu jako vlastní způsob směřování k Bohu a namítá, že pro propojení praktického výkonu práce s duchovnem není prostor. R6 vzhledem k tomu, že pracuje v křesťanské organizaci, může spiritualitu uplatňovat.

5.4 Oblast spolupráce a podpory

Dílčí výzkumná otázka č. 9: Pokud se Vám v práci nedaří, jak na neúspěch reagujete a na koho se obracíte o pomoc?

R 1: „Reaguji asi dost špatně. Všechno si беру osobně a dost často jsem si pobřečela. Nemám ráda neúspěchy. Hlavní, kdo mi pomáhá, je rodina, manžel a kamarádky.“

R2: „Pokud se mi v práci nedaří, pomůže mi vypovídat se partnerovi a kamarádce, nebo také supervizorce.“

R3: „Nemám pocit, že by se mi něco zásadního nedařilo. Spíše jsem někdy překvapený z času, který je k objevení afunkčního chování či myšlení na straně klienta nebo kolegů potřebný. Krizových situací jsem už pár zažil. Pomohla klidná mysl, spolehnouti se na svůj úsudek, pomoc kolegů, spirituální prameny.“

R4: „Pokud se práce nedaří, tak se více modlím, prosím o dary Ducha svatého. O pomoc žádám kolegyně, spíše s nimi o daném problému mluvím a probíráme ho, to mi pomáhá o všem přemýšlet, někdy najdu i řešení. Ptám se, co v obdobném případě dělají ostatní, spolupracuji s odborníky. Je to i o pokoře, pokud udělám vše, co mohu, tak jde i o přijetí toho, že v dané věci nelze více udělat, či někoho motivovat nebo třeba změnit. Musím respektovat i zákon, který v některých věcech je striktní a musím se mu podrobit i když bych chtěla někdy sama za sebe, aby tomu tak nebylo. Stává se, že zákon a moje přesvědčení a víra jsou v rozporu.“

R5: „Obracela jsem se na kolegyně. Velmi mi pomáhala skupinová a hlavně individuální supervize. O pomoc jsem žádala také svého duchovního. Díky letům praxe se mi dařilo nechat obtíže spojené s prací lidmi na pracovišti. Co mě však velmi nepříjemně zaměstnávalo i v soukromém životě byl přístup nadřízených.“

R6: „Nejdřív se zlobím, pak to vydýchávám, popřemýšlím si, případně se poradím a jdu do toho znovu. V náročných situacích je mi oporou manžel, kolegové na pracovišti, přátelé a neviditelná síla i moudrost Boží.“

V odpovědích můžeme vidět rozdíl mezi věřícími a nevěřícími respondenty. R1 a R2 v dřívější otázce uvedly, že nejsou věřící. Při problémech se obrací především na svoji rodinu, kamarády, či supervizora. V odpovědích R3, R4, R5, a R6 se v krizových situacích též obrací na rodinu, kolegy, ale také mluví o pomoci, která pramení z jejich víry. R3 uvádí spirituální prameny, u R4 je pomocí modlitba a dary Ducha svatého. R5 žádala o pomoc duchovního a v odpovědi R6 je patrná pomoc neviditelné síly a moudrosti Boží. V těchto odpovědích můžeme spatřovat myšlenku Františka Lízny, že se lidé se mají modlit, to jim dá sílu vstát a pomáhat druhým (2008, s. 4-8).

Záleží na každém z nás, jakým způsobem a s čí pomocí překonáváme překážky. Míru schopnosti jedince překonávat překážky, které se mohou objevit při snaze dosáhnout cíle, řadíme do třetí dimenze motivace, dimenze stálosti (Bedrnová, Nový a kol., 1998, s. 222).

Dílčí výzkumná otázka č. 10: V čem vidíte hybnou sílu ve vašem životě?

R1: „*Určitě v rodině.*“

R2: „*Pro mě jsou to děti, práce, rodina.*“

R3: „*Hybnou sílu? No, asi především v lásce v rodině, taky dívat se, jak rostou děti a možnost být pro ně příkladem. A vůbec tak žít, jak je správné, podle zákona a obecně vnímaných zásad, ve vztahu k Bohu a vlastnímu svědomí. Vztah k Bohu, lidem i okolí, přírodě, svět a dialog, ten je, myslím, důležitý.*“

R4: „*Ve své rodině, v Bohu, ve vztazích. Mám se kam vracet z práce, a tam je mi dobře. Mám zájmy a možnost i vypnout a odpočívat.*“

R5: „*Hybnou sílu vidím v opravdovém setkání se člověka s člověkem, v dobrém rodinném zázemí, v tom, že mám opravdové přátele, se kterými se mohu odreagovat, vděčnost, že se mohu obracet k vyšší moci, že smrtí nic nekončí a naději, že vše co se děje v životě má nějaký smysl.*“

R6: „*V souladu a porozumění s druhými a v poznání sebe a své životní cesty.*“

V této otázce jsem zjišťovala, co považují respondenti za hybnou sílu ve svém životě. Většina respondentů se shodla na tom, že hybnou silou je rodina. V odpovědích můžeme najít i další motivy, které hýbou našimi životy. Je to práce, vztah k Bohu, k okolí, přírodě. R 4 zmiňuje vztahy, zájmy, odpočinek. R5 uvádí jako hybnou sílu opravdové setkání člověka s člověkem, přátelé, vyšší moc, životní smysl. V odpovědi R6 najdeme vztah s druhými a poznání své životní cesty. Všechny tyto hybatele můžeme nazvat motivy. Motiv je určitým hybatelem, který v nás pracuje a pohání nás dopředu. Je to např. touha, potřeba nebo emoce. (Adair, 2004, s. 14). R4, R5 a R6 považují za hybnou sílu svého života Boha.

5.5 Diskuze

Tuto část bakalářské práce věnuji zodpovězení výzkumné otázky a zamyšlení nad výsledky výzkumu.

Výzkumná otázka zní: Jaké motivy vedly sociální pracovníky k volbě jejich povolání a podílelo se na volbě náboženské přesvědčení či spiritualita? Respondentům bylo položeno deset dílčích otázek, ve kterých se prolíná oblast motivace, sociální práce

a náboženství či spirituality. Pokud jsem uznala za vhodné, zařadila jsem doplňující otázky.

V první otázce jsem se zajímala o to, jak respondenti vnímají pojem motivace a jak motivaci spojují se svým profesním životem. Dle Bedrnové, Nového a kol. (1998, s. 220) motivace znamená, že v lidské psychice působí specifické, nevědomé či uvědomované vnitřní hybné síly – motivy, pohnutky, které člověka orientují určitým směrem, aktivizují ho a tuto aktivitu udržují. Respondenti označili motivaci za určitou hnací sílu, která je nutí k lepším pracovním výsledkům a pomáhá jim k dosahování cílů.

Druhá otázka mapovala současnost. Jaká je největší motivace pro výkon povolání a zda se nějak změnila? U čtyřech respondentů zůstává stejný motiv jako v předešlé otázce, tedy pomoc lidem. U dvou respondentů se motivace změnila na finanční. Můžeme polemizovat nad tím, zda se finance nestaly stimulem. Stimul popisuje Plamínek (2015, s. 16-17) jako vnější podnět. Úkol je tedy plněn pod vlivem vnějších podnětů – stimulů. Pokud by stimuly přestaly působit, není důvod dál pokračovat v práci, pokud není přítomen motiv.

Z odpovědí na třetí dílčí výzkumnou otázku vyplývá, že hlavním motivem pro výběr profese sociálního pracovníka byla pomoc lidem. Dle mého názoru se dalo očekávat, že se motiv pomáhat druhým v odpovědích objeví. Kopřiva (2011, s. 14) uvádí, že hlavní náplní pomáhajících profesí je pomáhat lidem. V odpovědích se objevily i další motivy, např. zvědavost, možnost dostat se k něčemu neobvyklému, zážitek z dětství.

V dílčí výzkumné otázce č. 4 jsem zjišťovala očekávání respondentů od sociální práce ještě dříve, než v ní profesně zakotvili. Zajímalo mě, zda se jejich představy lišily od reality. Moji představou bylo, že všichni respondenti očekávali, že budou pomáhat lidem, což považuji za největší a nejdůležitější motiv v sociální práci. Mé představy byly mylné. Dva respondenti nevěděli, co od sociální práce očekávat, se sociální pracovníci se setkali pouze ve filmu Kolja. Jedna respondentka sice očekávala práci s lidmi, ale realita není podle jejích představ. Věnuje se hlavně administrativní práci. Tuto možnost popisuje Musil (2007, s. 7). Ten tvrdí, že některé organizace berou sociálního pracovníka jako administrátora, který bude pracovat podle zaběhnutých postupů. Odpovědi dalších dvou respondentů korespondují s motivem pomáhat lidem.

Pátá otázka se týká toho, co respondenti dělají pro to, aby dosáhli svých cílů. Podle Tureckiové (2004, s. 55) je motivace vnitřním procesem člověka, který se vyznačuje touhou a vůlí člověka vyvíjet určité úsilí k tomu, aby dosáhl vytyčeného cíle.

Z odpovědí respondentů je zřejmé, že jsou motivováni, vyvíjí úsilí, zapojují vůli a snaží se svých cílů dosáhnout především pomocí vzdělávání, supervizí, komunikace s kolegy atd. Odpověď jedné respondentky míří do oblasti náboženství, při práci na cílech hledá pomoc u Boha.

V šesté otázce se věnuji situacím, které se týkají výkonu profese a v respondentech zanechávají radost a uspokojení. V otázce jsem se chtěla dotknout zdrojů spirituality. Do těchto zdrojů řadíme vše, co nám zajistí určitý prožitek (Vojtíšek a kol. 2012, s. 25). Radost respondentům dělá především pozitivní zpětná vazba od klientů, dobře odvedená práce.

Sedmá otázka se věnuje náboženské motivace a jejího vlivu na výběr povolání. V této oblasti mě zajímalo, zda jsou respondenti věřící, protože to by mohlo ovlivnit jejich rozhodnutí. Dvě respondentky odpověděly, že nejsou věřící. Ostatní respondenti uvedli, že věří v Boha. Mým očekáváním bylo, že náboženská motivace sehrála důležitou roli při výběru povolání, ale není tomu tak. Dva respondenti zmiňují, že víra při výběru jejich povolání nebyla důležitá a další dva uvedli opak. Jedna respondentka dokonce uvádí, že kdyby nebyla věřící, tuto profesi by pravděpodobně nevykonávala. U posledních dvou respondentů vidíme, že víra při volbě povolání roli nehrála, ale ve své práci se o víru opírají. Dle mého názoru je skutečnost taková, že většina sociálních pracovníků je věřících a víra jim při výkonu jejich profese pomáhá.

Osmá otázka se zabývá spiritualitou. Zajímalo mě, zda respondenti rozumí tomuto pojmu a zda využívají spiritualitu ve své profesi. Nebyla jsem si jistá, jestli se spiritualita dá v práci využít. Jedna respondentka pracuje v křesťanské organizaci a spirituální rozměr uplatňuje. Tři respondenti se snaží spiritualitu ve své profesi uplatňovat a dvě respondentky neví, co je to spiritualita a neuplatňují ji.

V předposlední otázce zjišťuji, jak respondenti reagují na neúspěch v práci a na koho se obracejí o pomoc. Bedrnová, Nový a kol., (1998, s. 220-222) uvádí, že existují tři dimenze motivace. Dimenze směru, intenzity a stálosti. V této otázce se opírám o třetí dimenzi, dimenzi stálosti. Je to míra schopnosti jedince překonávat překážky, které se mohou projevat při snaze dosáhnout cíle.

Můžeme vidět rozdíl mezi věřícími a nevěřícími respondenty. Dva nevěřící respondenti se obrací na pomoc rodiny, kamarádů. Zbývajícím čtyřem respondentům též pomáhá rodina, kolegové, ale v krizových situacích jejich myšlenky směřují k Bohu a k modlitbě. Podobně mluví František Lízna, který uvádí, že se lidé mají modlit, to jim dá sílu vstát a pomáhat druhým (Bajer, 2008, s. 4-8).

Poslední otázka zkoumá, v čem vidí respondenti hybnou sílu svého života. V odpovědích můžeme vidět více hybatelů, které můžeme též nazvat motivy. Motiv je určitým hybatelem, který v nás pracuje a pohání nás dopředu. Je to např. touha, potřeba nebo emoce. (Adair, 2004, s. 14). Hlavní hybnou silou pro respondenty je rodina, dále pak práce, přátelé, vyšší moc, vztah k Bohu.

Závěr

Bakalářská práce nese název „Motivy ovlivňující volbu povolání sociálního pracovníka“ a cílem bylo zjistit, jaké motivy vedly sociální pracovníky k volbě jejich povolání a zda se na volbě podílelo náboženské přesvědčení či spiritualita.

Dle mého názoru jsem stanovený cíl splnila. Zjistila jsem, že motiv, který v mém výzkumu převažuje nad všemi dalšími motivy, je pomoc druhým. V mém výzkumu se objevily ale i další, neméně důležité motivy, jako např. zájem o osudy jiných lidí, zvědavost, pestrost oblastí, ve kterých je možné se uplatnit, minulost, dětství, užitečnost, zajímavost a oslnivost sociální práce, finanční motivace, ulehčení tíže, nadlehčení kříže, očekávání či možnost něco změnit. Většina těchto motivů z doby, kdy se respondenti rozhodovali, že budou vykonávat profesi sociálního pracovníka, přetrvaly doposud a další motivy se přidávají, jako např. zabezpečení rodiny, pozitivní zpětná vazba od klientů, zvládnutí inspekcí, pochvala od vedení, podpora týmu, vidění smyslu ve své práci, naplnění cílů, spokojenost klientů, spolupráce, posun klienta, radost z úspěchů. Každý sociální pracovník má své motivy, které ho k sociální práci přivedly a motivy, díky kterým v práci může pokračovat.

Výsledky výzkumu ovlivňuje fakt, zda jsou respondenti věřící, či nevěřící. Na otázku, zda se na volbě povolání podílelo náboženské přesvědčení či spiritualita mohu odpovědět takto: Předpokládala jsem, že pokud jsou respondenti věřící, bude náboženská motivace, či spiritualita hrát důležitou roli při výběru povolání. Má domněnka nebyla správná. Ve výzkumu odpovídali čtyři věřící respondenti. Dva respondenti uvádějí, že víra byla při výběru povolání důležitá, dva odpovídají, že víra nehrála při volbě povolání žádnou roli, ale nyní se v práci o víru opírají a dva nevěřící respondenti odpověděli záporně. V těchto výsledcích vidím i velkou slabinu výzkumu. Dle mého názoru víra velmi ovlivňuje výběr povolání sociálního pracovníka a z důvodu malého množství respondentů se tento můj názor nepotvrdil.

V mém výzkumu můžeme najít silné i slabé stránky. Za silnou stránku považuji zjištění různorodého množství motivů, díky kterým si sociální pracovník zvolí svou profesi. Také si myslím, že při rozhovorech si sami pracovníci uvědomili, proč se vlastně sociální práci věnují, co jim toto povolání přináší, protože při běžném shonu se málokdo zastaví a nad motivy ve své práci popřemýšlí.

Slabou stránku výzkumu vidím v malém množství respondentů. Pokud by se někdo chtěl věnovat výzkumu s podobnou tematikou, pro relevantnost odpovědí by bylo

vhodnější najít více respondentů, jak věřících tak nevěřících. Dále pro mě bylo těžké při analýze textu najít vhodné kategorie, protože v otázkách i v odpovědích se navzájem prolíná jak oblast motivace, tak sociální práce a náboženství či spirituality. Za slabou stránku výzkumu též považuji jeho časovou náročnost.

Bakalářská práce může přinést užitek nejen sociálním pracovníkům, ale i lidem, kteří přemýšlí nad tím, zda si za svoji profesi zvolí sociální práci. Díky této práci si mohou uvědomit, proč se sociální práci věnují, co je samotné motivuje. Mohou se zamyslet nad tím, zda je pro ně důležitá jejich víra a bude jim při práci s potřebnými lidmi nějakým způsobem pomáhat.

Pro mě tato práce měla veliký přínos v tom, že jsem zjistila spoustu nových poznatků o motivaci, sociální práci a spiritualitě. Díky výzkumu jsem si sama uvědomila, jaké motivy mě samotnou vedou k výkonu sociální práce, proč vlastně toto povolání chci vykonávat. I mým motivem je pomoc lidem, stejně jako u respondentů ve výzkumu.

Seznam použitých zdrojů:

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

Armstrong, M. (2002). *Řízení lidských zdrojů*. Praha: Grada Publishing

Bedrnová, E., Nový, I. a kol.(2002, 2007). *Psychologie a sociologie řízení*. Praha: Management Press

Bělohávek, F.(2000). *Jak řídit a vést lidi*. Praha: Computer Press

Fiores, S. Goffi T. (1999). *Slovník spirituality*. Kostelní Vydří, Karmelitánské nakladatelství

Bajer, P. (2008). Činnost Charity je zárukou důvěryhodné filantropie a veřejné prospěšnosti. *Sociální práce/ Sociální práca*. č. 4, s. 19

Bajer, P. (2008). Láska musí být přítomna ve všech sociálních vztazích, říká ředitel Slezské diakonie. *Sociální práce/ Sociální práca*. č. 4, s. 26

Bajer, P. (2009). Milovat bližního svého není jen rozumná rada, ale příkaz. *Sociální práce/Sociální práca*. č. 4. s. 4-8

Hanuš, P. (2007). Kdo je sociální pracovník a proč by měl být vzdělaný. *Sociální práce/Sociální práca*. č. 1, s. 5-6

Hendl, J. (2005). *Kvalitativní výzkum: základní metody a aplikace*. Praha: Portál.

Holm, N. (2008). *Úvod do psychologie náboženství*. Praha: Portál.

Homola, M. (1977). *Motivace lidského chování*. Praha: Státní pedagogické nakladatelství

IFSW. (2017). *Global definition of Social Work [on-line]*. Dostupné 5. 3. 2017 z <http://www.ifsw.org./get-involved/global-definition-of-social-work/>

Kopřiva, K. (2011). *Lidský vztah jako součást profese*. Praha: Portál

Martínek, M. a kol (2008). *Praktická teologie pro sociální pracovníky*. JABOK

Matoušek, O. a kol. (2001). *Základy sociální práce*. Praha: Portál

Matoušek, O. a kol. (2003). *Metody a řízení sociální práce*. Praha: Portál

Miovský, M. (2006). *Kvalitativní přístup a metody v psychologickém výzkumu*. Praha: Grada Publishing

Mišovič, J. (2013). Čím se vyznačuje identita nábožensky zaměřených pracovníků charity? *Caritas et Veritas*, č. 3, s. 72-73

Musil, L. (2008). Různorodost pojetí, nejasná nabídka a kontrola výkonu. *Sociální práce/Sociální práce*, č. 2, s. 60.

Musil, L. (2007). Kvalifikovaný sociální pracovník je schopen s klientem samostatně pracovat. *Sociální práce/Sociální práce*, č. 2, s. 7.

Navrátil, P. (2001). *Teorie a metody sociální práce*. Brno: Marek Zeman

Navrátil, P. (2000). *Úvod do teorií a metod sociální práce*. Brno: Národní centrum pro rodinu

Plamínek, J. (2010). *Tajemství motivace*. Praha: Grada Publishing

Řezníček, I. (1994). *Metody sociální práce: podklady ke stážím studentů a ke kazuistickým seminářům*. Praha: Sociologické nakladatelství

Říčan, P. (2007). *Psychologie náboženství a spirituality*. Praha: Portál

Říčan, P. (1975). *Psychologie osobnosti*. Praha: Orbis

Společnost sociálních pracovníků. (2017). *Historie [on-line]*. Dostupné 20. 3. 2017 z <http://socialnipracovnici.cz/sekce-socialnich-pracovniku/article/historie>

Strauss, A., Corbinová, J. (1999). *Základy kvalitativního výzkumu, postupy a techniky metody zakotvené teorie*. Boskovice: Albert

Tichá, M. (2013). Motivace a motivování. *Sociální služby*, č. 2, s. 20

Tokárová, A. a kol. (2003). *Sociálna práca. Kapitoly z dejín, teórie a metodiky sociálnej práce*. Prešov: Akcent Print.

Tureckiová, M. (2004). *Řízení a rozvoj lidí ve firmách*. Praha: Grada Publishing

Úlehla, I. (2007). *Umění pomáhat*. Praha: Sociologické nakladatelství

Vágnerová, M. (2004). *Základy psychologie*. Praha: Univerzita Karlova

Weismayer, j. (1994). *Dějiny a teologie duchovního života*. Kostelní Vydří: Karmelitánské nakladatelství

Zákon o sociálních službách. Zákon č. 108/2006 Sb. v účinném znění ke dni 14. 3. 2006.

Zastrow, Ch. (1989). *The practice of social work*. Chicago: Dorsey Press.

