

**UNIVERZITA PALACKÉHO V OLMOUCI**

**PEDAGOGICKÁ FAKULTA**

Katedra psychologie a patopsychologie

**Diplomová práce**

Mgr. Nicol Homolková

**Analýza životní spokojenosti u sociálních pracovníků ve státním a nestátním  
sektoru**

Olomouc 2020

vedoucí práce: PhDr. Jana Kvintová, Ph.D.

## **PROHLÁŠENÍ**

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

V Olomouci dne .....

---

Nicol Homolková

## **PODĚKOVÁNÍ**

Chtěla bych velmi poděkovat paní PhDr. Janě Kvintové, Ph.D. za odborné vedení mé diplomové práce. Především za cenné rady, podporu a konzultace, které mi během psaní diplomové práce poskytovala. Také bych ráda poděkovala svým kolegům z práce, kteří mi byli během psaní diplomové práce oporou. V neposlední řadě bych chtěla poděkovat svojí rodině, která mě po celou dobu studia velmi podporovala a motivovala.

## ANOTACE

<b>Jméno a příjmení:</b>	Mgr. Nicol Homolková
<b>Katedra:</b>	Katedra psychologie a patopsychologie
<b>Vedoucí práce:</b>	PhDr. Jana Kvintová, Ph.D.
<b>Rok obhajoby:</b>	2020

<b>Název práce:</b>	Analýza životní spokojenosti u sociálních pracovníků ve státním a nestátním sektoru.
<b>Název v angličtině:</b>	The analysis of life satisfaction of social workers working in a public sector or a non-state sector.
<b>Anotace práce:</b>	Diplomová práce pojednává o problematice životní spokojenosti sociálních pracovníků ve státním a nestátním resortu. Zkoumá celkovou životní spokojenost u sledovaného souboru a porovnává ji s diferenčními kritérii. Analyzuje vybrané složky životní spokojenosti u sociálních pracovníků z hlediska státního a nestátního sektoru. Teoretická část diplomové práce vymezuje odbornou terminologii, zabývá se životní spokojeností, sociální prací, státním a nestátním sektorem a vymezuje osobnost sociálního pracovníka. Empirická část diplomové práce popisuje výzkumný problém (stanovení cíle a výzkumného souboru, stanovení výzkumných otázek a hypotéz, zvolenou metodologii, vlastní výzkumné šetření, výsledky šetření, diskuzi a závěr výzkumu).
<b>Klíčová slova:</b>	Životní spokojenost, osobní pohoda, kvalita života, sociální pracovník, sociální práce, sociální služby, státní sektor, nestátní sektor

<p><b>Anotace v angličtině:</b></p>	<p>The thesis deals with issues of life satisfaction of social workers working in a public sector or a non-state sector. The thesis focuses on overall life satisfaction of the focus group comparing that to the differential criteria. The thesis analysis selected parts of life satisfaction of social workers with respect to a public and a non-state sector. The theoretical part of the thesis defines its terminology, deals with the terms life satisfaction, social work, public and a non-state sector and defines the social worker as a personality. The research part of this thesis describes the research problem defining its aim, representative sample, research question, hypothesis, methodology, the actual research and its outcome, discussion and the conclusion.</p>
<p><b>Klíčová slova v angličtině:</b></p>	<p>Life satisfaction, well-being, quality of life, social worker, social work, social services, public sector, non-state sector</p>
<p><b>Přílohy vázané v práci:</b></p>	<p>Příloha č. 1: Etický kodex sociálního pracovníka České republiky  Příloha č. 2: Schéma sociálního pojištění  Příloha č. 3: Schéma státní sociální podpory  Příloha č. 4: Schéma sociální pomoci</p>
<p><b>Rozsah práce:</b></p>	<p>94 stran</p>
<p><b>Jazyk práce:</b></p>	<p>Čeština</p>

# OBSAH

<b>OBSAH .....</b>	<b>13</b>
<b>ÚVOD.....</b>	<b>10</b>
<b>1 ŽIVOTNÍ SPOKOJENOST .....</b>	<b>11</b>
<b>1.1 Vymezení životní spokojenosti .....</b>	<b>12</b>
<b>1.1.1 Faktory ovlivňující životní spokojenost.....</b>	<b>13</b>
<b>1.2 Kvalita života .....</b>	<b>13</b>
<b>1.3 Osobní pohoda (well-being).....</b>	<b>15</b>
<b>2 SOCIÁLNÍ PRÁCE.....</b>	<b>16</b>
<b>2.1 Vývoj sociální práce v historickém kontextu .....</b>	<b>18</b>
<b>2.2 Profesionalizace sociální práce.....</b>	<b>21</b>
<b>3 STÁTNÍ A NESTÁTNÍ SEKTOR V KONTEXTU SOCIÁLNÍ PRÁCE .....</b>	<b>23</b>
<b>3.1 Státní správa .....</b>	<b>24</b>
<b>3.2 Neziskové organizace jako poskytovatelé sociálních služeb .....</b>	<b>25</b>
<b>3.2.1 Státní neziskové organizace v ČR .....</b>	<b>25</b>
<b>3.2.2 Nestátní neziskové organizace v ČR .....</b>	<b>26</b>
<b>3.3 Sociální pracovník v nestátním a státním sektoru .....</b>	<b>27</b>
<b>3.4 Druhy sociálních služeb v ČR .....</b>	<b>27</b>
<b>4 PROFESE SOCIÁLNÍHO PRACOVNÍKA .....</b>	<b>31</b>
<b>4.1 Předpoklady pro výkon povolání sociálního pracovníka .....</b>	<b>32</b>
<b>4.2 Osobnost a osobnostní předpoklady sociálního pracovníka .....</b>	<b>34</b>

4.3	Role a kompetence sociálního pracovníka .....	35
4.4	Syndrom vyhoření u sociálních pracovníků a jeho prevence.....	37
4.4.1	Fáze rozvoje syndromu vyhoření.....	38
4.4.2	Prevence syndromu vyhoření .....	39
<b>EMPIRICKÁ ČÁST .....</b>		<b>41</b>
5	<b>CÍL VÝZKUMU .....</b>	<b>41</b>
6	<b>CHARAKTERISTIKA VÝZKUMNÉHO VZORKU .....</b>	<b>42</b>
7	<b>VÝZKUMNÉ OTÁZKY A HYPOTÉZY .....</b>	<b>44</b>
8	<b>POPIS METODOLOGIE VÝZKUMU A METODY SBĚRU DAT .....</b>	<b>45</b>
8.1	Dotazník životní spokojenosti .....	46
8.2	Desing výzkumu a statistické zpracování.....	48
9	<b>VÝSLEDKY VÝZKUMU .....</b>	<b>49</b>
9.1	Celková životní spokojenost a její složky – celý vzorek.....	49
9.2	Celková životní spokojenost sledovaného vzorku vzhledem k diferenačním kritériím .....	52
9.2.1	Porovnání CŽS mezi muži a ženami.....	52
9.2.2	Porovnání CŽS mezi nestátním a státním sektorem .....	53
9.2.3	Porovnání CŽS mezi vedoucími a řadovými pracovníky .....	54
9.2.4	Porovnání CŽS s ohledem na věk respondentů .....	56
9.2.5	Porovnání CŽS s ohledem na vzdělání respondentů.....	58
9.2.6	Porovnání CŽS s ohledem na délku praxe .....	60

9.3	Analýza vybraných složek celkové životní spokojenosti sledovaného vzorku vzhledem ke státnímu a nestátnímu sektoru.....	64
9.3.1	Analýza složky zdraví z celkové životní spokojenosti respondentů vzhledem ke státnímu a nestátnímu sektoru.....	64
9.3.2	Analýza složky práce z celkové životní spokojenosti respondentů vzhledem ke státnímu a nestátnímu sektoru.....	65
9.3.3	Analýza složky finance z celkové životní spokojenosti respondentů vzhledem ke státnímu a nestátnímu sektoru.....	66
9.3.4	Analýza složky vlastní osoba z celkové životní spokojenosti respondentů vzhledem ke státnímu a nestátnímu sektoru.....	68
9.3.5	Analýza složky volný čas z celkové životní spokojenosti respondentů vzhledem ke státnímu a nestátnímu sektoru.....	69
10	DISKUZE .....	71
	ZÁVĚR .....	77
	SOUHRN .....	79
	SEZNAM OBRÁZKŮ .....	80
	SEZNAM TABULEK.....	81
	SEZNAM GRAFŮ .....	83
	SEZNAM ZKRATEK .....	84
	SEZNAM PŘÍLOH.....	85
	PRAMENY A POUŽITÁ LITERATURA .....	86



## ÚVOD

V diplomové práci Analýza životní spokojenosti sociálních pracovníků ve státním a nestátním sektoru se budeme zabývat celkovou životní spokojeností u profese sociálních pracovníků pracujících ve státním a nestátním sektoru.

Sociální práce v České republice si prošla dlouhým historickým vývojem, četnými změnami a celkovou profesionalizací. Vývoj sociální práce se odvíjel ruku v ruce se změnami ve společnosti a jejími problémy, na které tento obor reaguje. Sociální práce jako profese dostala obrysy se vznikem zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách a zavedením standardizace kvality práce sociálních služeb. Výkon sociální práce se liší podle toho, v jaké organizaci či úřadě svoji profesi sociální pracovník vykonává, s jakou cílovou skupinou pracuje či jakou pozici vykonává. Rozdílný je také vztah a postoj ke klientovi, pravomoce či používané nástroje pomoci (Hanuš, 2007).

Autorka diplomové práce pracuje jako regionální vedoucí sociálních služeb pro Olomoucký a Jihomoravský kraj a také jako sociální pracovnice v neziskové organizaci Poradna pro občanství/Občanská a lidská práva, z.s., kdy jí byl samotný výkon jejího povolání motivací pro výběr tohoto tématu.

Diplomová práce je členěna na část teoretickou a empirickou. Teoretická část se zabývá syntézou poznatků spadajících pod vytyčené téma. Věnuje se tématu životní spokojenosti, oboru sociální práce, státnímu a nestátnímu sektoru a také profesi a osobnosti sociálního pracovníka.

Hlavním cílem empirické části diplomové práce je analyzovat celkovou úroveň životní spokojenosti a jejich jednotlivých komponent u sledovaného výzkumného vzorku sociálních pracovníků působících ve státním a nestátním sektoru. Dalšími cíly je porovnání životní spokojenosti s normativními daty, diferenčními kritérii a podrobná analýza jednotlivých složek životní spokojenosti z hlediska státního a nestátního rezortu. Hlavní metodou empirické části je kvantitativní výzkum realizovaný prostřednictvím standardizovaného dotazníku životní spokojenosti.

Pro jednotnost a jednoduchost textu bude v diplomové práci užíváno generické maskulinum „sociální pracovník“.

Na závěr lze zmínit několik stěžejních autorů, ze kterých jsme při zpracování tématu vycházeli, např. Blatný, Kebza, Křivohlavý, Matoušek, Mlčák, Veenhoven, Payne a další.

# 1 ŽIVOTNÍ SPOKOJENOST

Životní spokojenost je termín, který je v poslední době hojně užíván a zkoumán, a to vzhledem k různým skupinám lidí ve společnosti. Životní spokojenost je odborníky zkoumána u seniorů, učitelů, úředníků, studentů i dětí. Právě díky zvýšenému zájmu odborníků a badatelů o téma životní spokojenosti, osobní a duševní pohody či kvality života vznikl podnět ke vzniku nového proudu v psychologii, a tím je **pozitivní psychologie**.

Pozitivní psychologie studuje a upozorňuje na kladné stránky lidské osobnosti a života, ale zároveň nepopírá negativní stránky lidského života. Tento směr psychologie vznikl především jako reakce na jiné psychologické směry, které se věnovaly čistě negativním problémům člověka a pozitivní aspekty lidského života byly opomíjeny. Studium negativních jevů má svůj význam i přínos, ale představitelé pozitivní psychologie upozorňují na to, že i když člověk zjistí, jaký má problém a vyřeší jej, nedává mu to automaticky návod na to, jak má být v životě šťastný. Pozitivní psychologie tak vznikla, aby doplnila celkový obraz lidské psychiky, zejména o kladná témata (Slezáčková, 2012).

Tento nový psychologický směr vznikl na přelomu 20. a 21. století ve Spojených státech amerických, kdy se za oficiální počátek pozitivní psychologie považuje první společné setkání odborníků z řad psychologů hlásících se k tomuto novému směru. Za zakladatele je považován M. Seligman. Představitelé tohoto směru definují cíl pozitivní psychologie jako dosažení „nejlepších kvalit života“ a snaží se prozkoumat silné pozitivní stránky osobnosti (Slezáčková in Blatný a kol., 2010).

Pozitivní psychologie je věda o pozitivních emocích člověka (láska, štěstí, radost) a individuálních vlastnostech člověka (nálada, temperament, odolnost, smysl pro humor), o kladných životních zkušenostech a zážitcích a v neposlední řadě také o pozitivně fungujících institucích a společenstvích (Seligman, 2015).

Seligman (2014) v souvislosti s pozitivní psychologií popsal teorii opravdového štěstí, které vnímal jako stěžejní téma pozitivní psychologie, kdy hlavním kritériem pro změření štěstí je v této teorii spokojenost se svým vlastním životem a cílem pozitivní psychologie je tuto spokojenost zvýšit. Díky dlouholetému výzkumu dnes došel k závěru, že hlavním tématem pozitivní psychologie je duševní pohoda, kdy kritériem pro měření duševní pohody je míra míra optimálního prospívání a cílem je její zvýšení. Duševní pohodu (well-being) nazývá teoretickým konstruktem, zatímco štěstí (happiness) definuje jako reálnou věc, kterou lze změřit. Štěstí je dle

něj měřitelné a definované životní spokojeností, kterou lidé hodnotí na škálové stupnici. Oproti tomu teorie duševní pohody rozporuje, že tématem pozitivní psychologie je reálná věc. Seligman vysvětluje, že existuje pět prvků, které k duševní pohodě přispívají, ale žádný z nich přímo duševní pohodu nedefinuje. Každý z těchto prvků splňuje určitá kritéria a těmito prvky jsou: pozitivní emoce, zaujetí činností, pozitivní vztahy, smysluplnost a úspěšný výkon.

## 1.1 Vymezení životní spokojenosti

Spokojenost se životem se týká pocitů a nálady jednotlivce ve vztahu k jeho životu. Jinými slovy, životní spokojenost je spíše globálním hodnocením než tím, které je založeno na jakémkoli konkrétním časovém okamžiku nebo v jakékoli konkrétní doméně. Životní spokojenost úzce souvisí s koncepcí osobní pohody (well-being) a je dále užívána ve spojení s dalšími pojmy, jako jsou štěstí, blahobyt, radost, kvalita života a další (Kebza, Šolcová, 2005).

Grob (in Lašek, 2004) vysvětluje životní spokojenost jako komplexní pojem, který obsahuje dvě polarity. Jedna polarita zahrnuje negativní stránky lidského života, malé uspokojení a nízké sebehodnocení. Polarita druhá zahrnuje pozitivní stránky lidského života, velké uspokojení v rámci životní spokojenosti a vysoké sebehodnocení.

Životní spokojenost vyjadřuje subjektivní pocity a emoce u daného jedince, mohou být kladné i záporné a vznikají v jednotlivých oblastech lidského života, ve vztahu k minulosti, přítomnosti i budoucnosti (Kravcová, 2015). Tento názor podporuje i Rodný a Rodná (2001), kdy se dle jejich vymezení životní spokojenost věnuje posouzení životních podmínek z časového hlediska s ohledem na individualitu každého jedince.

Zhodnocení životní spokojenosti je tak závislé na porovnání určitých podmínek osoby s těmi, o kterých se domnívá, že by byly ideálními (Uhláriková, 2010). Důležitost subjektivního posouzení potvrzuje Blatný (2010), který hovoří o tom, že každý jedinec si sám určí, co považuje za životní spokojenost, osobní pohodu či kvalitní život.

Na základě řady studií životní spokojenosti lze vyvodit, že pocit spokojenosti není tvořen pouze na základě objektivních životních okolností (zdraví, finance či sociální statusů, ale je z části ovlivňován temperamentem a osobnostními charakteristikami. Z dlouhodobého hlediska lze připisovat temperamentovým charakteristikám osobnosti spolehlivější predikci spokojenosti než objektivním událostem. Extraverze přispívá k vyšší úrovni spokojenosti oproti tomu neuroticismus životní spokojenost snižuje (Blatný, 2001).

### 1.1.1 Faktory ovlivňující životní spokojenost

Na základě výše zmíněné analýzy poznatků vyplývá, že životní spokojenost je subjektivní konstrukt, který se opírá o vlastní hodnocení člověka směrem k jeho životu. Lze tak vyvodit, že existují faktory, které životní spokojenost ovlivňují.

Rodný, Rodná (2001) v dotazníku životní spokojenosti testují celkovou životní spokojenost člověka v daných deseti škálách, které jsou rozřazeny do témat zdraví, práce a zaměstnání, finanční situace, volný čas, partnerství a manželství, vztah k vlastním dětem, vlastní osoba, sexualita, přátelé, známí a příbuzní, bydlení. Tyto oblasti tak mohou být faktory, které celkovou životní spokojenost člověka ovlivňují.

Také Hnilica (2006) vymezuje faktory, které ovlivňují míru životní spokojenosti jedince. Mezi tyto faktory řadí socioekonomický status, se kterým souvisí dosažené vzdělávání, vykonávané povolání a příjmy, dále zdraví, vzniklé náročné životní situace a individuální osobnostní rysy jedince.

Blatný (2010) uvádí, že hlavními faktory životní spokojenosti jsou faktory demografické a socioekonomické, sociální vazby, diskrepance (vs. shoda) mezi osobními očekáváními a skutečností a osobnostní dispozice. Všechny tyto faktory mohou pozitivně či negativně ovlivňovat životní spokojenost jedince.

## 1.2 Kvalita života

Odbornou názorovou shodu ve vymezení pojmu kvality života najdeme velmi obtížně, neboť o ní každý autor uvažuje s ohledem na různé souvislosti odlišně. Z hlediska přístupu ke kvalitě života ji lze rozdělit na dvě dimenze – objektivní a subjektivní. Objektivní dimenze se zabývá naplněním požadavků týkajících se materiálních a sociálních podmínek života. Subjektivní dimenze se zabývá emocionalitou člověka a obecnou spokojeností s vlastní životem (Payne a ol., 2005).

**Kvalita života**, z ang. quality of life, vyjadřuje pocit životního štěstí a životní spokojenosti. Z psychologického hlediska lze říci, že kvalitu života ovlivňuje míra seberealizace jedince a duševní pohoda, tedy míra životní spokojenosti oproti nespokojenosti (Hartl, Hartlová, 2015).

*„Kvalita života je vícerozměrný, subjektivní a měřitelný konstrukt, který vyjadřuje, jak člověk sám hodnotí svoji životní situaci. Využívá se ke sledování účinnosti komplexně zaměřených psychosociálních a zdravotnických intervencí“* (Matoušek a kol., 2013, s. 223).

Prokešová (2008) vysvětluje pojem kvality života z pohledu zdraví a chápe jej jako pocit, kdy se jedinec cítí dobře jednak z fyziologického hlediska, ale také z psychické a sociálního hlediska. Nelze opomenout, že důležitým faktorem kvality života jsou dle autorky mezilidské vztahy, sociální postavení, ekonomicko materiální podmínky, volný čas a zájmy apod. Je to tedy pojem, který nám vyjadřuje subjektivní pocit zdraví a naši životní spokojenost.

Z výše uvedeného lze vyvodit následující. Kvalita života je vnímána různými pojetími a existují rozdíly ve vymezení jejích oblastí. Veenhoven (2000) v souvislosti s různými přístupy k vymezení dobrého života popisuje čtyři kvality života. Tyto kvality definuje prostřednictvím dvou základních dimenzí, kterými jsou životní šance a životní výsledky a vnější a vnitřní kvality. Jejich kombinací vznikají čtyři základní kategorie popisující úroveň života jedince a těmi jsou – vhodnost prostředí, životaschopnost jedince, užitečnost života a vlastní hodnocení života.

Obr. č. 1: Model čtyř kvalit života (Veenhoven, 2000) – převzato od Homolková (2016)

Čtyři kvality života	VNĚJŠÍ KVALITY Charakteristika prostředí včetně společnosti	VNITŘNÍ KVALITY Charakteristiky individua
<b>PŘEDPOKLADY</b> Životní šance	<b>VHODNOST PROSTŘEDÍ</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Životní prostředí, sociální kapitál, prosperita, životní úroveň <i>(zahrnuje ekologické, sociální, ekonomické a kulturní podmínky)</i></li> </ul>	<b>ŽIVOTASCHOPNOST JEDINCE</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Psychologický kapitál, adaptivní potenciál, zdraví, způsobilost <i>(představuje fyzické a duševní zdraví, znalosti, schopnosti a umění života)</i></li> </ul>
<b>VÝSLEDKY</b> Životní výsledky	<b>UŽITEČNOST ŽIVOTA</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Vyšší hodnoty než přežití, transcendentální koncepce <i>(zahrnuje vnější užitečnost člověka pro jeho blízké okolí, pro společnost a lidstvo a jeho vnitřní cenu v termínech morálního vývoje, morální dokonalosti)</i></li> </ul>	<b>VLASTNÍ HODNOCENÍ ŽIVOTA</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Subjektivní pohoda, spokojenost, štěstí, pocit smysluplnosti <i>(zahrnuje hodnocení spokojenosti s jednotlivými životními oblastmi, hodnocení převažující nálady a celkové spokojenosti se životem)</i></li> </ul>

### 1.3 Osobní pohoda (well-being)

Osobní pohoda je definována jako „*dlouhodobý či přetrvávající emoční stav, ve kterém je reflektována celková spokojenost člověka s vlastním životem. Ke konstruktům nejčastěji používaným k vyjádření osobní pohody patří dlouhodobé pozitivní a negativní emoční stavy, štěstí, životní spokojenost, spokojenost ve významných oblastech života a sebehodnocení či sebeúcta*“ (Blatný, 2010, s. 198).

Světová zdravotnická organizace zakotvila pojem **well-being** i do definice zdraví, které chápe jako „*stav úplné, tělesné, duševní a společenské pohody*“ a nikoliv pouze jako stav, kdy jedinec netrpí žádnou chorobou. Toto zakotvení osobní pohody do konceptu zdraví pomohlo k zviditelnění tohoto pojmu (Blatný, 2010, s. 197).

V širším pojetí je osobní pohoda tvořena dvěma konstrukty, a to kognitivní a emoční složkou. Životní spokojenost spadá do kognitivní složky osobní pohody a tvoří hlavní komponentu osobní pohody (Blatný, 2005).

Pojem osobní pohoda můžeme chápat jako hodnocení vlastního života, stejně jako poměr příjemných a nepříjemných fyzických a psychických stavů. Jelikož se v souvislosti s tímto pojmem hovoří o subjektivním hodnocení, pro zdůraznění je tak často užíván pojem subjektivní osobní pohoda (*subjective well-being*). Existují dvě komponenty osobní pohody, a to kognitivní komponenta, týkající se hodnocení spokojenosti s vlastním životem či jednotlivými životními oblastmi. Druhá afektivní komponenta se týká nálad a emocí, které jedinec prožívá v běžném životě. Vysoké hodnoty afektivní osobní pohody mají jedinci, kteří často prožívají pozitivní nálady a zřídka negativní nálady a emoce (Diener, 2000).

## 2 SOCIÁLNÍ PRÁCE

*„Sociální práce má v dnešní společnosti s ohledem na přibývající sociální problémy své nezastupitelné místo a stále více lidí vyhledává pomoc sociálních pracovníků. Důvody lze hledat ve zrychlujícím se pracovním tempu a v rozpadajících se lidských vztazích“ (Borská, 2019, s. 48).*

International Federation of Social Workers (IFSW) definovala sociální práci jako akademickou disciplínu, která se angažuje v sociálních změnách a rozvoji, soudržnosti a podpoře lidí. Zcela zásadní je pro sociální práci sociální spravedlnost, lidská práva, společenská odpovědnost a respektování jedinečnosti a odlišnosti (Walker, 2017).

Matoušek (2016) vysvětluje sociální práci jako teoretickou i praktickou disciplínu, která pomáhá řešit a zmírňovat sociálně nepříznivé situace a problémy jednotlivců a dalších znevýhodněných a ohrožených skupin lidí. Sociální práce jednak naplňuje principy sociální solidarity, ale podporuje především naplňování lidského potenciálu. Dále napomáhá s vytvořením důstojných společenských podmínek.

Sociální práci lze definovat jako profesi, která se zaměřuje na zlepšení podmínek života jednotlivců, díky čemuž dokází ke zkvalitnění života celé společnosti. Pozornost sociální práce je upřena k přirozeným lidským zdrojům, které pomáhají při řešení problémů (Ptáček a kol., 2013).

Sociální práce naplno respektuje lidská práva, které mají dlouhou tradici v teorii i praxi tohoto oboru. Sociální práce stojí na hodnotách demokracie, lidských práv a sociální spravedlivosti, a právě sociální pracovníci dohlíží na to, aby byla lidská práva jednotlivců i skupin dodržována (Stejskalová, 2019).

*„Sociální práce je součástí širší profesní skupiny založené na určité míře pomoci člověka člověku, která se označuje jako pomáhající profese“ (Paulík, 2004, s. 9).*

Již ze samotného názvu „**pomáhající profese**“ vyplývá, že se jedná o obecné pojmenování profesí, které jsou zaměřené na pomáhání lidem v různých profesních odvětvích. Tato pomoc může být různá, vždy ale směřuje k člověku. Jako pomáhající profesi můžeme označit celou řadu povolání, která mají ve své náplni práce pomáhání lidem. Jednat se může o pedagogy, lékaře, zdravotníky, sociální pracovníky, pečovatele, psychology a mnoho dalších (Kopřiva, 2016).

Matoušek (2016, s. 140) hovoří o tom, že pomáhající profese vznikají z důvodu slábnoucí úlohy rodiny a dalších tradičních systémů zaměřených na sociální podporu. Pomáhající profese kladou na pracovníky vysoké nároky jako je psychická odolnost, fyzická zdatnost, inteligence, komunikační dovednosti, empatie, důvěryhodnost a jiné.

Michalík (2011, s. 14) uvádí, že *„jde o profese, jež jsou orientovány na potřeby člověka, a jejich podstatným rysem je takové jednání vůči jinému člověku, které je zaměřeno na řešení jeho potřeb a poskytování podpory a pomoci“*.

Ve srovnání s jinými povoláními, právě v pomáhajících profesích hraje velmi důležitou roli vztah mezi pomáhajícím odborníkem a jeho klientem. Velmi podstatné je pak nastavení důvěry v dané spolupráci, kdy hlavním nástrojem pracovníka je jeho vlastní osobnost (Kopřiva, 2016).

Osobnost člověka lze definovat jako *„příznačné a charakteristické vzorce myšlení, emoci a chování, které tvoří individuální osobní styl interakce s fyzickým a sociálním prostředím“* (Nolen Hoeksema, 2012, s. 536-537).

Podstatnými osobnostními rysy může být v kontextu pomáhajících profesí vlídnost, ochota, empatie, citlivost nebo komunikační schopnosti (Géringová, 2011). Všemi těmito vlastnostmi by měl sociální pracovník oplývat. Měl by umět skloubit odborné znalosti, s komunikačními dovednostmi i velkou mírou empatie. Jako další klíčové vlastnosti u pomáhajících profesí se uvádí schopnost analytického myšlení, emoční vyrovnanost, orientace na člověka, respekt k lidským právům, odolnost vůči stresu, frustraci a vyhoření (Schneiderová in Paulík, 2004).

Sociální práce jako profese tedy tvoří důležité místo ve skupině pomáhajících profesí a nabízí člověku v nepříznivé sociální situaci pomoc, což ji činí mezi ostatními pomáhajícími profesemi jedinečnou (Růžičková, Musil, 2009).

V čem je možné jedinečnost spatřovat? *„Na rozdíl od dalších pomáhajících oborů se sociální práce zabývá především interakcemi mezi člověkem a jeho sociálním prostředím. Její pomoc je zaměřená na dosahování rovnováhy mezi očekáváním sociálního prostředí, vněmž lidé uspokojují své potřeby, a jejich schopností toto očekávání zvládat“* (Musil, 2004, s. 15).

Z výše uvedeného vyplývá, že definic sociální práce je celé množství. Pro komplexní pochopení sociální práce je třeba popsat její historický vývoj, který má značný vliv na její současnou podobu i vývoj.



## 2.1 Vývoj sociální práce v historickém kontextu

*„Na území našeho státu se od středověku postupně vytvářela a organicky rostla soustava institucí zajišťujících to, co dnes označujeme jako sociální práce. Dnes tedy potřebujeme rozumět faktorům, které utvářely podobu sociální práce v posledním půlstoletí a jejichž důsledky trvají dodnes“ (Matoušek a kol., 2012).*

Vývoj sociální práce byl ve svém procesu etablování odlišný v USA a v Evropě. V USA se sociální práce profesionalizovala jako služba, zatímco v Evropě se vyvíjela jako součást sociální politiky, což vidíme i v dnešní době, kdy je možné sociální práci vnímat jako jeden z nástrojů sociální politiky. Teorie sociální práce, stejně tak vývoj samotného oboru si během posledních 100 let prošli náročným a složitým vývojem (Brnula, 2017 [online]).

### 1) SOCIÁLNÍ PRÁCE DO 2. SV. VÁLKY

Historický vývoj sociální práce u nás byl do roku 1948 obdobný jako v ostatních západních zemích (Nečasová, 2001 [online]). Vůbec nejstarší pomoc poskytovanou potřebným lidem ohrožených epidemie a hladomory zajišťovala církev. Tato péče se tak přenesla do klášterů, kdy církev začala zřizovat ústavy při svých kláštorech a kostelech. Vznikaly tak nemocnice a útulky pro chudé, zmrzačené, sirotky a další postižené lidi. Ti, kteří pomáhali byli závislí na darech svých donátorů. I v době renesanční se zakládaly špitály a od 16. století byli zakládány sirotčince. Také se zakládali chudinské ústavy (Matoušek a kol., 2012).

Na přelomu 19. a 20. století byla chudoba a péče o chudé považována jako ten nejzávažnější problém. V chudinském zákoně bylo uvedeno, že kromě finanční podpory pro chudé lidi mají mít možnost využít sociálních služeb, tedy těch ústavních, např. Masarykovy domovy (Matoušek, Koldinská, 2011).

V období 1. republiky se rozvíjelo se také vzdělávání v oblasti sociální práce. V roce 1911 založila Alice Masaryková s Edwardem Benešem na Karlově univerzitě 1. praktický seminář zaměřený na sociální problémy. Díky pozitivním ohlasům byla v roce 1919 založena Vyšší škola sociální péče v Praze jako dvouleté studium. Princip práce s klienty směřoval k jejich doprovázení po celou dobu řešení problému. V roce 1927 byla založena Městská škola v Brně (Nečasová, 2001).

Od roku 1927 vznikají také střední sociální školy, a to při odborných školách pro ženská povolání. Kromě vzdělávání se v období 1. republiky rozvíjela dobrovolná péče a dále vznikaly

poradenské služby – poradny pro volbu povolání, poradny pro duševní zdraví, poradny pro „úchylné děti“, tuberkulózní poradny a další. I nadále se rozvíjí oblast chudinství (Matoušek, Koldinská, 2011).

Problém ve vývoji oboru sociální práce byl v tom, že veřejnost i úřady odmítaly akceptovat tento nový obor jako nové povolání vystudovaných pracovníků. Často docházelo k mylné záměně s pozicemi ošetrovatelek či pěstounek. Navíc byl výkon této práce za mzdu považován za nadbytečný, jelikož byl spojován s dobrovolnickou službou (Matoušek a kol., 2012).

## 2) SOCIÁLNÍ PRÁCE PO 2. SVĚTOVÉ VÁLCE

Vývoj sociální práce po druhé světové válce byl značně ovlivněn s ohledem na změny v sociální politice. Hned po roce 1945 se přistoupilo k znárodnění majetku, zvýšil se vliv státu a změnila se třídní i sociální struktura obyvatelstva. V roce 1945 byla založena Vysoká škola politická a sociální, která měla i fakultu sociální, ale za dva roky po jejím vzniku byla zrušena. V roce 1948 byl politický systém vyměněn a sice za systém sovětský (Matoušek a kol., 2012).

*„Výrobní prostředky byly po roce 1948 znárodněny, tedy vyvlastněny. Předpokládalo se, že tímto způsobem se navždy odstraní nezaměstnanost, chudoba, třídní rozdíly a sociální problémy je doprovázející. Proto byly sociální problémy v nově formující socialistické společnosti chápány jako pouhé přežitky kapitalistického společenského řádu, které automaticky zaniknou, až zmizí jejich ekonomická základna, která je plodí, a zvítězí socialismus“* (Matoušek a kol., 2012, s. 140).

Veškerá odpovědnost za výkon sociální péče přešla v tomto období na stát. Sociální služby tak přešly do péče několika ministerstev, které ale uplatňovaly různá pravidla a nařízení, což bohužel trvá v určité míře do dnes a nazývá se to tzv. rezortismus. Sociální péče se zaměřovala na lidi s problémy se zaměstnáním, občany s postižením a na staré občany. V tomto období nebyl poskytnutý prostor pro rozvoj sociálních služeb, kladl se důraz především na ústavní péči. V menší míře se podporovala pečovatelská služba či poradenství. Ústavní péče byla problémem, jelikož byly ústavy obrovské, zacházení s klienty nedůstojné a leckde byly i špatné hygienické podmínky. Bylo pozastaveno vysokoškolské studium sociální práce a bylo možné studovat pouze na středoškolské úrovni, kdy bylo studium zaměřeno administrativně (Matoušek, Koldinská, 2011).

Po roce 1968 v období normalizace se začínají sociální služby pomalu obnovovat a začíná se jim věnovat pozornost, protože si političtí představitelé začínají uvědomovat, že sociální problémy je třeba řešit i za socialismu. Sociální práce se nerozvíjela jako samostatná odborná

disciplína, ale spíše jako obor nutný pro praxi, který vykonávají osvědčení lidé ze zdravotnictví či školství. Vysokoškolské vzdělání v tomto období nebylo v rámci studia sociální práce možné, ale ještě před převratem v roce 1989 se začalo uvažovat o obnovení vysokoškolského studia (Matoušek a kol., 2012).

### 3) SOCIÁLNÍ PRÁCE PO ROCE 1989

Po převratu v roce 1989 došlo v naší republice k zásadním politickým a společenským změnám. Hlavní prioritou oboru bylo obnovit vzdělávání v sociální práci na vysokoškolské úrovni a změnit dosavadní vzdělávání sociální práce na středoškolské úrovni. Po převratu se ve společnosti začaly objevovat nové sociální problémy, jako byla prostituce, drogy, začlenění vězňů, bezdomovectví či migrace. Postupně se obnovilo a rozvíjelo vzdělávání v sociální práci (Matoušek a kol., 2012).

Co se týče vývoje služeb, postupně začaly církve po roce 1989 zřizovat specializované organizace zaměřené na poskytnutí sociálních služeb především ústavního charakteru. Po tomto roce přišel obrovský nárůst vzniku nestátních neziskových organizací, které začaly sociální služby poskytovat a preferovaly tak služby neústavního charakteru, což podporovalo trend a snahy o deinstitucionalizaci ústavní péče, alternativní tresty a nové přístupy v sociální práci (Matoušek, Koldinská, 2011).

V roce 1990 se řešila sociální reforma, která měla změnit systém sociální ochrany a předpokládala se reforma celého systému sociální péče. Postupně byly přijaty nové zákony, díky kterým byl cílená záchranná sociální síť namířena do potřebných oblastí, ostatně celková reforma sociální péče a nastavení nového systému sociální pomoci se i přes veškeré snahy podařila až v roce 2006 s přijetím zákona č. 108/2006 Sb. o sociálních službách a nastavením standardů kvality sociálních služeb (Matoušek, Koldinská, 2011).

*„Formování sociální práce jako oboru je nekončící proces, během něž disciplína „dohání“ měnící společnost, ve které se objevují nové problémy a problémy známé mění svůj význam. Tyto problémy je třeba nejen evidovat, analyzovat, ale je nutné hledat i nové metody jejich řešení. Proto sociální práce nebude mít nikdy dlouhodobě stabilní, jednoznačný obsah, nikdy nebude možné tuto disciplínu vyučovat po řadu let stejným způsobem. V tom je obtížnost i výzva sociální práce“* (Matoušek a kol., 2012, s. 153).

## 2.2 Profesionalizace sociální práce

Sociální práce si prošla dlouhým historickým vývojem a za poslední roky se jí otevřeli nové možnosti, což s sebou nese i potřebu zajistit důstojné podmínky pro výkon profese, zvýšit kvalitu oboru sociální práce, správně nastavit systém celoživotního vzdělávání apod. Aktuální legislativní rámec není dostačující, proto se připravuje profesní zákon sociálních pracovníků, který by měl podpořit rozvoj a zkvalitnění oboru sociální práce (Suda, Janebová, 2013).

Na tomto připravovaném profesním zákoně se pracuje od roku 2012. Pracovní skupinu, která připravovaný návrh řeší tvoří zaměstnavatelé z oblasti sociální práce, sociální pracovníci, vzdělavatelé a další odborní pracovníci. Stěžejním cílem v připravovaném zákoně je vznik komory sociálních pracovníků jako samosprávné státem pověřené instituce a rozdělení sociálních pracovníků dle praxe, vzdělání a získané licence, tak aby sociální práci vykonávali vysoce erudovaní odborníci v souladu s minimálními vzdělávacími standardy v sociální práci (Kodymová, Suda, Musil, 2012).

Do této chvíle nebyl profesní zákon sociálních pracovníků vládou přijat a stále je tak diskutovaný a připomínkový. S jeho přijetím se počítá do roku 2021 (Demeterová, 2018 [online]).

Ptáček a kol. (2013) také upozorňuje na nedostatečné legislativní zakotvení této profese s tím, že obor nemá samosprávnou instituci, jako je např. advokátní či lékařská komora, která by tuto profesi zaštiťovala a měla pravomoc udělovat také sankce. V ČR existují některé profesní organizace sdružující sociální pracovníky, ale jejich existenci a pravomoc neupravuje žádný zákon. Výkon sociální práce je velmi široká oblast, což klade specifické nároky na vzdělání i dovednosti s ohledem na oblast, kde pracovník působí. V České republice je taktéž možné, aby výkon sociální práce vykonávali i jiní odborníci než sociální pracovníci (např. speciální pedagog, sociální pedagog...), což u profesí jako je psycholog či právník možné není. Sociální pracovník navíc může pracovat napříč jednotlivými ministerskými rezorty (ve vězení, v dětských domovech, v sociálních službách či ve veřejné správě), kdy se řídí rozdílnými zákony, což v praxi způsobuje roztržičnost. Sociální práci definuje v ČR pouze zákon o soc. službách č. 108/2006 Sb. a výkon sociální práce ve veřejné správě zaměřené na sociálně-právní ochranu dětí definuje v ČR zákon o sociálně-právní ochraně dětí č. 359/1999 Sb. Vše výše uvedené by měl řešit právě připravovaný profesní zákon sociálních pracovníků.

V současnosti je profesionalita sociálního pracovníka definována na podkladě nejvyššího dosaženého vzdělání, získané praxe, zvyšování vědomostí a dovedností a průběžným zvyšováním osobnostních předpokladů (Ptáček a kol., 2013).

*„Prestiž profese sociálního pracovníka je bohužel často nižší než u jiných pomáhajících profesí. Je to dáno především následujícími faktory: nespécifickou definicí sociální práce, kompetence sociálních pracovníků nejsou veřejnosti zcela jasné, skutečností, že sociální práci mohou vykonávat lidé bez odpovídajícího vzdělání, a nízkou společenskou prestiží samotných klientů sociálních služeb. A přestože nyní již většina sociálních pracovníků dosahuje vysokoškolského titulu, je na ně veřejností i jinými profesemi pohlíženo jako na „nejslabší“ článek psychosociálních služeb. Přičemž délkou vzdělání i následujícími kurzy je jejich kvalifikace na stejné úrovni jako odbornost psychologů a pedagogů, přestože je tak nikdo nevnímá“ (Ptáček a kol., 2013, s. 135).*

Přes vysoké nároky a stále se zvyšující požadavky na obor sociální práce i sociální pracovníky není stále práce sociálních pracovníků dostatečně finančně ani morálně ohodnocena. Převládá kvantifikační hledisko požadavků na jejich pracovní výkon a vysoký počet klientů na jednoho pracovníka a s tím související administrativní zátěž, což může způsobovat nespokojenost a frustraci pracovníků (Kredátus, 2007).

S ohledem na zvyšující se nároky na obor sociální práce existují v České republice organizace, které se zabývají zvyšováním informovanosti o oboru sociální práce, vzdělávají odborníky a sdružují sociální pracovníky. Těmito organizacemi jsou:

- Asociace vzdělavatelů v sociální práci (ASVSP) - jejich cílem je odborné vzdělávání (minimální standard vzdělávání v sociální práci),
- Profesní komora sociálních pracovníků (PKSP) - zájmová organizace pro sociální pracovníky,
- Asociace poskytovatelů sociálních služeb (APSS) - největší profesní organizace sdružující poskytovatele sociálních služeb,
- Společnost sociálních pracovníků ČR – napomáhají k rozvoji sociální práce a uznání profese (MPSV, 2017 [online]).

### 3 STÁTNÍ A NESTÁTNÍ SEKTOR V KONTEXTU SOCIÁLNÍ PRÁCE

Sociální podpora a sociální práce je v České republice vykonávána v rámci sociální politiky a sociálního zabezpečení. Sociálním zabezpečením je v České republice myšlena podpora státu, kterou poskytuje svým občanům při tzv. sociálních událostech. V řadě případů těchto událostí se předpokládá, že mohou být dočasné např. nezaměstnanost, u jiných se předpokládá jejich dlouhodobost či trvalost např. stáří a invalidita. Charakter událostí se pak zohledňuje ve formě podpory, výši dávky, délce podpůrní doby apod. Česká republika podporuje své občany v těchto sociálních událostech finančně, službou či věcně, tak aby nevznikalo sociální napětí a krize ve společnosti (Fialová, 2018, [online]). Sociální zabezpečení, které je součástí sociální politiky České republiky, tak chápeme jako soubor institucí, zařízení a opatření, které pomáhají předcházet, zmírňovat a odstraňovat následky sociálních událostí občanů České republiky (Nečadová, 2014 [online]).

Sociální systém v České republice je tvořen 3 pilíři, které se vzájemně ovlivňují. Prvním pilířem je sociální pojištění, druhým pilířem je systém státní sociální podpory a třetím pilířem je systém sociální pomoci. **První pilíř** řeší ty sociální situace, na které se člověk může dopředu připravit, a to díky odvodu finančních prostředků na pojištění. Člověk se tak připravuje na možné budoucí situace, kterými mohou být např. ztráta zaměstnání (příspěvek na státní politiku zaměstnanosti), ztráta zdraví (zdravotní pojištění), krátkodobá a dlouhodobá ztráta pracovní schopnosti (nemocenské pojištění, důchodové pojištění) apod. Člověk tak v průběhu života odvádí část svých finančních prostředků, aby se do budoucna chránil před negativními důsledky těchto situací, což mu umožňuje, aby byl následně chráněn ve chvíli, kdy nedisponuje příjmem z důvodu dané sociální situace. **Druhý pilíř** v rámci státní sociální podpory zahrnuje situace, které stát uznává za potřebné k řešení. Tento pilíř dělí systém dávek na dvě skupiny, přičemž první skupina jsou dávky, které podléhají výši příjmu, zatímco druhá skupina není podmíněna výši příjmu a má na ně nárok každý občan, kterému daná situace vznikne a splní podmínky dávky. Státní sociální podpora se tak stává nástrojem sociálního přerozdělení a projevem solidarity. **Třetí pilíř** zahrnuje systém sociální pomoci. I v rámci tohoto pilíře se jedná o solidární pomoc v situacích, kdy nestačí pomoc předchozích dvou pilířů a občan nedokáže nejrůznější sociální, případně i jiné situace vyřešit vlastními prostředky. V České republice se jedná o dávky hmotné nouze a dávky sociální péče (Arnoldová, 2012).

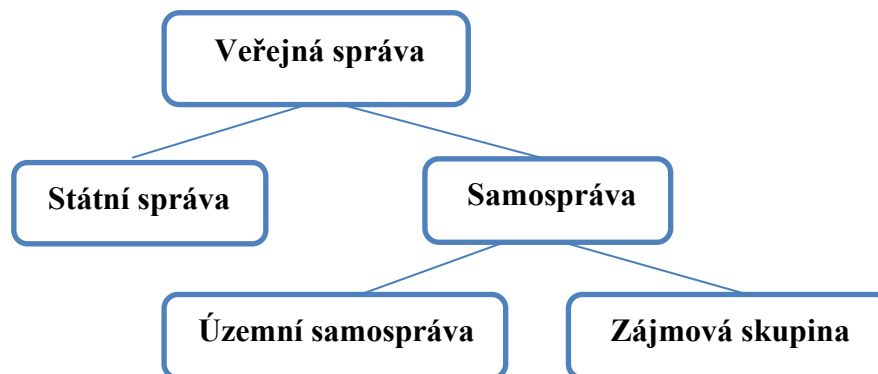
**Sociální pojištění** se skládá z nemocenského pojištění, důchodového pojištění a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti. Více o rozdělení dávek v příloze č. 2. **Státní sociální podpora** se skládá z dávek, které podléhají příjmu a z dávek, které příjmu nepodléhají. Celkem vyplácí státní sociální podpora pět dávek, mezi které patří rodičovský příspěvek, pohřebné, porodné, přídavky na děti a příspěvek na bydlení. Více v příloze č. 3. **Sociální pomoc** se dělí na hmotnou nouzi a oblast sociální péče. Dávky hmotné nouze jsou vypláceny v případech, kdy se člověk nachází ve špatné životní situaci. Sociální péče je pak zaměřena na dávky pro osoby se zdravotním postižením. Určitou formou sociální pomoci jsou pak sociální služby, které nevyplácí dávky jako Úřad práce ČR, ale jsou podporou pro lidi, kteří se nacházejí v nepříznivé sociální situaci. Více v příloze č. 4 (Arnoldová, 2012).

### 3.1 Státní správa

*„Veřejnou správou se rozumí výkon moci svěřené buďto státním orgánům, nebo orgánům územní samosprávy. Přitom výkon moci státními orgány se nazývá státní správa a výkon moci orgány územní samosprávy se dále rozděluje podle toho, zda tyto orgány vykonávají vlastní, tedy samostatnou působnost, anebo zda vykonávají působnost svěřenou jim státem, tzv. přenesenou působnost. Platí, že výkon veřejné správy se rozumí jak výkon státní správy, tak výkon přenesené i samostatné působnosti“* (Arnoldová, 2012, s. 13).

Veřejnou správu lze chápat jako systém, který tvoří státní správa a samospráva. Státní správu vykonává stát prostřednictvím institucí a to přímo, nebo zprostředkovaně pomocí samosprávy. Územní samospráva je vykonávána na základě stanovené působnosti, a to na území menším, než je stát prostřednictvím obcí a krajů (Provazníková, 2015).

Obr. č. 2: Schéma veřejné správy (modifikováno dle Provazníkové, 2015)



Výkon státní správy s ohledem na sociální zabezpečení je zajišťováno několika státními orgány. Hlavním a řídicím orgánem je MPSV, což je orgán koncepční a kontrolní. Řídí a dohlíží na činnost podřízených státních orgánů, kterými je ČSSZ a jeho další organizační složky jako je OSSZ, Pražská správa sociálního zabezpečení a Úřad práce ČR. Na úseku sociální péče pak působí také ve státní správě jednotlivé obce a kraje a jejich pověřené úřady. Ty spolupracují s dalšími státními orgány, sdruženími či neziskovými organizacemi, aby zajistili potřebnou pomoc svým občanům (Arnoldová, 2012).

## 3.2 Neziskové organizace jako poskytovatelé sociálních služeb

*„Neziskové organizace lze označit jako subjekty založené na nekomerčním principu, například za účelem dosahování společného, společenského dobra, a slouží k veřejnému prospěchu či prospěchu určité skupiny“* (Krechovská, Hejduková, Hommerová, 2018, s. 19).

Neziskové organizace se dají členit dle nejrůznějších kritérií, dle předmětu jejich činnosti, charakteru poslání, zřizovatele či sektoru, ve kterém působí. Dva základní typy členění neziskových organizací jsou **veřejnoprávní nezisková organizace** a **soukromoprávní nezisková organizace**. Veřejnoprávní nezisková organizace či instituce jsou založeny veřejným sektorem, a tedy financovány z veřejných zdrojů a rozpočtů. Do této skupiny lze zařadit obce, kraje a příspěvkové organizace, ale patří sem i vysoké školy či Česká televize. Tyto organizace se také označují jako státní (vládní) organizace. Soukromoprávní neziskové organizace může založit jiný subjekt, který nepatří do veřejného sektoru. Tyto organizace se podílejí na dění a pomoci občanské společnosti. Označují se jako nestátní (nevládní) organizace (Krechovská, Hejduková, Hommerová, 2018).

### 3.2.1 Státní neziskové organizace v ČR

Státní neziskové organizace jsou zřizovány institucemi veřejného sektoru a zajišťují pro obyvatelstvo ČR veřejné služby. Mezi státní neziskové organizace lze zařadit organizační složky a příspěvkové organizace (Hejduková, 2015).

Organizační složky jsou zřizovány dvěma způsoby, a to státem či územním samosprávným celkem. Taktéž příspěvkové organizace jsou zřizovány na těchto dvou úrovních, a to státem nebo na úrovni územních samosprávných celků. Právními předpisy, kterými se státní neziskové organizace v ČR řídí jsou:



- Zákon č. 218/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech a o změně souvisejících zákonů, v.z.p.p.
- Zákon č. 250/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech územních rozpočtů, v.z.p.p. (Krechovská, Hejduková, Hommerová, 2018).

### 3.2.2 Nestátní neziskové organizace v ČR

Nestátní neziskové organizace (dále jen „NNO“) jsou zřizovány soukromými subjekty a řídí se jinými právními předpisy jak státní neziskové organizace. Na základě právní úpravy se NNO člení na spolky, fundace (nadace a nadační fond), ústavy, politické strany a politické hnutí, zájmová sdružení právnických osob, registrované církve a náboženské společnosti, školské právnické osoby a další. Právní předpisy, které vymezují činnost NNO jsou:

- Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník,
- Zákon č. 90/2012 Sb., o obchodních korporacích,
- Zákon č. 3/2002 Sb., o svobodě náboženského vyznání a postavení církví a náboženských společností (Krechovská, Hejduková, Hommerová, 2018).

Role NNO hrají v naší zemi nenahraditelnou roli, zejména v oblasti sociální péče, ve zdravotnickém sektoru, vzdělávání či vědě. NNO lze označit jako:

- **Institucionalizované** – mají svoji organizační strukturu, bez ohledu na způsob registrace,
- **Soukromé** – neřídí je veřejná správa, fungují na principu soukromého práva,
- **Neziskové** – zisk mohou získávat, ten ale musí být použit k naplňování cílů a poslání dané organizace,
- **Samosprávné a nezávislé** – podléhají vlastní kontrole nad prováděnými činnostmi a zavádí si vlastní postupy,
- **Dobrovolné** – při svém fungování využívají dobrovolnictví, dobrovolné příspěvky apod. (Krechovská, Hejduková, Hommerová, 2018).

### **3.3 Sociální pracovník v nestátním a státním sektoru**

Na výkon profese sociálního pracovníka v nestátním a státním sektoru mohou být kladeny odlišné požadavky. Pro potřeby diplomové práce hovoříme o neziskovém sektoru, tedy máme na mysli poskytovatele registrovaných sociálních služeb. Státním sektorem myslíme městské úřady, konkrétně pracoviště oddělení sociálně-právní ochrany dětí, i když jsme si vědomi, že sociální pracovníci ve státním sektoru mohou působit i na jiných odděleních či úřadech.

Sociální pracovník vykonávající svou profesi v neziskovém sektoru, tedy v takové organizaci, která má registrované sociální služby a řídí se zákonem č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, kde jsou i určeny předpoklady pro výkon profese. Musí tak splnit povinnost vzdělání a při zaměstnání se pak musí každoročně vzdělávat v min. rozsahu 24 h. Individuální požadavky na pozici si může klást zaměstnavatel s ohledem např. na cílovou skupinu klientů. Každá registrovaná sociální služba musí mít zpracované Standardy kvality sociálních služeb, kde má v 15 standardech upravené své vnitřní předpisy. Požadavky na výkon profese se pak liší podle toho, zda pracovník pracuje ve službách péče, prevence či mají registrované odborné sociální poradenství (Zákon o soc. službách č. 108/2006 Sb.).

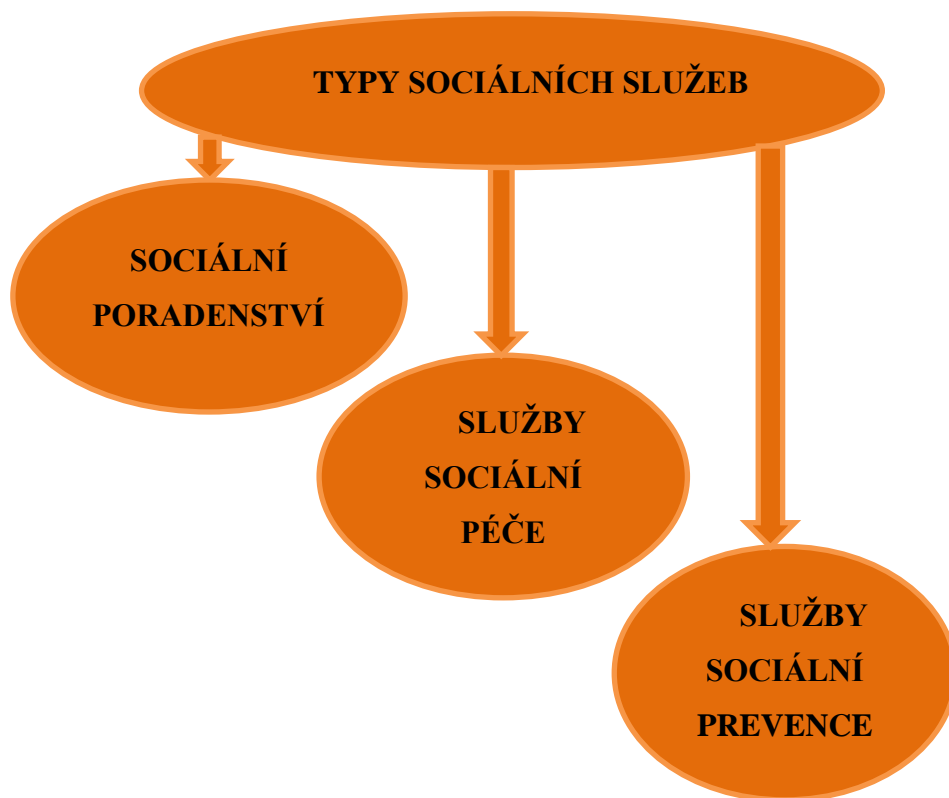
Sociální pracovník ve státním sektoru se při výkonu svého zaměstnání řídí zákonem č. 359/1999 Sb., o sociálně-právní ochraně dětí. Co se týče kvalifikačních předpokladů, musí splnit vzdělání podle zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách a k tomu musí složit zkoušky odborné způsobilosti – v obecné a zvláštní části. Při výkonu profese se řídí Standardy kvality sociálně právní ochrany, které vešly v platnost v roce 2012 (Matoušek, Pazlarová, 2016).

### **3.4 Druhy sociálních služeb v ČR**

Sociální služby jsou v České republice poskytovány lidem, kteří jsou nějakým způsobem společensky znevýhodnění, a to s cílem zlepšit kvalitu jejich života, případně je v co nejvyšší možné míře do společnosti začlenit, či chránit společnost před riziky, která mohou někteří jedinci přinášet. Je důležité si uvědomit, že definice těchto služeb překračuje resort MPSV, služby pro osoby žijící rizikovým způsobem života můžeme najít napříč různými resorty. Kojenecké ústavy jsou pod gescí MZ, výchovné ústavy či dětské domovy spravuje MŠMT, prevencí kriminality mládeže se zabývá MV a Probační a mediační služba ČR působí v resortu MS (Matoušek, 2011).

Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách vymezuje v §32 základní druhy a formy sociálních služeb, které spadají pod MPSV. Jsou jimi sociální poradenství, služby sociální péče a služby sociální prevence.

Obr. č. 3: Typy sociálních služeb (volné zpracování dle Zákona č. 108/2006 Sb. [online])



Dále zákon vymezuje v §33 formu sociálních služeb, kdy se sociální služby poskytují jako služby pobytové, ambulantní a terénní. Pobytové služby jsou takové, které jsou spojené s ubytováním v zařízeních sociálních služeb. Ambulantními službami se rozumí služby, za kterými osoba dochází nebo je doprovázena nebo dopravována do zařízení sociálních služeb a součástí služby není ubytování. Terénními službami se rozumí služby, které jsou osobě poskytovány v jejím přirozeném sociálním prostředí.

**Sociální poradenství** se dělí na dva typy – základní a odborné. Základní sociální poradenství poskytuje osobám v nepříznivé sociální situaci potřebné informace, které mohou přispět k jejímu řešení. Základní sociální poradenství je základní činností při poskytování všech druhů sociálních služeb a poskytovatelé sociálních služeb jsou povinni základní poradenství zajistit. Odborné sociální poradenství je poskytováno se zaměřením na potřeby jednotlivých

okruhů sociálních skupin osob v občanských poradnách, manželských a rodinných poradnách, poradnách pro seniory, poradnách pro osoby se zdravotním postižením, poradnách pro oběti trestných činů a domácího násilí a ve speciálních lůžkových zdravotnických zařízeních hospicového typu. Zahrnuje též sociální práci s osobami, jejichž způsob života může vést ke konfliktu se společností (Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, §37).

**Služby sociální péče** napomáhají osobám zajistit jejich fyzickou a psychickou soběstačnost. Jejich cílem je podpořit život v jejich přirozeném sociálním prostředí a umožnit jim v co nejvyšší možné míře zapojení do běžného života společnosti, a v případech, kdy toto vylučuje jeho stav, zajistit jim důstojné prostředí a zacházení. Každý má právo na poskytování služeb sociální péče v nejméně omezujícím prostředí (Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, §38).

Mezi služby sociální péče můžeme zařadit tyto typy služeb:

- Osobní asistence,
- Tísňová péče,
- Průvodcovské a předčitatelské služby,
- Podpora samostatného bydlení,
- Odlehčovací služby,
- Centra denních služeb,
- Denní stacionáře,
- Týdenní stacionáře,
- Domovy pro osoby se zdravotním postižením,
- Domovy pro seniory,
- Domovy se zvláštním režimem,
- Chráněné bydlení,
- Sociální služby poskytované ve zdravotnických zařízeních lůžkové péče (Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, §39 - §52).

**Služby sociální prevence** napomáhají zabránit sociálnímu vyloučení osob, které jsou tímto ohroženy pro svou nepříznivou sociální situaci, životní návyky a způsob života, vedoucí ke konfliktu se společností, sociálně znevýhodňující prostředí a ohrožení práv a oprávněných zájmů trestnou činností jiné fyzické osoby. Cílem služeb sociální prevence je napomáhat osobám

k překonání jejich nepříznivé sociální situace a chránit společnost před vznikem a šířením nežádoucích společenských jevů (Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, §53).

Mezi služby sociální prevence můžeme začadit tyto typy služeb:

- Raná péče,
- Telefonická krizová pomoc,
- Tlumočnické služby,
- Azylové domy,
- Domy na půl cesty,
- Kontaktní centra,
- Krizová pomoc,
- Intervenční centra,
- Nízkoprahová denní centra,
- Nízkoprahová zařízení pro děti a mládež,
- Noclehárny,
- Služby následné péče,
- Sociálně aktivizační služby pro rodiny s dětmi,
- Sociálně aktivizační služby pro seniory a osoby se zdravotním postižením,
- Sociálně terapeutické dílny,
- Terapeutické komunity,
- Terénní programy,
- Sociální rehabilitace (Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, §54 - §70).

## 4 PROFESE SOCIÁLNÍHO PRACOVNÍKA

Jak bylo již zmíněno, sociální práce je relativně nový vědní obor, který se stále formuje a vyvíjí a to s ohledem na vývoj společnosti a vznikajících sociálních problémů. Pomoc potřebným a ohroženým lidem má tradici již v historii, kdy na ni nebyly kladeny žádné profesní nároky, které přišly až s profesionalizací a vývojem samotného oboru a neustále se zvyšují.

Samotná profese sociálního pracovníka vznikla jako reakce na společenské problémy. Problémy jednotlivců s potřebou řešit nově vzniklé nepříznivé situace, se kterými si lidé již nezvládli pomoci sami. Tato profese je tak prostředkem ke zlepšení sociálních vztahů ve společnosti. Pracovníci učí klienty správnému chování a dohlížejí na dodržování lidských práv. Sociální pracovník by se dal označit jako „pojivo společnosti“, kdy při výkonu své práce opětovně nepropojuje pouze jedince se svojí komunitou, ale spojuje také odborníky do multidisciplinárního týmu zaměřeného na pomoc klientovi (Hanuš, 2007).

**Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách**, definuje v § 109 sociálního pracovníka na základě popisu jeho pracovní činnosti: *„Sociální pracovník vykonává sociální šetření, zabezpečuje sociální agendy včetně řešení sociálně právních problémů v zařízeních poskytujících služby sociální péče, sociálně právní poradenství, analytickou, metodickou a koncepční činnost v sociální oblasti, odborné činnosti v zařízeních poskytujících služby sociální prevence, depistážní činnost, poskytování krizové pomoci, sociální poradenství a sociální rehabilitace, zjišťuje potřeby obyvatel obce a kraje a koordinuje poskytování sociálních služeb“*.

Matoušek (2013) definuje sociálního pracovníka pomocí propojení kvalifikačních požadavků s náplní jeho práce jako člověka, který dosáhl vyššího nebo vysokoškolského vzdělání, jehož náplní práce je plánování, realizování, monitoring a vyhodnocování poskytovaných sociálních služeb. Dále jako člověka, který pracuje s cílovou skupinou, poskytuje poradenství a spolupracuje v multidisciplinárním týmu.

Profesionálním sociálním pracovníkem je ten, kdo získal odborné vysokoškolské vzdělání v oboru sociální práce, jeho jednání je v souladu s etickým kodexem sociálních pracovníků a zasazuje se o dodržování oprávněných práv a zájmů svých klientů tím, že je uschopňuje k řešení jejich nepříznivé sociální situace (Flídrová, Opatrný, 2014).

## 4.1 Předpoklady pro výkon povolání sociálního pracovníka

Předpoklady pro výkon povolání sociálního pracovníka jsou upraveny **Zákonem č. 108/2006 Sb., o sociálních službách**. Tyto předpoklady se musí dodržovat a bez jejich splnění nemůže člověk vykonávat povolání sociálního pracovníka. Předpoklady pro výkon povolání sociálního pracovníka jsou plná svépravnost, bezúhonnost, zdravotní způsobilost a odborná způsobilost podle výše uvedeného zákona.

**BEZÚHONNOST** se posuzuje a prokazuje podle § 79 odst. 2 a odst. 3, kdy za bezúhonnou se pro účely tohoto zákona považuje fyzická osoba, která nebyla odsouzena pro úmyslný trestný čin, ani trestný čin spáchaný z nedbalosti v souvislosti s vykonáváním činností při poskytování sociálních služeb nebo činností s nimi srovnatelných, anebo fyzická osoba jejíž odsouzení pro tyto trestné činy bylo zahlazeno nebo se na ně z jiných důvodů hledí, jako by nebyly odsouzeny. Bezúhonnost se dokládá výpisem z evidence Rejstříku trestů a dále doklady prokazujícími splnění podmínky bezúhonnosti vydanými státy, ve kterých se fyzická osoba zdržovala v posledních 3 letech nepřetržitě déle než 3 měsíce. Výpis z evidence Rejstříku trestů a další doklady, jimiž se dokládá bezúhonnost u fyzické osoby, nesmí být starší 3 měsíců.

**ZDRAVOTNÍ ZPŮSOBILOST** zjišťuje a lékařský posudek o zdravotní způsobilosti vydává praktický lékař.

**ODBORNÁ ZPŮSOBILOST** k výkonu povolání sociálního pracovníka je:

- a) vyšší odborné vzdělání získané absolvováním vzdělávacího programu akreditovaného podle zvláštního právního předpisu v oborech vzdělání zaměřených na sociální práci a sociální pedagogiku, sociální pedagogiku, sociální a humanitární práci, sociální práci, sociálně právní činnost, charitní a sociální činnost,
- b) vysokoškolské vzdělání získané studiem v bakalářském, magisterském nebo doktorském studijním programu zaměřeném na sociální práci, sociální politiku, sociální pedagogiku, sociální péči, sociální patologii, právo nebo speciální pedagogiku, akreditovaném podle zvláštního právního předpisu (Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, § 110).

V sociálních službách mohou kromě kvalifikovaných sociálních pracovníků pracovat i jiní pracovníci. Okruh dalších pracovníků, kteří v sociálních službách vykonávají odbornou sociální činnost jsou **pracovníci v sociálních službách, zdravotničtí pracovníci, pedagogičtí pracovníci,**

## **manželští a rodinní poradci a další odborní pracovníci, kteří přímo poskytují sociální služby** (Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, § 115).

Ve chvíli, kdy sociální pracovník splní výše uvedené předpoklady pro výkon svého povolání, které pak vykonává, ukládá mu Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách (§ 111) povinnost dále se vzdělávat, a to z důvodu prohlubování kvalifikace. MPSV uděluje akreditaci vzdělávacím kurzům a programům, ve kterých se poté mohou sociální pracovníci vzdělávat a prohlubovat své znalosti.

Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách (§ 111) ukládá zaměstnavateli povinnost zabezpečit a umožnit sociálnímu pracovníkovi další vzdělávání v rozsahu nejméně 24 hodin za kalendářní rok, kterým si obnovuje, upevňuje a doplňuje kvalifikaci. Formy dalšího vzdělávání sociálních pracovníků jsou:

- 1) specializační vzdělávání zajišťované vysokými školami a vyššími odbornými školami navazující na získanou odbornou způsobilost k výkonu povolání sociálního pracovníka,
- 2) účast v kurzech s akreditovaným programem,
- 3) odborné stáže,
- 4) účast na školicích akcích,
- 5) účast na konferencích.

O absolvování dalšího vzdělávání dostane sociální pracovník osvědčení. Z výše uvedeného tak vyplývá, že vystudování oboru sociální práce pro splnění kvalifikačních předpokladů neznamená pro sociální pracovníky konec vzdělávání. Sociální práce je dynamicky vyvíjející obor, což způsobuje neustále se měnící legislativa, vývoj společnosti a přibývající problémy. Celoživotní vzdělávání v sociální oblasti je tak zcela nepostradatelné (Květenská, 2009).

Mezi další požadavky související se vzděláváním a profesním růstem sociálních pracovníků patří supervize. **Supervizi** lze definovat jako odbornou a systematicky vedenou interakci lidí směřující k prohloubení kvality práce v určité pracovní oblasti. Obecným účelem supervize v sociální oblasti je prohlubovat, případně udržovat dobrou kvalitu sociální práce a sociálních služeb ve prospěch klientů. To lze provést supervizí zaměřenou přímo na průběh práce s klienty, tedy případovou supervizí, nebo nepřímou, supervizí zaměřenou na pracovníky, jejich postoje, názory, hodnoty, chování vůči klientům, emoční zvládnání práce a vztahů s kolegy apod. (Matoušek, 2013).



*„Supervizor má být průvodcem, který pomáhá supervidovanému jedinci, týmu, skupině či organizaci vnímat a reflektovat vlastní práci a vztahy, nacházet nová řešení problematických situací. Supervize může být zaměřena na prohloubení prožívání, lepší porozumění dané situaci, uvolnění tvořivého myšlení a rozvoj nových perspektiv profesního chování. Cílem supervize tak může být vyšší uspokojení z práce, zvýšení její kvality a efektivity, prevence profesního vyhoření“.*

## **4.2 Osobnost a osobnostní předpoklady sociálního pracovníka**

Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách hovoří o formálních předpokladech pro splnění podmínek pro výkon povolání sociálního pracovníka, nikoliv však o tom, jaké osobní kvality by sociální pracovník měl mít či jakým způsobem by měl přistupovat ke klientům v rámci svého povolání.

Právě osobnost sociálního pracovníka je pro práci s klientem velmi důležitá. Je to sociální pracovník, kdo vytváří atmosféru práce s klientem, a ta by měla vyhovovat oběma stranám – na jedné straně klientovi, aby se dokázal otevřít, důvěřovat a svěřit, a na druhé straně sociálnímu pracovníkovi, aby dokázal klienta vyslechnout, nasměrovat a poskytnout mu zpětnou vazbu. Kvalita celého procesu práce s klientem poté ovlivní to, s jakou zkušeností bude klient od sociálního pracovníka odcházet (Matoušek, 2003).

Charakteristiku sociálního pracovníka vystihuje i Gulová (2011, s. 36): *„Sociální pracovník by měl být důvěryhodný, měl by být schopen zúčastněného naslouchání a hluboké empatie. Klient musí cítit vřelost a zaujetí případem. Mezi dalšími vlastnostmi jsou uváděny cílevědomost, iniciativa, samostatnost, smysl pro poznání souvislostí, samostatné rozhovodání, abstrakce a předvídavost, nápaditos, sebekritičnost, smysl pro humor, vysoká motivace, odolnost k neúspěchu, zájem o informace, odmítání rychlých závěrů, potřeba komunikace se spolupracovníky a zájem o další odbornost“.*

Osobnost sociálního pracovníka závisí na úrovni kvalitního vzdělání, sociálním rozhledu, souhrnu povahových rysů, profesionálních předpokladů, morálním postoji apod. Sociální pracovník by měl v druhých lidech vzbuzovat důvěru a respekt, měl by jít příkladem. Žádoucí je, aby byl sociální pracovník zralou osobností, měl schopnost empatie, byl citově stabilní, oplýval životním optimizmem a měl životní zkušenosti, jelikož tento souhrn vlastností a zkušeností má vliv na odbornou práci s klienty. Stěžejními znaky osobnosti sociálního pracovníka by měly být:

- všeobecné znalosti a rozhled,
- celoživotní vzdělávání a získávání nových dovedností, zkušeností a znalostí,
- odborná úroveň komunikace,
- kladné osobní vlastnosti,
- aktivní účast na životě komunity a při tvorbě sociálně-politických opatření (Vlček, 2008).

Závazným dokumentem pro sociální pracovníky vykonávající tuto profesi je Etický kodex sociálních pracovníků ČR, kde jsou vymezeny pravidla zodpovědnosti a etického chování sociálních pracovníků (Příloha č.1).

### 4.3 Role a kompetence sociálního pracovníka

Samotná profese sociální práce v sobě zahrnuje více profesních rolí ze strany sociálního pracovníka, které se prolínají a ke kterým sociální pracovník přistupuje s ohledem na řešení konkrétní situace klienta:

- 1) **Sociální pracovní jako úředník** – administrativa tvoří velkou část pracovní agendy sociálního pracovníka a administrativní zátěž neubývá, naopak přibývá. Přesto by centrem jeho práce měla být klientská práce v přirozeném prostředí klienta jako uživatele sociálních služeb.
- 2) **Sociální pracovník jako poradce** – směrem ke klientovi je poradenství důležitým nástrojem sociálního pracovníka, které využívá při pomoci klientovi. Sociální pracovník doporučuje, nabízí a vysvětluje, jak postupovat či jak řešit nepříznivé situace.
- 3) **Sociální pracovník jako vědec** – sociální pracovník neplní roli vědce v pravém slova smyslu, ale při výkonu své profese podle zaměření organizace, ve které pracuje by měl znát pravidla sociálního či sociologického výzkumu, statistiky a demografie.
- 4) **Sociální pracovník jako pedagog** – pedagogické znalosti využívá sociální pracovník směrem ke klientům, kdy na ně výchovně působí. Klienta reedukuje a aktivizuje, aby si osvojil nové dovednosti nebo změnil ty nežádoucí.
- 5) **Sociální pracovník jako psycholog** – také poznatky z psychologie využívá sociální pracovník ve své profesi, ale nenahrazuje profesi psychologa. Působí jen do té míry,

dokud situace odpovídá jeho zkušenostem a kompetencím souvisejících zejména se sociální situací klienta či rodiny.

- 6) **Sociální pracovník jako terapeut** – sociální pracovník je často jedna z nejdůležitějších důvěrných osob klienta či rodiny, vyslechne jej a podpoří. Pomáhá klientovi vytvořit či obnovit sociální kontakty důležité pro udržení jeho přiměřeného sociálního chování.
- 7) **Sociální pracovník jako manažer** – tato role se týká sociálních pracovníků, kteří vykonávají také vedoucí funkci. Často tak v této roli plní sociální pracovník funkci informativní (předává informaci směrem k vedení či podřízeným pracovníkům), interpersonální (řeší personální agendu) a rozhodovací (řeší spory a problémy, deleguje úkoly a rozděluje povinnosti) (Vlček, 2008).

S výkonem profese sociálního pracovníka se pojí také jeho kompetence. Kompetencemi, kterými by měl sociální pracovník oplývat je celá řada a často vycházejí z náplně práce v konkrétní organizaci. Pracovní činnost a náplň práce sociálních pracovníků je tak často velmi variabilní a podléhá tomu, v jaké organizaci pracují, a především s jakou klientelou (Elichová, 2017).

K nejznámějším kompetenčním modelům patří vymezení dle Havrdové (1999, s. 42), která vymezuje 6 kompetencí, které v praxi chápe jako „*funkcionální projev dobře zvládané a uznávané profesionální role sociálního pracovníka, jejíž součástí jsou odborné znalosti, schopnost reflektovat adekvátně kontext a citlivě aplikovat hodnoty profese*“.

Havrdová (1999) vytvořila soubor předpokladů, co by měl sociální pracovník umět a jak by měl postupovat při své práci v dané organizaci. To lze popsat souborem 6 kompetencí, kterými jsou schopnost rozvíjet účinnou komunikaci, schopnost orientovat se a plánovat postup při práci s klientem, podporovat a pomáhat k soběstačnosti klienta, znát systém služeb a metody sociální práce, přispívat k práci organizace a odborně růst.

Obdobně popisuje vyžadované kompetence u sociálních pracovníků i Tajanovská (2015). Mezi ty řadí především vysokou míru komunikativnosti a kooperace, schopnost umět řešit problémy, samostatnost a výkonnost, kreativitu a tvořivost, zodpovědnost, neustálou chuť se učit, schopnost hodnotit a zdůvodňovat.

Matoušek a Pazlarová (2016) popisují další důležité kompetence, které nebyly zmíněné, ale měl by je sociální pracovník mít. Těmi je orientace v právním a ekonomickém rámci profese. Sociální pracovník musí mít právní povědomí, z důvodu širokého záběru oboru, neustálým

změnám v zákonech a situacím, se kterými klienti přichází. Dále by měl sociální pracovník řešit etická a další dilemata, do kterých se může při výkonu své profese dostat. Kromě výše zmíněných kompetencí musí sociální pracovník mít specifické kompetence vyplývající z jeho pracovní náplně a organizace či instituce, kde pracuje (rozpoznat pokusy klientů o zneužití dávek, sanovat rodinu, hodnotit vliv výchovného prostředí na dítě apod.).

Elichová (2017, s. 101) prováděla vlastní výzkum zaměřený na měkké dovednosti jako základní princip profesionality u sociálních pracovníků. Z výsledků vyplývá, že *„zásadní význam měkkým dovednostem připisují i sociální pracovníci v praxi, když mezi charakteristikami dobrého sociálního pracovníka a při vymezování specifických sociální práce uvádějí téměř výhradně osobnostní charakteristiky, psychickou odolnost, osobnostní dispozice a dovednosti vůbec výrazně častěji jako potřebnější pro výkon profese než znalosti“*.

#### **4.4 Syndrom vyhoření u sociálních pracovníků a jeho prevence**

Již od samotného narození až po smrt jsme vystaveni vlivu mnoha činitelů a situací, s nimiž se musí každý jedinec s vynaložením většího či menšího množství energie vyrovnat. Zda bude člověk úspěšný a jeho úsilí bude efektivní závisí na celé řadě okolností. Osobnostní charakteristiky a aktuálně zvolené postupy ovlivní to, do jaké míry a zdali vůbec daný jedinec zvládne nároky svého života, které jsou na něj kladeny. S tím se pojí odolnost daného jedince proti zátěži či stresu (Paulík, 2017).

Ve chvíli, kdy člověk odolný není a podlehně stresu ze zaměstnání se u něj může objevit syndrom vyhoření neboli burnout syndrom. Hartl a Hartlová (2010) popisují syndrom vyhoření, jako stav, který se projevuje po letech terénní, emočně vyčerpávající práce ztrátou zájmu o danou profesi či ztrátou osobního zájmu, což se týká zejména pomáhajících profesí.

Vyhoření neznamená to stejné jako stres, jelikož k syndromu vyhoření dochází v důsledku dlouhodobého stresu, tzv. chronického stresu. Faktory, které jsou spouštěče stresu zastávají tak při vzniku syndromu vyhoření zásadní roli, jsou to fyzické stresory, psychické stresory a sociální stresory. Lze tedy říci, že stres je příčina, zatímco vyhoření je důsledek. Syndrom vyhoření bývá tedy způsoben dlouhodobým stresem a nerovnováhou mezi zátěží a klidem, tedy mezi aktivitou a odpočinkem (Stock, 2010).

*„Symptomatika syndromu vyhoření má mnoho styčných bodů s depresí, úzkostnými poruchami, poruchami spánku, neurastenii a poruchami přizpůsobení. Společným*

*etiopatogenetickým jmenovatelem je chronický stres působící hlavně v pracovním prostředí. V rámci burnout „procesu“ může dojít k rozvoji duševních poruch i třeba nadužívání nebo závislosti na návykových látkách“ (Ptáček a kol., 2013, s. 15).*

Mnoho autorů popisuje tento jev jako důsledek přetížení v práci, kdy dlouhodobý stres v práci je spouštěčem pro vyhoření. Masner (2019, [online]) uvádí, že se může jednat o společný spouštěč, ale nelze opomíjet i další důvody vyhoření, kterými mohou být dlouhodobé pečování o někoho vážně nemocného, chronické napětí a hádky v rodině, těžké finanční dluhy, pokračující krize v partnerství a další. Syndrom vyhoření tak nelze považovat pouze za nemoc manažerů, ale je třeba ho chápat jako nemoc, která může ovlivnit kohokoli.

Sociální pracovníci jsou často veřejností označováni dehonestujícími oslovenými (např. zloději dětí, vypláčeči dávek apod.) a na druhé straně jsou kritizováni za to, že ve prospěch dětí, rodin a dalších jedinců nedělají dostatek, a to zejména ve chvíli, kdy se nějaký případ medializuje. Hrozí tedy, že ať sociální pracovník udělá cokoli a zvolí jakýkoliv postup, bude za to společností kritizován. Emocionální zátěž výkonu sociální práce společně s ambivalentním a nepodporujícím postojem společnosti a nízkou prestiží profese sociálního pracovníka výrazně zvyšuje riziko možného vyhoření sociálních pracovníků (Ptáček a kol., 2013).

#### **4.4.1 Fáze rozvoje syndromu vyhoření**

Syndrom vyhoření nevznikne u člověka ze dne na den. Jeho vznik provází postupné fáze, které mají různou délku, mohou se střídát nebo nemusí některá fáze vůbec vzniknout. Modelů, které popisují jednotlivé fáze je mnoho, u jednotlivých autorů se liší i počet fází. Znáмым modelem je těchto 5 fází vzniku syndromu vyhoření:

- 1) Idealistické nadšení – tato fáze přináší počáteční vzrušení pracovníka z nové práce a nová očekávání. Pracovník je namotivovaný a tvrdě pracuje, protože se chce prosadit.
- 2) Stagnace – v této fázi člověk vystřízliví, jeho realita se velmi liší od původních očekávání a ideálů. Chce se vyhnout obtížným klientům a rád se vzdělává mimo práci, či navazuje nové pracovní kontakty.
- 3) Frustrace – v této fázi je pracovník frustrovaný, jelikož se domnívá, že jej klienti využívají a lžou mu. Všechno mu vadí a práce ho štve.
- 4) Apatie – tato fáze je čistě obranná. Pracovník chce hlavně přežít, vyhýbá se klientům a je rád, když klient nedorazí na schůzku. Začínají se u něj objevovat psychosomatické problémy (bolesti zad, hlavy, únava...).

- 5) Syndrom vyhoření – jedná se o poslední fázi, která je často doprovázena depresemi. Nastává úplné emoční vyčerpání. Pracovník má dvě možnosti – buď ze zaměstnání odchází, nebo v něm zůstává, ale musí pracovat na přehodnocení svých postojů a životním stylu např. pomocí psychoterapie, meditace (Pešek, Praško, 2016).

#### **4.4.2 Prevence syndromu vyhoření**

Obecně lze říci, že tímto syndromem trpí pracovití lidé, kteří v mnoha ohledech myslí více na druhé, než sami na sebe a chtějí toho během života stihnout co nejvíce. Proto je třeba umět si zvolit své přiměřené tempo a umět se také zastavit a myslet i na sebe.

Každý sociální pracovník by se měl sám o sebe starat tak, aby předcházel riziku syndromu vyhoření a přistupovat tak k této problematice zodpovědně a podnikat kroky, které ho mohou ochránit – celoživotní vzdělávání, duševní hygiena, zdravý životní styl, sportovní aktivity, bohatý mimopracovní život, budování blízkých osobních vztahů atd. Také jednotlivé organizace by k syndromu vyhoření sociálních pracovníků měly přistupovat zodpovědně v rámci systémových opatření - standardy kvality, supervize a metodická podpora, snižování byrokratické zátěže pracovníků, odpovídající finanční ohodnocení, prostorové a materiálové zabezpečení atd. Všechny zaváděná opatření by měla být systematická, logicky na sebe navazující a provázána. V případě, že nebude stále zavedena komora sociálních pracovníků, měl by sám stát participovat na vysvětlování smyslu a cílů sociální práce, kompetencí a odborosti sociálních pracovníků, pozdvihovat prestiž oboru, podporovat práva klientů, a to ne pouze v případě mediálně zajímavých kauz, ale zejména preventivně (Ptáček a kol., 2013).

Samospásné pravidlo či rada pro prevenci syndromu vyhoření neexistuje, ale lze se setkat s doporučeními či opatřeními, které může člověk ve svém životě i profesi aplikovat, aby syndromu vyhoření předcházel. Je třeba si uvědomit, že opatření nezačne působit okamžitě a je třeba na situaci pracovat dlouhodobě, protože i samotný syndrom vyhoření nevznikne přes noc. Mezi obecná doporučení lze zařadit:

- Získat odstup, a to i fyzický
- Přiznat si své slabiny
- Pravidelně cvičit a relaxovat
- Vytvořit si situační analýzu (mapa zlodějů a zdrojů energie)
- Posilovat své zdroje energie

- Nezanedbávat koníčky
- Čas na odpočinek
- Časový harmonogram dne (den má jen 24 hodin – eliminovat žrouty času)
- Odrazit neúnosné požadavky
- Utlumit očekávání, a naopak pozvednout sebeuznání
- Akceptovat nahraditelnost a vyhnout se izolaci
- Být sami sobě dobrým přítelem či přítelkyní
- Kontrolovat vnitřní popoháněče
- Přemýšlet o změně (např. práce)
- Přijmout profesionální pomoc psychoterapie
- Ujasnit si kdo má problém – necítit se zodpovědní za řešení situace klienta (Poschkamp, 2013).

## EMPIRICKÁ ČÁST

V následující části diplomové práce jsou prezentovány výsledky výzkumného šetření, jež doplňují její teoretickou část. V empirické části je objasněn cíl výzkumu, charakteristika výzkumného vzorku, stanovené výzkumné otázky a hypotézy, popis metodologie výzkumu a metody sběru dat. V neposlední řadě jsou interpretovány výsledky výzkumu a následná diskuze. Diplomová práce je zakončena závěrem a souhrnem.

### 5 CÍL VÝZKUMU

Hlavním cílem diplomové práce je analyzovat celkovou úroveň životní spokojenosti a jejich jednotlivých komponent u sledovaného výzkumného vzorku sociálních pracovníků působících ve státním a nestátním sektoru.

Dílčí cíle diplomové práce jsou:

- 1) Porovnat celkovou úroveň životní spokojenosti sociálních pracovníků vzhledem k normativním datům.
- 2) Porovnat celkovou úroveň životní spokojenosti a jejich komponent z hlediska různých diferenciačních kritérií, a to z hlediska pohlaví, pracovní pozice, sektoru, vzdělání, věku a délky praxe.
- 3) Podrobněji analyzovat vybrané složky životní spokojenosti sociálních pracovníků z hlediska státního a nestátního sektoru.



## 6 CHARAKTERISTIKA VÝZKUMNÉHO VZORKU

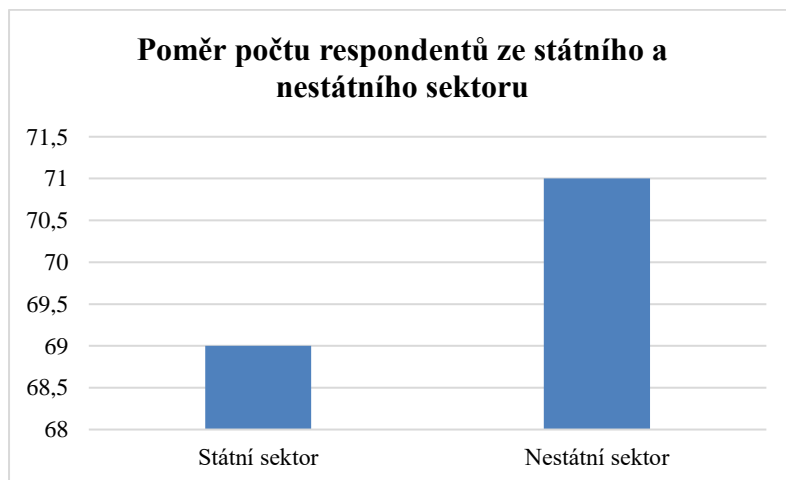
V rámci výzkumného šetření a výběru respondentů byli osloveni sociální pracovníci ze státního i nestátního sektoru. Ze státního sektoru jsme oslovili 25 městských úřadů ze dvou krajů, a to Olomouckého a Jihomoravského. Osloven byl vždy vedoucí pracovník a ten distriboval dotazník ostatním pracovníkům na městském úřadě. V rámci nestátního sektoru se postupovalo obdobně, oslovili jsme 15 neziskových organizací, ve kterých pracují sociální pracovníci, a to opět z Olomouckého a Jihomoravského kraje. návratnost dotazníků byla vyšší z neziskového sektoru než ze státního sektoru, proto bylo osloveno více městských úřadů než neziskových organizací.

Pro výběr respondentů nebyl kritériem věk, ani pohlaví. Předpokladem pro vyplnění dotazníku životní spokojenosti bylo splnění kvalifikačních předpokladů pro výkon profese sociálního pracovníka. Celkově jsme získali vyplněný dotazník životní spokojenosti od 140 respondentů, 69 respondentů bylo ze státního sektoru a 71 respondentů bylo z nestátního sektoru.

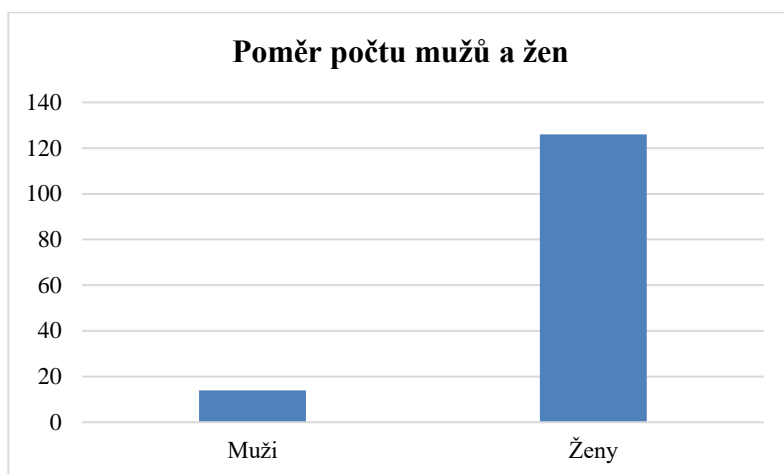
Tab. č. 1: Základní údaje o výzkumném vzorku

Výzkumný vzorek	Celý vzorek	Vedoucí	Zaměstnanci	Muži	Ženy
Četnost (n)	140	27	113	14	126
Průměrný věk	36,3	37,8	35,9	41,1	35,8
Minimální věk	23	25	23	24	23
Maximální věk	62	58	62	62	58
% zastoupení	100	19,3	80,7	10	90

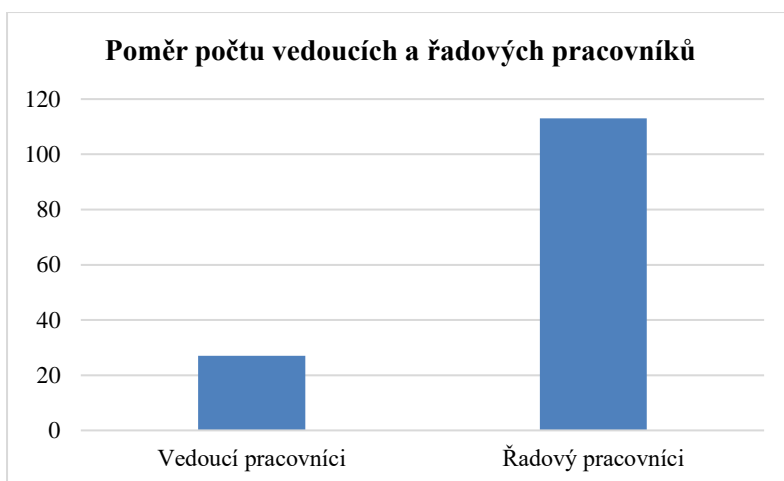
Graf č. 1: Poměr počtu respondentů ze státního a nestátního sektoru



**Graf č. 2: Poměr počtu mužů a žen**



**Graf č. 3: Poměr počtu vedoucích a řadových pracovníků**



Z výše uvedeného vyplývá, že výzkumný vzorek tvoří celkem 140 respondentů – sociálních pracovníků ze státního a nestátního sektoru. Ve sledovaném vzorku bylo celkem 69 zaměstnanců státního sektoru a 71 zaměstnanců nestátního sektoru. Sledovaný vzorek tvořilo 126 žen a 14 mužů. Nejmladšímu respondentovi bylo 23 let, nejstaršímu 62 let. U žen dosahoval průměrný věk 41,1 let a u mužů 36,8 let.

Z celkového počtu respondentů byl vzorek tvořen 113 řadovými pracovníky a 27 vedoucími pracovníky. Průměrný věk vedoucích pracovníků dosahoval 37,8 let a řadových pracovníků 35,9 let.

## 7 VÝZKUMNÉ OTÁZKY A HYPOTÉZY

Pro empirickou část výzkumu byly stanoveny výzkumné otázky:

**Otázka č. 1:** Jaká je úroveň celkové životní spokojenosti a jednotlivých komponent životní spokojenosti u sledovaného výzkumného vzorku sociálních pracovníků?

**Otázka č. 2:** Jaká je úroveň celkové životní spokojenosti u sledovaného výzkumného vzorku z hlediska různých diferenciačních kritérií?

**Otázka č. 3:** Jaká je úroveň životní spokojenosti u sledovaného výzkumného vzorku u vybraných složek životní spokojenosti z hlediska státního a nestátního sektoru?

Stanoveny byly také hypotézy, pomocí kterých se zjišťovala životní spokojenosti u sociálních pracovníků ve státním a nestátním sektoru:

**Hypotéza č. 1 (H1):** Předpokládáme, že úroveň celkové životní spokojenosti sociálních pracovníků ve státním a nestátním sektoru nebude významně odlišná ve vztahu k normativním hodnotám.

**Hypotéza č. 2 (H2):** Předpokládáme, že úroveň celkové životní spokojenosti celého vzorku sociálních pracovníků ve státním a nestátním sektoru nebude vykazovat významné intersexuální difference.

**Hypotéza č. 3 (H3):** Předpokládáme, že sociální pracovníci ve státním sektoru budou vykazovat významně nižší hodnotu celkové životní spokojenosti než sociální pracovníci v nestátním sektoru.

**Hypotéza č. 4 (H4):** Předpokládáme, že vedoucí pracovníci budou vykazovat vyšší míru celkové životní spokojenosti než řadoví pracovníci.

## 8 POPIS METODOLOGIE VÝZKUMU A METODY SBĚRU DAT

Vzhledem k charakteru dané problematiky, stanoveným cílům a koncepci diplomové práce byla zvolena **kvantitativně orientovaná metodologie**. Náš výzkum se týká zjištění celkové životní spokojenosti u sociálních pracovníků, proto byla metodou pro získání dat použita dotazníková metoda.

*„Výzkum je systematický způsob řešení problémů, kterým se rozšiřují hranice vědomostí lidstva. Výzkumem se potvrzují či vyvracejí dosavadní poznatky, anebo se získávají nové poznatky“* (Gavora, 2010, s. 13).

Kvantitativní výzkum vychází z matematicko-statistických metod, pracuje s tzv. „tvrdými“ daty a v dnešní době je stále více preferovanější způsobem zkoumání reality. Cílem kvantitativního výzkumu je ověřování existujících teorií a hypotéz, nikoliv jejich vytváření. Výzkumník používá standardizované metody u výzkumného vzorku, které pak statisticky vyhodnocuje a interpretuje (Munduch, 2016).

**Dotazník** je jedna z metod určená pro sběr dat, která obsahuje soubor psaných otázek či výroků, na které respondent odpovídá podle předem daných instrukcí. Tyto otázky tak zjišťují názory, postoje, pocity a faktické informace od respondentů (Chráska, Kočvarová, 2015).

Dotazníky mohou mít tištěnou nebo online počítačovou podobu. Mezi výhody dotazníku lze zařadit rychlost sběru dat a jeho ekonomickou nenáročnost vzhledem k množství sesbíraných dat od respondentů. V případě, že se v dotazníku objevují uzavřené otázky, výhodou je pak možnost kvantifikovat získaná data a využít statistickou analýzu, která může pomoci zobecnit výsledky a predikovat budoucí stav. Tak jako každá metoda, má i tato určité nevýhody. Mezi ty lze zařadit nutnost zjednodušit a sjednotit otázky v dotazníku tak, aby šly předložit všem respondentům, dále mezi nevýhody spadá větší míra subjektivity při posuzování reality ze strany respondentů (Chráska, Kočvarová, 2015).

Jak již bylo uvedeno, pro diplomovou práci byla použita dotazníková metoda, která umožnila rychlý sběr dat u vyššího počtu respondentů. Konkrétně se jednalo o standardizovaný dotazník životní spokojenosti. Využití standardizovaného dotazníku zaručuje nejen validitu a realibilitu, ale i možnost komparace výsledků s referenčními hodnotami pro danou věkovou kohortu.

## 8.1 Dotazník životní spokojenosti

Dotazník životní spokojenosti (dále jen „DŽS“) byl vybrán s ohledem na zkoumanou problematiku, díky kterému se zjišťoval individuální obraz celkové životní spokojenosti u sociálních pracovníků pracujících ve státním a nestátním sektoru. Tento dotazník také zachytil úroveň životní spokojenosti v jednotlivých oblastech dotazníku, a to ve významných deseti škálách, které životní spokojenost utvářejí. Životní spokojeností je míněno individuální posouzení minulých a současných životních podmínek a perspektivy do budoucnosti z pohledu respondenta. Jednotlivé zkoumané škály dotazníku, jsou:

1. **Zdraví** – škála zaměřená na zdraví se věnuje otázkám zdravotního stavu, duševní a tělesné kondici, duševní výkonnosti, obranyschopnosti proti nemocem, a četnost bolesti a přítomnosti nemoci. Respondenti hodnotí spokojenost v každé zmíněné oblasti. V případě, že mají vysoké skóre, jsou s touto oblastí života spokojeni.
2. **Práce a zaměstnání** – škála zaměřená na pracovní postavení na pracovišti, na dosažené úspěchy a možnosti kariérního postupu. Dále se zaměřuje na pracovní atmosféru, míru povinností a jistotu budoucnosti v daném zaměstnání. Osoba, která má vysoké skóre v této škále, je se svojí prací spokojena.
3. **Finanční situace** – škála zaměřená na finanční situaci, majetek a životní standard. Zaměřuje se také na možnosti budoucích výdělků, schopnosti zajistit rodinu i sám sebe ve stáří.
4. **Volný čas** – škála zaměřená na délku každoroční dovolené a na množství volného času a jeho pestrost. Zaměřuje se také na kvalitu odpočinku, kterou respondent zažívá na dovolené či při trávení volného času, a dále na délku času tráveného se svojí rodinou a dalšími blízkými osobami.
5. **Manželství a partnerství** – škála se věnuje oblasti partnerství a manželství a požadavkům kladených v partnerství a manželství. Zjišťuje také spokojenost se společnými aktivitami, mírou pochopení ze strany partnera, mírou něžností, pocitem bezpečí a ochotou pomoci ze strany partnera. Škálu vyplňoval pouze respondent, který měl v době dotazníkového šetření stálého partnera či manžela.
6. **Vztah k vlastním dětem** – škála se věnuje oblasti vztahu k vlastním dětem, se zaměřením na spokojenost s úspěchem svých dětí, vzájemným vztahem a ocenění ze

strany dětí. Také se zaměřuje na společně strávené aktivity. Škálu vyplňoval pouze respondent, který měl v době dotazníkového šetření vlastní dítě či děti.

7. **Vlastní osoba** – škála se věnuje aspektům vlastní osoby se zaměřením na schopnosti a dovednosti, sebevědomí a sebehodnocení, vnější vzhled, povahu, vitalitu a vztah s dalšími osobami. Věnuje se také spokojenosti s dosavadním způsobem života respondenta.
8. **Sexualita** – tato škála se věnuje spokojenosti s tělesnou přitažlivostí, sexuální výkonností, četností sexuálních kontaktů a možnostem otevřeně hovořit o sexualitě. Řeší také blízkost partnera a harmonii ve vztahu.
9. **Přátelé, známí a příbuzní** – škála hodnotí spokojenost s okruhem svých přátel, četností kontaktu s příbuznými a sousedy a kvalitu pomoci a podpory od známých. Zaměřuje se také na spokojenost s veřejnými a spolkovými aktivitami, sociální angažovanosti a četnosti kontaktu s lidmi ve společnosti.
10. **Bydlení** – škála hodnotí míru spokojenosti s bytovými podmínkami a standardem bydlení. Hodnocena je velikost, poloha a stav bytu a také náklady spojené s bydlením (Rodný, Rodná, 2001).

Každá škála dotazníku je tvořena 7 položkami, na které každý jednotlivec z výzkumného vzorku odpovídal na sedmistupňové stupnici seřazené od velmi nespojen(a), nespokojen(a), spíše spokojen(a), ani spokojen(a), ani nespokojena(a), spíše spokojen(a), spokojen(a) až po velmi spokojen(a). Na základě skóre dosažených v jednotlivých škálách dotazníku se vypočetl tzv. index celkové životní spokojenosti. Do výpočtu celkové životní spokojenosti se započítávají pouze oblasti Zdraví, Finanční situace, Volný čas, Vlastní osoba, Sexualita, Přátelé, známí, příbuzní a Bydlení. Jedinci, kteří mají vysokou škálovou hodnotu životní spokojenosti jsou v mnoha oblastech svého života nadprůměrně spokojeni. Pokud mají v některých oblastech života nižší spokojenost či důvod k nespokojenosti s danou oblastí, je jim to kompenzováno spokojeností v jiných oblastech. Pro testování pomocí DŽŠ se používá jako testový materiál záznamový arch, na kterém jsou značeny jednotlivé zkoumané oblasti životní spokojenosti. Vyplnění DŽŠ zabere respondentům 10-15 minut jejich času (Rodný, Rodná, 2001).

## 8.2 Desing výzkumu a statistické zpracování

Dotazník životní spokojenosti byl přepsán do online podoby a distribuován respondentům, kteří splňovali podmínky pro vyplnění. V úvodu dotazníku bylo respondentům sděleno, že je zaručena jejich plná anonymita. Respondenti byli seznámeni s pravidly pro vyplňování dotazníku a odpovídání na jednotlivé položky. Byli poučeni, že mají zaškrtnout položky bez velkého přemýšlení, v dotazníku byly uvedeny i vysvětlivky. Dotazovaní respondenti zaznamenávali v úvodu dotazníku následující diferenciacní kritéria:

- Pohlaví
- Věk
- Rodinný stav
- Nejvyšší dosažené vzdělání
- Sektor, ve kterém pracují
- Pracovní pozici (vedoucí či řadový pracovník)
- Délku praxe v oblasti sociální práce

Statistické zpracování bylo provedeno v programu Excel. Byla zjištěna celková životní spokojenost sociálních pracovníků a následně porovnávána s diferenciacními kritérii, na základě vypočítaných statistických údajů. Dále byly analyzovány vybrané oblasti životní spokojenosti a porovnány s ohledem na státní a nestátní sektor. K vyhodnocení byl použit Studentův t-test. Věcná významnost neboli effect size byla posuzována pomocí Cohenova koeficientu  $d$ . Hodnoty  $d$  lze rozdělit do tří rozpětí. V případě, že je hodnota  $d$  v rozpětí 0,20-0,50 vykazuje malý efekt, v rozpětí 0,50-0,80 vykazuje střední efekt a hodnoty vyšší jak 0,80 vykazují velký efekt. Při vyhodnocení statistické významnosti byla určena hodnota na úrovni  $p \leq 0,01$  (Cohen, 1988).

Sběr dat probíhal ve dvou vlnách, a to v měsících říjen-prosinec 2019 a v měsících únor-duben 2020. V první vlně byly rozeslány dotazníky na městské úřady a do neziskových organizací a po zjištění počtu navrácených dotazníku byly dotazníky znovu rozeslány v druhé vlně. Vyšší a rychlejší návratnost dotazníků byla od sociálních pracovníků pracujících v nestátním sektoru, proto bylo také osloveno méně neziskových organizací, oproti městským úřadům. Dotazníky byly distribuovány online formou a respondenti byli s formou dotazníku seznámeni.

## 9 VÝSLEDKY VÝZKUMU

V této kapitole přistoupíme k analýze dat a jejich následnému vyhodnocení u dotazníků životní spokojenosti sledovaného souboru sociálních pracovníků ve státním a nestátním sektoru. Získané výsledky budeme interpretovat. V případě, že jsou výsledky vztaženy k předem stanoveným hypotézám, bude výsledek zamítnutí či přijetí hypotézy u prezentovaných výsledků uveden.

### 9.1 Celková životní spokojenost a její složky – celý vzorek

V této podkapitole vyhodnotíme celkovou životní spokojenost sledovaného vzorku a tu srovnáme ve vztahu k normativním hodnotám. Porovnáme jednotlivé komponenty životní spokojenosti a vyhodnotíme v jaké oblasti jsou sociální pracovníci sledovaného vzorku nejspokojenější, a v které oblasti jsou naopak nejméně spokojeni. Při výzkumném šetření byla zjištěna následující data, která jsou uvedena v tabulkách a grafech.

Tab. č. 2: Celková životní spokojenost a její komponenty u celého vzorku sociálních pracovníků

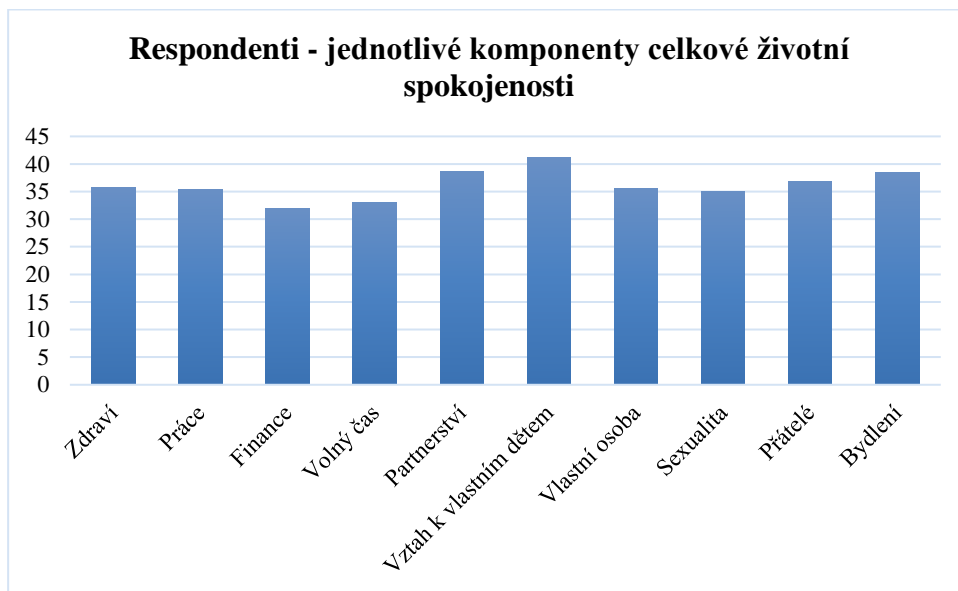
Komponenty životní spokojenosti	Celý vzorek	SD
	(n = 140)	
<b>Zdraví</b>	<b>35,75</b>	5,69
Práce	35,42	6,18
<b>Finance</b>	<b>31,98</b>	7,21
<b>Volný čas</b>	<b>32,96</b>	7,75
Partnerství	38,67	6,79
Vztah k vlastním dětem	41,2	5,04
<b>Vlastní osoba</b>	<b>35,54</b>	5,21
<b>Sexualita</b>	<b>34,99</b>	7,31
<b>Přátelé</b>	<b>36,84</b>	5,25
<b>Bydlení</b>	<b>38,45</b>	6,42
<b>CŽS</b>	<b>246,5</b>	28,11

Vysvětlivky: CŽS – celková životní spokojenost, n – četnost, SD – směrodatná odchylka

Celková životní spokojenost u sledovaného vzorku respondentů dosahuje hodnoty **246,5**. **Tato hodnota je nám odpovědí na výzkumnou otázku č. 1.** Při výpočtu celkové životní spokojenosti se pracuje se 7 oblastmi a do výpočtu hodnoty celkové životní spokojenosti nejsou dle manuálu DŽS zahrnuty položky práce, partnerství a vztah k vlastním dětem.



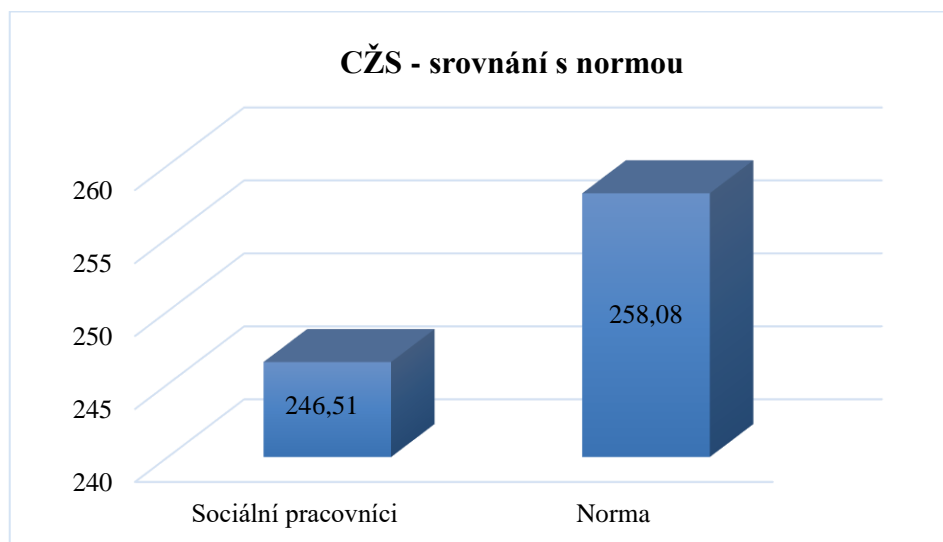
Graf č. 4: **Jednotlivé komponenty CŽS celého vzorku sociálních pracovníků**



V grafu č. 4 můžeme sledovat jednotlivé oblasti životní spokojenosti celého vzorku sociálních pracovníků vzhledem k jejich spokojenosti s danými komponentami. Lze vyhodnotit, že sledovaným vzorkem sociálních pracovníků ve státním a nestátním sektoru jsou nejlépe hodnocenými oblastmi životní spokojenosti položky **vztah k vlastním dětem, partnerství a bydlení**. O něco nižší životní spokojenost je vykázána v položkách přátelé, zdraví a vlastní osoba. Nejmenší spokojenost sociálních pracovníků lze vyhodnotit v položce **finance**, se kterou jsou sociální pracovníci nejméně spokojeni. Dále jsou nespokojeni s položkami **volný čas a sexualita**. **Těmito výsledky byla zodpovězena výzkumná otázka č. 1.**

Ve vyhodnocení jsme se také zabývali porovnáním celkové životní spokojenosti sociálních pracovníků ve vztahu k normativním hodnotám. Průměrná normativní hodnota životní spokojenosti dle manuálu DŽS je **258,08** (Rodný, Rodná, 2001). Celková životní spokojenost našich respondentů vykazuje hodnotu 246,5. V grafu č. 5 je vymezen rozdíl mezi celkovou životní spokojeností našich respondentů a normativních hodnot.

Graf č. 5: Celková životní spokojenost – srovnání sledovaného vzorku a normativních hodnot



Tab. č. 3: Vyhodnocení statistické a věcné významnosti CŽS sociálních pracovníků ve vztahu k normativním hodnotám

	Respondenti	Normativní hodnoty	Diference	Hladina statistické významnosti	Cohenovo „d“
	n = 140	n = 2870			
<b>CŽS</b>	<b>246,5</b>	<b>258,08</b>			
<b>SD</b>	<b>28,11</b>	<b>35</b>	<b>11,57</b>	<b>p ≤ 0,01</b>	<b>0,33</b>

Vysvětlivky: CŽS – celková životní spokojenost, n – četnost, SD – směrodatná odchylka

Z dat uvedených v tabulce č. 3 byla při porovnání celkové životní spokojenosti sociálních pracovníků vzhledem k normativním hodnotám zjištěna hodnota věcné významnosti **d = 0,33**. Dále byla zjištěna hodnota diference 11,57, která představuje signifikaci na hladině významnosti 0,01. Lze tedy tvrdit, že mezi celkovou životní spokojeností sociálních pracovníků a celkovou životní spokojeností průměrných normativních hodnot vznikl **malý efekt věcné významnosti a statisticky významný rozdíl**, přičemž oslovený sledovaný soubor vykazuje hodnoty nižší. **Na základě těchto výsledků hypotézu č. 1 (H1) zamítáme.**

## 9.2 Celková životní spokojenost sledovaného vzorku vzhledem k diferenciačním kritériím

V této podkapitole budeme porovnávat celkovou životní spokojenost s ohledem na jednotlivá diferenciační kritéria – pohlaví, sektor, pozice, věk, vzdělání či délka praxe. Každé diferenciační kritérium porovnáme zvlášť a vyhodnotíme v jaké oblasti jsou sociální pracovníci v porovnaném vzorku nejspokojenější a v které oblasti jsou naopak nejméně spokojeni. Při výzkumném šetření byla zjištěna následující data, která jsou uvedena v tabulkách a grafech.

### 9.2.1 Porovnání CŽS mezi muži a ženami

Z výsledků lze vyvodit, že vyšší úroveň celkové životní spokojenosti vykazují ze sledovaného vzorku respondentů muži. Vykázaná hodnota je velmi nevýznamná, jelikož představuje nesignifikantní rozdíl. Lze tedy tvrdit, že úroveň celkové životní spokojenosti u sociálních pracovníků ve státním a nestátním sektoru nevykazuje významné intersexuální diference. **Na základě těchto výsledků hypotézu č. 2 (H2) přijímáme.**

Tab. č. 4: Vyhodnocení statistické a věcné významnosti CŽS sociálních pracovníků – porovnání mezi muži a ženami

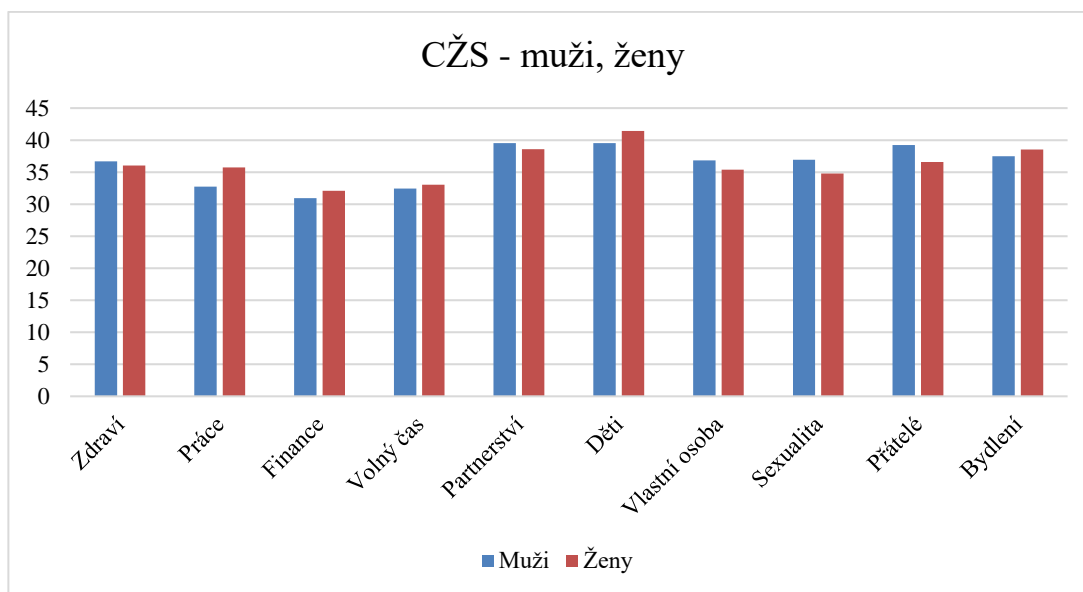
	Muži	Ženy	Diference	Hladina statistické významnosti	Cohenovo „d“
	n = 14	n = 126			
<b>CŽS</b>	<b>247,07</b>	<b>246,44</b>	0,63	NS	-
<b>SD</b>	24,13	28,61			

Vysvětlivky: CŽS – celková životní spokojenost, n – četnost, SD – směrodatná odchylka, NS – nesignifikantní

V grafu č. 6 můžeme pozorovat jednotlivé komponenty celkové životní spokojenosti mužů a žen. Lze konstatovat, že u mužů sledovaného vzorku sociálních pracovníků jsou nejlépe hodnoceny oblasti vztah k vlastním dětem, partnerství a přátelé. Muži jsou nejvíce nespokojeni s položkou finance, dále pak s volným časem a s prací. Ženy sledovaného vzorku nejlépe hodnotily oblasti vztah k vlastním dětem, partnerství a bydlení. Ženy jsou nespokojené v oblastech finance, volný čas a sexualita. Můžeme tedy konstatovat, že muži a ženy sledovaného vzorku sociálních

pracovníků ve státním a nestátním sektoru nevykazují významný rozdíl v hodnocení jednotlivých komponent životní spokojenosti.

Graf. č. 6: Jednotlivé komponenty CŽS – porovnání mezi muži a ženami



### 9.2.2 Porovnání CŽS mezi nestátním a státním sektorem

Z výsledků lze vyvodit, že vyšší úroveň celkové životní spokojenosti vykazují ze sledovaného vzorku respondenti sociální pracovníci z nestátního sektoru. Výsledná hodnota statistických dat je velmi nevýznamná, jelikož představuje nesignifikantní rozdíl. Lze tedy tvrdit, že mezi celkovou životní spokojeností sociálních pracovníků ve státním a nestátním sektoru není signifikantní rozdíl. **Na základě těchto výsledků hypotézu č. 3 (H3) zamítáme.**

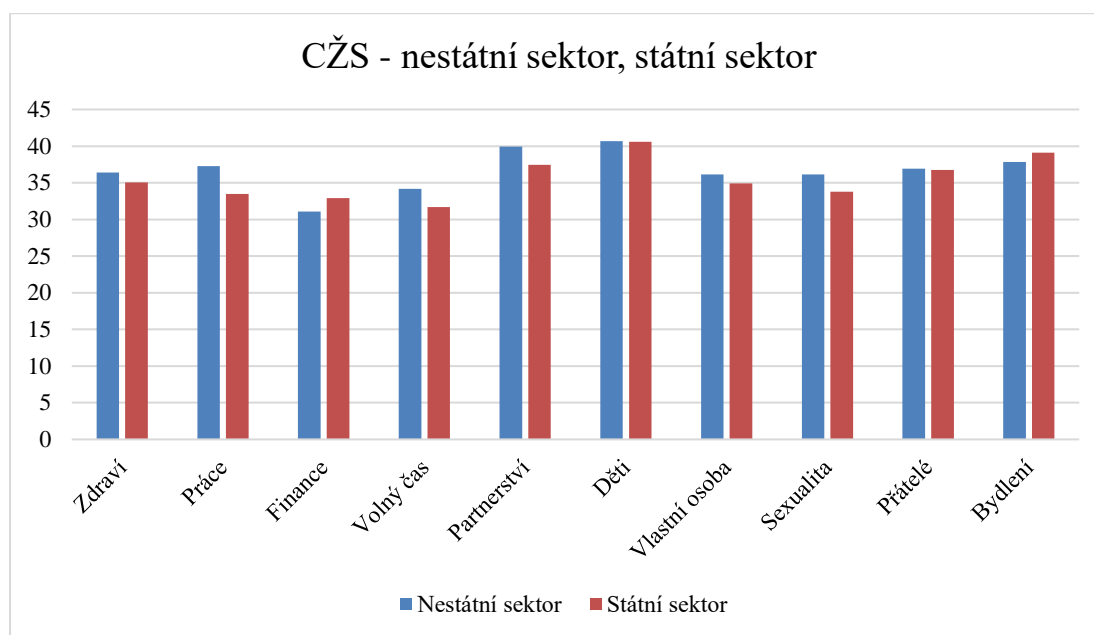
Tab. č. 5: Vyhodnocení statistické a věcné významnosti CŽS sociálních pracovníků – porovnání mezi nestátním a státním sektorem

	Nestátní sektor	Státní sektor	Diference	Hladina statistické významnosti	Cohenovo „d“
	n = 71	n = 69			
<b>CŽS</b>	<b>248,76</b>	<b>244,19</b>	4,57	NS	-
<b>SD</b>	30,52	25,4			

Vysvětlivky: CŽS – celková životní spokojenost, n – četnost, SD – směrodatná odchylka, NS – nesignifikantní

Graf č. 7 nám ukazuje jednotlivé komponenty celkové životní spokojenosti sociálních pracovníků z hlediska státního a nestátního sektoru. Lze dovést, že u sociálních pracovníků v nestátním sektoru jsou nejlépe hodnoceny oblasti vztah k vlastním dětem, partnerství a bydlení. Sociální pracovníci ve státním sektoru nejlépe hodnotili oblasti vztah k vlastním dětem, bydlení a partnerství. Největší nespokojenost vykazovali sociální pracovníci v nestátním sektoru v oblastech finance, volný čas a vlastní osoba. Sociální pracovníci ve státním sektoru jsou nejvíce nespokojeni s oblastmi volný čas, finance a práce. Můžeme tedy konstatovat, že sociální pracovníci ve státním a nestátním sektoru nevykazují významný rozdíl v hodnocení jednotlivých komponent životní spokojenosti.

Graf č. 7: **Jednotlivé komponenty CŽS – porovnání mezi nestátním a státním sektorem**



### 9.2.3 Porovnání CŽS mezi vedoucími a řadovými pracovníky

Z výsledků lze vyvodit, že vyšší úroveň celkové životní spokojenosti vykazují ze sledovaného vzorku respondenti sociální pracovníci, kteří pracují na pozici vedoucích. Výsledná hodnota statistických dat je velmi nevýznamná, jelikož představuje nesignifikantní rozdíl. Lze tedy tvrdit, že mezi celkovou životní spokojeností sociálních pracovníků ve vedoucí a řadové pozici není signifikantní rozdíl. **Na základě těchto výsledků hypotézu hypotézu č. 4 (H4) zamítáme.**

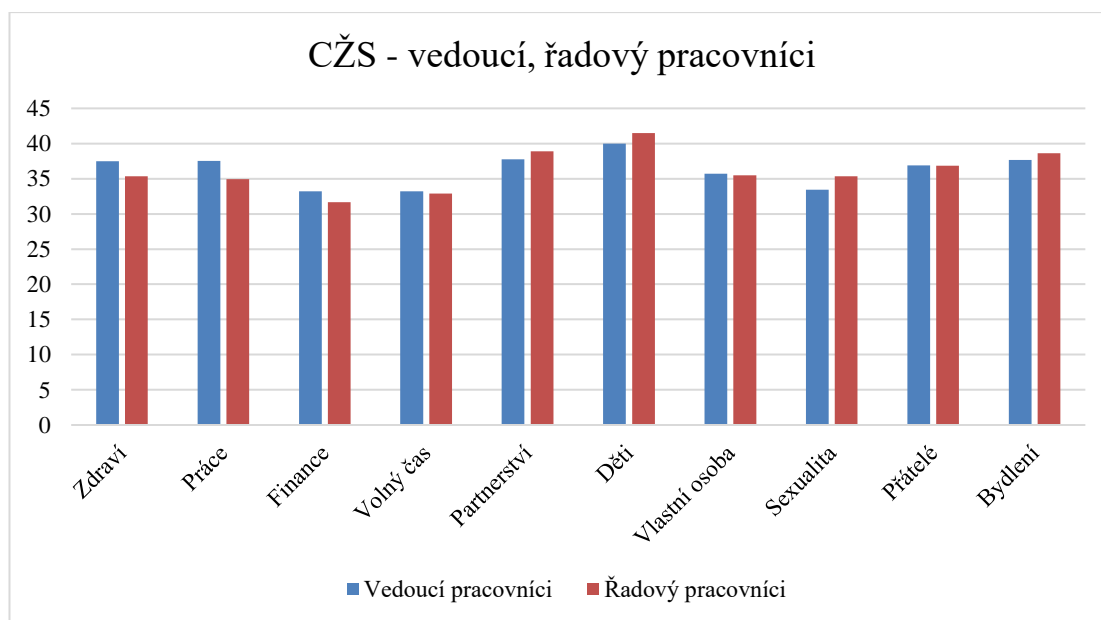
Tab. č. 6: **Vyhodnocení statistické a věcné významnosti CŽS sociálních pracovníků – porovnání mezi vedoucími a řadovými pracovníky**

	Vedoucí	Řadový	Diference	Hladina statistické významnosti	Cohenovo „d“
	n = 27	n = 113			
<b>CŽS</b>	<b>247,63</b>	<b>246,24</b>	1,39	NS	-
<b>SD</b>	35,77	26,14			

*Vysvětlivky: CŽS – celková životní spokojenost, n – četnost, SD – směrodatná odchylka, NS – nesignifikantní*

Graf č. 8 nám ukazuje jednotlivé komponenty sociálních pracovníků ve vedoucích a řadových pozicích. Lze konstatovat, že u sociálních pracovníků ve vedoucích pozicích je nejlépe hodnocenou oblastí vztah k vlastním dětem. Dále jsou nejvíce spokojeni s oblastmi partnerství a bydlení. Sociální pracovníci v řadových pozicích nejlépe hodnotili oblasti vztah k vlastním dětem, partnerství a bydlení. Oblasti s nejvyšším skórem jsou stejné u vedoucích i řadových pracovníků. Nejvyšší nespokojenost vykazovali sociální pracovníci ve vedoucí pozici v oblastech financí a volného času, dále pak v oblasti sexualita a vlastní osoba. Sociální pracovníci v řadových pozicích jsou nejvíce nespokojeni s oblastmi financí, volný čas a vlastní osoba.

Graf č. 8: **Jednotlivé komponenty CŽS – porovnání mezi vedoucími a řadovými pracovníky**



## 9.2.4 Porovnání CŽS s ohledem na věk respondentů

Při posouzení věku respondentů jsme vycházeli z následující věkové periodizace:

- Mladá dospělost – období od 20–30 let,
- Střední dospělost – období od 30 do 45 let,
- Pozdní dospělost – období od 45 do 65 let (Langmeier, Krejčířová, 2006).

Respondenti výzkumného vzorku byly pro potřeby porovnání celkové životní spokojenosti dle věku rozřazeni do tří skupin. Skupina A představuje respondenty mladé dospělosti, skupina B představuje respondenty střední dospělosti a skupina C představuje respondenty pozdní dospělosti. Skupina A tvořila 60 respondentů, skupina B tvořila 48 respondentů a skupina C měla nejnižší počet respondentů a to 32. Při vyhodnocení statistické a věcné významnosti celkové životní spokojenosti respondentů při věkovém porovnání jsme porovnávali všechny skupiny mezi sebou. S ohledem na věk respondentů jsou nejvíce spokojeni respondenti pozdní dospělosti (253,13), dále respondenti střední dospělosti (245,63) a nejméně jsou spokojeni respondenti mladé dospělosti (243,68).

Z výsledků vyplývá, že významný rozdíl v celkové životní spokojenosti vznikl mezi skupinami C a A, tedy mezi respondenty pozdní a mladé dospělosti. Respondenti ze skupiny C (pozdní dospělost) jsou výrazně spokojenější než respondenti ze skupiny A (mladá dospělost). Při porovnání těchto dvou skupin byla zjištěna věcné významnosti  $d = 0,35$ , tedy malý efekt věcné významnosti. **Lze konstatovat, že mezi celkovou životní spokojeností skupinami C a A vznikl statisticky významný rozdíl.**

Dále z výsledků vyplývá významný rozdíl v celkové životní spokojenosti mezi skupinami respondentů C a B. Respondenti ze skupiny C (pozdní dospělost) jsou výrazně spokojenější než respondenti ze skupiny B (střední dospělost). Při porovnání těchto dvou skupin byla zjištěna hodnota věcné významnosti  $d = 0,28$ , tedy malý efekt věcné významnosti. **Lze konstatovat, že mezi celkovou životní spokojeností skupiny C a B vznikl statisticky významný rozdíl.**

Výsledné hodnoty zjištěných statistických dat u porovnání skupin B a A představují nesignifikantní rozdíl, nebyl zjištěn efekt věcné významnosti.

Tab. č. 7: Vyhodnocení statistické a věcné významnosti CŽS sociálních pracovníků – věkové porovnání mezi pozdní dospělostí a mladou dospělostí

	Skupina C (45-65 let)	Skupina A (20-30 let)	Diference	Hladina statistické významnosti	Cohenovo „d“
	n = 32	n = 60			
<b>CŽS</b>	<b>253,13</b>	<b>243,68</b>	9,45	p ≤ 0,01	0,35
<b>SD</b>	22,64	29,53			

Vysvětlivky: CŽS – celková životní spokojenost, n – četnost, SD – směrodatná odchylka, NS – nesignifikantní

Tab. č. 8: Vyhodnocení statistické a věcné významnosti CŽS sociálních pracovníků – věkové porovnání mezi pozdní dospělostí a střední dospělostí

	Skupina C (45-65 let)	Skupina B (30-45 let)	Diference	Hladina statistické významnosti	Cohenovo „d“
	n = 32	n = 48			
<b>CŽS</b>	<b>253,13</b>	<b>245,63</b>	7,5	p ≤ 0,01	0,28
<b>SD</b>	22,64	29,39			

Vysvětlivky: CŽS – celková životní spokojenost, n – četnost, SD – směrodatná odchylka

Tab. č. 9: Vyhodnocení statistické a věcné významnosti CŽS sociálních pracovníků – věkové porovnání mezi střední dospělostí a mladou dospělostí

	Skupina B (30-45 let)	Skupina A (20-30 let)	Diference	Hladina statistické významnosti	Cohenovo „d“
	n = 27	n = 113			
<b>CŽS</b>	<b>247,63</b>	<b>246,24</b>	1,39	NS	-
<b>SD</b>	29,39	29,53			

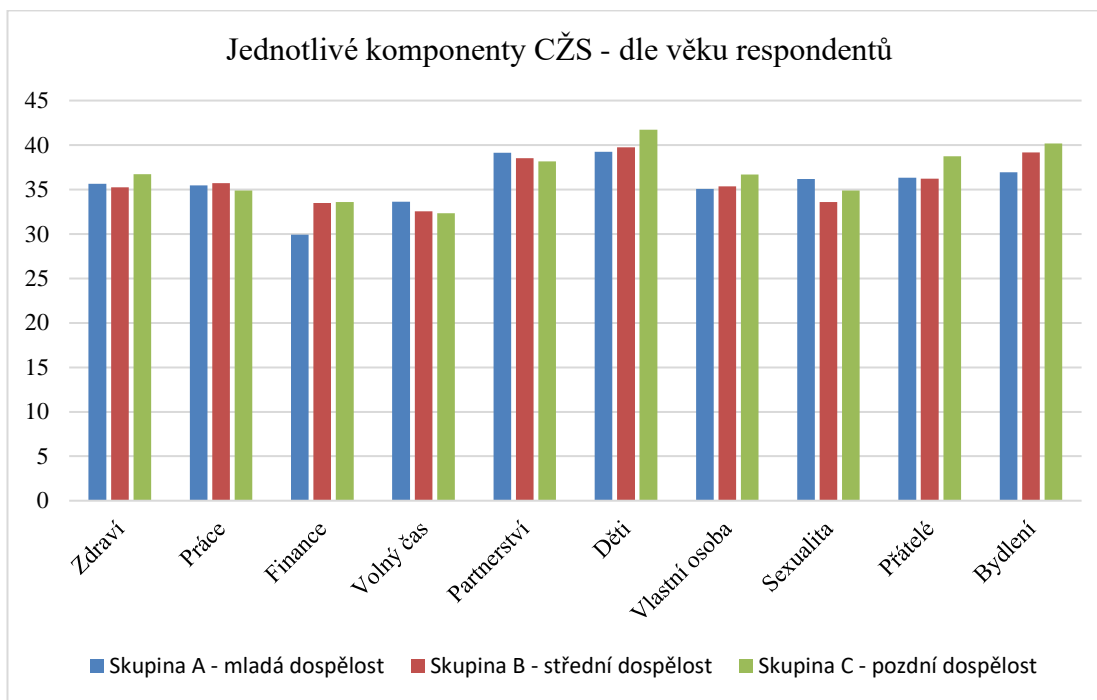
Vysvětlivky: CŽS – celková životní spokojenost, n – četnost, SD – směrodatná odchylka, NS – nesignifikantní

Jednotlivé komponenty životní spokojenosti v grafu č. 9 nám ukazují rozdílnost spokojenosti u respondentů ze skupin A, B a C. **Skupina A** je nejvíce spokojena v oblasti vztah k vlastním dětem – nutno podotknout, že skóre této oblasti se u skupiny A počítalo pouze u 4 respondentů, kteří mají vlastní děti. Další oblasti, ve kterých je skupina A nejvíce spokojená



jsou partnerství, bydlení a přátelé. Naopak nejméně jsou spokojeni v oblastech finance, volný čas a vlastní osoba. **Skupina B** je nejvíce spokojena v oblastech vztah k vlastním dětem, bydlení a partnerství. Nejméně jsou spokojeni v oblastech volný čas, finance a sexualita. **Skupina C** je nejvíce spokojena v oblastech vztah k vlastním dětem, bydlení a přátelé. Nejméně jsou spokojeni v oblastech volný čas, finance a sexualita.

Graf č. 9: Jednotlivé komponenty CŽS – dle věku respondentů



### 9.2.5 Porovnání CŽS s ohledem na vzdělání respondentů

Na základě nejvyššího dosaženého vzdělání byli pro potřeby vyhodnocení statistické a věcné významnosti respondenti rozděleni do dvou skupin, a to do **skupiny A** a **skupiny B**. Skupina A představuje respondenty, kteří disponují nejvyšším dosaženým vzděláním v délce 3 let s titulem DiS. či Bc. Skupina B představuje respondenty s 5 let a více dosaženým vzděláním s titulem Mgr. či PhD. Skupina A byla tvořena 65 respondenty a jejich průměrná hodnota celkové životní spokojenosti byla 246,98. Skupina B byla tvořena 75 respondenty a jejich průměrná hodnota celkové životní spokojenosti byla 246,09.

Při porovnání celkové životní spokojenosti dvou skupin respondentů podle dosaženého vzdělání vyplývá, že tyto skupiny nemají významný rozdíl v životní spokojenosti. Výsledná hodnota statistických dat je tak velmi nevýznamná, jelikož představuje nesignifikantní rozdíl. Lze tedy tvrdit, že mezi celkovou životní spokojeností sociálních pracovníků s ohledem na vzdělání respondentů nevznikl signifikantní rozdíl.

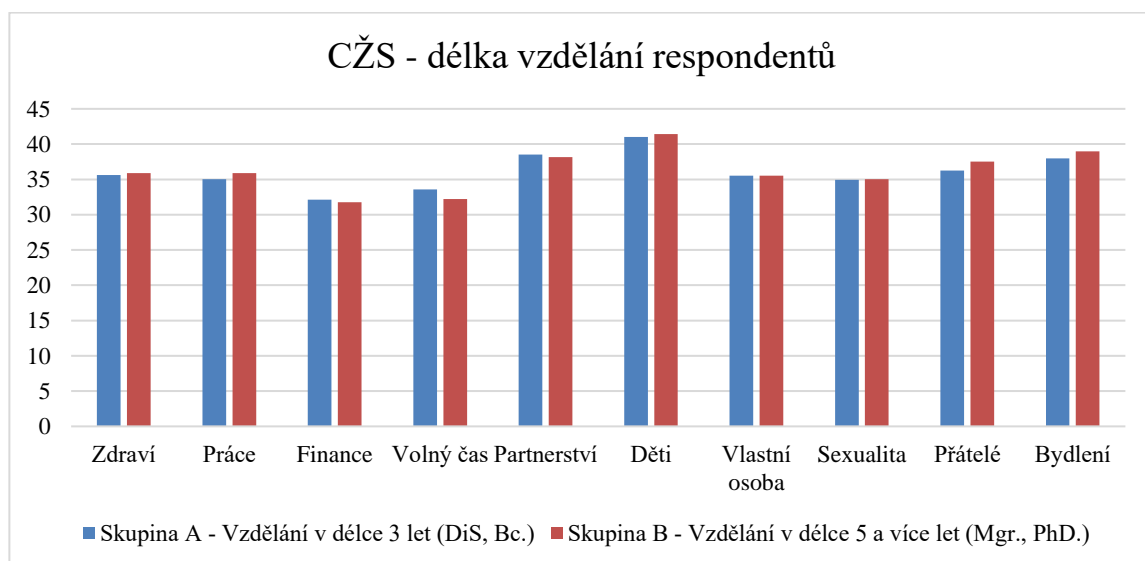
Tab. č. 10: Vyhodnocení statistické a věcné významnosti CŽS sociálních pracovníků – porovnání z hlediska dosaženého vzdělání

	Skupina A (DiS, Bc.)	Skupina B (Mgr, PhD.)	Diference	Hladina statistické významnosti	Cohenovo „d“
	n = 65	n = 75			
<b>CŽS</b>	<b>246,98</b>	<b>246,09</b>	0,89	NS	-
<b>SD</b>	29,06	27,45			

Vysvětlivky: CŽS – celková životní spokojenost, n – četnost, SD – směrodatná odchylka, NS – nesignifikantní

Graf č. 10 nám ukazuje, že skupina A je nejvíce spokojena s oblastmi vztah k vlastním dětem, partnerství a bydlení. Skupina B je nejvíce spokojena s oblastmi vztah k vlastním dětem, bydlení a partnerství. Obě dvě skupiny dali nejnižší skóre oblastem finance, volný čas a sexualita. Jsou tak s těmito oblastmi nejméně spokojeni.

Graf č. 10: Jednotlivé komponenty CŽS – délka vzdělání respondentů



### 9.2.6 Porovnání CŽS s ohledem na délku praxe

Pro potřeby porovnání celkové životní spokojenosti s ohledem na délku praxe v oboru sociální práce byli respondenti rozděleni do 4 skupin, dle následujících kritérií:

- Skupina A – délka praxe do 5 let,
- Skupina B – délka praxe od 6 do 10 let,
- Skupina C – délka praxe od 11 do 20 let,
- Skupina D – délka praxe nad 20 let.

Skupina A byla tvořena 61 respondenty, skupina B 30 respondenty, skupina C 29 respondenty a skupina D byla tvořena 20 respondenty. Nejvyšší skóre celkové životní spokojenosti tvořili respondenti ze skupiny D, tedy s praxí nad 20 let. Nejnižší skóre celkové životní spokojenosti vykazovala naopak skupina A, tedy s praxí do 5 let. Při vyhodnocení statistické a věcné významnosti celkové životní spokojenosti respondentů s ohledem na délku praxe jsme porovnávali všechny skupiny mezi sebou.

Z výsledků vyplývá, že významný rozdíl v celkové životní spokojenosti vznikl mezi skupinami **D a A**, kde se promítlo nejvyšší a nejnižší skóre celkové životní spokojenosti. Respondenti ze skupiny D jsou oproti respondentům ze skupiny A výrazně spokojenější. Při porovnání těchto dvou skupin byla zjištěna hodnota věcné významnosti  $d = 0,39$ , tedy malý efekt věcné významnosti. Lze konstatovat, že mezi celkovou životní spokojeností skupiny D a A vznikl statisticky významný rozdíl.

Dále vznikl významný rozdíl v celkové životní spokojenosti mezi skupinou **B a A**. Při porovnání těchto dvou skupin byla zjištěna hodnota věcné významnosti  $d = 0,27$ , tedy malý efekt věcné významnosti. Lze konstatovat, že mezi celkovou životní spokojeností skupiny B a A vznikl statisticky významný rozdíl.

Významný rozdíl v celkové životní spokojenosti vznikl i mezi skupinou **C a A**. Při porovnání těchto skupin byla zjištěna hodnota věcné významnosti  $d = 0,25$ , tedy malý efekt věcné významnosti. Lze konstatovat, že mezi celkovou životní spokojeností skupiny C a A vznikl statisticky významný rozdíl.

Výsledné hodnoty statistických dat u porovnání skupin D–B, D–C představují nesignifikantní rozdíl.

Tab. č. 11: Vyhodnocení statistické a věcné významnosti CŽS sociálních pracovníků – porovnání z hlediska délky praxe

	Skupina D (nad 20 let)	Skupina A (do 5 let)	Diference	Hladina statistické významnosti	Cohenovo „d“
	n = 20	n = 61			
<b>CŽS</b>	<b>252,5</b>	<b>241,89</b>	10,61	p ≤ 0,01	0,39
SD	24,09	27,68			

Vysvětlivky: CŽS – celková životní spokojenost, n – četnost, SD – směrodatná odchylka

Tab. č. 12: Vyhodnocení statistické a věcné významnosti CŽS sociálních pracovníků – porovnání z hlediska délky praxe

	Skupina D (nad 20 let)	Skupina B (6-10 let)	Diference	Hladina statistické významnosti	Cohenovo „d“
	n = 20	n = 30			
<b>CŽS</b>	<b>252,5</b>	<b>249,7</b>	2,8	NS	-
SD	24,09	32,79			

Vysvětlivky: CŽS – celková životní spokojenost, n – četnost, SD – směrodatná odchylka, NS – nesignifikantní

Tab. č. 13: Vyhodnocení statistické a věcné významnosti CŽS sociálních pracovníků – porovnání z hlediska délky praxe

	Skupina D (nad 20 let)	Skupina C (11-20 let)	Diference	Hladina statistické významnosti	Cohenovo „d“
	n = 20	n = 29			
<b>CŽS</b>	<b>252,5</b>	<b>248,79</b>	3,71	NS	-
SD	24,09	26,19			

Vysvětlivky: CŽS – celková životní spokojenost, n – četnost, SD – směrodatná odchylka, NS – nesignifikantní

Tab. č. 14: Vyhodnocení statistické a věcné významnosti CŽS sociálních pracovníků – porovnání z hlediska délky praxe

	Skupina B (6-10 let)	Skupina A (do 5 let)	Diference	Hladina statistické významnosti	Cohenovo „d“
	n = 30	n = 61			
<b>CŽS</b>	<b>249,7</b>	<b>241,89</b>	7,81	p ≤ 0,01	0,27
SD	32,79	27,68			

Vysvětlivky: CŽS – celková životní spokojenost, n – četnost, SD – směrodatná odchylka

Tab. č. 15: Vyhodnocení statistické a věcné významnosti CŽS sociálních pracovníků – porovnání z hlediska délky praxe

	Skupina B (6-10 let)	Skupina C (11-20 let)	Diference	Hladina statistické významnosti	Cohenovo „d“
	n = 30	n = 29			
<b>CŽS</b>	<b>249,7</b>	<b>248,79</b>	0,91	NS	-
SD	32,79	26,19			

Vysvětlivky: CŽS – celková životní spokojenost, n – četnost, SD – směrodatná odchylka, NS – nesignifikantní

Tab. č. 16: Vyhodnocení statistické a věcné významnosti CŽS sociálních pracovníků – porovnání z hlediska délky praxe

	Skupina C (11-20 let)	Skupina A (do 5 let)	Diference	Hladina statistické významnosti	Cohenovo „d“
	n = 29	n = 61			
<b>CŽS</b>	<b>248,79</b>	<b>241,89</b>	6,9	p ≤ 0,01	0,25
SD	26,19	27,68			

Vysvětlivky: CŽS – celková životní spokojenost, n – četnost, SD – směrodatná odchylka

Jednotlivé komponenty životní spokojenosti v grafu č. 11 nám ukazují rozdílnost spokojenosti sociálních pracovníků vzhledem k délce praxe respondentů.

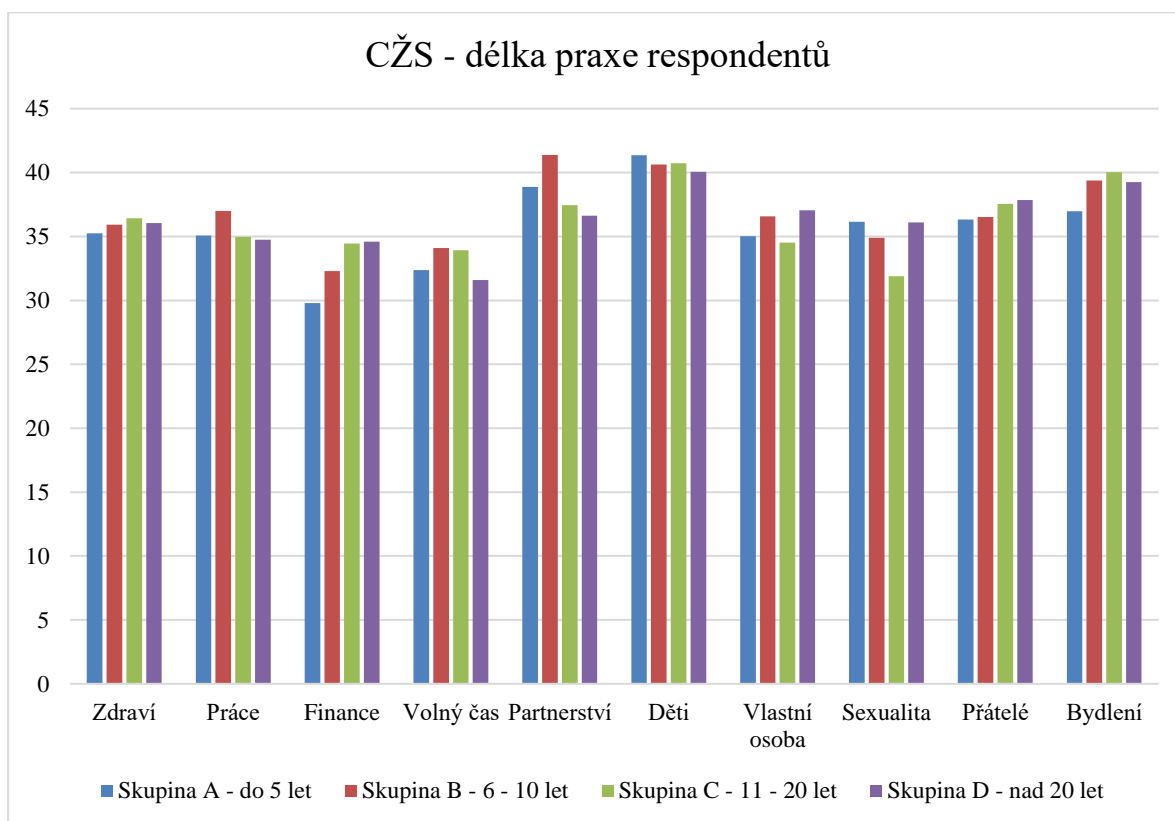
**Skupina A**, tedy respondenti s praxí do 5 let, jsou nejvíce spokojeni s oblastmi vztah k vlastním dětem, partnerství, bydlení a přátelé. Nejméně jsou spokojeni v oblasti financí. Dále jsou nejméně spokojeni s položkou volný čas a vlastní osoba.

**Skupina B**, tedy respondenti s praxí od 6 do 10 let, nejlépe hodnotí oblasti partnerství, vztah k vlastním dětem a bydlení. Nejméně jsou spokojeni s oblastmi financí, volný čas a sexualita.

**Skupina C**, tedy respondenti s praxí od 11 do 20 let, jsou nejvíce spokojeni s oblastmi vztah k vlastním dětem, bydlení a přátelé. Nejméně jsou spokojeni s oblastmi sexualita, volný čas a finance.

**Skupina D**, tedy respondenti s nejdelší praxí nad 20 let, hodnotí jako nejlepší oblasti vztah k vlastním dětem, bydlení a přátelé. Nejméně jsou spokojeni s oblastmi volný čas, finance a práce.

Graf č. 11: Jednotlivé komponenty CŽS – délka praxe respondentů



### 9.3 Analýza vybraných složek celkové životní spokojenosti sledovaného vzorku vzhledem ke státnímu a nestátnímu sektoru

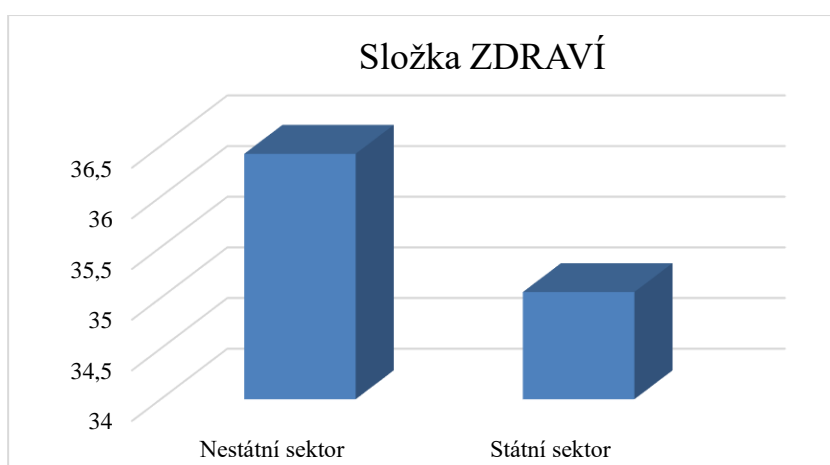
V této podkapitole budeme podrobněji analyzovat celkovou životní spokojenost vybraných jednotlivých složek (zdraví, práce, finance, vlastní osoba a volný čas) a porovnávat výsledky respondentů ze státního a nestátního sektoru.

#### 9.3.1 Analýza složky zdraví z celkové životní spokojenosti respondentů vzhledem ke státnímu a nestátnímu sektoru

Ve složce **zdraví** vykazují o něco vyšší spokojenost respondenti z nestátního sektoru. Průměrná hodnota životní spokojenosti se složkou zdraví je u respondentů z nestátního sektoru 36,42 a u respondentů ze státního sektoru 35,06.

Výsledky životní spokojenosti ve složce zdraví mohou být ovlivněny průměrným věkem respondentů. Respondenti z nestátního sektoru jsou mladšího věku s průměrnou věkovou hodnotou 32 let. Oproti tomu respondenti ze státního sektoru mají průměrnou věkovou hodnotu 41 let. Nejmladšímu respondentovi z nestátního sektoru je 23 let, nejstaršímu pak 58 let. Ve státním sektoru je nejmladšímu respondentovi 25 let, nejstaršímu pak 62 let.

Graf č. 12: **Složka zdraví v životní spokojenosti respondentů – srovnání státního a nestátního sektoru**



Z dat uvedených v tabulce č. 17 byla při porovnání složky zdraví v životní spokojenosti sociálních pracovníků vzhledem k sektoru, ve kterém pracují, zjištěna hodnota věcné významnosti

**d = 0,24.** Lze tedy tvrdit, že při porovnání složky zdraví v životní spokojenosti u respondentů ze státního a nestátního sektoru vznikl **malý efekt věcné významnosti**, přičemž oslovený vzorek respondentů z nestátního sektoru vykazuje hodnoty vyšší a je tak v této oblasti spokojenější než respondenti ze státního sektoru.

Tab. č. 17: Vyhodnocení statistické a věcné významnosti u složky zdraví v životní spokojenosti respondentů – porovnání z hlediska státního a nestátního sektoru

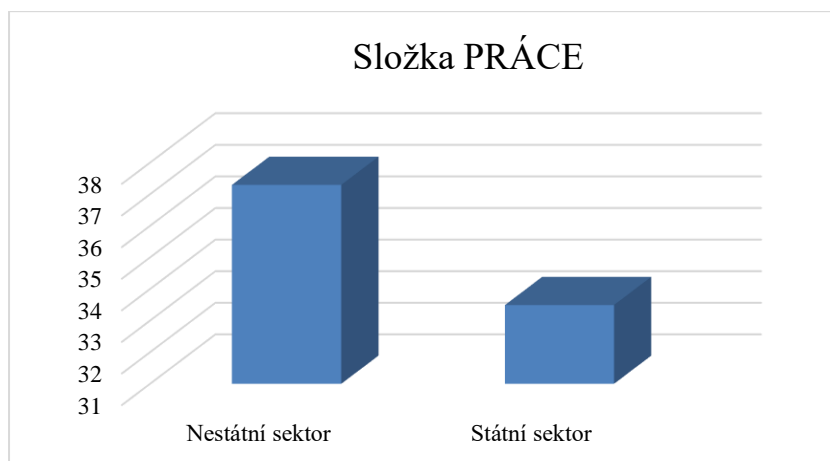
	Nestátní sektor	Státní sektor	Diference	Hladina statistické významnosti	Cohenovo „d“
	n = 71	n = 69			
<b>ŽS zdraví</b>	<b>36,42</b>	<b>35,06</b>	1,36	p ≤ 0,01	<b>0,24</b>
<b>SD</b>	6,11	5,18			

Vysvětlivky: ŽS – životní spokojenost, n – četnost, SD – směrodatná odchylka

### 9.3.2 Analýza složky práce z celkové životní spokojenosti respondentů vzhledem ke státnímu a nestátnímu sektoru

Ve složce **práce** vykazují vyšší spokojenost respondenti z nestátního sektoru. Průměrná hodnota životní spokojenosti se složkou práce je u respondentů z nestátního sektoru 37,30 a u respondentů ze státního sektoru 33,50.

Graf č. 13: Složka práce v životní spokojenosti respondentů – srovnání státního a nestátního sektoru





Z dat uvedených v tabulce č. 18 byla při porovnání složky práce v životní spokojenosti sociálních pracovníků vzhledem k sektoru, ve kterém pracují, zjištěna hodnota věcné významnosti **d = 0,64**. Lze tedy tvrdit, že při porovnání složky práce v životní spokojenosti u respondentů ze státního a nestátního sektoru vznikl **střední efekt věcné významnosti**, přičemž oslovený vzorek respondentů z nestátního sektoru vykazuje hodnoty vyšší a je tak v této oblasti spokojenější než respondenti ze státního sektoru.

Tab. č. 18: **Vyhodnocení statistické a věcné významnosti u složky práce v životní spokojenosti respondentů – porovnání z hlediska státního a nestátního sektoru**

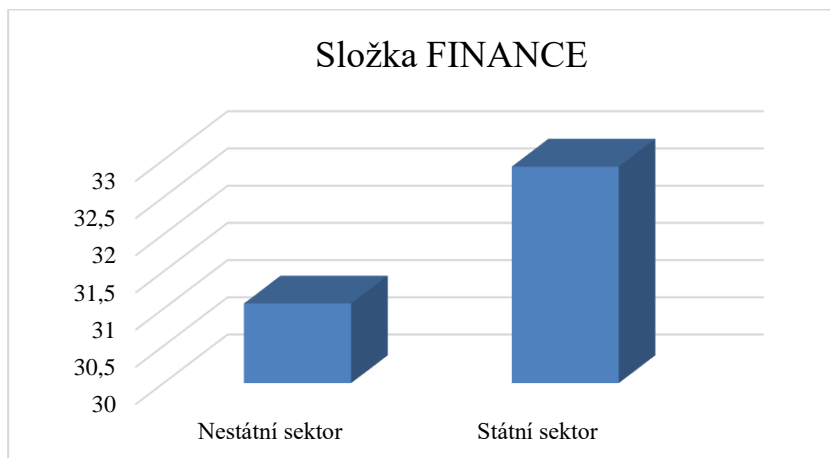
	Nestátní sektor	Státní sektor	Diference	Hladina statistické významnosti	Cohenovo „d“
	n = 71	n = 69			
<b>ŽS práce</b>	<b>37,30</b>	<b>33,50</b>	3,80	p ≤ 0,01	<b>0,64</b>
SD	5,62	6,17			

*Vysvětlivky: ŽS – životní spokojenost, n – četnost, SD – směrodatná odchylka*

### 9.3.3 Analýza složky finance z celkové životní spokojenosti respondentů vzhledem ke státnímu a nestátnímu sektoru

Ve složce **finance** vykazují vyšší spokojenost respondenti ze státního sektoru. Průměrná hodnota životní spokojenosti se složkou finance je u respondentů ze státního sektoru 32,91 a u respondentů z nestátního sektoru 31,07. Výsledky životní spokojenosti ve složce finance mohou být ovlivněny délkou praxe respondentů, kdy z odpovědí lze říci, že respondenti ze státního sektoru mají delší praxi ve svém oboru než respondenti z nestátního sektoru. Oblast financí je v oboru sociální práce ovlivněna kromě nejvyššího dosaženého vzdělání také délkou praxe, od které se odvíjí i výše mzdy dle platových tabulek. Sociální pracovníci se řídí platovými tabulkami dle nařízení vlády č. 341/2017 Sb. o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, a to především ve státním sektoru, ale uplatnění délky praxe se do mezd či platů promítá i v nestátním sektoru.

Graf č. 14: **Složka finance v životní spokojenosti respondentů – srovnání státního a nestátního sektoru**



Z dat uvedených v tabulce č. 19 byla při porovnání složky finance v životní spokojenosti sociálních pracovníků vzhledem k sektoru, ve kterém pracují, zjištěna hodnota věcné významnosti **d = 0,26**. Lze tedy tvrdit, že při porovnání složky finance v životní spokojenosti u respondentů ze státního a nestátního sektoru vznikl **malý efekt věcné významnosti**, přičemž oslovený vzorek respondentů ze státního sektoru vykazuje hodnoty vyšší a je tak v této oblasti spokojenější než respondenti z nestátního sektoru.

Tab. č. 19: **Vyhodnocení statistické a věcné významnosti u složky finance v životní spokojenosti respondentů – porovnání z hlediska státního a nestátního sektoru**

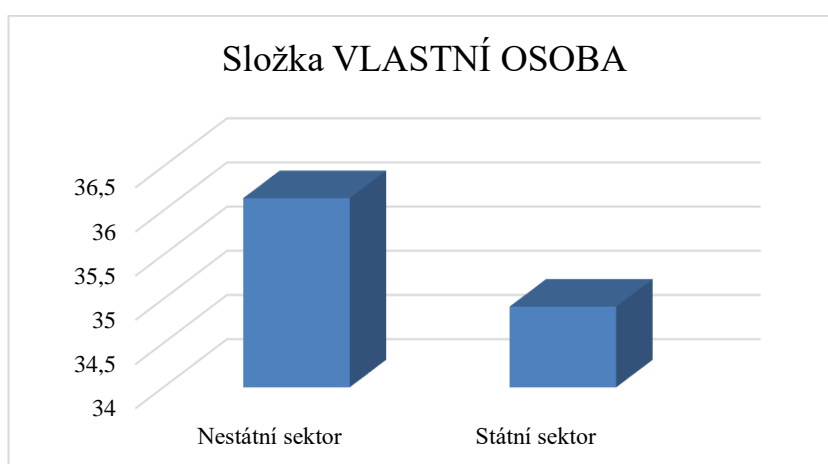
	Nestátní sektor	Státní sektor	Diference	Hladina statistické významnosti	Cohenovo „d“
	n = 71	n = 69			
<b>ŽS finance</b>	<b>31,07</b>	<b>32,91</b>	1,84	p ≤ 0,01	<b>0,26</b>
SD	7,83	6,44			

Vysvětlivky: ŽS – životní spokojenost, n – četnost, SD – směrodatná odchylka

### 9.3.4 Analýza složky vlastní osoba z celkové životní spokojenosti respondentů vzhledem ke státnímu a nestátnímu sektoru

Ve složce **vlastní osoba** vykazují vyšší spokojenost respondenti z nestátního sektoru. Průměrná hodnota životní spokojenosti se složkou vlastní osoba je u respondentů z nestátního sektoru 36,14 a u respondentů ze státního sektoru 34,91.

Graf č. 15: **Složka vlastní osoba v životní spokojenosti respondentů – srovnání státního a nestátního sektoru**



Z dat uvedených v tabulce č. 20 byla při porovnání složky vlastní osoba v životní spokojenosti sociálních pracovníků vzhledem k sektoru, ve kterém pracují, zjištěna hodnota věcné významnosti **d = 0,24**. Lze tedy tvrdit, že při porovnání složky vlastní osoba v životní spokojenosti u respondentů ze státního a nestátního sektoru vznikl **malý efekt věcné významnosti**, přičemž oslovený vzorek respondentů z nestátního sektoru vykazuje hodnoty vyšší a je tak v této oblasti spokojenější než respondenti ze státního sektoru.

Tab. č. 20: Vyhodnocení statistické a věcné významnosti u složky vlastní osoba v životní spokojenosti respondentů – porovnání z hlediska státního a nestátního sektoru

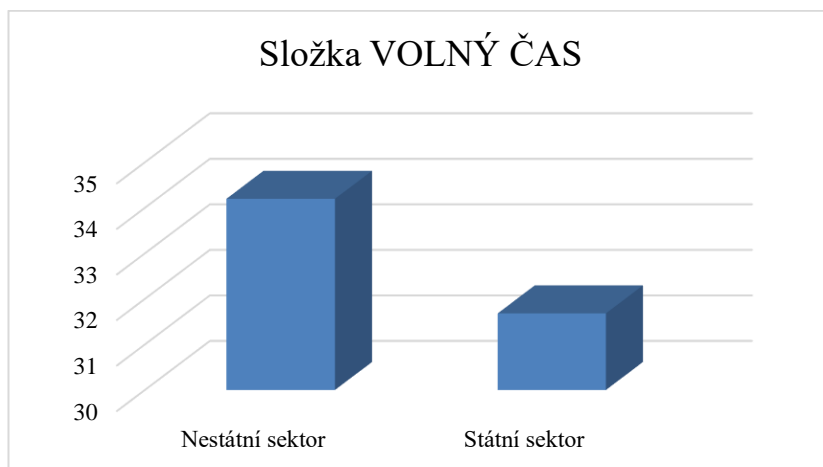
	Nestátní sektor	Státní sektor	Diference	Hladina statistické významnosti	Cohenovo „d“
	n = 71	n = 69			
<b>ŽS osoba</b>	<b>36,14</b>	<b>34,91</b>	1,23	p ≤ 0,01	<b>0,24</b>
SD	4,94	5,44			

Vysvětlivky: ŽS – životní spokojenost, n – četnost, SD – směrodatná odchylka

### 9.3.5 Analýza složky volný čas z celkové životní spokojenosti respondentů vzhledem ke státnímu a nestátnímu sektoru

Ve složce **volný čas** vykazují vyšší spokojenost respondenti z nestátního sektoru. Průměrná hodnota životní spokojenosti se složkou volný čas je u respondentů z nestátního sektoru 34,20 a u respondentů ze státního sektoru 31,68.

Graf č. 16: Složka volný čas v životní spokojenosti respondentů – srovnání státního a nestátního sektoru



Z dat uvedených v tabulce č. 21 byla při porovnání složky volný čas v životní spokojenosti sociálních pracovníků vzhledem k sektoru, ve kterém pracují, zjištěna hodnota věcné významnosti **d = 0,33**. Lze tedy tvrdit, že při porovnání složky volný čas v životní spokojenosti u respondentů ze státního a nestátního sektoru vznikl **malý efekt věcné významnosti**, přičemž oslovený vzorek respondentů z nestátního sektoru vykazuje hodnoty vyšší a je tak v této oblasti spokojenější než respondenti ze státního sektoru.

Tab. č. 21: **Vyhodnocení statistické a věcné významnosti u složky volný čas v životní spokojenosti respondentů – porovnání z hlediska státního a nestátního sektoru**

	Nestátní sektor	Státní sektor	Diference	Hladina statistické významnosti	Cohenovo „d“
	n = 71	n = 69			
<b>ŽS volný čas</b>	<b>34,20</b>	<b>31,68</b>	2,52	p ≤ 0,01	<b>0,33</b>
SD	7,96	7,36			

*Vysvětlivky: ŽS – životní spokojenost, n – četnost, SD – směrodatná odchylka*

Závěrem lze říci, že nejvyšší hodnota věcné významnosti při porovnání vybraných složek životní spokojenosti s ohledem na sektor, ve kterém sociální pracovníci pracují, vznikla ve složce **práce**, kde jsou sociální pracovníci v nestátním sektoru významně spokojenější než sociální pracovníci ve státním sektoru. Ostatní vybrané složky životní spokojenosti vykazovaly při porovnání nižší hodnoty, tedy malý efekt věcné významnosti.

Sociální pracovníci pracující v nestátním sektoru jsou více spokojenější ve **složkách zdraví, práce, vlastní osoba a volný čas** než sociální pracovníci pracující ve státním sektoru.

Sociální pracovníci pracující ve státním sektoru jsou více spokojeni se složkou **finance** oproti sociálním pracovníkům pracujícím v nestátním sektoru.

## 10 DISKUZE

V této kapitole navážeme na prezentované výsledky v předcházející kapitole. V rámci diplomové práce se zabýváme tématem životní spokojenosti sociálních pracovníků ve státním a nestátním sektoru.

Výzkumný vzorek tvořili sociální pracovníci, kteří pracují v rámci státního sektoru, konkrétně na městských úřadech a sociální pracovníci pracující v neziskových organizacích, které mají zaregistrované sociální služby. U výběru respondentů z neziskového sektoru nebylo směrodatné, jaké sociální služby mají registrované, či s jakou cílovou klientelou pracují. Stěžejní podmínkou pro vyplnění dotazníku bylo splnění kvalifikačních předpokladů na pozici sociálního pracovníka. Dotazník tak nemohli vyplňovat další pracovníci, kteří v sociálních službách pracují. Dotazník byl vyplňován řadovými a vedoucími pracovníky. Sociální pracovníci zaměstnaní na městských úřadech vykonávají profesi sociálního pracovníka, ale jsou to také úředníci, protože pro výkon sociální práce ve státní správě musí splnit zkoušku odborné způsobilosti.

Celkový vzorek byl tvořen 140 respondenty, z toho bylo 71 sociálních pracovníků z nestátního sektoru a 69 sociálních pracovníků ze státního sektoru. Sledovaný vzorek tvořilo 126 žen a 14 mužů. Nejmladšímu respondentovi bylo 23 let, nejstaršímu 62 let. U žen dosahoval průměrný věk 41,1 let a u mužů 36,8 let. Z celkového počtu respondentů byl vzorek tvořen 113 řadovými pracovníky a 27 vedoucími pracovníky. Průměrný věk vedoucích pracovníků dosahoval 37,8 let a řadových pracovníků 35,9 let.

Dotazník byl distribuován v Olomouckém a Jihomoravském kraji. Uvědomujeme si, že pro prokazatelnější závěry a analýzu dat by bylo vhodné využít většího počtu sociálních pracovníků ze státního a nestátního sektoru, a to napříč více kraji v České republice. Z časových a technických důvodů nebylo však možné provést výzkum s větším počtem respondentů v různých krajích, i s ohledem na návratnost dotazníků. Přesto se domníváme, že námi prezentované závěry lze vyvodit i z počtu 140 respondentů. Dále si uvědomujeme, že limitem naše šetření může být výrazný rozdíl v četnosti zastoupení žen (126) a mužů (14). U genderového zastoupení celkového vzorku respondentů je třeba uvést, že „*obor sociální práce je značně feminizovaný*“ (Elichová, 2017, s. 127), což je důvodem vysokého procentuálního zastoupení žen oproti mužům.

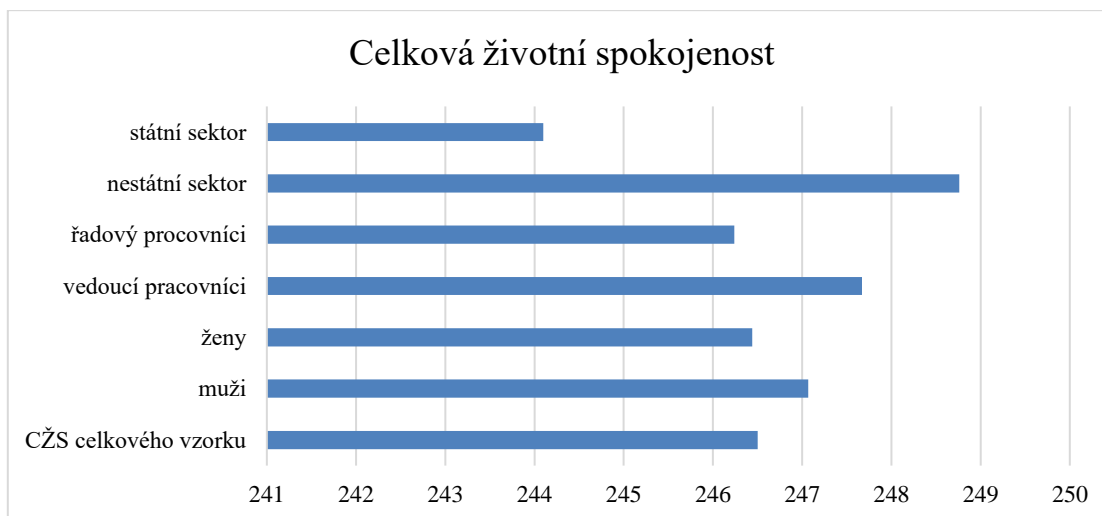
Při zjišťování výsledků z DŽS jsme se věnovali několika oblastem. Nejprve jsme zjišťovali celkovou životní spokojenost celého vzorku sociálních pracovníků a dále průměrné hodnoty u jednotlivých oblastí životní spokojenosti. Celkovou životní spokojenost celého vzorku

respondentů jsme porovnávali s normativními hodnotami. Dále jsme zjišťovali celkovou životní spokojenost u diferenčních kritérií, které jsme porovnávali (ženy vs. muži, státní vs. nestátní sektor apod.). V neposlední řadě jsme se zaměřili na analýzu vybraných složek životní spokojenosti, které jsme porovnávali vzhledem k sektoru, ve kterém respondenti pracují.

V rámci vlastního výzkumného šetření v této diplomové práci jsme zjistili hodnotu celkové životní spokojenosti výzkumného vzorku sociálních pracovníků (CŽS = 246,5) což jsme porovnávali s celkovou životní spokojeností průměrných normativních hodnot (CŽS = 258,08). Na základě těchto informací bylo zjištěno, že námi oslovení respondenti vykazují významně nižší hodnoty oproti normě, kdy mezi těmito hodnotami existuje statisticky významný rozdíl. **Na základě zjištěných výsledků byla zamítnuta hypotéza č. 1 (H1).** U jednotlivých komponent CŽS bylo u sociálních pracovníků zjištěno nejvyšší skóre u oblastí vztah k vlastním dětem (41,2), partnerství (38,67) a bydlení (38,45). Naopak nejnižší skóre bylo zjištěno v oblastech finance (31,98), volný čas (32,96) a v sexualitě (34,99). Domníváme se, významně nižší hodnoty CŽS sociálních pracovníků oproti normě, mohou být způsobené postavením oboru sociální práce a profese sociálního pracovníka ve společnosti, jak je popsáno v teoretické části diplomové práce. S tím koresponduje i nejvyšší nespokojenost v oblasti financí, o čemž hovoří Kredátus (2007).

Dále jsme zjistili, že nejvyšší úroveň životní spokojenosti vykazují sociální pracovníci z nestátního sektoru (248,76), vedoucí pracovníci (247,67), muži (247,07), ženy (246,44), řadový pracovníci (246,24) a sociální pracovníci ze státního sektoru (244,1).

Graf. č. 17: Celková životní spokojenost



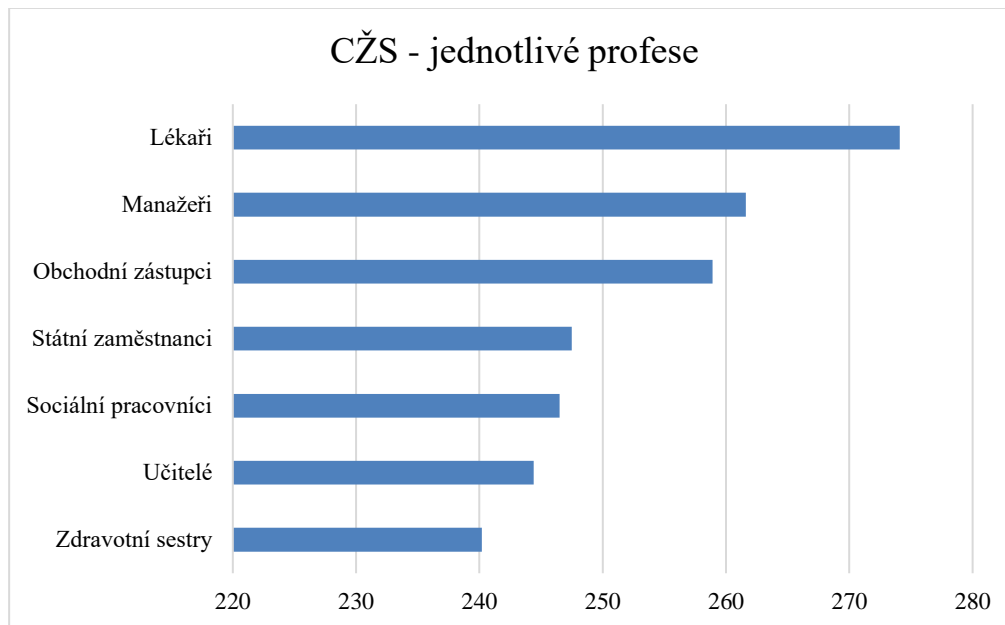
Hanáková (2012) provedla výzkum životní spokojenosti u zaměstnanců státní správy, kdy část vzorku respondentů byla tvořena zaměstnanci z Úřadu práce, OSSZ a Magistrátu města Přerov, kde by mohli pracovat i lidé s kvalifikací na profesi sociálního pracovníka. Z výsledků prezentované autorkou vyplývá obdobná průměrná hodnota CŽS, tedy o něco vyšší než u námi zkoumaného vzorku sociálních pracovníků. U námi zkoumaného vzorku sociálních pracovníků i u zkoumaného souboru zaměstnanců pracujících ve státní správě vyšly hodnoty s nejvyšším skórem u oblastí vztah k vlastním dětem a partnerství, naopak nejnižší hodnoty byly u obou souborů respondentů zjištěny v oblasti financí a volného času. Podobnost ve spokojenosti těchto dvou souborů respondentů si lze vysvětlit v tom, že sociální pracovník pracující ve státním sektoru, tedy i respondent našeho vzorku, musí splňovat na jedné straně předpoklady pro výkon profese sociálního pracovníka dle zákona č. 108/2006 Sb. a na straně druhé musí složit zkoušky odborné způsobilosti ve dvou částech, tak jako všichni zaměstnanci ve státní sféře, a to v obecné části a zvláštní části podle své specializace (Matoušek, Pazlarová, 2016).

Pokud bychom komparovali CŽS jednotlivých profesí s profesí sociálních pracovníků, lze zmínit výzkum provedený autory Sigmund, Kvintová, Pugnerová a Hřebíčková (2014), kteří zjišťovali CŽS u profesí učitelů, zdravotních sester, státních zaměstnanců, obchodních zástupců, manažerů a lékařů. Při porovnání výsledků této diplomové práce s výsledky výzkumu těchto autorů, lze konstatovat, že nejméně spokojenou profesí jsou zdravotní sestry (CŽS = 240,2), dále učitelé (CŽS = 244,4), sociální pracovníci (CŽS = 246,5), státní zaměstnanci (CŽS = 247,5), obchodní zástupci (CŽS = 258,9), manažeři (CŽS = 261,6) a lékaři (274,1). Námi sledovaný soubor sociálních pracovníků tak při zhodnocení s těmito profesemi vykazuje 3. nejnižší CŽS. Výsledky CŽS u těchto profesí nám ukazuje graf. č. 18. Z výsledků lze konstatovat, že u profesí zdravotních sester, učitelů, sociálních pracovníků, státních zaměstnanců a obchodních zástupců je s nejnižším skórem hodnocena oblast **finance**. U manažerů je nejnižší skóre u oblasti **volný čas**, u lékařů je to oblast **sexuality**. Oproti tomu nejlépe hodnocenou oblastí je u profesí zdravotních sester, učitelů, sociálních pracovníků a státních zaměstnanců oblast **vztah k vlastním dětem**. U obchodních zástupců je to oblast **sexuality**, u manažerů oblast **financí** a u lékařů oblast **bydlení**.

Lze pozorovat trend výrazně nižší spokojenosti u profesí fungujících ve veřejném sektoru či státní správě, oproti profesemi fungujícími v soukromém sektoru, což podporuje i výše zmíněné výsledky (Sigmund, Kvintová, Pugnerová a Hřebíčková, 2014).



Graf č. 18: Celková životní spokojenost u jednotlivých profesí



Ve výzkumném šetření jsme se dále zabývali úrovní CŽS celkového vzorku sociálních pracovníků z hlediska různých diferenciačních kritérií. U diferenčního kritéria **pohlaví** byla zjištěna CŽS u mužů (247,07) a u žen (246,44). Z výsledků vyplynulo, že vyšší úroveň CŽS vykazují muži, ale vykázaná hodnota je nevýznamná, jelikož představuje nesignifikantní rozdíl. Námí zkoumaný vzorek respondentů tak nevykazuje významné intersexuální difference. **Na základě zjištěných výsledků byla přijata hypotéza č. 2 (H2).** Obdobné závěry prezentuje i Hnilica (in Payne, 2005), který hovoří o tom, že muži jsou v životě obecně spokojenější než ženy, i když nikterak významně.

U diferenčního kritéria **sektoru, ve kterém respondenti pracují** byla zjištěna CŽS u pracovníků v nestátním sektoru (248,76) a u pracovníků ve státním sektoru (244,1). Z výsledků vyplynulo, že vyšší úroveň CŽS mají sociální pracovníci pracující v nestátním sektoru. Vykázaná hodnota je nevýznamná, jelikož představuje nesignifikantní rozdíl. **Na základě zjištěných výsledků byla zamítnuta hypotéza č. 3 (H3).**

U diferenčního kritéria **pracovní pozice** byla zjištěna CŽS u vedoucích pracovníků (247,67) a u řadových pracovníků (246,24). Z výsledků vyplynulo, že vyšší úroveň CŽS vykazují vedoucí pracovníci, ale vykázaná hodnota je nevýznamná, jelikož představuje nesignifikantní rozdíl. **Na základě zjištěných výsledků byla zamítnuta hypotéza č. 4 (H4).**

U diferenčního kritéria **věku** byli respondenti rozděleni do tří skupin (mladá, střední a pozdní dospělost). Byla zjištěna CŽS skupiny A (mladá dospělost, 243,63), skupiny B (střední dospělost, 245,63) a skupiny C (pozdí dospělost, 253,13). Z výsledků vyplynulo, že nejvyšší úroveň CŽS mají sociální pracovníci ve věku od 45 let do 65 let tedy v pozdní dospělosti. Významné statistické rozdíly vznikly mezi skupinami C-A a C-B. U porovnání skupin B-A nevznikl signifikantní rozdíl. Šolcová a Kebza (2005) ve svých studiích hovoří o tom, že životní spokojenost není determinována pohlavím ani věkem.

U diferenčního kritéria **vzdělání** byli respondenti rozděleni do dvou skupin, dle dosaženého nejvyššího vzdělání. Skupinu A tvořili sociální pracovníci s titulem DiS. a Bc., skupinu B tvořili sociální pracovníci s titulem Mgr. a PhD. Z výsledků vyplynulo, že vyšší úroveň CŽS má skupina A (246,98) oproti skupině B (246,09). Rozdíl je tak nevýznamný, že nevznikly mezi skupinami významné statistické rozdíly.

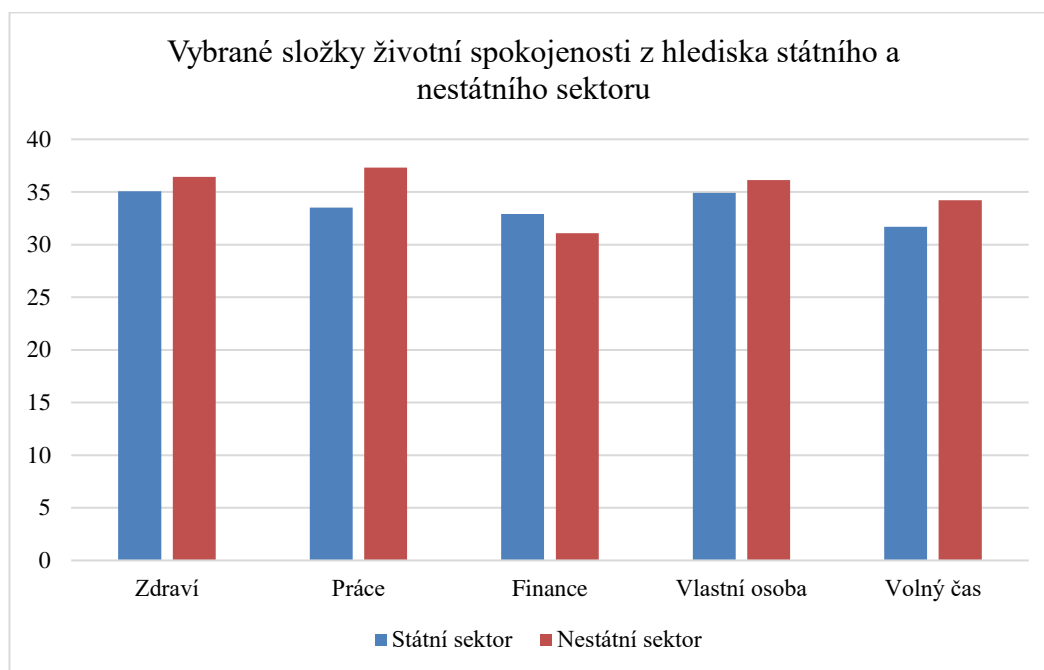
U posledního diferenčního kritéria **délky praxe v sociální práci** byli respondenti rozděleni do čtyř skupin – skupina A (do 5 let), skupina B (6-10 let), skupina C (11-20 let) a skupina D (nad 20 let). Z výsledků vyplynulo, že nejvyšší CŽS má skupina D (252,5), poté skupina B (249,7), skupina C (252,5) a nejnižší skóre CŽS vykazovala skupina A (241,89). Významný signifikantní rozdíl vznikl mezi skupinami D-A, B-A a C-A. U skupiny D-B, D-C, B-C nebyl zjištěn signifikantní rozdíl.

Poslední oblastí, kterou jsme se ve výzkumném šetření zabývali byla **analýza vybraných složek životní spokojenosti** z hlediska státního a nestátního sektoru. Respondenti byli rozděleni podle sektoru, ve kterém pracují a vyhodnocovány byly složky zdraví, práce, finance, vlastní osoba a volný čas.

S oblastí **zdraví** vykazovali vyšší úroveň spokojenosti pracovníci z nestátního sektoru (36,42) oproti pracovníkům ve státním sektoru (35,06). Vznikl malý efekt věcné významnosti ( $d = 0,24$ ). Se složkou **práce** vykazovali vyšší úroveň spokojenosti pracovníci z nestátního sektoru (37,30) oproti pracovníkům ve státním sektoru (33,50). Vznikl střední efekt věcné významnosti ( $d = 0,64$ ). Ve složce **finance** vykazovali vyšší úroveň spokojenosti pracovníci ze státního sektoru oproti pracovníkům z nestátního sektoru (31,07). Vznikl malý efekt věcné významnosti ( $d = 0,26$ ). Se složkou **vlastní osoba** vykazovali vyšší úroveň spokojenosti pracovníci z nestátního sektoru

(36,14) oproti pracovníkům ve státním sektoru (34,91). Vznikl malý efekt věcné významnosti ( $d = 0,24$ ). S oblastí **volný čas** vykazovali vyšší úroveň spokojenosti pracovníci z nestátního sektoru (34,20) oproti pracovníkům ve státním sektoru (31,68). Vznikl malý efekt věcné významnosti ( $d = 0,33$ ).

Graf č. 19: Vybrané složky životní spokojenosti z hlediska státního a nestátního sektoru



Hnilica (in Payne, 2005) hovoří o tom, že se složkou práce jsou jedinci spokojenější mají-li nad ní větší kontrolu, není tak psychicky náročná, mohou se v ní více rozvíjet a uplatňovat své nápady. Toto potvrzuje výsledky našeho šetření, že ve složce **práce** vznikl u zkoumaného vzorku sociálních pracovníků střední efekt věcné významnosti s významnou vyšší spokojeností sociálních pracovníků z nestátního sektoru. Neziskový sektor poskytuje otevřenější prostor práce pro pracovníky, možnost se rozvíjet, pracovat na projektech a zejména ve službách prevence si mohou pracovníci více svoji práci kontrolovat a plánovat.

## ZÁVĚR

V diplomové práci jsme se zabývali tématem životní spokojenosti sociálních pracovníků ve státním a nestátním sektoru. Konkrétně se jednalo o sociální pracovníky pracující v neziskových organizacích a na městských úřadech v Olomouckém a Jihomoravském kraji. V empirické části jsme získali výsledky sběrem dat pomocí dotazníku životní spokojenosti, které jsme následně interpretovali. Na základě získaných výsledků lze formulovat tyto závěry:

- CŽS sociálních pracovníků je významně nižší oproti normativním hodnotám a vznikl tak statisticky významný rozdíl,
- Celkový vzorek sociálních pracovníků je nejvíce spokojen v oblastech vztah k vlastním dětem, partnerství a bydlení,
- Celkový vzorek sociálních pracovníků je nejméně spokojen v oblastech finance, volný čas a sexualita,
- Mezi CŽS mužů a žen nevznikl signifikantní rozdíl a sledovaný soubor tak nevykazuje významné intersexuální diference (muži vykazují hodnoty CŽS o něco vyšší),
- Mezi CŽS sociálních pracovníků ve státním a nestátním sektoru nevznikl signifikantní rozdíl (sociální pracovníci v nestátním sektoru vykazují hodnoty CŽS o něco vyšší),
- Mezi CŽS vedoucích a řadových pracovníků nevznikl signifikantní rozdíl (vedoucí pracovníci vykazují hodnoty CŽS o něco vyšší),
- Respondenti s věkovým zastoupením od 45 do 65 let (pozdní dospělost) vykazují z námi vymezených věkových skupin nejvyšší hodnotu CŽS,
- Respondenti s dosaženým vzděláním DiS. či Bc. vykazují nepatrně vyšší CŽS oproti respondentům s dosaženým vzděláním Mgr. či Ph.D.,
- Respondenti s délkou praxe nad 20 let vykazují nejvyšší hodnotu CŽS,
- S položkou zdraví jsou více spokojeni sociální pracovníci pracující v nestátním sektoru,
- S položkou práce jsou více spokojeni sociální pracovníci pracující v nestátním sektoru,
- S položkou finance jsou více spokojeni sociální pracovníci pracující ve státním sektoru,
- S položkou vlastní osoba jsou více spokojeni sociální pracovníci pracující v nestátním sektoru,
- S položkou volný čas jsou více spokojeni sociální pracovníci pracující v nestátním sektoru.

Výše uvedené závěry byly vyvozeny na základě výzkumného šetření pomocí dotazníků životní spokojenosti. Prezentovanými závěry bylo dosaženo hlavních i dílčích cílů této diplomové práce, byly zodpovězeny výzkumné otázky a získané výsledky nám umožnily zamítnout či potvrdit stanovené hypotézy.

## SOUHRN

Diplomová práce se zabývá životní spokojeností sociálních pracovníků pracujících ve státním a nestátním sektoru. Práce se snažila přiblížit obor sociální práce a výkon profese sociálního pracovníka ve státním a nestátním sektoru, jelikož obor sociální práce i profesi sociálního pracovníka provází společenská dezinformovanost a časté předsudky k práci sociálních pracovníků. Diplomová práce je členěna na část teoretickou a empirickou.

Teoretická část se zabývá životní spokojeností a dalšími související pojmy jako je kvalita života či osobní pohoda. Dále popisuje obor sociální práce, její historický i současný vývoj. S ohledem na zaměření diplomové práce je popsán státní a nestátní sektor v kontextu sociálních služeb. Poslední kapitola teoretické části se věnuje profesi a osobnosti sociálního pracovníka, který je při výkonu sociální práce společně s klientem tím nejdůležitějším článkem.

Empirická část měla za cíl zanalyzovat celkovou úroveň životní spokojenosti a jejich jednotlivých komponent u sledovaného vzorku sociálních pracovníků. K zjištění byl použit standardizovaný dotazník životní spokojenosti. Hlavní i dílčí cíle diplomové práce byly naplněny.

Přínos diplomové práce vidíme v tom, že zmapovala situaci v oblasti životní spokojenosti sociálních pracovníků, což je profese, která ve výzkumných šetření na toto téma tolik nezaznívá, a přitom si pozornost zcela jistě zaslouží. Věříme, že diplomová práce může zvýšit informovat o této zkoumané problematice a může být tak přínosem pro odborníky, studenty ale i pro zájemce z řad široké veřejnosti.

Domníváme se, že by bylo vhodné pokračovat v mapování životní spokojenosti profese sociálních pracovníků, a to nejlépe ve všech krajích České republiky a v rozsáhlém spektru sociálních služeb, úřadů a dalších orgánů, kde mohou sociální pracovníci působit. Jistě by to bylo přínosem pro obor sociální práce i pro porovnávání s dalšími profesními skupinami.

## **SEZNAM OBRÁZKŮ**

Obr. č. 1 - Model čtyř kvalit života

Obr. č. 2 - Schéma veřejné správy

Obr. č. 3 - Typy sociálních služeb

## SEZNAM TABULEK

Tab. č. 1 - Základní údaje o výzkumném vzorku

Tab. č. 2 - Celková životní spokojenost jednotlivých komponent u celého vzorku sociálních pracovníků

Tab. č. 3 - Vyhodnocení věcné významnosti CŽS sociálních pracovníků ve vztahu k normativním hodnotám

Tab. č. 4 - Vyhodnocení věcné významnosti CŽS sociálních pracovníků – porovnání mezi muži a ženami

Tab. č. 5 - Vyhodnocení věcné významnosti CŽS sociálních pracovníků – porovnání mezi nestátním a státním sektorem

Tab. č. 6 - Vyhodnocení věcné významnosti CŽS sociálních pracovníků – porovnání mezi vedoucími a řadovými pracovníky

Tab. č. 7 - Vyhodnocení věcné významnosti CŽS sociálních pracovníků – věkové porovnání mezi pozdní dospělostí a mladou dospělostí

Tab. č. 8 - Vyhodnocení věcné významnosti CŽS sociálních pracovníků – věkové porovnání mezi pozdní dospělostí a střední dospělostí

Tab. č. 9 - Vyhodnocení věcné významnosti CŽS sociálních pracovníků – věkové porovnání mezi střední dospělostí a mladou dospělostí

Tab. č. 10 - Vyhodnocení věcné významnosti CŽS sociálních pracovníků – porovnání z hlediska dosaženého vzdělání

Tab. č. 11 - Vyhodnocení věcné významnosti CŽS sociálních pracovníků – porovnání z hlediska délky praxe

Tab. č. 12 - Vyhodnocení věcné významnosti CŽS sociálních pracovníků – porovnání z hlediska délky praxe

Tab. č. 13 - Vyhodnocení věcné významnosti CŽS sociálních pracovníků – porovnání z hlediska délky praxe

Tab. č. 14 - Vyhodnocení věcné významnosti CŽS sociálních pracovníků – porovnání z hlediska délky praxe

Tab. č. 15 - Vyhodnocení věcné významnosti CŽS sociálních pracovníků – porovnání z hlediska délky praxe



Tab. č. 16 - Vyhodnocení věcné významnosti CŽS sociálních pracovníků – porovnání z hlediska délky praxe

Tab. č. 17 - Vyhodnocení statistické a věcné významnosti u složky zdraví v životní spokojenosti respondentů – porovnání z hlediska státního a nestátní sektoru

Tab. č. 18 - Vyhodnocení statistické a věcné významnosti u složky práce v životní spokojenosti respondentů – porovnání z hlediska státního a nestátní sektoru

Tab. č. 19 - Vyhodnocení statistické a věcné významnosti u složky finance v životní spokojenosti respondentů – porovnání z hlediska státního a nestátní sektoru

Tab. č. 20 - Vyhodnocení statistické a věcné významnosti u složky vlastní osoby v životní spokojenosti respondentů – porovnání z hlediska státního a nestátní sektoru

Tab. č. 21 - Vyhodnocení statistické a věcné významnosti u složky volný čas v životní spokojenosti respondentů – porovnání z hlediska státního a nestátní sektoru

## SEZNAM GRAFŮ

- Graf. č. 1: Poměr počtu respondentů ze státního a nestátního sektoru
- Graf. č. 2: Poměr počtu mužů a žen
- Graf. č. 3: Poměr počtu vedoucích a řadových pracovníků
- Graf. č. 4: Jednotlivé komponenty CŽS celého vzorku sociálních pracovníků
- Graf. č. 5: Celková životní spokojenosti – srovnání sledovaného vzorku a normativních hodnot
- Graf. č. 6: Jednotlivé komponenty CŽS – porovnání mezi muži a ženami
- Graf. č. 7: Jednotlivé komponenty CŽS – porovnání mezi nestátním a státním sektorem
- Graf. č. 8: Jednotlivé komponenty CŽS – porovnání mezi vedoucími a řadovými pracovníky
- Graf. č. 9: Jednotlivé komponenty CŽS – dle věku respondentů
- Graf. č. 10: Jednotlivé komponenty CŽS – délka vzdělání respondentů
- Graf. č. 11: Jednotlivé komponenty CŽS – délka praxe respondentů
- Graf. č. 12: Složka zdraví v životní spokojenosti respondentů – srovnání státního a nestátního sektoru
- Graf. č. 13: Složka práce v životní spokojenosti respondentů – srovnání státního a nestátního sektoru
- Graf. č. 14: Složka finance v životní spokojenosti respondentů – srovnání státního a nestátního sektoru
- Graf. č. 15: Složka vlastní osoba v životní spokojenosti respondentů – srovnání státního a nestátního sektoru
- Graf. č. 16: Složka volný čas v životní spokojenosti respondentů – srovnání státního a nestátního sektoru
- Graf. č. 17: Celková životní spokojenost
- Graf. č. 18: Celková životní spokojenost u jednotlivých profesí
- Graf. č. 19: Vybrané složky životní spokojenosti z hlediska státního a nestátního sektoru

## SEZNAM ZKRATEK

apod.	apodobně
atd.	a tak dále
č.	číslo
např.	například
kol.	kolektiv
s.	strana
ang.	anglického
tzv.	takzvaně
z.s.	zapsaný spolek
Sb.	sbírka
v.z.p.p	ve znění pozdějších předpisů
vyd.	vydání
DiS.	diplomovaný specialista
Bc.	bakalář
Mgr.	magistr
PhD.	doktor
NNO	nestátní nezisková organizace
DŽS	dotazník životní spokojenosti
CŽS	celková životní spokojenost
SD	směrodatná odchylka
ČR	Česká republika
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
MŠMT	Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy
MZ	Ministerstvo zdravotnictví
MV	Ministerstvo vnitra
MS	Ministerstvo spravedlnosti
OSSZ	Okresní správa sociálního zabezpečení
ČSSZ	Česká správa sociálního zabezpečení

## **SEZNAM PŘÍLOH**

Příloha č. 1 - Etický kodex sociálního pracovníka České republiky

Příloha č. 2 - Schéma sociálního pojištění

Příloha č. 3 - Schéma státní sociální podpory

Příloha č. 4 - Schéma sociální pomoci

# PRAMENY A POUŽITÁ LITERATURA

## I. Monografie

ARNOLDOVÁ, Anna. *Sociální zabezpečení I: sociální zabezpečení v České republice, lékařská posudková služba, pojistné, systémy sociálního zabezpečení*. 1. vyd. Praha: Grada, 2012. 350 s. Aktuální legislativa. ISBN 978-80-247-3724-9.

BLATNÝ, Marek a kol. *Psychologie osobnosti: hlavní témata, současné přístupy*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2010. 301 s. Psyché. ISBN 978-80-247-3434-7.

BLATNÝ, Marek. *Sebepojetí v osobnostním kontextu*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2001. 103 s. ISBN 80-210-2747-9.

COHEN, JACOB. *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences*. (4th ed.). New York: Academic Press. 1988.

DIENER, E. Subjective well-being: The science of happiness and a proposal for a national index. *American Psychologist*, 55, 2000, s. 34–43.

ELICHOVÁ, Markéta. *Sociální práce: aktuální otázky*. Vydání 1. Praha: Grada, 2017. 262 stran. ISBN 978-80-271-0080-4.

FAHRENBERG, Jochen et al. *Dotazník životní spokojenosti – DŽS*. Překlad Tomáš Rodný a Kateřina Rodná. 1. vyd. Praha: Testcentrum, 2001. 84 s.

FLÍDROVÁ, Monika a OPATRNÝ, Michal. *Role hodnot v identitě sociální práce in Sociální práce/Sociální práce*, 2014, 14(2), s. 118–126. ISSN 1213-6204.

FONTANA, David. *Stres v práci a v životě: jak ho pochopit a zvládat*. Vydání první. Praha: Portál, 2016. 182 stran. ISBN 978-80-262-1033-7.

GAVORA, Peter. *Úvod do pedagogického výzkumu*. 2., rozš. české vyd. Brno: Paido, 2010. 261 s. ISBN 978-80-7315-185-0.

GÉRINGOVÁ, Jitka. *Pomáhající profese: tvořivé zacházení s odvrácenou stranou*. Vyd. 1. Praha: Triton, 2011. 198 s. Psyché; sv. č. 69. ISBN 978-80-7387-394-3.

GULOVÁ, Lenka. *Sociální práce: pro pedagogické obory*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2011. 208 s. Pedagogika. ISBN 978-80-247-3379-1.

HANÁKOVÁ, Andrea. *Analýza faktorů životní spokojenosti a strategie zvládnání stresu u zaměstnanců státní správy*. Olomouc, 2012. Diplomová práce (Mgr.). Univerzita Palackého v Olomouci. Pedagogická fakulta. Vedoucí práce Mgr. Michaela Pugnerová, Ph.D.

HANUŠ, Petr. Kdo je sociální pracovník a proč by měl být vzdělaný. In *Sociální práce/Sociálna práca*, 2007, roč. 7, č. 1, s. 5-6. ISSN 1213-6204.

HARTL, Pavel a HARTLOVÁ, Helena. *Psychologický slovník*. Třetí, aktualizované vydání. Praha: Portál, 2015. 774 stran. ISBN 978-80-262-0873-0.

HARTL, Pavel a HARTLOVÁ, Helena. *Velký psychologický slovník*. Vyd. 4., V Portálu 1. Praha: Portál, 2010. 797 s. ISBN 978-80-7367-686-5.

HAVRDOVÁ, Zuzana. *Kompetence v praxi sociální práce: metodická příručka pro učitele a supervizory v sociální práci*. Praha: Osmium, 1999. 167 s. ISBN 80-902081-8-5.

HEJDUKOVÁ, Pavlína. *Veřejné finance: teorie a praxe*. Vydání první. V Praze: C.H. Beck, 2015. xii, 252 stran. Beckovy ekonomické učebnice. ISBN 978-80-7400-298-4.

HNILICA, Karel. *Vlivy socioekonomického statusu a přírodní katastrofy na zdraví a spokojenost se životem*. *Československá psychologie*, 50, 2006, 16-35.

HOMOLKOVÁ, Nicol. *Kvalita života seniorů v Olomouckém kraji*. Olomouc, 2016. Bakalářská práce (Bc.). Univerzita Palackého v Olomouci, Pedagogická fakulta. Vedoucí práce PhDr. Jana Kvintová, Ph.D.

CHRÁSKA, Miroslav a KOČVAROVÁ, Ilona. *Kvantitativní metody sběru dat v pedagogických výzkumech*. Vydání 1. Zlín: Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně, Fakulta humanitních studií, 2015. 132 stran. Pedagogika. ISBN 978-80-7454-553-5.

KEBZA, Vladimír. *Psychosociální determinanty zdraví*. Vyd. 1. Praha: Academia, 2005. 263 s. ISBN 80-200-1307-5.

KODYMOVÁ, Pavla, SUDA, Radek, MUSIL, Libor. *Profesní zákon pro sociální práci – potřeba, nutnost, nebo nadbytečná regulace*. Sociální práce/Sociální práca, 2012, roč. 12, č. 3, s. 49-52. ISSN 1213-6204.

KOPŘIVA, Karel. *Lidský vztah jako součást profese*. Vydání osmé, v Portále sedmé. Praha: Portál, 2016. 147 stran. ISBN 978-80-262-1147-1.

KREDÁTUS, Jozef. Široká veřejnost stále vníma sociálních pracovníků jako úředníků. In *Sociální práce/Sociální práca*, 2007, roč. 7, č. 1, s. 12-16. ISSN 1213-6204.

KRECHOVSKÁ, Michaela, HEJDUKOVÁ, Pavlína a HOMMEROVÁ, Dita. *Řízení neziskových organizací: klíčové oblasti pro jejich udržitelnost*. První vydání. Praha: Grada Publishing, 2018. 203 stran. Expert. ISBN 978-80-247-3075-2.

KŘIVOHLAVÝ, Jaro. *Jak zvládat stres*. Praha: Grada, 1994. 190 stran. Pro vaše zdraví. ISBN 80-7169-121-6.

KVĚTENSKÁ, Daniela. *Úvod do sociální práce pro pomáhající profese*. Vyd. 2., aktualiz. a rozš. Hradec Králové: Gaudeamus, 2009. 109 s. Texty k sociální práci. ISBN 978-80-7041-431-6.

LANGMEIER, Josef a KREJČÍŘOVÁ, Dana. *Vývojová psychologie*. 2., aktualiz. vyd. Praha: Grada, 2006. 368 s. Psyché. ISBN 80-247-1284-9.

LAŠEK, Jan. Subjektivní životní spokojenost u tří věkových skupin respondentů. *Československá psychologie*. 2004, 48(3), 215-224.

MATOUŠEK, Oldřich a kol. *Encyklopedie sociální práce*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2013. 570 s. ISBN 978-80-262-0366-7.

MATOUŠEK, Oldřich a kol. *Sociální služby: legislativa, ekonomika, plánování, hodnocení*. 2., aktualiz. vyd. Praha: Portál, 2011. 194 s. ISBN 978-80-262-0041-3.

MATOUŠEK, Oldřich. *Slovník sociální práce*. Vydání třetí. Praha: Portál, 2016. 271 stran. ISBN 978-80-262-1154-9.

MATOUŠEK, Oldřich, KOLDINSKÁ, Kristina. Trendy v historickém vývoji sociálních služeb. In: MATOUŠEK, Oldřich a kol. *Sociální služby: legislativa, ekonomika, plánování, hodnocení*. 2., aktualiz. vyd. Praha: Portál, 2011. 194 s. ISBN 978-80-262-0041-3.

MATOUŠEK, Oldřich a PAZLAROVÁ, Hana. *Státní orgány sociálněprávní ochrany dětí: dobrá praxe z pohledu rodin a pracovníků*. Vydání první. Praha: Univerzita Karlova v Praze, nakladatelství Karolinum, 2016. 166 stran. ISBN 978-80-246-3336-7.

MATOUŠEK, Oldřich a kol. *Základy sociální práce*. Vyd. 3. Praha: Portál, 2012. 309 s. ISBN 978-80-262-0211-0.

MICHALÍK, Jan a kol. *Zdravotní postižení a pomáhající profese*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2011. 511 s. ISBN 978-80-7367-859-3.

MUNDUCH, Michal. Metody sběru dat. In LINDEROVÁ, Ivica, SCHOLZ, Petr a MUNDUCH, Michal. *Úvod do metodiky výzkumu*. 1. vydání. Jihlava: Vysoká škola polytechnická Jihlava, 2016. 69 stran. ISBN 978-80-88064-23-7.

MUSIL, Libor. *Ráda bych Vám pomohla, ale--: dilemata práce s klienty v organizacích*. Vyd. 1. Brno: Marek Zeman, 2004. 243 s. ISBN 80-903070-1-9.

NAKONEČNÝ, Milan. *Lexikon psychologie*. 2., podstatně rozš. vyd. Praha: Vodnář, 2013. 658 s. ISBN 978-80-7439-056-2.



NAKONEČNÝ, Milan. *Obecná psychologie*. Praha: Stanislav Juhaňák - Triton, 2015. 662 stran. ISBN 978-80-7387-929-7.

NAKONEČNÝ, Milan. *Psychologie: překlad základních oborů*. Vyd. 1. Praha: Triton, 2011. 863 s. ISBN 978-80-7387-443-8

NOLEN-HOEKSEMA, Susan et al. *Psychologie Atkinsonové a Hilgarda*. Vyd. 3., přeprac. Praha: Portál, 2012. 884 s. ISBN 978-80-262-0083-3.

PAULÍK, Karel. *Psychologie lidské odolnosti*. 2., přepracované a doplněné vydání. Praha: Grada, 2017. 362 stran. Psyché. ISBN 978-80-247-5646-2.

PAULÍK, Karel, ed. *Psychologické poradenství v sociální práci II*. Vyd. 1. Ostrava: Ostravská univerzita v Ostravě, Filozofická fakulta, 2004. 141 s. ISBN 80-7042-642-X.

PAYNE, Jan a kol. *Kvalita života a zdraví*. Vyd. 1. V Praze: Triton, 2005. 629 s. ISBN 80-7254-657-0.

PEŠEK, Roman a PRAŠKO, Ján. *Syndrom vyhoření: jak se prací a pomáháním druhým nezničit: pohledem kognitivně behaviorální terapie*. Vydání první. V Praze: Pasparta, 2016. 179 stran. ISBN 978-80-88163-00-8.

PLAMÍNEK, Jiří. *Sebezpoznání, sebeřízení a stres: praktický atlas sebezvládnutí*. 3., dopl. vyd. Praha: Grada, 2013. 192 s. Management. ISBN 978-80-247-4751-4

POSCHKAMP, Thomas. *Vyhoření: rozpoznání, léčba, prevence*. 1. vyd. Brno: Edika, 2013. 104 s. Rádce pro pedagogy. ISBN 978-80-266-0161-6.

PROKEŠOVÁ, Miriam. *Volný čas z hlediska kvality života*. Vyd. 2. Ostrava: Ostravská univerzita v Ostravě, 2008. 68 s. ISBN 978-80-7368-555-3.

PROVAZNÍKOVÁ, Romana. *Financování měst, obcí a regionů: teorie a praxe*. 3. aktualizované a rozšířené vydání. Praha: Grada Publishing, 2015. 280 stran. Finance. Finance pro praxi. ISBN 978-80-247-5608-0.

PTÁČEK, Radek a kol. *Burnout syndrom jako mezioborový jev*. 1. vyd. Praha: Grada, 2013. 168 s. Edice celoživotního vzdělávání ČLK. ISBN 978-80-247-5114-6.

RODNÝ, Tomáš, RODNÁ, Kateřina. *Dotazník životní spokojenosti*. Testcentrum, Praha 2001. ISBN 80-86471-16-0.

RŮŽIČKOVÁ, Daniela a MUSIL Libor. Hledají sociální pracovníci kolektivní identitu? *Sociální práce/Sociálna práca*, 2009, 9(3), s. 79-92. ISSN 1213-6204.

SELIGMAN, Martin E. P. *Opravdové štěstí: pozitivní psychologie v praxi*. Vydání druhé. Praha: Ikar, 2015. 390 stran. ISBN 978-80-249-2944-6.

SELIGMAN, Martin E. P. *Vzkvétání: nové poznatky o podstatě štěstí a duševní pohody*. Vyd. 1. V Brně: Jan Melvil, 2014. 407 s. Pod povrchem. ISBN 978-80-87270-95-0.

SCHNEIDEROVÁ, A. Procesuální charakter poradenství v sociální práci. In PAULÍK, Karel et al. *Kapitoly ze sociální práce*. Vyd. 1. Ostrava: Ostravská univerzita, Filozofická fakulta, 2004. 100 s. ISBN 80-7042-682-9.

SLEZÁČKOVÁ, Alena. *Průvodce pozitivní psychologií: nové přístupy, aktuální poznatky, praktické aplikace*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2012. 304 s. Psyché. ISBN 978-80-247-3507-8.

SLEZÁČKOVÁ, Alena. Silné stránky charakteru a ctnosti. In BLATNÝ, Marek a kol. *Psychologie osobnosti: hlavní témata, současné přístupy*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2010. 301 s. Psyché. ISBN 978-80-247-3434-7.

STEJSKALOVÁ, Jana. Koncepce lidských práv z hlediska sociální práce, dilemata v sociální práci. In: BORSKÁ, Jana, STEJSKALOVÁ, Jana a VACKOVÁ, Jitka. *Lidská práva a dilemata v sociální práci ve vztahu k řízení lidských zdrojů*. 1. vydání. České Budějovice: Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích, Zdravotně sociální fakulta, 2019. 125 stran. ISBN 978-80-7394-757-6.

SOBOTKOVÁ, Veronika a BLATNÝ, Marek. *Determinanty výběru strategií zvládnání zátěže: osobnost, vnímání situace, sebepojetí*. Brno: Akademie věd České republiky, Psychologický ústav, 2003. 19 listů. Zprávy - Psychologický ústav AV ČR, roč. 9/2003, č. 2. ISBN 80-239-5001-0.

STOCK, Christian. *Syndrom vyhoření a jak jej zvládnout*. 1. vyd. Praha: Grada, 2010. 103 s. Poradce pro praxi. ISBN 978-80-247-3553-5.

SUDA, Radek, JANEBOVÁ, Radka. *Pomůže rozvoji sociální práce nová právní úprava?* Sociální práce/Sociálna práca, 2013, roč. 13, č. 4, s. 10-12. ISSN 1213-6204.

ŠOLCOVÁ, Iva a Vladimír KEBZA. Prediktory osobní pohody (well – being) u reprezentativního souboru české populace. *Československá psychologie: časopis pro psychologickou teorii a praxi*. 2005, 49(1), 1-8. ISSN 0009-062X.

TAJAROVSKÁ, Andrea. Role sociálního pracovníka při koordinaci multidisciplinárního týmu – předpoklady a dovednosti. In: JANKOVSKÝ, Jiří et al. *Sociální pracovník v multidisciplinárním týmu*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2015. 55 stran. Sešit sociální práce; 3/2015. ISBN 978-80-7421-088-4.

VLČEK, Robert. *Sociální pracovník a právo*. Ostrava: Knižní expres, [2008]. 159 s. ISBN 978-80-7347-030-2.

WALKER, Janet. *Social Work&Human Development*. London: Learning Matters, 2017. 248 s. ISBN 978-1-4739-8980-1.

## **II. Internetové zdroje**

ČESKÝ INSTITUT PRO SUPERVIZI. *Co je supervize* [online]. 2006 [cit. 2019-08-23]. Dostupné z: <https://www.supervize.eu/o-supervizi/co-je-supervize/>

DEMETEROVÁ, Iveta. *Nový zákon o sociálních pracovnících je naplánován na rok 2021. Do praxe by měl ale vejít co nejdříve* [online]. 2018 [cit. 2020-06-20]. Dostupné z: <https://radiozurnal.rozhlas.cz/novy-zakon-o-socialnich-pracovnicich-je-naplanovan-na-rok-2021-do-praxe-mel-ale-8106044>

FIALOVÁ, Simona. *Sociální zabezpečení* [online]. 2018 [cit. 2020-04-20]. Dostupné z: <http://www.nicm.cz/system-socialniho-zabezpeceni-v-cr>

KRAVCOVÁ, Michaela. *Vybrané osobnostné charakteristiky a zvládanie záťaže ako prediktory životnej spokojnosti seniorov*. E-psychologie [online]. 2015 [cit. 2020-06-13] Dostupné z: <http://e-psycholog.eu/pdf/kravcova.pdf>

MASNER, Ondřej. *Syndrom vyhoření – příležitost k (znovu) nalezení cesty k sobě!* [online]. 2019 [cit. 2020-04-20]. Dostupné z: <https://www.psychosomatics.cz/blog/detail/10/syndrom-vyhoreni-prilezitost-k-znovu-nalezeni-cesty-k-sobe>

BRNULA, PETER. *Sociální práce v éře společnosti pozdní doby aneb co dělat v současné sociální práci na základě její geneze*. In. MPSV. *Proměny a příležitosti sociální práce v ČR – Sborník příspěvků z konference pořádané ke světovému dni sociální práce* [online]. 2017 [cit. 2020-07-06]. Dostupné z: [http://socialnipracovnici.cz/public/upload/image/sborn%C3%ADk\\_z\\_konference\\_i..pdf](http://socialnipracovnici.cz/public/upload/image/sborn%C3%ADk_z_konference_i..pdf)

MPSV. *Proměny a příležitosti sociální práce v ČR – Sborník příspěvků z konference pořádané ke světovému dni sociální práce* [online]. 2017 [cit. 2020-07-06]. Dostupné z: [http://socialnipracovnici.cz/public/upload/image/sborn%C3%ADk\\_z\\_konference\\_i..pdf](http://socialnipracovnici.cz/public/upload/image/sborn%C3%ADk_z_konference_i..pdf)

NEČADOVÁ, Věra. *Sociální politika – Systém sociálního zabezpečení* [online]. 2014 [cit. 2020-04-21]. Dostupné z: <https://www.vspj.cz/ISBN/Skripta%20-%20VŠPJ/Sociáln%C3%AD%20politika%20-%20Systém%20sociáln%C3%ADho%20zabezpečen%C3%AD%20-%20Věra%20Nečadová.pdf>

NEČASOVÁ, Mirka. Úvod do filozofie a etiky v sociální práci [online]. 2001 [cit. 2020-07-03]. Dostupné z: <https://is.muni.cz/el/fss/podzim2008/SPP712/um/skripta.pdf>

SIGMUND, Martin, KVINTOVÁ, Jana, PUGNEROVÁ, Michaela, HŘEBÍČKOVÁ, Hana. *Comparison of Live Satisfaction and ITS Components in Current Teachers and Selected Profession Groups*. E-PEDAGOGIUM [online]. 2014, roč. 2014, č. 4, s. 110 [cit. 2020-06-28] Dostupné z: [http://old.pdf.upol.cz/fileadmin/user\\_upload/PdF/e-pedagogium/2014/e-Pedagogium\\_4-2014.pdf#page=106](http://old.pdf.upol.cz/fileadmin/user_upload/PdF/e-pedagogium/2014/e-Pedagogium_4-2014.pdf#page=106)

UHLÁRIKOVÁ, Jana. *Analýza životnej spokojnosti adolescentov v kontexte rodiny a rodinného prostredia*. E-psychologie [online]. 2010 [cit. 2020-07-05]. Dostupné z <http://e-psycholog.eu/pdf/uhlarikova.pdf>

VEENHOVEN, Ruut. The four qualities of life: ordering concepts and measures of the good life. *Journal of Happiness Studies* [online] 2000, 1-1, pp 1-39 [cit 2020-06-26]. Dostupné z: <http://repub.eur.nl/res/pub/8862/2000c-full.pdf>

### **III. Legislativa**

ČESKO. Zákon č. 108/2006 Sb. ze dne 14. 3. 2006 o sociálních službách [online]. In: Sbíрка zákonů České republiky. 2006, částka 37 [cit. 2020-05-15]. Dostupný z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-108>

**Etický kodex sociálního pracovníka České republiky**

**Preambule**

1. Sociální práce je profese a akademická disciplína, která podporuje sociální změnu, sociální rozvoj, řešení problémů v mezilidských vztazích, sociální rovnost, posílení a zmocnění osob v nepříznivé sociální situaci. Ústředními jsou pro sociální práci principy sociální spravedlnosti, respektování lidských práv, osobnosti jedince, rozmanitosti skupin a jejich specifik.
2. Etický kodex sociálních pracovníků České republiky (dále jen kodex) vychází z Všeobecné deklarace lidských práv, z Listiny základních práv a svobod České republiky, ze Zákona 108/2006 Sb., o sociálních službách a navazuje na zásady etiky sociální práce definované Mezinárodní federací sociální práce.
3. Je nejen posláním, ale i povinností sociálního pracovníka vykonávat sociální práci svědomitě, zodpovědně, iniciovat spolupráci multidisciplinárních týmů a dodržovat při výkonu této profese nejvyšší možné standardy profesionality v souladu s právními předpisy a dostupnými vědeckými poznatky.
4. Závazek k respektování etiky sociální práce je základním aspektem kvality výkonu sociální práce. Etické povědomí je zásadní a neoddělitelnou součástí profesní činnosti každého sociálního pracovníka.
5. Hlavním cílem kodexu je snaha o naplnění sociální práce, tak jak je uvedena v mezinárodní definici Mezinárodní federace sociálních pracovníků a Mezinárodní asociace škol sociální práce (IFSW/IASSW) z roku 2014. Kromě toho kodex upravuje pravidla zodpovědnosti a etického chování sociálního pracovníka ve vztahu ke:
  - klientovi sociální služby;
  - zaměstnavateli, u kterého vykonává sociální práci;
  - kolegům v sociální práci;
  - profesi a odbornosti sociálního pracovníka;
  - společnosti.
6. Respektování a dodržování kodexu je v zájmu rozvoje etiky sociální práce jako profese a odborného růstu každého sociálního pracovníka bez ohledu na členství ve výše uvedených profesních organizacích.

**1. Hodnoty sociální práce**

Sociální práce je dynamicky se rozvíjející profese založena na hodnotách sociální změny, sociální rovnosti, lidské důstojnosti a mezilidských vztazích.

**1.1 Lidská důstojnost**

Sociální pracovník přistupuje ke každé osobě důstojně, s ohledem na individuální rozdíly a v kontextu respektování a dodržování lidských práv. Podporuje vlastní zodpovědnost a autonomii každé osoby s ohledem na nejen individuální potřeby osoby, ale i její možnosti, schopnosti a dovednosti.

### **1.2 Sociální změna**

Sociální pracovník zajišťuje každé osobě rovný přístup ke srozumitelným informacím a potřebným zdrojům. Podporuje osobu v procesu rozhodování, dosažení sociální změny a vyřešení nepříznivé sociální situace. Vytváří každé osobě rovné podmínky pro poskytování a využívání sociální služby.

### **1.3 Sociální rovnost**

Sociální pracovník zajišťuje rovnost každé osobě bez ohledu na původ, barvu pleti, rasu, etnickou příslušnost, národnost, jazyk, věk, pohlaví, rod, sexuální orientaci, zdravotní stav, náboženské vyznání, politické přesvědčení, manželský a rodinný stav a sociálně-ekonomický status. Přispívá k odstranění projevů a příčin sociální nespravedlnosti, diskriminace, útlaku a bariér vedoucích k sociálnímu vyloučení.

### **1.4 Mezilidské vztahy**

Sociální pracovník chápe důležitost mezilidských vztahů klienta a podporuje je v udržování, utváření a podílí se na řešení problémů. Taktéž buduje a rozvíjí profesionální vztahy s kolegy a spolupracuje s odborníky z dalších institucí a profesí.

### **1.5 Mlčenlivost a diskrétnost**

Pro sociálního pracovníka platí při výkonu své profese pravidlo mlčenlivosti a diskrétnosti úkonů sociální služby. Povinností mlčenlivosti je zavázán a platí i po skončení poskytování sociální služby nebo ukončení pracovního poměru.

## **2. Etická zodpovědnost**

Hodnoty sociální práce jsou vyjádřeny při výkonu profese eticky zodpovědným rozhodováním a konáním. Etická zodpovědnost sociálního pracovníka se projevuje vůči klientovi sociální služby, zaměstnavateli, u kterého vykonává sociální práci, kolegům v sociální práci, profesi i vlastní odbornosti a společnosti. Prvořadá je zodpovědnost sociálního pracovníka vůči klientovi.

### **2.1 Etická zodpovědnost ke klientovi sociální služby**

- Podporuje klienta k vědomí vlastní odpovědnosti.
- Jedná tak, aby chránil důstojnost a lidská práva klienta.
- Vyvaruje se jakékoliv diskriminace klienta.
- Chrání klientovo právo na soukromí.
- Zaměřuje se na klientovy silné stránky a podporuje je při řešení dalších sfér jeho života.
- Nepoškozuje klienta, nevyjadřuje se o něm hanlivě, neznevažuje jeho osobu ani nepříznivou životní situaci.
- Jedná s klientem bezúhonně, s účastí, respektem, vytváří s ním vztah založený na důvěře.
- Respektuje klientovu příslušnost k sociálním skupinám, národnosti i jeho etnickou a kulturní různorodost.

- Podporuje, posilňuje a zmocňuje klienta k vlastní zodpovědnosti a usiluje o dosažení co největší míry jeho autonomie a participace na rozhodování.
- Zajímá se o celého člověka v rámci rodiny, komunity, společenského a přirozeného prostředí.
- Přispívá k začlenění klienta do sociální sítě a napomáhá při řešení problémů v dalších aspektech jeho života.
- Informuje klienta o možných rizicích a důsledcích při jeho rozhodování.
- Akceptuje rozhodnutí klienta o ukončení sociální služby. Je však povinen poskytnout informace o jiných službách v případě, že jsou nadále potřebné.

## **2.2 Etická zodpovědnost k zaměstnavateli**

- Plní odpovědně povinnosti vyplývající z pracovní smlouvy a pracovní náplně.
- Přispívá v organizaci k vytvoření takových podmínek, které napomáhají přijmutí a uplatnění závazků tohoto kodexu.
- Snaží se ovlivnit kvalitu poskytovaných sociálních služeb, pracovní postupy a jejich praktické uplatňování s ohledem na co nejvyšší profesionalizaci.
- Předchází a odstraňuje všechny formy diskriminace a násilí na pracovišti.

## **2.3 Etická zodpovědnost ke kolegům v sociální práci**

- Respektuje znalosti a zkušenosti kolegů a spolupracuje s nimi.
- Respektuje rozdíly v jejich názorech, kritiku vyjadřuje vhodným způsobem.
- Zapojuje se do diskuzí a podporuje kolektivní diskuzi a dialog.
- Dodržuje jednotný přístup ke klientovi sjednaný v rámci organizace.
- Nepoškozuje kolegu, nevyjadřuje se o něm hanlivě, neznevažuje jeho osobu.
- Poskytuje kolegům zpětnou vazbu a připomínky k práci kolegů vyjadřuje na vhodném místě a přiměřeným způsobem.
- Profesi sociální práce vykonává multidisciplinárně ve spolupráci s jinými odborníky a organizacemi, které mohou napomoci sociálnímu začlenění klienta.

## **2.4 Etická zodpovědnost k profesi a odbornosti sociálního pracovníka**

- Udržuje a zvyšuje prestiž profese, vyzdvihuje etické hodnoty, odborné poznatky a poslání sociální práce.
- Snaží se o udržení a zvýšení odborné úrovně sociální práce a uplatňování nových přístupů a metod.
- Je zodpovědný za své soustavné celoživotní vzdělávání, což je základ pro udržení úrovně odborné práce a schopnosti řešit etické problémy.
- Pro svůj odborný růst využívá znalosti a dovednosti svých kolegů a jiných odborníků, naopak své znalosti a dovednosti rozšiřuje v celé oblasti sociální práce.
- Spolupracuje se školami sociální práce, aby podpořil studenty sociální práce při získávání kvalitního praktického výcviku a aktuální praktické znalosti.
- Vystupuje profesionálně a důvěryhodně.



- Má právo i povinnost pečovat o své zdraví a duševní hygienu tak, aby byl schopen poskytovat kvalitní a profesionální sociální služby.
- Zodpovědně nakládá se svými kompetencemi při sociální práci a neuvěří klienta závislým na sociální službě.

#### **2.5 Etická zodpovědnost ke společnosti**

- Má právo i povinnost upozorňovat veřejnost a příslušné orgány na případy porušování zákonů a oprávněných zájmů občanů.
- Zasazuje se o zlepšení sociálních podmínek a zvyšování sociální spravedlivosti tím, že podněcuje změny v zákonech, v politice státu i v politice mezinárodní.
- Upozorňuje na možnost spravedlivějšího rozdělení společenských zdrojů a potřebu zajistit přístup k těmto zdrojům těm, kteří to potřebují.
- Působí na rozšíření možností a příležitostí ke zlepšení kvality života osob a to se zvláštním zřetelem ke znevýhodněným a postiženým jedincům i skupinám.
- Působí na zlepšení podmínek, které zvyšují vážnost a úctu ke kulturám, které vytvořilo lidstvo.
- Usiluje o uznání profese sociální práce ve vztahu k odpovědnosti vůči společnosti.
- Je zodpovědný za své jednání vůči osobám, se kterými pracuje, vůči kolegům, zaměstnavateli, profesním organizacím.

### **3. Etické problémy a dilemata**

- 3.1 Sociální pracovník se při své práci setkává s různými etickými problémy a dilematy vyvstávajícími ze samotné podstaty sociální práce, která pro něj vytváří situace. Musí nejen eticky hodnotit, vybírat možnosti, ale i rozhodovat. Eticky uvažuje při sociálním řešení, sběru informací, jednáních a při své profesionální činnosti o použití metod sociální práce, o sociálně technických opatřeních a administrativně správných postupech z hlediska účelu, účinnosti a důsledku na klientův život.
- 3.2 Sociální pracovník může iniciovat vznik poradního orgánu v organizaci, který má přispět k profesionální a etické citlivosti při řešení každodenních situací a problémů v sociální službě.

### **4. Závaznost etického kodexu**

- 4.1 Ke kodexu jako dokumentu podporujícímu etiku sociální práce a profese sociálního pracovníka se hlásí Profesní svaz sociálních pracovníků Asociace poskytovatelů sociálních služeb České republiky, Společnost sociálních pracovníků České republiky a Profesní komora sociálních pracovníků. Pro členy těchto profesních organizací je kodex závazným.
- 4.2 Kodex je jedním ze základních předpokladů profesionálního výkonu sociální práce a důvěryhodnosti profese ve společnosti, proto je jeho dodržování v zájmu všech sociálních pracovníků.

4.3 Znalost, dodržování a šíření principů kodexu se doporučuje i u studentů sociální práce, obzvláště k výkonu odborné praxe.

## 5. Závěr

5.1 V celém textu kodexu se pod označením sociální pracovník chápe jak pracovník, tak pracovnice. Podobně jako při označení klient.

5.2 Termín sociální služby vyjadřuje všechny odborné činnosti, které vykonává sociální pracovník.

5.3 V procese vzniku kodexu bylo přihlédnuto k následujícím dokumentům:

- Zákon 108/2006 Sb., o sociálních službách v platném znění
- Mezinárodní etický kódex „Etika v sociální práci – vyhlášené principy“ (IFSW/ IASSW, 2004)
- Etický kódex sociálních pracovníků Slovenskej republiky (2015)
- Etický kodex sociálních pracovníků České republiky (2006)
- Jiné národní kodexy sociální práce

5.4 Kodex nemůže nahradit vlastní, vnitřní motivaci a zodpovědnost každého sociálního pracovníka a představuje minimální standardy eticky zodpovědného konání při výkonu profese sociální práce.

