

**Filozofická fakulta
Univerzity Palackého v Olomouci
Katedra psychologie**

OSOBNOSTNÍ PROFIL POMÁHAJÍCÍCH PROFESIONÁLŮ

THE PERSONALITY PROFIL AT HELPING PROFESSIONALS



Magisterská diplomová práce

Autor: **Hana Rozsypalová**

Vedoucí práce: **PhDr. Lemrová Soňa, Ph.D.**

OLOMOUC

2011

Prohlašuji, že jsem magisterskou diplomovou práci vypracovala samostatně. Všechny prameny a literaturu, jež jsem při zpracovávání používala nebo z nich čerpala, jsem řádně citovala a uvedla.

V Olomouci 18.3.2011

.....

Poděkování

Děkuji PhDr. Soni Lemové, PhD. za odborné vedení práce a poskytování cenných rad při její tvorbě.

OBSAH

ÚVOD	7
1 POMÁHÁNÍ JAKO PROFESE	8
1.1 POMÁHÁNÍ, PROSOCIÁLNÍ CHOVÁNÍ, ALTRUISMUS.....	8
1.2 PROFESIONÁLNÍ POMÁHÁNÍ.....	11
1.3 SOCIÁLNÍ PEDAGOGIKA	14
1.3.1 Vymezení sociální pedagogiky.....	14
1.3.2 Uplatnění sociálního pedagoga	15
1.4 SOCIÁLNÍ PRÁCE.....	16
1.4.1 Vymezení sociální práce	17
1.4.2 Sociální práce v praxi.....	18
1.4.2.1 Sociální pracovník	19
1.4.2.2 Pracovník v sociálních službách.....	20
2 POMÁHAJÍCÍ PROFESIONÁL A JEHO OSOBNOST	22
2.1 OSOBNOST Z HLEDISKA PSYCHOLOGIE.....	22
2.2 OSOBNOST A PSYCHOLOGIE PRÁCE	24
2.3 METODY ZKOUMÁNÍ OSOBNOSTI	27
2.4 OSOBNOSTNÍ CHARAKTERISTIKY POMÁHAJÍCÍHO PROFESIONÁLA	29
2.5 RIZIKA V POMÁHAJÍCÍCH PROFESÍCH.....	32
2.5.1 Syndrom vyhoření	32
2.5.2 Syndrom pomocníka	35
2.6 OSOBNOST SOCIÁLNÍHO PEDAGOGA	37
2.7 OSOBNOST SOCIÁLNÍHO PRACOVNÍKA	38
3 K DŮLEŽITÝM VLASTNOSTEM OSOBNOSTI POMÁHAJÍCÍHO PROFESIONÁLA	40
3.1 RYSY PROSOCIÁLNÍ OSOBNOSTI.....	40
3.1.1 Prosociální osobnost.....	40
3.1.2 Vliv osobnostního vývoje na prosociální a altruistické chování.....	42
3.2 SOCIÁLNÍ DOVEDNOSTI.....	46
3.3 EMPATIE.....	47
3.4 ODOLNOST VŮČI ZÁTĚŽI	49
3.4.1 Odolnost jako osobnostní rys	49
3.4.2 Salutogeneze.....	51
3.4.3 Hardiness	53
3.5 MOTIVACE A HODNOTY	54
3.6 OSOBNOSTNÍ TYPY	56
3.6.1 Teorie lidského chování typu A a B	56
3.6.2 Teorie osobnostních typů C. G. Junga	57
3.6.3 Místo kontroly J. Rottera.....	58

3.7	OSOBNOST POMÁHAJÍCÍHO PROFESIONÁLA VE VÝZKUMECH	58
4	VYMEZENÍ VÝZKUMNÉHO PROBLÉMU	64
4.1	VÝZKUMNÉ CÍLE A HYPOTÉZY	65
4.1.1	Cíle	65
4.1.2	Hypotézy	65
5	DESIGN.....	67
5.1	TYP VÝZKUMU.....	67
5.2	PLÁN A REALIZACE VÝZKUMU	67
5.3	APLIKOVANÁ METODIKA	68
5.3.1	Dimenze Bochumského osobnostního dotazníku	69
5.3.2	Dimenze Motivačního profilu	70
5.3.3	Použité statistické metody	73
5.4	VÝZKUMNÝ SOUBOR	74
5.4.1	Výzkumný soubor N1 (soubor všech osob, N = 85)	74
5.4.2	Výzkumný soubor N2 (soubor studentů, N = 40)	75
5.4.3	Výzkumný soubor N3 (soubor pracovníků, N = 45).....	75
5.5	SYMBOLIKA VÝSLEDKOVÉ ČÁSTI.....	75
6	PŘEHLED VÝSLEDKŮ A JEJICH INTERPRETACE.....	77
6.1	OSOBNOSTNÍ PROFIL RESPONDENTŮ DLE DOTAZNÍKU BIP	77
6.1.1	Osobnostní profil dle dotazníku BIP výzkumného souboru všech osob (N1)	77
6.2	POROVNÁNÍ VÝSLEDKŮ SOUBORU STUDENTŮ (N2) A PRACOVNÍKŮ VE SFÉŘE SOCIÁLNÍCH SLUŽEB (N3) V DOTAZNÍKU BIP	78
6.3	ZJIŠTĚNÍ SOUVISLOSTI MEZI VĚKEM A VÝŠÍ SKÓRE V DIMENZÍCH DOTAZNÍKU BIP U SOBORU VŠECH OSOB (N1)	79
6.4	VÝSLEDKY RESPONDENTŮ V DIMENZÍCH MOTIVAČNÍHO PROFILU	80
6.5	VYHODNOCENÍ VOLNÝCH ODPOVĚDÍ RESPONDENTŮ NA OTEVŘENÉ OTÁZKY	82
6.5.1	Otázka číslo 1: „Co Vás ve Vaší práci uspokojuje?“	82
6.5.2	Otázka číslo 2: „Je ve Vaší práci něco, co byste rádi změnili k lepšímu? Pokud ano, uveďte prosím konkrétně.“	83
6.6	POROVNÁNÍ DOSAŽENÝCH SKÓRŮ SOUBORU VŠECH OSOB (N1) S NORMOU BĚŽNÉ POPULACE U VYBRANÝCH DIMENZÍ BIP.....	84
6.7	K PLATNOSTI HYPOTÉZ	84
7	DISKUZE	87
8	ZÁVĚR.....	96
9	SOUHRN.....	97
	SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY.....	101
	SEZNAM PŘÍLOH.....	109

TEORETICKÁ ČÁST

ÚVOD

Tématem magisterské diplomové práce je osobnostní profil pracovníků pomáhajících profesí. Hlavním východiskem a podnětem k volbě tématu práce byla předešlá práce bakalářská, ve které jsme se zabývaly osobnostním profilem studentů pomáhajících profesí, kteří se chystali na zahájení své profesní dráhy. Výsledky práce bakalářské nás zaujaly do té míry, že jsme se rozhodly v tématu pokračovat se zaměřením více praktickým – tedy na pracovníky, kteří jsou již aktivní v praxi.

Předkládaná magisterská diplomová práce chce tedy upozornit na důležitost osobnosti pomáhajícího profesionála, jejím cílem je zachytit osobnostní a motivační profil pracovníků pomáhajících profesí. Chceme zjistit, zda osobnost pomáhajících pracovníků nějakým způsobem „vybočuje“ z běžné populace a zda se v ní opravdu projevují kvality, které jsou v souvislosti s osobností pracovníka v pomáhajících profesích požadovány.

Magisterská diplomová práce je rozdělena na dvě části. V části teoretické je cílem podat ucelený pohled na problematiku osobnosti pomáhajícího profesionála. V této části práce se tedy zabýváme problematikou pomáhání a pomáhajících profesí se zaměřením na dvě konkrétní profese – sociálního pedagoga a sociálního pracovníka, dále osobností a osobnostní výbavou pomáhajícího pracovníka, a to s důrazem na charakteristiky, které jsou v odborné literatuře uváděny jako důležité pro efektivní práci v pomáhajících profesích, dále uvádíme publikované výzkumy zabývající se osobnostní výbavou pomáhajících pracovníků. Teoretická část práce navazuje na práci bakalářskou, je rozšířena o další kapitoly a úvahy.

Na část teoretickou navazuje část praktická, kterou představuje uskutečněný výzkum na téma osobnostní profil pomáhajících profesionálů. Kapitoly praktické části shrnují podstatu výzkumu, jeho průběh i výsledky. Cílem výzkumu je pomocí standardizovaných metod zachytit osobnostní profil respondentů a ověřit stanovené hypotézy. Zásadní součástí této části práce je diskuze k výsledkům výzkumu, souhrn a závěrečné shrnutí práce a výsledků výzkumu.

1 POMÁHÁNÍ JAKO PROFESE

Tématem diplomové práce je osobnost pomáhajících profesionálů. Teoretickou část práce tedy začneme kapitolou o pomáhajících profesích, za důležité považujeme také uvést informace o pomáhání a prosociální orientaci obecně. V této kapitole se snažíme odpovědět na otázky, co je pomáhání, proč lidé pomáhají a co jsou pomáhající profese. Podrobněji se také zaměříme na dva obory pomáhajících profesí – sociální pedagogiku a sociální práci, a to především vzhledem k výzkumné části práce.

1.1 Pomáhání, prosociální chování, altruismus

Pomáhání jsou způsoby, kterými je lidem usnadňováno zvládání náročných životních situací. Samotná pomoc je potom akt, při kterém jedinec nebo skupina poskytují druhým podporu, kdy adresát pomoci využívá poskytnutou pomoc k vyřešení svého problému (Matoušek, 2003a).

V rámci sociální psychologie je také rozlišováno mezi jednotlivými pojmy souvisejícími s pomáháním. V oblasti problematiky prosociálního chování existuje terminologická nejednotnost, užívány jsou pojmy prosociální chování, altruismus a pomáhající chování.

Zaměříme se podrobněji na rozdíly mezi termíny a jejich významovým vymezením. Prosociální chování je jednání, které je vykonáno ve smyslu pomoci jinému člověku nebo skupině lidí. Jak dále uvádí Slaměník, Janoušek (2008) je pojem prosociální chování zástupně označován některými autory jako altruismus. Jiní autoři zastávají opačný názor, tedy že termíny prosociální chování a altruismus by se měly odlišovat a to především kvůli tomu, že v případě altruismu není chování spojeno s očekáváním zisku, odměny, ale jde o nezištnou pomoc, altruismus také je spojen se sebeobětováním. Jiní autoři rozlišují prosociální chování jako vzorec chování, altruismus jako motivaci (Batson, Powell, 2003).

Výrost, Slaměník (1997) naopak nerozlišují mezi jednotlivými pojmy pomáhajícího chování a vymezují prosociální chování obecně jako chování ve prospěch druhého jedince bez očekávání odměny nebo sociálního souhlasu, ale také bez očekávání opětování pomoci v budoucnu.

Slaměník, Janoušek (2008) úvahu končí s tím, že prosociální chování je pojem širší než altruismus jako chování specifické. Autoři uvádí formy prosociálního chování dle Wispeho(1972) – darování, sympatie a porozumění, pomoc, nabídka ke spolupráci, podpora. Přičemž toto prosociální chování může být činěno bez vnější pobídky, tak i na základě žádosti o pomoc z vnější. Je nutné si ale uvědomit, že všechny tyto faktory, tak i známost/neznámost člověka, kterému je pomoc poskytována, ovlivňují poskytovanou pomoc ve směru rychlosti, míry pomoci apod.

Jak uvádí Bierhoff (2002), prosociální chování je takové jednání, při kterém jedinec pomáhá druhému jedinci či skupině. Vztah mezi pomáhajícím a jedincem, kterému je pomáháno označují pojmy jako pomáhání, prosociální chování a altruismus. Podle Bierhoffa (2002) je pomáhající chování největší množinou, která představuje spíše automatickou pomoc a patří do ní podmnožiny prosociálního chování a altruismu. Prosociální chování chápe jako chování, jehož cílem je zlepšit situaci dané osoby, přičemž pomáhající není povinen poskytnout pomoc na základě své profese a příjemcem není organizace ani instituce, ale jedinec. Bierhoff obecně rozlišuje dva druhy prosociálního chování. Prvním je chování, které pramení ze snahy dosáhnout vlastního cíle, které označuje jako egoisticky motivované. Druhým je altruisticky motivované chování pramenící ze snahy pomoci druhému. V případě altruismu je chování pomáhajícího motivováno vcítěním se do situace druhého, empatií.

Jak Bierhoff dále dodává, prosociální chování je také ovlivněno kulturou, sociálním postavením i individualitou jedince. A poukazuje na výsledky několika studií genderových rozdílů v oblasti empatie, kdy byla zjištěna vyšší míra empatie u žen. Bierhoff (2002) poukazuje na výsledky různých výzkumů (Eisenberg, Cialdini, McCreath, Shell, 1987, Eisenberg, Miller, Shell, McNally, Shea, 1991), které prokázaly vyšší míru prosociálního chování u dívek než u chlapců. Jak ale Bierhoff dále dodává, tyto rozdíly mohou být způsobeny rozdílnými rolemi muže a ženy ve společnosti, kdy role ženy je více spojována se starostlivostí i senzitivitou.

Pokud se zabýváme pomáhajícím chováním, musíme si nutně položit otázku, jestli je prosociální chování dáno přirozeným výběrem nebo kulturou. Zastánci biologické teorie tvrdí, že prosociální chování je výsledkem evoluce, je součástí příbuzenských vztahů, typicky rodičovské péče. Naopak vliv kultury a společnosti na prosociální chování je dán například rozdílností mezi muži a ženami, či kulturními rozdíly v tomto chování, které se

ukazují v rámci výzkumných studií. Jak Bierhoff (2002) uzavírá, kulturní a biologické vlivy existují ve vzájemné součinnosti. Kulturní rozdíly jsou limitovány přirozeným výběrem, biologické dispozice jsou ovlivňovány socializací.

V souvislosti s tématem prosociálního pomáhání si psychologové kladou otázku, proč člověk pomáhá. Nejčastěji se v odborné literatuře setkáváme se třemi typy vysvětlení. Jedná se o vysvětlení na základě teorie sociální výměny, dále dle normy sociálního chování a třetí přístup vysvětluje prosociální chování na základě empatie.

Dle prvního uvedeného přístupu, teorie sociální výměny, probíhá poskytování pomoci na základě ekonomického myšlení – zvážení úsilí a zisků. U prosociálního chování se jedná o zisk ve smyslu pocitů sebeuspokojení, dobrého pocitu z vykonaného skutku. Přičemž autoři (Pliavin, Calero, Evans, 1982 In Slaměník, Janoušek, 2008) uvádějí, že míra pocitu uspokojení je vyšší, čím vyšší je nebezpečí prosociálního chování. Jak ale Slaměník, Janoušek (2008) správně upozorňují, u prosociálního chování tato rovnice neplatí jednoznačně, a uvádí možný na vliv zkušeností při poskytování pomoci ostatním. Slaměník, Janoušek (2008, s 287) při zvažování poskytnutí pomoci uvádí následující postup. Nejdříve jedinec zváží náklady spojené s pomocí (energie, překážky, čas, znalosti), dále možné negativní dopady při neposkytnutí pomoci (sebeobviňování), poté odměnu spojenou s pomocí (sebeocenění, ocenění okolí), ale také odměnu při neposkytnutí pomoci (prospěch z vykonávání vlastní činnosti). Vliv má i posouzení příčiny situace, ve které je třeba poskytnout pomoc, ale i emoce.

Druhý přístup vysvětluje prosociální chování dle sociální normy, kdy je norma chápána jako chování, které je od společnosti očekáváno. Podle tohoto přístupu si člověk během života osvojuje normy, které když jsou internalizované, stávají se součástí motivace jedince. V rámci tohoto přístupu, je nutné zmínit se o dvou faktorech, které ovlivňují prosociální jednání. Prvním je reciprocita jako očekávání a výměna pomoci (máme pomáhat těm, kteří nám pomohli), druhým je norma sociální odpovědnosti, která představuje snahu člověka pomoci těm, kteří jsou na něm závislí, a to bez ohledu na opětování pomoci. V tomto případě má velký vliv na chování jedince posouzení příčiny situace, ve které je potřeba poskytnout pomoc (Slaměník, Janoušek, 2008). Příkladem toho přístupu je teorie morálního vývoje dle Kohlberga, která je více specifikována v kapitole 3.1.2.

Třetí přístup vysvětluje prosociální chování na základě empatie. Podle tohoto směru je empatie důležitým kognitivním základem jednání, protože vžití se do situace druhého člověka, může usnadnit rozpoznání situace a tím i zásah ve smyslu pomoci. Empatie se tak podle zastánců tohoto přístupu stává motivačním faktorem, vlastně i egoistickým, protože empatický člověk se vžívá do situace druhého, pociťuje podobné pocity jako on a tím, že mu pomáhá dostat se z nepříjemné situace, pomáhá tak vlastně i sám sobě – redukovat své vlastní emocionální napětí (Slaměník, Janoušek, 2008).

Slaměník, Janoušek (2008, s. 289 -290) uvádějí také teorii empaticko-altruistické hypotézy D. Batsona, který tvrdí, že empatie vyvolává pomáhající chování, které může mít čtyři motivy. Prvním je egoistický, jehož cílem je zmírnění vlastních nepříjemných pocitů. Druhým altruistický, kdy jde o pomoc ve smyslu prospěchu druhým, bez ohledu na vlastní zisk. Třetí, kolektivní, je zaměřen na pomoc skupině. A konečně čtvrtý - principiální, při kterém jde o podporu principů, ideálů, hodnot, které mohou být v dané situaci ohroženy. Tento přístup je ovšem kritizován behaviorálním směrem psychologie, podle kterého je základem všeho, tedy i prosociálního chování, odměna a trest, a s tím související zpevňování vzorců chování.

Dalším možným vysvětlením prosociálního chování je redukce tenze, která je motivací jednání. Lidé považují za rušivé, když vidí jinou osobu trpět, svým chováním tak chtějí zmírnit své rozrušení a tenzi (Batson, Powell, 2003).

Na prosociální chování obecně a jeho formy existují tedy různé názory, stejně jako na důvody poskytnutí či neposkytnutí pomoci. Naše práce je zaměřena na pomáhání na profesionální rovině, proto se v následující kapitole zaměříme na pomáhání v rámci pomáhajících profesí.

1.2 Profesionální pomáhání

Podle Úlehly (2005) je hranice mezi „laickou“ pomocí a pomocí profesionální dána tím, že profesionální pomoc přichází na řadu až tehdy, kdy ostatní způsoby řešení problémů selhávají. Také proto považuje profesionální pomoc za neobvyklou situaci, neboť běžné problémy lidé řeší sami s pomocí svého blízkého okolí. „Právě tam, kde končí možnosti běžné mezilidské pomoci, nastupuje pomoc profesionální“ (Úlehla, 2005, s. 9).

Úlehla vymezuje profesi jako odborné zaměstnání. Profesionál je podle Úlehly tím, který koná určitou činnost odborně. V tom tkví rozdíl mezi profesionálním a neprofesionálním pomáháním. Pomáhající profesionálové především musí disponovat znalostmi, dovednostmi i osobnostními vlastnostmi, které jsou důležité pro jejich efektivní práci. Jak uvádí Úlehla (2005, s.9): „*Podmínkou profesionality je, že pomáhající profesionál ví, co dělá.*“

Kopřiva (2006) vymezuje pomáhající profese jako profese, které pomáhají druhým lidem při zvládnání jejich těžkých životních situací a problémů.

Kolář (2007, s.8) v úvodu k publikaci *Multidisciplinární přístupy pomáhajících profesí k pomáhajícím profesionálům* uvádí: „*Lidé, kteří se dali na dráhu pomáhat jiným – pomáhat jiným v jejich rozvoji, pomáhat jim ve svízelných životních situacích, pomáhat jim znovu se zapojovat plně do života.*“ V téže publikaci je základní náplň činnosti pomáhajících profesí vymezena jako napomáhání změnám, přičemž nositelem změn je osoba (skupina), která změny podněcuje nebo pomáhá jiným při podílení se na změně (Boledovičová, 2007).

Kořeny prosociálního jednání, ve smyslu pomoci druhým v případě, když pomoc potřebují, sahají až k počátkům lidské civilizace. Podrobnější exkurz do historie prosociálního přístupu uvádí Matoušek ve své publikaci *Základy sociální práce*. Jak uvádí Matoušek, Šustová (2001, In Matoušek et al., 2001) služba ostatním ve smyslu pomoci bližnímu byla od počátku civilizace spojována především s náboženstvím. Solidarita a postoj k hendikepovaným lidem (ve smyslu znevýhodněným) byla součástí morálky, která byla spojována s náboženstvím. Postupně tak v rámci církve vznikají instituce pro pomoc lidem, kteří jsou ve znevýhodněné situaci. Podle Matouška (2003b) je vznik pomáhajících profesí i jejich růst dán slábnoucí úlohou rodiny a jiných tradičních systémů sociální podpory. Cílem pomáhajících profesí je institucionalizované poskytování této podpory, kdy centrem zájmu poskytování pomoci je klient jako osoba se všemi svými rolemi.

Cílem naší práce není zabývat se podrobněji historií vzniku a rozvoje pomáhajících profesí, proto byly uvedeny jen základní informace z publikace, které považujeme za důležité zmínit. Zájemce o hlubší seznámení s problematikou odkazujeme na zmíněnou literaturu.

Lorenzová (2001) v souvislosti s pomáhajícími profesemi uvádí, že jde o profese, které se snaží člověku pomoci obnovit jeho nalomenou rovnováhu se sociálním prostředím. Podle Lorenzové je posláním těchto profesí péče o klienty nebo jejich podpora, která směřuje jak k subjektivnímu pocitu vyrovnanosti, spokojenosti a pohody klienta, tak k vyrovnávání se s nároky obtížných životních situací, i ke změnám v osobnosti klienta.

Kopřiva (2006) řadí mezi hlavní povolání, jejichž cílem je pomáhat lidem, lékaře, zdravotní sestry, pedagogy, sociální pracovníky, pečovatelky, psychology. Hartl (2004) k těmto profesím řadí i psychiatry, speciální pedagogy, fyzioterapeuty, rehabilitační pracovníky. Kolář (2007) řadí k těmto profesím také streetworkery, učitelky, vysokoškolské profesory, pracovníky mediační služby, i pracovníky pracující v oblasti závislostí.

Matoušek (2003b) rozlišuje jednotlivé pomáhající profese z hlediska čtyř stupňů pomáhání. K prvnímu stupni řadí sociální pracovníky, psychiatry, psychology, manželské poradce, a další, kteří by podle něj měli být specialisty v oblasti pomáhání druhým při zvládání jejich sociálních a emočních problémů. Ke druhému stupni podle Matouška patří duchovní, lékaři, zdravotní sestry, učitelé, policisté atd. Jsou specialisty ve svých profesích a očekává se od nich, že budou také klientům pomáhat zvládat jejich sociální a emocionální rozměr problémových situací. Třetí stupeň představují manažeři, vedoucí, barmani, kadeřníci. Jsou to lidé, kteří se často setkávají s lidmi v krizi a mohou jim naslouchat a pomáhat při zvládání problémů. Ke čtvrtému stupni se řadí každý, kdo se snaží pomoci příbuznému, příteli, známému nebo i neznámé osobě řešit problém.

Pomáhající profese tedy nejsou založeny jen na pracovníkově vůli a touze pomáhat druhým, být jim prospěšný. Rozhodnutí pomáhat druhým v jejich obtížných situacích a s jejich problémy pro efektivní práci nestačí. Pokud se jedinec dá na dráhu pomáhajícího profesionála, musí počítat s tím, že jako u všech ostatních profesí, klade práce určité nároky na jeho schopnosti i osobnost. Pomáhající profesionál musí získat určité teoretické znalosti, praktické zkušenosti, formována musí být i jeho osobnost. Souhlasím s Úlehlou v tom, že jedinec pracující v oblasti pomáhajících profesí musí vědět, co dělá a především znát různé postupy pro poskytnutí nejúčinněji pomoci. Obecně můžeme shrnout, že pomáhající profese jsou profese zaměřené na pomoc a podporu těch, kteří pomoc potřebují, přičemž klíčovým a nezbytným prvkem této práce je využívání potenciálu samotného klienta ke zvládnutí problému a překonání krizových situací vlastními silami.

1.3 Sociální pedagogika

K pomáhajícím profesím řadíme široké spektrum různých činností i zaměření. Praktická část této magisterské práce je zaměřena na konkrétní profesní skupiny v rámci pomáhajících profesí, a to na sociální pedagogy a sociální pracovníky. V této kapitole se budeme věnovat oboru sociální pedagogika a profesi sociálního pedagoga i jeho uplatnění.

1.3.1 Vymezení sociální pedagogiky

Sociální pedagogika jako obor vzniká v 19. století v Německu, kde má i největší tradici. Pojem sociální pedagogika poprvé použil německý pedagog A. Diesterweg, za zakladatele sociální pedagogiky jsou považováni J. H. Pestalozzi a P. Natorp. V rámci české sociální pedagogiky stál na počátku G. A. Lindner. V českém prostředí se ovšem sociální pedagogika (i z důvodu politické situace) rozvíjela velmi pozvolna, zlomovým bodem byl rok 1989 a od té doby se rozvíjí velmi intenzivně (Kraus, 2008).

Pojetí sociální pedagogiky se v rámci definic českých i zahraničních autorů liší. Pro příklad uveďme vymezení dle Krause (2001a, s.12): „*Sociální pedagogika se zaměřuje nejen na problémy patologického charakteru marginálních skupin, částí populace ohrožených ve svém rozvoji a potencionálně deviantně jednajících, ale především na celou populaci ve smyslu vytváření souladu mezi potřebami jedince a společnosti, na utváření optimálního způsobu života v dané společnosti.*“

Kraus (2008) ještě doplňuje, že obor sociální pedagogika zahrnuje dvě dimenze. Jak vyplývá z názvu oboru, jedná se o dimenzi sociální, pro kterou je typický zájem o objektivní podmínky života ve společnosti, a je tedy zaměřena na měnící se prostředí, ve kterém probíhá výchova. Druhá dimenze, pedagogická, využívá pedagogických prostředků k překonávání objektivních společenských nároků a cílů. Ústředním zájmem tohoto oboru je rozvoj osobnosti jedince, jeho kreativity a aktivizace jeho sil ke zvládnutí životních situací a procesů.

Na úrovni mezinárodní (A Common Platform for Social Educators in Europe, 2006) je sociální pedagogika vymezována jako teorie o tom, jak psychologické, sociální a materiální situace, i různé hodnotové orientace napomáhají či brání ve všeobecném vývoji a růstu a ovlivňují kvalitu života a blaho jedince či skupiny.

Pole působnosti sociálního pedagoga je tedy široké. Cílem jeho práce je ovlivňování jedince (skupiny) i jeho okolí tak, aby bylo dosaženo optimální pomoci. V rámci profesní přípravy je vzděláván v pedagogických a psychologických disciplínách, v oboru sociální práce, i managementu. Pro sociálního pedagoga je především důležitá znalost prostředí, ve kterém se jedinec nachází. Jeho činnost nespočívá jen v účinném zásahu v případě problémové situace, ale také ve výchovném působení v rámci prevence negativních společenských jevů.

Za důležité také považujeme uvést vztah sociální pedagogiky a sociální práce. Hroncová (2004) rozlišuje tři přístupy ke vztahu sociální pedagogiky a sociální práce. První - diferencovaný chápe oba obory odděleně a je typický pro anglicky mluvící země. Tento přístup vychází z amerického pojetí sociální práce (social work), který nemá být spojen s pedagogikou, ale především s poznatky z psychologie, medicíny a práva. Druhým přístupem je přístup identifikační, u kterého se setkáme se ztotožněním obou oborů, který se uplatňuje v německy mluvících zemích. Třetí přístup typický pro Slovenskou republiku je tzv. konvergentní, který integruje obě disciplíny. V České republice je sociální práce oddělena od sociální pedagogiky a obě disciplíny se v rámci vysokých škol studují zvlášť. Z hlediska legislativy ale může sociální pedagog působit jako sociální pracovník.

Z uvedených informací je patrné, že největším problémem sociální pedagogiky je její terminologická nejednoznačnost. Objevují se různá vymezení a definice, sféra působení sociálního pedagoga také není jednoznačně vymezena. Osobně se přikláním k názoru, že sociální pedagogika je zaměřena na pomoc lidem všech věkových kategorií, kteří se ocitli ve složité životní situaci, přičemž cílem je jejich spokojený život ve společnosti, důležitý je také aspekt záměrného působení na jedince s cílem jeho efektivního začlenění do lidské společnosti.

1.3.2 Uplatnění sociálního pedagoga

Pokud jsme se zabývaly oborem sociální pedagogika, musíme se zaměřit také na uplatnění tohoto oboru v praxi.

Kraus (2008) vymezuje, že sociální pedagogika se může uplatňovat v oblastech výchovných činností (zaměřených především na volný čas), sociálněvýchovné práce,

činnostech reedukačních, resocializačních, poradenských a depistážních, sociální pedagog se může uplatnit i v oblasti managementu a organizování volnočasových aktivit, i vědeckovýzkumné činnosti.

Dle Mezinárodní asociace sociálních pedagogů (A Common Platform for Social Educators in Europe, 2006) pracuje sociální pedagog s dětmi, s mládeží i dospělými. Sociálně-pedagogická práce je chápána jako proces sociální činnosti s jednotlivci a skupinami. Přičemž metody sociálně-pedagogické práce zahrnují – pečování, výchovu a vzdělávání, intervenci, ochranu a rozsáhlou životní pomoc. Cílem těchto aktivit je plná účast či integrace jedince ve společnosti.

Z hlediska české legislativy je profese sociálního pedagoga zahrnuta v zákoně o pedagogických pracovnících č.563/2004 Sb., na základě kterého může absolvent oboru sociální pedagogika působit jako vychovatel, pedagog volného času, asistent pedagoga. Dále pak v zákoně č.108/2006 Sb. o sociálních službách, na základě kterého může absolvent oboru sociální pedagogika působit jako sociální pracovník v rámci sociálních služeb. Dle Krause (2008) se absolvent sociální pedagogiky může uplatnit v resortu Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy například v rámci školních družin či volnočasových center, dále v oblasti penitenciární a postpenitenciární péče, jako sociální pracovník v resortu Ministerstva práce a sociálních věcí, ale i v rámci Ministerstva vnitra při práci s imigranty. Běžnou oblastí, ve které se sociální pedagog může uplatnit, je také oblast církevních, společenských a neziskových organizací.

Možnosti uplatnění sociálního pedagoga jsou tedy široké. Za výhodu považují velkou variabilitu jeho práce, možnost uplatnění ve více resortech. Naopak jako nevýhodné se jeví nejednoznačné vymezení oboru, příliš široké zaměření působnosti sociálního pedagoga bez užší specializace.

1.4 Sociální práce

Sociální práce je vymezována jako společenskovední disciplína i oblast praktické činnosti, jejímž cílem je odhalování, vysvětlování, zmírňování a řešení sociálních problémů. Opírá se jednak o rámec společenské solidarity, ale i o ideál naplňování individuálního lidského potenciálu (Matoušek et al., 2001).

Sociální práce je profesionální aktivita, jejíž podstava tkví v pomáhání jedincům, skupinám, rodinám, organizacím, komunitám ke zlepšení nebo obnovení sociálního začlenění (Zastrow, 2009a).

1.4.1 Vymezení sociální práce

Dle Matouška (2003b) pracuje sociální pracovník s různými cílovými skupinami. Jedná se týrané, zneužívané a zanedbávané děti a jejich rodiny, s rodinami po rozvodu, osamocenými rodiči, s problémovými rodinami, s osobami se zdravotním znevýhodněním, s lidmi s mentálním postižením, duševně nemocnými, starými lidmi, umírajícími, osobami se závislostmi, nezaměstnanými, bezdomovci, uprchlíky, rizikovou mládeží.

Zastrow (2009a) také uvádí vymezení termínu sociální pracovník dle americké Národní asociace sociálních pracovníků, kde je sociální pracovník definován jako absolvent bakalářského nebo magisterského programu sociální práce, který užívá své znalosti a dovednosti k poskytování sociálních služeb klientům.

Matoušek (2003b, s.13) uvádí následující cíle sociální práce dle Zastrowa (1995) - podpora schopnosti klienta k řešení problému a adaptace, zprostředkovat klientovi další služby, které mu mohou pomoci, zabývat se efektivitou sociálního systému, rozvíjet a zlepšovat sociální politiku.

Zastrow (2009b) uvádí ve své publikaci, že sociální práce zahrnuje zkoumání, konzultace, supervize, plánování, výzkumnou práci i angažování v politice, rozvoj a učení. Mezi hlavní aktivity v profesi sociálního pracovníka patří případová práce, case management, rodinné poradenství i komunitní plánování a aktivita v komunitě.

Pracovník ve sféře sociálních služeb se v rámci své profese specializuje na určitou skupinu klientů, se kterou pracuje. Ve své práci s konkrétními případy se ale často setkává s kombinací různých problémů (například duševní onemocnění, závislosti, rodinné problémy, bytové problémy, problémy s pracovním uplatněním). Tím, jak pracovat s jednotlivými cílovými skupinami klientů, se u nás zabývá především Matoušek. Ve své publikaci Sociální práce v praxi (2010) spolu s kolektivem autorů poskytuje sociálním pracovníkům vodítko, jak se chovat při práci s jednotlivými skupinami klientů. Po přečtení této knihy je každému čtenáři jasné, že sociální pracovník musí mít znalosti a dovednosti z více oblastí (právo, sociální politika, psychologie, psychoterapie, psychopatologie apod.)

Nároky na jeho kompetence jsou tedy obrovské. Také Zastrow (2009a) popisuje sociální práci jako „multi-dovednostní“ profesi (a multiskilled profession).

1.4.2 Sociální práce v praxi

Absolvent sociální práce se může uplatnit v oblasti veřejnoprávních institucí, v rámci Ministerstva práce a sociálních věcí, Ministerstva vnitra, Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy, Ministerstva spravedlnosti, v oblasti soukromoprávních institucí ziskových i neziskových (občanská sdružení, obecné prospěšné společnosti, církevní, obecní, nadační a jiné nestátní organizace). Sociální pracovníci vykonávají administrativní práci, sociální kontrolu a dohled, sociální provázení a sociální výchovu, sociální pedagogiku, sociální analýzu, sociální plánování, sociální poradenství, řízení sociální práce (sociální management), pomáhají rozvíjet teorii a metodologii (Profil a možnosti uplatnění absolventa KSP).

Sociální pracovníci tedy pracují ve státní či neziskové sféře sociálních služeb, která prošla v posledních pěti letech řadou změn. Základem práce v sociálních službách je zákon o sociálních službách č.108/2006 Sb. Tento zákon vymezuje práci v sociálních službách, ale také profesní požadavky na pozici pracovníků v sociálních službách. Právě proto do diplomové práce zařazujeme kapitolu, která pojednává o tomto zákoně.

Významným krokem v sociálních službách bylo také zavedení Standardů kvality poskytovaných služeb, které se staly závaznými od roku 2007 dle vyhlášky MPSV č. 505/2006 Sb. Standardy v patnácti okruzích vymezují důležité součásti poskytování sociálních služeb. Cílem je zkvalitnit sociální služby se zaměřením na konkrétní cílové skupiny, ale i zefektivnit poskytování služeb těm, kteří je opravdu potřebují. Nebudeme se zde více zabývat vymezením jednotlivých standardů, to není cílem naší práce, za důležité považujeme zmínit standard číslo deset, který je zaměřen na profesní rozvoj zaměstnanců s cílem podpořit celoživotní vzdělávání pracovníků ve sféře sociálních služeb.

V souvislosti se změnami v sociálních službách a zavádění standardů kvality do sociálních služeb jsou tedy kladeny větší nároky na další vzdělávání pracovníků. V rámci novelizace zákona 108/2006 Sb. bylo stanoveno, že každý pracovník musí za kalendářní rok absolvovat další vzdělávání v rozsahu minimálně 24 hodin, mezi formy, které je v rámci dalšího vzdělání možné využít, patří další specializace v rámci studia na VŠ či VOŠ, akreditované kurzy, odborná stáž v zařízení sociálních služeb, školicí akce.

Zákon 108/2006 Sb. v paragrafu 3 vymezuje sociální službu jako činnost nebo soubor činností zajišťujících pomoc a podporu osobám za účelem sociálního začlenění (proces, který zajišťuje, že osoby sociálně vyloučené nebo ohrožené sociálním vyloučením dosáhnou příležitostí a možností, které jim napomáhají plně se zapojit do ekonomického, sociálního i kulturního života společnosti a žít způsobem, který je ve společnosti považován za běžný) nebo prevence sociálního vyloučení (vyčlenění osoby mimo běžný život společnosti a nemožnost se do něj zapojit v důsledku nepříznivé sociální situace).

V zákoně je stanoven okruh pracovníků, kteří v sociálních službách vykonávají odbornou činnost (dle § 115 zákona 108/2006 Sb.): sociální pracovníci, pracovníci v sociálních službách, zdravotničtí pracovníci, pedagogičtí pracovníci, manželští a rodinní poradci a další odborní pracovníci, kteří přímo poskytují sociální služby, dále dobrovolníci za stanovených podmínek.

Zákon pak podrobněji stanovuje podmínky pro výkon jednotlivých pozic v rámci sociálních služeb. Jelikož se do výzkumného šetření zapojili sociální pracovníci a pracovníci v sociálních službách, budeme se zabývat právě těmito dvěma pracovními pozicemi. Zájemce o podrobnější prostudování kompletní problematiky odkazujeme na zákon 108/2006 Sb.

1.4.2.1 Sociální pracovník

Sociální pracovník dle zákona 108/2006 Sb. § 109 vykonává sociální šetření, zabezpečuje sociální agendu 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 rehabilitaci. Zákon také pojednává o předpokladech k výkonu pozice sociálního pracovníka, kterými jsou způsobilost k právním úkonům, bezúhonnost, zdravotní a odborná způsobilost.

Z hlediska odborné způsobilosti potřebné k výkonu sociálního pracovníka musí mít pracovník ukončené vyšší odborné nebo vysokoškolské vzdělání (v oborech sociální práce a sociální pedagogika, sociální a humanitární práce, sociálně právní činnosti, charitní činnosti, sociální politika, sociální péče, sociální patologie, právo nebo speciální pedagogice). Pozici sociálního pracovníka může zastávat také jedinec, který absolvoval

akreditovaný vzdělávací kurzů v oblastech uvedených výše v celkovém rozsahu nejméně 200 hodin a má praxi při výkonu povolání sociálního pracovníka v trvání nejméně 5 let (při ukončeném vysokoškolském vzdělání) nebo 10 let, a to při ukončení středním vzděláním s maturitní zkouškou v oboru sociálně právním (dle zákona 108/2006 Sb. § 110).

1.4.2 Pracovník v sociálních službách

Pracovník v sociálních službách vykonává přímou obslužnou péči o osoby v ambulantních nebo pobytových zařízeních sociálních služeb spočívající v nácviku jednoduchých denních činností, pomoci při osobní hygieně a oblékání, manipulaci s přístroji, pomůckami, prádlem, udržování čistoty a osobní hygieny, podporu soběstačnosti, posilování životní aktivizace, vytváření základních sociálních a společenských kontaktů a uspokojování psychosociálních potřeb, dále základní výchovnou nepedagogickou činnost spočívající v prohlubování a upevňování základních hygienických a společenských návyků, působení na vytváření a rozvíjení pracovních návyků, manuální zručnosti a pracovní aktivity, provádění volnočasových aktivit zaměřených na rozvíjení osobnosti, zájmů, znalostí a tvořivých schopností formou výtvarné, hudební a pohybové výchovy, zabezpečování zájmové a kulturní činnosti. Třetí oblastí je pečovatelská činnost v domácnosti osoby spočívající ve vykonávání práce spojené s přímým stykem s osobami s fyzickými a psychickými obtížemi, komplexní péči o jejich domácnost, zajišťování sociální pomoci, provádění sociálních depistáží pod vedením sociálního pracovníka, poskytování pomoci při vytváření sociálních a společenských kontaktů a psychické aktivizaci, organizační zabezpečování a komplexní koordinování pečovatelské činnosti a provádění osobní asistence. Dále pod dohledem sociálního pracovníka činnosti při základním sociálním poradenství, depistážní činnosti, výchovné, vzdělávací a aktivizační činnosti, činnosti při zprostředkování kontaktu se společenským prostředím, činnosti při poskytování pomoci při uplatňování práv a oprávněných zájmů a při obstarávání osobních záležitostí (Zákon 108/2006 Sb. § 116).

Podobně jako pracovníka sociálního jsou zákonem stanovené podmínky pro výkon pracovní pozice, kterými jsou způsobilost k právním úkonům, bezúhonnost, zdravotní a odborná způsobilost.

Z hlediska odborné způsobilosti může mít pracovník v sociálních službách ukončené vysokoškolské, vyšší odborné vzdělání, střední školu s maturitou či výučním

listem, základní vzdělání při absolvování kvalifikačního kurzu pracovníka v sociálních službách. Tento pracovník také může nastoupit do sociálních služeb bez kvalifikace, kdy pracuje pod dohledem pracovníka způsobilého po stránce odborné k výkonu této pozice, podmínkou je, že do 18 měsíců od nástupu do zaměstnání absolvuje kvalifikační kurz. Absolvování akreditovaného kvalifikačního kurzu se nevyžaduje u fyzických osob, které získaly podle zvláštního právního předpisu způsobilost k výkonu zdravotnického povolání v oboru ošetřovatel, u fyzických osob, které získaly odbornou způsobilost k výkonu povolání sociálního pracovníka, ergoterapeut a osob, které získaly střední vzdělání v oboru vzdělání stanoveném prováděcím právním předpisem (dle zákona 108/2006 Sb. § 116).

V rámci první kapitoly jsme se zabývaly vymezením pomáhajících profesí. Po úvodním přiblížení tématu pomáhajícího chování a pomáhajících profesí, jsme se zaměřily na dvě konkrétní profese, a to na sociální pedagogiku a sociální práci a na uplatnění absolventů těchto oborů na trhu práce. Pro efektivní výkon jakékoliv profese jsou důležité teoretické znalosti, praktické dovednosti, ale i osobnostní charakteristiky. Právě osobnostní charakteristiky považujeme v pomáhajících profesích za podstatnou část profesní výbavy pracovníka, následující kapitola je tedy zaměřena právě na problematiku osobnosti.

2 POMÁHAJÍCÍ PROFESIONÁL A JEHO OSOBNOST

Předcházející kapitola byla zaměřena na pomáhání a pomáhající profese. Tématem diplomové práce je osobnost pomáhajícího profesionála. V druhé kapitole teoretické části se budeme zabývat poznatky týkající se tématu osobnosti obecně, ale především požadavky na osobnost pomáhajícího pracovníka, s cílem uvést předpoklady, dovednosti a specifické osobnostní charakteristiky, které jsou nutné pro efektivní práci v pomáhajících profesích.

V první a druhé podkapitole se zaměříme na obecné vymezení osobnosti a její strukturu z hlediska psychologie, ale i na osobnost z hlediska psychologie práce. Za nutné považujeme také uvést metody zkoumání osobnosti. Následně se zaměříme specificky, tedy na důležité osobnostní charakteristiky a předpoklady, které jsou v odborné literatuře připisovány pomáhajícím profesionálům, a to jak obecně, tak úžeji - z hlediska oborů sociální pedagogiky a sociální práce.

2.1 Osobnost z hlediska psychologie

Řada autorů v rámci psychologie chápe a vymezuje pojem osobnost různě. Tak, jak se liší různé přístupy obecně v rámci psychologie, liší se i pojetí osobnosti v rámci jednotlivých směrů i u jednotlivých autorů. Nakonečný (1998) uvádí, že v současné době existuje kolem patnácti opravdu reprezentativních definic osobnosti. Například Drapela (1997, s.14) vymezuje osobnost jako: „*dynamický zdroj chování, identity a jedinečnosti každé osoby.*“

Mikšík (2003) shrnuje, že většina definic osobnosti v psychologii, má následující charakteristiky:

- zdůrazňuje význam individuality, individuálních rozdílů osobnosti jedince a ostatních,
- chápe osobnost jako určitou hypotetickou strukturu, organizaci danou závěry vyvozenými z projevů osobnosti,
- soustředí se na osobnost z hlediska jejího vývoje a života,
- pojímá osobnost jako realitně stálou a stabilní.

Hall, Lindzey, Loehlin, Manosevitz (2002) upozorňují na to, že o žádné definici osobnosti nelze říci, že je právě tou jedinou správnou. V rámci každé definice jsou vždy

zahrnutý jen ty prvky, které jsou důležité pro autora z hlediska jeho přístupu k osobnosti a jeho vlastní teorie. Různé definice osobnosti se také v mnohém opakují či doplňují.

Není smyslem naší práce zabývat se definicemi osobnosti z hlediska různých autorů a směrů. Pro přiblížení problematiky konceptu osobnosti jsou z našeho pohledu dostačující uvedené informace. K bližšímu seznámení se s problematikou, může zájemce využít literaturu z oblasti psychologie osobnosti. Chceme se spíše zaměřit na problematiku struktury osobnosti.

„Struktura osobnosti vyjadřuje vnitřní uspořádání osobnosti, tj. skladbu jejích prvků, dispozic, které jsou chápány jako funkční elementy, resp. jako elementy funkcí různých kategorií (výkonu, motivace, hodnocení, formální reaktivity atd. – tj. schopnosti, motivy, postoje, temperament, atd.)“ (Nakonečný, 1998, s. 61).

Vlastnosti osobnosti, někdy také nazývané rysy osobnosti, jsou pojímány a posuzovány ze dvou pohledů. Je to směr, který chápe rys jako charakteristiku, který vyjadřuje realitně stálé způsoby chování, tedy jako pojem popisný. Druhý úhel pohledu chápe rys jako vlastnost, která je realitně stálou dispozicí k určitým způsobům jednání, tedy jako pojem vysvětlující (Nakonečný, 1998).

V našem stručném výkladu vyjdeme z členění dle Kohoutka. Kohoutek (2000) dělí psychické vlastnosti do pěti skupin. Jedná se o tělesné a výrazové vlastnosti, schopnosti, rysy temperamentu, rysy charakteru, strukturální vlastnosti.

K tělesným a výrazovým vlastnostem se vztahuje teorie konstitučních typů osobnosti E. Kretschmera a W. H. Sheldona, kteří na základě tělesné konstituce jedince usuzují o jeho vlastnostech (Nakonečný, 1998).

Další skupinou osobnostních vlastností jsou schopnosti. Podle Kohoutka (2000) jsou to kapacitní vlastnosti, které jsou důležité pro úspěšné vykonávání činností člověka, a to z hlediska kvalitativního, kvantitativního, časového i výkonového. Jak uvádí, schopnosti jsou z větší části zděděné, ale rozvíjí se právě v rámci výchovy a jednotlivých činností. Z hlediska schopností je důležité zmínit se o inteligenci, která bývá chápána jako obecná schopnost přizpůsobit se novým podmínkám (Stern, In Nakonečný, 1998). Z hlediska podstaty inteligence Cattell (In Kohoutek, 2000) rozlišil dvě formy inteligence - krystalickou, která je dána zkušenostmi a vzděláním a fluidní, která je dána biologicky. Někteří autoři naopak zdůrazňují, že v rámci inteligence je možné rozlišit a měřit více druhů specifických schopností a rozlišují například inteligenci lingvistickou, matematickou

atd. Představiteli tohoto přístupu jsou Gardner, Goleman, Sternberg. Velká pozornost je v poslední době věnována také emoční inteligenci i inteligenci sociální.

Další skupinou vlastností osobnosti jsou podle Kohoutka rysy temperamentu. Říčan(2007) vymezuje temperament jako skupinu vlastností, které jsou navzájem statisticky relativně nezávislé. K temperamentu podle něj patří celkové ladění osobnosti, způsob citové a volní aktivity.

Další skupinu ve struktuře osobnosti tvoří rysy charakteru. Charakter je považován za rys z velké části získaný, kdy na jeho utváření a vývoj má vliv prostředí a projevuje se a utváří ve způsobu života. Kohoutek (2000) rozlišuje charakterové rysy člověka ve vztahu k druhým lidem, v rámci kterých se projevuje osobní morálka jedince, jeho altruismus, sobeckost, přátelskost, ale i dominance nebo submisivita, ale také agresivita, hostilita či sociální citlivost. Dále rozlišuje charakterové rysy člověka ve vztahu k sobě samému, které zahrnují pojmy sebehodnocení, sebeúcta, sebedůvěra. Dále rozlišuje charakterové rysy ve vztahu člověka k práci, kam řadí pracovitost, přesnost, dochvilnost, rychlost, pečlivost, soustavnost, pořádkumilovnost, schopnost organizovat práci, tvořivost, ale i nepřesnost, nedbalost, pomalost, atd. Dalšími rysy v rámci charakteru jedince jsou volní rysy. Kohoutek zdůrazňuje, že vůle je jádrem charakteru a ovlivňuje, jak se projevují pudy, potřeby, nálady, i kam člověk zaměřuje své jednání. K hlavním vlastnostem vůle řadí cílevědomost, zásadovost, rozhodnost, samostatnost, vytrvalost.

Strukturální vlastnosti charakterizují celkovou strukturu osobnosti, která je na jednu stranu relativně stálá, ale na druhou stranu i dynamická a mění se během života.

V této podkapitole jsme podaly základní informace k tématu osobnosti a její struktury. Jelikož je diplomová práce zaměřena na pomáhající profese, považujeme za nutné uvést informace o pojetí a významu osobnosti v disciplíně psychologie práce.

2.2 Osobnost a psychologie práce

V rámci psychologii práce je člověk chápán jako základní činitel pracovního procesu. Podle Bedrnové, Nového et al. (2002) jsou lidé nositeli veškeré aktivity, produktivity i prosperity daného podniku. Cílem psychologie práce je zjištění schopností, dovedností a znalostí pracovníka a snaha je pomocí dalšího vzdělávání ovlivňovat.

Ovlivňuje motivaci a zaměřenost člověka, důležité pro ni jsou takové struktury jako temperament, charakter i postoje (Bedrnová, Nový et al., 2002).

Hlavním tématem psychologie práce v souvislosti s osobností jedince jsou předpoklady pro práci. Podle Čápa (1990, In Rymeš, 2003) lze rozdělit psychické předpoklady pro práci do pěti skupin. Jedná se o předpoklady senzomotorické, intelektové, estetické, sociální a autoregulační. Rymeš (2003) z hlediska zvládnání pracovních činností vyzdvihuje důležitost inteligence. Vymezuje ji jako obecnou schopnost, která jedinci umožňuje řešit nové situace na základě zobecnění svých zkušeností a znalostí. Důležitá je podle něj i inteligence sociální jako schopnost fungovat v mezilidských vztazích.

Bisani (1989, In Bedrnová, Nový et al., 2002) rozlišil dva okruhy nároků na pracovníka. Jedná se o požadavky, které plynou z pracovní pozice jedince a o požadavky vyplývající z charakteristik podniku. K prvním řadí požadavky na činnost, ke kterým patří vědomosti, zkušenosti a dovednosti, a požadavky na osobnost. Bisani rozlišuje dva požadavky na osobnost pracovníka:

- Obecné schopnosti- schopnost řešit úkoly a problémy, kreativity, schopnost plánovat a organizovat, koordinovat, komunikační schopnosti, samostatnost, odpovědnost, cílevědomost, sebevědomí i sebekritičnost, spolehlivost, rozhodnost, odolnost vůči zátěži a stresu, vitalita, schopnost reprezentace, flexibilita, adaptabilita.
- Sociálně podmíněné nároky a požadavky – schopnost interakce, navazování kontaktů, vyjednávání, schopnost spolupráce, kooperace, schopnost vést lidi, ovlivňovat motivaci ostatních.

Z pohledu psychologie práce je pro zvládnání pracovních činností důležitá pracovníkova kvalifikace. Provazník et al. (2002) ji vymezují jako připravenost k výkonu práce, která odráží požadavky profese nebo pracovního zařazení. V kvalifikaci pracovníka je promítnuta celková způsobilost člověka k práci, jsou prověřovány odborné způsobilosti, psychické a osobnostní předpoklady, které jsou důležité pro danou profesi či pracovní pozici. Práce klade na pracovníka určité nároky, musí být vybaven teoreticky, prakticky, ale i psychicky a osobnostně. Právě proto je v rámci personalistiky prověřována a zjišťována pracovníkova kvalifikace, aby bylo v největší možné míře zajištěno, že práci, kterou zahrnuje jeho profese či pozice, co nejlépe zvládne.

Pokud hovoříme o práci, považuje za nutné zmínit se o vztahu práce a pocitu smysluplnosti života. Křivohlavý (2006) upozorňuje na to, že práce je činnost, kterou člověk vykonává s tím, aby uspokojil své potřeby, získal určité odměny.

Křivohlavý (2006, s. 175- 177) dále rozlišuje tři druhy práce a s tím související dosahování cílů jedince. Jedná se o pojetí práce jako zaměstnání, kdy je cílem především zajistit si podmínky pro přežití, tedy získat za svou činností finanční odměnu, současně také dochází k uspokojování potřeb kontaktu se sociálním okolím. Druhé pojetí chápe práci jako příležitost k dosahování kariéry, ve které dominuje sociální prestiž a možnost osobního postupu. Člověk s tímto přístupem k práci touží po výkonu, který je pro něj možností postupu, chce uznání společnosti, pokud se mu daří a připadá si společností oceněný, zvyšuje se mu sebevědomí, pokud jeho výkon není oceňován, tak se jeho sebeocenění snižuje, z práce se tak stává silný motivační faktor sloužící ke zvyšování sebevědomí. S tímto přístupem k práci se setkáváme u lidí s vyšším vzděláním, tito lidé pracují velmi intenzivně, často mají sklony nebo trpí workaholismem. Třetí přístup chápe práci jako povolání. V těchto případech není práce jen zdrojem příjmu či zvyšování sociální prestiže, ale patrná je snaha využít své vlastní schopnosti ve prospěch ostatních. Práce je osobním posláním. K této skupině řadí Křivohlavý lidi s vysokým nadáním (vědce), ale i pomáhající profese (sociální pracovníky), často do této skupiny lidí patří také lidé trpící workaholismem.

Pro úplnost považujeme za nutné zmínit se o problematice kariéry. Kariéra je vymezována jako dráha člověka jeho profesionálním životem, jejím prostřednictvím jedinec nabývá nové zkušenosti, rozvíjí se a realizuje (Šupplerová, 2005). Jak dále uvádí Šupplerová (2005) kariéra člověka má určitý smysl a směřuje k dosažení pozice, která bude uspokojovat potřeby jedince. Nechceme se zde podrobněji zabývat vývojem, rozvojem kariérové dráhy jedince. Chceme se zmínit o typologii kariérových typů, které vyjadřují smysl a zaměření jedince. K těmto koncepcím patří typ profesionální osobnosti dle Hollanda (In Vendel, 2008), který rozlišil šest kariérových typů osobnosti. Jedná se o typ realistický, spojený se schopnostmi a dovednostmi spíše fyzickými (zemědělství, řemesla), dále typ zkoumavý, který se zajímá především o poznávání (biologie), typ sociální, který preferuje interpersonální vztahy nad ostatními typy práce, k tomuto typu právě řadíme pomáhající profese. Čtvrtým typem je typ konvenční, který má rád jasně stanovená pravidla, rád plní příkazy nadřízených (účetnictví), pátý typ podnikavý se prosazuje

například v managementu, kde je třeba přesvědčovacích schopností, poslední typ umělecký je zaměřen na vyjádření svých pocitů, sebevyjádření (hudba). Z hlediska zaměření naší diplomové práce by pomáhající práce měly spadat především do typu sociálního.

Na volbu kariéry ve smyslu výběru povolání mají vliv dřívější zkušenosti. Super(1990 In Vendel, 2008) navrhl pět hlavních stádií kariérního vývoje. Jedná se o růst (do 11 let), zkoumání (11 až 20 let), uskutečnění (20 let až střední dospělost), udržování (střední dospělost až pozdní dospělost), odchod (pozdní dospělost). Jedinec tímto vývojem může procházet postupně, možné je ale opakování fází zkoumání a uskutečňování i v pozdějším věku. Se zajímavou teorií volby kariéry přišla A. Roeová (1990 In Vendel, 2008). Podle Roeové si lidé volí svoji kariéru vlivem svých zkušeností z dětství, vybírají si povolání, které uspokojuje jejich potřeby. Roeová rozděluje zaměstnání orientované na lidi a neorientované na lidi. Vliv podle Roeové mají právě zkušenosti z dětství a styl výchovy. V souvislosti s pomáhajícími profesemi na spojitost mezi zkušenostmi z dětství a volbu pomáhající profese upozornil například Schmidbauer (2008) – více viz. kapitola 3.1.2.

2.3 Metody zkoumání osobnosti

V běžném životě i v rámci psychologie se snažíme poznávat osobnost svoji i druhých. Právě psychologie se snaží o vytváření různých charakteristik osobnosti, jejím záměrem je pochopení jedince, nalezení příčin jeho chování či problémů, ale i možného odhadu dalšího vývoje či směřování jedince.

Při posuzování osobnosti je ale důležité mít na paměti, že osobnost se není možné objektivně zkoumat. Jak uvádí Nakonečný (1998) osobnost je v rámci psychologie chápána jako hypotetický konstrukt, což znamená, že ho nelze plně pozorovat, ale jen odvozovat z toho, co je pozorováno.

V rámci metod určených ke zkoumání osobnosti uvádí Svoboda (2005) čtyři druhy testů. Jedná se projektivní metody, kam řadí Rorschachův test, slovní asociační experiment, tématický apercepční test, test ruky, testy nedokončených vět, test kresby stromu a lidské postavy atd. Dalším typem metod určených ke zkoumání osobnosti jsou objektivní testy osobnosti, ke kterým patří Stroopův Color-Word Test a zrcadlové kreslení. V rámci dotazníků zkoumajících osobnost jedince rozlišuje Svoboda jednorozměrné

dotazníky (Maudsley Medical Questionnaire, Škála klasické sociálně situační anxiety a trémy) a vícerozměrné dotazníky (Dotazník interpersonální diagnózy, Dotazník interpersonální orientace FIRO-B, Eysenkův osobnostní dotazník, DOPEN, Minnesota Multiphasic Personality Inventory, šestnáctifaktorový dotazník 16 PF, Freiburský osobnostní dotazník, NEO- Big Five, Logo test). V rámci posuzovacích stupnic rozlišuje numerické, grafické, standardní posuzovací škály, sémantický diferenciál, Q-třídění, patří sem i sebesposuzovací stupnice.

Štikar, Rymeš, Hoskovec (2003) zdůrazňují, že v rámci psychologie práce je nutné zaměřit se na osobnost pracovníka a především nalézt a vymežit vědomosti, dovednosti, schopnosti a jiné charakteristiky, které jsou potřebné pro vykonávání dané pracovní pozice či profese. Uvádí následující testové metody sloužící k „měření“ osobnosti pracovníka. K posouzení schopností jedince je vhodný například Test obecných schopností GAT, testy kritického myšlení CRT, inteligenční testy. V rámci posouzení osobnosti pracovníka uvádí Cattellův šestnáctifaktorový dotazník, Gordonův inventář profilu osobnosti a Gordonův soubor osobnostních a mezilidských hodnot, pětifaktorový inventář osobnosti NEO-FFI, MMPI, dotazník pro chování typu A a B, posuzovací listy pro místo kontroly, škálu životní pohody.

Vzhledem k tématu naší práce považujeme za důležité zmínit také některé metody užívané k posouzení odolnosti jedince vůči zátěži. Paulík (2010) rozlišuje metody, které zkoumají charakteristiky osobnosti, které souvisejí s odolností. Jedná se o optimismus (LOPS – Levy Optimism-Pessimism Scale, AOS – Arousalability and Optimism Scale), sebedůvěra měřenou pomocí Likertových škál, neuropsychickou stabilitu – Eysenkův osobnostní dotazníky (EPI, EPQ), ale i další varianty DOPEN, JEPI-R, pětifaktorový model osobnosti NEO FFI a NEO PI-R, měření kvality života, kdy je užíváno subjektivní posuzování vlastní kvality života pomocí metody SEIQL, ale i životní spokojenosti (dotazník ŽIS nebo škála SWLS). V rámci psychologie práce jde také o zjišťování pracovní spokojenosti pomocí Minnesota Satisfaction Questionnaire, Job Satisfaction Blank, Job Satisfaction Scale. Další skupinou metod jsou metody, které přímo měří odolnost jedince. Uvedme například Škálu RSA (Resilience Scale for Adults) nebo RS (Resilience Scale) RSA má 37 položek, které jsou rozloženy do pěti subškál (osobnostní kompetence, sociální kompetence, rodinná soudržnost, osobnostní struktura). Zjišťuje se například flexibilita, smysl pro humor, sebeovládání. Paulík (2010) uvádí také inventáře k měření konstruktů

hardiness Kobasové a kolektivu, jedná se o Personal Views Survey, které postihuje celkovou míru hardiness i jednotlivé komponenty. Ale také metody pro zjišťování konstruktů sense of coherence A. Antonovského, jedná se o metodu SOC, v současné době užívanou i zkrácenou verzi SOC-3. Od českých autorů jsou známy Mikšíkovy inventáře IHAVEZ, SPIDO, VAROS. Dotazník IHAVEZ slouží k měření struktury osobnostních proměnných, které ovlivňují jednání jedince v zátěžových situacích. Dotazník SPIDO vznikl výběrem položek z dotazníku IHAVEZ, dotazník VAROS slouží především k základnímu rozpoznávání pravděpodobnosti psychického selhávání v zátěžových situacích. Při zjišťování míry odolnosti jedince mohou být také užívány metody ke zjištění copingových strategií - Inventář copingových strategií COPE, Inventář CSI dotazník zvládnutí stresu SPNS(r).

Uvedené metody zkoumání osobnosti jsou užívány pro potvrzení různých teorií a konceptů, ale i v psychologii práce, kdy je zkoumána osobnost pracovníka s cílem zjistit, zda má odpovídající charakteristiky a předpoklady pro výkon dané profese. V současné době dochází k využívání těchto postupů i v oblasti pomáhajících profesí.

Uvedly jsme základní informace o osobnosti, její struktuře, měření i jejich aplikaci v rámci psychologie práce. V následujících odstavcích se zaměříme na konkrétní požadavky na vlastnosti osobnosti pomáhajícího profesionála, jak je nalezneme v odborné literatuře.

2.4 Osobnostní charakteristiky pomáhajícího profesionála

Následující kapitola je věnována osobnosti pomáhajícího profesionála, je zaměřena především na předpoklady, dovednosti a specifické osobnostní charakteristiky, které jsou důležité pro efektivní práci v pomáhajících profesích.

Profesionál v oblasti pomáhání se ve své činnosti od „laika“ liší právě v tom, že je vybaven speciálními teoretickými znalostmi a praktickými dovednostmi pro poskytování pomoci. Matoušek, Hartl (2003) k nim řadí následující:

- Zdatnost a inteligenci – u pracovníka pomáhajících profesí se předpokládá dobrá inteligence, touha stále obohacovat své znalosti, seznamovat se s novými technikami, teoriemi. Velmi důležitá je také emoční a sociální inteligence, ale i zdatnost fyzická.

- Přitažlivost – pracovník se pro klienta může stát přitažlivým nejen díky fyzickému vzhledu, ale i díky svému chování, dovednostem, pověsti, i svému jednání s klientem.
- Důvěryhodnost – je velmi důležité, aby klient mohl pracovníkovi důvěřovat. Matoušek definuje složky, které přispívají k důvěryhodnosti pracovníka. Jedná se o diskrétnost, spolehlivost, využívání moci i porozumění.
- Komunikační dovednosti - jsou nezbytné, jsou základem navázání vztahu mezi pracovníkem a klientem. Patří sem fyzická přítomnost, naslouchání, empatie, analýza klientových prožitků.
- Empatii - M. Mayeroff (In Matoušek, Hartl, 2003) uvádí, že péče o druhého musí zahrnovat porozumění jeho světu, jako kdyby v něm pracovník sám byl. Pracovník musí být schopen vidět svět očima klienta.

C.R.Rogers (1998) v návaznosti na Truaxe (1967) hovoří o základní a vyšší empatii. Základní empatii definuje jako prostředek ke vstupu do soukromého světa druhého a schopnost cítit se v něm dokonale jako doma. Vyšší úroveň empatie jde o něco hlouběji. Znamená to, že se pracovník dostal dále a je schopen celkem jasně chápat zážitky klienta, přestože je úplně nechápe klient sám.

Matoušek, Hartl (2003) dále uvádějí předpoklady, na nichž se založena sociální práce podle Butrymové (1976). Domnívám se, tyto charakteristiky lze použít obecně v rámci všech pomáhajících profesí bez ohledu na jejich konkrétní zaměření. Jedná se úctu ke klientovi, přesvědčení o sociální povaze lidí, víra v to, že každý jedinec je schopen změny, růstu a sebezdokonalení.

Podle Lorenzové (2001) je ideálním pracovníkem pomáhajících profesí zralá prosociálně orientovaná osobnost, která si je vědoma svého životního cíle, má realistické a pozitivní sebepojetí, je osobností bez neurotických a psychopatických rysů, má předpoklady sebereflexe vlastního rozhodování, jednání a emocí, je otevřená podnětům, ochotná se dále sebevzdělávat, účastnit se supervizí a je vědomá si norem vztahujících se k pomáhání v rámci pomáhajících profesí. Osobnost pomáhajícího by měla být založena na schopnostech empatie, náklonnosti, trpělivosti, vlídnosti, autenticitě.

Podle Boledovičové (2007) musí mít pomáhající profesionál dobré komunikační schopnosti, být schopen navodit dobré interpersonální vztahy, musí být sebekritický a kritický k postojům jiných ke změně.

Kopřiva (2006) zdůrazňuje, že v rámci pomáhajícího vztahu je pro klienta nutné, aby měl pocit přijetí, spoluúčasti, porozumění, důvěry a bezpečí.

Dryden (2008) uvádí definici poradce dle Britské společnosti pro poradenství a psychoterapii. Podle tohoto vymezení je v rámci poradenské činnosti důležitá úcta ke klientovi, schopnost pozorně a trpělivě naslouchat, poradce dále musí mít potřebné teoretické a praktické znalosti a dovednosti, ale také výborné komunikační schopnosti.

Hopson (In Matoušek, Hartl, 2003) uvádí popis schopností a dovedností poradce. K základním dovednostem řadí respekt, upřímnost, empatii. Dále schopnost nalézt a definovat problém, umět klást otázky, reflektovat, být konkrétní, nebát se konfrontace. Důležité pro účinné pomáhání je také umět nalézat cesty k řešení problému a stanovit strategie řešení. Neméně důležité je umění tvořit důvěryhodné vztahy.

Podle C. Rogerse (1998) musí být dobrý poradce otevřený, musí mít pozitivní vztah ke svým klientům, být kongruentní, upřímný a empatický.

Jak uvádí Drapela (1997) pomáhající profesionálové by měli z Rogersovy teorie osobnosti převzít alespoň některé body. Konkrétně optimistický pohled na člověka a jeho povahu, zaměření se na vnitřní svět klienta, vnímání vrozené aktualizací tendence v každém člověku, význam sebepojetí pro osobnostní přizpůsobení, pojetí kongruence mezi prožitky přítomnými v organismu a jejich symbolizování v já.

Pro práci pomáhajícího profesionála je tedy důležité, aby byl vybaven jak teoretickými znalostmi, tak praktickými dovednostmi, které vyplývají z požadavků na jeho pracovní pozici, důležitá je ale také jeho osobnost. Osobně zastávám názor, že přes všechny teoretické znalosti a dovednosti, do popředí při práci s lidmi vystupuje osobnost pomáhajícího. Z uvedených informací vyplývá, že pomáhající pracovník by měl být především zralou, vyrovnanou a prosociálně orientovanou osobností. Důležité je dle mého názoru také to, že pomáhající profesionál si má být vědom možného vlivu osobnostních charakteristik, ale i vlastních zkušeností, které se mohou promítnout do jeho práce s klientem. Důležitá je podle mého názoru především schopnost sebereflexe, uznání chyby a práce na sobě. Přesto je také nutné mít na paměti, že i pomáhající profesionál je jen člověkem se svými klady i zápory, potřebami i problémy.

2.5 Rizika v pomáhajících profesích

Pokud se zabýváme pomáhajícími profesemi, považujeme za důležité uvést i rizika v pomáhajících profesích, které ohrožují pracovníka i jeho práci. Hartl (2004) ve svém vymezení pomáhajících profesí upozorňuje na to, že pro pomáhající profese je typická mimořádná psychická zátěž, a proto tyto profese s sebou nesou i určitá rizika pro duševní zdraví profesionála.

2.5.1 Syndrom vyhoření

V rámci pomáhajících profesí se setkáváme s negativním jevem jakým je syndrom vyhoření. Syndrom vyhoření nevyhnutelně patří k pomáhajícím profesím, prakticky u každého pracovníka se po určité době mohou vyskytnout některé jeho projevy.

Syndrom vyhoření je „*soubor typických příznaků vznikajících u pracovníků pomáhajících profesí v důsledku nezvládnutelného pracovního stresu*“ (Matoušek, 2003b, s. 55). Kopřiva (2006, s.101) definuje syndrom vyhoření jako „*dlouhodobě zápornou energetickou bilanci.*“

Křivohlavý (1998) se ve své publikaci shrnuje znaky různých definic syndromu vyhoření. Jedná se o tyto prvky: stav spojený s negativními emočními příznaky (jako je emoční vyčerpání, depresivní ladění), vždy souvisí s výkonem určitého povolání, do popředí vystupují především problémy psychické než fyzické, příznaky se vyskytují u zdravých lidí, v jejich anamnéze nenajdeme výrazné patologické znaky, souvisí se snížením výkonnosti, s tím i negativními postoji a odráží se v chování člověka a v jeho práci.

Z hlediska příčin vzniku a projevů syndromu vyhoření hovoří Matoušek (2003b) o tom, že obecnou příčinou vzniku syndromu vyhoření jsou zvláštní nároky, které na pracovníka klade intenzivní kontakt s lidmi využívajícími sociální služby.

Kopřiva (2006) se vyjadřuje konkrétněji a popisuje tři cesty, které vedou k syndromu vyhoření. Zaprvé je to *ztráta ideálů*. Na počátku práce je vždy nadšení, práce je zábavou a je smysluplná. Postupem času se začínají objevovat potíže, dochází ke ztrátě důvěry ve vlastní schopnosti a následně ztrátě smysluplnosti práce. Zatížení více a více vyčerpává, až nakonec vede k vyhoření. Druhou cestou je *workaholismus* neboli závislost

na práci. Pracovník se tedy soustředí jen na svou práci a není schopen se od ní odpoutat a odpočívat. Třetí cestu nazývá Kopřiva *teror příležitostí*. V tomto případě se s každým úkolem objeví několik dalších, které představují lákavé příležitosti, jak na výchozí úkol navázat a pracovníkovi tak neustále narůstá práce, kterou se potom cítí zahlcený.

Také Schmidbauer (2008) se podrobněji zabývá příznaky syndromu vyhoření. Za jeden z prvních příznaků považuje nadměrnou angažovanost. Lidé se syndromem vyhoření pracují velmi usilovně, mají pocit, že jsou nepostradatelní a práci věnují veškerý svůj čas. Neumí relaxovat a uvolnit se, nemají žádné volnočasové aktivity. Tato situace ale nemůže trvat věčně, jednou se pracovník z toho výkonnostního tempa zhroutí. Schmidbauer hovoří o fázi propuknutí, kdy se začíná objevovat chronická únava a nechut' pouštět se do pracovních úkolů. Mění se také postoj a chování k lidem, kterým má pracovník pomáhat – začíná se chovat neosobně až cynicky. Práce se najednou stává málo finančně ohodnocenou a pracovník se cítí nedoceněný za svou práci a námahu. Dalším stádiem syndromu je stádium slábnutí výkonnosti. V této fázi se pracovníci přestávají zabývat efektivitou své práce, jejich výkony se snižují a začínají se objevovat tělesné a depresivní symptomy. V rámci této fáze je také vysoké riziko vzniku různých závislostí. Problémy v práci a celková ztráta profesního sebevědomí začínají ovlivňovat i soukromý život pracovníka, ztrácí se také aktivita v rámci osobních sociálních vztahů. Závěrečná fáze syndromu vyhoření se podle Schmidbauera objevuje jen ve velmi extrémních případech, častější je kompenzované vyhoření, kdy pracovníci navenek skrývají své vnitřní vyhoření.

Kateřina Mallotová (2000) se zaměřila na komponenty syndromu vyhoření. Jedná se o *tělesné vyčerpání*, ke kterému patří chronická únava, nedostatek energie, slabost, vyčerpání. Lidé trpící syndromem vyhoření jsou zvýšeně náchylní k úrazům, častěji onemocní, stěžují si na bolesti hlavy, pocity nevolnosti, napětí svalů šíje a zad. Časté jsou také stížnosti na chronickou únavu, spojenou s poruchami spánku – ačkoliv se postižený člověk celý den cítí unavený, v noci mu myšlenky na starosti nedovolí usnout, nebo se mu zdají děsivé sny. Druhou komponentou je *emocionální vyčerpání*. Kdy se člověk cítí jako ubitý, má pocit bezmoci a beznaděje, ze které nevidí žádné východisko. Emocionální vyčerpání může způsobit, že selžou mechanismy, které nám obvykle umožňují zvládat obtíže. Lidé, kteří prožívají emocionální vyčerpání, mají pocit, že veškerou energii, která jim zbyla, spotřebují na zvládání běžných úkolů každodenního života. Jsou přesvědčeni, že už nemají co dát. Třetí komponentou je *duševní vyčerpání*, kdy se objevují negativní

postoje k sobě samým, k vlastní práci a vlastním úspěchům, ale také ke svému okolí a ke klientům. Člověk přestává vnímat, že lidé kolem mají stejné pocity a myšlenky jako on.

Je patrné, že syndrom vyhoření je velmi nebezpečným problémem jak pro pracovníka samotného, který ztrácí chuť a někdy i možnost pracovat s lidmi, ale i pro klienta, který u vyhořelého pracovníka nenachází opravdovou pomoc a podporu. Nutné je tedy především syndromu předcházet a pracovníky před ním chránit.

Matoušek (2003b) uvádí následující rady, jak předcházet syndromu vyhoření. A to kvalitní přípravou na profesi zahrnující výcvik v potřebných sociálních dovednostech včetně praxe. Dále jasnou definicí poslání organizace a metod práce, jasnou definici profesionální role pracovníka a náplně práce. Možností využít profesionálního poradenství poskytovaného zkušeným odborníkem, existence programů osobního rozvoje a dalšího vzdělávání, průběžná supervize, omezení počtu případů, s nimiž je jeden pracovník v kontaktu během určité doby, nasazení více pracovníků v náročných programech se skupinami klientů, omezení administrativní zátěže, kombinace přímé práce s klienty s jinými činnostmi, jež zahrnují přímou práci s klienty.

Podle Schmidbauera (2008) je v rámci prevence důležitý profesní rozvoj, supervize, realistické sebevědomí, hodnocení práce a její pozitivní přijímání.

Při prevenci syndromu vyhoření jsou důležité vnitřní i vnější faktory. Z hlediska vnitřních faktorů se jedná o osobnostní charakteristiky. Křivohlavý (1998) v této souvislosti hovoří o pěti koncepcích, z nichž vyplývají osobnostní znaky, které mohou pozitivně ovlivnit propuknutí syndromu vyhoření a celkově jsou důležité pro efektivní práci pomáhajícího. Jedná se o teorii Friedmana a Rosemana lidského chování typu A a B, salutogenezi A. Antonovského, teorii osobnostních typů C.G. Junga, orientaci na výkon D. McClellenda a koncepci hardiness Kobasové. Více se těmito konceptům budeme věnovat ve třetí kapitole teoretické části práce.

Z hlediska vnějších zdrojů opory před syndromem vyhoření se jedná o širší sociální prostředí pracovníka, i samotné podmínky v pracovním prostředí. Krahulová (2010) vyjmenovává následující podmínky, které mohou předcházet syndromu vyhoření: sociální síť, vztah jedince k sobě samému (pozitivní vztah, reálné sebehodnocení a sebevědomí), interpersonální vztahy na pracovišti (komunikace, spolupráce s vedením), pracovní podmínky (příjemné prostředí, klid na práci, svůj osobní prostor), organizace práce (předávání informací v týmu, zpětná vazba, jasně stanovené úkoly s dostatkem času na

jejich zpracování), pozitivní přístup, dekomprese (odreagování se po práci), zájem o vlastní zdraví, relaxace, rituály pro změnu role (vytvořit si rituály, jak bude pracovník začínat a končit pracovní den, tak aby dokázal oddělit pracovní a osobní život), zdravý spánek, pohyb, sociální komunikace.

Výzkumy v oblasti pomáhajících profesí jsou v poslední době stále častěji zaměřeny na téma syndromu vyhoření v rámci různých pomáhajících oborů. Například Siebert, Siebert (2005) se zabývali ověřením platnosti škály měřící rolíovou identitu pomáhajících pracovníků (The Caregiver Role Identity Scale). Siebert, Siebert v roce 2007 také publikovali článek, ve kterém upozornili na to, že u pomáhajících profesionálů, kteří v rámci svých rolí oceňují především svoji roli pracovní, tedy roli ošetřovatele, pečovatele, sociálního pracovníka apod., je větší možné ohrožení depresí a syndromem vyhoření. Prokázalo se tedy, že lidé, kteří jsou zaměřeni především na svoji pracovní roli a realizují se právě hlavně v rámci této role, jsou potenciálními pracovníky se syndromem vyhoření.

U nás se problematikou syndromu vyhoření zabýval Polák (2003) a to v oblasti pomáhajících profesionálů působících ve školství. Pomocí Freiburského osobnostního dotazníku a dotazníku Míry vyhoření BM zjistil pozitivní korelaci mezi mírou syndromu vyhoření a hodnotami osobnostních dimenzí Freiburského osobnostního dotazníku - konkrétně v dimenzích nervozita, agresivita, depresivita, zdrženlivost, emoční labilita. U učitelů s touto osobnostní charakteristikou je tedy vyšší pravděpodobnost výskytu syndromu vyhoření.

2.5.2 Syndrom pomocníka

Schmidbauer (2008) se nezabývá jen syndromem vyhoření, přichází také s pojmem syndrom pomocníka. Tento syndrom je zjednodušeně řečeno potřebou pomáhat jiným, kdy toto pomáhání je nevědomou obranou, která kompenzuje vlastní neschopnost prožívat, vyjadřovat emoce a potřeby. Schmidbauer (2000, s.21) uvádí „*syndrom pomáhajících je spojením charakteristických osobnostních rysů, jež dělají ze sociální pomoci na účet osobního vývoje strnulou životní firmou.*“ Dle Schmidbauera je u tohoto syndromu extrémně silný jáský ideál a silně rozvinuté kritické Nadjá. Pracovníci více vnímají potřeby klientů než své vlastní, zaměřují se tak spíše na uspokojení potřeb klientů než svých vlastních. Dle Schmidbauera (2008, s. 36) „*Pomocník spatřuje šanci v tom, že svůj*

narcistní deficit vyváží výkonností.“ Ve své činnosti je tak fixovaný na výkonnost, pomáhání, prospěšnost, chce být dokonalý, nechybovat, být ideálem dobrého člověka. Tento člověk popírá potřebu pomoci, vyhýbá se intimitě. Pracovník má spoustu zcela nebo částečně nevědomých narcistických přání, profese pomáhajícího je tak prostředkem k uspokojování vlastních narcistických potřeb.

Podstatou syndromu pomocníka jsou neuspokojené potřeby z dětství. V práci pomáhajícího profesionála probíhá identifikace se snovým obrazem o dobré pečující osobě, pomáhající má potřeby stát se ideální pomáhající, pečující osobou, která se stará o spokojenost a naplnění potřeb ostatních, v profesi pomáhajícího tak probíhá identifikace s představou ideální matky/otce. Schmidbauer (2008) dále hovoří o tom, že pomáhání jako profese, slouží pracovníkovi k překonání dilematu odmítnutého dítěte v souvislosti s Oidipovským komplexem. Pomocník ve své práci musí překonávat vlastní agresi, nezájem, lhostejnost, kterou poznal v dětství, a naopak se snaží být lepším, tím, který ostatní zachrání. U pracovníků, kteří mají syndrom pomocníka, je patrná nepřímá agrese, nedůvěra, lpění na pravidlech, strach z upřímnosti. Schmidbauer také specifikuje problémy pracovníků do čtyř forem (perfekcionista, pirát, oběť povolání). Přičemž „oběť povolání“ se celá odevzdává své práci, a její práce se promítá i do soukromého života i zájmových činností. Dalším typem je „pomocník, který štěpí“, který rozlišuje mezi povoláním a soukromým životem a snaží se, aby tyto oblasti byly maximálně oddělené. Takzvaný „perfekcionista“, pro kterého je jeho práce jen jakousi pomyslnou cestou k ideálnímu vztahu, často přenáší profesní nároky na dokonalost i do soukromého života a osobních vztahů. Posledním typem je podle Schmidbauera „pirát“, který využívá profesi k naplnění svého soukromého života, typickým příkladem chování tohoto pracovníka je navázání intimního vztahu s klientem.

Oba uvedené syndromy představují vysoké riziko v pomáhajících profesích. Vedou k tomu, že pracovník se přestává chovat profesionálně, což ovlivňuje jednak klienta, kterému se nedostává účinné pomoci, ale i pracovníka, který je svou prací „přetížen“ a objevují se u něj fyzické i psychické problémy, které mohou vést k neschopnosti dále pracovat v této profesi. Proto je dle mého názoru důležitá především prevence. V poslední době se téma syndromu vyhoření i rizik spojených se syndromem pomocníka stává velmi aktuálním, dostává se do povědomí odborné veřejnosti, ale i v praxi pomáhajících profesí.

Dokladem je například doporučení konání pravidelných supervizí v zařízeních poskytujících sociální služby.

2.6 Osobnost sociálního pedagoga

V předchozích částech práce jsme se zabývaly požadavky na osobnostní výbavu pomáhajícího profesionála obecně. Protože se výzkumu k diplomové práci zúčastnili příslušníci dvou konkrétních profesí, musíme se zaměřit na specifické požadavky na osobnost v rámci těchto profesí. Nejdříve se budeme zabývat osobností sociálního pedagoga.

Klíma (In Kraus, 2001b) vymezuje sociálního pedagoga jako specialistu, který je vybaven teoreticky, prakticky a koncepčně pro záměrné působení na osoby a sociální skupiny. A to především tam, kde se životní způsob těchto jednotlivců (sociálních skupin) vyznačuje destruktivním či nekreativním způsobem uspokojování potřeb a utváření vlastní identity.

Kraus (2008) uvádí model kompetencí sociálního pedagoga. Přičemž kompetenci vymezujeme jako cílový stav ve vývoji pracovní způsobilosti a kvalifikace (Pauknerová et al., 2006). Kraus do svého modelu zahrnuje vědomosti, dovednosti a osobnostní vlastnosti. V rámci osobnostních vlastností zdůrazňuje vnímavost pro různé životní situace a prostředí, vyrovnanost, emocionální stabilitu, schopnost sebekontroly, empatii, trpělivost, vlídnost, sociální kompetence, ale i tvořivost a originalitu.

Mezinárodní asociace sociálních pedagogů (A Common Platform for Social Educators in Europe, 2006) charakterizuje práci sociálního pedagoga jako velmi dynamickou a flexibilní. V rámci profese rozlišuje základní a ústřední kompetence, které jsou významné pro sociálně-pedagogickou práci. K základním kompetencím patří umění zakročit, provést intervenci, schopnost zhodnotit a reflektovat svoji činnost a průběh pomáhajícího procesu. K ústředním kompetencím patří osobnostní kompetence, umění navázat vztah s klientem, sociální a komunikační kompetence, schopnosti organizovat, systematicky pracovat, výchovné a vzdělávací kompetence, tvořivost, znalosti teoretické a metodické, znalosti legislativy, etiky, morálky, znalosti kulturních specifík.

V rámci sociální pedagogiky se objevují snahy vytvořit katalog osobnostních charakteristik a kompetencí typických a potřebných pro práci sociálního pedagoga. Kromě požadavků společných pro všechny pomáhající profese jako je empatie, trpělivost, sociální kompetence a podobně, jsou u sociálního pedagoga vyzdvihovány především schopnosti rychlé a účinné intervence, kompetence výchovné a vzdělávací, kreativita a originalita.

2.7 Osobnost sociálního pracovníka

Tak jako v profesi sociálního pedagoga, jsou i v oboru sociální práce vymezovány důležité charakteristiky a požadavky na osobnostní výbavu sociálního pracovníka.

Na důležitost osobnostního profilu sociálního pracovníka upozorňuje například Mlčák(2005b), který se dlouhodobě věnuje výzkumné činnosti v oblasti sociální práce a profese sociálního pracovníka. Zároveň však upozorňuje na to, že v některých vlastnostech osobnosti, které jsou především z hlediska zvládnutí stresu v práci důležité, nedosahují pomáhající profesionálové vyšších hodnot. Jak sám uvádí (Mlčák, 2005b) osobnost sociálních pracovníků je nejdůležitějším nástrojem v pomáhání, a to i proto, že často slouží osobnost pracovníka jako identifikační model pro klienta.

Cournoyer (2008) vymezuje následující charakteristiky v osobnosti sociálního pracovníka: empatii, respekt, autenticitu, integritu, profesionalitu, osobní zdatnosti, kritické myšlení, celoživotní učení, sebekontrolu a sebehodnocení, toleranci, znalost sociálních a kulturních norem.

U nás se vymezením osobnosti sociálního pracovníka věnuje Matoušek (2003b) a vymezuje kompetence sociálního pracovníka dle Zastrowa (1995, s. 15) jako schopnost uplatňovat dovednosti kritického myšlení, uplatňovat teorii v praxi, pracovat v souladu s profesní etikou, využívat profesionálně svoji osobnost, prosazovat sociální spravedlnost, znát historii a současnost sociální práce, uplatňovat své znalosti při práci (se všemi cílovými skupinami, při řešení specifických problémů), uplatňovat znalost bio-psycho-sociálních činitelů na jedince, zabývat se sociální politikou, hodnotit výsledky výzkumů a uplatňovat je v praxi, umět zhodnotit empiricky činnost svoji i jiných subjektů, schopnost komunikace, umět poskytovat supervizi, umět pracovat ve struktuře sociálních služeb.

Havrdová et al. (1999) se svými spolupracovnicemi stanovila následující schopnosti a dovednosti důležité pro výkon profese sociálního pracovníka. Jedná se o schopnost

komunikace, schopnost plánovat, schopnost podporovat v soběstačnosti, zasáhnout, poskytovat služby, organizovat práci, zaměřit se na odborný růst.

Mlčák (2005a) vymezuje jako základ práce sociálního pracovníka profesní vědomostí. Význam profesionality a celoživotního učení je zakotven i v zákoně o sociálních službách (viz. kapitola 1.4.2). Mlčák (2005b) dále hovoří o schopnostech a dovednostech důležitých v sociální práci, v této souvislosti se zmiňuje o schopnosti empatie, dovednosti zvládat stres. Dále hovoří o profesních hodnotách v sociální práci, kde se zmiňuje o Etickém kodexu sociálních pracovníků i o existenci řady etických problémů a dilemat v práci sociálního pracovníka.

Krutilová (2010) ve svém článku podrobněji vyjmenovává nároky kladené na sociální pracovníky – profesionalita, vnímání potřeb klientů, zvyšování kvalifikace, týmová spolupráce, náhled na své slabé i silné stránky.

Collins (2007) uvádí, že v práci sociálního pracovníka je důležitá odolnost vůči zátěži, pozitivní emoce, optimismus a smysluplnost života.

Cílem této kapitoly bylo podat základní informace o vlastnostech osobnosti pomáhajícího profesionála z hlediska různých autorů, v závěru kapitoly jsme se zaměřily na požadavky osobnostní výbavy dvou pomáhajících profesí, které se účastnily výzkumu, a to na sociální pedagogy a sociální pracovníky. V následující kapitole se budeme zabývat právě těmi charakteristikami, které jdou napříč různými profesemi pomáhajících a jsou tedy v práci pomáhajícího obzvláště důležité.

3 K DŮLEŽITÝM VLASTNOSTEM OSOBNOSTI POMÁHAJÍCÍHO PROFESIONÁLA

V předchozí kapitole byl podán výčet osobnostních charakteristik, které jsou důležité pro efektivní zvládnání práce pomáhajícího profesionála obecně, dále specificky v profesích sociálního pedagoga a sociálního pracovníka.

Shrňme si v úvodu třetí kapitoly klíčové osobnostní charakteristiky pomáhajícího profesionála, které se objevují v odborné literatuře. Patří k nim přitažlivost, důvěryhodnost, otevřenost, upřímnost, vyrovnanost, autenticita, vlídnost, schopnost empatie, úcta ke klientovi, víra v člověka a optimismus, komunikační a sociální dovednosti (navazování interpersonálních vztahů, navázání a udržení vztahu pracovník – klient, týmová spolupráce), organizační schopnosti, realistické sebepojetí, sebedůvěra, schopnost sebereflexe, vyrovnanost, odolnost vůči psychické zátěži, emocionální stabilita, respekt k morálním a etickým normám, tvořivost, ochota se dále vzdělávat.

V závěrečné kapitole teoretické části se chceme zaměřit na bližší popis charakteristik osobnosti pomáhajícího pracovníka, kterými jsou prosociálnost, sociální dovednosti, empatie, odolnost vůči zátěži, typ osobnosti z hlediska různých teorií, motivace a hodnoty. V úplném závěru kapitoly chceme podat přehled uskutečněných výzkumných studií k této problematice.

3.1 Rysy prosociální osobnosti

Psychologové se zabývají prosociálním chováním, jeho motivací i situacemi, kdy pomáháme více či méně. Tématem diplomové práce jsou osobnostní charakteristiky pomáhajících profesionálů. V této kapitole se chceme zaměřit na důležitý rys, který by se měl v osobnosti pomáhajícího pracovníka objevovat, a tím je prosociální chování.

3.1.1 Prosociální osobnost

V rámci více výzkumných studií (London, 1970, Oliner a Oliner, 1988) bylo zjištěno, že lidé, kteří pomáhají ostatním v krizových okamžicích, jsou dobrodružné

povahy, s vysokou mírou sebevědomí, nezávislosti a empatie, ale patrná je i silná internalizace morálních norem, které převzali v rámci socializace (Slaměník, Janoušek, 2008).

V sedmdesátých letech 20. století pak byla uskutečněna řada dalších výzkumů se snahou o nalezení osobnostních charakteristik, které mají souvislost s prosociálním chováním. V rámci těchto studií se ale nepotvrdily, ani nebyly stanoveny žádné typické charakteristiky osobnosti jedince, který jedná prosociálně. Jako důležitější se naopak ukázal vliv samotné situace. Přesto se v dalších výzkumech (Eagly, Crowley, 1986 In Slaměník, Janoušek, 2008) ukázala spojitost mezi vztahem pomáhajícího k situaci toho, kdo potřebuje pomoc. Například muži v některých situacích pomáhají více než ženy. Posuzován byl i vliv emočního ladění na prosociální chování. Salovey, Mayer, Rosenhan (1991 In Slaměník, Janoušek, 2008) dospěli k závěru, že dobře naladění lidé mají větší tendenci chovat se prosociálně. Autoři však dodávají, že důležitý je i vliv vnějších činitelů jako je pochvala, ocenění. Poskytnutí pomoci je také pozitivním efektem pro samotného jedince – zmírňuje špatnou náladu, zvyšuje sebehodnocení a podporuje tak další prosociální chování.

Studie (Weiner et al., 1991 In Slaměník, Janoušek, 2008) se zabývaly také pozitivním vlivem negativního emocionálního stavu jakým je pocit viny. Lidé, kteří mají pocity viny, jsou více nakloněni k prosociálnímu chování a to především z toho důvodu, aby posílili své vlastní sebepojetí a sebehodnotu, ale i změnil pohled okolí na sebe.

O negativním emocionálním stavu a jeho vlivu na poskytnutí pomoci hovoří také Cialdiny, Darby, Vincent (1973, In Batson, Powell, 2003), kteří navrhli hypotézu, že dospělí lidé pomáhají častěji, když se cítí špatně. Je to tak proto, že se naučili, že pokud člověk pomůže ostatním, může tak zlepšit svoji vlastní hodnotu a cítit se tak lépe. Jiné výzkumné studie, např. Insen, Levin, 1972 (In Batson, Powell, 2003) naopak ukázaly, že i lidé v dobré náladě s vysokou pravděpodobností poskytnou pomoc.

Dovidio et al. (2006) uvádí dle Graziana, Tobina (2002) dvě dimenze prosociálního chování v osobnosti jedince - jedná se o přívětivost a svědomitost. Dle výzkumu, který uskutečnili King, George and Hebel, 2005 (In Dovidio et al., 2006) bylo stanoveno, že lidé, u kterých jsou vysoce rozvinuté obě složky, více pomáhají ostatním, jsou také více orientovaní na potřeby ostatních a mají pocit kompetentnosti k pomáhání jim.

V souvislosti s osobností a její tendencí poskytovat pomoc ostatním, se musíme také zamyslet nad tím, jestli je altruismus vždy nezištný nebo v sobě nese prvky egoismu. Jak bylo v první kapitole uvedeno, altruismus je vymezován jako chování ve prospěch ostatních a to bez očekávání odměn (materiálních či sociálních). Například Schmidbauer(2000) vymezuje altruistické chování jako tendenci ohrožit vlastní blaho ve prospěch jiného člověka v kontrastu s egoismem, který je podle něj chováním činěným ve vlastním zájmu s možností poškození jiného člověka.

Řada psychologů zabývajících se otázkami altruismu uvádí, že altruistické chování v sobě vždy nese prvky egoismu. Batson, Powell (2003) hovoří o tom, že altruistické chování vždy nese prvky vlastní výhody. Pomáhání druhým je jednoduše prostředkem k posloužení vlastnímu prospěchu, k těmto sebeodměnám, které plynou z pomáhajícího chování, patří – pozitivní materiální a sociální odměny, materiální a sociální odměny ve smyslu vyhnutí se trestu za neposkytnutí pomoci, redukce averzivního rozrušení.

Dle mého názoru je velmi těžké, dá se říci nemožné, rozhodnout, zda je altruistické chování nezištné v pravém slova smyslu. I to, že při poskytnutí pomoci ostatním, si člověk zvyšuje svoji vlastní hodnotu, sebevědomí a sebeobraz, je de facto prvkem egoismu. Musíme se také zamyslet nad tím, jestli je pomáhající pracovník altruista. Na tuto otázku je dle mého názoru velmi těžké odpovědět. Náplní profese pomáhajícího je poskytování pomoci lidem, kteří pomoc potřebují. Do jaké míry je ale jeho jednání motivováno altruisticky nebo egoisticky, se můžeme jen dohadovat. Pomáhající pracovník může mít potřebu pomáhat lidem, ve své práci tak uspokojuje své potřeby právě tím, že se například cítí potřebný, má pocit uznání sociálního okolí, zvyšuje si sebevědomí. Všechny tyto motivy v rámci jeho práce je nutné brát v úvahu. Je ale těžké, dá se říci nemožné, odhalit pravou podstatu věci toho, proč se jedinec dal na dráhu pomáhajícího profesionála a pravé motivy jeho činnosti. Domnívám se také, že vliv na prosociální chování má individuální vývoj jedince, především chování nejbližšího okolí. Na tuto problematiku je zaměřena následující kapitola.

3.1.2 Vliv osobnostního vývoje na prosociální a altruistické chování

Ve výzkumech v souvislosti s prosociálním chováním pokračovali i Olinerovi a Batson, zaměřili se na vývoj prosociálního chování v rodině. Z jejich závěrů vyplynulo, že

rodiče svými reakcemi na pomáhající chování dětí mohou podpořit rozvoj altruistické osobnosti. Rodiče jsou také významným modelem chování pro dítě, jako mnohem efektivnější při výchově ve směru prosociálně orientované osobnosti se jeví příklad rodičů, kteří se chovají altruisticky (Slaměník, Janoušek, 2008).

Kaňkovská (2007) dle Koubekové (1995) uvádí vliv celkové psychosociální atmosféry včetně rodinné, ve které je značně intenzivní komunikace v rodině a jasné kognitivní a emocionální argumenty.

Autoři, kteří se zabývali prosociální osobností (Penner, Fritzsche, Craiger, Freifeld, 1995 In Dovidio at al., 2006) uvádí, že rysy prosociální osobnosti se utváří již v raném dětství a zůstávají docela stabilní.

Batson, Powell (2003) uvádí teorii sociálního učení, která říká, že pokud chceme zjistit, proč lidé pomáhají, musíme se zaměřit na sociální učení. Uvádí tři stupně sociálního učení během života, které moderují prosociální chování. První jsou materiální odměny a tresty, které ovlivňují chování v období dětství. Druhé jsou sociální a materiální odměny a tresty v období prepuberty. Třetí – v období dospělosti - jsou internalizované normy, kdy jedinec svým chováním odměňuje sám sebe ve smyslu sebehodnoty, ale vliv mají také materiální a sociální odměny a tresty. V souvislosti s tímto tématem se musíme také zmínit o teorii morálního vývoje Kohlberga a Piageta.

Morálku neboli mravnost vymezuje Cakirpaloglu (2009, s. 259) dle Bruggera et al. (1994) jako postoj člověka, který spočívá na svobodném rozhodnutí vůči mravnímu zákonu. Na mravnosti se podílí celá osobnost. Morálka jako chápání mravních norem a hodnot prodělává spolu s vývojem osobnosti také svůj vývoj. Protože základem morálního jednání je chápání mravních norem a zákonů, souvisí jeho vývoj s vývojem kognitivním.

Autor známé teorie kognitivního vývoje jedince Jean Piaget se proto zabýval i vývojem morálky, morálního usuzování jedince. Ve své teorii vychází z teorie kognitivního vývoje a rozlišuje čtyři stádia vývoje morálního usuzování. První dvě stádia chápání morálních pravidel jeho teorie spadají do předoperačního období vývoje kognitivního, tedy období věku 2 - 7 let. V prvním stádiu je hlavní náplní dětského života hraní, v rámci her si děti vytváří určitá pravidla, tato pravidla ale nejsou pevně daná, děti je mohou libovolně měnit, manipulovat s nimi. Objevuje se tak první chápání daných pravidel, která jsou součástí hry. V pátém roce života dítěte začíná podle Piageta druhé vývojové stádium, kdy

se už začíná vyvíjet smysl pro dodržování pravidel. Důvodem proč děti dodržují daná pravidla jsou následky, které by za jejich porušení přišly. Je to období, kdy v rámci morálního chování hrají hlavní roli autority, které jsou ochránci těchto pravidel. Dítě se je tedy snaží dodržovat jen kvůli autoritě a strachu ze sankcí za jejich porušení. Třetí stádium vývoje morálky nazývá Piaget stádium operační a v rámci kognitivního vývoje spadá do období konkrétních operací (věk 7-12 let). Pro dítě už nejsou tím nejdůležitějším autority, dítě uznává pravidla sociálních konvencí. Ve věku 11 – 12 let dítěte probíhá čtvrté, konečné stádium morálního vývoje. V tomto stádiu si už dítě vytváří svá vlastní pravidla. To, jak se chovat morálně posuzuje z více hledisek, dívá se na situaci, bere v úvahu vnější a vnitřní pohnutky (Atkinson, 1995, s. 94-98).

Piaget nebyl jediným, který se morálním vývojem jedince zabýval. Jeho teorii dále rozvinul Lawrence Kohlberg. Můžeme říci, že ji více propracoval a především jeho teorie morálního vývoje nekončí ve dvanácti letech, ale pokračuje i v adolescenci a dospívání. Kohlberg tedy rozlišil celkem tři hlavní stádia morálního vývoje, v rámci každého z nich pak ještě dva typy. Ve stádiu předkonvenční úrovně morálky jsou základem odměny a tresty jako následky chování, pro stádium druhé - stádium konvenční úrovně morálního chování je typické, že hlavním cílem morálního chování je splnění sociálního očekávání, zde hrají samozřejmě hlavní roli autority. Třetím a posledním stádiem je stádium postkonvenční morálky. V tomto stádiu je již rozhodování o tom, co je správné a co ne, založeno na principech, které jedinec sám vědomě přijímá za své. Důležité je podle Kohlberga to, že morální vývoj je hodně individuální, jsou rozdíly v tom, ve kterém věku jednotlivec dosáhne určitého stádia morálního jednání. A také to, že třetího stádia postkonvenční morálky všichni jedinci nedosáhnou, spíše ho dosáhne jen velmi málo jedinců (West, 2002, s. 145- 150).

Vlivem rodinného prostředí na utváření prosociálního chování dítěte se zabývala ve svém výzkumu Kaňková (2007), která provedla výzkum s respondenty s průměrným věkem 13 let. Z uskutečněného šetření vyplynulo, že emočně pozitivní, pomáhající a starostlivé chování rodičů je možné považovat za regulující faktory prosociálního chování, stejně tak jasně stanovená pravidla ve výchově dětí. Autorka shrnuje prvky výchovného působení, které pozitivně ovlivňují prosociální chování dítěte: laskavé, akceptující, starostlivé, pomáhající chování rodičů, kteří dávají svým dětem najevo, že jsou tu pro ně, zdůvodňují svá disciplinární opatření a stanovují jasná výchovná pravidla a požadavky. Z

hlediska rodinné atmosféry se jedná o otevřenost, přímost, možnost otevřeně vyjadřovat pocity, vzájemné projevování zájmu a podpory, společné trávení volného času, zapojování do širšího společenského života a komunitních aktivit.

Z uvedených informací lze uzavřít, že pomáhající pracovník by měl být osobností se silnými tendencemi k prosociálnímu chování, měl by mít vysoce rozvinout schopnost empatie, jeho ladění by mělo být optimistické. Hawkins, Shohet (2004) zdůrazňují, že by se každý pracovník v pomáhajících profesích měl zamyslet nad motivy a impulzy své činnosti. Jak autoři dále dodávají, také role pomáhajícího s sebou nese jako každá jiná role určitá očekávání, a to na straně pracovníka i vnějšího okolí (klient, společnost). Zjištění vlastních motivů pomáhání je také důležité z hlediska projekce stinných stránek do osobnosti klienta. Je tedy důležité ptát se proč. Proč se lidé dají na dráhu pomáhajícího profesionála? Jak autoři dále ve své publikaci rozvíjejí, jedním vysvětlením může být touha po moci ve smyslu obklopení se lidmi, kteří jsou na tom „hůř“ než pomáhající, ale i ve smyslu řízení života jiných. Dalším možným důvodem je touha po naplňování vlastních potřeb. Pracovník tak svou pomocí klientovi uspokojuje své vlastní potřeby, které v rámci protipřenosu nese například z dětství. Autoři nevidí riziko v těchto často skrytých a neuvědomovaných potřebách, ale právě v jejich popření. Velkou roli také může hrát potřeba být prospěšný, být vnímán jako ten, co se snaží o blaho ostatních. O vlivu zážitků a zkušeností z dětství na volbu dráhy pomáhajícího pracovníka a s tím spojených tendencí prosociálního chování hovoří i Schmidbauer v souvislosti se svou koncepcí syndromu pomocníka (více viz kap. 2.5.2). Schmidbauer (2008) hovoří o depresivním ladění osobnosti a narcistické poruše v osobnosti pomáhajícího profesionála. U pomáhajícího se setkáváme s poruchami zpracování agrese i perfekcionismem. Patrný je tedy paradox – ten, kdo byl v dětství urážen, pak hledá opak – harmonii a klid.

Pokud se zamýšlíme nad vlivy na prosociální orientaci, musíme se zaměřit i na faktory vnější, jakými jsou pochvala, ocenění, uznání. Tyto možné vlivy je dle našeho názoru důležité brát v potaz především z hlediska prevence syndromu vyhoření v pomáhajících profesích, pozitivního působení na pracovníka a tím i ovlivňování efektivity jeho práce.

3.2 Sociální dovednosti

Pokud hovoříme o pomáhajícím pracovníkovi, musíme se zmínit i o sociálních dovednostech či kompetencích. Sociální kompetence je „*kapacita jedince ke kognitivně-afektivně-behaviorálnímu manažerování chování ve směru dosažení osobních/sociálních cílů*“ (Baumgartner, Orosová, Výrost, 2008, s. 206).

V souvislosti s těmito kompetencemi je v posledních letech rozvíjen koncept sociální inteligence. Riggio (In Plháková, 2010) vymezuje sociální inteligenci jako soubor základních sociálních a komunikačních dovedností, ke kterým řadí vyjadřování, vnímavost a regulaci emočních a sociálních informací svých i ostatních.

Baumgartner, Orosová, Výrost (2008) zdůrazňují rozdílnost mezi různými koncepcemi sociální inteligence. Upozorňují na to, že existuje značná nejednotnost v chápání sociální inteligence, přičemž někteří autoři se zaměřují na kognitivní aspekty tohoto typu inteligence, jiní na chování. Někteří autoři zdůrazňují, že sociální inteligence souvisí s inteligencí akademickou, jiní s osobnostními rysy. Obecně, jak uvádí Baumgartner, Orosová, Výrost (2008), můžeme rozlišit dva přístupy k vymezení a studiu sociální inteligence. Přístup psychometrický zkoumá sociální inteligenci jako skupinu vlastností, kdy mohou být výkony lidí mezi sebou porovnávány. Přístup osobnostní je zaměřen na to, jakou sociální inteligencí jedinec disponuje. V rámci těchto přístupů bylo také vytvořeno několik různých metod na měření sociální inteligence. Například Washingtonský test sociální inteligence (Hunt, Moss) je zaměřen spíše na měření sociální inteligence z hlediska psychometrického přístupu, k metodám založeným na sebehodnocení patří například Inventář sociálních způsobilostí Lorra, Younisse, Stefice (In Baumgartner, Orosová, Výrost, 2008). Také Riggio vytvořil metodiku k měření sociální inteligence - Dotazník sociálních dovedností. V souvislosti se sociální inteligencí byl dotazník užíván v rámci výzkumů s pracovníky pomáhajících profesí. Riggio a Taylor (2000 In Plháková, 2010) uvádí, že v jejich výzkumu uskutečněném v hospicích, sestry dosahovaly nadprůměrného skóre v Dotazníku sociálních dovedností.

Jak dále uvádí Baumgartner, Orosová, Výrost (2008), existuje také nejednotnost v rozlišení sociální inteligence a inteligence emoční. Práce BarOna dle autorů nejlépe ukazuje vzájemnou propojenost konceptů emoční a sociální inteligence (jeho koncepce je uvedena v následující kapitole 3.3).

V souvislosti s prací pomáhajícího pracovníka jsou vždy zdůrazňovány jeho komunikační schopnosti. Pracovník musí znát teoretické základy mezilidské komunikace a její formy, v praxi je potom musí umět efektivně využívat. Jak uvádí Baštecká, Goldman(2001), vždy na sebe vzájemně působíme, již při příchodu klienta k pracovníkovi začíná komunikace.

3.3 Empatie

Vymětal (1998, s. 42) vymezuje empatii jako „*pocitově nesený způsob poznávání jiného jedince, jenž se projevuje ochotou a snahou co nejpřesněji vnímat, zachytit a pochopit jeho aktuální i potenciální vnitřní svět se všemi subjektivními významy a pocity.*“

Jak uvádí Mlčák (2005b) empatie patří k nevýznamnějším schopnostem v činnosti sociálních pracovníků. Zastáváme názor, že empatie je základem práce všech pomáhajících profesí. K pojmu empatie se vztahuje řada definicí a koncepcí. Budeme se v našem výkladu držet vymezení empatie v souvislosti s pomáhajícími profesemi dle Kunkykové a Olsonové (2000 In Mlčák, 2005b), které vymezují empatii v pěti oblastech. První je empatie jako lidská vlastnost, tedy jako vrozená vlastnost, dispozice, schopnost uvědomování si pocitů ostatních, sdílení jejich pocitů. Druhé vymezení empatie jako profesionálního stavu, si všímá empatie jako lidské vlastnosti, na základě které se vyvíjí další profesionální dovednosti, jako je schopnost komunikace. Toto pojetí chápe empatii jako naučenou vlastnost, která se dá během profesionální přípravy rozvíjet. Třetí přístup vymezuje empatii jako komunikační proces se třemi stádii - rezonanční, expresivní a percipovaná empatie. Empatie je chápána jako proces, ve kterém probíhá na úrovni komunikace vnímání klientových emocí na straně pracovníka, vyjádření porozumění a vnímání porozumění klientem. Čtvrtý přístup chápe empatii jako proces pečování, ve smyslu vnímání klientových pocitů a situací, které ovlivňuje jeho pomáhající chování a vede ho tak k aktivitě ve prospěch klienta. Pátý přístup vymezuje empatii jako interpersonální vztah, který zdůrazňuje vzájemnost vztahu pracovníka a klienta.

V souvislosti s empatií se musíme také zmínit o konceptu emoční inteligence (EQ). Emoční inteligence je vymezována jako schopnost vyznat se sám v sobě, ale i v ostatních lidech. Je to vnitřní motivace, zvládání emocí vlastních i cizích (Goleman, 2000). Emoční

inteligencí se systematicky věnuje například David Goleman. Goleman (2000) ve svém modelu emoční inteligence rozlišil pět emočních a sociálních schopností, které souvisí s emoční inteligencí. Jedná se o sebeuvědomění, které zahrnuje emoční sebevědomí, správné sebehodnocení a sebedůvěru. Dále o seberegulaci ve smyslu sebekontroly, sebereflexe, důvěryhodnosti, svědomitosti, přizpůsobivosti i tvořivosti. Třetí schopností je sebemotivace, kterou představuje orientace na úspěch, cílevědomost, aktivní přístup k životu, optimismus, víra v člověka. Čtvrtým prvkem je empatie a pátým jsou sociální dovednosti (vůdcovství, komunikace, řízení konfliktu, vytváření vazeb, kontaktů, spolupráce, i týmové schopnosti).

Dalším autorem, který se zabývá emoční inteligencí, je BarOn. BarOn (2004 In Plháková, 2010, s. 101) vymezuje emoční inteligenci odlišně, odklání se od poznávacích schopností a hovoří o dovednostech a kompetencích, které ovlivňují jedincovu schopnost vyrovnat se s požadavky prostředí. K těmto dovednostem řadí intrapersonální dovednosti (sebeúcta, vědomí vlastních emocí, asertivita, sebeaktualizace), interpersonální dovednosti (empatie, společenská zodpovědnost, mezilidské vztahy), adaptabilitu (testování reality, řešení problémů, flexibilita), zvládání stresu (tolerance vůči zátěži, ovládání impulsů), pozitivní ladění, optimismus a pocit životní spokojenosti. BarOn na základě svého konceptu vytvořil Inventář emočního kvocientu, jehož cílem je změřit EQ.

Za důležité také považujeme zmínit vztah mezi empatií a prosociálním chováním. Jak uvádí Mlčák (2005b), vývoj prosociálního chování jede ruku v ruce s vývojem empatie, morálky a atribučních procesů v souvislosti s motivací k pomáhání. Přičemž sklon chovat se prosociálně souvisí také s vývojem senzitivity k sociálním normám, a to v rámci sociálního učení v souvislosti s osobnostními faktory i vnějšími situacemi.

Velká část výzkumů v oblasti pomáhajících profesí je zaměřena na téma empatie. Například Reynolds, Scott, Reynolds (2000) se zaměřili na prokázání důležitosti empatie u zdravotních sester. V současnosti se také psychologové, ale i jiné humanitní obory zabývají tématem rozvoje empatie. Například Mesárošová, Dančišinová (1999) se zabývaly možnostmi rozvíjení schopnosti empatie u pubescentů. V rámci ověřování efektivity programu rozvoje empatie prokázaly vliv programu na míru empatie u absolventů programu. Zjištění, že schopnost empatie lze rozvíjet v rámci výcviku jsou velmi důležitá i pro pomáhající profese, především z hlediska přípravy a dalšího vzdělávání pomáhajících pracovníků.

Domníváme se, že není třeba zdůrazňovat, že empatie je základem všech pomáhajících profesí. Schopnost vcítění se do druhého by měla být hlavním principem pomáhajícího vztahu pracovník – klient. Dle našeho názoru by pomáhající pracovník měl disponovat velkou mírou empatie, za pozitivní také považujeme výsledky uskutečněných výzkumu o tom, že empatický přístup se dá do určité míry formovat.

3.4 Odolnost vůči zátěži

Další klíčovou osobnostní charakteristikou v osobnosti pomáhajícího pracovníka by měla být vysoká míra odolnosti vůči zátěži, a to především z hlediska ochrany pracovníka před syndromem vyhoření (viz kap. 2.5.1). Na oblast odolnosti vůči zátěži je zaměřena tato kapitola.

V rámci teoretického vymezení a studia odolnosti jedince existují tři různé přístupy. Jedná se o důraz na dispoziční faktory, přičemž dispozice jsou chápány jako potenciál, který je užíván dle potřeby. K tomu směru můžeme přiřadit práce Dollarda, Millera, 1950, Rottera, 1966. Druhý přístup klade důraz na procesy, které probíhají v interakcích a transakcích mezi osobnostmi a prostředím, přičemž je kladen důraz na kognitivní, emocionální, motivační složky dějů. K tomuto proudu patří například práce Lazaruse, 1966, 1993. Přístup třetí klade důraz na vliv zátěžových situací na chování jedince (Paulík, 2010).

3.4.1 Odolnost jako osobnostní rys

Odolnost je chápána jako „*dispozičně kapacitní adaptační struktura osobnosti, umožňující zvládat nároky kladené na jedince v různých situacích, nepodléhat rušivým, škodlivým či ohrožujícím vlivům*“ (Paulík, 2010, s. 102).

Podle Paulíka (2010) odolnost představují tři složky. První je schopnost odolávat tlakům, a to bez závažnějšího narušení fungování systému. Druhým je schopnost rychlé regenerace, návrat k původní stabilitě systému. Třetí představuje schopnost změnit osobnost ve smyslu využití zkušeností ze zvládnutí stresových situací pro zvládnutí situací dalších. Odolnost můžeme chápat jako dlouhodobou dispoziční charakteristiku osobnosti a jako aktuální úroveň adaptace na zátěž v dané situaci.

Kebza, Šolcová (2008) chápou odolnost jako kombinaci osobnostních, sociálních a somatických zdrojů. Také upozorňují na to, že je třeba se zabývat tím, zda se jedná o odolnost autentickou nebo tzv. pseudorezilienci ovlivněnou například tím, že společnost v dané chvíli očekává například vyšší odolnost a zvládnutí situace v souvislosti s generovou rolí.

V souvislosti s rozvojem odolnosti během života jedince se hovoří o důležitosti tzv. protektivních faktorů, které Paulík (2010, s.104) vymezuje jako specifické individuální nebo situační znaky nezbytné pro formování resilience. Paulík (2010, s. 104) uvádí protektivní faktory dle Ruttera (1987) – pozitivní vztahy, smysl pro humor, vysoká očekávání, víra v osobní účinnost, interní místo kontroly. Collins (2007) uvádí vliv dalších osobnostních charakteristik na odolnost jedince dle Majora et al. (1998), jedná se o sebeúctu a vnímanou kontrolu. Dále uvádí, že lidé s vysokou mírou odolnosti jsou energičtí, optimističtí, aktivně přistupují ke svému životu, jsou otevření novým zkušenostem.

V souvislosti s vývojem jedince dochází i k vývoji jeho adaptability a odolnosti. Paulík (2010) uvádí výzkumy Šolcové (2009), Hoskocové (2006), které se zabývaly vývojem odolnosti v dětství a dospělosti s cílem tyto faktory diagnostikovat a zjistit možnosti zvyšování odolnosti výchovou. Jako důležitý se samozřejmě ukázal vliv rodiny, především vazby na pečující osobu v rámci socializace. Rodina tak výrazně ovlivňuje vývoj dítěte a jeho odolnosti, a to jednak vystavováním dítěte zátěžovým situacím (například konflikty mezi rodiči) i jejich zvládnutím. Později se v rámci socializace uplatňují vlivy vztahů s vrstevníky.

Psychologové se v této souvislosti zabývali tím, co způsobuje to, že děti z málo podnětného či rizikového prostředí prospívají. Paulík (2010) poukazuje na výzkumy Wernerové a Smitha (2001), kteří prokázali, že část dětí z velmi chudých poměrů se v dospělosti plně sociálně zapojuje. Podobně Lacková (2008 In Paulík, 2010) zaznamenala vyšší odolnost u dětí z nefunkčních rodin ve srovnání s dětmi z rodin funkčních. Toto zjištění je vysvětlováno tím, že právě prostředí, ve kterém dítěti chybí ochrana a podpora, nutí dítě k tomu, aby se více samostatně vyrovnávalo se zátěží a stimuluje tak rozvoj adaptačních dispozic. Lacková ale ve svém výzkumu upozorňuje na to, že i když jsou tyto děti schopnější vyrovnat se se zátěží, často mívají problémy v partnerských a manželských vztazích, nejsou tedy schopny vytvářet resilientní rodinu. Pro úplnost ještě uvedme

rodinnou resilienci dle Sobotkové. Sobotková (2007) vymezuje rodinnou resilienci jako odolnost rodiny a parafrázuje definici resilience dle Random House Webster's Dictionary(1993) jako schopnost rodiny udržovat si zavedené vzorce fungování, i když je vystavena rizikovým faktorům, ale i schopnost rychle se zotavit z krize.

Paulík (2010) k tomuto tématu uzavírá, že na rozvoj odolnosti vůči zátěži má vliv proporce ochrany a samostatnosti ve vývoji jedince, náročnost úkolů a podíl dítěte na jejich řešení.

Psychologové se nezaměřují jen na interní charakteristiku odolnosti jedince, jako důležité se ukazují také vnější vlivy, které představují sociální vztahy. Důraz je kladen především na sociální oporu jako pomoc (faktickou i potencionální) poskytovanou jedinci jeho okolím. Vliv sociální opory se uplatňuje především v situacích, kdy jedinec nezvládá adaptaci vlastními silami. Paulík (2010) také upozorňuje na vliv sociálních rolí a s tím spojených očekávání způsobů chování jedince v určitých situacích, což se týká i situací zátěžových. V souvislosti se sociální oporou se také hovoří o vlivu rodiny, přátel, spolupracovníků. Důraz je také kladen na již uvedenou residenční rodiny.

3.4.2 Salutogeneze

V rámci studia lidské odolnosti vznikají různé koncepty, pomocí kterých autoři popisují a vysvětlují odolnost jedince. Jedním takovým je koncept salutogeneze. Psycholog Aaron Antonovsky přišel v osmdesátých letech dvacátého století s koncepcí salutogeneze jako přístupu, který se zabývá tím, co dělá člověka zdravým, a řeší otázku proč je člověk zdravý a není nemocný. Cílem jeho přístupu není tedy hledat to, co vede k nemoci jako je to v případě patogeneze, ale naopak nacházet tzv. salutogeny, které vedou ke zdraví a k tomu, že neonemocníme. „*Salutogeneze se tedy zabývá zkoumáním podmínek pevného, nezdolného zdraví vzdor nepříznivým vlivům prostředí. Jde tedy o hledání faktorů, které udržují člověka v dobrém zdravotním stavu, faktorů, které zdravotní stav zlepšují a na cestě ke zlepšení jej pozitivně ovlivňují*“ (Pelcák, 2005). Přičemž jako součásti salutogeneze jsou uváděny: optimismus, pozitivní myšlení, neuropsychická stabilita, sebedůvěra, vnímaná osobní účinnost, smysl pro humor, lokalizace kontroly, styl chování, spiritualita, typ chování či osobnosti (Paulík, 2010, s.106).

Antonovsky na základě svých výzkumů vytvořil koncepci SOC konstruktů (z angl. Sense of Coherence – smysl pro integritu). SOC tvoří tři faktory, z nichž každý má kladný a záporný pól. Prvním faktorem je *Comprehensibility* (COMP), který znamená srozumitelnost, pochopitelnost světa. Je to kognitivní faktor. V případě kladného pólu tohoto faktoru jedinec nevidí svět ohraničeně, ale celkově ve všech souvislostech. V případě opačném – záporný pól – jedinec nevidí svět jako celek, nevidí souvislosti, má pocit, že nic nemá žádný pevný řád, vše je pro něj nelogické, nevysvětlitelné. Dalším faktorem je *Manageability* (MAN), který znamená jakési vidění nebo povědomí zvládnutelnosti úkolu. Je důležitý pro celkové vyrovnání se s problémem a boje s ním. Je to aktivní, činnostní stránka SOC. Jedná se o poznání možností, kterými jde situaci zvládnout. V případě kladného pólu této dimenze je důležité vědomí přiměřenosti vlastních sil i sil druhých lidí k řešení situace. Jde o pocit jistoty, že jedinec najde možné řešení situace a že jeho řešení bude úspěšné a situaci zvládne. Pokud u jedince převažuje negativní pól dimenze, jedinec má pocit, že situace nejde zvládnout, nevidí žádné možnosti, cesty k zvládnutí a o zvládnutí se nesnaží. Má pocit, že pro zvládnutí situace či problému nemá dostatek sil ani prostředků. Posledním faktorem je *Meaningfulness* (MEAN) – smysluplnost, je motivačním faktorem SOC. Osoba vždy hodnotí danou situaci, ve které se nachází, jako smysluplnou nebo nesmyslnou. Kladný pól této dimenze znamená, že jedinec cítí, že situaci, ve které se nachází, má smysl řešit. Je pro něj tedy přínosné se situací zabývat a řešit ji, překonat překážky, aby se dostal ke svému cíli. Důležité je také to, že od samotného řešení dané situace očekává i něco pozitivního – např. jeho snaha a činnost bude okolím pozitivně oceněna. V případě negativního pólu se jedinec neangažuje v situacích, které musí překonat. Jelikož se neangažuje, dochází tak k odcizení od druhých lidí, u jedince se projevuje nezáměr o styk s druhými (Křivohlavý, 2001, s. 72 – 74, Richard, 1985).

V souvislosti s konceptem SOC bylo provedeno několik výzkumů. U nás se jimi zabýval například Paulík (1999), který u souboru učitelů základních, středních a vysokých škol sledoval korelace mezi SOC a hodnocením pracovní zátěže a spokojenosti. V uskutečněném výzkumu byly zjištěny pozitivní korelace mezi SOC a pracovní spokojeností. Ve svém dalším výzkumu z roku 2006 Paulík (In Paulík, 2010) také dokázal souvislost mezi konceptem SOC a hodnocením pracovní zátěže u sociálních pracovníků.

SOC konstrukt tedy nemůžeme chápat jen jako diagnostickou metodu míry odolnosti a zvládání zátěžových situací pomocí testu, který vytvořil Antonovsky, ale především jako model, který se snaží najít v člověku pozitivní faktory důležité k překonávání takových situací. Nejedná se ale jen o to, aby byly odhaleny faktory SOC konstruktů, ale především, aby na nich jedinec pracoval. Cílem SOC konstruktů a salutogenetického modelu je podpora a udržování zdraví jedince.

Na důležitost vyššího stupně sence of coherence u pomáhajících profesí upozorňuje Mlčák (2005b), který uvádí, že sociální pracovníci s nižším stupněm sense of coherence mají pocit, že svět kolem nich je nesrozumitelný, nesmyslný a situace v životě se dají jen těžko zvládat. Tento postoj pak negativně ovlivňuje jejich práci s klienty, i jejich odolnost vůči zátěži.

3.4.3 Hardiness

Koncept hardiness vytvořila S. Kobasová se svými spolupracovníky v osmdesátých letech minulého století (Baštecká, Goldman, 2001). Paulík (2010) vymezuje hardiness jako pevnost, zdatnost, nezdolnost, schopnost vytrvale bojovat s těžkostmi. Jak dále uvádí, složkami konceptu hardiness jsou přesvědčení o vlastních možnostech ovládat a zvládat dění (control) v dimenzích kontrola - bezmocnost, výzva (challenge) s protipóly vnímaných nároků jako výzvy či hrozby, osobní zaujetí (commitment) vymezené póly – plné zaujetí, ztotožnění se s činností, a pól odcizení jako pocitu marnosti, zbytečnosti. Při správně rozvinutém hardiness se všemi jeho komponenty, jedinec sám na sebe pohlíží jako na aktivního účastníka dění, do kterého může zasáhnout a ovlivnit ho. Při nízké rozvinutém hardiness je jedinec plný pocitu bezmoci, beznaděje, pocitů marnosti při snažení se o nějaké změny (Paulík, 2010, s.108 – 109).

Význam nezdolnosti jako charakteristiky osobnosti pomáhajících profesí potvrdil například Paulík (1999), který ve svém výzkumu s učiteli zjistil negativní korelace mezi hardiness a pracovní zátěží a pozitivní korelace mezi hardiness a pracovní spokojeností. Také Mlčák (2005b) uvádí, že sociální pracovníci s nižším stupněm nezdolnosti prožívají více pracovního stresu právě proto, že situace vnímají spíše jako ohrožující a vnímají sami sebe jako neschopné v tomto směru něco vlastními silami změnit.

3.5 Motivace a hodnoty

Pokud hovoříme o struktuře osobnosti, nesmíme zapomenout na motivaci, která je důležitou složkou osobnosti jedince. Tento pojem „*je souhrnné označení pro motivy a jejich působení*“ (Říčan, 2007, s.92). Přičemž motiv je právě tím faktorem, který uvádí věci do pohybu. Motivační vlastnosti jsou vymezeny jako trvalé charakteristiky osobnosti, které podmiňují nebo přímo určují, jak často, jak silně a jakým způsobem se bude jak v chování, tak i v prožívání jedince uplatňovat ten či onen motiv (Říčan, 2007).

Motivací se zabývala řada autorů v rámci různých směrů napříč psychologí, jako například Berlyne, Solmon, Freud, Murray, Maslow, McClelland a další (více viz například Plháková, 2005).

Stuchlíková (2010) rozděluje na základě odborné literatury motivy na implicitní a explicitní. Implicitní motivy vznikají na základě zkušeností v raném dětství, jsou spojeny spíše s energetizací a nejsou dostupné sebereflexi. Explicitní motivy vznikají později na základě reflexe vlastních preferencí, jsou spojeny se zaměřením chování na určité cíle a jsou uvědomované, jedinec je dokáže popsat ve volbě cílů.

Za důležité považujeme také uvést téma tzv. velké trojky motivů. Jedná se o tři motivy, ke kterým se podle zastánců této teorie vztahují v podstatě všechny psychogenní potřeby. Jedním z motivů je motiv výkonový. Tento motiv je potřebou usilovat o znamenitost, dosáhnout úspěchu. Druhým motivem je motiv afiliace a intimity, který je spojován s potřebou vytvářet přátelské vztahy, motiv intimity představuje snahu být s druhým/druhými lidmi. V souvislosti s tímto motivem byla uskutečněna řada výzkumů. Například i výzkum McAdamse a Bryanta (1987 In Stuchlíková, 2010), kteří zjistili spojitost mezi silným motivem intimity a životní spokojenosti. Třetím prvkem velké trojky je motiv moci, který může zahrnovat řadu různých motivů v různých situacích, kdy se jedinec snaží prosadit nebo ovlivňovat druhé (Stuchlíková, 2010).

Z hlediska psychologie práce je potom motivace chápána jako vnitřní proces, který vyjadřuje touhu a ochotu člověka vyvinout určité úsilí k dosažení subjektivně významného cíle (Tureckiová, 2004, s. 55). Tureckiová (2004) také hovoří o motivačním ladění osobnosti, které je relativně stabilní, a o motivačním profilu jedince, který vyjadřuje relativně trvalejší nebo dlouhodobé orientace a upřednostňování určitých hodnot a potřeb.

V souvislosti s pomáhajícími profesemi a hodnotami se musíme zmínit i o etice a morálce. Cakirpaloglu (2009) vymezuje etiku jako disciplínu, která se zabývá vysvětlením a zdůvodněním mravnosti, přičemž hodnotí jednání člověka v kritériích dobra a zla. Morálka je potom zaměřena především na konkrétní požadavky a pravidla. Cakirpaloglu (2009, s. 259) dále uvádí vymezení mravnosti (morálky) dle Bruggera (1994, s. 249) jako „*postoj člověka spočívající na svobodném rozhodnutí vůči mravnímu zákonu.*“ Hodnoty vymezuje Cakirpaloglu (2009, s. 323) „*obecné, poměrně stabilní determinanty nebo regulátory specifického vztahu jedince vůči objektům vlastního prožívání, hodnoty jsou nejčastěji reprezentovány konkrétními postoji.*“

Především v profesích pomáhajících profesionálů se setkáváme s etickými zásadami. Novosad (2000) uvádí etické zásady v pomáhajících profesích. Jedná se o kritičnost k sobě i své práci, schopnost sebereflexe, kontrola nad svým přístupem ke klientovi, kontrola nad odborným zájmem a zájmem klienta, ochrana klienta, kolegiálnost, otevřenost, respekt a zajištění důvěrnosti informací. Z hlediska konkrétního oboru, sociální práce, pak Nečasová (2003) uvádí, že hodnoty a morální principy nejsou v sociální práci vymezeny jednoznačně. Jak Nečasová (2003) konstatuje, pracovník v sociálních službách se setkává s řadou morálních dilemat a etických problémů. Přičemž etický problém dle Banksové (1995, In Nečasová, 2003) je situace, kdy se musí pracovník rozhodnout dle zavedených pravidel, ale s tímto rozhodnutím osobně nesouhlasí (například odmítnout klienta, který nespadá do cílové skupiny zařízení), etické dilema vzniká v situaci, kdy se pracovník má rozhodovat mezi dvěma nebo více možnostmi, které jsou konfliktem morálních principů (např. právo klienta na svobodné rozhodnutí a povinnost pracovníka činit vše ve prospěch zdraví klienta). V takových situacích je pro pracovníka vždy těžké rozhodovat se. Toto rozhodování je ovlivňováno několika faktory. Vliv má osobnost pracovníka, jeho ztotožnění s etickými a morálními principy, jeho vlastní hierarchie hodnot a posuzování normality/anormality, zkušenosti, ale i vlivy vnější, jakými jsou obecně sociální politika státu, ale i konkrétní zaměstnání a přístup zaměstnavatele. Pro lepší práci sociálních pracovníků i všech pomáhajících profesí, jsou vytvářeny etické kodexy, které by měl pracovník respektovat. U nás v rámci sociální práce platí Etický kodex sociálních pracovníků ČR (1995), který uvádí ve své publikaci Matoušek (2003b). V první části jsou vymezeny etické zásady sociální práce (dodržování lidských práv, respekt, tolerance, profesionální odpovědnost). Ve druhé části jsou vymezeny etické principy chování

sociálního pracovníka (ve vztahu ke klientovi, zaměstnavateli, ke kolegům, ke společnosti, ke svému povolání a odbornosti).

3.6 Osobnostní typy

V odborné literatuře se setkáme s různými charakteristikami důležitými pro efektivní práci pomáhajícího profesionála. Vždy jsou zdůrazňovány výše uvedené koncepty. Chceme se dále zaměřit na koncepcí v souvislosti s osobnostním typem jedince. Jak uvádí Křivohlavý (1998) je pro práci pomáhajícího i z hlediska jeho odolnosti k zátěži a prevence syndromu vyhoření důležitý typ osobnosti. Křivohlavý (1998) se zmiňuje o již uvedené salutogenetickém přístupu a konceptu SOC, odolnosti ve smyslu hardiness, dále o teorii Friedmana a Rosemana lidského chování typu A a B, teorii osobnostních typů C.G. Junga, teorií místa (locus of control) J. Rottera. Tato kapitola je zaměřena na podání informací o třech zmíněných teoriích osobnostních typů.

3.6.1 Teorie lidského chování typu A a B

M. Friedman a R. H. Roseman v šedesátých letech minulého století shrnuli své výsledky výzkumů s jedinci, kteří trpí ischemickou chorobou srdeční. Na základě svých pozorování stanovili dva typy vzorců chování. Typ A spojovaný s nadměrnou snahou po výkonu a tendencí plnit dané úkoly za každou cenu. Bývá charakterizován jako nadměrně vzrušivý typ, který na neúspěch reaguje hněvem. Zatím co typ B je charakterizován jako uvolněný, spokojený, neuspěchaný (Baštecká, Goldman, 2001).

Jak uvádí Mlčák (2005b) pro pomáhající pracovníky je nevýhodou, pokud mají osobnost typu A, v takovém případě jsou více ohroženi stresem. V souvislosti s profesí sociálního pracovníka tento typ chování vymezuje jako „specifický akční a emocionální komplex, vyplývající z dlouhodobé motivace sociálních pracovníků dosahovat mimořádně vysokého a efektivního výkonu v časově krátkých termínech, a to i přes existenci působících překážek či vznikajících interpersonálních konfliktů.“ (Mlčák, 2005b, s. 76). Jak dále uvádí, pracovníci s chováním typu A se mohou projevat hostilním či agresivním chováním, touží silně po úspěchu, neúspěch je zneklidňuje, obtížně relaxují, často se

vystavují stresovým situacím. Dle Křivohlavého (1998) lidé s typem chování A také častěji trpí syndromem vyhoření. Naopak pracovníky s chováním typu B charakterizuje Mlčák(2005b) jako klidné, pohodové, nespěchající, kteří jsou spokojeni s výsledky své práce, jejich nevýhodou ale je snížená schopnost bojovat se stresovými situacemi.

3.6.2 Teorie osobnostních typů C. G. Junga

Jung ve svém přístupu k osobnosti jedince rozlišoval dva postoje – introverze(zaměření na svůj vnitřní svět) a extraverze (zaměření na okolí), dále rozlišil čtyři psychické funkce – myšlení, cítění, smyslové vnímání a intuici. Typologie osobnosti je potom zaměřena na kombinaci dvou typů postojů a čtyř psychických funkcí (Drapela, 1997).

Každý člověk má všechny čtyři psychické funkce, jedna z nich je ale výraznější než ostatní. Jedince tak charakterizuje dominance jedné z psychických funkcí, ale také převaha postoje. Introvertní typ je zaměřen na sebe samého, má subjektivizované vnímání, bohatou fantazii, je spíše samotář. Extravert je obrácen spíše k vnějšímu světu, založený společensky, je realista, pragmatik (Plháková, 2006, s. 194 - 195).

Křivohlavý (1998) uvádí charakteristiku lidí emociálního a myšlenkového typu dle Junga. Lidé emocionálního typu jsou velmi citliví k dění kolem sebe, potřebám druhých lidí, k jejich potížím, oplývají velkou mírou sociální interakce, mají vřelé emocionální vztahy k druhým, je u nich patrná schopnost spolupráce a poskytování opory ostatním. Lidé myšlenkového typu jsou zaměřeni na rozumovou analýzu a syntézu, převažuje u nich logické myšlení, kritický a hodnotící přístup, je u nich patrná snížená sociální inteligence, nižší míra empatie.

V návaznosti na práci Junga vytvořily Myersová a Briggsová (In Vendel, 2008) typologii osobnosti Myers-Briggs Types (MBT), rozlišily osm pólů (extrovert-introvert, pociťování – intuice, myšlení – cítění, usuzování – vnímání) typologie, které mají vliv na výběr a preferenci pracovních činností. Myersová a Briggsová také vytvořily dotazník MBTI, který měří zařazení jedince do uvedených dimenzí. Dettlaff, Moore, Dietz (2006) ve svém výzkumu používali uvedený dotazník ke zjištění osobnostního typu studentů sociální práce, které srovnávali se studenty jiných nehumanitních disciplín. V rámci výzkumu našli u studentů sociální práce vyšší preferenci *intuice* a *pociťování* než u ostatních studentů. Jak uvádí Vendel (2008 dle Myersové a Briggsové, 1990) lidé s preferencí kombinace intuice a

cítění se zaměřují spíše na budoucnost, v setkávání se s jinými lidmi jsou srdeční, dokážou je nadchnout pro věc, více než o věci se zajímají o uspokojení potřeb ostatních.

Z hlediska práce v pomáhajících profesích jsou lidé emocionálního typu ve výhodě, protože dokážou lépe navazovat vztahy s druhými, pokud se ale své práci příliš oddají, vystavují se tak vyššímu riziku syndromu vyhoření. Lidé myšlenkového typu jsou syndromem vyhoření také ohroženi, a to především při neúspěšnosti v práci, kdy mají pocit, že jsou neocenení, že jejich práce nemá efekt.

3.6.3 Místo kontroly J. Rottera

Julian Rotter, představitel teorie sociálního učení, v rámci svého přístupu rozlišil lidi s vnitřním místem kontroly (internal locus of control) a vnějším místem kontroly (external locus of control). Rotter vychází z toho, že lidské chování je ovlivňováno různými druhy posílení, ale také faktory kognitivními, jakými je subjektivní očekávání důsledku chování a relativní hodnota zpevnění v různorodých situacích. Uvedené dva typy lidí se poté liší v tom, jak subjektivně posuzují možnost zvládat situace a ovládat zdroje posílení. Lidé s vnitřním místem kontroly zastávají názor, že zisky z jejich chování jsou závislé na jejich chování, mají pocit, že věci kolem sebe mohou ovlivnit. Lidé s vnějším místem kontroly naopak zastávají názor, že dopady svého chování nemohou nijak ovlivnit, nepokoušejí se tedy své situace nějak měnit (Plháková, 2005).

Mlčák (2005b) v souvislosti s místem kontroly a sociální práci vymezuje pracovníky s interním místem kontroly jako ty, kteří očekávají, že jejich úspěchy či neúspěchy jsou dány jejich vlastním přičiněním, pracovníci s externím místem kontroly naopak očekávají, že úspěchy a neúspěchy jsou dány externími vlivy, které nejsou schopni ovlivnit. Proto je v práci pomáhajících rizikové především převažující externí místo kontroly ve spojitosti se stresem a jeho zvládáním.

3.7 Osobnost pomáhajícího profesionála ve výzkumech

Závěr teoretické části diplomové práce je věnován výzkumům s tematikou osobnosti v pomáhajících profesích. Combs (1986) analyzoval 13 studií v rámci různých pěti

pomáhajících oborů. Z jeho studie vyplynulo, že klíčovým faktorem v pomáhajících profesích je právě osobnost pracovníka, jeho systém víry, speciálně důvěry v empatii, v sebe sama, v lidi a pracovníkovy cíle.

Výzkumy zaměřené na téma osobnosti pomáhajícího se soustředí na jednotlivé osobnostní rysy. Například byla zkoumána souvislost prosociálního chování a různých osobnostních rysů, jako je míra empatie a sociální zodpovědnost - Bierhoff, Klein, Kramp (1991). V kapitolách předcházejících, kde jsme se věnovaly jednotlivým vlastnostem osobnosti pomáhajícího, byly k teoretickým informacím uváděny i uskutečněné výzkumy související s tématem.

Někteří autoři se zabývali souvislostmi mezi osobnostní a volbou profese pomáhajícího. K těmto patří Buchbinder (2007). Buchbinder se ve svém výzkumu zaměřil na vliv původní rodiny na volbu profese sociálního pracovníka. Vycházel z výzkumů, ve kterých se potvrdilo, že psychický stres a traumatické zážitky převládají v původních rodinách sociálních pracovníků, což ovlivnilo jejich motivaci k volbě kariéry. Poukazuje na to, že tato fakta byla potvrzena v rámci více výzkumů. Uvádí například výzkum Heugtena (2001), který našel v životním vývoji sociálních pracovníků rané traumatické zážitky jako je smrt rodiče, rozchod a rozvod rodičů, alkoholismus, domácí násilí, které je přivedly k tomu, že začali přebírat rodičovské a zodpovědné role v rodině. A právě tyto zkušenosti formovaly jejich osobnost i profesionální zkušenosti. Podobně Black, Jeffreys, Hartley (1993 In Buchbinder, 2007) zjistili, že na rozdíl od studentů ekonomických oborů, je u studentů sociální práce více zkušeností spojených s alkoholovou či drogovou závislostí, psychickým, sexuálním či emočním týráním, sebevraždou nebo smrtí v rodině před 21 rokem života.

Podobně například Byrne (2008) se zabýval rozdíly mezi mírou altruismu a příslušnosti k pohlaví u studentů pomáhajících profesí. V jeho výzkumu se ukázaly rozdílné důvody pro volbu pomáhající profese u mužů, jejichž důvody byly zaměřeny více sociálně než individuálně, jak tomu bylo v případě žen.

Osobnost pracovníka pomáhajících profesí je také sledována především z hlediska zkvalitnění výuky budoucích profesionálů, sledují se tak požadavky na absolventy pomáhajících profesí, které je nutné v rámci vzdělávání rozvíjet. Například Dolejš (2010)

shrnuje výsledky výzkumu, který byl zaměřen na zjištění požadavků zaměstnavatelů na absolventy psychologie z hlediska kompetencí, osobnostních rysů, komunikačních schopností. Z výsledků je patrné, že z hlediska osobnostních rysů jsou pro zaměstnavatele důležité tyto charakteristiky: emočně stabilní osobnost, extrovertní orientace, otevřenost vůči zkušenosti, přívětivost a svědomitost v osobnosti psychologa. Patrný je také důraz na ochotu dále se vzdělávat, pracovat v týmu, z hlediska odborných kompetencí je to poradenství, komunikační dovednosti. Vzdělávání psychologů by se tak dle uskutečněného výzkumu mělo zaměřovat na rozvoj komunikačních schopností, poradenských a intervenčních dovedností, ale i schopností vést skupinu, pracovat v týmu, mít manažerské dovednosti, ale i schopnosti řídit lidské zdroje.

V rámci České republiky se výzkumem osobnosti pomáhajícího profesionála intenzivně zabývá Mlčák (2005c). V roce 2005 provedl pomocí dotazníku NEO pětifaktorového osobnostního inventáře výzkum zachycující osobnost sociálních pracovníků. Respondentky dosáhly ve čtyřech dimenzích dotazníku (neuroticismus, extroverze, otevřenost vůči zkušenosti, přívětivost) v porovnání s populací průměrných výsledků, jen v dimenzi svědomitost dosáhly v porovnání s normou populace výsledků nadprůměrných. Z výzkumu tedy vyplynulo, že sociální pracovníci zapojené do výzkumu se jeví jako mimořádně pořádné, odpovědné, spolehlivé, vytrvalé, disciplinované a usilující o dosažení cílů. Mlčák ve své výzkumné činnosti v této oblasti dále pokračuje. V roce 2008 se spolu se Záškodnou zabývali analýzou souvislosti mezi prosociálními tendencemi, empatií a pětifaktorovým modelem osobnosti u studentů pomáhajících profesí. Výzkum byl uskutečněn na vzorku 137 studentek sociální práce a pedagogiky. V rámci výzkumu se potvrdila existence signifikantního vztahu mezi prosociálními tendencemi, empatií a osobnostními dimenzemi dotazníku NEO otevřenost ke zkušenosti a přívětivost. U výzkumného vzorku studentek sociální práce a pedagogiky se tedy potvrdilo, že tvořivost, aktivní vyhledávání nového, tolerance k neznámému, otevřenost vůči tomu co přijde, ale i přívětivost, příjemnost, vstřícnost a přátelskost souvisí s empatií a prosociálními tendencemi.

NEO osobní inventář užívaly ve svém výzkumu také Plháková, Reiterová (2010), které se zabývaly rozdíly v osobnostních dimenzích a sociální inteligenci mezi studenty humanitních a exaktních oborů. Pomocí české verze NEO osobnostního inventáře (NEO-

FFI) a českého překladu Inventáře sociálních dovedností (SSI) bylo u vzorku studentů psychologie (N=93) a studentů aplikované matematiky a informatiky (N=80) zjištěno, že studenti psychologie jsou v porovnání se svými kolegy otevřenější vůči novým zkušenostem a méně neurotičtí. Studenti psychologie skórovali signifikantně výše ve škálách emoční senzitivity, sociální kontroly i v souhrnných škálách celkových emočních a sociálních dovedností. Studenti matematiky a informatiky měli významně vyšší skóre ve škále sociální vnímavosti. V rámci výzkumu byly také nalezeny signifikantní rodové rozdíly: ženy skórovaly výše než muži zejména v senzitivitě a emoční expresivitě.

Mlčák (2005c) se také zabýval kompetencemi sociálního pracovníka. Výzkumu se účastnili pracovníci sociálně-právní ochrany dítěte, kteří posuzovali míru důležitosti profesních kompetencí (vědomosti, schopnosti, hodnoty, motivace, způsobilost) pro práci sociálního pracovníka. V další fázi projektu hodnotili kompetence sociálních pracovníků jejich klienti, ale i laikové a profesionálové v pomáhajících profesích, závěrečná fáze projektu byla zaměřena na hodnocení kompetencí sociálních pracovníků jejich nadřízenými. Zájemce o podrobnější seznámení s výzkumem odkazujeme na uvedenou publikaci. Z cizojazyčných studií uveďme například výzkumu kompetencí absolventů sociální práce Rowana, Faula, Birkenmaiera & Damron-Rodrigueze (2011).

Výzkumem osobnosti pomáhajícího profesionála se zabývala se své diplomové práci Vrbová (2009). Změřila se na dvě pomáhající profese a to na hasiče a sociální pracovnice. Ve svém výzkumu se zabývala motivací pro volbu pomáhající profese, kdy zjistila, že pomáhající pracovníci nejčastěji volili svou profesi z toho důvodu, že pro ně představovala určitou výzvu a měli možnost vyzkoušet si něco nového (34%), dále na základě vlivu nějakého vzoru (21%) a na třetím místě z hlediska četností uváděných odpovědí se umístila motivace založená na touze pomáhat (11%) a pocit naplnění z práce (11%). Vrbová se dále zabývala motivací k výkonu u uvedeného výzkumného souboru. V použitém Dotazníku motivace k výkonu (LMI) soubor pomáhajících pracovníků dosáhl nižších hodnot hrubých skóre v porovnání s normami. Ve svém výzkumu se zaměřila i na prosociální tendence u výzkumného souboru. Pomocí Dotazníku prosociálních tendencí (PTM) zjistila vyšší hrubý skóre u sociálních pracovníků v porovnání s hrubým skórem studentek sociální práce. Na základě provedeného výzkumu Vrbová předpokládá existenci prosociálních tendencí u sociálních pracovníků i hasičů.

Teoretická část diplomové práce byla zaměřena na podání informací vztahujících se k tématu osobnosti pomáhajícího profesionála. Od obecného definování pomáhání a prosociálního chování, přes vymezení pomáhajících profesí s důrazem na sociální pedagogiku a sociální práci, jsme se dostaly k tématu osobnosti. V souvislosti s osobností byly podány základní informace týkající se jejího vymezení a strukturování, dále jsme se zaměřily na předpoklady, dovednosti a rysy osobnosti pomáhajícího pracovníka, jak je najdeme v odborných publikacích. Více jsme se věnovaly jednotlivým prvkům osobnostní výbavy pomáhajícího, které jsou považovány za důležité, a se kterými pracujeme v části praktické. V závěru třetí kapitoly byl podán přehled výzkumných témat a studií v souvislosti s tématem osobnosti pomáhajícího profesionála.

PRAKTICKÁ ČÁST

4 VYMEZENÍ VÝZKUMNÉHO PROBLÉMU

Výzkumným problémem této práce je osobnostní profil pomáhajících profesionálů. Jak bylo v úvodu zmíněno, tato diplomová práce navazuje na práci bakalářskou, ve které jsme se zabývaly osobnostním profilem vysokoškolských studentů pomáhajících profesí, konkrétně studentů sociální pedagogiky. Téma i výsledky výzkumu v rámci bakalářské práce nás zaujaly, rozhodly jsme se tedy ve výzkumu pokračovat.

V současné době se ve větší míře setkáváme s rozmachem personalistiky, psychologové i personalisté se snaží vytvořit profil pracovního místa a s tím také stanovit požadavky na profil osobnosti, která má takovou funkci zastávat. Nejinak je tomu v pomáhajících profesích. Zde je osobnost jedince snad ještě důležitější než v oblastech jiných. Jak bylo uvedeno v části teoretické, zastávání pomáhající profese s sebou nese určité nároky na osobnost pomáhajícího. A to jak z hlediska toho, aby pomáhající plnil dobře svou roli, ale i z hlediska ochrany samotného pracovníka, aby pro něj jeho práce nebyla destruktivní. Právě proto jsme se zaměřily v našem výzkumu na pomáhající profesionály přímo v praxi, abychom zjistily jejich osobnostní profil, porovnali ho s výsledky výzkumu práce bakalářské, ale také zachytily, zda mají pracovníci pomáhajících profesí „jiné“ osobnostní charakteristiky než běžná populace. K osobnostnímu profilu jsme v případě pracovníků ve sféře sociálních služeb připojily i metodu motivačního profilu jako další důležitou a poměrně stabilní charakteristiku osobnosti jedince.

V teoretické části jsme uvedly charakteristiky, které jsou pro pomáhající profese důležité - například empatie, schopnost komunikace, odolnost vůči zátěži, schopnost kontaktů a navázání vztahu, práce v týmu atd. Proto jsme se v rámci stanovení hypotéz a jejich ověřování zaměřily především na určité oblasti použitého osobnostního dotazníku, a to na dimenzi Senzitivita, Schopnost kontaktů, Sociabilita, Emocionální stabilita, Odolnost vůči zátěži. Všechny tyto dimenze považujeme z hlediska osobnosti pomáhajícího profesionála za velmi významné a předpokládáme, že by v nich měli respondenti skórovat výše než běžná populace. V rámci profilu motivačního nás zajímalo obecně rozmístění motivace sociálních pracovníků v jednotlivých dimenzích se zaměřením na dimenzi prosociální orientace. V případě otevřených otázek nám šlo o to, alespoň okrajově zachytit, co pomáhající profesionály v jejich práci uspokojuje, co je pro ně hodnotou, ale i to, co by rádi změnili ve své práci.

4.1 Výzkumné cíle a hypotézy

V rámci výzkumného projektu byly stanoveny cíle a po prostudování odborné literatury hypotézy, na které se pomocí výzkumu snažíme odpovědět.

4.1.1 Cíle

1. Zjistit osobnostní profil sledovaného souboru probandů.
2. Porovnat získaný osobnostní profil pracovníků pracujících ve sféře sociálních služeb s profilem studentů vysokoškolského oboru sociální pedagogika.
3. Zjistit existenci souvislosti mezi věkem a výší skóre v pěti dimenzích Bochumského osobnostního dotazníku (Senzitivita, Schopnost kontaktů, Sociabilita, Emocionální stabilita, Odolnost vůči zátěži).
4. Zjistit motivační profil pracovníků pracujících ve sféře sociálních služeb se zaměřením na prosociální orientaci.
5. Zjistit, co pracovníky ve sféře sociálních služeb uspokojuje v jejich práci, a co by ve své práci rádi změnili.

4.1.2 Hypotézy

Hypotéza č.1 (H1)

Respondenti dosáhnou statisticky významně vyšších skóre oproti normě běžné populace v dimenzi Senzitivita Bochumského osobnostního dotazníku.

Hypotéza č.2 (H2)

Respondenti dosáhnou statisticky významně vyšších skóre oproti normě běžné populace v dimenzi Schopnost kontaktů Bochumského osobnostního dotazníku.

Hypotéza č.3 (H3)

Respondenti dosáhnou statisticky významně vyšších skóre oproti normě běžné populace v dimenzi Sociabilita Bochumského osobnostního dotazníku.

Hypotéza č. 4 (H4)

Respondenti dosáhnou statisticky významně vyšších skóreů proti normě běžné populace v dimenzi Emocionální stabilita Bochumského osobnostního dotazníku.

Hypotéza č.5 (H5)

Respondenti dosáhnou statisticky významně vyšších skóreů proti normě běžné populace v dimenzi Odolnost vůči zátěži Bochumského osobnostního dotazníku.

5 DESIGN

5.1 Typ výzkumu

Výzkum byl realizován jako kvantitativní, doplněný o dvě otevřené otázky. K jeho realizaci byly použity dva dotazníky. Jednalo se o Bochumský osobnostní dotazník, který byl užit i v bakalářské práci, a o Motivační profil.

5.2 Plán a realizace výzkumu

První část výzkumu se uskutečnila v roce 2008 v rámci práce bakalářské na populaci vysokoškolských studentů. Vybráni byli studenti prezenčního studia 2. ročníku navazujícího magisterského oboru Sociální pedagogika Fakulty humanitních studií Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně. Výzkumu se zúčastnilo 40 osob. Tento výběr byl uskutečněn především z důvodu dostupnosti vzorku. Vybraný vzorek tedy nebyl vybrán náhodně, ale záměrně a nemůže být považován za reprezentativní.

Výzkum k práci diplomové se uskutečnil v časovém rozmezí září 2010 až leden 2011 na populaci pracovníků ve sféře sociálních služeb. Záměrem výzkumu bylo získat respondenty pracující v sociálních službách na pracovních pozicích dle zákona č.108/2006 o sociálních službách. Dotazníky s úvodním představením výzkumu a otázek týkajících se demografických údajů byly rozdávány pracovníkům ve státním i neziskovém sektoru ve zlínském kraji. Osloveni byli pracovníci pracující s dětmi, dospělými, seniory i s osobami se zdravotním postižením i s lidmi se závislostmi. Dotazníky byly distribuovány od září 2010 a postupně byly sesbírány do ledna 2011. Výběr tedy nebyl náhodný, ale záměrný. Tento typ výběru byl zvolen především vzhledem k dostupnosti vzorku, i s ohledem na vyšší pravděpodobnost návratnosti dotazníků. Vzorek tedy nemůže být považován za reprezentativní. Rozdáno bylo celkem 55 dotazníků, z toho 47 dotazníků bylo navraceno autorce práce, 2 dotazníky byly pro neúplnost dat z výzkumu vyřazeny.

Dotazníky byly předány osobně vedoucím jednotlivých organizací s vysvětlením, čeho se výzkum týká. Každý pracovník dostal dva dotazníky spolu s úvodním listem, ve kterém se autorka představila, uvedla svůj výzkum, informace o anonymním vyhodnocení dotazníku. K tomuto úvodnímu listu byly přidány otázky ke zjištění demografických údajů

a dvě otevřené otázky týkající se toho, co pracovníky v jejich práci uspokojuje a jestli by něco změnili k lepšímu ve své práci. Tyto dotazníky si poté autorka vyzvedávala u vedoucích pracovníků nebo přímo u pracovníků, kteří se výzkumu účastnili.

5.3 Aplikovaná metodika

K získávání dat byl zvolen standardizovaný Bochumský osobnostní dotazník (inventář profesních charakteristik osobnosti), který konstruovali Hossiep a Paschen (1998). Cílem toho dotazníku je standardizované zjištění sebeobrazu respondenta s přihlédnutím k nárokům profese. Test je využíván v rámci výběrových řízení, poradenství a plánování kariéry i v rámci tréninku a koučinku, především ale pro diagnostiku profesních charakteristik osobnosti a schopností.

V rámci dotazníku respondent odpovídá na 210 otázek, volí na škále od 1 po 6 podle míry souhlasu s daným výrokem. Dotazník tvoří celkem 14 škál s různým počtem položek, v rámci dotazníku jsou i 4 dodatečné škály. Výsledné hrubé skóre se převádí na steny v rámci uvedených norem.

Další použitou metodou byl Motivační profil vytvořený Jiřím Pavlátem (2005). Jak sám autor uvádí, motivační profil nám pomáhá zachytit motivační orientaci jedince, která se projevuje výrazně v jednání jedince. Každý člověk má v rámci motivačního profilu určitou pozici, který je pro něj typická. Z hlediska psychologie práce je poznání motivačního profilu pracovníka důležité pro efektivní stimulování i lepší porozumění chování jedince. V rámci tohoto dotazníku respondent odpovídá na 54 otázek, volí ze dvou možností – s výrokem souhlasím – nesouhlasím. Dotazník tvoří devět dimenzí.

K oběma dotazníkům byl připojen úvodní list (příloha č.3), kde po uvedení informací o výzkumu a o zachování anonymity byly přidány otázky týkající se věku respondenta, pohlaví, dosaženého vzdělání, pracovní pozice dle zákona o sociálních službách, délka praxe v sociálních službách. Na závěr byly přidány dvě otevřené otázky, kdy bylo cílem zjistit, co pomáhajících pracovníky v jejich práci uspokojuje, a co by ve své práci změnili k lepšímu.

5.3.1 Dimenze Bochumského osobnostního dotazníku

V rámci Bochumského osobnostního dotazníku byly stanoveny čtyři základní oblasti, které jsou specifikovány jednotlivými dimenzemi (škálami):

1. Profesní orientace

- Motivace k výkonu - pohotovost vyrovnávat se s vysoko položenou laťkou, motiv klást vysoké požadavky na vlastní výkon, vysoká připravenost snášet námahu a zvyšovat své výkony.
- Motivace k utváření - motiv měnit subjektivně prožívaný nevhodný stav věcí a vůle přetvářet procesy a struktury podle vlastních představ, připravenost k ovlivňování a sledování vlastního pojetí.
- Motivace k vedení - motiv sociálního vlivu, preference úkolů spojených s vedením a usměrňováním, sebehodnocení-autorita a orientační měřítko pro ostatní lidi.

2. Pracovní chování

- Svědomitost - pečlivý pracovní styl, vysoká spolehlivost, způsob práce orientovaný na detaily, sklon k perfekcionismu. Dimenze odpovídá z části konceptu svědomitost pětifaktorového osobnostního inventáře.
- Flexibilita - vysoká připravenost a schopnost přizpůsobit se novým a nepředvídaným situacím a tolerovat nejistotu, otevřenost vůči novým perspektivám a metodám, velká ochota ke změnám. Dimenze se překrývá s konstruktem otevřenost vůči zkušenosti v pětifaktorovém osobnostním inventáři.
- Rozhodnost - schopnost a vůle k rychlé realizaci nějakého rozhodnutí prostřednictvím cílené aktivity, jakož i k ochraně zvolené alternativy činnosti proti dalším návrhům.

3. Sociální kompetence

- Senzitivita – dobrý cit pro slabé signály v sociálních situacích, velká schopnost empatie, jistá interpretace a zařazení způsobů chování druhých lidí.

- Schopnost kontaktů – vyhraněná schopnost a preference oslovování známých a neznámých lidí, navazování a udržování vztahů, aktivní tvorba a udržování profesní i soukromé sítě známých. Dimenze je podobná konceptu extraverte v pětifaktorovém osobnostním inventáři.
- Sociabilita - výrazná preference sociálního chování, které je charakterizováno přátelskostí a ohleduplností, velkorysost ke slabým stránkám partnerů, výrazné přání po harmonickém spolubytí.
- Orientace na tým - vysoké hodnocení týmové práce a kooperace, připravenost k aktivní podpoře týmových procesů, ochota potlačit vlastní možnosti profilace ve prospěch pracovní skupiny.
- Schopnost prosadit se - tendence k dominanci v sociálních situacích, úsilí sledovat vlastní cíle i přes odpor, vysoká připravenost ke konfliktům.

4. Psychická konstituce

- Emocionální stabilita - vyrovnané a málo kolísavé emocionální reakce, rychlé překlenutí neúspěchů a nezdarů, vyhraněná schopnost kontroly vlastních emocionálních reakcí. Dimenze se překrývá s dimenzí neuroticismus v pětifaktorovém osobnostním inventáři.
- Odolnost vůči zátěži - vlastní hodnocení sebe jako odolné osoby, výrazná ochota vystavit se výjimečné zátěži a nevyhýbat se jí.
- Sebevědomí - emocionální nezávislost na mínění druhých osob, velké přesvědčení o vlastním účinku, vysoká sebedůvěra ve vlastní schopnosti a v předpoklady k výkonu.

5.3.2 Dimenze Motivačního profilu

U motivačního profilu jsou odpovědi respondentů vyhodnocovány v devíti dimenzích. V rámci dimenzí je součet bodů od 0 po 6. Kdy minimální hranice je 0 bodů a představuje levý pól dimenze, maximální hodnota je 6 bodů a představuje pravý pól dimenze.

K jednotlivým dimenzím:

1. Vyhýbání se neúspěchu – dosahování úspěchu

- Umístění na levém pólu dimenze charakterizuje jedince jako toho, který chápe každodenní situace jako ohrožení vlastního sebehodnocení, protože by se mohlo ukázat, že je nezvládá. Negativně prožívá reakce strachu nebo úzkosti, pracuje usilovně, trpí pocity viny, pokud se domnívá, že do práce nedal své maximum, nezaměřuje se na těžko dosažitelné cíle.
- Umístění na pravém pólu dimenze charakterizuje člověka, který každodenní situace považuje za výzvu, příležitost k úspěchu, aktivně se účastní pracovních aktivit, má vysoké tendence k seberealizaci, sebeaktualizaci, sebeuskutečňování.

2. Zaměření se na činnost a její obsah – zaměření na úspěch

- Umístění na levém pólu dimenze charakterizuje jedince, který je silně orientován na pracovní činnost a její obsah, úspěch v práci je chápán jako přidružený efekt úspěšného výkonu dané činnosti. Má radost z možnosti vykonávat pracovní činnost, z věcných výsledků činnosti, případný úspěch vnímá jako něco nepodstatného a formálního.
- Umístění na pravém pólu dimenze je charakteristické pro člověka, kterému velmi záleží na společenském uznání, materiálních odměnách, je zaměřen na úspěch, je soutěživý, touží po úspěchu, společenském postavení.

3. Zaměření směrem od podniku – zaměření směrem k podniku

- Umístění na levém pólu dimenze charakterizuje jedince, který si udržuje odstup od dění v podniku, snaží se o osobní nezávislost, vazby na jiné sociální prostředí, v organizaci se nijak výrazně neangažuje.
- Umístění na pravém pólu dimenze je příznačné pro člověka, který je výhradně identifikován se svým pracovním zařazením ve všech aspektech svého života. Je silně motivován, je iniciativní, má velký zájem o dění v organizaci, je oddán organizaci, podnik je pro něj prostředím nejvyššího sociálního významu. Pro organizaci rád obětuje svůj volný čas, má rád své nadřízené.

4. Orientace na pocit bezpečí – zaměření se na riziko

- Umístění na levém pólu dimenze charakterizuje jedince, který nesnáší riziko, vyhýbá se riziku, rizikové situace ho demotivují, má strach o své zdraví a život, preferuje bezpečné prostředí, klidnou komunikaci, nerad se dostává do konfrontačních situací, má nízkou toleranci vůči nejednoznačným situacím.
- Umístění na pravém pólu dimenze je typické pro jedince, který má rád riziko, umí zacházet z nejistoty, je ochoten riskovat i své zdraví, rizikové prostředí ho stimuluje k vyšším výkonům, spoléhá na náhodu, nepřemýšlí nad možnými riziky.

5. Orientace na budoucnost – zaměření na aktuální stav

- Umístění na levém pólu dimenze charakterizuje jedince, který má jasnou představu o své budoucnosti, má pozitivní vize, zaměřuje se na jejich dosažení, méně ale vnímá aktuální realitu, často až zaslepeně hledí do budoucnosti.
- Umístění na pravém pólu dimenze charakterizuje jedince, který není orientován na budoucnost, nemá osobní cíle ani perspektivy, nebo jsou jen krátkodobé, rozhoduje se bez rozvahy, věci nechává náhodě.

6. Skupinová orientace – individuální orientace

- Umístění na levém pólu dimenze charakterizuje jedince, který se často nekriticky ztotožňuje s pro něj referenční skupinou, s jejich názory i cíly (např. s rodinou, spolupracovníky).
- Umístění na pravém pólu dimenze charakterizuje jedince, který je nezávislý na sociálních kontaktech a názorech jiných lidí. Je samostatný, nezávislý, individualistický až egocentrický, nemá potřebu být oblíbený, kritizuje bez rozmyšlení, nenesení odpovědnost za své rozhodnutí i pracovní výsledky.

7. Prosociální orientace – zaměřenost na sebe

- Umístění na levém pólu dimenze charakterizuje jedince, který je zaměřen na prospěch druhým lidem, je orientován na jiné osoby. Jeho činnost je doprovázena tendencí někomu pomoci, motivací je konat dobro.
- Umístění na pravém pólu dimenze charakterizuje jedince, který vše dělá především s ohledem na sebe sama, hledá jen uspokojení svých potřeb, potřeby druhých ho

nezajímají, pokud to není v souvislosti s jeho zájmy, kolektivu využívá jen pro svůj prospěch.

8. Pasivita, klid – činorodost

- Umístění na levém pólu dimenze charakterizuje jedince, který má ve své práci rád klid a pohodu, neměnnost pracovních úkolů, nemá rád hektickou práci, nesnáší vyrušování při práci, pracuje stejným tempem, má rád strukturovanou činnost, nerad se rozhoduje samostatně, nemá rád riziko rozhodování, těžko ho lze motivovat k náročným výkonům.
- Umístění na pravém pólu dimenze charakterizuje jedince, který je aktivní, má rád změnu, nevdá mu vyrušování při práci, je schopen pracovat na několika úkolech současně, nemá rád monotónnost, rád ovlivňuje dění kolem sebe, může mít problém pracovat v již daných hranicích, nerad se přizpůsobuje.

9. Orientace na morální uspokojení – orientace na ekonomický úspěch

- Umístění na levém pólu dimenze charakterizuje jedince, pro kterého jsou typické zvýrazněné etické, morální a ideové hodnoty. Ve své činnosti nepreferuje finanční a materiální prospěch, jde mu o nehmotné, morální uspokojení, věří v dobro. Naplňuje své lidské potřeby blízkosti a pomoci druhému.
- U člověka, který má svůj profil umístěn na pravém pólu dimenze, najdeme zaměřenost na peníze, ekonomické, materiální a hmotné hodnoty, převažuje u něj konzumní životní styl.

5.3.3 Použité statistické metody

Získaná data byla zpracována pomocí programu Microsoft Office Excel 2007 a Statistika 9. U Bochumského osobnostního dotazníku byly hrubé skóry respondentů převedeny na standardní skóry (stény) z hlediska českých a německých norem. Během převádění výsledků výzkumu dle norem, se ukázala rozdílnost v německé a české standardizaci. S ohledem na rozdílnost kultur, jsme se při vyhodnocování výsledků zabývaly jen českou normou. Při vyhodnocování dat byly použity metody popisné statistiky, následně potom analýza rozptylu pomocí f-testu a studentův t-test s rovností

rozptylů na hladině významnosti 0,05 (Reiterová, 2002). Pro ověření hypotéz byl použit studentův t-test rozdílu výběrového průměru a známého průměru základního souboru. Dále byla pomocí Pearsonova koeficientu korelace zjišťována míra korelace jednotlivých dimenzí BIP a věku respondentů. Motivační profil respondentů v jednotlivých dimenzích byl zpracován v programu Excel. Výsledky výzkumného souboru byly vyhodnocovány v rámci jednotlivých dimenzí. U odpovědí na otevřené otázky byly odpovědi respondentů zařazeny do kategorií a následně byly spočítány četnosti a procenta daných odpovědí.

5.4 Výzkumný soubor

Jak již bylo uvedeno, práce diplomová a především její výzkumná část, navazuje na práci bakalářskou. Data byla získána od studentů pomáhajících profesí a od pracovníků ve sféře sociálních služeb. Následně jsme oba vzorky sloučily do jednoho souboru, a to především s ohledem na to, že studenti, kteří se výzkumu účastnili, byli v pátém ročníku magisterského studia a dalo by se říct téměř v praxi. Také statistická analýza ukázala (f-test na hladině významnosti 0,05, tabulka výsledků je přiložena v příloze č. 10), že oba výběry pocházejí z jednoho základního souboru, což nám umožnilo sloučit oba soubory do jednoho velkého souboru a jejich data analyticky zpracovat jako celek všech osob.

V rámci statistického vyhodnocení výzkumu jsme tedy pracovaly se třemi vzorky. Výzkumný soubor první (N1) tedy tvoří studenti pomáhajících profesí a pracovníci ve sféře sociálních služeb. Druhý výzkumný soubor (N2) je tvořen pouze studenty pomáhajících profesí. Soubor třetí (N3) je tvořen pracovníky ze sféry sociálních služeb. Soubory byly vybrány záměrným výběrem, nelze je tedy považovat za reprezentativní. Účast ve výzkumu byla dobrovolná. U všech vzorků jsme pracovaly s daty od mužů i žen, i když účast mužů ve výzkumu byla nižší. Popisné statistiky všech souborů jsou uvedeny v příloze číslo 9.

5.4.1 Výzkumný soubor N1 (soubor všech osob, N = 85)

Na základě provedené statistické analýzy (f-test) nebyl zjištěn signifikantní rozdíl mezi výběry N2 a N3, je tedy patrné, že oba výběry pocházejí z jednoho základního souboru. Proto jsme tyto soubory v rámci výzkumné části sloučily do výzkumného souboru

N1, který je tvořen 85 respondenty, ve věku 23 až 56 let, průměrný věk respondentů je 30,2 let, směrodatná odchylka 8,4, z toho 16 respondentů jsou muži, 69 ženy.

5.4.2 Výzkumný soubor N2 (soubor studentů, N = 40)

Tento soubor tvoří studenti pomáhajících profesí, konkrétně sociální pedagogiky, jejichž data byla získána v rámci výzkumu bakalářské práce. V rámci výzkumu byli záměrně osloveni studenti prezenčního studia 2. ročníku navazujícího magisterského programu Specializace v pedagogice oboru Sociální pedagogika na Univerzitě Tomáše Bati ve Zlíně. Do výzkumu se zapojilo celkem 40 respondentů, z toho 35 žen a 5 mužů. Věk respondentů se pohyboval rozpětí 23-26 let, průměrný věk souboru byl 24,3 let, směrodatná odchylka 1,1.

5.4.3 Výzkumný soubor N3 (soubor pracovníků, N = 45)

Dalším výzkumný soubor představují pracovníci ve sféře sociálních služeb (N3). Do výzkumu se zapojilo celkem 45 respondentů. Výzkumu se zúčastnilo 11 mužů, 34 žen. Věk respondentů se pohyboval v rozmezí 24 až 56 let, průměrný věk respondentů byl 35,4, směrodatná odchylka 8,5. U tohoto vzorku byly zjišťovány další demografické údaje. Z hlediska vzdělání mělo 21 respondentů ukončené vysokoškolské vzdělání, 6 respondentů vyšší odborné vzdělání, 15 respondentů mělo ukončení středoškolské vzdělání s maturitou a 3 s výučním listem. Dvacet šest respondentů pracuje v pozici sociální pracovník a 19 na pozici pracovník v sociálních službách (z hlediska zákona 108/2006 Sb.), dvacet sedm respondentů pracuje v neziskovém sektoru sociálních služeb, 19 v sektoru státním. Z hlediska délky praxe 15 respondentů pracuje ve sféře sociálních služeb 2 až 5 let, dalších 11 respondentů 5 až 10 let, 11 respondentů pracuje v sociálních službách 10 let a více, 6 respondentů se uplatňuje v sociálních službách méně než 1 rok, a 2 respondenti pracují v sociálních službách 1 až 2 roky.

5.5 Symbolika výsledkové části

Symbolika výsledkové části se vztahuje především k informacím uvedeným v přílohách k diplomové práci. Jsou užívány následující symboly:

Demografické údaje:

soc.prac. – sociální pracovník dle zákona 108/2006 Sb.

prac. v soc. – pracovník v sociálních službách dle zákona 108/2006 Sb.

s – státní sektor	sš s M – středoškolské vzdělání
n – neziskový sektor	s maturitou
vš – vysokoškolské vzdělání	sš s výuč. – středoškolské vzdělání
voš – vyšší odborné vzdělání	s výučním listem

Dimenze Bochumského osobnostní dotazníku (BIP):

Mvy – Motivace k výkonu	SK – Schopnost kontaktů
MU- Motivace k utváření	So- Sociabilita
Mve – Motivace k vedení	OT – Orientace na tým
Sv- Svědomitost	SP – Schopnost prosadit se
FI- Flexibilita	ES- Emocionální stabilita
Ro- Rozhodnost	OZ – Odolnost vůči zátěži
Sen- Senzitivita	Seb- Sebevědomí

Dimenze dotazníku Motivační profil

- 1 - vyhýbání se neúspěchu - dosahování úspěchu
- 2 - zaměření na činnost a její obsah - zaměření na úspěch
- 3 - zaměření směrem od podniku - zaměření směrem k podniku
- 4 - orientace na pocit bezpečí - zaměření se na riziko
- 5 - orientace na budoucnost - zaměření na aktuální stav
- 6 - skupinová orientace - individuální orientace
- 7 - prosociální orientace - zaměřenost na sebe
- 8 - pasivita,klid - činorodost
- 9 - orientace na morální uspokojení - orientace na ekonomický prospěch

6 PŘEHLED VÝSLEDKŮ A JEJICH INTERPRETACE

V rámci této kapitoly jsou uvedeny základní výsledky získané v rámci výzkumu. V závěru jsou ověřeny stanovené hypotézy.

6.1 Osobnostní profil respondentů dle dotazníku BIP

V této podkapitole jsou uvedeny základní výsledky výzkumných souborů v dimenzích Bochumského osobnostního dotazníku. Uvádíme informace výzkumného celkově souboru všech osob (N3).

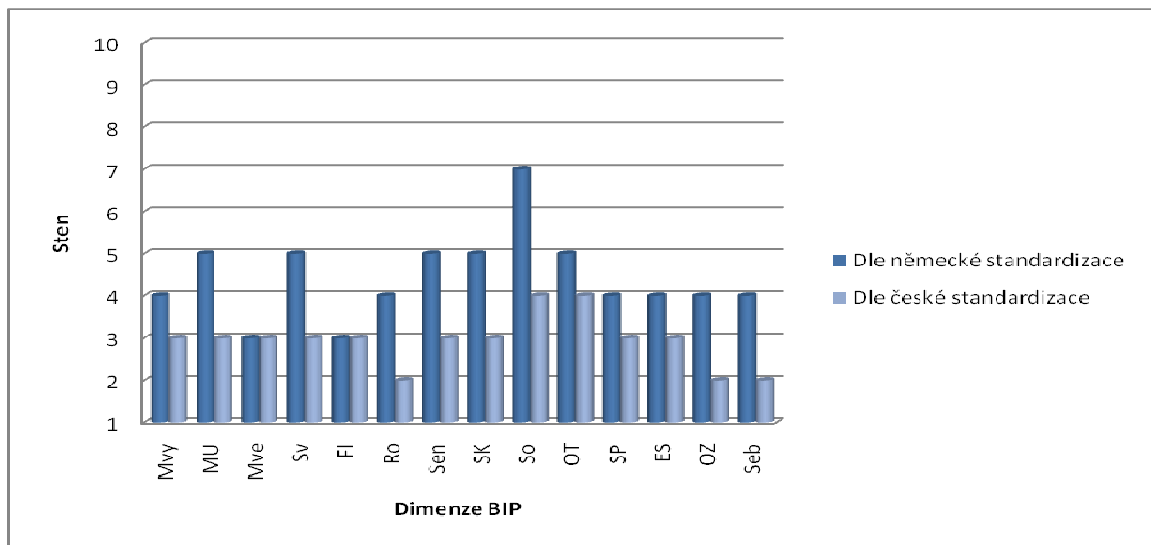
6.1.1 Osobnostní profil dle dotazníku BIP výzkumného souboru všech osob (N1)

Tab. 1 Hrubé skóry a steny všech dimenzí BIP u souboru všech osob (N1 = 85)

DIMENZE	Hrubý skór	Sten (čes. celkem)	Sten (něm. celkem)
Motivace k výkonu (Mvy)	51,7	3	4
Motivace k utváření (MU)	44,2	3	5
Motivace k vedení (Mve)	43,6	3	3
Svědomitost (Sv)	53,8	3	5
Flexibilita (FI)	43,3	3	3
Rozhodnost (Ro)	51,9	2	4
Senzitivita (Sen)	49,8	3	5
Schopnost kontaktů (SK)	63,2	3	5
Sociabilita (So)	61,5	4	7
Orientace na tým (OT)	44,5	4	5
Schopnost prosadit se (SP)	41,3	3	4
Emocionální stabilita (ES)	47,9	3	4
Odolnost vůči zátěži (OZ)	42,6	2	4
Sebevědomí (Seb)	51,6	2	4

Tabulka znázorňuje hrubé skóry převedené na steny v rámci norem dvou standardizačních vzorků. Jedná se o německý standardizační vzorek všech osob (něm. celkem, N = 5354) a český standardizační vzorek všech osob (čes. celkem, N = 205). V rámci jednotlivých standardizačních vzorků jsou patrné odlišnosti při převodu hrubých skóru na steny, což dokresluje i graf č.1 (viz níže). Jak bylo uvedeno v předcházející kapitole, v našem výzkumu se budeme držet standardizace české.

Graf 1 Standardní skór v jednotlivých dimenzích dotazníku BIP dle německé a české standardizační normy všech osob



Z uvedených výsledků je patrné, že z hlediska české normy se kromě dimenze Sociabilita a Orientace na tým (sten 4) se respondenti nachází v ostatních dvanácti dimenzích v pásmu podprůměru (stény 2,3).

Také v rámci statistické analýzy (t-test rozdílu výběrového průměru a známého průměru základního souboru, výsledky jsou přiloženy v příloze č. 12) se prokázaly signifikantní rozdíly mezi průměrnými hodnotami respondentů a průměrnými hodnotami české populace v dimenzích dotazníku. Ve všech dimenzích dotazníku BIP byla na hladinách významnosti 0,01 a 0,001 prokázána existence signifikantního rozdílu mezi průměrnými skóry respondentů a českou normou, přičemž respondenti vždy skórovali níže, než je norma.

6.2 Porovnání výsledků souboru studentů (N2) a pracovníků ve sféře sociálních služeb (N3) v dotazníku BIP

V rámci statistické analýzy byly porovnávány průměrné výsledky respondentů v jednotlivých dimenzích. Srovnáván byl soubor studentů pomáhajících profesí (N2) a soubor pracovníků ve sféře sociálních služeb (N3). Data byla porovnána pomocí t-testu s rovností rozptylů na hladině významnosti 0,05. Tabulky s komplexními výsledky

statistické analýzy jsou uvedeny v příloze č. 11. Zde uvádíme tabulku zachycující hrubé skóry v jednotlivých dimenzích BIP u obou souborů a vypočítanou hodnotu t .

Tab. 2 Výsledky studentova t -testu s rovností rozptylů u souboru studentů (N2) a souboru pracovníků (N3)

DIMENZE	Hrubý skór souboru studentů N2 = 40	Hrubý skór souboru pracovníků N3 = 45	Vypočítaná hodnota t
Motivace k výkonu (Mvy)	51,3	52,0	- 0,43
Motivace k utváření (MU)	44,7	43,7	0,73
Motivace k vedení (Mve)	44,3	42,9	0,81
Svědomitost (Sv)	55,0	52,7	1,12
Flexibilita (FI)	43,4	43,1	0,16
Rozhodnost (Ro)	51,9	51,9	-0,02
Senzitivita (Sen)	50,6	49,1	0,97
Schopnost kontaktů (SK)	63,4	63,0	0,17
Sociabilita (So)	60,6	62,2	-1,04
Orientace na tým (OT)	44,7	44,3	0,22
Schopnost prosadit se (SP)	42,1	40,5	0,91
Emocionální stabilita (ES)	46,7	49,0	-1,11
Odolnost vůči zátěži (OZ)	40,9	44,2	-1,62
Sebevědomí (Seb)	50,4	52,7	-1,10

Legenda k tab.2 Tabulka zachycuje výsledky t -testu s rovností rozptylu na hladině významnosti 0,05. Výsledné hodnoty t byly srovnávány v absolutní hodnotě s tabulkovou hodnotou t (krit) = 1,99 pro α 0,05. Ve všech dimenzích se prokázalo $|t| < t$ (krit), tudíž přijímáme nulovou hypotézu, není prokázán signifikantní rozdíl mezi výběry.

Na základě této statistické analýzy se neprokázal žádný signifikantní rozdíl mezi oběma soubory na hladině významnosti 0,05. Přijímáme tedy nulovou hypotézu o neexistenci signifikantního rozdílu mezi výběry.

6.3 Zjištění souvislosti mezi věkem a výší skóre v dimenzích dotazníku BIP u soboru všech osob (N1)

Pomocí Pearsonova korelačního koeficientu byla zjišťována míra korelace věku a pěti dimenzí BIP (Senzitivita, Schopnost kontaktů, Sociabilita, Emocionální stabilita, Odolnost vůči zátěži) u souboru N1 = 85. Následující tabulka shrnuje výsledky korelace.

Tab. 3 Výsledky korelace věku a výše skóre v dimenzích dotazníku BIP u souboru N1

Dimenze BIP	Hodnota korelačního koeficientu r
Senzitivita (Sen)	-0,38428
Schopnost kontaktů (SK)	-0,20081
Sociabilita (So)	-0,39291
Emocionální stabilita (ES)	0,00938
Odolnost vůči zátěži (OZ)	-0,07166

Legenda k tab.3 Výsledky byly srovnány s tabulkovou hodnotou Pearsonova koeficientu korelace (Hendl,2004) jehož kritická hodnota pro hladinu významnosti $\alpha = 0,05$ je 0,185 (výsledky, u kterých se prokázala korelace jsou vyznačeny tučně) a na hladině významnosti $\alpha = 0,01$ - kritická hodnota 0,260 (výsledky, u kterých se prokázala korelace jsou zvýrazněny červeně).

Z uvedených výsledků je patrné, že byla prokázána negativní korelace věku a dimenze Senzitivita na hladině významnosti 0,01, dále negativní korelace věku a dimenze Sociabilita na hladině významnosti 0,01, a negativní korelace věku a dimenze Schopnost kontaktů na hladině významnosti 0,05. U těchto dimenzí se tedy prokázala negativní závislost věku a vyšší skóre. U dimenzí Emocionální stabilita a Odolnost vůči zátěži nebyla prokázána signifikantní korelace výše skóre a věku respondentů.

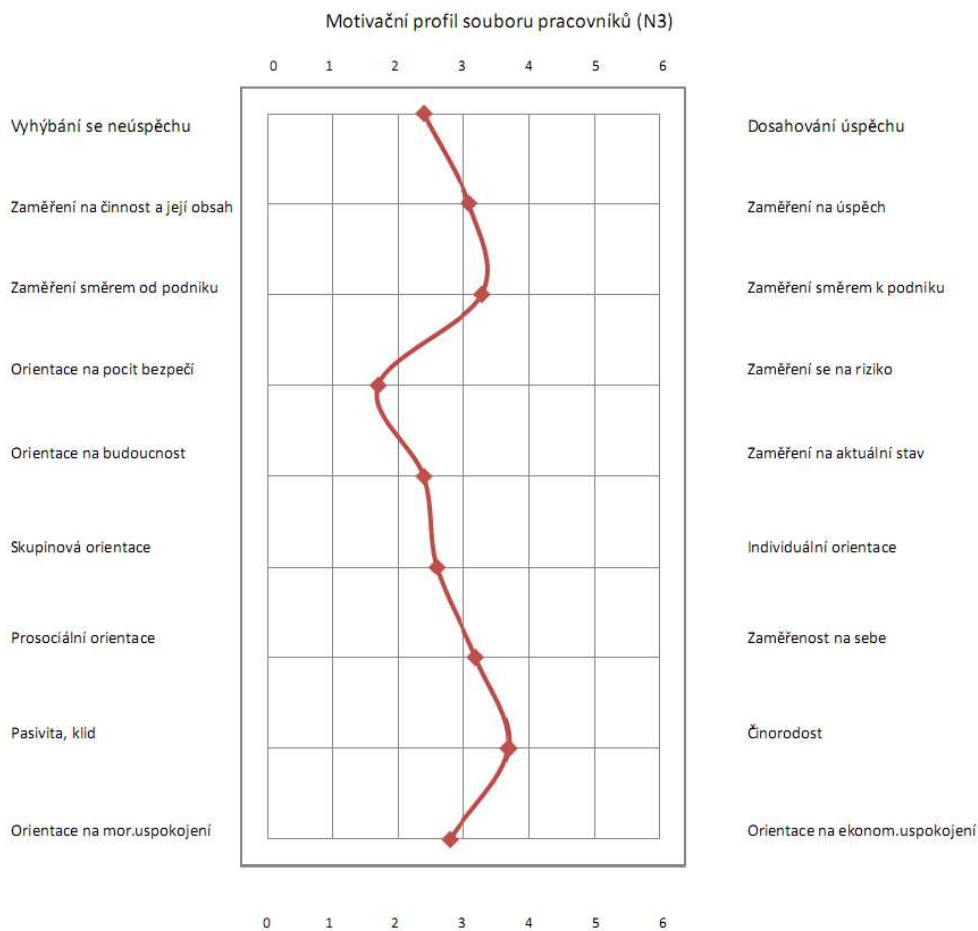
6.4 Výsledky respondentů v dimenzích Motivačního profilu

Tato podkapitola shrnuje výsledky výzkumného souboru v dotazníku Motivační profil u souboru pracovníků ve sféře sociálních služeb (N3 = 45).

Tab. 4 Průměrný počet bodů v dimenzích Motivačního profilu souboru pracovníků (N3)

DIMENZE	Průměrný počet bodů
1 vyhýbání se neúspěchu - dosahování úspěchu	2,4
2 zaměření na činnost a její obsah - zaměření na úspěch	3,1
3 zaměření směrem od podniku - zaměření směrem k podniku	3,3
4 orientace na pocit bezpečí - zaměření se na riziko	1,7
5 orientace na budoucnost - zaměření na aktuální stav	2,4
6 skupinová orientace - individuální orientace	2,6
7 prosociální orientace - zaměřenost na sebe	3,2
8 pasivita,klid - činorodost	3,7
9 orientace na morální uspokojení - orientace na ekonomický prospěch	2,8

Obrázek 1 Motivační profil souboru pracovníků (N3)



Tabulka č.4 a obrázek č.1 znázorňují výsledky respondentů v motivačním profilu. Minimální hodnota v každé dimenzi je 0 maximální 6. Z výsledků je patrné, že respondenti se v dimenzích 2 (*zaměření na činnost a její obsah - zaměření na úspěch*), 3 (*zaměření směrem od podniku - zaměření směrem k podniku*), 7 (*prosociální orientace - zaměřenost na sebe*), 8 (*pasivita,klid – činorodost*), nachází v pásmu širšího průměru, který přesahuje hodnotu 3. V dimenzích 1 (*vyhýbání se neúspěchu - dosahování úspěchu*), 5 (*orientace na budoucnost - zaměření na aktuální stav*), 6 (*skupinová orientace - individuální orientace*), 9 (*orientace na morální uspokojení - orientace na ekonomický prospěch*) se nachází také v pásmu širšího průměru pod hodnotou 3. Nelze tedy říci, že by respondenti byly vyhraněni k jednotlivým pólům v dimenzích Motivačního profilu. U dimenze 4 *orientace na pocit bezpečí - zaměření se na riziko* (hodnota 1,7) je patrná nižší hodnota než je průměr. Můžeme říci, že se respondenti v této dimenzi umístili blíže levému pólu (zaměření se na bezpečí). Také v dimenzi číslo 8 (*pasivita, klid – činorodost*) s hodnotou 3,7 můžeme říci,

že se respondeti umístili blíže pólu pravému – tedy k pólu činorodost. Pokud se zaměříme na dimenzi 7 s póly prosociální orientace a zaměřenost na sebe, nachází se respondenti s hodnotou 3,2 v pásmu průměru, nelze je tedy zařadit jednoznačně k levému nebo pravému pólu dimenze.

6.5 Vyhodnocení volných odpovědí respondentů na otevřené otázky

6.5.1 Otázka číslo 1: „Co Vás ve Vaší práci uspokojuje?“

Tab. 5 Odpovědi respondentů souboru pracovníků (N3 = 39) na otevřenou otázku číslo 1 seřazené do kategorií a dle četností odpovědí a procentuálního vyjádření

Kategorie	Četnost	Procenta
Práce a kontakt s lidmi (<i>kontakt s lidmi, práce s lidmi, práce s klienty apod.</i>)	22	39 %
Pomoc lidem (<i>pomoc lidem, pomoc zdravotně postiženým, pocit toho, že pomáhám, možnost pomáhat apod.</i>)	17	30%
Různorodost práce (<i>není jednotvárná a nudná, nestereotypní, růst díky rozmanitosti apod.</i>)	6	11%
Možnost seberealizace (<i>sebealizace, sebeuplatnění, možnost seberealizace</i>)	3	5%
Pocit užitečnosti (<i>být užitečný, připadám si užitečný, prospěšná práce</i>)	3	5%
Kvalitní pracovní kolektiv, organizace (<i>dobry kolektiv, dobrá spolupráce s kolegy, práce v organizaci</i>)	3	5%
Finanční ohodnocení (<i>mzda</i>)	2	3%
Sebevzdělávání (<i>nutnost se neustále vzdělávat</i>)	1	2%

Legenda k tab. 5 V tabulce jsou uvedené kategorie, do kterých autorka zařazovala odpovědi respondentů, v závorkách jsou uvedeny konkrétní odpovědi uváděné v dotazníku. Tabulka zachycuje vypočítané četnosti odpovědí s převodem na procentuální vyjádření.

Na tuto otevřenou otázku odpovědělo 39 respondentů z celého souboru 45 probandů pracovníků, tedy 87 % všech respondentů. K nejvíce uváděným odpovědím na otázku „Co Vás ve Vaší práci uspokojuje“, patří práce a kontakt s lidmi (39% odpovědí) a pomoc lidem (30% odpovědí).

6.5.2 Otázka číslo 2: „Je ve Vaší práci něco, co byste rádi změnili k lepšímu? Pokud ano, uveďte prosím konkrétně.“

Tab. 6 Odpovědi respondentů souboru pracovníků (N3 = 34) na otevřenou otázku číslo 2 seřazené do kategorií a dle četností odpovědí a procentuálního vyjádření

Kategorie	Četnost	Procenta
Vztahy na pracovišti a s vedením (<i>spolupráce s nadřízenými, nesociální chování vedení, vztahy v týmu, kolektiv, atmosféra na pracovišti apod.</i>)	9	21%
Méně administrativy (<i>méně administrativy, zbytečná administrativa, více přímé práce apod.</i>)	7	17%
Finanční ohodnocení (<i>plat, materiální ohodnocení práce</i>)	7	17%
Organizace práce (<i>lepší organizace práce, naučit se stíhat práci v termínu, zlepšení systematickosti práce, lepší kombinace práce v terénu a agendy</i>)	4	9%
Prestiž sociální práce (<i>prestiž sociální práce, ocenění a vážení si naší práce</i>)	3	7%
Jiné odpovědi nezařazené do kategorií (<i>zlepšení kontroly návykových látek uživateli, lepší psychosociální síť ve Zlínském kraji, komunikace</i>)	3	7%
Legislativa (<i>lepší zákony, provázanost zákonů, standardy kvality</i>)	2	5%
Spolupráce institucí (<i>mezisektorová spolupráce, více snahy státních institucí o spolupráci</i>)	2	5%
Možnost kariérního postupu (<i>lepší možnosti kariérního postupu, možnost kariérního postupu</i>)	2	5%
Zvýšení počtu pracovníků (<i>více pracovníků v sociálních službách, zvýšit počet pracovníků na počet klientů</i>)	2	5%
Více odborných znalostí (<i>více odborných – právní znalostí</i>)	1	2%

Legenda k tab. 6 V tabulce jsou uvedené kategorie, do kterých autorka zařazovala odpovědi respondentů, v závorkách jsou uvedeny konkrétní odpovědi uváděné v dotazníku. Tabulka zachycuje vypočítané četnosti odpovědí s převodem na procentuální vyjádření.

Na tuto otázku odpovědělo 34 respondentů ze souboru 45 probandů pracovníků ve sféře sociálních služeb, celkem tedy 76 % respondentů. Ostatní probandi se buď k otázce nechtěli vyjadřovat, nebo jsou se svou prací spokojeni a nevidí nic, co by změnili k lepšímu. Mezi nejčastější odpovědi na otázku „Je ve Vaší práci něco, co byste rádi změnili k lepšímu? Pokud ano, uveďte prosím konkrétně“ patří vztahy na pracovišti a s vedením (21% odpovědí), méně administrativy (17% odpovědí) a finanční ohodnocení (17% odpovědí).

6.6 Porovnání dosažených skóre souboru všech osob (N1) s normou běžné populace u vybraných dimenzí BIP

Tato kapitola shrnuje výsledky provedené statistické analýzy t-testu rozdílu výběrového průměru a známého průměru základního souboru v pěti dimenzích dotazníku BIP vzhledem ke stanoveným hypotézám.

Tab. 7 Výsledky t-testu rozdílu výběrového průměru (soubor všech osob N1) a známého průměru základního souboru (česká standardizace) v pěti vybraných dimenzích dotazníku BIP

Dimenze	Hrubý skór souboru všech osob (N1 = 85)	Průměrný hrubý skór v české normě	Hodnota t	Hodnota p
Senzitivita (Sen)	49,8	53,0	-4,1	***0,0001
Schopnost kontaktů (SK)	63,2	71,0	-6,9	***0,0000
Sociabilita (So)	61,5	64,0	-3,2	** 0,0018
Emocionální stabilita (ES)	47,9	59,5	-11,0	***0,0000
Odolnost vůči zátěži (OZ)	42,6	56,5	-13,7	***0,0000

Legenda k tab. 7 Tabulka zachycuje výsledky t-testu na hladině významnosti 0,05, hodnota t je zaokrouhlena na jedno desetinné místo, výsledné p na čtyři desetinná místa. Hodnota p (p < 0,05, ** p < 0,01, ***p < 0,001) ukazuje, že existuje vysoce signifikantní rozdíl mezi průměry, tudíž zamítáme nulovou hypotézu. Byl prokázán signifikantní rozdíl mezi soubory.*

Z uvedené tabulky je patrné, že ve vybraných dimenzích dotazníku BIP byl prokázán vysoce signifikantní rozdíl mezi výběry, přičemž respondenti skórovali níže, než je norma.

6.7 K platnosti hypotéz

Hypotéza č.1 (H1)

Respondenti dosáhnou statisticky významně vyšších skóre oproti normě běžné populace v dimenzi Senzitivita Bochumského osobnostního dotazníku

Stanovená hypotéza se nepotvrdila. V rámci české standardizace spadají respondenti v dimenzi Senzitivita se stenem 3 do pásma podprůměru. Také statistická analýza na hladině významnosti 0,001 potvrdila signifikantní rozdíl mezi souborem respondentů a

běžnou populací, přičemž respondenti dosáhli statisticky významně nižších skóreů ve srovnání s běžnou populací.

Hypotéza č.2 (H2)

Respondenti dosáhnou statisticky významně vyšších skóreů oproti normě běžné populace v dimenzi Schopnost kontaktů Bochumského osobnostního dotazníku.

Stanovená hypotéza se nepotvrdila. V rámci české standardizace spadají respondenti v dimenzi Schopnost kontaktů se stenem 3 do pásma podprůměru. Také statistická analýza na hladině významnosti 0,001 potvrdila signifikantní rozdíl mezi souborem respondentů a běžnou populací, přičemž respondenti skórovali v dimenzi Schopnost kontaktů níže, než běžná populace.

Hypotéza č. 3 (H3)

Respondenti dosáhnou statisticky významně vyšších skóreů oproti normě běžné populace v dimenzi Sociabilita Bochumského osobnostního dotazníku.

Stanovená hypotéza se nepotvrdila. V rámci české standardizace spadají respondenti v dimenzi Sociabilita se stenem 4 do pásma průměru. Také statistická analýza na hladině významnosti 0,01 potvrdila signifikantní rozdíl mezi souborem respondentů a běžnou populací, přičemž respondenti v této dimenzi skórovali níže než běžná populace.

Hypotéza č.4 (H4)

Respondenti dosáhnou statisticky významně vyšších skóreů oproti normě běžné populace dimenzi Emocionální stabilita Bochumského osobnostního dotazníku.

Stanovená hypotéza se nepotvrdila. V rámci české standardizace spadají respondenti v dimenzi Emocionální stabilita se stenem 3 do pásma podprůměru. Statistická analýza na

hladině významnosti 0,001 potvrdila signifikantní rozdíl mezi souborem respondentů a běžnou populací, přičemž respondenti dosáhli statisticky významně nižších skóre ve srovnání s běžnou populací.

Hypotéza č.5 (H5)

Respondenti dosáhnou statisticky významně vyšších skóre oproti normě běžné populace dimenzi Odolnost vůči zátěži Bochumského osobnostního dotazníku.

Stanovená hypotéza se nepotvrdila. V rámci české standardizace spadají respondenti v dimenzi Odolnost vůči zátěži se stenem 2 do pásma podprůměru. Statistická analýza na hladině významnosti 0,001 potvrdila signifikantní rozdíl mezi souborem respondentů a běžnou populací. Respondenti ale nedosáhli statisticky významně vyšších skóre oproti normě běžné populace v této dimenzi, naopak se statistickou analýzou prokázalo, že dosáhli statistiky významně nižších skóre ve srovnání s běžnou populací.

7 DISKUZE

Tématem uskutečněného výzkumu byla osobnost pomáhajících profesionálů. Cílem výzkumu bylo zachytit pomocí Bochumského osobnostního dotazníku osobnostní profil studentů pomáhajících profesí (sociální pedagogiky) a pracovníků ve sféře sociálních služeb, jejich profily porovnat a zjistit existenci souvislosti mezi věkem a výší skóre v dimenzích dotazníku u souboru probandů. V případě pracovníků ve sféře sociálních služeb bylo dalším cílem zachytit jejich motivační profil a pomocí otevřených otázek zjistit, co je v jejich práci uspokojuje a jestli by něco ve své práci změnili k lepšímu. Výzkumná část práce navazuje na část teoretickou, ve které byly uvedeny informace vztahující se k problematice osobnosti pomáhajícího profesionála, a na základě kterých byly stanoveny hypotézy k výzkumu.

Dříve než se budeme věnovat interpretaci výsledků výzkumu, zaměříme se na výzkumný soubor. Oba výzkumné soubory – soubor studentů pomáhajících profesí (N2), i pracovníků ve sféře sociálních služeb (N3), které byly poté sloučeny do souboru všech osob (N3) – byly vybrány záměrným výběrem. Soubor tvořili studenti pátého ročníku sociální pedagogiky a pracovníci ve státním a neziskovém sektoru sociálních služeb ve Zlínském kraji. Záměrný výběr byl zvolen především z hlediska dostupnosti vzorku a větší pravděpodobnosti návratnosti dotazníků. Jelikož byly soubory vybrány záměrně, nemůžeme získaná data považovat za reprezentativní a diskutované výsledky výzkumu lze vztahovat jen ke konkrétnímu výzkumnému souboru, nelze je zobecnit na celou populaci pomáhajících profesionálů. Pracovali jsme také s výsledky obou pohlaví, i když musíme brát v úvahu, že většinu souboru tvořily ženy, přesto jsme chtěly pracovat se souborem jako celkem, protože muži, i když v porovnání se ženami v menšině, se také uplatňují v sociálních službách i pomáhajících profesích obecně. Musíme si ale uvědomit, že i pohlaví by mohlo být intervenující proměnou, která ovlivnila výsledky výzkumu. Jako vhodné se jeví rozšířit výzkumný vzorek o více respondentů - mužů v pomáhajících profesích, jak to udělala například Vrbová (2009) ve své diplomové práci, kde porovnávala vzorek žen sociálních pracovníků a hasičů mužů.

Prvním cílem výzkumu bylo zachytit osobnostní profil respondentů pomocí Bochumského osobnostního dotazníku. Pokud pomineme velké rozdílnosti standardizačních norem, můžeme s ohledem na českou říci, že se respondenti v téměř všech dimenzích BIP zařadili do stenů (2 a 3) v pásmu podprůměru, jen v dimenzích Sociabilita a Orientace na tým se stenem 4 do pásma průměru. Existenci signifikantního rozdílu mezi hrubými skóry probandů a skóry české populace, na které byla provedena standardizace, potvrdila ve všech dimenzích dotazníku BIP na hladině významnosti 0,05 statistická analýza, přičemž respondenti skórovali níže než běžná populace. Zkoumaný soubor bychom mohly popsat jako jedince, kteří jsou z hlediska profesní orientace a pracovního chování ve srovnání s běžnou populací méně motivováni k výkonu ve smyslu připravenosti zvyšovat své výkony, dále jako méně motivované k ovlivňování stavu věci dle svých představ, patrná je mírně snížená motivace k vedení jako nižší preference úkolů spojených s vedením a usměrňováním, ale i flexibilita ve smyslu ochoty a schopnosti se přizpůsobovat měnícím se podmínkám. Soubor probandů se také jeví jako méně svědomitý. Respondenti také oplývají podprůměrnou schopností a vůlí k realizaci rozhodnutí. Z hlediska sociálních kompetencí se respondenti jeví jako podprůměrně senzitivní, empatičtí, jako průměrná se ukazuje jejich schopnost navazování nových a udržování současných vztahů i preference sociálního chování. Zkoumaný vzorek se také jeví jako průměrně se aktivně zapojující do týmových procesů. Stejně tak v tendenci k dominanci v sociálních situacích, či připravenosti ke konfliktům. Z hlediska psychické konstituce můžeme říci, že respondenti jsou podprůměrně stabilní ve svých emocionálních reakcích, i ve schopnosti kontroly těchto reakcí a překlenutí nezdarů, jako i odolnosti vůči zátěži. Patrná je také nižší míra sebevědomí jako důvěra ve vlastní schopnosti, projevující se spíše starostlivým úsilím o zjištění vlastního vlivu na své okolí.

Zkoumaný soubor probandů se tedy jeví především jako podprůměrný ve srovnání s českou normou. Tyto výsledky mohou být ovlivněny více faktory. Jedním z nich může být použitá výzkumná metoda osobnostního dotazníku. Jako problematická se jeví především česká standardizace k dotazníku BIP. V porovnání s normou německé populace se prokázaly velké rozdíly v zařazení hrubých skóru do stenů. Pro příklad uveďme sten 7 v dimenzi Sociabilita z hlediska německé normy a sten 4 ve stejné dimenzi z hlediska české normy u souboru všech osob. Česká norma je tedy ve srovnání s normou německou přísnější, protože z hlediska normy německé by se respondenti jeví ve většině dimenzí

jako průměrná populace. Domníváme se, že roli v této diferenci mohou hrát, jak kulturní rozdíly mezi národy, tak i velikost vzorku, na kterém byla standardizace provedena.

Dalším faktorem, který ovlivnil výsledky výzkumu, může být posuzování otázek v Bochumském osobnostním dotazníku na straně probandů. Tento dotazník se svými 210 otázkami patří k delším dotazníkovým metodám. Musíme brát tedy v úvahu také to, že odpovědi respondentů mohly být ovlivněny únavou, sníženou pozorností při vyplňování dotazníku. Nesmíme zapomenout také na to, že dotazník patří k metodám sebeposuzovacím, ve kterých nezískáváme objektivní data, ale vliv na výsledek má schopnost respondentů posoudit své vlastnosti a charakteristiky, do odpovědí se tak promítá sebehodnocení a sebevědomí respondentů, vliv mohlo mít také vnímané očekávání osobnostních charakteristik, kterými má disponovat pomáhající pracovník. Výsledky výzkumu by také mohly svědčit o nižším sebehodnocení a sebevědomí jedinců, což se projevilo v dimenzi Sebevědomí, ve které se probandi jeví jako podprůměrní a mohly bychom říci, že je u nich patrná vyšší starost o zjištění vlastního vlivu na své okolí než vlastní sebezpozování bez ohledu na postoje druhých.

V souvislosti s prvním cílem výzkumu byly stanoveny hypotézy. V hypotézách jsme se zaměřily na dimenze Bochumského osobnostního dotazníku, které na základě informací uvedených v teoretické části práce považujeme za důležité. Předpokládaly jsme, že v osobnostním profilu pomáhajících profesionálů bude patrná vyšší míra senzitivity, empatie, schopnosti kontaktů ve smyslu navazování a udržování vztahů a sítě známých v profesní i soukromé sféře, dále vyšší míru sociability jako preference sociálního chování. Očekávaly jsme, že respondenti budou mít ve své psychické konstituci vyšší míru emoční stability, jako schopnosti rychlého překonání překážek, i kontroly vlastních emocionálních reakcí, také vyšší hodnocení sebe jako odolné osoby i schopnost vystavit se zátěži a to především vzhledem k nárokům, které na jedince jejich profese klade. Žádná z pěti stanovených hypotéz se nepotvrdila. Neprokázalo se signifikantně vyšší skórování respondentů v dimenzích Senzitivita, Schopnost kontaktů, Sociabilita, Emocionální stabilita, Odolnost vůči zátěži. Naopak se prokázalo signifikantně nižší skórování výzkumného souboru ve srovnání s běžnou populací a to dokonce na hladinách významnosti 0,01 a 0,001.

Nepotvrzení stanovených hypotéz nás velmi překvapilo. V odborné literatuře se v souvislosti s osobnostní výbavou pomáhajícího pracovníka setkáváme s požadavky na

schopnosti empatie, sociálních dovedností, ale i psychické stability a odolnosti vůči zátěži. Například Dolejš (2010) stanovil v rámci svého výzkumu k problematice požadavků na absolventy oboru psychologie za důležité tyto charakteristiky: emočně stabilní osobnost, extrovertní orientace, otevřenost vůči zkušenosti, přívětivost a svědomitost v osobnosti psychologa. V případě našeho výzkumného vzorku se neukázal vyšší výskyt těchto charakteristik v osobnostním profilu respondentů, naopak se jeví jako nižší, přičemž v řadě výzkumů k této problematice se prokázala vyšší existence těchto vlastností. Například Plháková, Reiterová (2010) ve svém výzkumu zjistily, že studenti psychologie skórovali výše na škále emoční senzitivity v osobnostním inventáři NEO-FFI. Stejný dotazník použil ve svém výzkumu se souborem sociálních pracovníků Mlčák (2005). V jeho výzkumu sociální pracovníci dosáhly ve čtyřech dimenzích dotazníku (neuroticismus, extraverze, otevřenost vůči zkušenosti, přívětivost) v porovnání s populací průměrných výsledků, v dimenzi svědomitost dosáhly výsledků nadprůměrných. Jak bylo uvedeno, dimenze dotazníku BIP lze srovnat s některými dimenzemi v pětifaktorovém osobnostním inventáři. Dimenze Emocionální stabilita dotazníku BIP odpovídá konstruktů neuroticismu, dimenze Schopnosti kontaktů extraverti, dimenze Flexibilita se překrývá s konstruktem otevřenost vůči zkušenosti a dimenze Svědomitost BIP s konstruktem svědomitost v koncepci NEO-FFI. Z uvedeného je patrné, že v našem výzkumu respondenti nedosáhli v uvedených dimenzích hodnoty ani průměrné. Stejně tak v Motivačním profilu se neukázala výrazná prosociální orientace u pracovníků ve sféře sociálních služeb, respondenti se tedy nejeví jako výrazně prosociálně orientovaní, není u nich patrná vyšší tendence prokazovat druhým službu. Tento výsledek je také zářející vzhledem k uvedeným informacím v teoretické části. Vyšší míru prosociálních tendencí u pomáhajících pracovníků prokázala například Vrbová (2009). Z dalších výzkumů uvedme Dettlaffa, Moore, Dietze (2006), kteří zjistili u sociálních pracovníků preferenci cítění a intuice v dotazníku MBTI ve smyslu zaměření se na setkávání se s druhými lidmi, přátelskost, zájem o uspokojení potřeb ostatních. Plháková, Reiterová (2010) v již zmíněném výzkumu se studenty humanitních a nehumanitních oborů dále zjistily, že studenti psychologie skórovali signifikantně výše ve škálách sociální kontroly i v souhrnných škálách celkových emočních a sociálních dovedností.

Musíme se tedy zamyslet nad tím, proč respondenti z řad studentů a pracovníků v sociálních službách neskórovali nadprůměrně, ba ani průměrně v uvedených

charakteristikách. Může to být dle našeho názoru dáno odlišností použitých výzkumných metod. Vliv mohlo mít i zmíněně sebesouzení pracovníků v rámci odpovědí na otázky dotazníku, mohla se projevit i tendence k volbě spíše průměrných hodnot i sebedoceňování. Možná se pracovníci hodnotí jako podprůměrně empatičtí a prosociální právě z toho důvodu, že vědí, že jejich profese vyžaduje vysokou schopnost empatie i sociálních dovedností, které dle jejich posouzení neposkytují v takové míře. Z hlediska sociálních kompetencí se mohou respondenti v běžném životě považovat za ty, kteří ne tak často a intenzivně navazují kontakty s druhými lidmi. A to třeba i z toho důvodu, že ve své práci se velmi často setkávají s různými lidmi, se kterými navazují a udržují vztahy. Mohou tak udržovat užší síť přátelských vztahů v osobním životě, protože jsou ve své profesi sociálními kontakty „přesyceni“.

To, že ve své práci respondenti oceňují kontakt s lidmi, potvrdily výsledky kvalitativní analýzy odpovědí respondentů na první otevřenou otázku. Nejčastěji pracovníci uvedli, že je v jejich práci uspokojuje kontakt s lidmi a poskytování pomoci. Je ale otázkou, do jaké míry je to dáno jejich osobním přesvědčením nebo jejich profesní identitou, a v tomto smyslu i očekáváním toho, co je náplní a smyslem práce v pomáhajících profesích. Respondenti se mohou posuzovat jako méně prosociálně orientovaní než ve skutečnosti jsou, to i vzhledem k jejich profesní roli, kdy si mohou připadat, že jejich práce neodpovídá vždy stoprocentně nárokům, které jsou na ně kladeny.

Zarážející je také nízké skóre v dimenzích Emocionální stabilita a Odolnost vůči zátěži. Pomáhající pracovník by měl být emočně vyrovnanou, stabilní osobností, která zvládá každodenní emocionální zátěž. Platí to v rámci všech pomáhajících profesí, stejně tak u výzkumného souboru sociálních pedagogů a sociálních pracovníků. Na nutnost emocionální stability a odolnosti vůči zátěži v souvislosti s rezistencí vůči syndromu vyhoření upozornil například Polák (2003), který zjistil pozitivní korelaci mezi syndromem vyhoření a osobními charakteristikami jako je emoční labilita, nervozita, depresivita u souboru učitelů. Zde se opět musíme zamyslet nad tím, jaký vliv mohlo mít na výsledky výzkumu vlastní posouzení respondentů. Musíme mít na paměti, že se jedná o kognitivní hodnocení respondenta sebe sama jako stabilní a odolné osobnosti. Jedinci se tak v dotazníku mohou hodnotit jako méně stabilní a odolní, než ve skutečnosti jsou. Na to, že v těchto oblastech nedosahují pomáhající pracovníci vyšších hodnot, poukazuje například Mlčák (2005b). Abychom mohly z těchto výsledků stanovit kvalitní závěr, musely bychom

mít k dispozici objektivní data o tom, jak se pracovník například chová ve stresových situacích, či posouzení jeho odolnosti druhou osobou. Získaná data tak mohou poukazovat na snížené sebehodnocení respondentů nebo na možný syndrom vyhoření, který může již v nějaké fázi probíhat, nebo můžeme odhadovat, že jím jsou pracovníci s vysokou pravděpodobností ohroženi. Na možné riziko syndromu vyhoření poukázaly i výsledky kvalitativní analýzy odpovědí respondentů na druhou otevřenou otázku. Z odpovědí vyplynulo, že respondenti by ve své práci nejraději změnili vztahy na pracovišti a s vedením, množství administrativy a finanční ohodnocení. Ukázalo se tedy, že nejsou ve své práci spokojeni především se vztahy v pracovním týmu. Na důležitost tohoto faktoru upozorňuje Krauhlová (2010) a uvádí podmínky, které mohou působit jako protektivní faktory před syndromem vyhoření a řadí k nim i vztahy na pracovišti, komunikaci s vedením, organizaci práce. Z tohoto hlediska by bylo efektivní, doplnit výzkum o metodu zkoumající syndrom vyhoření u pracovníků.

Na základě uvedených výsledků se musíme zamyslet nad tím, do jaké míry platí informace o osobnostní výbavě pomáhajících pracovníků, jak se s nimi setkáváme v odborné literatuře, v samotné praxi. Domnívám se, že pokud by měl mít pomáhající profesionál všechny uváděné charakteristiky, byl by jakýmsi nadčlověkem, který jedná empaticky, prosociálně, je přátelský, velkorysý, působí na klienty přívětivě, důvěryhodně, umí správně komunikovat, teoretické informace uplatňuje efektivně v praxi, vyrovnává se s emocionální zátěží apod. Zde je dle názoru autorky práce nutné uvědomit si, že pomáhající pracovník obecně, stejně jako jedinec z výzkumného souboru, je jen člověkem se svými klady i zápory. Odborná literatura se dle našeho názoru opírá spíše o vize, jaký by měl být dobrý poradce, psycholog, sociální pracovník a další pomáhající profesionálové. Jiná může být realita, i když některé provedené výzkumy v této oblasti ukazují, že pomáhající pracovníci se jeví jako průměrná populace někdy i nadprůměrně. Naš soubor se ale jeví ve srovnání s běžnou populací podprůměrně, což je dáno dle našeho názoru i sníženým sebevědomím.

V rámci výzkumu jsme také srovnávaly osobnostní profil dotazníku BIP u souboru studentů pomáhajících profesí (N2) a pracovníků ve sféře sociálních služeb (N3). V rámci statistické analýzy pomocí t-testu se neprokázal v žádné z dimenzí signifikantní rozdíl mezi výběry. Z hlediska osobnostních charakteristik se jeví oba výběry stejně. Neukázal se tedy žádný významný rozdíl v osobnostních charakteristikách mezi studenty, kteří se připravují

na svůj vstup do praxe, a pracovníky, kteří se v praxi aktivně uplatňují. Pokud bychom mezi souborem studentů a pracovníků našly rozdíl ve smyslu vyšších skóre v některých dimenzích u souboru studentů, pak bychom mohly usuzovat, že náročné zaměstnání pracovníky otupilo. Výsledky ale nasvědčují tomu, že studenti i pracovníci mají stejné osobnostní charakteristiky. Velkou roli dle našeho názoru tak hraje spíše sebeuposuzování respondentů společně s prestiží této profesní skupiny ve společnosti.

Ve výzkumu jsme dále pomocí Pearsonova korelačního koeficientu zjišťovaly existenci souvislosti mezi věkem a výší skóre v dimenzích BIP. Prokázaná negativní korelace na hladině významnosti 0,01 v dimenzích Senzitivita a Sociabilita ukazuje, že věk respondentů má s vysokou pravděpodobností vliv na charakterové vlastnosti ve smyslu empatie, citlivosti k pocitům ostatním a preference sociálního chování. Přičemž z hlediska prokázané negativní závislosti obou proměnných se s věkem respondentů snižuje schopnost empatie, i navazování kontaktů. Negativní korelace na hladině významnosti 0,05 se prokázala u dimenze Schopnost kontaktů. Opět se ukázalo, že věk by mohl mít vliv na vlastnosti osobnosti ve smyslu schopnosti navazovat a udržovat kontakty. Přičemž se u uvedené dimenze ukázala negativní závislost proměnných, mohly bychom tedy říci, že s přibývajícím věkem respondenti omezují navazování kontaktů a patná je spíše snižená preference oslovování známých a neznámých lidí, navazování a udržování vztahů.

Zde se musíme zamyslet nad tím, jaký vliv na výsledky analýzy mají vývojová období člověka, který v mladší dospělosti aktivně navazuje a udržuje síť přátelských vztahů, se vzrůstajícím věkem se ale počet přátel snižuje, jedinec se orientuje spíše na svoji rodinu a nejbližší přátele, než je tomu ve věku nižším. Vliv by mohla mít i délka praxe v profesi, kdy jak jsme uvedly výše, pomáhající pracovníci mohou být vztahy v rámci role profesní přehlčení. Zjištěné výsledky by také mohly poukazovat na syndrom vyhoření, kdy jak víme, ztrácí se chuť být aktivní v osobních a sociálních vztazích, také se snižuje senzitivita ke klientům, objevuje se nezáměr a cynismus.

Z hlediska motivačního profilu, který byl použit pouze u vzorku pracovníků ve sféře sociálních služeb (N3), se ukázalo, že respondenti se v téměř všech dimenzích nachází v pásmu průměru, a nelze tedy říci, že by u respondentů byla patrná výraznější orientace k jednomu z pólů dimenze. Výsledek Motivačního profilu koresponduje s výsledky dotazníku BIP, kde se jedinci jeví také nevýrazně. Jen v dimenzi orientace na bezpečí – zaměření na riziko se jeví blíže levému pólu dimenze, tedy jako více orientovaní na

bezpečí, preferující bezpečné prostředí, s nižší tolerancí k nejednoznačným situacím. Což by mohlo poukazovat na preferenci jistoty. Zmíněné zjištění je také velmi zajímavé, protože pracovníci v uvedené profesi se dle našeho názoru ve většině případů setkávají s neočekávanými situacemi, a také si mohou své pracovní činnosti jen v menší míře naplánovat, což by mohlo být právě původem jejich orientace a touhy po bezpečí, kterým si chtějí kompenzovat již zmíněnou nejistotu.

K dotazníkům byly v případě pracovníků uplatňujících se ve sféře sociálních služeb přidány také otázky ke zjištění demografických údajů. Byly zjišťovány informace o věku, vzdělání, pohlaví respondentů, dále o jejich pracovní pozici z hlediska zákona 108/2006 Sb., délce praxe v sociálních službách, a jejich práci v neziskovém nebo státním sektoru. Tato data byla získána za účelem lepšího popisu výzkumného souboru, ale také z hlediska dalších možných výzkumů a analýz. V rámci statistické analýzy pak bylo pracováno jen s proměnnou věk. S ostatními získanými demografickými údaji by bylo vhodné pracovat v rámci dalších analýz a výzkumů – například porovnání výsledků z hlediska pracovního zařazení dle zákona o sociálních službách, délky praxe v sociálních službách či z hlediska práce ve státním nebo neziskovém sektoru. Tato analýza by však byla zajímavá, pokud by byl soubor respondentů rozsáhlejší.

Domníváme se, že by bylo vhodnější pracovat ve výzkumu i se souborem pracovníků nehumanitních, nepomáhajících profesí, abychom mohly soubory porovnat a lépe tak zachytit, zda se osobnost pomáhajícího pracovníka v něčem liší od osobnosti jedinců uplatňujících se v jiných profesích.

Závěrem můžeme shrnout, že je nutné mít na paměti, že metody použité ve výzkumném šetření patří k technikám sebesuzovacím a mohou tak být ovlivněny, jak subjektivním vnímáním své osobnosti, profese i pochopením otázek na straně respondentů. Bylo by zajímavé porovnat výsledky našeho výzkumu s dalším výzkumem za použití další či jiné metody ke snímání osobnostních charakteristik a specifitějších metod zaměřených na jednotlivé osobnostní předpoklady pomáhajících profesionálů. A to jak z hlediska empatie a emoční inteligence, sociálních dovedností i odolnosti vůči zátěži. Jako vhodné se také jeví použití technik ke zjištění syndromu vyhoření. Pro získání podrobnějších dat i lepšího vhledu do problematiky by bylo vhodné doplnit výzkum i o techniku rozhovorů,

které by byly více specificky zaměřeny. Možným směrem dalšího výzkumu by mohlo být i výzkumné šetření s pracovníky nepomáhajících profesí, aby mohly být osobnostní profily souborů porovnány. Bylo by také vhodné orientovat se na zjištění toho, jak byli pracovníci vybíráni na své pozice, zda probíhalo psychologické testování za účelem zjištění osobnostních předpokladů nebo bylo výběrové řízení zaměřeno pouze na odbornost uchazečů.

Vzhledem k výsledkům výzkumu se u toho konkrétního souboru probandů jeví jako vhodné další formování jejich osobnosti ve smyslu schopnosti empatie, ale i sociálních dovedností, i z hlediska prevence syndromu vyhoření. O důležitosti dalšího vzdělávání pracovníků ve sféře sociálních služeb mluví i zákon, který nařizuje 24 hodin povinného dalšího vzdělávání a standardy kvality sociálních služeb, kde je doporučována pravidelná supervize a celoživotní učení.

8 ZÁVĚR

Praktická část práce byla zaměřena na výzkum osobnosti pomáhajících profesionálů. Ve výzkumu byla získána data od studentů pomáhajících profesí (oboru sociální pedagogiky) a pracovníků ve sféře sociálních služeb (sociální pracovníci a pracovníci v sociálních službách). V rámci výzkumu jsme zjistily:

- Z výzkumu vyplynulo, že v rámci všech dimenzí Bochumského osobnostního dotazníku se respondenti nachází ve většině dimenzí se steny 2 a 3 v pásmu podprůměru, jen v dimenzích Sociabilita a Orientace na tým se stenem 4 v pásmu průměru.
- Nebylo zjištěno statisticky významně vyšší skórování respondentů v dimenzích Senzitivita, Schopnost kontaktů, Sociabilita, Emocionální stabilita a Odolnost vůči zátěži v porovnání s normou běžné populace dotazníku BIP. Naopak se prokázalo signifikantně nižší skórování respondentů v těchto dimenzích.
- Neprokázal se signifikantní rozdíl mezi výběrem studentů pomáhajících profesí a pracovníků ve sféře sociálních služeb v dimenzích dotazníku BIP.
- Byla zjištěna negativní korelace věku a celkového skóre Senzitivity a Sociability na hladině významnosti 0,01 a dále negativní souvislost věku a celkového skóre Schopnosti kontaktů na hladině významnosti 0,05 v dotazníku BIP.
- V Motivačním profilu souboru pracovníků ve sféře sociálních služeb se ukázalo se, že ve většině dimenzí není u respondentů patrná výraznější orientace. Pouze v dimenzích *orientace na pocit bezpečí – zaměření se na riziko* se jeví blíže levému pólu – orientace na bezpečí. V dimenzi *pasivita, klid- činorodost* se jeví blíže pólu pravému (činorodost). Z hlediska prosociální orientace se v Motivačním profilu neukázala vyšší prosociální orientace respondentů.
- V rámci první otevřené otázky bylo zjištěno, že pracovníky v jejich práci uspokojuje nejvíce práce a kontakt s lidmi a pocit toho, že pomáhají.
- V rámci druhé otevřené otázky bylo zjištěno, že by pracovníci rádi změnili ve své práci k lepšímu vztahy na pracovišti a s vedením, finanční ohodnocení a množství administrativy.

9 SOUHRN

Pomáhající, prosociální chování a altruismus jsou termíny, se kterými se setkáváme při popisování chování, kdy jedinec poskytuje pomoc druhému jedinci či skupině. Obecně můžeme shrnout dle Bierhoffa (2002), že pomáhající chování je největší množinou, kterou představuje spíše automatické poskytnutí pomoci, podmnožinou je poté prosociální chování jako specifitější forma pomoci jedinci či skupině a dále altruismus jako chování spojené s vcítěním se do situace druhého. Teorie, které vysvětlují, proč člověk poskytuje pomoc, se orientují do tří směrů. Prvním je teorie sociální výměny, dle které probíhá poskytování pomoci na základě zvážení úsilí a zisků při poskytování pomoci. Zvažovány jsou náklady a odměny při poskytnutí pomoci, možné negativní dopady, ale i odměny při neposkytnutí pomoci. Podle druhého přístupu, který vysvětluje pomáhající chování na základě sociální normy, jsou základem poskytnutí pomoci internalizované sociální normy. Třetí přístup vysvětluje chování ve smyslu poskytnutí pomoci na základě empatie. Dle zastánců tohoto přístupu právě to, že se jedinec vžije do situace druhého, ho vede k tomu, aby snažil odstranit jeho potíže a poskytnul pomoc.

Pomáhání v rámci pomáhajících profesí je na rozdíl od běžného poskytování pomoci založeno na profesionálním přístupu, a jak uvádí Úlehla (2005) přichází na řadu až tehdy, kdy ostatní „laické“ způsoby řešení situace selhávají. Kopřiva (2006) definuje pomáhající profese jako povolání, ve kterých je pomáháno druhým při zvládání jejich problémů. K pomáhajícím profesím patří i obory sociální pedagogika a sociální práce. Sociální pedagogika je zaměřena na sociální problematiku ve smyslu vytváření souladu mezi potřebami jedince a společnosti (Kraus, 2001a). Sociální pedagog je tedy absolvent oboru sociální pedagogika, jeho činnost je zaměřena ve smyslu sociálním (začlenění se a život jedince ve společnosti) a pedagogickém (výchovné působení na člověka), dle české legislativy se uplatňuje, jak ve sféře pedagogické (vychovatel, pedagog volného času, asistent pedagoga), tak v sociálních službách (sociální pracovník, pracovník v sociálních službách). Sociální práce je vymezována jako disciplína obecná i praktická, která se zabývá odhalováním, vysvětlováním a řešením sociálních problémů (Matoušek et al., 2001). Podobně jako sociální pedagog pracuje sociální pracovník s různými cílovými skupinami (děti, rodina, osoby se zdravotním znevýhodněním, s lidmi s různými typy potíží – nezaměstnanost, bydlení apod.). Náplň práce sociálních pracovníků v České republice je vymezena v zákoně 108/2006 Sb. o sociálních službách.

Pomáhající profese jako všechny profese s sebou nese určité nároky na výbavu pracovníka ve smyslu odborných znalostí, praktických dovedností, ale i osobnostních charakteristik. Osobnost je v současné psychologické literatuře vymezována velmi rozličně. Drapela (1997) vymezuje osobnost jako zdroj chování, který je dynamický, hovoří o osobnosti jako identitě a jedinečnosti každé osoby. V konceptu osobnost je také rozlišována jeho struktura, ke které patří tělesné a výrazové vlastnosti, schopnosti, rysy temperamentu a charakteru a strukturální vlastnosti (Kohoutek, 2000). Z hlediska psychologie práce je osobnost chápána jako základní prvek pracovního procesu. Práce dle Křivohlavého (2006) může vést ke třem cílům jedince – zajistit si podmínky pro přežití, vybudovat kariéru, využít vlastní schopnosti ve prospěch ostatních, přičemž pomáhající profesionálové spadají do třetí uvedené kategorie. Ke zkoumání osobnosti jsou dle Svobody (2005) užívány metody projektivní, objektivní, dotazníky zkoumající osobnost jednorozměrné a vícerozměrné a posuzovací stupnice. V rámci psychologie práce jsou používány například inteligenční testy, pětifaktorový inventář osobnosti NEO-FFI, škála životní pohody apod. (Štikar, Ryměš, Hoskovec, 2003).

V rámci všech profesí jsou stanovovány požadavky na kvalifikaci pracovníka, platí to i v profesích pomáhajících. Jsou uváděny požadavky na teoretické znalosti z oboru, ve kterém se jedinec uplatňuje, ale i praktické dovednosti. Dále osobnostní předpoklady obecné (inteligence, schopnosti organizační apod.), ale i specifické. Vzhledem k tématu diplomové práce nás především zajímají požadavky na výbavu osobnosti. Z odborné literatury víme, že k požadavkům na osobnostní charakteristiky pomáhajících pracovníků jsou řazeny - inteligence, přitažlivost, důvěryhodnost, komunikační dovednosti, empatie, prosociální orientace, optimismus. Z hlediska sociální pedagogiky jsou zmiňovány kompetence jako je empatie, trpělivost, sociální kompetence, schopnost intervence, výchovné a vzdělávací (A Common Platform for Social Educators in Europe, 2006). Podobné charakteristiky najdeme v literatuře v souvislosti s osobnostní sociálního pracovníka (empatie, respekt, osobní zdatnost, kritické myšlení, sebekontrola, tolerance, komunikace atd.). Za důležité považujeme tyto rysy: prosociální orientaci a sociální dovednosti jako tendence zajímat se o ostatní a pomáhat jim, dále empatii jako schopnost vcítit se do druhého, odolnost vůči zátěži jako schopnost zvládat nároky, které jsou na jedince kladeny, ale i motivaci ve smyslu snahy být s druhými. Z hlediska různých koncepcí osobních typů by měl být pomáhající pracovník osobností typu B (uvolněný,

spokojený, nespěchající) dle teorie Friedmana a Rosemana, dle typologie C.G.Junga orientován spíše extravertně a zaměřen na cítění, dle teorie J. Rottera být jedincem s vnitřním místem kontroly. V oblasti osobnostní výbavy pomáhajících pracovníků bylo uskutečněno několik výzkumů. U nás se problematikou osobnosti pomáhajícího pracovníka zabývá Mlčák (2005c) se Záškodnou (Mlčák, Záškodná, 2008), dále studenti v rámci svých diplomových prací (např. Vrbová, 2009). Na úrovni české i mezinárodní je patrná snaha blíže vymezit jednotlivé obory pomáhajících profesí, a v té souvislosti specifikovat požadavky na pracovníky, kteří se v těchto oblastech uplatňují, a to jak z hlediska profesní přípravy, tak dalšího vzdělávání (například Rowan, Faul, Birkenmaier, Damon-Rodriguez, 2011, u nás Dolejš, 2010).

Pomáhající profese tedy kladou velké nároky na osobnost pracovníka, a to i z hlediska odolnosti vůči rizikům v těchto profesích, kterými jsou syndrom vyhoření a syndrom pomáhajícího. Syndrom vyhoření je soubor příznaků, které se objevují jako důsledky nezvládnutého stresu v práci (Matoušek, 2003b). K negativním příznakům syndromu vyhoření patří vyčerpání fyzické i psychické vedoucí až k neschopnosti dále pracovat ve své pozici. Jelikož je riziko syndromu vyhoření velmi vysoké, je cílem předcházet jeho propuknutí v rámci prevence. Matoušek (2003b) a Schmidbauer (2008) uvádí, že by z toho pohledu měly probíhat psychosociální výcviky pro pracovníky, jejich práce by měla být jasně vymezena, dále by měla být využívána supervize, snahou by mělo být omezení administrativní zátěže, i rozvoj realistického sebehodnocení a pozitivní oceňování v práci. Syndrom pomocníka vymezuje Schmidbauer (2008) jako situaci, kdy profesionál využívá pomáhaní spíše jako nevědomou kompenzaci vlastní nedostatečnosti, kdy podstatou jsou neuspokojené potřeby z dětství. U obou syndromů je hlavním problémem to, že pomáhající neposkytuje pomoc efektivně a práce je destruktivní i pro něj samotného.

Výzkum k diplomové práci byl zaměřen na osobnost pomáhajících profesionálů. Výzkumným souborem byli studenti sociální pedagogiky (N2 = 40) a pracovníci ve sféře sociálních služeb (N3 = 45) konkrétně na pozicích sociální pracovník a pracovník v sociálních službách (dle zákona 108/2006 Sb.). Na základě statistické analýzy pomocí f-testu pro rozptyl na hladině významnosti 0,05 byla zjištěna rovnost rozptylů obou souborů, které jsme sloučily do souboru všech osob (N1 = 85). Pomocí t-testu s rovností rozptylu na hladině významnosti 0,05 nebyl také prokázán signifikantní rozdíl mezi souborem studentů (N2) a pracovníků (N3) v žádné z dimenzí dotazníku BIP.

Ve výzkumu jsme se zaměřily na osobnostní profil respondentů v dotazníku BIP, zachycený profil se jeví jako podprůměrný ve většině dimenzí (Motivace k výkonu, Motivace k utváření, Motivace k vedení, Svědomitost, Flexibilita, Rozhodnost, Senzitivita, Schopnost kontaktů, Schopnost prosadit se, Emocionální stabilita, Odolnost vůči zátěži, Sebevědomí) ve srovnání s českou populací. Jen v dimenzích Sociabilita a Orientace na tým se respondenti umístili se svými výsledky v pásmu průměru. Na základě statistické analýzy jsme zamítly stanovené hypotézy, kdy jsme předpokládaly, že respondenti budou ve srovnání s běžnou českou populací disponovat vyšší mírou senzitivity, schopnosti kontaktů a sociability, dále emocionální stability a odolnosti vůči zátěži. Respondenti ve stanovených dimenzích neskórovali signifikantně výše než běžná populace, naopak se ukázalo, že skórovali níže. Dále byla prokázána negativní korelace věku a celkovým skóre v dimenzích Senzitivita, Sociabilita (na hladině významnosti 0,01) a Schopnost kontaktů (na hladině významnosti 0,05) u souboru všech osob (N1). V rámci výzkumu byl u souboru pracovníků (N3) zachycen i motivační profil respondentů. Ukázalo se, že respondenti nejsou v téměř všech dimenzích dotazníku vyhranění jednoznačně k pólům, jen v dimenzi Orientace na bezpečí – zaměření na riziko se nachází blíže levému pólu (zaměření na bezpečí), v dimenzi Pasivita, klid- činnost se jeví zaměření k pólu činnost. Také se ve výsledcích neprojevila výraznější prosociální orientace respondentů. V rámci dvou otevřených otázek bylo zjištěno, že pomáhajícím pracovníkům přináší uspokojení především práce a kontakt s lidmi a poskytování pomoci, ve své práci by nejraději změnili vztahy na pracovišti a s vedením, množství administrativy a finanční ohodnocení.

Z výsledků nás zaujalo především nepotvrzení stanovených hypotéz, a to především vzhledem k informacím se kterými se setkáváme v odborné literatuře, kdy bylo uvedeno, že sociální dovednosti, empatie i odolnost vůči zátěži a emocionální stabilita jsou důležitou součástí osobnostní výbavy pomáhajících pracovníků. Vliv na výsledky výzkumu mohly mít dle našeho názoru jak použité metody, ale i nízké sebevědomí a nereálný sebeobraz respondentů. Výsledky by také mohly poukazovat na to, že respondenti jsou ohroženi syndromem vyhoření. Výzkum může posloužit pro další výzkumná šetření v této oblasti (jako vhodnější se jeví volba jiných výzkumných metod, rozšíření výzkumného souboru), také jako podklad pro nutnost efektivnější profesní přípravy a dalšího vzdělávání pomáhajících profesionálů v uvedených oblastech.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

- Atkinson, R. L. et al. (1995). *Psychologie*. Překlad Herman, E., Petržela, M. Praha: Victoria Publishing.
- Baštecká, B., Goldman, P. (2001) *Základy klinické psychologie*. Praha: Portál.
- Batson, C. D., Powell, A.A. (2003). Altruism and prosocial behavior In Weiner, I.B. *Handbook of Psychology*. Volume 5. Personality and social psychology. John Wiley & Sons, Inc. s. 463- 484.
- Baumgartner, F., Orosová, O., Výrost, J. (2008). Sociální inteligence, sociální kompetence. In Výrost, J., Slaměník, I. (eds.) *Sociální psychologie*, 2. vyd. Praha: Grada Publishing, s.199 -232.
- Bedrnová, E., Nový, I. et al. (2002). *Psychologie a sociologie řízení*. Praha: Management press.
- Bierhoff, H., W. (2002). *Prosocial behavior*. Psychology press.
- Bierhoff, H. W. (2006). Prosociální chování. In Hewstone, M., Stroebe, W.(eds.) *Sociální psychologie : moderní učebnice sociální psychologie*. Překlad Břejlová, D., La Roch P. Praha: Portál. s. 331-362.
- Boledovičová, M. (2007). Úloha pomáhajících profesí v socializácii, resocializácii a poradenství. In Škoda, J. (ed.) *Multidisciplinární přístupy pomáhajících profesí*. Ústí nad Labem : Univerzita J.E. Purkyně v Ústí nad Labem. s. 81-89.
- Cakirpaloglu, P. (2009). *Psychologie hodnot*. 2. vyd. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, Filozofická fakulta.
- Cournoyer, B.R. (2008). *The Social Work Skills Workbook*. 5th ed. Thomson Books/Cole.
- Dolejš, M. (2010). *Analýza dotazníků – požadavky zaměstnavatelů na absolventy jednooborové psychologie*. Závěrečná zpráva. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci.
- Dovidio, J. F. et al. (2006). *The social psychology of prosocial behavior*. Lawrence Erlbaum Associates, Inc.

- Drapela, V. J. (1997). *Přehled teorií osobnosti*. Praha: Portál.
- Dryden, W. (2008). *Poradenství*. Praha : Portál.
- Etický kodex sociálních pracovníků ČR (1995). In Matoušek, O. et al. *Metody a řízení sociální práce* (2003). Praha: Portál. s. 369 – 371.
- Goleman, D. (2000). *Práce s emoční inteligencí*. Praha: Columbus.
- Hall, C. S., Lindzey, G., Loehlin, J., C. Manosevitz, M. (2002). *Psychologia osobnosti: Úvod do teórií osobnosti*. Překlad Heretik, A. et al. Bratislava: Slovenské pedagogické nakladateľstvo.
- Hartl, P. (2004). *Stručný psychologický slovník*. Praha: Portál.
- Havrdová, Z. et al. (1999). *Kompetence v praxi sociální práce : příručka pro učitele a supervizory v sociální práci*. Praha: Osmium.
- Hawkins, P., Shohet, R. (2004). *Supervize v pomáhajících profesích*. Praha: Portál.
- Hendl, J. (2004). *Přehled statistických metod zpracování dat*. Praha: Portál.
- Hossiep, R., Paschen, M. (2003). *Bochumský osobnostní dotazník – BIP* (inventář profesních charakteristik osobnosti). Překlad Hoskovcová, S., Vybíralová, A. Praha: Testcentrum, 2003.
- Hroncová, J. (2004). Vzt'ah socialnej pedagogiky a socialnej práce - historia a súčasnosť. In *Socialia Olomouc 2003*. Sborník příspěvků z konference Sociální pedagogika jako vědní obor a studijní disciplína. Petříková, E.(ed.) Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, s. 37-45.
- Kebza, V., Šolcová, I. (2008). Hlavní koncepce psychické odolnosti. *Československá Psychologie*, 52 (1). s. 1-19.
- Kohoutek, R. (2000). *Základy psychologie osobnosti*. Brno: CERM.
- Kopřiva, K. (2006). *Lidský vztah jako součást profese: psychoterapeutické kapitoly pro sociální, pedagogické a zdravotnické profese*. Praha: Portál.
- Kolář, Z. (2007). Úvod. In Škoda, J. (ed.) *Multidisciplinární přístupy pomáhajících profesí*. Ústí nad Labem : Univerzita J.E. Purkyně v Ústí nad Labem. s. 7-10.

- Krahulová, K. (2010, říjen). Stres a syndrom vyhoření v pomáhajících profesích. *Sociální služby*. 12 (10). s. 22-24.
- Kraus, B. (2001a). Pojetí sociální pedagogiky a její charakteristika v současnosti. In Kraus, B., Poláčková, V. et al. *Člověk-prostředí-výchova. K otázkám sociální pedagogiky*. Brno: Paido. s. 9-16.
- Kraus, B. (2001b). Profese sociálního pedagoga. In Kraus, B., Poláčková, V. et al. *Člověk-prostředí-výchova. K otázkám sociální pedagogiky*. Brno: Paido. s.33-40.
- Kraus, B. (2008). *Základy sociální pedagogiky*. Praha: Portál.
- Krutilová, D. (2010, leden). Profesní rozvoj zaměstnanců. *Sociální služby*. 12 (1). s. 23.
- Křivohlavý, J. (1998). *Jak neztratit nadšení*. Praha: Grada Publishing.
- Křivohlavý, J. (2001). *Psychologie zdraví*. Praha: Portál.
- Křivohlavý, J. (2006). *Psychologie smysluplnosti existence: otázky na vrcholu života*. Praha: Grada Publishing.
- Lorenzová, L. (2001). Pomáhání a pomáhající profese. In Kraus, B., Poláčková, V. et al. *Člověk-prostředí-výchova. K otázkám sociální pedagogiky*. Brno: Paido. s. 173-182.
- Mallotová, K. (2000). Burn-out neboli syndrom vyhoření. *Psychologie Dnes: psychologie, psychoterapie, životní styl*. 6 (2) .
- Matoušek, O. et al. (2001). *Základy sociální práce*. Praha: Portál.
- Matoušek, O. (2003a). *Slovník sociální práce*. Praha: Portál.
- Matoušek, O. (2003b). Úvod: Cíle a úrovně sociální práce. In Matoušek, O. et al. *Metody a řízení sociální práce*. Praha: Portál. s. 11 – 17.
- Matoušek, O., Hartl, P. (2003). Nároky sociální práce a syndrom vyhoření. In Matoušek, O. et al. *Metody a řízení sociální práce*. Praha: Portál. s. 51 - 60.
- Matoušek, O., Koláčková, J., Kodymová, P. (eds.) (2010). *Sociální práce v praxi*. 2.vyd. Praha: Portál.
- Mesárošová, M., Dančišinová, A. (1999). Rozvíjanie empatie u pubescentov. *Československá psychologie*, 43(3), s. 253-266.

- Mikšík, O. (2003). *Psychologická charakteristika osobnosti*. Praha: Karolinum
- Mlčák, Z. (2005a). Profesní vědomosti v sociální práci. In Mlčák, Z. (ed.). (2005). *Profesní kompetence sociálních pracovníků a jejich hodnocení klienty*. Ostrava: Ostravská univerzita, Filozofická fakulta. s. 47 -60.
- Mlčák, Z. (2005b). Profesní schopnosti a dovednosti v sociální práci. In Mlčák, Z. (ed.). (2005). *Profesní kompetence sociálních pracovníků a jejich hodnocení klienty*. Ostrava : Ostravská univerzita, Filozofická fakulta. s. 61-79.
- Mlčák, Z. (2005c). Vybrané systémy profesních kompetencí v sociální práci. In Mlčák, Z. (ed.). (2005). *Profesní kompetence sociálních pracovníků a jejich hodnocení klienty*. Ostrava: Ostravská univerzita, Filozofická fakulta. s. 101 -136.
- Nakonečný, M. (1998). *Psychologie osobnosti*. Praha: Academia.
- Nečasová, M. (2003). Profesní etika. In Matoušek, o. et al. (2003). *Metody a řízení sociální práce*. Praha: Portál. s. 21 – 49.
- Novosad, L. (2000). *Základy speciálního poradenství: struktura a formy poradenské pomoci lidem se zdravotním nebo sociálním znevýhodněním*. Praha: Portál.
- Pauknerová, D. et al. (2006). *Psychologie pro ekonomy a manažery*. Praha: Grada Publishing.
- Paulík, K. (1999). *Psychologické aspekty pracovní spokojenosti učitelů*. Ostrava: FF OU, 1999.
- Paulík, K. (2010). *Psychologie lidské odolnosti*. Praha: Grada Publishing.
- Pavlát, J. (2005). *Motivační profil*. Praha.
- Plháková, A. (2005). Učebnice *obecné psychologie*. Praha: Academia.
- Plháková, A. (2006). *Dějiny psychologie*. Praha: Grada Publishing.
- Plháková, A. (2010). Inteligence. In Blatný, M. et al. *Psychologie osobnosti. Hlavní téma, současné přístupy*. Praha: Grada Publishing. s. 71 - 104.
- Plháková, A., Reiterová, E. (2010). Rozdíly v pěti dimenzích osobnosti a sociální inteligenci mezi studenty exaktních a humanitních věd. *Československá psychologie*, 54 (2), s. 147-159.

- Provazník, V. et al. (2002). *Psychologie pro ekonomy a manažery*. Praha: Grada.
- Reiterová, E. (2000). *Základy statistiky pro studenty psychologie*. Olomouc: Univerzita Palackého.
- Reiterová, E. (2006). *Statistické techniky a možnosti realizace výzkumu v psychologii. Text pro distanční vzdělávání*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci.
- Rogers, C. R. (1998). *Způsob bytí. Klíčová témata humanistické psychologie z pohledu jejího zakladatele*. Překlad Krejčí, J. Praha : Portál.
- Rozsypalová, H. (2009). *Osobnostní profil studentů vysokých škol oborů pomáhajících profesí*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci.
- Rymeš, M. (2003). Osobnost a práce. In Štikar, J. et al. *Psychologie ve světě práce*. Praha: Univerzita Karlova v Praze. s. 89-134.
- Říčan, P. (2007). *Psychologie osobnosti: obor v pohybu*. Praha: Grada Publishing.
- Schmidbauer, W. (2000). *Psychická úskalí pomáhajících profesí*. Praha: Portál.
- Schmidbauer, W. (2008). *Syndrom pomocníka. Podněty pro duševní hygienu v pomáhajících profesích*. Praha: Portál, 2008.
- Slaměník, I., Janoušek, J. (2008). Prosociální chování In Výrost, J., Slaměník, I. (eds.) *Sociální psychologie*, 2.vyd. Praha: Grada Publishing.
- Sobotková, I. (2007). *Psychologie rodiny*. 2.vyd. Praha: Portál.
- Stuchlíková, I. (2010). Motivace a osobnost. In Blatný, M. et al. *Psychologie osobnosti. Hlavní téma, současné přístupy*. Praha: Grada Publishing. s. 137 -166.
- Svoboda, M. (2005). *Psychologická diagnostika dospělých*. Praha: Portál
- Štikar, J., Rymeš, M., Hoskovec, J. (2003). Metody v personální psychologii. In Štikar, J. et al. *Psychologie ve světě práce*. Praha: Univerzita Karlova v Praze. s. 337-369.
- Šupplerová, M. (2005). *Řízení lidských zdrojů*. Studijní texty pro distanční studium. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, Filozofická fakulta, 2005.
- Tureckiová, M. (2004). *Řízení a rozvoj lidí ve firmách*. Praha: Grada Publishing.
- Úlehla, I. (2005). *Umění pomáhat. Učebnice metod sociální praxe*. Praha: SLON.
- Vágnerová, M. (2004). *Základy psychologie*. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Nakladatelství Karolinum.
- Vendel, Š. (2008). *Kariérní poradenství*. Praha: Grada Publishing.

- Vrbová, R. (2009). *Prosociální tendence a motivace pracovníků v pomáhajících profesích*. Diplomová práce. Olomouc: Univerzita Palackého.
- Vyhláška 505/2006 Sb. ze dne 15. listopadu 2006, kterou se provádějí některá ustanovení zákona o sociálních službách.
- Vymětal, J. (1998). Empatie - porozumění v cítěním. *Československá psychologie*, 42 (1), s. 42-49.
- Výrost, J., Slaměník, I. (1997). *Sociální psychologie- Sociálná psychológia*. Praha: ISV- nakladatelství.
- West, K.G. (2002). *Dobrodružství psychického vývoje – kapitoly z vývojové psychologie*. Překlad: Müller, I. Praha : Portál.
- Zákon č.563/2004 Sb. ze dne 24. září 2004, o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů.
- Zákon č.108/2006 Sb. ze dne 14. března 2006, o sociálních službách.
- Zastrow, Ch.H. (2009a). *Introduction to Social Work and Social Welfare*. 10th ed. Books/Cole, Cengage Learning.
- Zastrow, Ch.H. (2009b). *The Practice of Social Work: A Comprehensive Worktext*. 9th ed. Books/Cole, Cengage Learning.

Internetové zdroje

- A Common Platform for Social Educators in Europe. (2006, October). *Child & Youth Care Forum*, Retrieved March 3, 2009, doi:10.1007/s10566-006-9023-x.
- Bierhoff, H., Klein, R., & Kramp, P. (1991, June). Evidence for the Altruistic Personality from Data on Accident Research. *Journal of Personality*, 59(2), 263-280. Retrieved March 5, 2009, doi:10.1111/1467-6494.ep9107221719.
- Buchbinder, E. (2007). Being a Social Worker as an Existential Commitment: From Vulnerability to Meaningful Purpose. *Humanistic Psychologist*, 35(2), 161-174. doi:10.1080/08873260701273894.
- Byrne, N. (2008). Differences in types and levels of altruism based on gender and program. *Journal of Allied Health*, 37(1), 22-29. Retrieved from EBSCOhost.

- Collins, S. (2007). Social workers, resilience, positive emotions and optimism. *Practice: Social Work in Action*, 19(4), 255-269. doi:10.1080/09503150701728186
- Combs, A. (1986, February). What makes a good helper? A person-centered approach. *Person-Centered Review*, 1(1), 51-61. Retrieved March 5, 2009, from PsycINFO database.
- Dettlaff, A. J., Moore, L. S., & Dietz, T. J. (2006). Personality type preferences of social work students: Enhancing education through understanding personality variables. *The Journal of Baccalaureate Social Work*, 11(2), 88-101. Retrieved from EBSCOhost.
- Kaňkovská, P. (2007) Vliv rodinného prostředí na utváření prosociální orientace dítěte staršího školního věku. *E-psychologie*. 1 (1). s. [online]. [cit.2010-02-01]. Dostupné z WWW: <http://www.e-psycholog.eu/pdf/kankovska.pdf>
- Mlčák, Z., & Zášková, H. (2008). Analysis of relationships between prosocial tendencies, empathy, and the five-factor personality model in students of helping professions. *Studia Psychologica*, 50(2), 201-216. Retrieved March 5, 2009, from PsycINFO database.
- Norcross, J. C., & Farber, B. A. (2005). Choosing psychotherapy as a career: Beyond "I want to help people". *Journal of Clinical Psychology*, 61(8), 939-943. doi:10.1002/jclp.20115
- Pelcák, S. (2005). *Úvod do psychologie zdraví*. [online]. [cit.2008-04-06]. Dostupné z WWW: <http://www.ksocp.info/UserFiles/UPZ.doc>
- Polák, M. (2003). Nechejme učitele učit. *Učitel'ské noviny: týdeník pro učitele a přátele školy*, 106(7). [online]. [cit.2008-03-19]. Dostupné z WWW: http://www.ucitelskenoviny.cz/obsah_clanku.php?vydani=07&rok=03&odkaz=nechejme.html
- Profil a možnosti uplatnění absolventa KSP. Katedra sociální práce, Filozofická fakulta, Univerzita Karlova v Praze. [online]. [cit.2011-02-10]. Dostupné z WWW: <http://socp.ff.cuni.cz/category/16/84>.
- Reynolds, W., Scott, B., & Reynolds, W. (2000, January). Do nurses and other professional helpers normally display much empathy?. *Journal of Advanced Nursing*, 31(1), 226-234. Retrieved March 3, 2009, doi:10.1046/j.1365-2648.2000.01242.x

- Richard, H. D. (1985). *Sense of coherence : Examination of the Construct*. University of Arkansas. [online]. [cit.2008-04-06]. Dostupné z www: <<http://www.eric.ed.gov/>>.
- Rowan, N. L., Faul, A. C., Birkenmaier, J., & Damron-Rodriguez, J. (2011). Social Work Knowledge of Community-Based Services for Older Adults: An Educational Model for Social Work Students. *Journal of Gerontological Social Work*, 54(2), 189-202. doi:10.1080/01634372.2010.538816
- Siebert, D., & Siebert, C. (2005, May). The Caregiver Role Identity Scale A Validation Study. *Research on Social Work Practice*, 15(3), 204-212. Retrieved March 5, 2009, doi:10.1177/1049731504272779
- Clay Siebert, D., & Siebert, C. (2007, January). Help seeking among helping professionals: A role identity perspective. *American Journal of Orthopsychiatry*, 77(1), 49-55. Retrieved March 5, 2009, doi:10.1037/0002-9432.77.1.49

SEZNAM PŘÍLOH

- Příloha č. 1 Zadání magisterské diplomové práce
- Příloha č. 2 Abstrakt magisterské diplomové práce
- Příloha č. 3 Průvodní list k dotazníkům
- Příloha č. 4 Ukázka Bochumského osobnostního dotazníku
- Příloha č. 5 Testový profil Bochumského osobnostního dotazníku
- Příloha č. 6 Ukázka dotazníku Motivační profil
- Příloha č. 7 Tabulky s výsledky dotazníku BIP výzkumných souborů
- Příloha č. 8 Tabulka s výsledky v dotazníku Motivační profil u souboru pracovníků
- Příloha č. 9 Popisné statistiky výzkumných souborů
- Příloha č. 10 Tabulka výsledků f-testu rozptylu na hladině významnosti 0,05 u souboru studentů (N2) a souboru pracovníků (N3) v dimenzích dotazníku BIP
- Příloha č. 11 Tabulka výsledků t-testu s rovností rozptylu na hladině významnosti 0,05 u souboru studentů (N2) a souboru pracovníků (N3) v dimenzích dotazníku BIP
- Příloha č. 12 Tabulka výsledků t-testu rozdílu výběrového průměru a známého průměru základního souboru u souboru všech osob (N3) a český standardizační soubor všech osob

Příloha č.1 Zadání magisterské diplomové práce

Univerzita Palackého v Olomouci
Filozofická fakulta
Akademický rok: 2009/2010

Studijní program: Psychologie
Forma: Kombinovaná
Obor/komb.: Psychologie (PSYN)

Podklad pro zadání DIPLOMOVÉ práce studenta

PŘEDKLÁDÁ:	ADRESA	OSOBNÍ ČÍSLO
Bc. ROZSYPALOVÁ Hana	Úprkova 3693, Kroměříž	109110

TÉMA ČESKY:

Osobnostní profil pomáhajících profesionálů

NÁZEV ANGLICKY:

The Personality Profil at Helping Professionals

VEDOUcí PRÁCE:

PhDr. Soňa Lemrová, Ph.D. - PCH

ZÁSADY PRO VYPRACOVÁNÍ:

1. Prostudování problematiky osobnosti pomáhajících profesionálů v literatuře. Vypracování ucelené rešerše.
2. Zpracování teoretické části. V této části budou shrnuty poznatky týkající se tematiky pomáhajících profesí, osobnosti pracovníka v pomáhajících profesích, nároky pomáhající profese, které jsou v rámci výkonu profese kladeny na pracovníka. Bude pojednáno o současných výzkumných projektech vztahujících se k tématu diplomové práce.
3. Hlavním cílem výzkumného projektu je popsat a porovnat osobnostní profil studentů vysokých škol oborů pomáhajících profesí a osobnostní profil pracovníků pomáhajících profesí, konkrétně sociálních pracovníků. Dalším cílem projektu bude zachytit motivační profil sociálních pracovníků.
4. Výzkumný soubor budou tvořit studenti pátého ročníku magisterského oboru sociální pedagogika (45 respondentů) a pracovníci pomáhajících profesí konkrétně sociální pracovníci a pracovníci v sociálních službách (30 respondentů).
5. V rámci výzkumu bude použita metoda Bochumského osobnostního dotazníku pro zachycení osobnostního profilu respondentů, u skupiny sociálních pracovníků bude použita také metoda Motivačního profilu.
6. Získaná data budou vyhodnocena vhodnými statistickými metodami.
7. V závěrech práce bude provedeno vyhodnocení získaných dat. Budou porovnány získané osobnostní profily studentů vysokých škol pomáhajících profesí a pracovníků pomáhajících profesí, a to se zřetelem k osobnostním vlastnostem významných pro jejich efektivní práci. Dále bude vyhodnocen získaný motivační profil sociálních pracovníků.

SEZNAM DOPORUČENÉ LITERATURY:

- Kopřiva, K. (2006). Lidský vztah jako součást profese: psychotherapeutické kapitoly pro sociální, pedagogické a zdravotnické profese. Praha : Portál.
- Kraus, B., Poláčková, V. et al. Člověk-prostředí-výchova. K otázkám sociální pedagogiky. Brno: Paido.
- Matoušek, O. (2003). Metody a řízení sociální práce. Praha: Portál.
- MLčák, Z. (ed.). (2005). Profesionální kompetence sociálních pracovníků a jejich hodnocení klienty. Ostrava : Ostravská univerzita, Filozofická fakulta.
- Nakonečný, M. (1998). Psychologie osobnosti. Praha: Academia
- Databáze přístupné pro UP, ProQuest, Psynindex, EBSCOhost, Web of science atd.

Podpis studenta: Hana Rozpolecová
Podpis vedoucího práce: [Signature]
Podpis vedoucího katedry: [Signature]
Podpis děkana: Ludmila Kerebošová



Datum: 22.1.2010

Datum: 22.1.2010

Datum: 22.1.2010

Datum: 8.2.2010

Příloha č. 2 Abstrakt magisterské diplomové práce

Vysoká škola: Univerzita Palackého v Olomouci
Katedra: Psychologie

Fakulta: Filozofická
Školní rok: 2010/2011

ABSTRAKT MAGISTERSKÉ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Jméno: Hana Rozsypalová

Obor: Psychologie, navazující kombinované magisterské studium

Název diplomové práce:

Název diplomové práce v anglickém jazyce:

Vedoucí práce: PhDr. Lemrová Soňa, Ph.D.

Počet stran: 108

Počet příloh: 22

Abstrakt

Tato magisterská diplomová práce se zabývá problematikou osobnosti v rámci pomáhajících profesí. Teoretická část práce je zaměřena na obecné vymezení termínů pomáhání, prosociální chování a altruismus, pomáhajících profesí, osobnosti, dotýká se také osobnostních charakteristik důležitých pro práci pomáhajícího profesionála obecně, i z hlediska dvou oborů – sociální pedagogiky a sociální práce. Praktická část práce popisuje kvantitativní výzkum provedený pomocí dotazníkových metod u souborů vysokoškolských studentů oboru sociální pedagogiky a pracovníků ve sféře sociálních služeb. Výzkum byl zaměřen na zjištění osobnostního profilu pomáhajících pracovníků, kdy byla analyzována především data z oblastí sociálních kompetencí a psychické odolnosti. Dále byl zachycen motivační profil pracovníků ze sféry sociálních služeb.

Klíčová slova:

Pomáhající profese, osobnost, sociální pedagogika, sociální práce, osobnostní profil, motivace, sociální kompetence, psychická odolnost.

Abstract

This diploma thesis discuss of the personality issues in the helping professions. The theoretical part defines the general terms of helping and prosocial behavior, altruism, helping professions, personality and also includes personal characteristics important for social workers- generally and specifically from the perspective of Social Pedagogy and Social Work. The practical part of the thesis describes the quantitative research conducted by questionnaire methods. I asked university students of Social Pedagogy and the workers in the sphere of social services work.

The research of the thesis is centred on the detection of respondent's personality profile. There were analyzed mainly data of social competences and mental resistance. It was also charted the motivation pro from the perspective of workfile of social workers.

Key words:

Helping profession, personality, social pedagogy, social work, personality profile, motivation, social competences, mental resistance.

Příloha č. 3 Průvodní list k dotazníkům

Dobrý den,

jmenuji se Hana Rozsypalová, jsem studentkou jednooborové psychologie Filozofické fakulty Univerzity Palackého v Olomouci.

Dotazník, který držíte v ruce, je důležitou součástí mé diplomové práce na téma „Osobnostní profil pomáhajících profesionálů“. Cílem práce je zmapovat osobnostní profil pracovníků pracujících ve sféře sociálních služeb.

Prosím Vás tedy touto cestou o vyplnění dotazníku.

Všechny uvedené informace budou zpracovány anonymně a budou využity jen pro výzkumnou část diplomové práce.

Předem Vám děkuji za ochotu a Váš čas.

Mgr. Hana Rozsypalová

Nejdříve prosím vyplňte tyto demografické údaje:

Věk:

Pohlaví (vyhovující označte křížkem):

Žena

Muž

Nejvyšší dosažené vzdělání (vyhovující označte křížkem): :

Základní

Střední vzdělání s výučním listem

Střední vzdělání s maturitní zkouškou

Vyšší odborné vzdělání

Vysokoškolské

Ve sféře sociálních služeb pracujete jako (vyhovující označte křížkem):

sociální pracovník

pracovník v sociálních službách

zdravotnický pracovník

pedagogický pracovník

manželský a rodinný poradce a další odborný pracovník, kteří přímo poskytuje sociální služby

nepracuji ve sféře sociálních služeb, pracuji v oblasti.....

Pracujete (vyhovující označte křížkem):

v neziskovém sektoru

ve státním sektoru

Délka praxe v sociální sféře v letech (vyhovující označte křížkem) :

méně než 1 rok

1 – 2 roky

2 – 5 let

5 – 10 let

10 let a více

Prosím uveďte odpověď na otázky:

Co Vás ve Vaší práci uspokojuje?

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

Je ve Vaší práci něco, co byste rádi změnili k lepšímu? Pokud ano, uveďte prosím konkrétně.

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

Nyní Vás prosím o vyplnění následujících dotazníků. Postup k vyplnění je uveden na začátku dotazníku.

Ještě jednou děkuji za Vaši ochotu a čas

Příloha č. 4 Ukázka Bochumského osobnostního dotazníku

DOTAZNÍK

Bochumský osobnostní dotazník - BIP

Rüdiger Hossiep, Michael Paschen

Pokyny ke zpracování dotazníku:

Na následujících stránkách najdete celkem 210 výroků, které se týkají Vašeho jednání, chování a zvyků. Všechny výroky se vztahují k Vaší práci, pokud není přímo uvedena jiná situace. Posuďte, do jaké míry Vás každý z výroků vystihuje, nakolik souhlasí. Hodnotit můžete na šestistupňové škále – od „zcela souhlasí“ po „vůbec nesouhlasí“.

Pokud výrok **zcela souhlasí**, plně Vás vystihuje, pak označte křížkem X jako v následujícím příkladu – kolečko nejvíce vlevo:

V diskusích vždy prosazují své názory.	zcela souhlasí	<input checked="" type="radio"/>	–	<input type="radio"/>	–	<input type="radio"/>	–	<input type="radio"/>	–	<input type="radio"/>	vůbec nesouhlasí
--	-------------------	----------------------------------	---	-----------------------	---	-----------------------	---	-----------------------	---	-----------------------	---------------------

Pokud výrok **vůbec nesouhlasí**, vůbec Vás nevystihuje, pak označte křížkem X kolečko nejvíce vpravo:

V diskusích vždy prosazují své názory.	zcela souhlasí	<input type="radio"/>	–	<input type="radio"/>	–	<input type="radio"/>	–	<input type="radio"/>	–	<input type="radio"/>	vůbec nesouhlasí	<input checked="" type="radio"/>
--	-------------------	-----------------------	---	-----------------------	---	-----------------------	---	-----------------------	---	-----------------------	---------------------	----------------------------------

Můžete se také rozhodnout pro jeden z bodů na škále mezi oběma krajními možnostmi.

Pokud výrok **spíše souhlasí**, pak označte křížkem X třetí kolečko zleva:

V diskusích vždy prosazují své názory.	zcela souhlasí	<input type="radio"/>	–	<input type="radio"/>	–	<input checked="" type="radio"/>	–	<input type="radio"/>	–	<input type="radio"/>	vůbec nesouhlasí
--	-------------------	-----------------------	---	-----------------------	---	----------------------------------	---	-----------------------	---	-----------------------	---------------------

Nepřemýšlejte dlouho o jednotlivých výrocích, ale odpovídejte pokud možno spontánně. Je důležité, abyste nevynechali ani jeden výrok. Nejsou žádné správné a nesprávné odpovědi. Pokud jsou popisovány situace, které jste ještě osobně nezažili, pak odhadněte, jak byste se v nich patrně zachovali.

Pokud jste omylem označili nevhodnou odpověď a chcete se opravit, označte křížkem x správnou odpověď a navíc ji i výrazně podtrhněte.

Vyplňte, prosím, následující údaje:

Jméno:

Věk: Pohlaví: muž žena

Povolání včetně Vaší pozice v zaměstnání:

Datum:



- | | zcela
souhlasí | vůbec
nesouhí |
|--|-------------------|------------------|
| 1) Jsem člověk s výraznými povahovými rysy. | ○—○—○—○—○—○ | |
| 2) Pokud se setkám s cizími lidmi, najdu bez obtíží téma k rozhovoru. | ○—○—○—○—○—○ | |
| 3) Má práce mne uspokojuje především tehdy, nejsem-li závislý(-á) na pomoci druhých. | ○—○—○—○—○—○ | |
| 4) Nad osobními problémy příliš dlouho nepřemýšlím. | ○—○—○—○—○—○ | |
| 5) Pokud musím pracovat mimořádně tvrdě, vyvede mě z rovnováhy, když se objeví nějaké další problémy a potíže. | ○—○—○—○—○—○ | |
| 6) Jsem duchapřítomný(á). | ○—○—○—○—○—○ | |
| 7) Uspokojuje mne, když jdu se svými silami až na hranici možností. | ○—○—○—○—○—○ | |
| 8) V životě se mi už podařilo dát do pohybu hodně věcí. | ○—○—○—○—○—○ | |
| 9) Vyhýbám se rozhovorům, ve kterých bych musel(a) přesvědčovat druhé lidi. | ○—○—○—○—○—○ | |
| 10) Ve sporech se mnou získávají druzí jen stěží navrch. | ○—○—○—○—○—○ | |
| 11) Než se začnu věnovat svým koníčkům, vyřídím veškeré povinnosti. | ○—○—○—○—○—○ | |
| 12) Raději pracuji na úkolech, ve kterých můžu odhadnout, co mne čeká. | ○—○—○—○—○—○ | |
| 13) Nedaří se mi vytvořit si takový časový rozvrh, abych včas splnil(a) všechny své úkoly. | ○—○—○—○—○—○ | |
| 14) Téměř ve všech situacích instinktivně zvolím správný tón. | ○—○—○—○—○—○ | |
| 15) Není pro mne těžké přizpůsobit se představám druhých lidí. | ○—○—○—○—○—○ | |
| 16) Cítím se nesvůj (nesvá) ve společnosti lidí, které dobře neznám. | ○—○—○—○—○—○ | |
| 17) Nejlepších pracovních výsledků dosahuji, pokud pracuji sám (sama). | ○—○—○—○—○—○ | |
| 18) Když se mi něco nepodaří, za chvíli mi to už nevadí. | ○—○—○—○—○—○ | |
| 19) Cítím se klidně, i když se na mne valí spousta věcí najednou. | ○—○—○—○—○—○ | |



- | | zcela
souhlasí | vůbec
nesouhlasí |
|---|-------------------|---------------------|
| 20) Po nějakém setkání ještě dlouho myslím na to, jaký dojem jsem vyvolal(a). | ○-○-○-○-○-○-○ | |
| 21) Pokud bych si nemusel(a) vydělávat na živobytí, pracoval(a) bych podstatně méně. | ○-○-○-○-○-○-○ | |
| 22) Jsem vyloženě ctižadostivý(-á). | ○-○-○-○-○-○-○ | |
| 23) Pokud jsem s tím, co dělám, v podstatě spokojen(a), necítím potřebu hledat jinou seberealizaci. | ○-○-○-○-○-○-○ | |
| 24) Nerad(a) činím rozhodnutí, která omezují druhé lidi. | ○-○-○-○-○-○-○ | |
| 25) Moji kolegové si myslí, že se často pokouším prosadit své představy. | ○-○-○-○-○-○-○ | |
| 26) Raději jedním podle svých okamžitých nápadů, než abych systematicky plánoval(a). | ○-○-○-○-○-○-○ | |
| 27) Pokud se podstata mé práce zásadně změní, bez problémů se tomu přizpůsobím. | ○-○-○-○-○-○-○ | |
| 28) S realizací svých rozhodnutí dlouho neotálím. | ○-○-○-○-○-○-○ | |
| 29) Občas mi unikne, že se někdo necítí dobře. | ○-○-○-○-○-○-○ | |
| 30) S ostatními lidmi zacházím ohleduplně. | ○-○-○-○-○-○-○ | |
| 31) Byl(a) bych šťastný(-á), kdyby nepatřilo k mým pracovním povinnostem oslovovat stále nové lidi. | ○-○-○-○-○-○-○ | |
| 32) Je pro mne důležité, abych se při práci nemusel(a) stále domlouvat s ostatními. | ○-○-○-○-○-○-○ | |
| 33) Pokud mé pracovní výsledky nespíní dané očekávání, rychle se s tím vyrovnám. | ○-○-○-○-○-○-○ | |
| 34) Velká pracovní zátěž se u mne projevív tělesnými obtížemi. | ○-○-○-○-○-○-○ | |
| 35) Za svým názorem si otevřeně stojím, i když tím trpív atmosféra rozhovoru. | ○-○-○-○-○-○-○ | |
| 36) Mé jednání bývá okolím často nepochopeno. | ○-○-○-○-○-○-○ | |
| 37) Nevadí mi pracovat, zatímco se ostatní věnují svým koníčkům a zábavě. | ○-○-○-○-○-○-○ | |
| 38) Někteří kolegové si myslí, že změny prosazují příliš silou. | ○-○-○-○-○-○-○ | |

Příloha č. 5 Testový profil Bochumského osobnostního dotazníku

TESTOVÝ PROFIL

Bochumský osobnostní dotazník - BIP

Rüdiger Hossiep, Michael Paschen

Jméno:

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Motivace k výkonu (MVy)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Motivace k utváření (MU)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Motivace k vedení (MVe)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Svědomitost (Sv)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Flexibilita (FI)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Rozhodnost (Ro)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Senzitivita (Sen)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Schopnost kontaktů (SK)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sociabilita (So)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Orientace na tým (OT)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Schopnost prosadit se (SP)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Emocionální stabilita (ES)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Odolnost vůči zátěži (OZ)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sebevědomí (Seb)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Příloha č. 6 Ukázka dotazníku Motivační profil

MP – z

--	--

Instrukce:

Do kolonky **Souhlasím** nebo **Nesouhlasím** udělejte křížek, zda s uvedeným výrokem **souhlasíte** nebo **nesouhlasíte**. Vždy vyplňte **jen jednu možnost**, nikde nesmí být zároveň **Souhlasím** i **Nesouhlasím**. Jednotlivé položky hodnotte tak, **jak podle Vašeho názoru u Vás převažují**. Po vyplnění všech položek zkontrolujte, zda jste nějakou nevynechal(a).

Poř. číslo	Položka	Souhlasím	Nesouhlasím
1.	Jistota a klid v práci jsou brzdou prosperity		
2.	Být úspěšným pracovníkem je pro mě velmi důležité		
3.	Každý nový nápad rád ihned vyzkouším, i když si nejsem jist výsledkem		
4.	Konfliktní situace ani problémy v práci mi většinou nevadí		
5.	Neúspěchy v pracovní činnosti nenarušují moji psychickou pohodu		
6.	Kritika mé osoby za případný pracovní neúspěch mi většinou nevadí		
7.	Za odvedenou práci jsem velmi rád chválen		
8.	Bylo by příjemné, kdyby se lidé dověděli o mých pracovních úspěších		
9.	Konkurenční či soutěživé pracovní prostředí mi vyhovuje		
10.	Zveřejňování výsledků práce je důležitější, než samotná náplň práce		
11.	Mám rád ocenění a pochvaly za dobře odvedenou práci, nestačí mi jen pocit z dobrého výkonu		
12.	Dobře placená nezajímavá práce je lepší, než zajímavá práce s malým výdělkem		
13.	Požadavky zaměstnavatele jsou pro mě prvořadě bez ohledu na můj volný čas		
14.	Pokud někde pracuji, tak jsem své profesi zcela oddán		
15.	Je samozřejmé, abych byl vždy svému zaměstnavateli vždy k dispozici		
16.	Naprostá oddanost zaměstnavateli je pro mě samozřejmostí		
17.	Dění uvnitř organizace mě vždy velmi zajímá		
18.	Rád se podílím na změnách v naší organizaci		
19.	Psychické napětí při provádění pracovní činnosti mě velmi uspokojuje		
20.	S možností fyzické újmy při výkonu své profese počítám		
21.	Nebezpečné situace během výkonu pracovní činnosti mi nevadí		
22.	Vysoká míra rizika při práci mi vyhovuje		
23.	Pocit napětí a nebezpečí mi při výkonu mé práce nevadí		
24.	Následky spojené s rizikem při výkonu pracovní činnosti mě nezajímají		

Poř. číslo	Položka	Souhlasím	Nesouhlasím
25.	Budoucnost pro mě nehraje příliš důležitou roli, důležitá je přítomnost		
26.	Raději si kladu krátkodobé a konkrétní cíle, než cíle dlouhodobé		
27.	Zdá se mi, že budoucnost je většinou nejistá a nezajímavá		
28.	Často přemýšlím nad přítomností, i když je znepokojující		
29.	Většinou mě nezajímá, co bude v budoucnosti		
30.	Znervózuje mě, když přemýšlím o tom, co mě čeká a co se teprve stane		
31.	Nejraději se řídím vlastními názory		
32.	V práci je pro mě důležitá samostatnost a nezávislost		
33.	Nerad se podřizuji cizím příkazům		
34.	Je mi většinou naprosto lhostejné, co si o mě myslí moji kolegové a nadřízení		
35.	Nerad podřizuji své zájmy pracovní skupině		
36.	Názory a postoje mých spolupracovníků mě většinou nezajímají		
37.	Pracuji proto, abych se dobře cítil		
38.	Spokojený jsem tehdy, když vykonávám práci, která mě baví		
39.	Rád v práci uplatňuji především své zájmy a motivy		
40.	Jsem spokojený, když z vlastního pracovního výkonu mám největší úspěch já sám		
41.	Práce mi nestojí za to, abych se obětoval pro zaměstnavatele		
42.	Práce je pro mě seberealizace, pak teprve služba jiným		
43.	Vyhovuje mi vysoké pracovní tempo střídané krátkými obdobími klidu		
44.	Častá změna pracovní činnosti je pro mě důležitá		
45.	V práci se snažím nacházet neustále nové psychické podněty		
46.	Stálé a klidné pracovní tempo je pro mě nepřijemné		
47.	Když je pracovní činnost téměř neměnná, pociťuji nudu a nespokojenost,		
48.	Nejraději pracuji na více pracovních úkolech souběžně, nebo je střídám		
49.	Odměna za práci ve formě peněz je pro mě prvořadá		
50.	Práci vykonávám převážně z důvodu materiálních odměn		
51.	Ať si o mě nadřízený myslí co chce, hlavně ať platí		
52.	Práce mě uspokojuje, když má především finanční efekt		
53.	Práce je především prostředek obživy, pak teprve poslání		
54.	Ekonomický efekt, jako výsledek pracovní činnosti, je pro mě důležitý		

Příloha č. 7 Tabulky s výsledky dotazníku BIP výzkumných souborů

1. Tabulka výsledků souboru studentů (N2 = 40)

N	Pohl.	Věk	Mvy	M U	Mve	Sv	FI	Ro	Sen	SK	So	OT	SP	ES	OZ	Seb
1	Ž	23	48	44	52	58	41	39	49	61	61	45	48	34	31	40
2	Ž	23	47	53	41	48	56	42	44	61	59	55	50	56	41	50
3	Ž	23	57	46	55	38	49	51	45	72	56	41	52	54	43	61
4	Ž	24	46	46	46	50	55	43	48	62	60	51	45	67	50	58
5	Ž	23	52	46	57	49	49	50	50	75	66	66	54	55	51	56
6	Ž	26	52	47	40	61	30	48	51	61	71	60	40	44	39	47
7	Ž	26	46	48	43	52	45	52	41	60	60	51	38	49	39	49
8	Ž	23	54	44	46	53	40	48	49	59	64	42	39	50	39	51
9	Ž	24	61	46	45	58	38	61	58	73	70	41	52	57	49	62
10	Ž	23	63	45	53	67	36	48	45	47	53	23	34	39	46	47
11	Ž	24	65	50	44	39	31	43	54	55	62	27	35	34	34	59
12	Ž	26	51	44	57	51	55	57	59	84	65	44	47	65	54	68
13	Ž	23	44	26	24	56	43	59	42	40	68	47	33	43	43	46
14	Ž	26	51	43	41	54	36	46	51	50	57	35	39	35	29	42
15	Ž	25	45	46	31	57	42	46	47	55	67	45	32	40	28	46
16	Ž	24	43	44	34	49	39	38	48	62	60	55	32	28	19	47
17	Ž	24	53	45	41	40	64	57	64	60	63	40	40	71	66	52
18	Ž	23	49	44	31	34	56	47	61	59	51	30	45	49	38	50
19	Ž	24	50	34	39	54	38	51	46	60	64	52	26	47	28	42
20	Ž	25	34	32	39	65	30	36	50	72	56	35	25	43	27	45
21	Ž	25	53	48	44	71	52	68	53	65	58	49	46	53	49	58
22	Ž	26	53	50	47	50	39	48	45	63	55	34	47	53	38	56
23	Ž	24	57	38	49	75	40	52	55	67	66	44	40	33	42	39
24	Ž	24	37	33	34	48	33	55	51	51	72	57	29	47	49	34
25	Ž	24	45	37	44	44	36	46	53	68	60	51	41	40	30	40
26	Ž	24	59	58	41	50	41	44	44	51	46	55	48	30	46	39
27	Ž	25	49	44	45	47	40	49	52	72	54	52	49	55	36	57
28	Ž	23	54	47	42	66	53	63	53	73	62	38	47	48	53	57
29	Ž	24	54	37	37	64	33	59	57	80	61	35	50	49	41	55
30	Ž	25	50	52	63	75	42	71	65	89	63	43	57	57	47	76
31	Ž	26	56	46	47	68	41	61	45	52	52	35	43	36	33	47
32	M	23	46	53	51	50	34	50	53	66	58	42	49	42	44	55
33	M	24	42	46	50	42	40	46	35	54	45	47	50	40	32	47
34	Ž	23	60	53	54	63	54	58	49	68	71	36	47	31	37	52
35	M	24	42	44	41	55	41	61	48	59	70	51	35	50	49	45
36	M	26	65	45	40	64	53	53	43	54	62	51	38	48	47	40
37	Ž	26	54	44	45	64	42	64	57	75	64	49	44	55	42	40
38	M	24	46	42	50	66	53	64	55	72	56	44	40	53	38	55
39	Ž	25	65	52	46	58	42	55	49	68	58	51	39	44	43	47
40	Ž	24	53	46	44	49	56	47	61	60	59	38	39	44	46	59

2. Tabulka výsledků souboru pracovníků (N3 = 45)

A. Demografické údaje

N	Věk	Pohlaví	Vzdělání	Pozice	Sektor	Délka praxe
1	35	Ž	vš	soc.prac.	s	2 až 5 let
2	31	M	vš	prac.v soc.	s	2 až 5 let
3	45	Ž	vš	soc.prac.	s	10 a více let
4	47	Ž	vš	soc.prac.	s	10 a více let
5	56	Ž	sš s M	prac.v soc.	s	5 až 10 let
6	36	Ž	sš s M	soc.prac.	s	5 až 10 let
7	38	Ž	sš s M	soc.prac.	s	10 a více let
8	45	Ž	sš s M	prac. v soc.	s	10 a více let
9	25	Ž	vš	soc.prac.	n	méně než 1rok
10	49	M	vš	soc.prac.	n	5 až 10 let
11	42	Ž	vš	soc.prac.	n	méně než 1rok
12	45	M	vš	prac.v soc.	n	2 až 5 let
13	46	M	sš s výuč	prac.v soc.	n	10 a více let
14	32	M	sš s M	prac.v soc.	n	1 až 2 roky
15	36	M	sš s M	prac.v soc.	n	méně než 1rok
16	36	Ž	vš	soc.prac.	n	5 až 10 let
17	44	Ž	sš s M	prac.v soc.	n	méně než 1rok
18	25	Ž	voš	prac.v soc.	s	2 až 5 let
19	24	Ž	vš	prac.v soc.	n	méně než 1rok
20	24	Ž	vš	prac.v soc.	n	5 až 10 let
21	33	Ž	vš	soc.prac.	n	2 až 5 let
22	27	Ž	vš	prac.v.soc.	n	méně než 1rok
23	27	Ž	vš	soc.prac.	n	2 až 5 let
24	24	M	voš	soc.prac.	s	2 až 5 let
25	39	M	sš s M	soc.prac.	s	2 až 5 let
26	30	Ž	vš	soc.prac.	s	2 až 5 let
27	45	Ž	sš s M	soc.prac.	s	10 a více let
28	41	Ž	vš	soc.prac.	s	10 a více let
29	36	Ž	sš s M	soc.prac.	s	10 a více let
30	32	Ž	vš	soc.prac.	s	5 až 10 let
31	29	M	voš	soc.prac.	s	5 až 10 let
32	24	Ž	vš	soc.prac.	n	2 až 5 let
33	28	Ž	sš s M	prac.v soc.	n	2 až 5 let
34	46	Ž	sš s výuč	prac.v soc.	n	5 až 10 let
35	33	Ž	sš s M	prac.v soc.	n	1 až 2 roky
36	50	Ž	sš s M	prac.v soc.	s	10 a více let
37	40	Ž	sš s M	prac.v soc.	n	10 a více let
38	27	Ž	voš	soc.prac.	n	2 až 5 let
39	44	Ž	sš s výuč	prac.v soc.	n	5 až 10 let
40	29	Ž	vš	soc.prac.	n	2 až 5 let
41	27	Ž	voš	soc.prac.	n	2 až 5 let
42	31	Ž	voš	soc.prac.	n	5 až 10 let
43	34	M	vš	soc.prac.	n	10 a více let
44	25	Ž	sš s M	prac.v soc.	n	2 až 5 let
45	31	M	vš	soc.prac.	n	5 až 10 let

B. Výsledky v dotazníku BIP

N	Mvy	MU	Mve	Sv	FI	Ro	Sen	SK	So	OT	SP	ES	OZ	Seb
1	48	43	45	54	45	51	46	59	65	44	39	57	51	56
2	42	43	43	51	48	57	44	61	61	43	40	55	41	63
3	46	36	49	59	33	74	70	90	71	33	53	57	63	76
4	54	59	48	64	47	42	55	57	65	36	42	36	33	37
5	38	32	60	47	34	45	37	63	77	59	37	45	35	54
6	56	45	40	47	39	41	45	66	62	48	39	42	47	41
7	46	43	41	48	39	51	46	60	58	43	40	41	45	57
8	61	42	41	72	60	67	58	83	60	36	44	65	64	67
9	54	46	50	62	62	70	53	75	63	56	44	60	59	61
10	45	48	52	51	52	60	38	66	54	55	39	61	42	63
11	51	45	42	34	50	55	57	74	69	55	45	51	31	52
12	36	44	46	49	24	43	37	38	44	33	41	36	28	39
13	36	36	37	50	30	55	41	44	47	49	25	34	33	46
14	46	56	50	43	58	58	57	80	59	53	55	48	44	59
15	78	59	42	67	43	52	41	53	63	31	45	51	46	51
16	56	51	48	50	48	40	39	54	49	39	45	57	41	55
17	43	41	38	66	32	67	50	65	61	57	36	46	29	48
18	55	35	41	47	45	43	41	44	59	36	24	36	40	28
19	50	40	26	54	37	34	57	56	67	39	29	35	41	42
20	54	44	46	57	42	45	55	74	65	52	38	40	54	49
21	57	47	47	43	45	49	50	57	53	47	47	47	45	54
22	64	51	60	58	52	61	45	62	55	37	56	64	56	65
23	38	31	27	40	35	32	36	44	63	42	27	47	33	34
24	47	49	32	55	44	61	54	70	64	49	36	55	35	69
25	51	44	41	52	34	60	57	59	59	42	36	53	40	68
26	59	44	42	60	47	54	51	61	57	42	41	38	41	55
27	55	41	38	54	42	54	54	57	62	39	35	39	49	56
28	59	50	40	63	36	63	61	66	67	39	37	43	50	48
29	52	42	40	51	42	49	59	71	56	34	42	45	34	51
30	57	35	38	54	48	62	60	82	71	54	45	61	51	59
31	54	39	43	58	60	60	47	75	69	49	36	54	54	52
32	59	40	31	56	35	42	48	52	56	35	31	26	38	33
33	47	38	43	45	54	54	39	56	65	49	39	50	47	47
34	48	37	22	36	40	39	48	63	69	40	25	45	46	40
35	67	48	48	56	45	46	46	63	55	51	52	66	48	57
36	59	45	50	42	34	36	43	62	48	42	36	48	37	46
37	49	35	38	58	36	69	61	65	83	41	41	50	60	47
38	55	49	44	53	38	56	51	56	61	65	44	48	44	52
39	54	50	52	60	47	57	53	69	70	42	49	60	53	57
40	40	36	26	43	30	40	47	55	70	47	33	53	33	45
41	63	47	50	61	47	50	52	64	69	46	49	55	51	54
42	51	43	41	41	51	35	40	63	66	54	34	43	27	50
43	50	45	53	67	36	57	43	69	67	44	56	51	49	55
44	48	40	57	59	32	63	47	59	70	35	45	53	46	65
45	63	52	42	36	63	38	51	72	57	30	52	60	53	69

Příloha č. 8 Tabulka s výsledky v dotazníku Motivační profil u souboru pracovníků

N	Dimenze motivačního profilu								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	3	1	2	2	2	3	4	4	4
2	3	4	2	3	2	2	4	1	5
3	2	5	4	4	3	3	4	3	6
4	3	3	3	0	3	4	5	4	3
5	0	2	4	0	3	0	0	0	2
6	3	3	3	2	3	1	2	1	4
7	1	2	3	1	2	1	2	3	3
8	4	5	5	1	4	4	3	6	5
9	3	4	4	2	3	3	4	4	5
10	3	2	3	0	3	3	3	4	2
11	3	3	2	0	2	2	2	3	2
12	1	4	3	1	3	3	4	1	5
13	3	5	2	2	3	1	4	4	3
14	3	3	4	4	6	2	4	5	4
15	2	3	2	3	3	4	3	4	3
16	1	4	3	3	2	4	1	4	5
17	2	2	2	0	2	1	4	2	3
18	2	2	3	0	3	3	3	4	2
19	2	3	2	0	3	3	3	4	2
20	4	2	2	2	0	2	4	6	2
21	1	3	4	1	2	3	3	4	3
22	3	5	2	2	1	3	5	4	5
23	3	2	2	2	3	2	5	3	1
24	2	4	3	3	0	2	3	2	4
25	1	5	3	0	5	2	5	4	4
26	5	5	2	5	3	3	5	6	3
27	1	4	2	0	4	3	3	3	4
28	1	4	2	1	1	3	4	2	2
29	1	4	1	1	2	3	4	6	2
30	2	3	3	1	1	2	2	5	1
31	3	3	4	4	2	2	3	5	2
32	2	3	4	1	3	3	3	4	1
33	5	2	5	4	1	2	2	3	2
34	2	3	5	3	3	4	2	3	2
35	5	2	5	4	1	2	2	3	2
36	3	2	5	3	5	4	1	3	2
37	2	1	3	2	1	2	1	1	0
38	1	2	3	0	2	2	5	3	4
39	2	2	4	2	1	1	2	5	1
40	3	2	5	1	4	2	4	5	3
41	3	4	6	3	1	3	3	4	1
42	2	2	4	1	3	4	4	5	0
43	3	5	6	0	0	3	2	5	4
44	1	3	2	0	1	3	5	4	4
45	3	3	4	4	2	3	4	6	0

Příloha č. 9 Popisné statistiky výzkumných souborů

1. Soubor všech osob (N1 = 85)

Proměnná	Popisné statistiky souboru všech osob (N1 = 85)							
	N platných	Průměr	Medián	Modus	Četnost modu	Minimum	Maximum	Sm.odch.
Mvy	85	51,67059	52,00000	54,00000	9	34,00000	78,00000	7,943833
MU	85	44,16471	44,00000	44,00000	12	26,00000	59,00000	6,382355
Mve	85	43,56471	43,00000	41,00000	10	22,00000	63,00000	8,099746
Sv	85	53,82353	54,00000	Vícenás.	6	34,00000	75,00000	9,505858
FI	85	43,28235	42,00000	42,00000	7	24,00000	64,00000	8,887674
Ro	85	51,91765	51,00000	Vícenás.	5	32,00000	74,00000	9,548388
Sen	85	49,82353	50,00000	Vícenás.	6	35,00000	70,00000	7,208091
SK	85	63,16471	62,00000	59,00000	6	38,00000	90,00000	10,39557
So	85	61,48235	62,00000	Vícenás.	5	44,00000	83,00000	7,18731
OT	85	44,45882	44,00000	Vícenás.	7	23,00000	66,00000	8,650011
SP	85	41,27059	41,00000	39,00000	8	24,00000	57,00000	7,892716
ES	85	47,94118	48,00000	Vícenás.	6	26,00000	71,00000	9,694565
OZ	85	42,62353	43,00000	Vícenás.	6	19,00000	66,00000	9,319688
Seb	85	51,62353	52,00000	47,00000	8	28,00000	76,00000	9,657191

2. Soubor studentů (N2 = 40)

Proměnná	Popisné statistiky souboru studentů (N2 = 40)							
	N platných	Průměr	Medián	Modus	Četnost modu	Minimum	Maximum	Sm.odch.
Mvy	40	51,27500	51,50000	Vícenás.	4	34,00000	65,00000	7,32396
MU	40	44,70000	45,50000	Vícenás.	8	26,00000	58,00000	6,26836
Mve	40	44,32500	44,00000	41,00000	5	24,00000	63,00000	7,77698
Sv	40	55,05000	54,00000	50,00000	4	34,00000	75,00000	10,11206
FI	40	43,45000	41,00000	Vícenás.	4	30,00000	64,00000	8,55435
Ro	40	51,90000	50,50000	Vícenás.	4	36,00000	71,00000	8,31372
Sen	40	50,62500	50,00000	Vícenás.	4	35,00000	65,00000	6,46762
SK	40	63,37500	61,50000	Vícenás.	4	40,00000	89,00000	10,21233
So	40	60,62500	60,50000	60,00000	4	45,00000	72,00000	6,41987
OT	40	44,67500	44,50000	51,00000	6	23,00000	66,00000	9,16344
SP	40	42,10000	42,00000	Vícenás.	4	25,00000	57,00000	7,69882
ES	40	46,70000	47,50000	Vícenás.	3	28,00000	71,00000	10,07459
OZ	40	40,90000	41,50000	49,00000	4	19,00000	66,00000	9,06048
Seb	40	50,40000	49,50000	47,00000	6	34,00000	76,00000	8,72015

3. Soubor pracovníků (N3 = 45)

Proměnná	Popisné statistiky souboru pracovníků (N3 = 45)							
	N platných	Průměr	Medián	Modus	Četnost modu	Minimum	Maximum	Sm.odch.
Mvy	45	52,02222	52,00000	54,00000	5	36,00000	78,00000	8,52400
MU	45	43,68889	44,00000	Vícenás.	4	31,00000	59,00000	6,51510
Mve	45	42,88889	42,00000	41,00000	5	22,00000	60,00000	8,40515
Sv	45	52,73333	54,00000	54,00000	4	34,00000	72,00000	8,90454
Fl	45	43,13333	43,00000	Vícenás.	4	24,00000	63,00000	9,26773
Ro	45	51,93333	54,00000	Vícenás.	3	32,00000	74,00000	10,62031
Sen	45	49,11111	48,00000	57,00000	4	36,00000	70,00000	7,81090
SK	45	62,97778	63,00000	63,00000	4	38,00000	90,00000	10,66747
So	45	62,24444	63,00000	Vícenás.	4	44,00000	83,00000	7,79905
OT	45	44,26667	43,00000	42,00000	5	30,00000	65,00000	8,26658
SP	45	40,53333	40,00000	Vícenás.	5	24,00000	56,00000	8,07521
ES	45	49,04444	50,00000	Vícenás.	3	26,00000	66,00000	9,31752
OZ	45	44,15556	45,00000	Vícenás.	4	27,00000	64,00000	9,37830
Seb	45	52,71111	54,00000	Vícenás.	3	28,00000	76,00000	10,39585

Příloha č. 10 Tabulka výsledků f-testu rozptylu na hladině významnosti 0,05 u souboru studentů (N2) a souboru pracovníků (N3) v dimenzích dotazníku BIP

Dimenze BIP	Dimenze Mvy		Dimenze MU		Dimenze Mve		Dimenze Sv	
	Mvy2	Mvy1	MU2	MU1	Mve2	Mve1	Sv1	Sv2
Stř. hodnota	52,02222	51,275	43,68889	44,7	42,88889	44,325	55,05	52,73333
Rozptyl	72,65859	53,64038	42,44646	39,29231	70,64646	60,48141	102,2538	79,29091
Pozorování	45	40	45	40	45	40	40	45
Rozdíl	44	39	44	39	44	39	39	44
F	1,35455		1,080274		1,168069		1,289604	
P(F<=f) (1)	0,168825		0,405058		0,312352		0,20609	
F krit (1)	1,685735		1,685735		1,685735		1,670085	
	F < F krit (1)		F < F krit (1)		F < F krit (1)		F < F krit (1)	
Dimenze BIP	Dimenze FI		Dimenze Ro		Dimenze Sen		Dimenze SK	
	FI2	FI1	Ro2	Ro1	Sen2	Sen1	SK2	SK1
Stř. hodnota	43,13333	43,45	51,93333	51,9	49,11111	50,625	62,97778	63,375
Rozptyl	85,89091	73,17692	112,7909	69,11795	61,0101	41,83013	113,7949	104,2917
Pozorování	45	40	45	40	45	40	45	40
Rozdíl	44	39	44	39	44	39	44	39
F	1,173743		1,631861		1,458521		1,091122	
P(F<=f) (1)	0,306917		0,061335		0,116649		0,392756	
F krit (1)	1,685735		1,685735		1,685735		1,685735	
	F < F krit (1)		F < F krit (1)		F < F krit (1)		F < F krit (1)	
Dimenze BIP	Dimenze So		Dimenze OT		Dimenze SP		Dimenze ES	
	So2	So1	OT1	OT2	SP2	SP1	ES1	ES2
Stř. hodnota	62,24444	60,625	44,675	44,26667	40,53333	42,1	46,7	49,04444
Rozptyl	60,82525	41,21474	83,96859	68,33636	65,20909	59,27179	101,4974	86,81616
Pozorování	45	40	40	45	45	40	40	45
Rozdíl	44	39	39	44	44	39	39	44
F	1,475813		1,228754		1,100171		1,169108	
P(F<=f) (1)	0,109545		0,252899		0,38267		0,306387	
F krit (1)	1,685735		1,670085		1,685735		1,670085	
	F < F krit (1)		F < F krit (1)		F < F krit (1)		F < F krit (1)	
Dimenze BIP	Dimenze OZ		Dimenze Seb		<p><i>Pozn.</i> Číslo 1 u dimenzí – např. Mvy1 (výsledky souboru studentů N2 = 40 v dané dimenzi), číslo 2 u dimenzí - např. Mvy2 (výsledky souboru pracovníků N3 = 45 v dané dimenzi).</p> <p>U všech dimenzí jsme přijaly nulovou hypotézu, nebyl prokázán signifikantní rozdíl mezi výběry na hladině významnosti 0,05.</p>			
	OZ2	OZ1	Seb2	Seb1				
Stř. hodnota	44,15556	40,9	52,71111	50,4				
Rozptyl	87,95253	82,09231	108,0737	76,04103				
Pozorování	45	40	45	40				
Rozdíl	44	39	44	39				
F	1,071386		1,421256					
P(F<=f) (1)	0,415304		0,133402					
F krit (1)	1,685735		1,685735					
	F < F krit (1)		F < F krit (1)					

Příloha č. 11 Tabulka výsledků t-testu s rovností rozptylu na hladině významnosti 0,05 u souboru studentů (N2) a souboru pracovníků (N3) v dimenzích dotazníku BIP

Dimenze BIP	Dimenze Mvy		Dimenze MU		Dimenze Mve	
	Mvy1	Mvy2	MU1	MU2	Mve1	Mve2
Stř. hodnota	51,275	52,02222	44,7	43,68889	44,325	42,88889
Rozptyl	53,64038	72,65859	39,29231	42,44646	60,48141	70,64646
Pozorování	40	45	40	45	40	45
Společný rozptyl	63,72232		40,96439		65,87011	
Hyp. rozdíl stř. hod.	0		0		0	
Rozdíl	83		83		83	
t stat	-0,43076		0,72698		0,814274	
P(T<=t) (1)	0,333881		0,234642		0,208909	
t krit (1)	1,66342		1,66342		1,66342	
P(T<=t) (2)	0,667763		0,469284		0,417818	
t krit (2)	1,98896		1,98896		1,98896	
	t stat < t krit (2)		t stat < t krit (2)		t stat < t krit (2)	

Dimenze BIP	Dimenze Sv		Dimenze FI		Dimenze Ro	
	Sv1	Sv2	FI1	FI2	Ro1	Ro2
Stř. hodnota	55,05	52,73333	43,45	43,13333	51,9	51,93333
Rozptyl	102,2538	79,29091	73,17692	85,89091	69,11795	112,7909
Pozorování	40	45	40	45	40	45
Společný rozptyl	90,08072		79,91687		92,26988	
Hyp. rozdíl stř. hod.	0		0		0	
Rozdíl	83		83		83	
t stat	1,123245		0,163008		-0,01597	
P(T<=t) (1)	0,132286		0,435454		0,493649	
t krit (1)	1,66342		1,66342		1,66342	
P(T<=t) (2)	0,264572		0,870908		0,987298	
t krit (2)	1,98896		1,98896		1,98896	
	t stat < t krit (2)		t stat < t krit (2)		t stat < t krit (2)	

Dimenze BIP	Dimenze Ro		Dimenze Sen		Dimenze So	
	Sen1	Sen2	SK1	SK2	So1	So2
Stř. hodnota	50,625	49,11111	63,375	62,97778	60,625	62,24444
Rozptyl	41,83013	61,0101	104,2917	113,7949	41,21474	60,82525
Pozorování	40	45	40	45	40	45
Společný rozptyl	51,99782		109,3296		51,61068	
Hyp. rozdíl stř. hod.	0		0		0	
Rozdíl	83		83		83	
t stat	0,966114		0,17482		-1,03734	
P(T<=t) (1)	0,168397		0,430823		0,151294	
t krit (1)	1,66342		1,66342		1,66342	
P(T<=t) (2)	0,336794		0,861647		0,302588	
t krit (2)	1,98896		1,98896		1,98896	
	t stat < t krit (2)		t stat < t krit (2)		t stat < t krit (2)	

Dimenze BIP	Dimenze OT		Dimenze SP		Dimenze ES	
	OT1	OT2	SP1	SP2	ES1	ES2
Stř. hodnota	44,675	44,26667	42,1	40,53333	46,7	49,04444
Rozptyl	83,96859	68,33636	59,27179	65,20909	101,4974	86,81616
Pozorování	40	45	40	45	40	45
Společný rozptyl	75,68163		62,41928		93,71459	
Hyp. rozdíl stř. hod.	0		0		0	
Rozdíl	83		83		83	
t stat	0,215996		0,912523		-1,11446	
P(T<=t) (1)	0,41476		0,182068		0,13415	
t krit (1)	1,66342		1,66342		1,66342	
P(T<=t) (2)	0,829521		0,364136		0,2683	
t krit (2)	1,98896		1,98896		1,98896	
	t stat < t krit (2)		t stat < t krit (2)		t stat < t krit (2)	

Dimenze BIP	Dimenze OZ		Dimenze Seb	
	OZ1	OZ2	Seb1	Seb2
Stř. hodnota	40,9	44,15556	50,4	52,71111
Rozptyl	82,09231	87,95253	76,04103	108,0737
Pozorování	40	45	40	45
Společný rozptyl	85,19893		93,02222	
Hyp. rozdíl stř. hod.	0		0	
Rozdíl	83		83	
t stat	-1,62306		-1,10269	
P(T<=t) (1)	0,054184		0,136674	
t krit (1)	1,66342		1,66342	
P(T<=t) (2)	0,108369		0,273348	
t krit (2)	1,98896		1,98896	
	t stat < t krit (2)		t stat < t krit (2)	

Pozn. Číslo 1 u dimenzí – např. Mvy1 (výsledky souboru studentů N2 = 40 v dané dimenzi), číslo 2 u dimenzí - např. Mvy2 (výsledky souboru pracovníků N3 = 45 v dané dimenzi).

U všech dimenzí jsme přijaly nulovou hypotézu, nebyl prokázán signifikantní rozdíl mezi výběry na hladině významnosti 0,05.

Příloha č. 12 Tabulka výsledků t-testu rozdílu výběrového průměru a známého průměru základního souboru u souboru všech osob (N3) a český standardizační soubor všech osob

Proměnná	Test průměrů vůči referenční konstantě (hodnotě) soubor N1 x čes.norma							
	Průměr	Sm.odch.	N	Sm.chyba	Referenční konstanta	t	SV	p
Mvy	51,67059	7,94383	85	0,861630	57,00000	-6,1853	84	0,000000
MU	44,16471	6,38235	85	0,692264	48,50000	-6,2625	84	0,000000
Mve	43,56471	8,09975	85	0,878541	52,50000	-10,1706	84	0,000000
Sv	53,82353	9,50586	85	1,031055	62,50000	-8,4151	84	0,000000
Fl	43,28235	8,88767	85	0,964004	48,00000	-4,8938	84	0,000005
Ro	51,91765	9,54839	85	1,035668	64,00000	-11,6662	84	0,000000
Sen	49,82353	7,20809	85	0,781827	53,00000	-4,0629	84	0,000109
SK	63,16471	10,39557	85	1,127557	71,00000	-6,9489	84	0,000000
So	61,48235	7,18731	85	0,779573	64,00000	-3,2295	84	0,001770
OT	44,45882	8,65001	85	0,938225	49,00000	-4,8402	84	0,000006
SP	41,27059	7,89272	85	0,856085	49,00000	-9,0288	84	0,000000
ES	47,94118	9,69457	85	1,051523	59,50000	-10,9925	84	0,000000
OZ	42,62353	9,31969	85	1,010862	56,50000	-13,7274	84	0,000000
Seb	51,62353	9,65719	85	1,047469	64,50000	-12,2929	84	0,000000