

UNIVERZITA PALACKÉHO V OLOMOUCI
CYRILOMETODĚJSKÁ TEOLOGICKÁ FAKULTA

Katedra OUSHI

Aplikovaná psychoterapie a inovace v sociální práci

Ing. Jana Edita Střílková



**Motivace sociálních pracovníků k práci s klienty
z jiných kultur**

Diplomová práce

2023

vedoucí práce: Mgr. et Mgr. et Ing. Václav Grepl, PhD.

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem práci vypracovala samostatně a že jsem všechny použité informační zdroje uvedla v seznamu literatury.

V Olomouci dne 12.4.2023

.....

Poděkování

Na tomto místě bych ráda poděkovala panu Mgr. et Mgr. et Ing. Václavu Greplovi, PhD., vedoucímu mé diplomové práce, za podporu, důvěru, trpělivost a čas, který mi v průběhu psaní věnoval a za cenné informace a rady, které mi poskytl, kdykoli jich bylo potřeba.

Poděkování patří také všem účastníkům dotazníkového šetření, kteří napomohli vzniku výzkumné části práce. Na závěr bych chtěla vyjádřit velké díky své rodině a přátelům, kteří mne podporovali celou dobu studia.

Abstrakt

Předložená diplomová práce se zabývá tematikou motivace sociálních pracovníků k práci s klienty z jiných kultur. Téma práce bylo zvoleno vzhledem k současné migrační situaci, kdy během posledních 5 let došlo ke zdvojnásobení počtu příslušníků jiných kultur na území ČR. Tato prudká změna zasahuje do všech oborů, včetně sociální práce. Teoretická část práce se věnuje se pojmům kultura, interkultura a motivace.

Práce vychází z konceptu sebedeterminační teorie a její typologie motivací. Sestavený online dotazník zkoumá typy motivací u sociálních pracovníků a jejich možnou souvislost s věkem, délkou praxe v sociální práci, krajem, ve kterém působí, a četností práce s příslušníky jiných kultur. Statistické vyhodnocení 57 sesbíraných dotazníků souvislost neprokázalo. Je pravděpodobné, že nároky na běžné sociální pracovníky budou v této oblasti i nadále vzrůstat. Bylo by proto vhodné, aby byli všichni sociální pracovníci proškoleni v základech interkulturní komunikace.

Klíčová slova

sociální práce, motivace, kultura, interkultura, teorie sebedeterminace, vnitřní motivace, vnější motivace, amotivace.

Abstract

The diploma thesis deals with the topic of motivation of social workers to work with clients from other cultures. The topic was chosen based on the current migration situation in the Czech Republic. The number of other cultures' members doubled over the past 5 years. This sudden change affects all fields, including social work. The theoretical part of the thesis deals with the concepts of culture, intercultural communication and motivation.

Furthermore, self-determination theory and motivation types are elaborated. The compiled online questionnaire examines the types of motivation of social workers and their possible relation with age, length of experience in social work, region where they work and frequency of working with members of other cultures. The statistical evaluation of 57 collected questionnaires did not prove any relation. It is likely that social workers will experience increased expectations in this area. Therefore, it might be appropriate to get all social workers trained in basics of intercultural communication.

Keywords

social work, motivation, culture, intercultural communication, self-determination theory, intrinsic and extrinsic motivation, amotivation.

Obsah

1	Úvod	1
1.1	Vývoj počtu cizinců v České republice v posledních 5 letech.	2
1.2	Kultura	3
1.2.1	Definice kultury	3
1.2.2	Základní charakteristiky kultury	4
1.3	Interkultura	5
1.3.1	Kontaktní událost	6
1.3.2	Akulturační strategie	7
1.3.3	Akulturační strategie	7
1.3.4	Interkulturní kompetence	8
1.3.5	Jazyk a interkultura	9
1.4	Motivace a teorie motivace.....	10
1.5	Maslowova teorie hierarchie potřeb	11
1.6	Herzbergova teorie dvoufaktorového modelu	12
1.7	Sebedeterminační teorie.....	12
1.8	Specifika a využití Sebedeterminační teorie.....	15
1.9	Sebedeterminační teorie a kultura	16
2	Metodická část	18
2.1	Metoda výběru respondentů	18
2.2	Metoda sběru dat.....	18
2.3	Operacionalizace dotazníku.....	19
2.4	Metoda analýzy dat.....	21
3	Výzkumná část	22
3.1	Cíle výzkumu.....	22
3.2	Výzkumná otázka	22
3.3	Formulace a operacionalizace hypotéz.....	22
3.4	Popis výzkumného souboru.....	23
3.4.1	Délka práce	24
3.4.2	Typ práce	25
3.4.3	Věk.....	26
3.4.4	Frekvence práce	27
3.4.5	Kraj	28

3.4.6	Popis charakteristik motivací	29
3.4.7	Amotivace	31
3.4.8	Vnější regulace sociální	32
3.4.9	Vnější regulace hmotná.....	33
3.4.10	Zvnitřnělá regulace	34
3.4.11	Identifikovaná regulace.....	35
3.4.12	Vnitřní motivace	36
3.5	Statistická analýza dat.....	37
3.5.1	Testování hypotézy 1	38
3.5.2	Testování hypotézy 2	41
3.5.3	Testování hypotézy 3	44
3.5.4	Testování hypotézy 4	47
3.6	Diskuse	50
4	Závěr	52
	Seznam literatury	53
	Seznam obrázků	57
	Seznam tabulek	58

1 Úvod

V posledních letech došlo dle údajů Ředitelství služby cizinecké policie na území České republiky k prudkému zvýšení počtu příslušníků jiných kultur. Tento trend zasahuje do všech oborů lidské činnosti, sociální práci nevyjímaje – jedná se o rychlou změnu, která klade na sociální pracovníky mnoho nových nároků. Součástí běžné sociální práce se stává i nutnost zvládat práci s klienty pocházejícími z jiného kulturního prostředí. Úspěšnost této práce závisí právě na motivaci pracovníků.

Ve své diplomové práci jsem se rozhodla zkoumat, jak jsou sociální pracovníci k práci s klienty z jiných kultur motivováni, protože znalost motivace pracovníka je podmínkou efektivní organizace poskytovaných sociálních služeb.

V teoretické části nejprve znázorním trend zvyšujícího se počtu příslušníků jiných kultur v České republice. Následně vymezím základní pojmy, s nimiž budu v diplomové práci operovat, tedy kultura, interkultura a motivace. Dále se budu zabývat teoriemi motivace, a detailně pak sebedeterminační teorií, na jejímž základě je vystavěn následný výzkum typů motivace u sociálních pracovníků při práci s klienty z jiných kultur.

V metodologické části popíši metodu výběru výzkumného vzorku, detailně představím dotazník, jenž byl sestaven pro výzkumné potřeby této diplomové práce, a také vysvětlím statistickou metodu t-test použitou k následné analýze dat.

V empirické části popíši cíl výzkumu a blíže vysvětlím výzkumnou otázku, na niž tato diplomová práce odpovídá. Následně představím čtyři hypotézy, které byly pro výzkum formulovány, a to že motivace sociálních pracovníků je závislá na jejich věku, délce praxe, kraji působení a četnosti práce s klienty s různých kultur. Tyto hypotézy pak vyhodnotím pomocí t-testu a pokusím se interpretovat typy motivací k práci s klienty z jiných kultur u sociálních pracovníků.

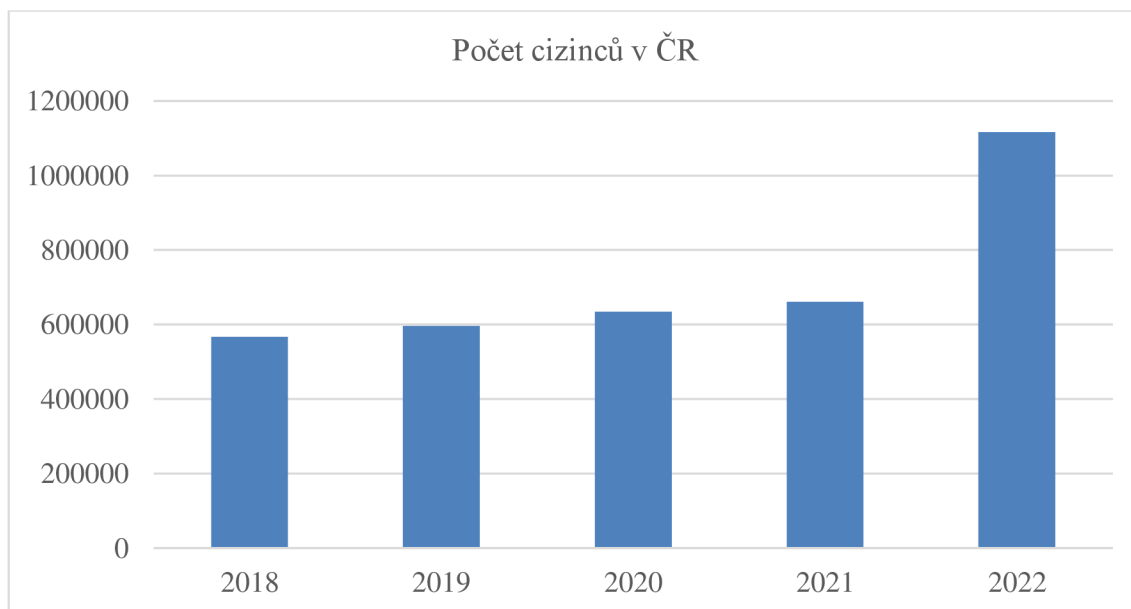
Téma práce jsem zvolila na základě své dlouholeté osobní zkušenosti s prací s příslušníky jiných kultur, v mezinárodním a interkulturním prostředí se kontinuálně pohybuji více než 15 let. Ve svém okolí sleduji, jak závažné výzvy dnešní doba sociálním pracovníkům (stejně jako celé naší společnosti) přináší. Věřím, že je důležité na toto téma poukázat tak, aby mu byla věnována náležitá pozornost.

1.1 Vývoj počtu cizinců v České republice v posledních 5 letech.

Vlivem mimořádných mezinárodních událostí posledních let se významně mění počet cizinců, tedy příslušníků jiných kultur na území České republiky. Podle údajů Ředitelství služby cizinecké policie, spadající pod Policii České republiky, se v posledních 5 letech zvýšil počet cizinců z 566 931 osob na konci roku 2018 na 1 116 154 osob na konci roku 2022. Došlo tedy ve velmi krátké době ke zdvojnásobení počtu osob pocházejících z jiných kultur na území České republiky.

Z detailních údajů Ředitelství služby cizinecké policie lze vyčíst nejvýraznější nárůst osob ukrajinské národnosti, z 131 709 osob na konci roku 2018 na 452 657 osob na konci roku 2022. U dalších národností se jedná spíše o setrvalý stav či mírný pokles osob žijících na českém území.

Lze tedy předpokládat, že napříč profesemi, sociální práci nevyjímaje, se budeme setkávat se zvýšeným počtem osob či klientů pocházejících z jiných kultur. Téměř z poloviny se bude jednat o příslušníky kultury ukrajinské. Ukrajinu následuje Slovensko s 115 327 osobami, Vietnam s 65 130 osobami a Ruská federace s 46 098 osobami v roce 2022.



Obrázek 1: Počet cizinců v ČR

1.2 Kultura

Pojem kultura vychází z latinského *colere*, tedy vzdělávat, pěstovat, pečovat. Původně byl tento pojem spojen s oblastí zemědělství. Nový význam slova je spojován s Cicerem, který jako první v 1. stol. př. n. l. zavedl pojem “kultura ducha” (Čeněk, 2016). V západních jazycích pojem kultura obecně znamená civilizaci, nebo zjemnělé a zdokonalené myšlení.

1.2.1 Definice kultury

Kulturu lze definovat jako „naprogramované kolektivní myšlení“ (Hofstede, 2007) a jako všeobecně uznávané společenské zvyky, hodnoty a obyčeje, které jsou předávané z generace na generaci prostřednictvím různých symbolů a šablon. Ty umožňují formy dorozumívání, myšlení a rozvoj vědění.

Kulturu lze chápat jako člověkem vytvořený produkt, jako protiklad přírody samotné (přestože často pozorujeme kulturu jako přizpůsobení se přírodě a přírodním podmínkám).

Dále lze kulturu chápat jako označení pro všechny sdílené normy, způsoby chování, schopnosti, hodnoty, rituály, tradice, znalosti a dovednosti, s nimiž se člověk nerodí, ale které přebírá v procesu socializace (Sekot, 2014).

Stuart Hall (1996) pak považuje kulturu za konceptuální mapu, ve které dochází ke sdílení jazykového systému a kódů. Patřit ke stejné kultuře tedy znamená sdílet konceptuální a lingvistické universum.

V interkulturní psychologii je kultura vnímána jako souhrn prostředků a mechanismů specificky lidské adaptace k vnějšímu prostředí. Představuje činnost jednotlivců a skupin, fixovanou sociokulturními stereotypy a předávanou prostřednictvím kulturního dědictví.

Kulturu reprezentují:

- Výtvořiny lidské práce
- Sociokulturními regulativy, např. normy, hodnoty, kulturní vzorce, projevy
- Ideje, tedy kognitivní systémy

- InSTITUTE organizující lidské chování

Kultura je celistvý systém významů, hodnot a společenských norem, kterými se řídí členové dané společnosti a které prostřednictvím socializace předávají dalším generacím.

Mnohé kulturní a sociální znaky jsou společné příslušníkům jedné kultury a jiné jsou globálně společné všem lidem. Žádná kultura není zcela homogenní. Existují také odlišnosti na národní a regionální úrovni. Národní kultura může být mnohdy velmi diferenciovaná podle různých etnik a komunit, které si dlouhodobou separací vytvářejí svou vlastní kulturu, tj. subkulturu. V rámci jedné národní kultury, na úrovni jednoho národa, lze tedy identifikovat hned několik subkultur, které se od sebe mohou, někdy i výrazně, odlišovat (Čeněk, 2016).

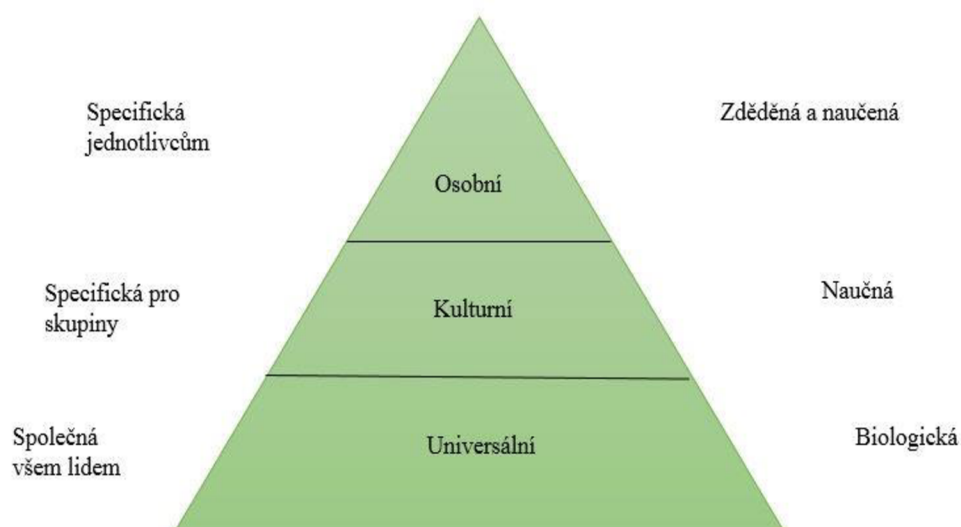
Nelze také opomenout dva základní body týkající se kultury. Zaprvé, jedinci žijící v určité společnosti téměř nemají na výběr, zda jsou nebo nejsou obeznámeni se základními kulturními kvalitami a charakteristikami jejich skupiny/společnosti. Za druhé, jednotlivci se mohou velmi výrazně odlišovat v tom, zda se jim kulturní kvality a charakteristiky jejich skupiny líbí nebo nelíbí. Zda se s nimi ztotožňují nebo neztotožňují (Browayes, 2015).

1.2.2 Základní charakteristiky kultury

Pro dobrou představu a porozumění tomu, co jsou společné charakteristiky kultury, můžeme použít Hofstedeho (2007) model. Tedy kultura je sdílená, kultura je naučená a kultura je systematická a organizovaná.

Kultura je sdílena členy určité skupiny. Dle Hofstedeho rozlišujeme 3 úrovně programování mysli – osobní, kulturní a universální. Nejšířeji pojato, všichni lidé sdílejí určité biologické reakce, např. jedí, když mají hlad. Nejúžeji pojato, osobní charakteristiky jsou specifické pro každého jedince. Kultura se nachází mezi těmito dvěma extrémami a je založena na zkušenostech sdílených konkrétní skupinou. Jednotlivci v rámci této skupiny sdílejí určitý typ intuice pro kulturní kódy a zvyklosti, tato intuice není sdílena s příchozími z jiných kulturních skupin.

3 úrovně programování



Zdroj: Hofstede, 2007. Vlastní zpracování.

Obrázek 2: 3 úrovně programování

Kultura je naučená a předávaná procesem sociálního učení a interakcí s prostředím. Lidé v určité společnosti si vytvářejí specifické formy interakce s prostředím, konkrétně je představuje jazyk, systém vládnutí, formy manželských a partnerských svazků, náboženské systémy. Do všech těchto daných forem se již rodíme. Způsoby jak „správně“ navigovat v daném kulturním prostředí jsou nejnadhěji zachytitelné na příbězích, které vyprávějí rodiče dětem, tedy na pohádkách. V těchto příbězích jsou obsaženy a zakódovány kulturní charakteristiky dané společnosti.

Kultura je systematická a organizovaná, je to integrovaný koherentní systém. Představuje mnohem více než náhodný výběr sdílených zvyků. Ve skutečnosti je kultura organizovaný systém hodnot, postojů, přesvědčení, behaviorálních významů, navzájem provázaných, souvisejících s fyzickým prostředím dané společnosti a také s ostatními kulturními skupinami. Ke správnému pochopení kulturních aspektů je vždy nezbytné brát v úvahu kulturní kontext (Čeněk, 2016).

1.3 Interkultura

Pojem interkultura se týká průniku různých kultur, zejména pokud jde o vzájemné interakce kultur a komunikaci mezi nimi. Zahrnuje rozpoznání a pochopení jedinečných

perspektiv, hodnot, přesvědčení a chování jednotlivců a skupin z různých kulturních prostředí.

Interkulturní interakce nalézáme v různých kontextech, například na pracovišti, ve vzdělávání, v sociální práci či v mezinárodních vztazích. Úspěšná interkulturní komunikace či práce jako taková, vyžaduje kombinaci znalostí, dovedností a postojů, včetně kulturního povědomí, empatie, flexibility, otevřenosti, ochoty učit se a dobrou motivaci zúčastněných stran.

Interkultura také odkazuje na studium podobností a rozdílů mezi kulturami, stejně jako na procesy kulturní výměny a adaptace. To zahrnuje zkoumání kulturních norem, stejně jako zkoumání kulturních vlivů na jazyk, umění hudbu, literaturu atd.

V dnešním globalizovaném světě interkultura významně roste na významu. Lidé z různých kulturních prostředí se stále častěji setkávají, vzájemně se ovlivňují, jak v osobní, tak v pracovní rovině. Interkulturní znalosti a dovednosti pomáhají budovat pevnější vztahy, řešit konflikty a podporovat vzájemné porozumění a respekt mezi lidmi z různých kulturních prostředí.

Počátky studia rozdílnosti jednotlivých kultur spadají již do 4. století před našim letopočtem, kdy Hérodotos, řecký antický historik, shledal, že lidé všech kultur jsou ze své podstaty etnocentričtí, tedy vidí svou kulturu jako střed světa a své chování a přístupy považují a priori za „správné“, zatímco odlišné chování druhých za „špatné“ (Čeněk, 2016).

1.3.1 Kontaktní událost

Kontaktní událost je setkání dvou kultur s vlastním dějinným vývojem. Vztahuje se jak na velká historická kulturní setkání, např. setkání španělských mořeplavců s domorodými obyvateli Jižní Ameriky, tak na individuální setkání jednotlivců pocházejících z různých kultur. Každá kontaktní událost má dva svědky, dvě rovnocenné interpretace.

1.3.2 Akulturace

Akulturací rozumíme sociální proces, v němž dochází ke kulturním změnám trvalým stykem dvou a více kultur. Akulturace rovněž zahrnuje jak přebírání jedněch prvků z jiné kultury, tak vylučování jiných nebo jejich přetváření. K přejímání prvků patří ideje, pojmy, hodnotové představy, formy vlády, instituce. Tímto výrazem však nelze vyjádřit obrovské množství jednotlivých akulturačních procesů v dějinách lidstva.

Pokud se však setkáme s kulturou, která podléhá kultuře vyspělejší, kdy následuje postupné včleňování jednoho etnika a jeho kultury do jiné kultury tak, že znaky původní kultury se ztrácejí a jsou nahrazovány dominantní přejímanou kulturou, hovoříme o procesu asimilace.

V dnešní době se však klade důraz na vyřešení „rozporu“ menšinového etnika, aby se adaptovalo v prostředí většinové populace, převzalo specifické prvky dominantní kultury a zároveň si uchovalo svou vlastní kulturu a nezaniklo v dominantní kultuře. Přizpůsobování se jedince jedné skupiny nebo i skupin navzájem se nazývá *adaptace*.

Adaptace často rozhoduje o přežití určitého menšinového etnika ve větší společnosti. Adaptace je jedním z procesů přijímání nové kultury a znamená přizpůsobit se novým, změněným nebo zcela odlišným podmínkám a okolnostem. Probíhá na fyziologické, psychologické a sociokulturní úrovni. Osoba, která úspěšně prošla procesem adaptace, v podstatě vnitřně přijímá novou kulturu a novou identitu (Kutnohorská, 2013).

Procesy asimilace a adaptace v souvislosti se životem imigrantů v hostitelských zemích ukazují, že jejich postoje a chování, a rovněž také postoje a chování hostitelů, se vzájemně ovlivňují.

1.3.3 Akulturační strategie

Uplatňují se zde čtyři formy strategie adaptace imigrantů, které klasifikoval J. W. Berry (1980):

Integrace je takový stav adaptace, kdy imigranti uznávají, že poznání a přijetí kultury hostitelské země je pro ně důležité, avšak současně si chtějí udržet i svou vlastní kulturu. Získávají dvojí identitu.

Separace nemůže být zcela přesně definována jako strategie adaptace. V tomto případě imigranti nepovažují kontakt s dominantní kulturou a jejími jedinci za důležitý a setrvávají v určité izolaci od ní, pouze se svou původní kulturou.

Marginalizace je strategie těch imigrantů, kteří necítí potřebu kontaktu s dominantní kulturou, ale neuchovávají si svou původní kulturu. Jejich identita není opřena o žádnou kulturu. Identifikují se pouze subkulturou své vlastní skupiny.

Vzájemnou variabilitu vztahů mezi imigranty a hostitelskou populací určuje i skutečnost o jaké kulturní skupiny se jedná na obou stranách. Postoje populace hostitelské země k imigrantům jsou podmíněny také kulturní vzdáleností daných skupin. Čím je kulturní vzdálenost větší, tím vyšší je pravděpodobnost komplikací v soužití.

Imigranti vyskytující se nedobrovolně v jiné zemi (uprchlíci, diskriminované etnické menšiny) snadno podléhají akulturačnímu stresu či též kulturnímu šoku projevujícím se počáteční tísní, až po psychické trauma.

Imigranti většinou uplatňují při své adaptaci strategii integrace, kdy se snaží opírat s důvěrou o jedince svého etnika. Posiluje to v nich sebedůvěru a hrdost na mateřský jazyk a etnickou příslušnost. Jedinci dominantní populace v hostitelské zemi preferují u imigrantů strategii asimilace, což se může dostat do rozporu s imigranty, kteří lpí na své etnické identitě a kteří se pak stávají středem předsudků a diskriminace (Čeněk, 2015).

1.3.4 Interkulturní kompetence

Interkulturní kompetence je jednou z důležitých stránek sociální kompetence pracovníků, kteří se ve své práci setkávají či přímo spolupracují s příslušníky cizích kultur. Představuje schopnost vstupovat do interkulturních či přímo multikulturních sociálních situací, schopnost pochopit je ve všech existujících kulturních dimenzích, schopnost přiměřeně je zvládat a v jejich kontextu úspěšně řešit věcné úkoly.

Výzkum interkulturní kompetence se zabývá faktory, které ji mohou ovlivňovat. Jedná se převážně o dvě skupiny faktorů.

1. Osobnostní faktory – především charakterové vlastnosti, díky kterým má pracovník předpoklady pro získání interkulturní kompetence. Např. schopnost navazovat snadno kontakty, optimismus, otevřenost, absence etnocentrismu,

toleranci a především schopnost nadhledu a osvojení nové perspektivy.

2. Situační faktory – buď podporují interkulturně kompetentní chování, nebo mu zabraňují. Např. klimatické podmínky, počet osob přítomných v příslušné situaci i status partnera interakce.

Zvyšování interkulturní kompetence je možné prostřednictvím interkulturního učení. Toto učení může probíhat prostřednictvím využití zkušeností načerpaných při setkávání s osobami pocházejícími z jiných kultur, také je důležitá schopnost jedince se v nejrůznějších situacích orientovat a snažit se kulturní odlišnost zobecňovat. Dále je též možné užít metod interkulturního tréningu, ve kterém se daný jedinec zaměřuje na pochopení kulturních standardů národních kultur (Střílková, 2018).

Fáze interkulturního učení:

- Poznání a pochopení cizí kultury v jejím fyzickém a systémovém rozměru.
- Poznání a pochopení kulturních standardů (sociálních hodnot, norem, vzorců jednání).
- Zvládnutí existence dvou různých kulturních vlivů v jedné osobě a ve vztahu k reprezentantovi druhé kultury.
- Zobecnění a vytvoření účinného repertoáru taktik a strategií pro poznání pochopení a komunikaci s dalšími cizími kulturami (Čeněk, 2015).

Interkulturní kompetence se ale neomezuje na pouhou schopnost „vyvolat z paměti“ kulturní vědomosti, např. ve formě naučených kulturních standardů. Zahrnuje především schopnost převést cizí perspektivu do odpovídajících způsobů chování.

1.3.5 Jazyk a interkultura

Značný význam pro vědecké objasňování interkulturních zákonitostí má teorie jazykového relativismu spojovaná zejména s hypotézou Sapira a Whorfa. Tato teorie se pohybuje na rozhraní lingvistiky a kulturní antropologie. Podstatou této teorie jsou dva principy.

1. Myšlení lidí, jejich vnímání a chápání okolního světa je určováno charakterem toho jazyka, kterým mluví.
2. Rozdíly mezi jazyky jednotlivých mluvčích se tudíž odrážejí i v rozdílné interpretaci světa, včetně vnímání jiných lidí.

Jazyk je v tomto smyslu determinantou lidského vědomí (Čeněk, 2016).

Podle Whorfa jsou jazyk a kultura integrálními částmi našeho systému myšlení. Náš jazyk definuje rámcové podmínky, za kterých získáváme zkušenosti. Když užíváme jiný jazyk, vstupujeme do jiné reality. Protože se ale na novou realitu díváme prostřednictvím schémat našeho vlastního systému myšlení, jenž je formován naším jazykem, interpretujeme tuto realitu jinak (Střílková, 2019).

1.4 Motivace a teorie motivace

Pro zkompletování teoretické části se v této kapitole budu věnovat pojmu motivace a jednotlivým teoriím motivace.

Pojem motivace má svůj původ v latinském slově *motus*, které znamená pohyb, hnutí, nepokoj. Motivaci lze definovat jako souhrn všech intrapsychických dynamických sil neboli motivů, které zpravidla aktivizují a organizují chování s cílem změnit existující neuspokojivou situaci nebo dosáhnout něčeho pozitivního (Plháková, 2010).

Atkinsonová pak definuje motivaci jako stav, který aktivizuje chování a dává mu směr. Subjektivně je vnímán jako vědomá touha: přání jíst, pít, milovat se. Většina z nás se může rozhodnout, zda těmto touhám vyhoví (Atkinsonová a kol, 2012).

Motivace se týká procesů, které řídí, udržují a ovlivňují chování jedince k dosažení cíle nebo splnění potřeby. Motivace může být buď vnitřní (intrinsická) nebo vnější (extrinsická).

O vnitřní motivaci hovoříme tehdy, kdy jedinec provádí činnost pro samotnou radost a uspokojení, bez vnějších pohnutek. O vnější motivaci pak hovoříme tehdy, kdy jedinec činnost provádí za účelem vnějšího zisku, např. odměna, uznání apod.

Existují různé teorie motivace, jako jsou např. Maslowova teorie hierarchie potřeb, Herzbergova teorie dvoufaktorového modelu nebo Sebedeterminační teorie. Teorie se pokoušejí vysvětlit, jaké faktory ovlivňují motivaci jedince a jak se tato motivace projevuje v jejich chování.

1.5 Maslowova teorie hierarchie potřeb

Americký psycholog Abraham Maslow sestavil v roce 1943 hierarchickou strukturu lidských potřeb (Atkinsonová a kol, 2012). Základy této pyramidy tvoří D-potřeby (deficiency needs) a nadstavbu pak B-potřeby (being values). Vychází z toho, že každý člověk nejdříve odstraňuje nedostatky v D-potřebách, aby následně mohl dosahovat svého potenciálu v B-potřebách. Na konkrétním příkladě uvedeno, hladový člověk nebude dosahovat dobrých pracovních výsledků.

Maslow hierarchizuje potřeby takto:

- Fyziologické potřeby.
- Potřeby bezpečí, jistoty.
- Potřeba lásky, přijetí, sounáležitosti.
- Potřeba uznání, úcty.
- Potřeba seberealizace, transcendence.



Obrázek 3: Maslowova pyramida potřeb

Maslow tvrdil, že pokud jsou potřeby nižší úrovně naplněny, jedinec se bude snažit uspokojit potřeby vyšší úrovně, tzn. bude se snažit dosáhnout vyšší úrovně, jako je seberealizace a naplnění svého potenciálu (Maslow, 1970).

Při bližším pohledu se Hofstedeho kulturní model nápadně podobá právě Maslowově pyramidě. Není vyloučené, že se Hofstede Maslowovou prací inspiroval.

1.6 Herzbergova teorie dvoufaktorového modelu

Tuto teorii zformulovat Frederik Herzberg v roce 1959. Tato motivační teorie, která se využívá hlavně v oblasti pracovní motivace, doplňuje Maslowovu teorii. Herzberg identifikoval dva faktory, které jsou pro zaměstnance zdrojem spokojenosti a motivace.

Jedná se o:

- Hygienické faktory (neuspokojovatele), které vyvolávají pracovní nespokojenost, např. pracovní podmínky, mezilidské vztahy, platové podmínky, jistota zaměstnání atd.
- Motivátory (uspokojovatele), které pomáhají podpořit motivaci a spokojenost, např. uznání, profesní růst, úspěch, odpovědnost atd. (Atkinsonová a kol, 2012)

Nepřítomnost či nízká kvalita hygienických faktorů je zdrojem nespokojenosti, zatímco jejich přítomnost nemá přímý vliv na spokojenost, vede ke stavu definovanému jako nespokojenost.

Nepřítomnost či nízká kvalita motivátorů vede k tomu, že pracovník není nespokojen, ale zároveň není motivován k nadstandartnímu výkonu (Atkinsonová a kol., 2012).

Herzbergova teorie klade důraz na to, že pro dosažení lepší motivace a výkonu je důležité vyvážit faktory z obou skupin, tedy zajištění hygienických podmínek a faktorů motivujících.

1.7 Sebedeterminační teorie

Sebedeterminační teorie (SDT) je psychologická teorie, která se zaměřuje na vztah mezi vnějšími a vnitřními faktory, které ovlivňují lidské chování. Teorie byla vyvinuta v roce 1985 americkými psychology Richardem Ryanem a Edwardem Deci. Teorie se pokouší vysvětlit, jak osobní motivace a cíle ovlivňují chování a výkon jednotlivců.

Ryan a Deci se inspirovali výzkumem svých předchůdců, kterými byli Carl Rogers a Abraham Maslow. Domnívali se, že motivace a chování jsou ovlivňovány nejen vnějšími faktory, jako jsou odměny a tresty, ale také vnitřními faktory, jako jsou potřeby a zájmy jednotlivců.

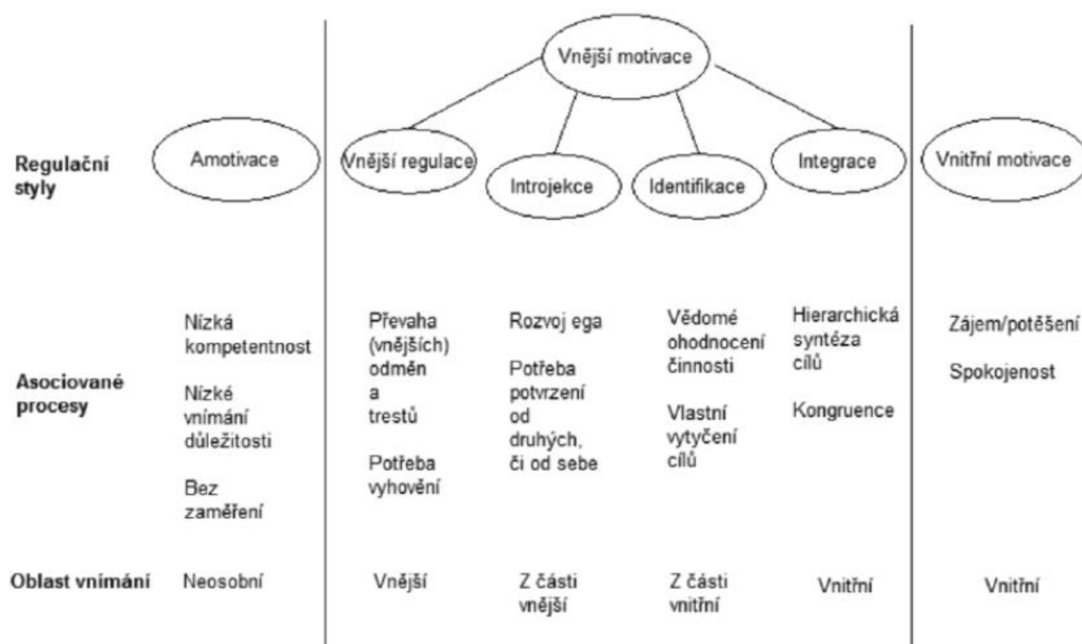
Podle této teorie jsou lidé motivováni třemi základními lidskými potřebami, těmi jsou: kompetence, autonomie a sounáležitost (potřeba vztahovosti):

Potřeba kompetence vede člověka k vyhledávání výzev, které jsou přiměřené jeho kapacitám, a ke snaze rozvíjet vlastní potenciál prostřednictvím aktivity. Pojem kompetence neodkazuje v tomto pojetí na schopnosti či dovednosti, ale spíše pocit sebedůvěry či sebeúčinnosti. Uspokojení této potřeby v nás vzbuzuje pocit, že jsme efektivní v interakcích se svým sociálním prostředím. Kompetence je prožitek, pocitování jistoty při efektivním jednání v sociálním prostředí každého jedince.

Potřeba autonomie se vztahuje ke sklonu vnímat se jako původce vlastní činnosti a ke snaze řídit své jednání vlastními zájmy a hodnotami, případně externími pohnutkami, které jsou s nimi v souladu (Deci, Ryan, 2000).

Potřeba vztahů s druhými lidmi se týká tendence být přijímán svým okolím, vytvářet s ostatními bezpečné společenství a navazovat pozitivní vztahy. Vzbuzuje v nás pocit propojenosti se svým sociálním okolím.

STD považuje aktivity, ve kterých jsou naplněny tyto tři potřeby, za intristicky motivované, a tedy za příjemné a zábavné. Naopak aktivity, které nejsou v souladu s těmito potřebami, jsou vnímány jako nutné, ale nezáživné, a jsou uvažovány jako extrinsicky motivované.



Obrázek 4: Klasifikace lidské motivace (Deci & Ryan, 1985)

Ryan a Deci klasifikují motivaci do tří hlavních skupin a šesti podskupin (viz Obrázek 4).

STD předpokládá, že chování jedinců můžeme vysvětlit na základě tří typů motivace: vnitřní motivace, vnější motivace a motivace.

Základním kamenem STD je koncept vnitřní motivace, tedy tendence vykonávat určitou činnost pro ni samotnou, tedy pro potěšení a uspokojení z této aktivity (Ryan, Deci, 2007). Jedná se o jedincův osobní a subjektivní zájem. Odměnami u vnitřně motivovaného jsou především emoce potěšení a excitace a zážitky efektivity při provádění činnosti samé. Jedinec v tomto případě pociťuje, že má v chování a rozhodování určitou míru autonomie a svobody, což nadále zvyšuje jeho vnitřní motivaci a sebeurčení.

Jedinci, u kterých převládá vnější motivace, vykonávají aktivitu proto, aby dosáhli odměny, eventuelně se vyhnuli trestu, ne z důvodu vlastního potěšení. Vnější motivace je tedy působena zvenčí a jedinec volí určité chování proto, aby dosáhl určitého cíle, ne kvůli vnitřnímu přesvědčení. Vnější motivace může být pro jednotlivce v některých případech i destruktivní, protože brání jeho vnitřní motivaci a sebeurčení (Ryan, Deci,

2017). Pokud jedinec pocítuje, že vnější faktory ovlivňují jeho chování a rozhodnutí, může cítit ovládaný a může ztrácet kontrolu nad svým životem. Vnější motivace má, v rámci této teorie, celkem čtyři podtypy, řazené od nejvíce vnější po nejvíce vnitřní v tomto pořadí: externí regulace, introjekce, identifikace a integrovaná regulace.

Externí regulace vychází z vnějších faktorů jako jsou odměny tresty, nátlak nebo očekávání od ostatních. Často je spojována s vnějším hodnocením jedince a s tím, co si ostatní myslí o jeho výkonu. Může být účinná v krátkodobém horizontu. Oproti ní stojí Integrovaná regulace, nejvyšší stupeň motivace, který vychází z vnitřních faktorů, jako jsou hodnoty, zájmy, cíle jedince a zároveň je integrován s vnějšími faktory, jako jsou odměny, tresty a očekávání od ostatních.

STD také pracuje se stavem amotivace, kdy je daný jedinec zcela bez motivace, bez záměru jednat. Jedná se o nedostatek vnitřní i vnější motivace. Amotivace se obvykle vyskytuje v případech, kdy jedinec má pocit, že jeho úsilí nemá žádný vliv na dosažení požadovaných výsledků nebo kdy se mu nepodařilo najít smysl nebo kdy se mu nepodařilo najít smysl v tom, co dělá. V tomto stavu je jedinec neschopen zahájit danou činnost, neuvědomuje si vztah mezi jednáním a výsledky. Pokud nakonec zahájí činnost, jedná se o konání pasivní, mechanické, vynucené. Amotivace může být také příznakem depresivního stavu či jiných závažnějších psychických problémů. Amotivace může být způsobena řadou faktorů, jako např. nedostatek zdrojů, nízká sebedůvěra nebo nízká úroveň autonomie. Je důležité amotivaci odlišit od lenosti.

1.8 Specifika a využití Sebedeterminační teorie

Sebedeterminační teorie se obzvláště liší od jiných přístupů k motivaci v tom, že klade důraz na různé typy a zdroje motivace, které ovlivňují kvalitu a dynamiku chování. Na motivaci nenahlíží jako na jednotný jev. Rozlišuje motivace vnitřní založené na naprosté dobrovolnosti, odrážející zájmy nebo hodnoty jednotlivce a motivace vnější, založené na různých stupních donucení k aktivitám, které daný jedinec nepovažuje za hodnotné.

Ústřední dimenzí využívanou k rozlišení typů motivací v rámci této teorie je kontinuum autonomie-ovládání. Různé typy motivací lze charakterizovat právě tím, nakolik jsou regulované autonomií jedince nebo jeho ovládním.

Koncepty vnitřní motivace, vnější motivace a amotivace jsou v podstatě teoretizovány jako výslednice mezi sociálním kontextem a důsledky jimiž jsou efektivní výkon či wellbeing (Sansone, 2000).

Sebedeterminační teorie svou komplexností umožňuje využití v mnoha oborech lidské činnosti. Velké uplatnění nachází např. v oblasti vzdělávání. Výzkumy ukazují, že podpora a rozeznání vnitřní motivace je asociováno s větší kreativitou, lepšími výsledky učení, lepší kvalitou vztahů (Ryan, Deci 2017).

Další důležité uplatnění této teorie nachází v oblasti pracovní motivace, jako takové. Naplňování tří výše uvedených potřeb, autonomie, kompetence a vztahovosti, ovlivňuje zásadně motivaci a produktivitu pracovníků. Výzkum v rámci SDT zkoumá různé manažerské styly a jejich úspěšnost. Tedy to, proč některé u zaměstnanců vyvolávají odcizení a apatii, zatímco jiné dokáží zaměstnancům přinést odhodlání a energii.

Tato a další témata, včetně rodičovství, udržitelnosti, psychopatologie, politiky či stárnutí byla analyzována pomocí motivačních konceptů SDT. Motivace je ústředním tématem každé oblasti lidského konání, proto má aplikace SDT dalekosáhlé praktické využití.

1.9 Sebedeterminační teorie a kultura

Sebedeterminační teorie má zásadní přesah do kulturní vědy. SDT dokáží předvídat, v jaké míře lidé z různých kultur a náboženství internalizují okolní prostředí, normy, pravidla a hodnoty jiných kultur a náboženství. Potažmo tak tedy lze zkoumat a předpovídat úspěch spoluprací napříč různými kulturami.

Podle Sebedeterminační teorie může kultura ovlivnit jedince prostřednictvím různých faktorů, jako jsou hodnoty, normy, očekávání a přístup k autonomii a sebeurčení. Kultura může také ovlivnit to, co jedinec považuje za důležité a hodnotné a tím ovlivnit jeho motivaci a chování. Například v některých kulturách mohou být rodinné a společenské vztahy považovány za důležitější než individuální úspěch a seberealizaci, to může vést k jiné motivaci a chování než v kulturách, které kladou důraz na individuální úspěch a sebeurčení. Vždy je důležité brát v potaz kulturu a kontext ve kterém se lidé

nacházejí a přizpůsobit motivaci a podporu autonomie a sebeurčení jedinci v souladu s těmito faktory.

Tento koncept lze také obrátit a aplikovat na ty, kteří s příslušníky jiných kultur pracují. I oni jsou motivováni různými typy motivací. Pro účely této práce byla zvolena Sebedeterminační teorie jako nejvhodnější teoretické zakotvení typů motivace, které mohou mít sociální pracovníci při práci s klienty z jiných kultur.

2 Metodická část

2.1 Metoda výběru respondentů

Respondenti vybírání pomocí Metody sněhové koule, patří k jedné z nejčastěji používaných výzkumných metod. Nejčastěji využívá při studiu sociálních skupin nebo komunit, zejména tam, kde jsou sociální skupiny nebo komunity malé a těžko dostupné.

Metoda spočívá v tom, že v první fázi je osloveno několik málo účastníků, kteří jsou obeznámeni s výzkumem a kteří pomohou identifikovat další účastníky relevantní pro výzkum. Následně jsou osloveni tito noví účastníky a taktéž jsou požádáni o doporučení dalších lidí, kteří by mohli být relevantní pro výzkum. Tento postup se opakuje, dokud není dosaženo dostatečného počtu účastníků (Ferenčík, 2010)

V tomto konkrétním případě byli nejprve osloveni moji kolegové a spolužáci z magisterského studia na Univerzitě Palackého v Olomouci, kteří působí v sociálních službách. Tato první vlna účastníků následně vytipovala a oslovila další vhodné respondenty. Ti opět oslovili vhodné respondenty. Tento princip byl využíván až do získání dostatečného množství respondentů.

Výhodou metody sněhové koule je to, že umožňuje identifikovat skupiny respondentů, které by jinak zůstaly skryté a nedostupné. Její slabinou však může být to, že je obtížné udržet kontrolu nad procesem výběru účastníků a zajistit tedy dostatečně heterogenní a vyváženou skupinu respondentů.

2.2 Metoda sběru dat

Metoda analýzy dat Sběr dat byl prováděn pomocí dotazníku, který byl distribuován prostřednictvím formuláře Googleforms. Sběr dat probíhal v období od 27.2. do 12.3.2023 mezi sociálními pracovníky v celé České republice. Bylo sesbíráno celkem 57 vyplněných dotazníků.

Dotazník vznikl v průběhu měsíce ledna a února 2023. První verze dotazníku byla inspirována oficiální verzí dotazníku vytvořeného Centrem pro sebedeterminační teorii (Center for self-determination theory, CSDT, <https://selfdeterminationtheory.org/>). Výše

zmíněné centrum vyvinulo tzv. Work Extrinsic and Intrinsic Motivation Scale (WEIMS) neboli Škálu extrinsické a intrinsické pracovní motivace. Její základní premisou je otázka: *Why do you do your work?*, tedy, Proč děláte svoji práci? Tento původní dotazník zkoumá pracovní motivaci na základě šesti typů motivace popsaných v Sebedeterminační teorii, tedy Amotivace, Vnější regulace sociální, Vnější regulace hmotná, Zvnitřnělá regulace, Identifikovaná regulace, Vnitřní motivace.

Původní dotazník byl přeložen z anglického originálu a následně upravován pro potřeby výzkumu v oblasti práce s klienty z jiných kultur. Dosud neprošel standardizací. Jako zkoumané veličiny byly vybrány: délka praxe, druh poskytované sociální služby, věk, četnost práce s klienty z jiných kultur a kraj působnosti. Dotazníková otázka byla upravena tak, aby odpovídala potřebám tedy výzkumu: Proč je pro mne důležité pracovat s klienty z jiných kultur (např. cizinci, uprchlíky)?

První verze dotazníku byla konzultována s vedoucím práce, po zapracování jeho připomínek, byl dotazník rozeslán zkušebnímu vzorku 7 osob. Tyto osoby byly požádány o to, aby dotazník vyplnily a následně daly zpětnou vazbu. Cílem tohoto kroku bylo ověření srozumitelnost dotazníku.

Z poskytnutých zpětných vazeb vyplynuly připomínky, které umožnily upravit formulace některých otázek a opravit drobné chyby v dotazníku. Někteří zkušební respondenti uvedli, že pro ně byl dotazník dlouhý a že se museli vracet k původní dotazníkové otázce. Tuto možnou obtíž však nebylo možno uspokojivě technicky vyřešit v rámci daného nástroje. Po zapracování připomínek od zkušební skupiny vznikla finální verze dotazníku.

2.3 Operacionalizace dotazníku

Samotný dotazník byl respondentům rozeslán v online formě, prostřednictvím odkazu na Googleforms. Respondentům byla předložena tato tvrzení, která hodnotili pomocí tzv. Likertovy škály. Likertova škála je metoda měření názorů nebo postojů respondentů. Jedná se o sadu výroků nebo tvrzení, k nimž respondent přiřazuje možnosti podle toho, nakolik se s daným výrokem ztotožňuje (Sekot, 2014). Obvykle se používá pět či sedm úrovní označených čísly. V tomto konkrétním případě byla použita škála od

1 (vůbec neodpovídá) do 7 (zcela odpovídá). Respondenti vybírají jednu z možností, která nejlépe vyjadřuje jejich názor nebo postoj.

Nespornou výhodou tohoto dotazníku je, že je možné jej rychle rozeslat a dostane se i k respondentům, kteří jsou geograficky vzdáleni. Nevýhodou je pak to, že nelze sledovat průběh vyplňování u jednotlivých respondentů, a tedy není možné znát podmínky za kterých dotazník vyplňovali, jak na něj autenticky reagovali atp.

Veškerá tvrzení zkoumají postoj k dotazníková otázka: Proč je pro mne důležité pracovat s příslušníky jiných kultur?

1. Není to pro mne důležité, protože mám pocit, že prací s těmito lidmi ztrácím čas.
2. Není to pro mne důležité, tato práce nestojí za vynaložené úsilí.
3. Nevím, proč dělám tuto práci, je to zbytečná práce.
4. Protože mě díky tomu ostatní respektují (např. nadřízený, kolegové, rodina, klienti...).
5. Protože nechci, aby mě ostatní kritizovali (např. nadřízený, kolegové, rodina, klienti...).
6. Protože se chci cítit přijímaný/á ostatními (např. nadřízený, kolegové, rodina, klienti...).
7. Protože mě zaměstnavatel finančně lépe odmění pouze v případě, že se těmito lidem budu věnovat.
8. Protože mi zaměstnavatel nabízí větší jistotu práce, když s nimi pracuji.
9. Protože riskuji, že přijdu o zaměstnání, pokud s nimi pracovat nebudu.
10. Protože musím sám sobě dokázat, že to zvládnu.
11. Protože díky tomu jsem na sebe hrdý.
12. Protože jinak mám ze sebe špatný pocit.
13. Protože osobně považuji za důležité se těmito klientům věnovat.
14. Protože práce s těmito klienty je v souladu s mými osobními hodnotami.
15. Protože práce s těmito klienty má pro mě osobní význam, sám/sama mám zahraniční zkušenost.
16. Protože mě tato práce baví.
17. Protože mi tato práce rozšiřuje obzory.
18. Protože je tato práce zajímavá.

Každé z těchto tvrzení odpovídá jednou ze 6 typů motivace, dle Sebedeterminační teorie.

Každému typu motivace odpovídají 3 tvrzení. Pro účely této práce byly dimenze modifikovány takto: Amotivace, Vnější regulace sociální, Vnější regulace hmotná, Zvniřnělá regulace, Identifikovaná regulace, Vnitřní motivace.

2.4 Metoda analýzy dat

K analýze sbíraných dat bude využit statistický test t-test. Test slouží k ověření, zda jsou hodnoty dvou souborů dat od sebe statisticky významně odlišné. Tento test se využívá v různých výzkumných oblastech, např. v psychologii, ekonomii či právě sociálních vědách.

Existují dva typy t-test, jedno výběrový t-test a dvoj výběrový t-test. Jedno výběrový t-test se používá k ověření, zda je střední hodnota jednoho souboru dat statisticky odlišná od předpokládané hodnoty. Dvoj výběrový t-test se používá k ověření, zda jsou střední hodnoty dvou souborů dat statisticky významně odlišné od sebe.

Dále rozlišujeme dva typy t-test, nezávislý t-test a párový t-test. Nezávislý t-test se používá v případě, že jsou dva soubory dat nezávislé, tj. každý soubor obsahuje jiné subjekty. Párový t-test se používá v případě, že jsou dva soubory dat párové, tj. každý soubor obsahuje stejné subjekty, ale data jsou získána v různých podmínkách.

Po provedení t-testu je nutné určit hladinu významnosti a určit kritickou hodnotu. Pokud je vypočtená hodnota t-testu menší než kritická hodnota, pak jsou střední hodnoty dvou souborů statisticky významně odlišné od sebe. V opačném případě nejsou odlišné.

Konkrétní provedení t-testu pro účely této diplomové práce je uvedeno v kapitole Výsledky.

3 Výzkumná část

3.1 Cíle výzkumu

Je zřejmé, že současná situace, kdy došlo během 5 let ke zdvojnásobení počtu příslušníků jiných kultur, pobývajících na území České republiky, postaví sociální pracovníky před nové pracovní výzvy v této oblasti.

Tato práce zkoumá úroveň jednotlivých typů motivace k práci s příslušníky jiných kultur dle Sebedeterminační teorie u sociálních pracovníků.

Hlavní cíl:

Zjistit jaký typ motivace k práci s příslušníky jiných kultur převládá v současnosti u sociálních pracovníků.

Dílčí cíle:

- Zjistit, zda existují rozdíly v typu motivace u sociálních pracovníků vzhledem k jejich věku.
- Zjistit, zda existují rozdíly v typu motivace u sociálních pracovníků vzhledem k délce praxe v sociální práci
- Zjistit, zda existují rozdíly v typu motivace u sociálních pracovníků vzhledem k jejich bydlišti.
- Zjistit, zda existují rozdíly v typu motivace u sociálních pracovníků vzhledem k četnosti práce s příslušníky jiných kultur.

3.2 Výzkumná otázka

Jak jsou motivováni sociální pracovníci k práci s klienty z jiných kultur?

3.3 Formulace a operacionalizace hypotéz

Formulace hypotéz:

Hypotéza 1:

H₀ Motivace mladších sociálních pracovníků a starších sociálních pracovníků je různá.

H₁ Motivace mladších sociálních pracovníků a starších sociálních pracovníků je stejná.

Hypotéza 2:

H₀ Motivace sociálních pracovníků s krátkou praxí a sociálních pracovníků s dlouhou praxí je různá.

H₁ Motivace sociálních pracovníků s krátkou praxí a sociálních pracovníků s dlouhou praxí je stejná.

Hypotéza 3:

H₀ Motivace sociálních pracovníků v Hlavním městě Praze a ostatních krajích ČR je různá.

H₁ Motivace sociálních pracovníků v Hlavním městě Praze a ostatních krajích ČR je stejná.

Hypotéza 4:

H₀ Motivace sociálních pracovníků s nižší a vyšší frekvencí práce s příslušníky jiných kultur je různá.

H₁ Motivace sociálních pracovníků s nižší a vyšší frekvencí práce s příslušníky jiných kultur je stejná.

3.4 Popis výzkumného souboru

Sesbíraná data byla vyexportována do statistického nástroje IBM SPSS Statistics, v němž byla provedena kontrola správnosti dat. Kontrola správnosti potvrdila, že všechna sesbíraná data jsou kompletní a lze s nimi pracovat dál. Viz Tabulka 1.

Tabulka 1: Kontrola správnosti sesbíraných dat

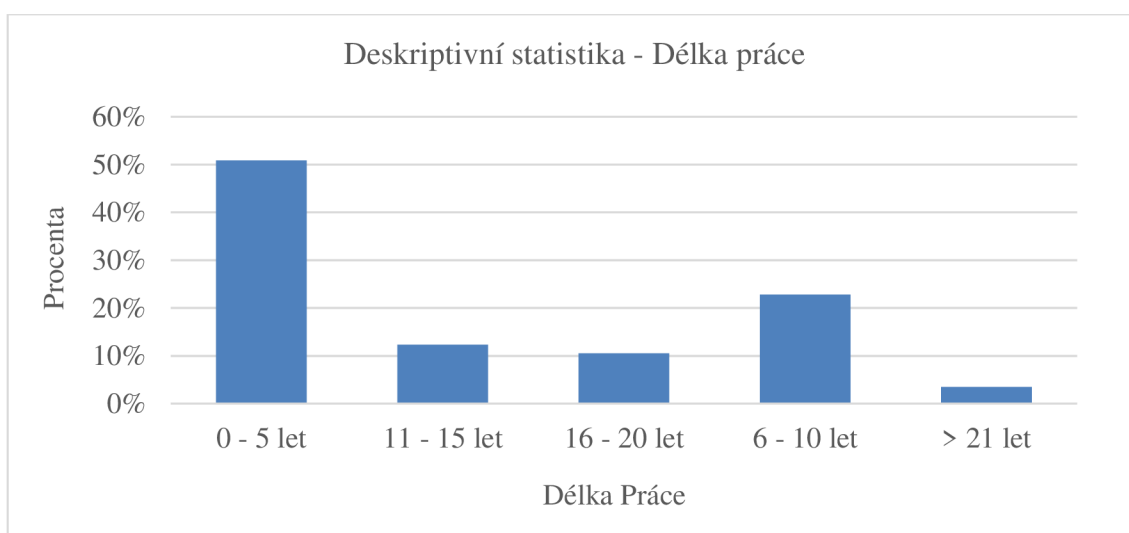
		Délka práce	Typ práce	Věk	Frekvence práce	Kraj
N	Valid	57	57	57	57	57
	Missing	0	0	0	0	0

3.4.1 Délka práce

Hodnoty délky praxe jsou v Tabulce č.2, Co se týče délky praxe, bylo zjištěno, že nejvyšší podíl respondentů (50,9 %) pracuje v sociální práci 0-5 let, naopak nejnížší podíl (3,5 %) udal délku praxe přesahující 21 let. Obrázek 5 představuje grafické znázornění.

Tabulka 2: Deskriptivní statistika - Délka práce

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0 - 5 let	29	50.9	50.9	50.9
	11 - 15 let	7	12.3	12.3	63.2
	16 - 20 let	6	10.5	10.5	73.7
	6 - 10 let	13	22.8	22.8	96.5
	více než 21 l	2	3.5	3.5	100.0
	Total	57	100.0	100.0	



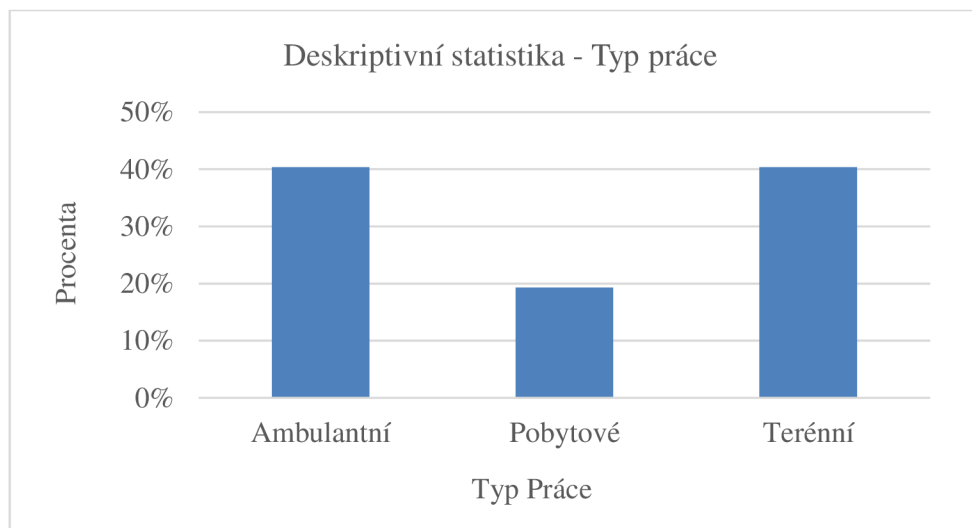
Obrázek 5: Deskriptivní statistika - Délka práce

3.4.2 Typ práce

Hodnoty popisující typ práce jsou v tabulce 3, jejich grafické znázornění pak v obrázku 6. Co se týče typu poskytovaných sociálních služeb, respondenti jsou rovnoměrně rozloženi mezi ambulantní a terénní služby (40,4 %), nižší podíl pak představovali pracovníci pobytových služeb (19,3 %).

Tabulka 3: Deskriptivní statistika - Typ práce

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ambulantní	23	40.4	40.4	40.4
	Pobytové	11	19.3	19.3	59.6
	Terénní	23	40.4	40.4	100.0
	Total	57	100.0	100.0	



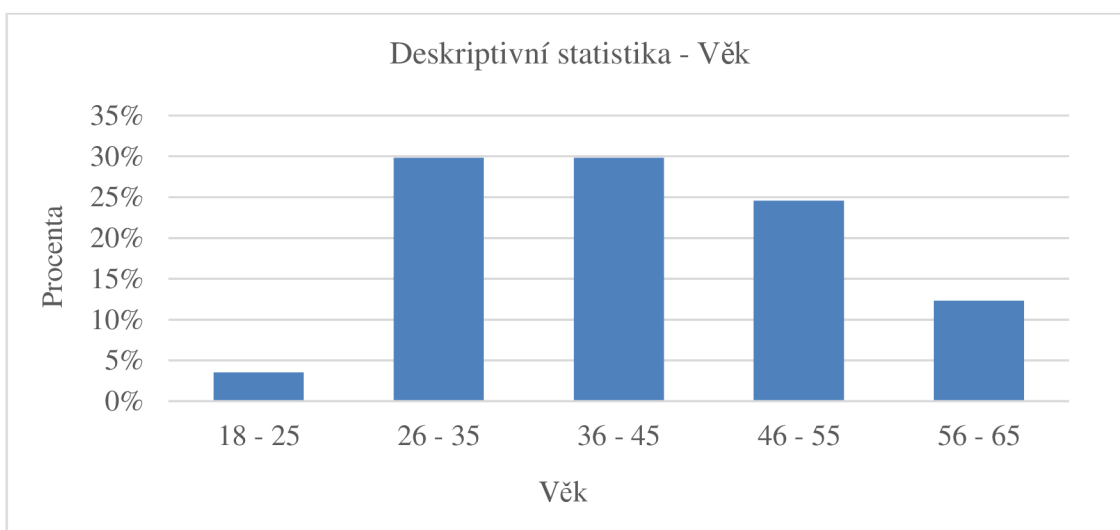
Obrázek 6: Deskriptivní statistika - Typ práce

3.4.3 Věk

Hodnoty popisující věk jsou v tabulce 4, jejich grafické znázornění pak v obrázku 7. Co se týče věku, bylo zjištěno, že nejvyšší zastoupení měly věkové skupiny 26-35 let a 36-45 let (shodně 29,8 %), nejnižší podíl (3,5 %) vykazala věková skupina 18-25 let.

Tabulka 4: Deskriptivní statistika - Věk

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	18 - 25	2	3.5	3.5	3.5
	26 - 35	17	29.8	29.8	33.3
	36 - 45	17	29.8	29.8	63.2
	46 - 55	14	24.6	24.6	87.7
	56 - 65	7	12.3	12.3	100.0
	Total	57	100.0	100.0	



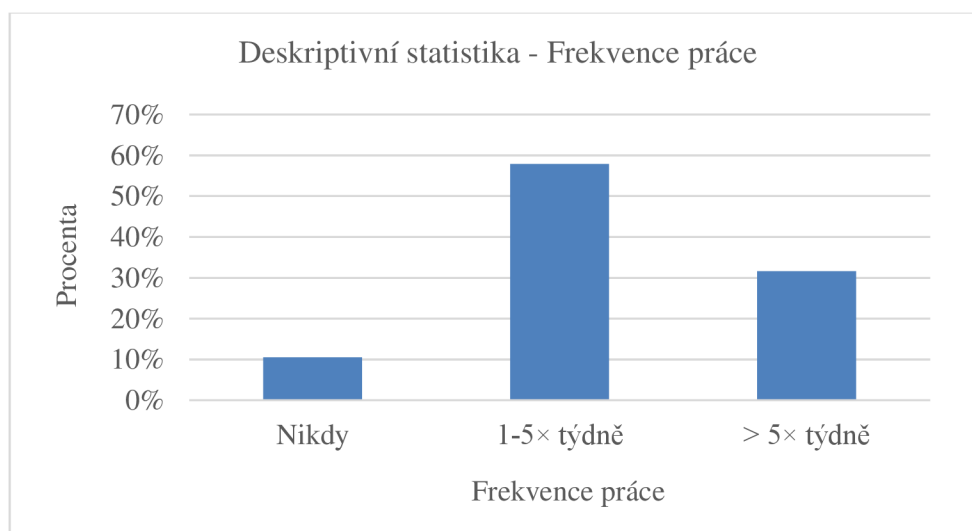
Obrázek 7: Deskriptivní statistika – Věk

3.4.4 Frekvence práce

Hodnoty popisující frekvenci práce jsou v tabulce 5, jejich grafické znázornění pak v obrázku 8. Co se týče frekvence práce s příslušníky jiných kultur, většina respondentů (57,9 %) uvedla, že s příslušníky jiných kultur pracují 1-5 krát týdně.

Tabulka 5: Deskriptivní statistika – Frekvence práce

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5 krát týdně	33	57.9	57.9	57.9
	Častěji než 5 krát	18	31.6	31.6	89.5
	Nikdy	6	10.5	10.5	100.0
	Total	57	100.0	100.0	



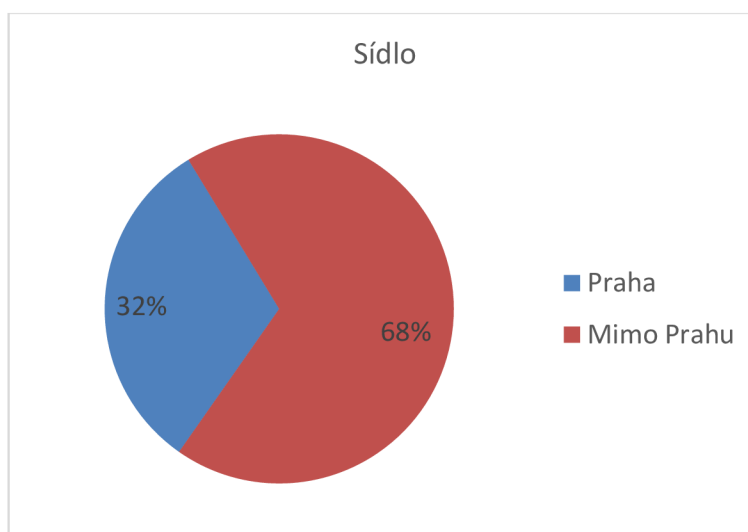
Obrázek 8: Deskriptivní statistika – Frekvence práce

3.4.5 Kraj

Hodnoty popisující věk jsou v tabulce 6, jejich grafické znázornění pak v obrázku 9. Co se týče kraje, respondenti nejčastěji působí v Hlavním městě Praze (31,6 %), v Jihomoravském kraji (17,5 %) a v Pardubickém a Středočeském kraji (shodně 14 %), naopak nejméně působí v Jihočeském, Karlovarském, Moravskoslezském, Plzeňském a Ústeckém kraji (shodně 1,8 %). Zástupce Libereckého kraje zcela chybí.

Tabulka 6: Deskriptivní statistika – Kraj

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Hlavní město Praha	18	31.6	31.6	31.6
	Jihočeský kraj	1	1.8	1.8	33.3
	Jihomoravský kraj	10	17.5	17.5	50.9
	Karlovarský kraj	1	1.8	1.8	52.6
	Kraj Vysočina	2	3.5	3.5	56.1
	Královehradecký kr	2	3.5	3.5	59.6
	Moravskoslezský kra	1	1.8	1.8	61.4
	Olomoucký kraj	2	3.5	3.5	64.9
	Pardubický kraj	8	14.0	14.0	78.9
	Plzeňský kraj	1	1.8	1.8	80.7
	Středočeský kraj	8	14.0	14.0	94.7
	Ústecký kraj	1	1.8	1.8	96.5
	Zlínský kraj	2	3.5	3.5	100.0
	Total	57	100.0	100.0	



Obrázek 9: Deskriptivní statistika – Sídlo

3.4.6 Popis charakteristik motivací

Sesbíraná data byla vyexportována do statistického nástroje, byla provedena kontrola správnosti dat. Kontrola správnosti potvrdila, že všechna sesbíraná data jsou kompletní a lze s nimi pracovat dál, viz tabulka 7.

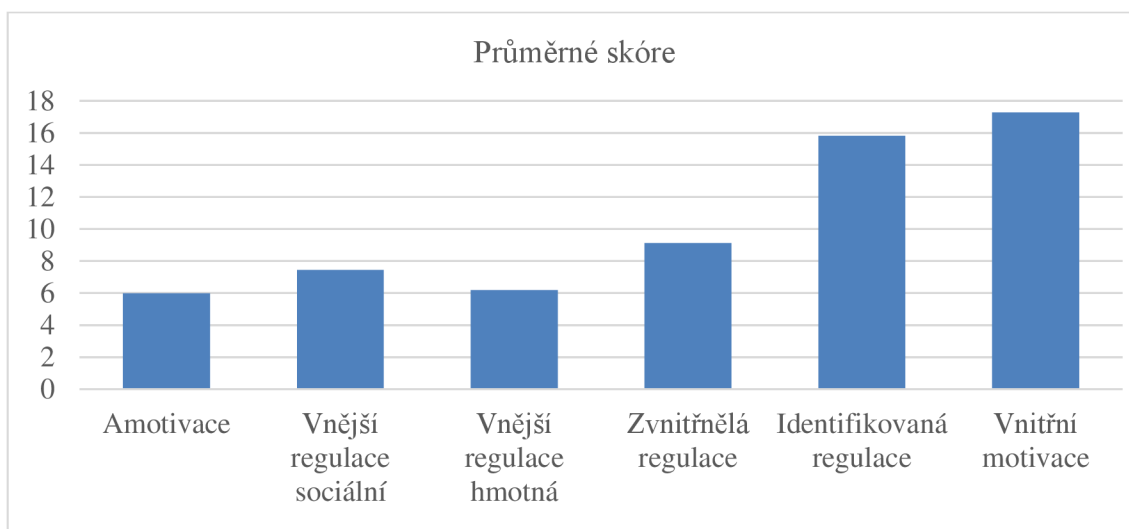
Tabulka 7: Statistics

		Amotivace	Dimenze Vnější regulace sociální	Dimenze Vnější regulace hmotná	Dimenze Zvnitřnělá regulace	Dimenze Identifikovaná regulace	Dimenze Vnitřní motivace
N	Valid	57	57	57	57	57	57
	Missing	0	0	0	0	0	0

Deskriptivní statistika všech typů motivace je v tabulce 8, její grafické znázornění je v obrázku 10.

Tabulka 8: Deskriptivní statistika – Typy motivace

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Amotivace	57	2.00	21.00	5.9825	4.45410
Dimenze Vnější regulace sociální	57	3.00	16.00	7.4386	3.60068
Dimenze Vnější regulace hmotná	57	3.00	18.00	6.1930	3.50733
Dimenze Zvnitřnělá regulace	57	3.00	21.00	9.1228	4.39996
Dimenze Identifikovaná regulace	57	3.00	21.00	15.8070	3.50733
Dimenze Vnitřní motivace	57	5.00	21.00	17.2632	3.79627
Valid N (listwise)	57				



Obrázek 10: Deskriptivní statistika - Typy motivace

Souhrnná popisná statistika jednotlivých typů motivace ukázala, že průměrný skóre odpovědí byl nejnižší u Amotivace (5,98) a nejvyšší u Vnitřní motivace (17,2).

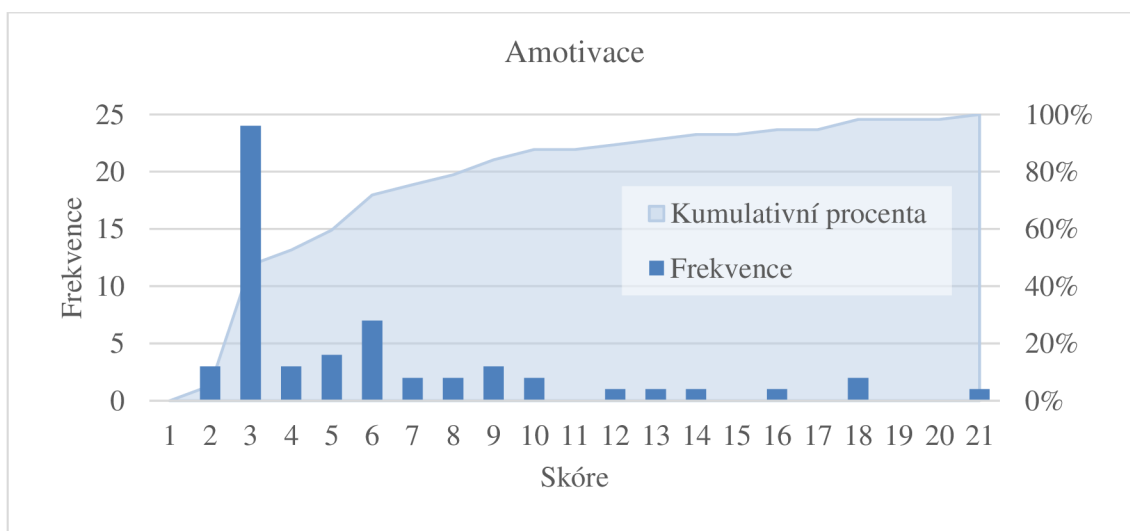
Skóre poměrně rovnoměrně stoupá od Amotivace po Vnitřní motivace. Znamená to, že sociální pracovníci jsou pro svou práci motivováni především vnitřně, vnější motivace, ani sociální ani hmotná, nepředstavuje zásadní motor pro jejich pracovní nasazení.

3.4.7 Amotivace

Hodnoty skóre pro amotivaci jsou v tabulce 9 a jejich grafické znázornění je v obrázku 11.

Tabulka 9: Amotivace

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	5.3	5.3	5.3
	3.00	24	42.1	42.1	47.4
	4.00	3	5.3	5.3	52.6
	5.00	4	7.0	7.0	59.6
	6.00	7	12.3	12.3	71.9
	7.00	2	3.5	3.5	75.4
	8.00	2	3.5	3.5	78.9
	9.00	3	5.3	5.3	84.2
	10.00	2	3.5	3.5	87.7
	12.00	1	1.8	1.8	89.5
	13.00	1	1.8	1.8	91.2
	14.00	1	1.8	1.8	93.0
	16.00	1	1.8	1.8	94.7
	18.00	2	3.5	3.5	98.2
	21.00	1	1.8	1.8	100.0
	Total	57	100.0	100.0	



Obrázek 11: Amotivace

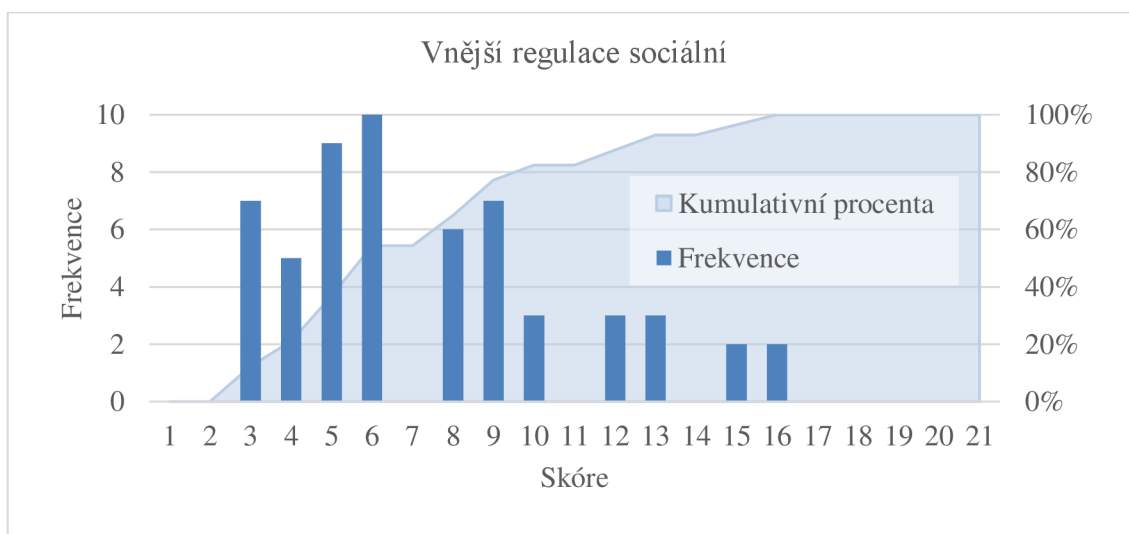
Při detailním pohledu lze konstatovat, že sociální pracovníci nížce skórovali u dimenze Amotivace. Kumulativní procenta ukazují, že 50 % respondentů skórovalo 4 body a méně.

3.4.8 Vnější regulace sociální

Hodnoty skóre pro vnější regulaci sociální jsou v tabulce 10 a jejich grafické znázornění je v obrázku 12.

Tabulka 10: Vnější regulace sociální

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	7	12.3	12.3	12.3
	4.00	5	8.8	8.8	21.1
	5.00	9	15.8	15.8	36.8
	6.00	10	17.5	17.5	54.4
	8.00	6	10.5	10.5	64.9
	9.00	7	12.3	12.3	77.2
	10.00	3	5.3	5.3	82.5
	12.00	3	5.3	5.3	87.7
	13.00	3	5.3	5.3	93.0
	15.00	2	3.5	3.5	96.5
	16.00	2	3.5	3.5	100.0
	Total	57	100.0	100.0	



Obrázek 12: Vnější regulace sociální

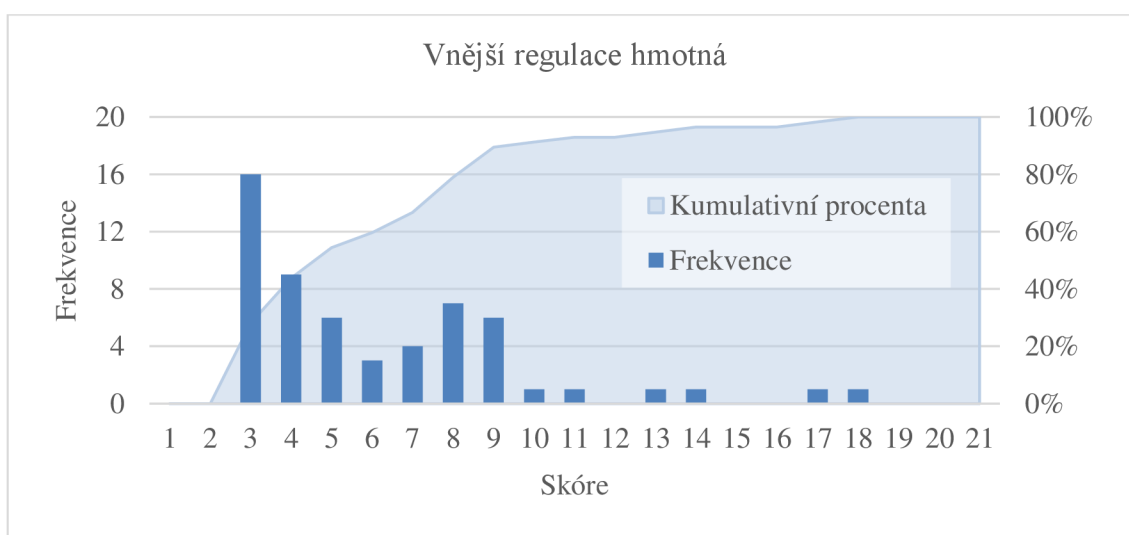
Sociální pracovníci vykazovali relativně nízké skóre u dimenze vnější regulace sociální, tedy v tom, nakolik potřebují uznání svých spolupracovníků, rodiny a přátel. 50 % respondentů skórovalo 6 bodů a méně.

3.4.9 Vnější regulace hmotná

Hodnoty skóru pro vnější regulaci hmotnou jsou v tabulce 11 a jejich grafické znázornění je v obrázku 13.

Tabulka 11: Vnější regulace hmotná

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	16	28.1	28.1	28.1
	4.00	9	15.8	15.8	43.9
	5.00	6	10.5	10.5	54.4
	6.00	3	5.3	5.3	59.6
	7.00	4	7.0	7.0	66.7
	8.00	7	12.3	12.3	78.9
	9.00	6	10.5	10.5	89.5
	10.00	1	1.8	1.8	91.2
	11.00	1	1.8	1.8	93.0
	13.00	1	1.8	1.8	94.7
	14.00	1	1.8	1.8	96.5
	17.00	1	1.8	1.8	98.2
	18.00	1	1.8	1.8	100.0
	Total	57	100.0	100.0	



Obrázek 13: Vnější regulace hmotná

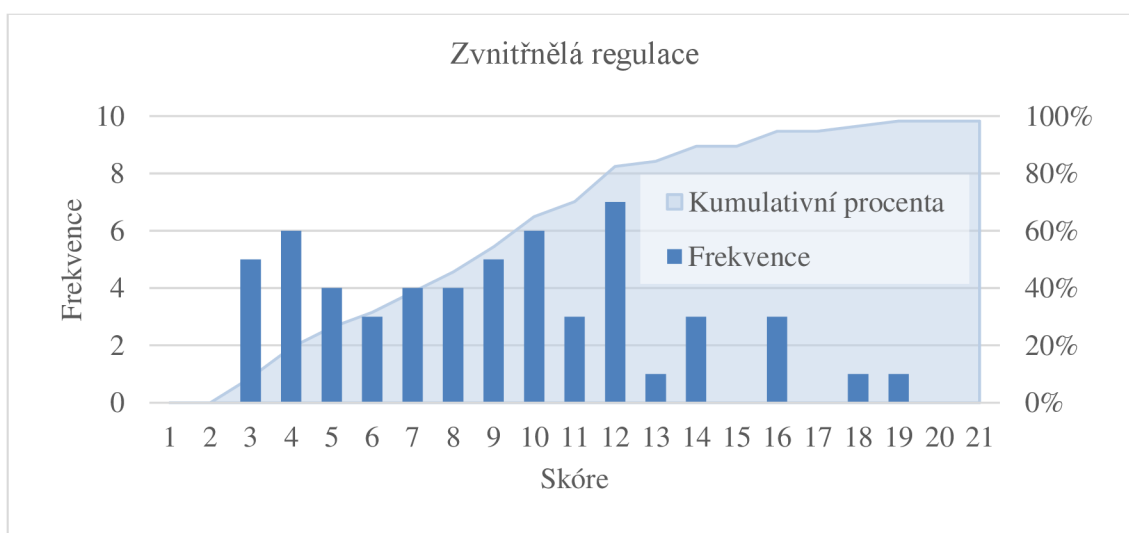
Sociální pracovníci relativně nízkě skórovali u dimenze vnější regulace hmotná, tedy v tom, nakolik finanční ohodnocení či finanční pobídky ovlivňují jejich pracovní nasazení, 50 % respondentů skórovalo 4 bodů a méně.

3.4.10 Zvnitřnělá regulace

Hodnoty skóru pro zvnitřnělou regulaci jsou v tabulce 12 a jejich grafické znázornění je v obrázku 14.

Tabulka 12: Zvnitřnělá regulace

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	5	8.8	8.8	8.8
	4.00	6	10.5	10.5	19.3
	5.00	4	7.0	7.0	26.3
	6.00	3	5.3	5.3	31.6
	7.00	4	7.0	7.0	38.6
	8.00	4	7.0	7.0	45.6
	9.00	5	8.8	8.8	54.4
	10.00	6	10.5	10.5	64.9
	11.00	3	5.3	5.3	70.2
	12.00	7	12.3	12.3	82.5
	13.00	1	1.8	1.8	84.2
	14.00	3	5.3	5.3	89.5
	16.00	3	5.3	5.3	94.7
	18.00	1	1.8	1.8	96.5
	19.00	1	1.8	1.8	98.2
	21.00	1	1.8	1.8	100.0
	Total		57	100.0	100.0



Obrázek 14: Zvnitřnělá regulace

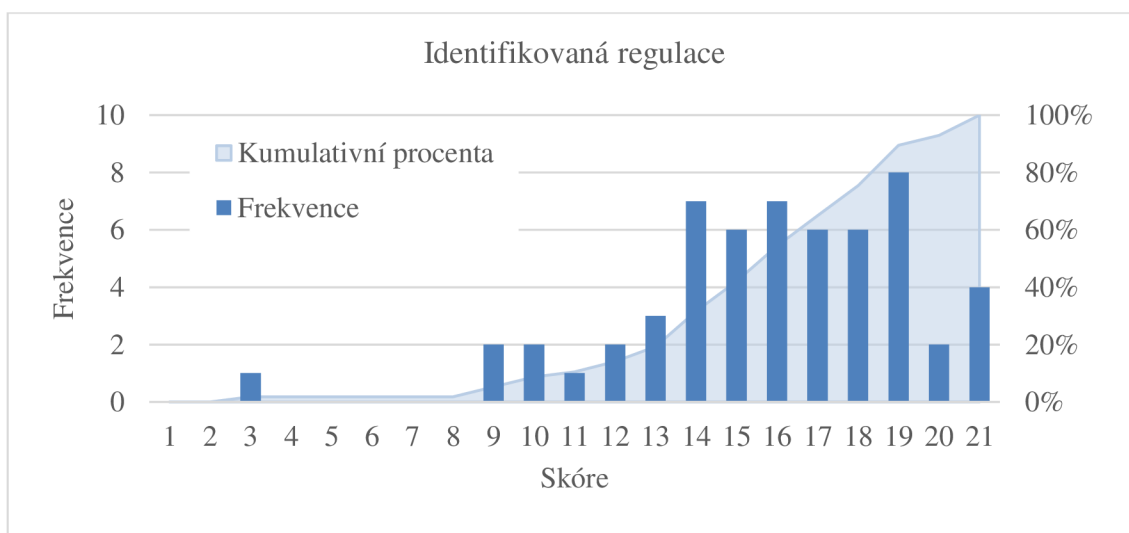
U této dimenze sociální pracovníci relativně rovnoměrně, s příklonem k nižším hodnotám, 50 % respondentů skórovalo 11 bodů a méně.

3.4.11 Identifikovaná regulace

Hodnoty skóre pro identifikovanou regulaci jsou v tabulce 13 a jejich grafické znázornění je v obrázku 15.

Tabulka 13: Identifikovaná regulace

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	1.8	1.8	1.8
	9.00	2	3.5	3.5	5.3
	10.00	2	3.5	3.5	8.8
	11.00	1	1.8	1.8	10.5
	12.00	2	3.5	3.5	14.0
	13.00	3	5.3	5.3	19.3
	14.00	7	12.3	12.3	31.6
	15.00	6	10.5	10.5	42.1
	16.00	7	12.3	12.3	54.4
	17.00	6	10.5	10.5	64.9
	18.00	6	10.5	10.5	75.4
	19.00	8	14.0	14.0	89.5
	20.00	2	3.5	3.5	93.0
	21.00	4	7.0	7.0	100.0
	Total	57	100.0	100.0	



Obrázek 15: Identifikovaná regulace

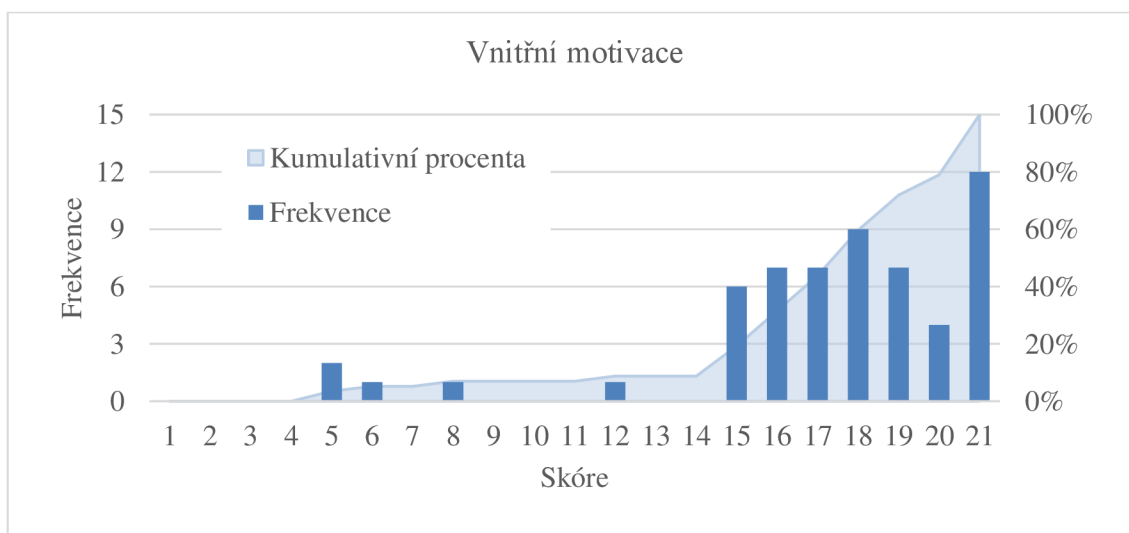
V dimenzi identifikované regulace sociální pracovníci skórovali relativně vysoko, identifikovaná regulace je dle Sebedeterminační teorie nejvíce žádoucí dimenzí motivace, kdy je v ideální poměru motivace vnitřní a vnější.

3.4.12 Vnitřní motivace

Hodnoty skóru pro vnitřní motivaci jsou v tabulce 14 a jejich grafické znázornění je v obrázku 16.

Tabulka 14: Vnitřní motivace

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 5.00	2	3.5	3.5	3.5
6.00	1	1.8	1.8	5.3
8.00	1	1.8	1.8	7.0
12.00	1	1.8	1.8	8.8
15.00	6	10.5	10.5	19.3
16.00	7	12.3	12.3	31.6
17.00	7	12.3	12.3	43.9
18.00	9	15.8	15.8	59.6
19.00	7	12.3	12.3	71.9
20.00	4	7.0	7.0	78.9
21.00	12	21.1	21.1	100.0
Total	57	100.0	100.0	



Obrázek 16: Vnitřní motivace

Sociální pracovníci skórovali nejvýše v dimenzi vnitřní motivace. Znamená to, že jsou pro svou práci motivováni primárně svými vnitřními hodnotami a přesvědčeními, nezávislými na vnějších stimulech a potřebách vnějšího prostředí.

3.5 Statistická analýza dat

Hodnocení výsledku bylo pro každou hypotézu prováděno ve dvou krocích.

Prvním krokem je vždy tabulka nazvaná Group Statistics, čili Statistika skupin. Tato tabulka poskytuje údaj o velikosti vzorků (N), a vypočtených průměrech (mean), směrodatných odchylkách u porovnávaných skupin a také střední chybu průměru v jednotlivých typech motivace.

Základní otázkou je, zda se rozdíly mezi průměry od sebe významně liší nebo zda rozdíly jsou pouze náhodné. Toto je následně v druhém kroku testováno t-testem, testem nezávislých vzorků, tedy Independent Samples (Parlant, 2020).

Test nezávislých vzorků Independent Samples Test zobrazuje výsledek t-testu nezávislých vzorků. Dříve než je možno test vyhodnotit, je nutno zjistit, zda je splněn předpoklad homogenity rozptylu. Porušení předpokladu homogenity rozptylu je kritičtější než porušení předpokladu normality. V případě, kdy nastane porušení homogenity rozptylu, hodnota významnosti nebo pravděpodobnosti uváděná SPSS je nesprávná a statistika testu musí být upravena.

Leveneův test na rovnost rozptylů posuzuje předpoklad homogenity rozptylu. Tento test určuje, zda je variace mezi skupinami podobná nebo odlišná.

Není-li Leveneův test statisticky významný, znamená to, že je možné pokračovat v nezávislém t testu. V této situaci se lze podívat na řádek testovací tabulky nezávislých vzorků, který specifikuje, že se předpokládají stejné rozptyly.

Když je Leveneův test statisticky významný, znamená to, že existují rozdíly ve variacích mezi skupinami, takže je třeba provést úpravu našeho nezávislého t testu na výběrech. V této situaci se lze podívat na řádek testovací tabulky nezávislých vzorků, který uvádí, že se nepředpokládají stejné rozptyly.

V levé části tabulky Nezávislý test vzorků je zobrazen Leveneův test na rovnost rozptylů. Sloupec F zobrazuje aktuální výsledek testu, který se používá k výpočtu hladiny významnosti (sloupec Sig.).

Předpoklad homogenity rozptylu je splněn pro všechny proměnné, v případě, že hodnota v Sig. sloupci je větší než 0,05, takže je možno se podívat na řádek, který určuje, že se předpokládají stejné rozptyly.

V momentě, kdy je splněn předpoklad homogenity rozptylu, je možno zjistit, zda se rozdíly mezi průměry od sebe výrazně liší, nebo zda jsou rozdíly způsobeny jen náhodou.

Sloupec t zobrazuje skutečný výsledek t-testu a sloupec df říká SPSS Statistics, jak určit pravděpodobnost t statistiky. Sig. (2-tailed) sloupec udává pravděpodobnost, že nulová hypotéza je správná. Pokud je hodnota pravděpodobnosti velmi nízká (méně než 0,05), lze dojít k závěru, že průměry se od sebe výrazně liší.

V případě, že jsou v tabulce všechny hodnoty v sloupci Sig. (2-tailed) jsou větší než 0,05 znamená to, že nulová hypotéza H_0 není platná a platí alternativní hypotéza H_1 .

Dále platí 95 % interval spolehlivosti pro průměrný rozdíl populace (Interval of the Difference).

Z praktického hlediska poskytuje 95 % interval spolehlivosti míru přesnosti, se kterou se odhaduje skutečný rozdíl populace. 95 % interval spolehlivosti označuje pravděpodobné rozmezí do kterého bude průměrný rozdíl populace bude spadat.

3.5.1 Testování hypotézy 1

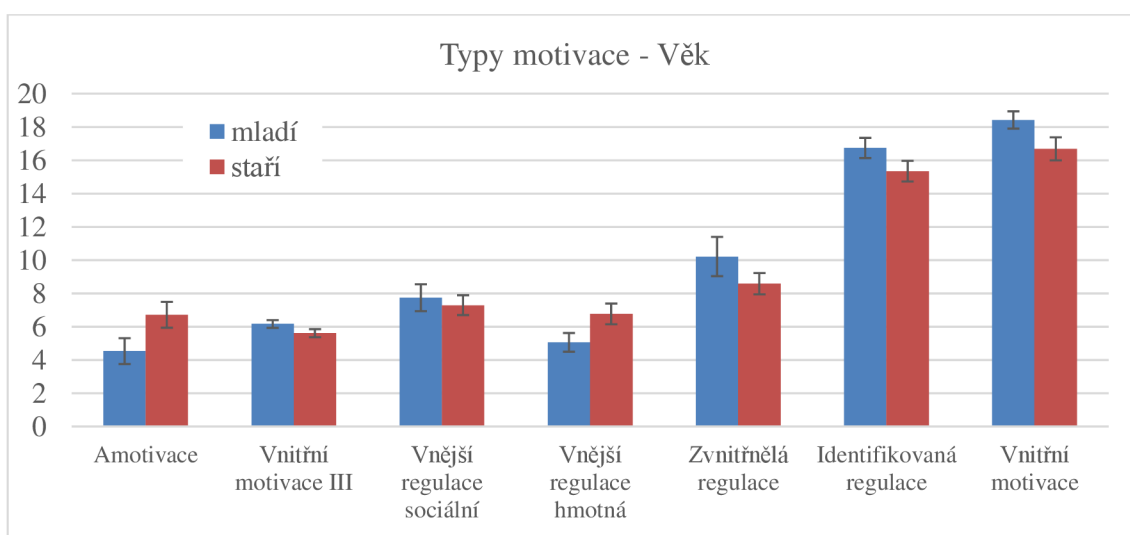
H_0 Motivace mladších sociálních pracovníků a starších sociálních pracovníků je různá.

H_1 Motivace mladších sociálních pracovníků a starších sociálních pracovníků je stejná.

Statistické potvrzení nebo vyvrácení hypotéz je provedeno v tabulkách 15 a 16. Dle výše popsané metody je zjištěna průměrná hodnota a střední chyba průměru. Velikost vzorků byla v tomto případě 19 a 38. Vzhledem k tomu, že se jedná o deskriptivní a explorační studii, jsou tyto hodnoty postačující pro tuto i ostatní hypotézy.

Tabulka 15: Group Statistics – věková skupina

	věková skupina	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Amotivace	mladí	19	4,526	3,389	0,777
	staří	38	6,711	4,776	0,775
Vnitřní motivace	mladí	19	6,158	1,015	0,233
	staří	38	5,605	1,498	0,243
Vnější regulace sociální	mladí	19	7,737	3,525	0,809
	staří	38	7,289	3,675	0,596
Vnější regulace hmotná	mladí	19	5,053	2,460	0,564
	staří	38	6,763	3,830	0,621
Zvnitřnělá regulace	mladí	19	10,211	5,138	1,179
	staří	38	8,579	3,943	0,640
Identifikovaná regulace	mladí	19	16,737	2,642	0,606
	staří	38	15,342	3,815	0,619
Vnitřní motivace	mladí	19	18,421	2,269	0,520
	staří	38	16,684	4,275	0,694



Obrázek 17: Zjištěné průměrné hodnoty a střední chyby pro hypotézu 1.

V následujícím Independent Samples t-testu bude zjišťováno, zda rozdíly mezi zjištěnými průměry se od sebe významně liší nebo zda jsou pouze náhodné.

Tabulka 16: Independent Samples Test – věková skupina

	Equal variances	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Amotivace	assumed	2,489	0,120	-1,779	55,000	0,081	-2,184	1,228	-4,645	0,277
	not assumed			-1,990	48,315	0,052	-2,184	1,098	-4,391	0,022
Vnitřní motivace	assumed	1,441	0,235	1,447	55,000	0,154	0,553	0,382	-0,213	1,318
	not assumed			1,642	49,838	0,107	0,553	0,337	-0,123	1,229
Vnější regulace sociální	assumed	0,003	0,957	0,439	55,000	0,662	0,447	1,019	-1,595	2,490
	not assumed			0,445	37,496	0,659	0,447	1,005	-1,588	2,482
Vnější regulace hmotná	assumed	1,815	0,183	-1,768	55,000	0,083	-1,711	0,967	-3,649	0,228
	not assumed			-2,038	51,366	0,047	-1,711	0,839	-3,395	-0,026
Zvnitřnělá regulace	assumed	2,025	0,160	1,329	55,000	0,189	1,632	1,228	-0,829	4,092
	not assumed			1,217	28,942	0,234	1,632	1,341	-1,111	4,375
Identifikovaná regulace	assumed	2,286	0,136	1,428	55,000	0,159	1,395	0,976	-0,562	3,352
	not assumed			1,610	49,118	0,114	1,395	0,866	-0,346	3,136
Vnitřní motivace	assumed	1,771	0,189	1,653	55,000	0,104	1,737	1,051	-0,368	3,842
	not assumed			2,003	54,729	0,050	1,737	0,867	-0,001	3,475

Zamítáme nulovou hypotézu, protože hodnoty ve sloupci Sig. (2-tailed) jsou > než 0,05.

Platí tedy alternativní hypotéza: **Motivace mladších sociálních pracovníků a starších sociálních pracovníků je stejná.**

3.5.2 Testování hypotézy 2

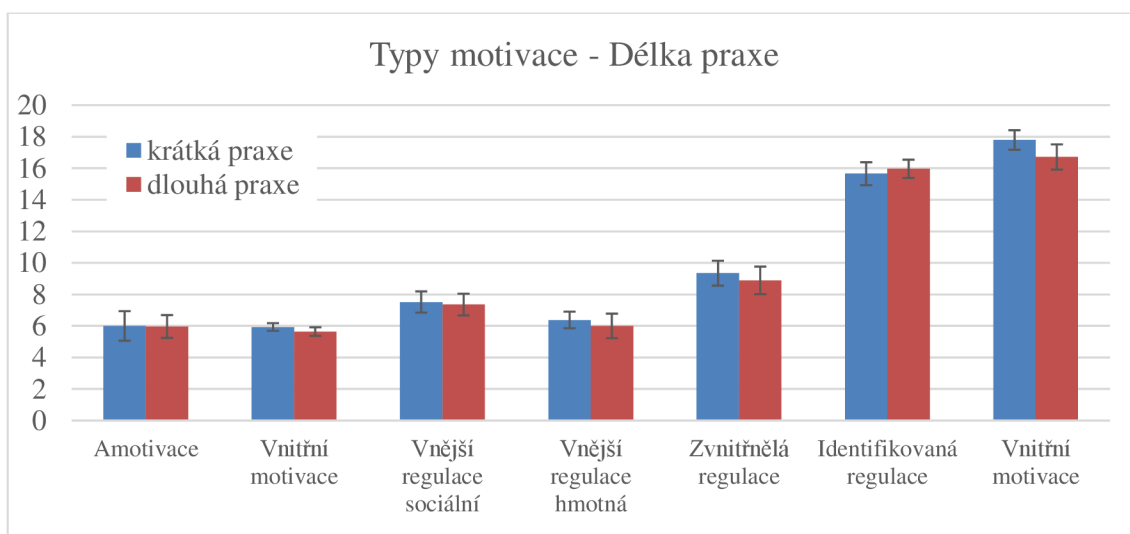
H_0 Motivace sociálních pracovníků s krátkou praxí a sociálních pracovníků s dlouhou praxí je různá.

H_1 Motivace sociálních pracovníků s krátkou praxí a sociálních pracovníků s dlouhou praxí je stejná.

Statistické potvrzení nebo vyvrácení hypotéz je provedeno v tabulkách 17 a 18. Dle výše popsané metody je zjištěna průměrná hodnota a střední chyba průměru. Velikost vzorků byla v tomto případě 29 a 28.

Tabulka 17: Group Statistics – Délka praxe

	Délka praxe	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Amotivace	krátká praxe	29	6,000	5,050	0,938
	dlouhá praxe	28	5,964	3,834	0,725
Vnitřní motivace	krátká praxe	29	5,931	1,307	0,243
	dlouhá praxe	28	5,643	1,446	0,273
Vnější regulace sociální	krátká praxe	29	7,517	3,622	0,673
	dlouhá praxe	28	7,357	3,644	0,689
Vnější regulace hmotná	krátká praxe	29	6,379	2,846	0,529
	dlouhá praxe	28	6,000	4,128	0,780
Zvnitřnělá regulace	krátká praxe	29	9,345	4,245	0,788
	dlouhá praxe	28	8,893	4,622	0,873
Identifikovaná regulace	krátká praxe	29	15,655	3,930	0,730
	dlouhá praxe	28	15,964	3,073	0,581
Vnitřní motivace	krátká praxe	29	17,793	3,321	0,617
	dlouhá praxe	28	16,714	4,224	0,798



Obrázek 18: Zjištěné průměrné hodnoty a střední chyby pro hypotézu 2.

V následujícím Independent Samples t-testu bude zjišťováno, zda rozdíly mezi zjištěnými průměry se od sebe významně liší nebo zda jsou pouze náhodné.

Tabulka 18: Independent Samples Test – Délka praxe

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Equal variances assumed	Equal variances not assumed									
Amotivace	assumed	0,936	0,337	0,030	55,000	0,976	0,036	1,191	-2,351	2,422
	not assumed			0,030	52,143	0,976	0,036	1,185	-2,342	2,414
Vnitřní motivace	assumed	0,918	0,342	0,790	55,000	0,433	0,288	0,365	-0,443	1,019
	not assumed			0,788	54,005	0,434	0,288	0,365	-0,445	1,021
Vnější regulace sociální	assumed	0,003	0,955	0,166	55,000	0,868	0,160	0,962	-1,769	2,089
	not assumed			0,166	54,904	0,869	0,160	0,962	-1,769	2,089
Vnější regulace hmotná	assumed	0,533	0,468	0,405	55,000	0,687	0,379	0,936	-1,497	2,256
	not assumed			0,403	47,773	0,689	0,379	0,942	-1,515	2,274
Zvnitřnělá regulace	assumed	0,046	0,831	0,385	55,000	0,702	0,452	1,175	-1,902	2,806
	not assumed			0,384	54,214	0,702	0,452	1,177	-1,907	2,811
Identifikovaná regulace	assumed	0,569	0,454	-0,330	55,000	0,743	-0,309	0,937	-2,186	1,568
	not assumed			-0,331	52,750	0,742	-0,309	0,933	-2,180	1,562
Vnitřní motivace	assumed	0,560	0,457	1,074	55,000	0,287	1,079	1,004	-0,934	3,092
	not assumed			1,070	51,243	0,290	1,079	1,009	-0,946	3,104

Zamítáme nulovou hypotézu, protože hodnoty ve sloupci Sig. (2-tailed) jsou > než 0,05.

Platí tedy alternativní hypotéza: **Motivace u sociálních pracovníků s kratší a delší praxí je stejná.**

3.5.3 Testování hypotézy 3

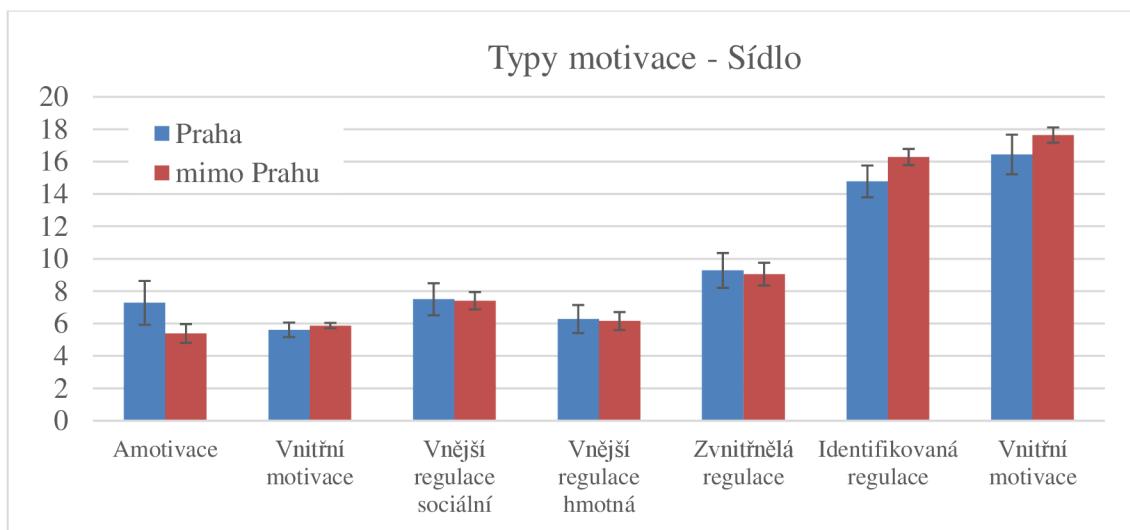
H_0 Motivace sociálních pracovníků v Hlavním městě Praze a ostatních krajích ČR je různá.

H_1 Motivace sociálních pracovníků v Hlavním městě Praze a ostatních krajích ČR je stejná.

Statistické potvrzení nebo vyvrácení hypotéz je provedeno v tabulkách 19 a 20. v Hlavním městě Praze či jiném kraji ČR. Dle výše popsané metody je zjištěna velikost vzorkům v tomto případě 18 a 39.

Tabulka 19: Group Statistics – Sídlo

skupina sídlo		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Amotivace	Hlavní město Praha	18	7,278	5,748	1,355
	mimo Prahu	39	5,385	3,646	0,584
Vnitřní motivace III	Hlavní město Praha	18	5,611	1,914	0,451
	mimo Prahu	39	5,872	1,056	0,169
Vnější regulace sociální	Hlavní město Praha	18	7,500	4,190	0,988
	mimo Prahu	39	7,410	3,354	0,537
Vnější regulace hmotná	Hlavní město Praha	18	6,278	3,675	0,866
	mimo Prahu	39	6,154	3,476	0,557
Zvnitřnělá regulace	Hlavní město Praha	18	9,278	4,574	1,078
	mimo Prahu	39	9,051	4,377	0,701
Identifikovaná regulace	Hlavní město Praha	18	14,778	4,166	0,982
	mimo Prahu	39	16,282	3,103	0,497
Vnitřní motivace	Hlavní město Praha	18	16,444	5,193	1,224
	mimo Prahu	39	17,641	2,951	0,473



Obrázek 19: Zjištěné průměrné hodnoty a střední chyby pro hypotézu 3.

V následujícím Independent Samples t-testu bude zjišťováno, zda rozdíly mezi zjištěnými průměry se od sebe významně liší nebo zda jsou pouze náhodné

Tabulka 20: Independent Samples Test – Sídlo

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F		Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference
									Lower	Upper
Amotivace	assumed	9,836	0,003	1,509	55,000	0,137	1,893	1,255	-0,622	4,408
	not assumed			1,283	23,539	0,212	1,893	1,475	-1,155	4,941
Vnitřní motivace	assumed	9,733	0,003	-0,663	55,000	0,510	-0,261	0,393	-1,048	0,527
	not assumed			-0,541	21,917	0,594	-0,261	0,482	-1,260	0,739
Vnější regulace sociální	assumed	1,504	0,225	0,087	55,000	0,931	0,090	1,035	-1,985	2,164
	not assumed			0,080	27,465	0,937	0,090	1,124	-2,215	2,395
Vnější regulace hmotná	assumed	1,136	0,291	0,123	55,000	0,903	0,124	1,008	-1,897	2,145
	not assumed			0,120	31,529	0,905	0,124	1,030	-1,975	2,222
Zvnitřnělá regulace	assumed	0,000	0,988	0,179	55,000	0,859	0,226	1,265	-2,308	2,761
	not assumed			0,176	31,860	0,861	0,226	1,286	-2,393	2,846
Identifikovaná regulace	assumed	0,713	0,402	-1,523	55,000	0,134	-1,504	0,988	-3,484	0,475
	not assumed			-1,367	26,054	0,183	-1,504	1,101	-3,766	0,758
Vnitřní motivace	assumed	5,813	0,019	-1,108	55,000	0,273	-1,197	1,080	-3,360	0,967
	not assumed			-0,912	22,225	0,372	-1,197	1,312	-3,916	1,523

Zamítáme nulovou hypotézu, protože hodnoty ve sloupci Sig. (2-tailed) jsou > než 0,05: **Motivace sociálních pracovníků v Hlavním městě Praze a ostatních krajích ČR je stejná.**

3.5.4 Testování hypotézy 4

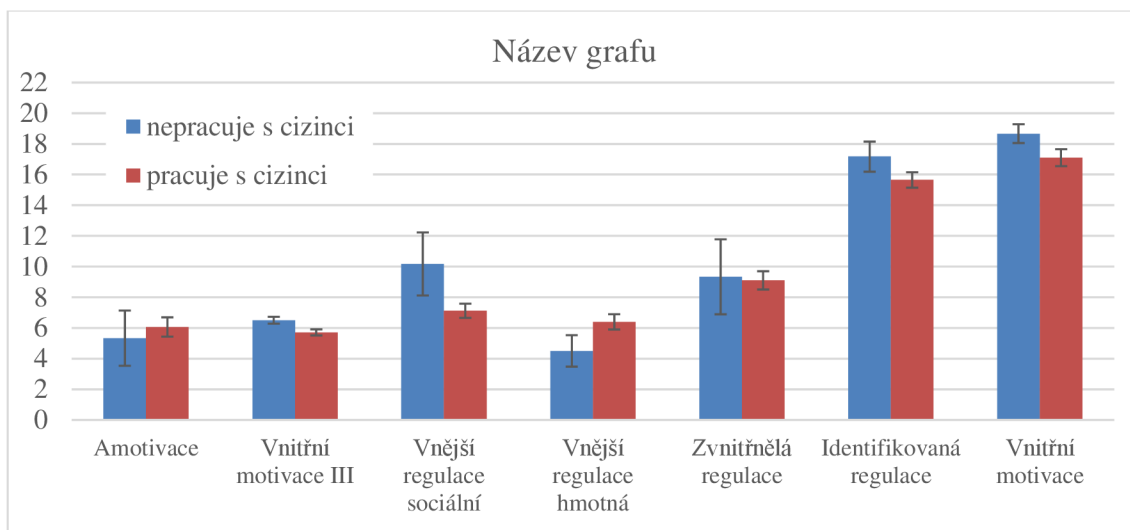
H_0 Motivace sociálních pracovníků s nižší a vyšší frekvencí práce s příslušníky jiných kultur je různá.

H_1 Motivace sociálních pracovníků s nižší a vyšší frekvencí práce s příslušníky jiných kultur je stejná.

Statistické potvrzení nebo vyvrácení hypotéz je provedeno v tabulkách 21 a 22. Následující tabulky obsahují údaje, v závislosti na četnosti práce sociálních pracovníků s příslušníky jiných kultur. Dle výše popsané metody je zjištěna velikost vzorkům v tomto případě 6 a 51.

Tabulka 21: Group Statistics – Četnost práce

	četnost práce	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Amotivace	nepracuje s cizinci	6	5,333	4,412	1,801
	pracuje s cizinci	51	6,059	4,496	0,630
Vnitřní motivace	nepracuje s cizinci	6	6,500	0,548	0,224
	pracuje s cizinci	51	5,706	1,418	0,199
Vnější regulace sociální	nepracuje s cizinci	6	10,167	5,037	2,056
	pracuje s cizinci	51	7,118	3,314	0,464
Vnější regulace hmotná	nepracuje s cizinci	6	4,500	2,510	1,025
	pracuje s cizinci	51	6,392	3,573	0,500
Zvnitřnělá regulace	nepracuje s cizinci	6	9,333	5,989	2,445
	pracuje s cizinci	51	9,098	4,253	0,596
Identifikovaná regulace	nepracuje s cizinci	6	17,167	2,401	0,980
	pracuje s cizinci	51	15,647	3,599	0,504
Vnitřní motivace	nepracuje s cizinci	6	18,667	1,506	0,615
	pracuje s cizinci	51	17,098	3,956	0,554



Obrázek 20: Zjištěné průměrné hodnoty a střední chyby pro hypotézu 4.

V následujícím Independent Samples t-testu bude zjišťováno, zda rozdíly mezi zjištěnými průměry se od sebe významně liší nebo zda jsou pouze náhodné.

Tabulka 22: Independent Samples Test – Četnost práce

	Equal variances	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Amotivace	assumed	0,021	0,885	-0,374	55,000	0,709	-0,725	1,937	-4,608	3,157
	not assumed			-0,380	6,287	0,716	-0,725	1,908	-5,343	3,892
Vnitřní motivace III	assumed	2,124	0,151	1,351	55,000	0,182	0,794	0,588	-0,384	1,973
	not assumed			2,655	15,064	0,018	0,794	0,299	0,157	1,431
Vnější regulace sociální	assumed	3,175	0,080	2,015	55,000	0,049	3,049	1,513	0,016	6,082
	not assumed			1,446	5,521	0,202	3,049	2,108	-2,219	8,317
Vnější regulace hmotná	assumed	0,766	0,385	-1,256	55,000	0,214	-1,892	1,506	-4,910	1,126
	not assumed			-1,659	7,624	0,137	-1,892	1,140	-4,544	0,760
Zvnitřnělá regulace	assumed	0,640	0,427	0,123	55,000	0,903	0,235	1,916	-3,604	4,075
	not assumed			0,094	5,609	0,929	0,235	2,516	-6,028	6,498
Identifikovaná regulace	assumed	1,008	0,320	1,004	55,000	0,320	1,520	1,514	-1,514	4,553
	not assumed			1,379	7,936	0,206	1,520	1,102	-1,026	4,065
Vnitřní motivace	assumed	1,867	0,177	0,957	55,000	0,343	1,569	1,640	-1,717	4,855
	not assumed			1,896	15,406	0,077	1,569	0,827	-0,191	3,328

Pro dimenzi vnější regulace sociální nezamítáme nulovou hypotézu, platí, že: Motivace sociálních pracovníků s nižší a vyšší frekvencí práce s příslušníky jiných kultur je různá.

Pro ostatní dimenze motivace platí, že hodnoty ve sloupci Sig. (2-tailed) jsou > než 0,05: **Motivace sociálních pracovníků s nižší a vyšší frekvencí práce s příslušníky jiných kultur je různá.**

3.6 Diskuse

Cílem práce bylo zodpovědět výzkumnou otázku: jak jsou sociální pracovníci motivováni k práci s klienty z jiných kultur a jaká je skladba této motivace?

Dílčími cíli pak bylo zjistit, zda se typy motivací liší v závislosti na věku, délce praxe, kraji působení a četnosti práce s příslušníky jiných kultur.

Po statistickém vyhodnocení 57 sesbíraných dotazníků lze konstatovat, že u sociálních pracovníků převažuje při práci s příslušníky jiných kultur vnitřní motivace. Sociální pracovníci jsou tedy motivováni především svými hodnotami a vnitřními přesvědčeními. Nejmenší podíl sociálních pracovníků je amotivován, tzn. nenalézá v dané práci žádný smysl. Výzkum neprokázal souvislost mezi převažujícím typem motivace a věkem sociálních pracovníků, délkou jejich praxe v sociální práci, krajem, ve kterém působí, ani četností práce s příslušníky jiných kultur.

Zajímavým výsledkem je také to, že z vnějších motivací je pro sociální pracovníky podstatnější motivace v dimenzi sociální než v dimenzi hmotné. Je možné, že toto vyplývá ze samotné podstaty sociální práce a osobnostních charakteristik sociálních pracovníků, kteří jsou více motivováni a ovlivňováni vztahy se svým okolím, kolegy, rodinou a přáteli, než finančním ohodnocením své práce. Můžeme se domnívat, že sociálním pracovníkům záleží na celkovém společenském klimatu a mají potřebu pomáhat společnosti jako takové.

Možný limit tohoto výzkumu spatřuji v relativně nízkém počtu účastníků, který může výsledky mírně zkreslovat. Nicméně se jedná o studii deskriptivní explorační, pro jejíž potřeby je daný počet respondentů dostatečný. V navazujícím výzkumu explanačního charakteru, by bylo vhodné počet respondentů zvýšit.

Další možným limitem je fakt, že vzhledem k převažujícímu zastoupení žen v sociální práci není zohledněn genderový aspekt, a není tedy možné říci, zda se liší motivace u mužů a žen.

Dále by bylo možno poukázat na nedostatečnou specifikaci toho, co je v dotazníku míněno pojmem příslušník jiné kultury. Pojmům cizinec nebo uprchlík se ovšem ve své práci záměrně vyhýbám s ohledem na jejich neurčitost a konotace, které mohou nést.

Také není specifikováno, zda se jinou kulturou míní také subkultury v rámci České republiky (např. Romové).

V minulém roce byly zpracovány studie a publikace, věnované pomoci a integraci uprchlíků, za všechny například Integrace ukrajinských uprchlíků v ČR 2022+. Tato studie se podrobně věnuje integraci příslušníků jiných kultur na území České republiky. Bylo by vhodné zpracovat podobnou publikaci také pro sociální pracovníky, potažmo pro občany České republiky, kteří jsou vystaveni náročné práci s příchozími příslušníky jiných kultur.

Ze sesbíraných a vyhodnocených dat vyplývá, že typ motivace se neliší v žádné ze zkoumaných charakteristik respondentů. Není rozdíl v typu motivace mezi mladšími a staršími sociálními pracovníky, mezi sociálními pracovníky z Prahy a z jiných částí České republiky, mezi sociálními pracovníky s delší a kratší praxí a mezi sociálními pracovníky v častějším a méně častém kontaktu s klienty z jiných kultur.

V současné době jsou sociální pracovníci k práci s příslušníky jiných kultur motivováni především vnitřně. Lze si položit otázku, jaká je udržitelnost vnitřní motivace v dlouhodobém horizontu. Vnitřní motivace je spojena s určitou mírou nadšení, které však, s postupujícím časem a nepolevujícím nasazením, může vyprchávat. V krajním případě může dojít až k vyhoření pracovníků. Z manažerského hlediska je tedy důležité sledovat kvalitu motivace pracovníků v čase. V případě, že se počáteční nadšení a s ním spojená vnitřní motivace, začnou kolísat, je nutné citlivě reagovat a pracovníky podpořit tak, aby i nadále zůstávali pro tuto činnost motivováni. Vhodnou formou podpory motivace mohou být například supervize od specializovaných interkulturních pracovníků.

Změna demografické situace byla náhlá a počet příslušníků jiných kultur vzrostl doslova ze dne na den – lze proto předpokládat, že společnost jako celek ve svém postoji ještě nestihla plně zareagovat. Pravděpodobně doposud procházíme prvním stádiem kulturního šoku, společnost tedy prožívá šokovou reakci na neznámou situaci a nedokáže rozlišit skutečné nuance. Inovativní výzkum této práce by tak bylo vhodné např. za jeden či dva roky zopakovat, a tím vývoj motivace u sociálních pracovníků sledovat průběžně.

4 Závěr

Cílem této práce bylo zkoumat motivaci sociálních pracovníků k práci s příslušníky jiných kultur. Téma práce bylo zvoleno vzhledem k současné migrační situaci, kdy dle dostupných informací došlo během posledních 5 let ke zdvojnásobení počtu příslušníků jiných kultur na území ČR, a tato prudká změna zasahuje do všech oborů, včetně sociální práce na kterou jsou kladeny nové nároky, pro jejichž naplnění je důležitá motivace pracovníků.

Teoretická část práce dokumentuje reálný nárůst počtu příslušníků jiných kultur na území České republiky a věnuje se pojmům kultura, interkultura a motivace. Dále je detailně rozpracována sebedeterminační teorie a typy motivací, které jsou v ní zahrnuty a které slouží jako metodologické východisko pro tuto práci. V metodické části jsou popsány metody výběru respondentů a sběru a analýzy dat.

Výzkumná část práce vychází právě ze sebedeterminační teorie. Na jejím základě byl sestaven online dotazník, kterým byly zkoumány jednotlivé druhy motivace, od vnitřní motivace po amotivaci. Sociální pracovníci byli jako respondenti výzkumu osloveni prostřednictvím metody sněhové koule. Celkem bylo sesbíráno 57 kompletně vyplněných dotazníků. Hodnocení dotazníků bylo provedeno statistickou metodou t-test, pomocí níž byly ověřovány i čtyři výzkumné hypotézy zkoumající rozdíl v motivaci pracovníků na základě věku, délky praxe, kraji, ve kterém pracují, a četnosti práce s příslušníky jiných kultur.

Statistické vyhodnocení hypotéz neprokázalo významné statistické rozdíly v typu motivace na základě věku sociálních pracovníků, délky jejich praxe v sociální práci, kraji, ve kterém působí, ani četnosti práce s příslušníky jiných kultur. Z výsledků také vyplynulo, že mezi sociálními pracovníky jednoznačně převažuje vnitřní motivace, tedy že jsou k práci s příslušníky jiných kultur motivováni svými vnitřními zájmy a hodnotami. Nejméně je zastoupena amotivace, tedy naprostý nezájem o vykonávanou činnost.

Vzhledem k imigračnímu trendu je pravděpodobné, že nároky na běžné sociální pracovníky budou v této oblasti i nadále vzrůstat. Bylo by proto vhodné, aby byli všichni sociální pracovníci proškoleni v základech interkulturní komunikace. Jako vhodný nástroj se jeví např. přenastavení motivačních a vzdělávacích programů pro sociální pracovníky, kde bude otázkám interkulturní práce věnována náležitá pozornost.

Seznam literatury

Odborné publikace

- ANG, Soon a Linn VAN DYNE. Handbook of cultural intelligence: theory, measurement, and applications. Armonk, N.Y.: M.E. Sharpe, c2008. ISBN 0765622629.
- ALLPORT, Gordon Willard. O povaze předsudků. Přeložil Eduard GEISSLER. Praha: Prostor, 2004. Obzor (Prostor). ISBN 80-7260-125-3
- BLAŽEJ, Adam. (2017). Rozvoj vnitřní motivace ke sportování u dětí školního věku se zaměřením na pozitivní prožitky. Studia sportiva. 11. 116. 10.5817/StS2017-2-12.
- CAKIRPALOGLU, Panajotis, 2012. Úvod do psychologie hodnot. Praha: Grada, ISBN 978-80-247-4033-1
- ČENĚK, Jiří, Josef SMOLÍK a Zdeňka VYKOUKALOVÁ. Interkulturní psychologie: vybrané kapitoly. Praha: Grada, 2016. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-5414-7.
- DECI, E. L. & RYAN, R. (1985). Intrinsic motivation and self-determination in human behavior. New York: Plenum.
- DECI, E. L., & RYAN, R. M. (2000). The “what“ and “why“ of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. Psychological Inquiry, 11
- FERJENČÍK, Ján. Úvod do metodologie psychologického výzkumu: jak zkoumat lidskou duši. Vyd. 2. Přeložil Petr BAKALÁŘ. Praha: Portál, 2010. ISBN 978-80-7367-815-9.
- HALL Stuart, editor Paul DU GAY. Questions of cultural identity. London: SAGE Publications, 1996. ISBN 978-0-8039-7882-9.
- HAYES, Nicky, 2011. Základy sociální psychologie. Vyd.6. Praha: Portál, ISBN 978- 80-7367-909-5.

- HOFSTEDE, Geert a Gert Jan HOFSTEDE. Kultura a organizace: software lidské mysli : spolupráce mezi kulturami a její důležitost pro přežití. Praha: Linde, 2007. ISBN 978-80- 86131-70-2.
- HOFSTEDE, Geert. Culture's consequences: comparing values, behaviors, institutions and organizations across nations. 2nd ed. Thousand Oaks: Sage, c2001. ISBN 0803973241.
- KLUCKHOHN, F. R. & STRODBECK, F. L. (1961). Variations in value orientations. Evanston, IL: Row, Peterson.
- KUTNOHORSKÁ, Jana. Multikulturní ošetřovatelství pro praxi. Praha: Grada, 2013. Sestra, (Grada). ISBN 978-80-247-4413-1.
- LEGAUT, Lisa. (2017). Self-Determination Theory. 10.1007/978-3-319-28099-8_1162-1.
- MASLOW, A. H. (1970). Motivation and personality. Harper and Row: New York
- NOVÝ, Ivan a Sylvia SCHROLL-MACHL. Spolupráce přes hranice kultur. Praha: Management Press, 2005. ISBN 80-7261-121-6.
- NAKONEČNÝ, Milan. Motivace lidského chování. Praha: Academia, 1996. ISBN 80-200-0592-7.
- NOLEN-HOEKSEMA, Susan. Psychologie Atkinsonové a Hilgarda. Vyd. 3., přeprac. Přeložil Hana ANTONÍNOVÁ. Praha: Portál, 2012. ISBN 978-80-262-0083-3.
- PALLANT, Julie. SPSS Survival Manual. A step by step guide to data analysis using IBM SPSS, 7th edition. London, Routledge, 2020, eBook ISBN 978-10-031-1745-2.
- PLHÁKOVÁ, Alena. Učebnice obecné psychologie. Praha: Academia, 2004. ISBN 80-200-1086-6.

- RYAN, Richard M. a Edward L. DECI. Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *The American Psychologist* [online]. 2000b, ISSN 0003066X.
- RYAN, Richard M., Edward L. DECI, 2017. *Self-determination theory: basic psychological needs in motivation, development, and wellness* / Richard M. Ryan, Edward L. Deci. ISBN 9781462528769.
- SANSONE, Carol a Judith M. HARACKIEWICZ, 2000. *Intrinsic and extrinsic motivation: the search for optimal motivation and performance*. San Diego: Academic Press. Educational psychology. ISBN 01-261-9070-4.
- SEKOT, Aleš. *Základy sociologie: aktuální problémy soudobé společnosti*. Brno: Masarykova univerzita, 2014. ISBN 978-80-210-6788-2.
- SHAH, J. Y. a W. L. GARDNER. *Handbook of motivation science*. New York: Guilford Press, c2008, xviii. ISBN 978-159-3855-680.
- STRĚLKOVÁ, Jana Edita, 2019. *Interkulturní management 2019: Studijní opora AMBIS* [online]. Praha
- STUHLÍKOVÁ, I. *Motivace a osobnost*. In BLATNÝ, M. *Psychologie osobnosti: hlavní témata, současné přístupy*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2010, s. 137-164. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-3434-7.
- THOMAS, David C., Mark F. PETERSON a David C. THOMAS. *Cross-cultural management: essential concepts*. Fourth edition. Thousand Oaks, California: SAGE Publications, [2018]. ISBN 9781506340708.
- VALLERAND, R. J. (1997). *Toward a hierarchical model of intrinsic and extrinsic motivation*. In M. P. Zanna (Ed.), *Advances in experimental social psychology*. (pp. 271-257). New York: Academic Press.

Internetové zdroje

- Policie České Republiky, Ředitelství cizinecké policie, <https://www.policie.cz/sluzba-cizinecke-policie.aspx>.
- InfoCizinci - Informace pro cizince žijící v České republice, <https://infocizinci.cz/cr/migrace-mensiny-a-cizinci-v-cr-2021/>.
- Center for self-determination theory, CSDT, <https://selfdeterminationtheory.org/>.
- Integrace ukrajinských uprchlíků v ČR 2022+, PAQ research, internetový zdroj [https://diverzita.cz/upload/content/files/articles/PAQ_CP_Integrace_Uprchliku_PUBLI KACE_1vydani.pdf](https://diverzita.cz/upload/content/files/articles/PAQ_CP_Integrace_Uprchliku_PUBLI_KACE_1vydani.pdf).

Seznam obrázků

Obrázek 1: Počet cizinců v ČR	2
Obrázek 2: 3 úrovně programování	5
Obrázek 3: Maslowova pyramida potřeb	11
Obrázek 4: Klasifikace lidské motivace (Deci & Ryan, 1985).....	14
Obrázek 5: Deskriptivní statistika - Délka práce	24
Obrázek 6: Deskriptivní statistika - Typ práce	25
Obrázek 7: Deskriptivní statistika – Věk	26
Obrázek 8: Deskriptivní statistika – Frekvence práce	27
Obrázek 9: Deskriptivní statistika – Sídlo	28
Obrázek 10: Deskriptivní statistika - Typy motivace	29
Obrázek 11: Amotivace	31
Obrázek 12: Vnější regulace sociální.....	32
Obrázek 13: Vnější regulace hmotná	33
Obrázek 14: Zvnitřnělá regulace.....	34
Obrázek 15: Identifikovaná regulace	35
Obrázek 16: Vnitřní motivace.....	36
Obrázek 17: Zjištěné průměrné hodnoty a střední chyby pro hypotézu 1.	39
Obrázek 18: Zjištěné průměrné hodnoty a střední chyby pro hypotézu 2.	42
Obrázek 19: Zjištěné průměrné hodnoty a střední chyby pro hypotézu 3.	45
Obrázek 20: Zjištěné průměrné hodnoty a střední chyby pro hypotézu 4.	48

Seznam tabulek

Tabulka 1: Kontrola správnosti sesbíraných dat	24
Tabulka 2: Deskriptivní statistika - Délka práce.....	24
Tabulka 3: Deskriptivní statistika - Typ práce.....	25
Tabulka 4: Deskriptivní statistika - Věk	26
Tabulka 5: Deskriptivní statistika – Frekvence práce.....	27
Tabulka 6: Deskriptivní statistika – Kraj	28
Tabulka 7: Statistics	29
Tabulka 8: Deskriptivní statistika – Typy motivace	29
Tabulka 9: Amotivace	31
Tabulka 10: Vnější regulace sociální	32
Tabulka 11: Vnější regulace hmotná	33
Tabulka 12: Zvnitřnělá regulace	34
Tabulka 13: Identifikovaná regulace.....	35
Tabulka 14: Vnitřní motivace	36
Tabulka 15: Group Statistics – věková skupina.....	39
Tabulka 16: Independent Samples Test – věková skupina	40
Tabulka 17: Group Statistics – Délka praxe	41
Tabulka 18: Independent Samples Test – Délka praxe.....	43
Tabulka 19: Group Statistics – Sídlo	44
Tabulka 20: Independent Samples Test – Sídlo.....	46
Tabulka 21: Group Statistics – Četnost práce.....	47
Tabulka 22: Independent Samples Test – Četnost práce	49