

# **Pražská vysoká škola psychosociálních studií**



## **Osobnost sociálních pracovníků v různých oblastech sociální práce**

Jakub Vágner

### **Bakalářská práce**

Studijní program: Sociální práce se zaměřením na komunikaci a aplikovanou psychoterapii

vedoucí práce: doc. PhDr. Alena Hricová, PhD.

**Praha 2024**

# **Prague College of Psychosocial Studies**



## **Personality traits of social workers in different fields of social work**

Jakub Vágner

The Bachelor Thesis

The Bachelor Thesis Work Supervisor: : doc. PhDr. Alena Hricová, PhD.

**Praha 2024**

**Prohlášení:**

1. Prohlašuji, že jsem tuto bakalářskou/diplomovou práci vypracoval/a samostatně a výhradně s použitím citovaných pramenů, literatury a dalších odborných zdrojů.
2. Prohlašuji, že práce nebyla využita v rámci jiného vysokoškolského studia či k získání jiného nebo stejného titulu.
3. Souhlasím s tím, aby práce byla zpřístupněna pro studijní a výzkumné účely.

V Praze dne ..... Podpis .....

**Poděkování:**

Na tomto místě bych rád upřímně poděkoval vedoucímu práce doc. PhDr. Aleně Hricové, PhD. za její ochotu, trpělivost a cenné rady při vedení mé bakalářské práce. A za pomoc s výpočty při ověřování hypotéz.

**Anotace:**

Práce zkoumá osobnostní rysy dle BigFive (dotazníkem NEO-FFI) u českých sociálních pracovníků (n=324). Testovala souvislost s typem pracoviště, věkovou skupinou klientely a nebo pohlavím pracovníka. Hypotézy ověřovala metodou ANOVA (pracoviště, klientela) a dvouvýběrovým T testem (pohlaví) vůči jednotlivým faktorům. Jediný signifikantní výsledek byl nalezen u souvislosti pohlaví a rysu otevřenosti vůči zkušenosti ( $t=-3,552$ ;  $p=0,000$ , přičemž m muži = 71,68, m ženy = 55,79).

**Klíčová slova:** osobnostní rysy, BigFive, sociální práce, pohlaví soc. pracovníka, typ pracoviště, věk klientely

**Abstract:**

Thesis explores personality traits according to BigFive (by NEO-FFI inventory) of Czech social workers (n=324). It tested the relationship of the traits with the type of workplace of the workers, the age of the clients and the gender of the workers. It uses ANOVA (workplace, age) and T-test (age) for the hypothesis verifications against each trait. The only significant result found is for the relationship between gender and openness for experience ( $t=-3,552$ ;  $p=0,000$ , m male = 71,68, m female = 55,79).

**Key words:** personality traits, BigFive, social work, gender of soc. worker, type of the workplace, age of clients

## Obsah

Úvod.....	5
1. Teoretická část.....	6
1.1. Psychologie.....	6
1.1.1 Psychologie osobnosti, osobnost a teorie osobnosti.....	6
1.1.2 Psychické vlastnosti osobnosti, rysová teorie osobnosti, “Big five”.....	7
1.1.3 Připomínky k FFM a současný vývoj.....	12
1.2 Sociální práce.....	14
1.2.1 Sociální práce - vymezení, pomoc vs kontrola.....	14
1.2.2 Sociální politika, subjekt SP, objekt SP, předmět SP.....	15
1.2.3 Sociální pracovník, pracovník v sociálních službách - legislativní ukotvení.....	15
2. Výzkumný projekt, výzkumné hypotézy, rešerše literatury.....	18
3. Metodika výzkumu.....	20
3.1 Výzkumná metoda, procedura.....	20
3.2 Vzorek.....	20
3.3 Techniky sběru a nástroje sběru.....	20
3.3.1 NEO-FFI dotazník.....	21
3.4 Analytické postupy.....	22
3.5 Etika výzkumu.....	23
4. Výsledky.....	24
5. Diskuze.....	30
Závěr.....	33
Použité zdroje.....	35
Přílohy.....	39
Seznam schémat použitých v práci:.....	39
Seznam grafů použitých v práci:.....	39
Seznam tabulek použitých v práci:.....	39
Etický kodex sociálního pracovníka České republiky.....	39

# Úvod

Sociální práce je náročná oblast, vyžadující velkou vnímavost a respekt k specifickému kontextu klienta, rozhodování složitých etických (např. jestli poskytnutí pomoci není kontraproduktivní, protože příjemce se naučí spoléhat na ni, místo vlastní snahy, a kde je její hranice u konkrétního klienta) a sociologických otázek (např. kde přesně končí osobní svoboda jednotlivce a kde začíná zájem společnosti, třeba při integraci nějaké minority do společnosti) (Matoušek, 2013).

A přestože sociální práce doprovází lidstvo téměř od svého počátku, k profesionalizaci oboru dochází až na přelomu 19. a 20. století, jde tedy o jeden z mladých oborů (Matoušek, 2007). Zároveň je to obor velmi těsně spjatý se situací ve společnosti, která se stále zrychlující modernizací velmi rychle mění. Obor se tak musí rychle adaptovat a nevyhnutelně je vždy o krok pozadu (Elichová, 2017).

Nelehká situace oboru se musí samozřejmě projevovat i u jeho pracovníků, kteří čelí často protichůdným tlakům klienta sociální práce a společnosti a zároveň se nemohou opřít o aktualizované zázemí oboru. Což potvrzuje i Ptáček et al. (2013), kteří sledují syndrom vyhoření v profesním prostředí a uvádí sociální práci mezi rizikovými obory. Narozdíl od lékařů, zdravotních sester a pedagogů se ale o problému ještě ve společnosti moc nemluví. Na situaci v oboru tak reagují i novější učebnice sociální práce (např. Gulová 2011; Matoušek 2008), které už obsahují kapitoly o prevenci vyhoření.

Jelikož jedna z prevencí vyhoření je budování psychologické odolnosti (resilience) (Pešek, 2016), jejíž součástí je právě znalost sebe sama (Richardson, 2002), lze považovat všech 324 vyplněných a vyhodnocených dotazníků za malý příspěvek ke zlepšení odolnosti českých sociálních pracovníků.

A protože srovnatelné práce v českém kontextu zcela chybí, krom Punová (2020) (která ale sociální pracovníky metodicky přirazovala pouze k jednomu rysu), má práce ambici zmapovat strukturu osobnostních rysů pracovníků sociálních služeb v ČR.

V teoretické části bude nejdříve vymezen pojem osobnosti a osobnostních rysů, dále zmíněny současné soupeřící teorie a přiblížena zvolená - 5 faktorový model osobnosti (zkráceně *Big Five*, nebo *FFM* z anglického *Five Factor Model*). Druhá část bude věnována sociální práci (dále jen SP), nejdříve obsahově a pak v legislativnímu kontextu ČR.

Následující část popíše výzkumný projekt, jeho cíl a formuluje hypotézy. K nim budou reflektovány existující práce a výzkumy.

V metodické části bude projekt dále rozpracován - popsána metoda a výzkumná procedura, zdůvodněn výběr vzorku a popsán sběr i vyhodnocování dat. Bude diskutována etická perspektiva výzkumu.

Na závěr budou prezentovány výsledky výzkumu, které pak budou zkoumány v kontextu jiných prací opírajících se o FFM.

# 1. Teoretická část

## 1.1. Psychologie

### 1.1.1 Psychologie osobnosti, osobnost a teorie osobnosti

Psychologie na obecné úrovni zkoumá lidské chování, mentální procesy a tělesné dění, včetně jejich vzájemných vztahů a interakcí (Plháková, 2005). Kvůli šíři svého záběru se dělí podle oblastí, které zkoumá. Můžeme se tak setkat například s obecnou psychologií (zkoumá obecné pojmy, jako třeba cití, myšlení a prožívání), vývojovou psychologií (zkoumá jak se mění osobnost člověka s tím, jak jedinec dospívá a zraje) nebo sociální psychologií (zkoumá interakce jedince ve společnosti). Pro účely této práce je potřeba přiblížit psychologii osobnosti (která zkoumá, čím se dva lidé od sebe liší, či se podobají, a z čeho tyto rozdíly pramení), a z jejíž řad vzešla vybraná testová metoda - dotazník NEO-FFI.

Už sám pojem osobnost je třeba specifikovat jasněji, protože toto slovo se používá běžně nejen v hovorové řeči, ale i v psychologii, a navíc v různých významech.

První význam, při použití v řeči, je jako hodnotící označení, kdy je daná osoba něčím pozoruhodná, vyjimečná v pozitivním smyslu. V řeči se tak o někom říká, že je skutečná osobnost. Druhý význam se používá v psychologii a myslí se jím psychická individualita jedince, to, v čem se liší od jedinců téhož věku a kultury. Psychologie osobnosti se v tomto případě zaměřuje na individuální rozdíly. Třetí význam, opět v psychologii, míří na strukturu osobnosti, architekturu celku psychiky. Zkoumání osobnosti je v tomto pojetí podobné anatomickému rozboru fyzického těla, dělení na funkční části (Říčan, 2010).

Psychologie osobnosti se zajímala o druhý i třetí význam již od počátku, což dokládá například už Young roku 1928 (citovaný v Blatný et al., 2010, s. 12) popisem cílů psychologie osobnosti: studium individuálních rozdílů (resp dimenzí, v rámci nichž se lidé liší, tzn. 2. význam) a studium individuální osoby jako jedinečného integrovaného celku (tzn. 3. význam). Ještě před ním mluvil filozof W. Windelband v roce 1894 (citovaný v Smékal, 2009, s. 56) o dělení vědy na idiografickou (studuje jedinečné, zvláštní, 2. význam) a nomotetickou (studuje společné, obecné vlastnosti, 3. význam). Podobně pak z novějších psychologů třeba Pervin et al (Cervone & Pervin, 2022), kteří říkají, že psychologie osobnosti se zabývá jednak tím, co je lidem jedinečné (tzn. 2. význam) a druhak tím, co je lidem společné (tzn. 3. význam). Zároveň k tomu poznamenávají, že tato dvě témata je někdy obtížné skloubit. Důvod pro symbiózu přístupů hezky popisuje Říčan (2010, s. 15): "jejich vzájemná spolupráce má velmi dobré důvody [...] na jedné straně identifikace zúčastněných složek a poznání jejich souhry někdy rozhodujícím způsobem přispívá k výkladu individuálních rozdílů, na druhé straně popis a analýza individuálních rozdílů mohou vést k identifikaci těchto složek (funkčních systémů) a k poznání jejich souhry."

U 3. významu, tzn. osobnosti jako struktury celku, ještě zůstaňme, protože testová metoda, která



byla v práci použita, pochází přesně z této podoblasti. Co je tedy osobností v tomto smyslu a co tvoří její strukturu? Do odpovědi se bude samozřejmě promítat zvolené paradigma (zastřešující teorie). Například podle psychoanalytického paradigmatu je osobnost tvořena třemi vrstvami - id (nejnižší, pudová vrstva), ego (prostřední, racionální vrstva) a superego (nejvyšší, sociální vrstva), které každá prosazuje svoje zájmy (Nakonečný, 2021). Podle kognitivního paradigmatu je osobnost definována jako koherentní psychologický systém, jehož stavebními jednotkami jsou základní kognitivní a emoční procesy. Veškeré psychologické mechanismy mají sociální základy, vyvíjejí se (a rozvíjejí) v sociálním a kulturním kontextu a jsou aktivovány sociálním prostředím. Koherence je postupně se vynořující kvalita, jež vzniká na základě interakcí mezi mnohočetnými psychickými procesy (Blatný et al., 2010). Podle behaviorálního paradigmatu je osobnost souborem naučených chování, viz Watsonova definice “osobnost je konečným produktem systému zvyků” (J.B.Watson citovaný v Smékal, 2009, s. 32). Fenomenologické paradigma považuje osobnost za “integrovaný, k seberealizaci směřující systém psychických a psychofyziologických funkcí individua, které jsou v neustálé interakci s prostředím” (Říčan citovaný v Smékal, 2009, s. 27).

Existují také teorie, které jsou eklektické a integrativní, snažící se získat ucelenější přehled. Mezi jejich autory můžeme řadit třeba G. Allporta, jednoho z průkopníků psychologie osobnosti, který se na začátku 20. století vymezoval vůči behaviorální i psychodynamické teorii. Podle něj je osobnost “dynamické uspořádání těch psychofyzických systémů individua, které determinují jeho charakteristické chování a prožívání” (G. Allport citovaný v Smékal, 2009, s. 25). Podobně to vidí systémové paradigma, které Smékal (2009, s. 27–28) shrnuje: “Osobnost je individualizovaný systém (integrace) psychických procesů, stavů a vlastností, které jednak vznikají socializací (působením výchovy a prostředí), jednak přetvářením vrozených vnitřních podmínek bytí člověka, a determinují a řídí předmětné činnosti jedince, jeho sociální styky a duchovní vztahy. [...] Lapidárně řečeno, osobnost je výsledkem selekce významných struktur životních podmínek a projekce takto vytvořených schémat do uvědomování a jednání.”

K základním tématům psychologie osobnosti v současné době patří: biologická báze (temperament), rysy, motivy, kognice (self) a utváření a vývoj osobnosti (Blatný et al., 2010).

### 1.1.2 Psychické vlastnosti osobnosti, rysová teorie osobnosti, “Big five”

V systémovém paradigmatu jsou jednou ze součástí systému osobnosti psychické vlastnosti. Je to pojem popisující či vysvětlující individuální rozdíly toho, jak se lidé od sebe navzájem liší ve stejné situaci ve způsobu chování (Říčan, 2010).

Všechny psychické vlastnosti musí splňovat 3 podmínky - musí být konzistentní, stabilní a jedinečné. Podmínka konzistentnosti vyžaduje, aby se toto pozorované chování, či jednání, opakovalo při zachování stejných podmínek situace - například upovídaný (posuzovaná vlastnost) člověk bude často mluvit doma, v práci i v dopravním prostředku. Podmínka stabilnosti vyžaduje, aby se chování opakovalo ve stejných situacích v čase - povídavý člověk bude povídavý v dětství, dospělosti i ve stáří. Podmínka jedinečnosti zkoumá, jestli se jednotliví

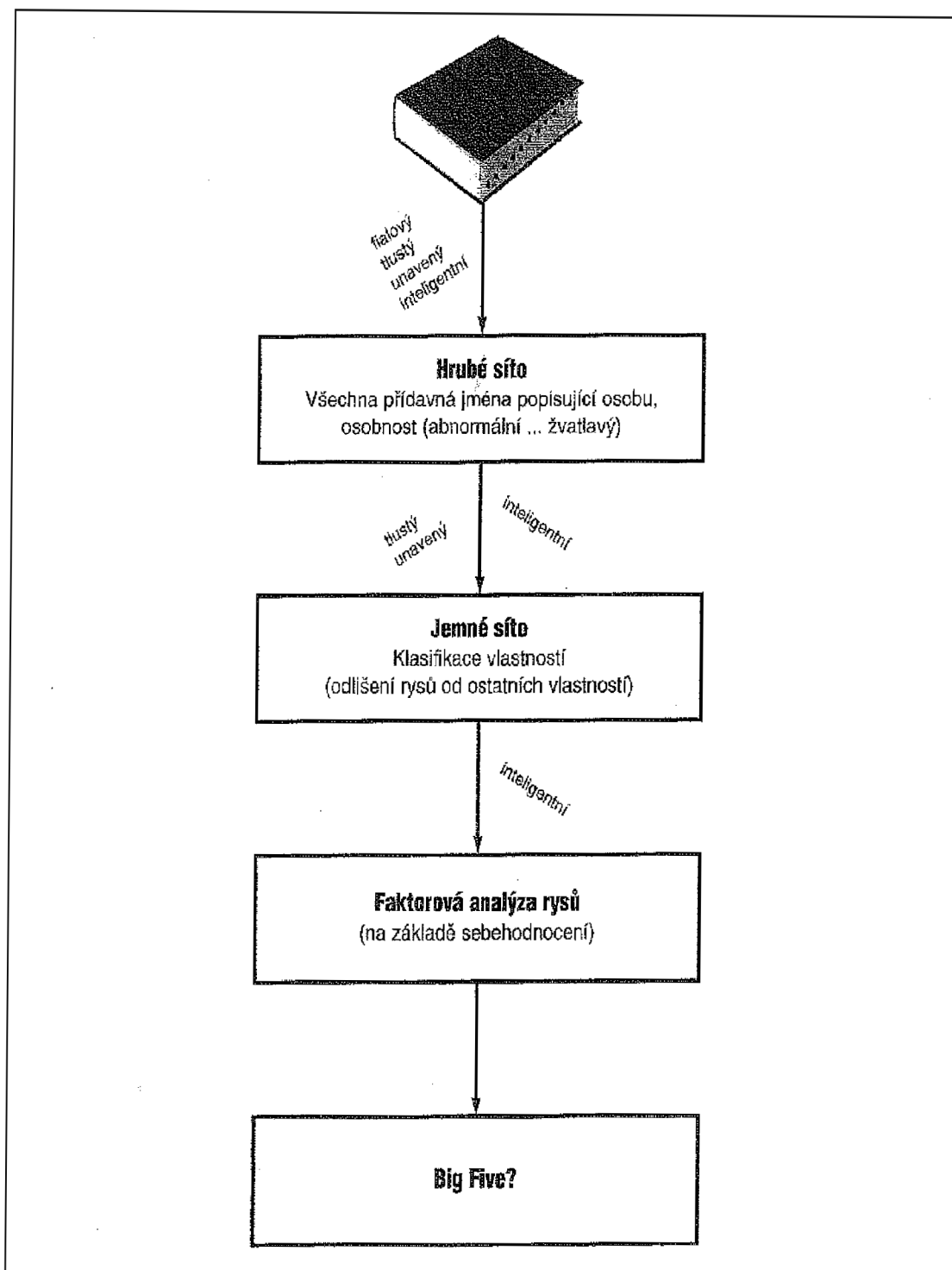
jedinci od sebe liší v míře daného chování, nebo jestli jde o chování univerzální, tzn. že by se objevilo u všech jedinců daného věku a kultury (například vlastnost “mluví” by nesplnila podmínku, protože je příliš obecná a sdílená všemi zdravými lidmi) (C.F. Graumann citovaný v Nakonečný, 2021, s. 175).

Už G. Allport v roce 1937 rozlišoval 2 druhy vlastností - vnější (behaviorální, které jsou pozorovatelné) a vnitřní (emoční a kognitivní, psychické). Podobně pak P.E. Meehl v roce 1956 tyto dva typy označil termíny z biologie jako fenotypické (pozorovatelné projevy) a genotypické (které vysvětlují fenotypické vlastnosti a příčiny chování) (Hřebíčková, 2011). Vnitřní vlastnosti jsou pojímány jako vnitřní determinanty chování stojící za konkrétním projevem. Jde tedy o dispozice, ať už naučené nebo vrozené, chovat se, jednat a prožívat situace určitým způsobem (Nakonečný, 2021; Smékal, 2009).

Jako synonymum k pojmu dispozice se užívá pojem osobnostní rys. Pojem rys se navíc často používá jako ekvivalent k pojmu psychická vlastnost nebo psychická charakteristika osobnosti (Hřebíčková, 2011, Nakonečný, 2021; Říčan, 2010; Smékal, 2009). V tomto významu se pod vlivem matematické metody faktorové analýzy (používané pro získání rysů z množiny jevů) používá ekvivalentně i slovo dimenze (Smékal, 2009, s. 45). Rysové teorie osobnosti předpokládají, že rozdíly v individualitě každého jedince lze vysvětlit rozdílnou skladbou či intenzitou jednotlivých rysů.

První rysovou teorii přinesl G. Allport, který kromě zmíněných dvou typů předpokládal ještě třetí, kterému říkal kardinální, což byl vedoucí rys určující osobnost. Byl ale vzácný a ne každý jedinec ho měl. Spolu s H. S. Odbertem vyšli z teorie obecné lexikální hypotézy od F. Galtona, která postulovala, že všechny významné individuální (osobnostní) odlišnosti jsou zahrnuty v jazyku společnosti.

Tomuto přístupu k detekci rysů se říká lexikální, protože historicky vyšel ze seznamů slov vyextrahovaných ze slovníků (slovník je řecky *lexikon*). Selekce rysů je několika kroková (viz obrázek). V prvním kroku se vybere množina všech možných slov, které popisují osoby (zde se bavíme o tisících slov). V druhém kroku se redukuje o přídavná jména, která popisují pouze dočasné stavy nebo popisy vzhledu. Také se množina redukuje na čistě povahové popisy na základě popsání kategorií, nebo odborného posouzení lexikology. Množina se tím redukuje na stovky slov. Ve třetím kroku se použije faktorová analýza na výsledky, získané subjektivními výběry několika tisíc účastníků z redukovaného seznamu (vybírají na škále jak moc je které slovo popisuje). Tím se výsledná množina zúží na jednotky kusů, které je už jen potřeba interpretovat, resp. určit názvy výsledných rysů (Hřebíčková, 2011). Shrnutí postupu ukazuje obrázek 1.



**Schéma 1** Schéma postupu při lexikálním výzkumu vlastností osobnosti (Hřebíčková, 1998)

Na výsledky Allporta s Odbertem navázal R. Cattell, který předtím hledal temperamentové rysy. Spojil své vstupní množiny s výzkumem Allporta a Odberta a pomocí shlukové analýzy je redukoval. Stále ale operoval s příliš velkými výslednými množinami, takže různě doplňoval vstupní množiny o výsledky z jiných studií, či podle připomínek kritiků. Nakonec skončil s 16 faktorovou teorií osobnosti.

Na jeho práci navazovali další (Fiske, Tupes, Christal, Borgatta, Norman, Digman), kteří vycházeli z Cattellových 16 faktorů a docházeli k redukci na 5 faktorů, které se obsahově více a více blížily budoucí podobě FFM. K té se z nich nakonec nejvíc přiblížil W. Norman s faktory *extraverze, přívětivosti, svědomitosti, emoční stability a kultury*.

Konkurenčně k R. Cattellovi přišel s vlastní teorií H. J. Eysenck, opírající se také o teorii rysů a metodu faktorové analýzy. Jeho teorie měla faktory 3 - *extraverze, neuroticismus a psychoticismus*, který byl defakto sloučením faktorů *přívětivosti a svědomitosti*). Narozdíl od konkurence faktory vytvořil na základě behaviorálních dat, místo ze slovníků (Hřebíčková, 2011; Nakonečný, 2021).

Druhý přístup k detekci rysů je dispoziční. Vychází z předpokladu, že rysy (dispozice) mohou vysvětlit vnitřní dynamiku, motivy a fungování osobnosti jako celku. Výzkumníci Costa a McCrae začali s Cattellovými 16 faktory a shlukovou analýzou je redukovali na 3 faktory (*neuroticismus, extraverze a otevřenost vůči zkušenosti*) a vyrobili pro ně dotazník k sebeposouzení respondenty. Faktorová analýza pak byla prováděna nad odpověďmi respondentů. Podle prvních písmen faktorů, které pokrýval, se dotazník jmenuje NEO-PI (v angličtině *Neuroticism, Extraversion, Openness - Personality Inventory*). Dotazník od začátku počítal s rozpadem jednotlivých faktorů na dílčí subškály (v angličtině *facet*). Po setkání a diskuzi s L. Goldbergem, který v té době pracoval na lexikální analýze faktorů (byl studentem a posléze blízkým přítelem W. Normana), přidali do svého inventáře i faktory *přívětivosti a svědomitosti*. Tato rozšířená verze dotazníku se jmenuje NEO-PI-R (*R* v názvu je z anglického *revised*). Tato verze dotazníku prošla důsledným ověřováním reliability a validity. Lexikální studie se posléze dělaly i pro jiné jazyky a zkoumalo se, zda a jaké faktory v nich vychází. Navíc vznikly i verze pro posouzení jinou osobou, verze pro děti, verze pro neverbální (FF-NPQ) a zkrácená verze (NEO-FFI), která měří jen faktory (nikoli subškály). V rámci longitudinálních výzkumů, které ověřovaly konzistentnost a stabilitu dotazníku se ukázalo, že některé položky dotazníku jsou pro některé mladší, či méně vzdělané, respondenty zmatečné a tak vznikla poslední, upravená verze NEO-PI-3.

Do českého jazyka byly jednotlivé verze přeloženy a ověřeny: NEO-FFI přeložili Hřebíčková a Čermák roku 1996, verzi NEO-PI-R lokalizovala Hřebíčková roku 2002 a NEO-PI-3 opět Hřebíčková v roce 2008 (Hřebíčková, 2011).

Název Velká pětka (*Big five* v angličtině) jako první použil L. Goldberg v rámci své práce na IPIP (*International personality item pool*), což je veřejná mezinárodní databáze položek pro osobnostní inventáře (Goldberg, 1992). Rysový model je také znám pod akronymem OCEAN, či

CANOE, dle počátečních písmen jmen jednotlivých faktorů:

O - *openness to experience* - v češtině *otevřenost vůči zkušenosti*;

C - *conscientiousness* - v češtině *svědomitost*;

E - *extraversion* - v češtině *extraverze*;

A - *agreeableness* - v češtině *přívětivost*;

N - *neuroticism* - v češtině *neuroticismus*.

Pro popis jednotlivých faktorů FFM budou použita slova autorky české lokalizace dotazníku, M. Hřebíčkové. Jednotlivé subškály obsažené ve faktorech budou jen vyjmenovány, protože je dotazník NEO-FFI neměří.

- **Neuroticismus** - zjišťuje individuální rozdíly v emocionální stabilitě a labilitě. Neuroticismus však nelze chápat jako psychiatrickou diagnózu. [...] jde o obtížné vyrovnávání se s problémy každodenního života. [...] Na rozdíl od emocionálně stabilních jedinců uvádějí častěji negativní prožitky a obtíže při jejich překonávání. Jsou často plni obav, snadno je lze přivést do rozpaků, cítí se zahanbeni, nejistí, nervózní, úzkostní, intenzivně prožívají strach, obavy nebo smutek (Hřebíčková, 2011, s. 99).  
Subškály jsou: úzkostnost, hněvivost (hostilita), depresivnost, rozpačitost, impulzivnost, zranitelnost
- **Extraverze** - extraverti jsou společenší, hovorní, přátelší, .. se popisují navíc jako sebejistí, aktivní, energičtí, veselí a optimističtí. Introverze by měla být nahlížena spíše jako nepřítomnost extraverze, než její opak. Introverti jsou spíše zdrženliví a chovají se nezávisle a samostatně. Jsou spíše vyrovnaní, než nejistí nebo flegmatictí. Extraverze v tomto pojetí se odlišuje od pojetí extraverze u C.G Junga (Hřebíčková, 2011, s. 100-101).  
Subškály: vřelost, družnost, asertivita, aktivnost, vyhledávání vzrušení, pozitivní emoce
- **Otevřenost vůči zkušenosti** - vyjadřuje živou představivost, citlivost k estetickým podnětům, vnímavost k vnitřním pocitům, upřednostňování rozmanitostí, zvědavost a nezávislý úsudek. .. Osoby dosahující vysokého skóru ve škále *otevřenosti vůči zkušenosti* se zajímají o nové zkušenosti, prožitky a dojmy, udávají bohatou fantazii [...] berou v úvahu nové myšlenky a nekonvenční hodnoty. Popisují se jako vědychtiví, intelektuální, obdaření fantazií, ochotní experimentovat a zajímají se o umění a abstraktní témata. Jsou připraveni kriticky přeformulovat platné normy a převzít nové sociální, etické a politické hodnoty (Hřebíčková, 2011, s. 102).  
Subškály jsou: fantazie, estetické prožívání, (vnitřní) prožívání, novátorské činnosti, ideje
- **Přívětivost** - nejvýraznější charakteristikou osob dosahujícího vysokého skóru na této škále je altruismus. Takoví lidé mají pro druhé pochopení, a porozumění, projevují jim

přízeň, chovají se k nim laskavě a vlídně. Jsou vždy ochotni pomáhat a jsou přesvědčeni, že ostatní zase budou pomáhat jim. Mají sklon důvěřovat druhým lidem a dávají přednost spolupráci (Hřebíčková, 2011, s. 103).

Subškály: důvěra, upřímnost, altruismus, poddajnost, skromnost, jemnocit

- **Svědomitost** - [...] vztahuje se k aktivnímu procesu plánování, organizování, a realizace úkolů. [...] Osoby dosahující vysokého skóru v této škále se popisují jako cílevědomé, ctizádostivé, pilné, vytrvalé, systematické, s pevnou vůlí, disciplinované, spolehlivé, přesné a pořádné (Hřebíčková, 2011, s. 104).

Subškály: způsobilost, pořádkumilovnost, zodpovědnost, cílevědomost, disciplinovanost, rozvážnost

### 1.1.3 Připomínky k FFM a současný vývoj

Pro doplnění obrázku o FFM je potřeba zmínit i kritiku, která se průběhu vývoje teorie objevila. Už G. Allport se r. 1963 (citovaný v Nakonečný, 2021, s. 375) ptal, jestli “je rozumné přijímat, že všichni lidé mají ve skutečnosti tutéž základní konstituci osobnosti? Musejí být jednotky organizace ve všech lidech tytéž? Musejí být faktory, kromě jejich rozdílné váhy, identické?”

Další výhrada se týkala posledního kroku metody, tzn. identifikace a pojmenování jednotlivých faktorů, který musí být nutně subjektivní.

Asi nejdůležitější výhradou je ale pochybnost, jestli je 5 faktorů vyčerpávající množinou vysvětlující celou šířku jedinečnosti člověka. Lexikografický přístup je pouze o selekci z omezené množiny slov, které jsou ale v jazyce zejména pro popis viditelného chování. Takže je možné, že existují nějaké další, vnitřní, rysy osobnosti, které možná nemají adekvátní slovní zásobu a tak se nepromítly do výsledků (McAdams, 1995). Zároveň je množina slov kulturně specifická, což by vysvětlovalo, proč při lokalizaci do jiných jazyků (a společností) vycházelo faktorů více, či některé jiné (Ashton et al., 2000; Ashton et al., 2004; Hahn et al., 1999). Zmíněný Ashton na základě výsledků z několika lokalizací přišel s konkurenčním modelem s 6 faktory, kam proti originálu přidal faktor *poctivost/pokora*. Model se jmenuje HEXACO, podle prvních písmen faktorů v angličtině: *Honesty-Humility, Emotionality, Extraversion, Agreeableness, Conscientiousness, Openness to Experience*.

Čím více se uvolňují restrikce na výběr slov pro vstupní množinu, tím více množina faktorů roste, například Almagor et al. (1995) při zahrnutí hodnotících slov došli k 7 faktorům. Oproti originálu jim navíc vyšly faktory *kladné valence* a *záporné valence*.

Poslední z publikovaných lokalizací lexikálních studií byla holandská, autorů de Raada a Bareldse, kteří vynechali další omezení na určování (pod)množiny slov a zahrnuli i slovní spojení a krátké věty. Zkoušeli pak extrahovat 1 až 12 faktorové řešení. S tím, jak zvedali počet extrahovaných faktorů, se jednotlivé rysy různě přejmenovávaly a měnily svůj

obsah. Autoři nakonec preferují řešení pro 8 faktorů, protože zbývající 2 faktory vysvětlují jen 1% rozptylu. Krom originálních 5 faktorů získali faktory *ctnosti*, *kompetence* a *hédonismu* (Hřebíčková, 2011, s. 75).

Pro úplnost je potřeba ještě zmínit kruhové modely rysů, resp subškál. Tak zvaný zkrácený pětifaktorový kruh (AB5C = the *Abridged Big Five Dimensional Circumplex*) vychází z toho, že drtivá většina subškál koreluje významně jen se 2 faktory z FFM. Model je tak složen z 10 kruhů, které mají na ose X a Y vždy 2 dimenze z původního modelu. Střed kruhu je nulový náboj faktoru, jedním směrem je negativní náboj a druhým pozitivní, jednotlivé rysy se pak vynášejí do kruhu podle svého primárního a sekundárního náboje. Těchto 10 kruhů se dá zobrazit i 1 tabulkou (tabulka 1), v níž římské číslice odpovídají faktorům: I - *extraverze*, II - *přívětivost*, III - *svědomitost*, IV - *emocionální stabilita*, V - *intelekt* (Mitchelson et al., 2008).

**Tabulka 1** Rysy podle modelu AB5C: Primární a sekundární zatížení podle FFM

Secondary Loading	Primary Loading				
	I +	II +	III +	IV +	V +
I +	Gregariousness <sup>a</sup>	Warmth	Efficiency	Happiness	Ingenuity
II +	Friendliness	Understanding <sup>a</sup>	Dutifulness	Calmness	Reflection
III +	Assertiveness	Morality	Conscientiousness <sup>a</sup>	Moderation	Competence
IV +	Poise	Pleasantness	Purposefulness	Stability <sup>a</sup>	Quickness
V +	Leadership	Empathy	Organization	Toughness	Intellect <sup>a</sup>
I -	—	Cooperation	Cautiousness	Impulse Control	Introspection
II -	Provocativeness	—	Rationality	Imperturbability	Creativity
III -	Self-Disclosure	Sympathy	—	Cool-Headedness	Imagination
IV -	Talkativeness	Tenderness	Perfectionism	—	Depth
V -	Sociability	Nurturance	Orderliness	Tranquility	—

Poznámka: I + = *Extraverze*; II + = *Přívětivost*; III + = *Svědomitost*; IV + = *Emocionální stabilita*;

V + = *Intelekt*. Negativní verze těchto označení reprezentují negativní nebo opačné atributy těchto rysů.

[...] Informace pro označení byly vzaty z IPIP.

a. čisté subškály z původní FFM

(Mitchelson et al., 2008; přeloženo autorem)

## 1.2 Sociální práce

### 1.2.1 Sociální práce - vymezení, pomoc vs kontrola

Nejdříve je potřeba vyjasnit, co se spojením sociální práce v této práci myslí. Používá se totiž v několika významech - nejobecněji jako společenská věda. Ze SP, jako společenské vědy, vychází použití pro určení profese (pracovník SP, resp. sociální pracovník je ten, který splňuje kvalifikaci pro poskytování SP). Poslední význam je pro popis typu práce, elementárního úkonu, který takový pracovník vykonává (Šámalová & Vojtíšek, 2021; Matoušek, 2007). Etiologicky se ale použití objevily v obráceném pořadí.

Sociální práce, jako úkon, je takový, který se snaží pomoci cílové osobě či skupině dosáhnout svých základních, společností uznaných potřeb. Historicky vychází z křesťanské solidarity a uznání důstojnosti lidského života (Matoušek, 2003).

První sociální služby poskytovaly křesťanské sbory už od starověké Římské říše. V doméně církevní zůstala SP až do průmyslové revoluce, kdy byla vládnoucí vrstvou rozpoznána a uznána potřeba péče o pracovní sílu. Postupně pak, s rozvojem moderních sociálních států a ústupem církví ze správních pozic, přebíral stát více a více úlohu garanta lidských potřeb. Zajišťoval naplnění potřeb pro ty, kteří měli z důvodu vlastního omezení, nebo aktuální životní situace, jejich naplnění náročné či nedostupné (Matoušek, 2013).

Po zkušenostech s hrůzami a důsledky obou světových válek došlo k celosvětové shodě nad základními lidskými právy, která byla kodifikována pod hlavičkou OSN roku 1948 tzv. Všeobecnou deklarací lidských práv (United Nations, 1948), pro Českou Republiku kodifikováno Listinou základních práv a svobod (Ústavní zákon č.2/1993 Sb.). S tím, jak rostl objem SP a bylo uznáváno více a více potřeb občanů, a tak i širě zajišťovaných služeb, docházelo k profesionalizaci a vymezování povolání sociálního pracovníka.

Na přelomu 19. a 20. století vznikly první školy SP, nejdříve jen ve formě krátkodobých kurzů, ale později i ve formě vysokoškolských oborů. Jako společenská věda je SP na pomezí jiných, starších oborů - pedagogiky, sociologie, psychologie, práva a politologie (Matoušek, 2007).

Z letmého přehledu historie SP je vidět, že od svého začátku primárně pomáhala znevýhodněným a ohroženým. Roku v ruce s tím, jak stát přebíral odpovědnost za plnění potřeb svých znevýhodněných občanů, potřeboval také řídit náklady, čím se vydělila sociální správa jakožto podmnožina SP. Tu např. Vláčil (2002) definuje jako (sociální) "Správa je výrazem záměrné regulace celospolečensky významných aktivit, přičemž projevem administrativních opatření je nejen správní moc, ale také hierarchie autority a sociální kontrola."

Nejpříměji shrnuje Matoušek (2013, s. 129): "V profesionálním pojetí SP je kontrola chápána vedle 'pomoci' klientům jako jedna ze dvou základních rolí SP."

Z popsaného je vidět, že SP je z principu dichotomická, oscilující mezi důrazem na potřeby klienta a důrazem na potřeby společnosti. Moderuje vztah mezi společností a jedincem a hledá



rovnováhu mezi potřebami a právy obou stran a hledá vyhovující řešení (Ptáček et al., 2013).

### 1.2.2 Sociální politika, subjekt SP, objekt SP, předmět SP

*Sociální politika* je dle I. Tomeše soustavné a cílevědomé úsilí jednotlivých sociálních subjektů o změnu nebo o udržení a provozování (fungování) svého či jiného státního, samosprávného nebo nestátního sociálního systému (v Matoušek, 2007, s. 155).

*Sociálním systémem* se myslí uspořádání subjektů (jedinců) a jejich vztahů (například rodina, obec či Evropská unie), kteří mají zájem prosazovat či bránit svoje společné potřeby a postoje.

*Sociálním subjektem* se označuje aktivně činný prvek (například nezisková organizace, stát) (nadřazeného) sociálního systému.

*Objektem SP* je příjemce politiky, čili ten, kdo z ní prosperuje. Jsou jimi jednotlivci či skupiny (například nezletilí, těhotné matky, imigranti) uvnitř či vně sociálních systémů, vymezení nějakým sociálním předmětem.

*Předmětem SP* se označuje společensky uznaná potřeba (například potřeba ochrany zdraví) (Matoušek, 2007).

### 1.2.3 Sociální pracovník, pracovník v sociálních službách - legislativní ukotvení

Povolání sociálního pracovníka je v ČR regulovaným povoláním, s předpoklady pro výkon povolání vymezenými zákonem č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů.

Odbornou (sociální) činnost smí vykonávat dle § 115:

- sociální pracovníci;
- pracovníci v sociálních službách;
- zdravotničtí pracovníci;
- pedagogičtí pracovníci;
- manželští a rodinní poradci a další odborní pracovníci, kteří přímo poskytují sociální služby.

Při poskytování sociálních služeb působí rovněž dobrovolníci za podmínek stanovených zvláštním právním předpisem (Zákon č. 198/2002 Sb.).

Sociální pracovník musí splňovat tyto podmínky:

- v rozsahu práce - vykonává sociální šetření, zabezpečuje sociální agendy včetně řešení sociálně právních problémů v zařízeních poskytujících služby sociální péče, sociálně právní poradenství, analytickou, metodickou a koncepční činnost v sociální oblasti, odborné činnosti v zařízeních poskytujících služby sociální prevence, depistážní činnost, poskytování krizové pomoci, sociální poradenství a

sociální rehabilitace, zjišťuje potřeby obyvatel obce a kraje a koordinuje poskytování sociálních služeb;

- být plně svéprávný ;
- být bezúhonný - podle § 79 odst. 2 a odst. 3 věty první až třetí, zákona č. 198/2002 Sb.;
- být zdravotně způsobilý - na základě lékařského posudku o zdravotní způsobilosti vydaným registrujícím poskytovatelem zdravotních služeb v oboru všeobecné praktické lékařství nebo v oboru praktický lékař pro děti a dorost a u zaměstnanců poskytovatel pracovnílékařských služeb;
- být odborně způsobilý - pracovník musí splňovat jednu z variant:
  - vyšší odborné vzdělání získané absolvováním vzdělávacího programu akreditovaného podle zvláštního právního předpisu (Zákon č. 561/2004 Sb.) v oborech vzdělání zaměřených na sociální práci a sociální pedagogiku, sociální pedagogiku, sociální a humanitární práci, sociální práci, sociálně právní činnost, charitní a sociální činnost;
  - vysokoškolské vzdělání získané studiem v bakalářském, magisterském nebo doktorském studijním programu zaměřeném na sociální práci, sociální politiku, sociální pedagogiku, sociální péči, sociální patologii, právo nebo speciální pedagogiku, akreditovaném podle zvláštního právního předpisu (Zákon č. 111/1998 Sb.);
  - poskytování sociálních služeb ve zdravotnických zařízeních lůžkové péče podle § 52 smí též sociální pracovník a zdravotně sociální pracovník, který získal způsobilost k výkonu zdravotnického povolání podle zvláštního právního předpisu (§ 5, 10, § 43 odst. 2 písm. d) a § 96 zákona č. 96/2004 Sb.).

Protože pozice pracovníka v sociálních službách ještě uniká povědomí veřejnosti (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2021), vyjasněme i jí. Rozdíly vymezuje § 116 zákona č. 108/2006 Sb. Oproti sociálnímu pracovníkovi je pozice upravena:

- v rozsahu práce - smí vykonávat pouze:
  - a. přímou obslužnou péči o osoby v ambulantních nebo pobytových zařízeních sociálních služeb;
  - b. základní výchovnou nepedagogickou činnost;
  - c. pečovatelskou činnost v domácnosti osoby s fyzickými a psychickými obtížemi;
  - d. činnosti při základním sociálním poradenství pod dohledem sociálního pracovníka;
- v nárocích na odbornou způsobilost - pracovník musí nejpozději do 18 měsíců od nastoupení do práce absolvovat (podle typu práce výše)
  - a. základní vzdělání nebo střední vzdělání a absolvování akreditovaného

- kvalifikačního kurzu (absolvování kurzu se nevyžaduje od ošetřovatelů a sociálních pracovníků);
- b. střední vzdělání s výučním listem nebo střední vzdělání s maturitní zkouškou a absolvování akreditovaného kvalifikačního kurzu (absolvování kurzu se nevyžaduje od ergoterapeutů a sociálních pracovníků);
  - c. základní vzdělání, střední vzdělání, střední vzdělání s výučním listem, střední vzdělání s maturitou nebo vyšší odborné vzdělání a absolvování akreditovaného kvalifikačního kurzu (absolvování kurzu se nevyžaduje od ošetřovatelů a sociálních pracovníků);
  - d. základní vzdělání, střední vzdělání, střední vzdělání s výučním listem, střední vzdělání s maturitní zkouškou nebo vyšší odborné vzdělání a absolvování akreditovaného kvalifikačního kurzu (absolvování kurzu se nevyžaduje od sociálních pracovníků).

Protože garantem poskytovaných služeb (ať už přímo, či delegovaně) je stát, musí všechny služby splňovat jisté kvality, které jsou shrnuty v tzv. standardech kvality, které shrnují klientská i státní očekávání na sociální službu (*Vyhláška Č. 505/2006 Sb.*).

Sociální pracovníky všech odvětví SP sdružuje *Společnost sociálních pracovníků ČR (SSP ČR)* (*Kdo Jsme | SSP ČR*, n.d.), která je členem *Mezinárodní federace sociálních pracovníků (IFSW = International Federation of Social Workers)*. SSP ČR vypracovala roku 2006 v souladu s Evropským etickým kodexem *Etický kodex sociálních pracovníků ČR*. Po vydání *Etického kódexu sociálních pracovníků Slovenskej republiky* roku 2015 vypracovala Diecézní charita Plzeň jeho aktualizovanou verzi (*Etický Kodex Sociálního Pracovníka České Republiky*, n.d.), naleznete v přílohách práce.

## 2. Výzkumný projekt, výzkumné hypotézy, rešerše literatury

Cílem výzkumného projektu je zkoumat souvislost mezi osobnostní dispozicí sociálního pracovníka a jím vykonávanou sociální prací.

Každá práce se dá vymezit trojicí - *kdo* jí dělá, *co* dělá a s *čím* ji dělá. Jelikož jde o explorativní výzkum, zaměřil se výzkum na souvislosti mezi osobnostní dispozicí a následujícími parametry sociální práce - pohlaví sociálního pracovníka (kdo dělá), typ pracoviště sociální práce (co dělá) a věk objektu sociální práce (s čím/kým dělá).

### **Operacionalizace:**

Sociálním pracovníkem se myslí zaměstnanec na pozici sociálního pracovníka (nebo na pozici pracovníka v sociálních službách), který je zaměstnancem sociální služby evidované v registru poskytovatelů sociálních služeb. (Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, n.d.)

Osobnostní dispozicí se myslí vyhodnocení skóru osobnostních rysů podle FFM.

Typem pracoviště sociální práce se myslí typ dle § 34 zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách.

Byly formulovány výzkumné hypotézy:

**H<sub>1</sub>: Faktor Otevřenosti vůči zkušenosti souvisí s věkem objektu sociální práce.**

**H<sub>2</sub>: Faktor Svědomitosti souvisí s věkem objektu sociální práce.**

**H<sub>3</sub>: Faktor Extraverze souvisí s věkem objektu sociální práce.**

**H<sub>4</sub>: Faktor Přívětivosti souvisí s věkem objektu sociální práce.**

**H<sub>5</sub>: Faktor Neuroticismu souvisí s věkem objektu sociální práce.**

K těmto hypotézám nebyla bohužel nalezena žádná relevantní práce, inspirace k nim vyšla z osobní zkušenosti autora na paliativním oddělení nemocnice.

**H<sub>6</sub>: Faktor Otevřenosti vůči zkušenosti souvisí s typem pracoviště sociální práce.**

**H<sub>7</sub>: Faktor Svědomitosti souvisí s typem pracoviště sociální práce.**

**H<sub>8</sub>: Faktor Extraverze souvisí s typem pracoviště sociální práce.**

**H<sub>9</sub>: Faktor Přívětivosti souvisí s typem pracoviště sociální práce.**

**H<sub>10</sub>: Faktor Neuroticismu souvisí s typem pracoviště sociální práce.**

Na faktu, že výkon (a tak i ocenění) v práci souvisí s osobnostní dispozicí se odborná veřejnost

shoduje již dlouho (Barrick et al., 2012; Paunonen et al., 1987; Wehner et al., 2022; Wilmot & Ones, 2021). Byla to koneckonců první motivace pro výzkumy, které vedly k FFM - jak efektivně najít vhodné zaměstnance, konkrétně důstojníky pro čerstvě rekrutované letectvo. (Tupes & Christal, 1958)

Existuje ale i několik výzkumů, které naznačují, že už výběr práce jedincem také souvisí s osobnostní dispozicí. (De Jong et al., 2019; Hossain, 2023; Wilmot & Ones, 2022)

A pokud by se výběr studií o souvislosti osobnostního profilu a výběru práce rozšířil i o Hollandovu teorii volby povolání na základě typu osobnosti, tzv. RIASEC (Holland, 1997; Nauta, 2010; Rounds et al., 2000), jehož relevanci k FFM výzkumy také potvrdily (De Fruyt & Mervielde, 1997, Blake & Sackett, 1999), tak lze zmínit i další. (Ahmed et al., 2019; De Fruyt & Mervielde, 1999). Byť některé výzkumy naznačují, že korelace modelů není nijak velká. (Rúa et al., 2018)

Očekávanou kauzalitu (rysová dispozice ovlivňuje výběr povolání, protože mu předchází) částečně sporuje longitudinální výzkum Holmana a Hughese (2021), kteří tvrdí, že mezi prací a osobnostními rysy existuje obousměrný vliv, tzn. nejen že osobnostní rysy ovlivňují výběr práce, ale i sama práce ovlivňuje osobnostní rysy - podle výzkumu zejména náročná práce posiluje rys otevřenosti vůči zkušenosti.

**H<sub>11</sub>: Pohlaví pracovníka má vliv na faktor Otevřenosti vůči zkušenosti.**

**H<sub>12</sub>: Pohlaví pracovníka má vliv na faktor Svědomitosti.**

**H<sub>13</sub>: Pohlaví pracovníka má vliv na faktor Extraverze.**

**H<sub>14</sub>: Pohlaví pracovníka má vliv na faktor Přívětivosti.**

**H<sub>15</sub>: Pohlaví pracovníka má vliv na faktor Neuroticismu.**

Rozdíly v osobnostních rysech mezi pohlavími se zkoumaly od začátku (Feingold, 1994; Schmitt et al., 2016). Ženy v nich vycházely s vyššími skóry neuroticismu, přívětivosti a extraverze (Weisberg et al., 2011), muži s vyšším skóre otevřenosti vůči zkušenosti (Costa et al., 2001).

Další studie potvrdily rozdílnou preferenci v zájmech (Su et al., 2009) - muži raději věci, ženy raději lidi. Stenstrom & Saad (2011) zjistili, že s testosteronem roste ochota riskovat a Stenstrom et al. (2018), že ženy častěji vykazují prosociální chování a přispívají na charitu.

## 3. Metodika výzkumu

### 3.1 Výzkumná metoda, procedura

Jde o kvantitativní výzkum řešený dotazníkem se statistickým vyhodnocením. První část dotazníku sbírá sociodemografické proměnné pro hypotézy, druhá kopíruje obsahem NEO-FFI dotazník (Hřebíčková & Urbánek, 2001). Na poslední straně dotazníku se respondentovi zobrazí výsledek všech 5 faktorů s detailnějšími popisy jednotlivých faktorů a odkazy na další informace o FFM.

### 3.2 Vzorek

Jelikož jde o explorativní výzkum, nebyl určen limit na minimální počet odpovědí. Je ale záhodno mít co nejširší paletu respondentů z pohledu jednotlivých náhodných proměnných. A protože jednou z nich je typ sociální práce, dělal oporu výběru veřejný registr sociálních služeb (Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, n.d.), který umí služby třídit i dle typu pracoviště. Celkem bylo v době výběru vzorku (srpen 2023) v registru evidováno 5597 služeb.

Je to stratifikovaný výběr, kdy bylo postupně pro každý typ vybráno 20 ještě nevybraných sociálních služeb. Z webových stránek vybraných služeb byl vybrán buď veřejný email “na službu”, nebo, pokud byla zejména u větších služeb informace na stránkách, email na osobu odpovědnou za sociální služby. Takto sebrané kontakty byly osloveny emailem. Rozesílání probíhalo každý den, od 20.8. do 2.9. 2023, celkem bylo obesláno 382 organizací. Chybějící obeslané (do 20 typů x 20 kontaktů daného typu, tj. do 400 ks) jsou způsobené tím, že v některých typech služeb nebylo v registru dostatek (ještě neoslovených) společností. Konkrétně šlo o typy intervenčního centra, služeb následné péče a terapeutické komunity.

### 3.3 Techniky sběru a nástroje sběru

Pro snadnější administraci a sběr dat byla zvolena online forma, pro jednodušší vyhodnocování NEO-FFI byl naprogramován webový formulář.

První strana webového formuláře obsahovala:

- obecné informace pro orientaci návštěvníka
- otázky sociodemografického rázu pro získání hodnot proměnných s možnostmi (v závorce ukládaná hodnota):
  - pro pohlaví respondenta: muž (*m*); žena (*w*); jiné (*i*);
  - typický věk jeho klienta (subjektu SP): děti a mladiství (*young*); dospělí (*adult*); senioři (*senior*);

- typ sociální práce: 22 variant dle § 34 zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách a byla přidána 1 obecná varianta navíc pro ty, kteří se nedokázali zařadit ( $a-t;z$ );
- ukázkou testovací otázky s odpovědí na škále, aby si respondent vyzkoušel, jak se pracuje s otázkami v online prostředí;
- souhlas se sběrem anonymních údajů.

Pak následovaly 4 stránky, každá s 15 otázkami NEO-FFI dotazníku (Hřebíčková & Urbánek, 2001), ve tvaru a pořadí dle oficiálního zadání dotazníku.

Na šesté, poslední, straně formuláře se zobrazil výsledek, který se vypočítal podle manuálu pro administraci a vyhodnocování dotazníku (Hřebíčková & Urbánek, 2001) na základě respondentových odpovědí (čili spočítání hrubých skóre pro jednotlivé faktory a pak určení příslušného percentilu respondentů v populaci, kteří se hodnotí v daném rysu slabší). Výsledné percentily (hodnoty faktorů) se uložily do databáze spolu s unikátní identifikací respondenta a sociodemografickými údaji pro vyhodnocení hypotéz.

### 3.3.1 NEO-FFI dotazník

Česká verze dotazníku NEO-FFI (Hřebíčková & Urbánek, 2001) byla ověřena na souboru 1108 respondentů měřením Cronbachova koeficientu alfa, kdy hodnotu nad 0,7 považuje Kline (1993) za dostatečně reliabilní. Česká verze dotazníku dosáhla srovnatelných (a dostatečných) koeficientů reliability  $\alpha$  jako originální americká verze dotazníku, viz tabulka 2, hodnoty z NEO-FFI manuálu (Hřebíčková & Urbánek, 2001)

**Tabulka 2** Srovnání koeficientů reliability  $\alpha$  dotazníku NEO-FFI

lokalizace dotazníku	o	c	e	a	n
česká verze n=1108	0,67	0,80	0,81	0,72	0,81
americká (originální) verze n=1539	0,73	0,81	0,77	0,68	0,86

*Poznámka: o = otevřenost vůči zkušenosti; c = svědomitost; e = extraverte; a = přívětivost; n = neuroticismus.*

Diskriminační validita NEO-FFI dotazníku se ověřovala na souboru 252 respondentů, kde se porovnávaly výsledky posouzení rysů pomocí dotazníků NEO-FFI, FFPI (*The Five-Factor Personality Inventory*), BFQ (*Big Five Questionnaire*) a IPJ-R (revidovaný *Inventář přídavných jmen*). Napříč všemi faktory a všemi metodami bylo dosaženo průměrné konvergentní validity  $r=0,60$  (Hřebíčková, 2011).

Pro ověření validity vyhodnocování webového formuláře byli osloveni 3 nezávislí psychologové, kteří měli vyhodnotit odpovědi 2 stejných, náhodně vybraných účastníků, pro

kontrolu, že webový formulář vyhodnocuje odpovědi v dotazníku stejně jako školený psycholog. Bohužel, všichni odmítli.

### 3.4 Analytické postupy

Výzkumu se zúčastnilo celkem 361 osob, z toho 324 zodpovědělo všech 60 otázek NEO-FFI dotazníku a tím pádem pro ně mohly být vypočteny jednotlivé hodnoty faktorů a tak mohli být výzkumně zpracováni.

Ukázka 3 řádků datové matice před operacionalizací na číselné hodnoty je v tabulce 3.

**Tabulka 3** Ukázka datové matice před operacionalizací

respondent	pohlaví	typ zařízení	cílová skupina SP	o	c	e	a	n
#28	m	u	adult	88	79	19	83	81
#29	w	e	old	95	34	10	98	17
#30	w	j	young	26	14	38	61	67

*Poznámka: o = skór faktoru otevřenost vůči zkušenosti; c = skór faktoru svědomitost; e = skór faktoru extraverte; a = skór faktoru přívětivost; n = skór faktoru neuroticismus.*

Jejich sociodemografické odpovědi byly převedeny na číselnou reprezentaci takto:

- pohlaví subjektu bylo převedeno dle tabulky 4:
- typ pracoviště - uložené písmeno z § 34 zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, bylo převedeno na decimální hodnotu znaku v ASCII tabulce. (ASCII, n.d.)

**Tabulka 4** Kódování proměnné pohlaví

hodnota proměnné	význam proměnné	kódování do čísel
m	muž	0
f	žena	1
i	jiné	1 <sup>a</sup>

*Poznámka: a - aby se pro "jiné" nemusela programovat samostatná tabulka s percentily pro vyhodnocení výsledků a protože česká verze dotazníku byla normována na souboru 416 mužů a 685 žen (tzn. že i vypočítané percentily pro ženy byly přesnější), ve výzkumu se všem neurčeným výsledky počítaly jako pro ženu.*



- věková skupina subjektu - bylo převedeno dle tabulky 5:

**Tabulka 5** Kódování proměnné věkové skupiny subjektu

hodnota proměnné	význam proměnné	kódování do čísel
young	děti a mladiství	1
adult	dospělí	2
old	senioři	3

Všechny statistické výpočty byly počítány v programu SPSS Statistics 21, na hladině významnosti 95%.

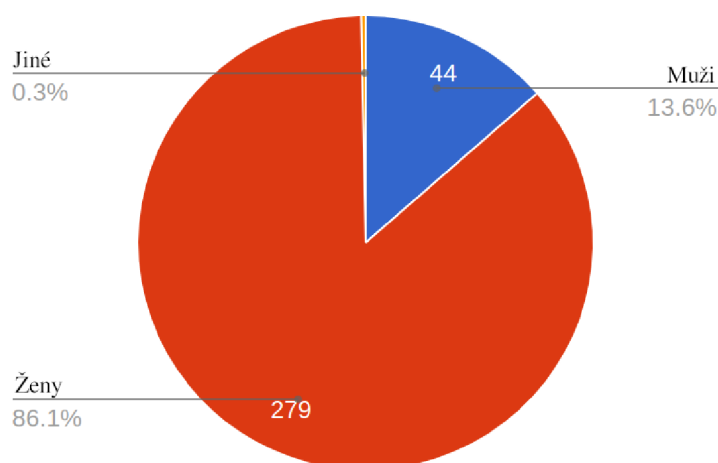
### 3.5 Etika výzkumu

Informace o uchování anonymních odpovědí předcházela vpuštění respondenta k otázkám NEO-FFI dotazníku. Formulář neukládal žádná osobní data, která by šlo použít pro identifikaci konkrétních osob. Ukládaly se pouze odpovědi na sociodemografické otázky, odpovědi z dotazníku a z nich vypočítané výsledné skóre faktorů. Výsledné skóre se zobrazily pouze danému účastníkovi na poslední straně webového formuláře po zodpovězení všech otázek NEO-FFI dotazníku, v práci byly zpracovávány jen statisticky.

## 4. Výsledky

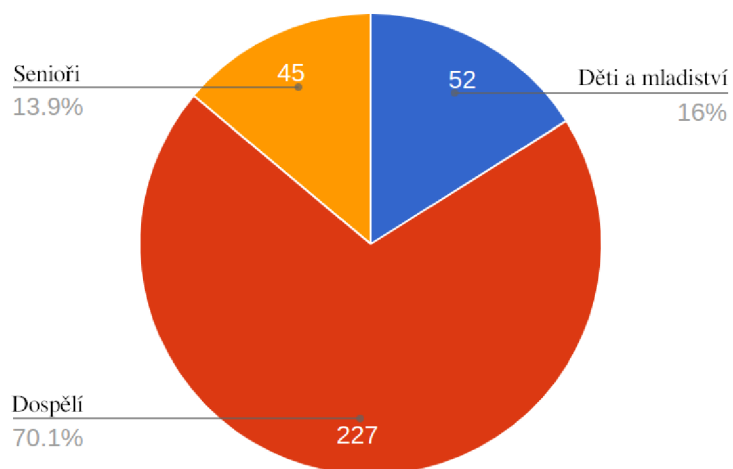
Níže kontingenční tabulky pro přehled struktury vzorku (n = 324) zkoumaných respondentů.

Strukturu sociodemografické proměnné *pohlaví pracovníků shrnuje graf 1* (procenta celku aritmeticky zaokrouhlena na 1 desetinné místo).



**Graf 1** *Struktura vzorku podle pohlaví respondentů*

Strukturu sociodemografické proměnné *věková skupina klientely shrnuje graf 2* (procenta celku aritmeticky zaokrouhlena na 1 desetinné místo).



**Graf 2** Struktura vzorku podle věkové skupiny uživatelů služby

Počet respondentů podle typu zařízení shrnuje tabulka 6 (procenta celku aritmeticky zaokrouhlena na 2 desetinná místa).

**Tabulka 6** Struktura vzorku podle typu sociální služby respondenta

typ služby	počet	procent celku
jiné (zdravotní, terénní, ..)	90	27,78
sociální poradna	47	14,51
nízkoprahová zařízení pro děti a mládež	25	7,72
centrum sociálně rehabilitačních služeb	22	6,79
domov pro seniory	18	5,56
domov se zvláštním režimem	16	4,94
azylový dům	12	3,70
zařízení pro krizovou pomoc	12	3,70
centrum duševního zdraví	11	3,40
chráněné bydlení	10	3,09
domov pro osoby se zdravotním postižením	9	2,78

centrum denních služeb	8	2,47
domov na půl cesty	8	2,47
nízkoprahové denní centrum	8	2,47
pracoviště rané péče	6	1,85
zařízení následné péče	5	1,54
týdenní stacionář	4	1,23
terapeutická komunita	4	1,23
denní stacionář	3	0,93
sociálně terapeutická dílna	3	0,93
noclehárna	2	0,63
intervenční centrum	1	0,31
celkem	324	100,03

Deskriptivní statistiky vypočítaných faktorů pro obě pohlaví dohromady shrnuje tabulka 7.

**Tabulka 7** Deskriptivní statistika vypočítaných faktorů pro obě pohlaví vzorku dohromady

Faktor	o	c	e	a	n
Průměr	57,9	65,7	40,6	66,9	42,8
Směrodatná odchylka	28,0	27,4	26,8	25,2	28,9
Medián	60	70	38	68	38
Minimum	0	2	0	0	0
Maximum	99	100	100	99	99

Poznámka: o = otevřenost vůči zkušenosti; c = svědomitost; e = extraverte; a = přívětivost; n = neuroticismus.

**H<sub>1</sub>: Faktor Otevřenosti vůči zkušenosti souvisí s věkem objektu sociální práce.**

**H<sub>2</sub>: Faktor Svědomitosti souvisí s věkem objektu sociální práce.**

**H<sub>3</sub>: Faktor Extraverze souvisí s věkem objektu sociální práce.**

**H<sub>4</sub>: Faktor Přívětivosti souvisí s věkem objektu sociální práce.**

**H<sub>5</sub>: Faktor Neuroticismu souvisí s věkem objektu sociální práce.**

Hypotézy H<sub>1</sub> - H<sub>5</sub> zkoumají vztah mezi 2 nezávislými proměnnými (konkrétním faktorem a věkem objektu SP). K nim nulová hypotéza zní, že mezi nimi žádný vztah není. Ověřovalo se metodou analýzy rozptylu (ANOVA), protože proměnná o věkové skupině objektu dělí vzorek na 3 nezávislé skupiny. Výsledky analýzy jsou v tabulce 8.

Pro žádný faktor není signifikantní (tzn. žádná Sig. < 0,05 ), tzn není statisticky významný vztah. **Hypotézy H<sub>1</sub> - H<sub>5</sub> se zamítají.**

**Tabulka 8** Výsledky ANOVA pro hypotézy 1-5 (souvislost faktoru s věkem objektu SP)

ANOVA						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
o	Between Groups	536,571	2	268,285	,339	,713
	Within Groups	254358,429	321	792,394		
	Total	254895,000	323 <sup>a</sup>			
c	Between Groups	2637,445	2	1318,723	1,763	,173
	Within Groups	240155,527	321	748,148		
	Total	242792,972	323 <sup>a</sup>			
e	Between Groups	527,430	2	263,715	,366	,694
	Within Groups	231352,209	321	720,723		
	Total	231879,639	323 <sup>a</sup>			
a	Between Groups	547,057	2	273,529	,427	,653
	Within Groups	205693,717	321	640,790		
	Total	206240,775	323 <sup>a</sup>			
n	Between Groups	980,988	2	490,494	,585	,558
	Within Groups	269286,527	321	838,899		
	Total	270267,515	323 <sup>a</sup>			

Poznámka: o = otevřenost vůči zkušenosti; c = svědomitost; e = extraverze; a = přívětivost; n = neuroticismus.  
a - 1 participant neodpověděl

**H<sub>6</sub>: Faktor Otevřenosti vůči zkušenosti souvisí s typem pracoviště sociální práce.**

**H<sub>7</sub>: Faktor Svědomitosti souvisí s typem pracoviště sociální práce.**

**H<sub>8</sub>: Faktor Extraverze souvisí s typem pracoviště sociální práce.**

**H<sub>9</sub>: Faktor Přívětivosti souvisí s typem pracoviště sociální práce.**

**H<sub>10</sub>: Faktor Neuroticismu souvisí s typem pracoviště sociální práce.**

Hypotézy H<sub>6</sub> - H<sub>10</sub> zkoumají vztah mezi 2 nezávislými proměnnými (konkrétním faktorem a typem pracoviště SP). K nim nulová hypotéza zní, že mezi nimi žádný vztah není. Ověřovalo se metodou analýzy rozptylu (ANOVA), protože typ pracoviště sociální práce dělí vzorek na 22 nezávislých skupin. Výsledky analýzy jsou v tabulce 9.

**Tabulka 9** Výsledky ANOVA pro hypotézy 6-10 (souvislost faktoru s typem pracoviště SP)

ANOVA						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
o	Between Groups	19092,258	21	909,155	1,164	,281
	Within Groups	235802,742	302	780,804		
	Total	254895,000	323 <sup>a</sup>			
c	Between Groups	16136,647	21	768,412	1,024	,434
	Within Groups	226656,325	302	750,518		
	Total	242792,972	323 <sup>a</sup>			
e	Between Groups	20847,901	21	992,757	1,421	,106
	Within Groups	211031,738	302	698,781		
	Total	231879,639	323 <sup>a</sup>			
a	Between Groups	12470,273	21	593,823	,925	,558
	Within Groups	193770,502	302	641,624		
	Total	206240,775	323 <sup>a</sup>			
n	Between Groups	21081,912	21	1003,901	1,217	,235
	Within Groups	249185,603	302	825,118		
	Total	270267,515	323 <sup>a</sup>			

*Poznámka: o = otevřenost vůči zkušenosti; c = svědomitost; e = extraverze; a = přívětivost; n = neuroticismus. a - 1 participant neodpověděl*

Pro žádný faktor není signifikantní (tzn. žádná Sig. < 0,05 ), tzn není statisticky významný vztah. **Hypotézy H<sub>6</sub> - H<sub>10</sub> se zamítají.**

**H<sub>11</sub>: Pohlaví pracovníka má vliv na faktor Otevřenosti vůči zkušenosti.**

**H<sub>12</sub>: Pohlaví pracovníka má vliv na faktor Svědomitosti.**

**H<sub>13</sub>: Pohlaví pracovníka má vliv na faktor Extraverze.**

**H<sub>14</sub>: Pohlaví pracovníka má vliv na faktor Přívětivosti.**

**H<sub>15</sub>: Pohlaví pracovníka má vliv na faktor Neuroticismu.**

Hypotézy H<sub>11</sub> - H<sub>15</sub> jsou hypotézy zkoumající vztah mezi 2 nezávislými proměnnými (konkrétním faktorem a pohlavím pracovníka). K nim nulová hypotéza zní, že mezi nimi žádný vztah není. Ověřovalo se metodou T-testu pro nezávislé skupiny, protože proměnná pohlaví dělí vzorek na 2 nezávislé skupiny.

Deskriptivní statistika jednotlivých faktorů podle pohlaví je shrnuta v tabulce 10.

**Tabulka 10** Deskriptivní statistika jednotlivých faktorů podle pohlaví

Faktor	Pohlaví	Počet	Střední hodnota	Stand. odchylka	Střední chyba průměru
o	1	288	<b>55,79</b>	27856	1665
	0	44	<b>71,68</b>	25875	3901
c	1	288	65,69	27422	1639
	0	44	65,61	27700	4176
e	1	288	40,69	26854	1605
	0	44	39,80	26697	4025
a	1	288	66,24	25353	1515
	0	44	70,98	24613	3711
n	1	288	42,30	28636	1711
	0	44	46,09	30854	4651

Poznámka: o = otevřenost vůči zkušenosti; c = svědomitost; e = extraverze; a = přívětivost; n = neuroticismus.

Výsledky studentova T testu pro nezávislé vzorky (tučně zvýrazněny signifikantní hodnoty) jsou shrnuty v tabulce 11.

Výsledky jsou signifikantní pro faktor otevřenosti vůči zkušenosti, s  $t=-3,552$ ;  $p=0,000$ , přičemž  $m$  muži = 71,68,  $m$  ženy = 55,79, platí tedy, že je statisticky významná souvislost mezi pohlavím sociálního pracovníka a jeho faktorem otevřenosti vůči zkušenosti (tj. muži mají významně vyšší hodnoty faktoru než ženy). **H<sub>11</sub> se tedy přijímá.**

**Hypotézy H<sub>12</sub> - H<sub>15</sub> se zamítají**, protože pro ně vyšlo  $p > 0,05$ , tzn. není tam statisticky významný vztah.

**Tabulka 11** Výsledky *T* testu pro hypotézy 11-15 (souvislost faktoru s pohlavím)

**Independent Samples Test**

		t-test for Equality of Means					95% Confidence Interval of the Difference	
Factor		t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
o	Equal variances assumed	-3552	322	,000	-15896	4476	-27702	-7090
	Equal variances not assumed	-3748	59784	,000	-15896	4241	-24380	-7412
c	Equal variances assumed	,016	322	,987	,072	4453	-8689	8833
	Equal variances not assumed	,016	57055	,987	,072	4486	-8911	9055
e	Equal variances assumed	,205	322	,838	,890	4352	-7671	9451
	Equal variances not assumed	,205	57537	,838	,890	4333	-7784	9565
a	Equal variances assumed	-1156	322	,249	-4734	4096	-12792	3323
	Equal variances not assumed	-1181	58286	,242	-4734	4008	-12756	3288
n	Equal variances assumed	-,808	322	,419	-3794	4693	-13028	5439
	Equal variances not assumed	-,766	55273	,447	-3794	4956	-13726	6137

Poznámka: o = otevřenost vůči zkušenosti; c = svědomitost; e = extraverze; a = přívětivost; n = neuroticismus.

## 5. Diskuze

Výsledky této práce neprokázaly žádnou souvislost osobnostních rysů ani s věkovou skupinou klientů dané SP. Jelikož k tomuto tématu nebyly nalezeny žádné relevantní studie, tak lze předpokládat, že jde o slepou větev výzkumu, která je ostatním výzkumníkům zřejmá.

U souvislosti osobnostních rysů a typu pracoviště je situace odlišná. Ve výzkumu De Jong et al.



(2019) se ověřovala hypotéza, že osobnostní rysy souvisí s preferencí pro profesní (kariérní) roli, což poté souvisí s výběrem konkrétního zaměstnání. Teorie profesních rolí (Hoekstra 2011) vychází ze dvou předpokladů.

Předpokládá, že pracovníci mají různé motivace ke svému vztahování se s kolegy - buď inklinují k jedinečnosti (odlišení se od ostatních, vyniknout), nebo inklinují ke spojení (kooperaci a spolupráci) a nebo inklinují k vyššímu smyslu (struktura, efektivita, předvídatelnost).

K motivacím ortogonálně se pak přidala škála firemního přístupu ke své náplni - od využitkování (*exploitation*) po prozkoumávání (*exploration*). Využitkování je o standardizaci, dosahování efektivitu a optimalizaci. Prozkoumávání je o inovacích, experimentování a o změně. Oba tyto přístupy a jejich rovnováha byla nalezena u všech úspěšných společností.

Promítnutím těchto 3 motivů na 2 přístupy vzniklo 6 profesních rolí:

- Tvůrce (*maker*) - role zaměřená na uskutečňování věcí, je samostatná a dobře jí je v nastavených hranicích
- Expert (*expert*) - role zaměřená podobně jako Tvůrce, ale bez potřeby hranic, ráda hledá způsoby jak řešit problém
- Moderátor (*presenter*) - role zaměřená na sociální interakci s cílem někoho přesvědčit či ovlivňovat
- Průvodce (*guide*) - role zaměřená podobně jako Moderátor, ale zaměřená je na pomoc, místo přesvědčování
- Ředitel (*director*) - role zaměřená na strategické plánování a optimalizaci, s jasnými hranicemi a pravidly
- Inspirátor (*inspirer*) - role zaměřená podobně jako Ředitel, ale zaměření spíše na příklad a inspiraci místo přikazování a nařizování, nepotřebuje hranice

Z výčtu rolí modelu RIASEC a popisu obsahu sociální práce v kapitole 1.2.1 je vidět, že sociální pracovník bude typicky přecházet mezi rolemi experta, průvodce a inspirátora, protože jeho práce je specifická sociální interakcí, nejasností hranic a hledáním kreativních řešení. Ve výzkumu De Jong et al. (2019) na 279 zaměstnancích vyšly souvislosti zmíněných rolí s faktory *otevřenosti vůči zkušenosti* pro role Experta a Inspirátora, a s faktorem *přívětivosti* pro roli průvodce.

Podobná je situace u Hollandova (1997) modelu RIASEC, který ale místo rolí používá *typy osobnosti pracovníků*:

- Realistický (*realistic*) - lidé s mechanickými a praktickými dovednostmi. Preferují práci s věcmi před prací s lidmi.
- Bádavý (*Investigative*) - lidé s matematickými a vědeckými znalostmi, kteří nejraději řeší problémy samostatně. Vyhovuje jim více práce s myšlenkami než práce s lidmi nebo věcmi.
- Umělecký (*artistic*) - lidé s uměleckými vědomostmi a představivostí, kteří rádi tvoří. Raději se zabývají nápady než praktickými záležitostmi.
- Sociální (*social*) - lidé se sociálními vědomostmi, jenž je zajímaví sociální vztahy a rádi

pomáhají ostatním s řešením jejich problémů.

- Podnikavý (*enterprising*) - lidé s vůdčími a verbálními schopnostmi, kteří mají rádi vliv. Raději pracují s lidmi a nápady než s věcmi.

- Kancelářský (*conventional*) - lidé s úřednickými a matematickými schopnostmi. Raději pracují s čísly a slovy než s lidmi a nápady.

Sám Holland (1997, s. 7) tvrdí, že “volba povolání je výrazem osobnosti” (přeloženo autorem), což potvrzují i další výzkumy (Ahmed et al., 2019; Rounds et al., 2000). Zaměstnání sociálního pracovníka je jednou z typických voleb pro Sociální typ (Hossain, 2023).

Vzhledem ke své popularitě v oblasti personalistiky se zkoumaly i korelace s FFM. Studie De Fruyt & Mervielde (1999) zkoumala 612 vysokoškolských studentů 1 rok po dokončení studia a shrnula, že sice faktor *svědomitosti* a *extraverze* koreloval s tím, jestli respondent má nějaké zaměstnání, ale souvislost s výběrem konkrétní práce se nepotvrdila. Pravděpodobnost volby zaměstnání jako sociální pracovník pozitivně korelovala s typy Sociální a Umělecký a negativně s Bádavý.

Ve srovnání RIASEC a FFM Blake & Sackett (1999) zjistili, že lexikologicky je sociální typ cele postaven z deskriptorů, které byly použity ve FFM pro rys *přívětivosti*.

Metaanalýza Rúa et al. (2018) zpracovala 34 studií, dohromady s 43 nezávislými vzorky obsahujícími 19872 účastníků. Výsledné korelace mezi faktory FFM a typy pracovníka z RIASEC vyšly v rozmezí -0,08 - 0,36, což sice potvrdilo vztah, ale nijak silný.

Oba přístupy k měření preference zaměstnání podle osobnostních rysů pracují s teoretickými konstrukty (jedna s rolemi, druhá s typem osobnosti pracovníka), které jsou samozřejmě zjednodušení reality trhu práce. A přestože výzkumy více či méně potvrzují souvislosti výběru s osobnostními rysy, je to díky míře abstrakce nad specifiky konkrétních prací. Než z nich odvozovat důsledky pro typy SP v české kotlině, tak spíše naznačují, že dělení na typ uvnitř SP je příliš detailní a v rámci oboru budou odpovědi homogenní (protože stejný typ osobnosti pracovníka, resp. stejné role).

A to se potvrdilo i v této práci, která žádnou statisticky významnou souvislost mezi faktory FFM a typem sociální práce nenalezla. Může to být samozřejmě i tím, že výzkum nerozlišoval délku trvání zaměstnaneckého poměru a ve vzorku se tak mohli objevit respondenti, kteří nejsou v oboru dostatečně dlouho, aby se projevila ne/vhodnost pro jejich osobnostní profil. Další důvod může být v tom, že do výzkumu nebyli zahrnuti sociální pracovníci, kteří pracují například na úřadech a místních samosprávách, jejichž náplň práce bude být blíže kontrole než pomoci (a tak by se jejich profil mohl odlišovat).

Citované výzkumy naznačují, že příčina srovnatelných (resp. nerozlišitelných) výsledků bude v tom, že sociální práce je homogenní obor, který je již dostatečně etablovaný a vymezený, v kterém jsou rozdíly mezi konkrétním typem práce zanedbatelné. A tak všechny typy SP vyžadují zhruba stejný osobnostní profil pracovníka.

Provéřit tuto hypotézu by mohl výzkum, který by zkoumal rozdíly mezi pracovníky sociální práce a ostatních profesí. Protože tato práce neměla žádnou kontrolní skupinu mimo obor SP, tak

z tohoto pohledu můžeme jen srovnat výsledky již existujících výzkumů pro českou populaci (které příslušnost respondentů k SP nezohledňují) s průměrnými hodnotami této práce.

Půjde tedy o rozdíly mezi výzkumem McCrae (2001), který zjišťoval průměrné hodnoty pro 26 zemí, včetně ČR. Vzorek tvořilo 26031 respondentů, z nichž čechy tvořilo 185 mužů a 255 žen ve věku 16-57 let (standardní odchylka 5,17 let). Většina respondentů byli studenti středních a vysokých škol. Druhým referenčním výzkumem pro obecnou českou populaci je práce Hřebíčkové et al (2002), kteří srovnávali rozdíly mezi českými, polskými a slovenskými adolescenty na vzorku 1538 adolescentů ve věku 14-23 let, z nichž 679 bylo z České republiky. Porovnání s oběma vzorky shrnuje tabulka 12 níže.

Vyšší hodnoty pro *přívětivost* i pro *otevřenost vůči zkušenosti* odpovídají preferencím sociálního typu z modelu RIASEC i Hollandovým pracovním rolím, do kterých se nejčastěji sociální pracovník mapuje. Nečekaně vysoké skóre *svědomitosti* modely nenaznačují a zasloužilo by další výzkum.

**Tabulka 12** Srovnání průměrů škál mezi vzorky české populace a českých soc. pracovníků

faktor	o	c	e	a	n
tato práce (n=324)	57,9	65,7	40,6	66,9	42,8
dle McCrae (n=445)	51,6	48,1	46,4	49,0	48,9
dle Hřebíčkové <sup>a</sup> (n=679)	47,8	44,7	48,7	49,5	50,7

Poznámka: o = *otevřenost vůči zkušenosti*; c = *svědomitost*; e = *extraverze*; a = *přívětivost*; n = *neuroticismus*.

a - převedeno z grafové reprezentace Hřebíčkové et al (2002) na číselnou pomocí WebPlotDigitalizer (Rohatgi, n.d.)

Zkoumání souvislosti pohlaví a jednotlivých osobnostních rysů potvrdilo hypotézu o rozdílu mezi pohlavími, byť jen ve faktoru *otevřenosti vůči zkušenosti*. Tento výsledek je v souladu s některými výzkumy (Costa et al., 2001), že muži skórují ve faktoru *otevřenosti vůči zkušenosti* výšeji než ženy. V tomto výzkumu mužští respondenti skórovali signifikantně výše (m muži = 71,68; m ženy = 55,79). Narozdíl od konsenzu ale nevyšly ženy statisticky *přívětivější*, ani *neurotičtější*, jak by nasvědčovaly odkazované práce.

Poměr pohlaví respondentů odpovídá metaanalýze Su et al. (2009), na 503188 respondentech, a výzkumu Stenstrom et al. (2018), na 213 respondentech (ženách), podle kterých ženy preferují práci s lidmi a prosociální chování. Převaha žen (86%) mezi respondenty výzkumu může ale stejně tak odrážet jejich ochotu odpovídat na dotazník (čili faktor *přívětivosti*), nikoli procentuální zastoupení mezi pracovníky oboru.

## Závěr

Nejdříve k limitům, protože výzkum trpí několika potenciálními zdroji chyb.

Předně, jelikož byl dotazník administrován emailem, není jistota, že odpovídali skutečně sociální pracovníci. Mohl odpovídat i jiný personál oslovených sociálních služeb, či dokonce jejich rodinní příbuzní, protože se identita odpovídajícího nijak neověřovala.

Výběr sociálních služeb nebyl zcela stratifikovaný. Rejstřík služeb sice rozlišuje služby podle typu, ale jednak pro některé typy není dostatek registrovaných služeb (např. intervenční centra aj., viz kapitola o vzorku), druhak jsou některé služby registrované pro vícero typů. Výběr takto široce registrované služby pro hodně obsazený typ v ČR ji vyloučil z výběru pro málo obsazený typ v ČR. Jednotlivé kategorie tak nebyly rovnoměrně naplněny. Navíc byli zcela opomenuti sociální pracovníci, kteří pracují mimo registrované služby - tzn. na úřadech, ve státní správě, ve zdravotnictví a jinde.

Obě předešlé výhrady se patrně projevily i v odpovědích respondentů, kdy téměř třetina respondentů (28%) vybrala nespécifikovaný typ služby, pro srovnání byli druhou nejčastější skupinou pracovníci sociálních poraden s 15%.

Webový formulář bohužel neprošel validizací algoritmu proti dalším vyhodnocovatelům (ačkoli oslovení byli 3), takže je možné, že vypočítané faktory pro všech 324 respondentů jsou zatíženy chybou vyhodnocování. S tím může souviset i rozdělení hodnot jednotlivých naměřených faktorů, které neodpovídá očekávanému normálnímu rozdělení.

Výzkum prozkoumával pole sociálních pracovníků v ČR z pohledu rozložení jejich osobnostních rysů ve vztahu k práci, kterou vykonávají. Pro jasnější odpovědi na dílčí hypotézy výzkumu by bývalo bylo potřeba doplnit chybějící skupiny sociálních pracovníků ve státní správě a/nebo ve zdravotnictví. Poté nasbírat více dat a zejména zajistit autorizaci jednotlivých respondentů, například sbírat odpovědi osobně v oslovených službách, či na úřadech.

Všechny hypotézy o rozdílech související s typem práce, či typickou věkovou skupinou klientů, byly zamítnuty, což nasvědčuje tomu, že sociální práce v registrovaných službách je jako oblast homogenní a dostatečně vymezená, protože přitahuje pracovníky s podobným profilem. Koneckonců, je to dobrá vizitka pro institut standardů kvality, který sociální musí služby ze zákona splňovat.

Zajímavý je výsledek porovnávání rozdílů mezi odpověďmi obou pohlaví. Narozdíl od převažujícího názoru se projevily pouze vyšší hodnoty ve faktoru *otevřenosti vůči zkušenosti* u mužské části vzorku (m muži = 71,68, m ženy = 55,79), kdežto očekávané vyšší hodnoty ve faktoru *neuroticismu* a *přívětivosti* se u žen neprojevily.

Pro ověření příčiny zamítnutých hypotéz by mohlo být zajímavé porovnání sociální práce a jiných oborů - jestli jsou například muži v SP oproti ostatním oborům přívětivější.

## Použité zdroje

- Ahmed, S., Ahmed, A., & Salahuddin, T. (2019). How RIASEC Personality Traits Crystallizes Occupational Preferences among Adolescents: Match or Mismatch. *ResearchGate*.  
[https://www.researchgate.net/publication/338720038\\_How\\_RIASEC\\_Personality\\_Traits\\_Crystallizes\\_Occupational\\_Preferences\\_among\\_Adolescents\\_Match\\_or\\_Mismatch](https://www.researchgate.net/publication/338720038_How_RIASEC_Personality_Traits_Crystallizes_Occupational_Preferences_among_Adolescents_Match_or_Mismatch)
- Almagor, M., Tellegen, A., & Waller, N. G. (1995). The Big Seven model: A cross-cultural replication and further exploration of the basic dimensions of natural language trait descriptors. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(2), 300–307. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.69.2.300>
- ASCII. (n.d.). MariaDB KnowledgeBase. <https://mariadb.com/kb/en/ascii/>
- Ashton, M. C., Lee, K., & Goldberg, L. R. (2004). A hierarchical analysis of 1,710 English Personality-Descriptive adjectives. *Journal of Personality and Social Psychology*, 87(5), 707–721. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.87.5.707>
- Ashton, M. C., Lee, K., & Son, C. (2000). Honesty as the sixth factor of personality: correlations with machiavellianism, primary psychopathy, and social adroitness. *Sage Journals*, 14(4). [https://doi.org/10.1002/1099-0984\(200007/08\)14:4<359::AID-PER382>3.0.CO;2-Y](https://doi.org/10.1002/1099-0984(200007/08)14:4<359::AID-PER382>3.0.CO;2-Y)
- Barrick, M., Mount, M., & Li, N. (2012). The Theory of Purposeful Work Behavior: the role of personality, Higher-Order Goals, and job Characteristics. *Academy of Management Review*. <https://doi.org/10.5465/amr.10.0479>
- Blake, R. J., & Sackett, S. A. (1999). Holland's Typology and the Five-Factor Model: A Rational-Empirical Analysis. *Journal of Career Assessment*, 7(3), 249–279. <https://doi.org/10.1177/106907279900700305>
- Blatný, M., Hřebíčková, M., Millová, K., Plháková, A., Říčan, P., Slezáčková, A., & Stuchlíková, I. (2010). *Psychologie osobnosti - hlavní témata, současné přístupy*. Grada Publishing a.s.
- Cervone, D., & Pervin, L. A. (2022). *Personality: Theory and Research*. John Wiley & Sons.
- Cesta domů. (n.d.). *Dobrovolníci*. Cesta Domů. <https://www.cestadomu.cz/dobrovolnici>
- Costa, P. T., Terracciano, A., & McCrae, R. R. (2001). Gender differences in personality traits across cultures: Robust and surprising findings. *Journal of Personality and Social Psychology*, 81(2), 322–331. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.81.2.322>
- De Fruyt, F., & Mervielde, I. (1997). The five-factor model of personality and Holland's RIASEC interest types. *Personality and Individual Differences*, 23(1), 87–103. [https://doi.org/10.1016/s0191-8869\(97\)00004-4](https://doi.org/10.1016/s0191-8869(97)00004-4)
- De Fruyt, F., & Mervielde, I. (1999). RIASEC TYPES AND BIG FIVE TRAITS AS PREDICTORS OF EMPLOYMENT STATUS AND NATURE OF EMPLOYMENT. *Personnel Psychology*, 52(3), 701–727. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1999.tb00177.x>
- De Jong, N., Wisse, B., Heesink, J., & Van Der Zee, K. I. (2019). Personality traits and career role enactment: Career role preferences as a mediator. *Frontiers in Psychology*, 10. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01720>
- Elichová, E. (2017). *Sociální práce: Aktuální otázky*. Grada Publishing a.s.
- Etický kodex sociálního pracovníka České republiky*. (n.d.). Diecézní Charita Plzeň. <https://www.dchp.cz/res/archive/001/000121.pdf>

- Feingold, A. (1994). Gender differences in personality: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 116(3), 429–456. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.116.3.429>
- Goldberg, L. R. (1992). The development of markers for the Big-Five factor structure. *Psychological Assessment*, 4(1), 26–42. <https://doi.org/10.1037/1040-3590.4.1.26>
- Gulová, L. (2011). *Sociální práce*. Grada Publishing a.s.
- Hahn, D., Lee, K., & Ashton, M. C. (1999). A factor analysis of the most frequently used Korean personality trait adjectives. *Sage Journals*, 13(4). [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-0984\(199907/08\)13:4<AID-PER340>3.0.CO;2-B](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-0984(199907/08)13:4<AID-PER340>3.0.CO;2-B)
- Hoekstra, H. (2011). A career roles model of career development. *Journal of Vocational Behavior*, 78(2), 159–173. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.09.016>
- Holland, J. L. (1997). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments*, 3rd ed. <https://psycnet.apa.org/record/1997-08980-000>
- Holman, D., & Hughes, D. J. (2021). Transactions between Big-5 personality traits and job characteristics across 20 years. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 94(3), 762–788. <https://doi.org/10.1111/joop.12332>
- Hossain, R. (2023). Personality and career choice. *ResearchGate*. [https://www.researchgate.net/publication/373902574\\_Personality\\_and\\_Career\\_Choice](https://www.researchgate.net/publication/373902574_Personality_and_Career_Choice)
- Hřebíčková, M. (1998). Co je to “Big Five”? *Propsy*, 4(4), 14–15.
- Hřebíčková, M. (2011). *Pětifaktorový model v psychologii osobnosti*. Grada Publishing a.s.
- Hřebíčková, M., & Urbánek, T. (2001). *NEO pětifaktorový osobnostní inventář: Podle NEO Five-Factor inventory P.T. Costy a R.R. McRae*. Testcentrum Praha.
- Hřebíčková, M., Urbánek, T., Čermák, I., Szarota, P., Ficková, E., & Orlická, L. (2002). The NEO Five-Factor inventory in Czech, Polish, and Slovak contexts. In *Springer eBooks* (pp. 53–78). [https://doi.org/10.1007/978-1-4615-0763-5\\_4](https://doi.org/10.1007/978-1-4615-0763-5_4)
- Kdo jsme | SSP ČR*. (n.d.). SSP ČR. <https://www.socialnipracovnici.cz/about-3>
- Kline, P. (1993). Comments on “Personality traits are alive and well.” *The Psychologist*, 6(304).
- Matoušek, O. (2003). *Slovník sociální práce*. Portál, s.r.o.
- Matoušek, O. (2007). *Základy sociální práce*. Portál, s.r.o.
- Matoušek, O. (2008). *Metody a řízení sociální práce*. Portál, s.r.o.
- Matoušek, O. (2013). *Encyklopedie sociální práce*. Portál, s.r.o.
- McAdams, D. P. (1995). What do we know when we know a person? *Journal of Personality*, 63(3), 365–396. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.1995.tb00500.x>
- McCrae, R. R. (2001). Trait Psychology and Culture: Exploring Intercultural Comparisons. *Journal of Personality*, 69(6), 819–846. <https://doi.org/10.1111/1467-6494.696166>
- Ministerstvo práce a sociálních věcí. (září 2021). Koncepce vzdělávání pracovníků v sociálních službách. <https://www.mpsv.cz/web/cz/vystupy-projektu1>
- Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. (n.d.). *Registr poskytovatelů služeb*. <https://www.mpsv.cz/registr-poskytovatelu-sluzeb>
- Mitchelson, J. K., Wicher, E. W., LeBreton, J. M., & Craig, S. B. (2008). Gender and ethnicity differences on the abridged big five circumplex (AB5C) of personality traits. *Educational and Psychological Measurement*, 69(4), 613–635. <https://doi.org/10.1177/0013164408323235>
- Nakonečný, M. (2021). *Psychologie osobnosti*. Stanislav Juhaňák - Triton.

- Nauta, M. M. (2010). The development, evolution, and status of Holland's theory of vocational personalities: Reflections and future directions for counseling psychology. *Journal of Counseling Psychology*, 57(1), 11–22. <https://doi.org/10.1037/a0018213>
- Paunonen, S. V., Jackson, D. N., & Oberman, S. M. (1987). Personnel selection decisions: Effects of applicant personality and the letter of reference. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 40(1), 96–114. [https://doi.org/10.1016/0749-5978\(87\)90007-0](https://doi.org/10.1016/0749-5978(87)90007-0)
- Pešek, R., & Praško, J. (2016). *Syndrom vyhoření: jak se prací a pomáháním druhým nezničit : pohledem kognitivně behaviorální terapie*. Pasparta Publishing s.r.o.
- Plháková, A. (2005). *Učebnice obecné psychologie*. Academia.
- Ptáček, R., Raboch, J., & Kebza, V. (2013). *Burnout syndrom jako mezioborový jev*.
- Punová, M. (2020). Osobnostní dispozice a odolnost sociálních pracovníků. *ResearchGate*. [https://www.researchgate.net/publication/346626294\\_Osobnostni\\_dispozice\\_a\\_odolnost\\_socialnich\\_pracovniku](https://www.researchgate.net/publication/346626294_Osobnostni_dispozice_a_odolnost_socialnich_pracovniku)
- Říčan, P. (2010). *Psychologie osobnosti*. Grada Publishing a.s.
- Richardson, G. E. (2002). The metatheory of resilience and resiliency. *Journal of Clinical Psychology*, 58(3), 307–321. <https://doi.org/10.1002/jclp.10020>
- Rohatgi, A. (n.d.). *WebPlotDigitizer*. <https://apps.automeris.io/wpd/>
- Rounds, J., McKenna, M. C., Hubert, L., & Day, S. X. (2000). Tinsley on Holland: A misshapen argument. *Journal of Vocational Behavior (Print)*, 56(2), 205–215. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1999.1738>
- Rúa, S. M. H., Stead, G. B., & Poklar, A. E. (2018). Five-Factor Personality Traits and RIASEC Interest Types: a Multivariate Meta-Analysis. *Journal of Career Assessment*, 27(3), 527–543. <https://doi.org/10.1177/1069072718780447>
- Šámalová, K., & Vojtíšek, P. (2021). *Sociální správa: Organizace a řízení sociálních systémů*. Grada Publishing a.s.
- Schmitt, D. P., Long, A. E., McPhearson, A., O'Brien, K., Remmert, B., & Shah, S. H. (2016). Personality and gender differences in global perspective. *International Journal of Psychology*, 52(S1), 45–56. <https://doi.org/10.1002/ijop.12265>
- Smékal, V. (2009). *Pozvání do psychologie osobnosti: člověk v zrcadle [i.e. zrcadle] vědomí a jednání*. Barrister & Principal, o.s.
- Stenstrom, E., & Saad, G. (2011). Testosterone, financial risk-taking, and pathological gambling. *Journal of Neuroscience, Psychology, and Economics*, 4(4), 254–266. <https://doi.org/10.1037/a0025963>
- Stenstrom, E., Saad, G., & Hingston, S. T. (2018). Menstrual cycle effects on prosocial orientation, gift giving, and charitable giving. *Journal of Business Research*, 84, 82–88. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2017.10.055>
- Su, R., Rounds, J., & Armstrong, P. I. (2009). Men and things, women and people: A meta-analysis of sex differences in interests. *Psychological Bulletin*, 135(6), 859–884. <https://doi.org/10.1037/a0017364>
- Tupes, E. C., & Christal, R. C. (1958). *Stability of personality trait rating factors obtained under diverse conditions*. <https://www.semanticscholar.org/paper/Stability-of-Personality-Trait-Rating-Factors-Under-Tupes-Christal/456f5cbb3dae607165808af395ac62ed4b1a6d72>

- United Nations. (1948, 10. prosince). *Universal Declaration of Human Rights* | United Nations. <https://www.un.org/en/about-us/universal-declaration-of-human-rights>
- Ústavní zákon č.2/1993 Sb. *Usnesení předsednictva České národní rady o vyhlášení LISTINY ZÁKLADNÍCH PRÁV A SVOBOD jako součástí ústavního pořádku České republiky*. (1993). <https://www.e-sbirka.cz/sb/1993/2>
- Vláčil, J. (2002). *Veřejná správa: sociálně-psychologické problémy v historii a současnosti*. Vyhláška č. 505/2006 Sb. *Vyhláška, kterou se provádějí některá ustanovení zákona o sociálních službách*. (2006, 29. listopadu). <https://www.e-sbirka.cz/sb/2006/505>
- Wehner, C., De Grip, A., & Pfeifer, H. (2022). Do recruiters select workers with different personality traits for different tasks? A discrete choice experiment. *Labour Economics*, 78, 102186. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2022.102186>
- Weisberg, Y. J., DeYoung, C. G., & Hirsh, J. B. (2011). Gender Differences in Personality across the Ten Aspects of the Big Five. *Frontiers in Psychology*, 2. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2011.00178>
- Wilmot, M. P., & Ones, D. S. (2021). Occupational characteristics moderate personality–performance relations in major occupational groups. *Journal of Vocational Behavior*, 131, 103655. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2021.103655>
- Wilmot, M. P., & Ones, D. S. (2022). Agreeableness and its Consequences: A Quantitative Review of Meta-Analytic Findings. *Personality and Social Psychology Review*, 26(3), 242–280. <https://doi.org/10.1177/10888683211073007>
- Zákon č. 96/2004 Sb. *Zákon o podmínkách získávání a uznávání způsobilosti k výkonu nelékařských zdravotnických povolání a k výkonu činností souvisejících s poskytováním zdravotní péče a o změně některých souvisejících zákonů (zákon o nelékařských zdravotnických povoláních)*. (2004). <https://www.e-sbirka.cz/sb/2004/96>
- Zákon č. 108/2006 Sb. *Zákon o sociálních službách*. (2006). <https://www.e-sbirka.cz/sb/2006/108>
- Zákon č. 111/1998 Sb. *Zákon o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách)*. (1998). <https://www.e-sbirka.cz/sb/1998/111/2024-01-01>
- Zákon č. 198/2002 Sb. *Zákon o dobrovolnické službě a o změně některých zákonů (zákon o dobrovolnické službě)*. (2002). <https://www.e-sbirka.cz/sb/2002/198>
- Zákon č. 561/2004 Sb. *Zákon o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon)*. (2004). <https://www.e-sbirka.cz/sb/2004/561>



## Přílohy

### Seznam schémat použitých v práci:

<b>Schéma 1</b> Schéma postupu při lexikálním výzkumu vlastností osobnosti .....	9
--	---

### Seznam grafů použitých v práci:

<b>Graf 1</b> Struktura vzorku podle pohlaví respondentů .....	24
<b>Graf 2</b> Struktura vzorku podle věkové skupiny uživatelů služby .....	25

### Seznam tabulek použitých v práci:

<b>Tabulka 1</b> Rysy podle modelu AB5C: Primární a sekundární zatížení podle FFM .....	13
<b>Tabulka 2</b> Srovnání koeficientů reliability dotazníku NEO-FFI .....	21
<b>Tabulka 3</b> Ukázka datové matice před operacionalizací .....	22
<b>Tabulka 4</b> Kódování proměnné pohlaví .....	22
<b>Tabulka 5</b> Kódování proměnné věkové skupiny subjektu .....	23
<b>Tabulka 6</b> Struktura vzorku podle typu sociální služby respondenta .....	25
<b>Tabulka 7</b> Deskriptivní statistika vypočítaných faktorů pro obě pohlaví vzorku dohromady .	26
<b>Tabulka 8</b> Výsledky ANOVA pro hypotézy 1-5 (souvislost faktoru s věkem objektu SP) .....	27
<b>Tabulka 9</b> Výsledky ANOVA pro hypotézy 6-10 (souvislost faktoru s typem pracoviště SP) ..	28
<b>Tabulka 10</b> Deskriptivní statistika jednotlivých faktorů podle pohlaví .....	29
<b>Tabulka 11</b> Výsledky T testu pro hypotézy 11-15 (souvislost faktoru s pohlavím) .....	30
<b>Tabulka 12</b> Srovnání průměrů škál mezi vzorky české populace a českých soc. pracovníků ..	33

## Etický kodex sociálního pracovníka České republiky

### Preambule

1. Sociální práce je profese a akademická disciplína, která podporuje sociální změnu, sociální rozvoj, řešení problémů v mezilidských vztazích, sociální rovnost, posílení a zmocnění osob v nepříznivé sociální situaci. Ústředními jsou pro sociální práci principy sociální spravedlnosti, respektování lidských práv, osobnosti jedince, rozmanitosti skupin a jejich specifik.
2. Etický kodex sociálních pracovníků České republiky (dále jen kodex) vychází z Všeobecné deklarace lidských práv, z Listiny základních práv a svobod České republiky, ze Zákona 108/2006 Sb., o sociálních službách a navazuje na zásady etiky sociální práce definované Mezinárodní federací sociální práce.

3. Je nejen posláním, ale i povinností sociálního pracovníka vykonávat sociální práci svědomitě, zodpovědně, iniciovat spolupráci multidisciplinárních týmů a dodržovat při výkonu této profese nejvyšší možné standardy profesionality v souladu s právními předpisy a dostupnými vědeckými poznatky.
4. Závazek k respektování etiky sociální práce je základním aspektem kvality výkonu sociální práce. Etické povědomí je zásadní a neoddělitelnou součástí profesní činnosti každého sociálního pracovníka.
5. Hlavním cílem kodexu je snaha o naplnění sociální práce, tak jak je uvedena v mezinárodní definici Mezinárodní federace sociálních pracovníků a Mezinárodní asociace škol sociální práce (IFSW/IASSW) z roku 2014. Kromě toho kodex upravuje pravidla zodpovědnosti a etického chování sociálního pracovníka ve vztahu ke:
  - klientovi sociální služby;
  - zaměstnavateli, u kterého vykonává sociální práci;
  - kolegům v sociální práci;
  - profesi a odbornosti sociálního pracovníka;
  - společnosti.
6. Respektování a dodržování kodexu je v zájmu rozvoje etiky sociální práce jako profese a odborného růstu každého sociálního pracovníka bez ohledu na členství ve výše uvedených profesních organizacích.

## 1. Hodnoty sociální práce

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

### 1.1 Lidská důstojnost

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

### 1.2 Sociální změna

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

### 1.3 Sociální rovnost

Sociální pracovník zajišťuje rovnost každé osobě bez ohledu na původ, barvu pleti, rasu, etnickou příslušnost, národnost, jazyk, věk, pohlaví, rod, sexuální orientaci, zdravotní stav, náboženské vyznání, politické přesvědčení, manželský a rodinný stav a sociálně-ekonomický

status. Přispívá k odstranění projevů a příčin sociální nespravedlnosti, diskriminace, útlaku a bariér vedoucích k sociálnímu vyloučení.

#### 1.4 Mezilidské vztahy

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

#### 1.5 Mlčenlivost a diskretnost

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

## 2. Etická zodpovědnost

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

### 2.1 Etická zodpovědnost ke klientovi sociální služby

- Podporuje klienta k vědomí vlastní odpovědnosti.
- Jedná tak, aby chránil důstojnost a lidská práva klienta.
- Vyvaruje se jakékoliv diskriminace klienta.
- Chrání klientovo právo na soukromí.
- Zaměřuje se na klientovy silné stránky a podporuje jej při řešení dalších sfér jeho života.
- Nepoškozuje klienta, nevyjadřuje se o něm hanlivě, neznevažuje jeho osobu ani nepříznivou životní situaci.
- Jedná s klientem bezúhonně, s účastí, respektem, vytváří s ním vztah založený na důvěře.
- Respektuje klientovu příslušnost k sociálním skupinám, národnosti i jeho etnickou a kulturní různorodost.
- Podporuje, posilňuje a zmocňuje klienta k vlastní zodpovědnosti a usiluje o dosažení co největší míry jeho autonomie a participace na rozhodování.
- Zajímá se o celého člověka v rámci rodiny, komunity, společenského a přirozeného prostředí.
- Přispívá k začlenění klienta do sociální sítě a napomáhá při řešení problémů v dalších aspektech jeho života.
- Informuje klienta o možných rizicích a důsledcích při jeho rozhodování.
- Akceptuje rozhodnutí klienta o ukončení sociální služby. Je však povinen poskytnout informace o jiných službách v případě, že jsou nadále potřebné.

## 2.2 Etická zodpovědnost k zaměstnavateli

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

## 2.3 Etická zodpovědnost ke kolegům v sociální práci

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

## 2.4 Etická zodpovědnost k profesi a odbornosti sociálního pracovníka

- Udržuje a zvyšuje prestiž profese, vyzdvihuje etické hodnoty, odborné poznatky a poslání sociální práce.
- Snaží se o udržení a zvýšení odborné úrovně sociální práce a uplatňování nových přístupů a metod.
- Je zodpovědný za své soustavné celoživotní vzdělávání, což je základ pro udržení úrovně odborné práce a schopnosti řešit etické problémy.
- Pro svůj odborný růst využívá znalosti a dovednosti svých kolegů a jiných odborníků, naopak své znalosti a dovednosti rozšiřuje v celé oblasti sociální práce.
- Spolupracuje se školami sociální práce, aby podpořil studenty sociální práce při získávání kvalitního praktického výcviku a aktuální praktické znalosti.
- Vystupuje profesionálně a důvěryhodně.
- Má právo i povinnost pečovat o své zdraví a duševní hygienu tak, aby byl schopen poskytovat kvalitní a profesionální sociální služby.
- Zodpovědně nakládá se svými kompetencemi při sociální práci a neutváří klienta závislým na sociální službě.

## 2.5 Etická zodpovědnost ke společnosti

- Má právo i povinnost upozorňovat veřejnost a příslušné orgány na případy porušování zákonů a oprávněných zájmů občanů.
- Zasazuje se o zlepšení sociálních podmínek a zvyšování sociální spravedlivosti tím, že

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

### 3. Etické problémy a dilemata

3.1 Sociální pracovník se při své práci setkává s různými etickými problémy a dilematy vyvstávajícími ze samotné podstaty sociální práce, která pro něj vytváří situace. Musí nejen eticky hodnotit, vybírat možnosti, ale i rozhodovat. Eticky uvažuje při sociálním řešení, sběru informací, jednáních a při své profesionální činnosti o použití metod sociální práce, o sociálně technických opatřeních a administrativně správných postupech z hlediska účelu, účinnosti a důsledku na klientův život.

3.2 Sociální pracovník může iniciovat vznik poradního orgánu v organizaci, který má přispět k profesionální a etické citlivosti při řešení každodenních situací a problémů v sociální službě.

### 4. Závaznost etického kodexu

4.1 Ke kodexu jako dokumentu podporujícímu etiku sociální práce a profese sociálního pracovníka se hlásí Profesní svaz sociálních pracovníků, Asociace poskytovatelů sociálních služeb České republiky, Společnost sociálních pracovníků České republiky a Profesní komora sociálních pracovníků. Pro členy těchto profesních organizací je kodex závazným.

4.2 Kodex je jedním ze základních předpokladů profesionálního výkonu sociální práce a důvěryhodnosti profese ve společnosti, proto je jeho dodržování v zájmu všech sociálních pracovníků.

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

## BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE

**Jméno a příjmení autora/ky:** Jakub Vágner

**Studijní program:** Sociální práce se zaměřením na komunikaci a aplikovanou psychoterapii

**Název práce:** Osobnost sociálních pracovníků v různých oblastech sociální práce

**Vedoucí práce:** doc. PhDr. Alena Hricová, PhD.

**Rok dokončení práce:** 2024

**Počty znaků hlavního textu práce (včetně literatury, bez příloh)**

**Přímé citace:** 7345

**Ostatní text:** 67861

**Celkový počet znaků:** 75206

**Počet pramenů a literatury:** 71

**Názvy souborů:**

**Text práce ve formátu PDF:** bc\_vagner\_2024.pdf

**Text práce ve formátu DOC nebo DOCX:**

**Další soubory:** 0