



Pedagogická  
fakulta  
Faculty  
of Education

Jihočeská univerzita  
v Českých Budějovicích  
University of South Bohemia  
in České Budějovice

Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích  
Pedagogická fakulta  
Katedra pedagogiky a psychologie

Bakalářská práce

# Konflikt mezi socializací a seberealizací u pracovníků v sociální oblasti

Vypracoval: Václav Čelko

Vedoucí práce: PhDr. Olga Vaněčková

České Budějovice 2021

## **Prohlášení**

Prohlašuji, že svoji bakalářskou práci jsem vypracoval samostatně pouze s použitím pramenů a literatury uvedených v seznamu citované literatury.

Prohlašuji, že v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb. v platném znění souhlasím se zveřejněním své bakalářské práce, a to v nezkrácené podobě elektronickou cestou ve veřejně přístupné části databáze STAG provozované Jihočeskou univerzitou v Českých Budějovicích na jejích internetových stránkách, a to se zachováním mého autorského práva k odevzdanému textu této kvalifikační práce. Souhlasím dále s tím, aby toutéž elektronickou cestou byly v souladu s uvedeným ustanovením zákona č. 111/1998 Sb. zveřejněny posudky školitele a oponentů práce i záznam o průběhu a výsledku obhajoby kvalifikační práce. Rovněž souhlasím s porovnáním textu mé kvalifikační práce s databází kvalifikačních prací Theses.cz provozovanou Národním registrem vysokoškolských kvalifikačních prací a systémem na odhalování plagiátů.

V Kestřanech dne 17. 4. 2021

Václav Čelko

### **Poděkování**

Děkuji vedoucí mé bakalářské práce PhDr. Olze Vaněčkové za odborné vedení, rady a podněty k této práci. Děkuji rovněž své rodině za podporu a trpělivost při mém studiu.

## **Abstrakt**

Bakalářská práce se zaměřuje na vliv potřeb socializace a seberealizace na pracovníky v sociální oblasti v Jihočeském kraji. Objasňuje základní vlivy socializační a seberealizační a zjišťuje míru konfliktu mezi nimi. Teoretická část definuje základní pojmy z oblasti socializace a seberealizace, dále pojmy sociální práce a pracovník v sociální oblasti. Okrajově se práce zabývá i vnímáním etických problémů, psychologickými podmínkami na pracovišti, motivací k práci, ohrožením syndromem vyhoření, sebereflexí a supervizí jako okolnostmi, jež mohou mít vliv na konflikt mezi potřebami socializace a seberealizace. Tyto pojmy jsou rovněž definovány v teoretické části. Praktická část je vedená kvantitativním přístupem a pomocí vyhodnocení získaných dat se snaží zodpovědět výzkumné otázky. Ty jsou založené na vnímání socializačních vlivů, úrovni saturace potřeb seberealizace a vnímání dalších okolností zmíněných výše. K získání dat je využit dotazník. Z vyhodnocení získaných dat vyplývá, že pracovníci v sociální oblasti nevnímají konflikt mezi socializačními a seberealizačními vlivy jako vyhrocený, byť v určitých ohledech je zde prostor ke zlepšení.

**Klíčová slova:** socializace; seberealizace; sociální práce

## **Abstract**

This bachelor thesis focuses on the influence of the need for socialization and self-realization on the workers in the social field in the South Bohemian region. It clarifies the basic socialization and self-realization influences and assesses the rate of conflict between them. The theoretical part defines basic terms from the field of socialization and self-realization and the terms social work and social worker. The thesis also touches on the perception of ethical problems, psychological conditions in a workplace, motivation to work, threat of the burnout syndrome, self-reflection and supervision as circumstances, which could affect the conflict between the need for socialization and self-realization. These terms are also defined in the theoretical part. The practical part is done via quantitative approach and tries to answer the research questions with the help of assessing the acquired data. The questions are based on the perception of socialization influences, the level of saturation of the need for self-realization and the perception of other circumstances mentioned above. The data is gathered via a questionnaire. The assessed data shows that workers in the social field do not perceive the conflict between socialization and self-realization influences as escalated, although there is a room for improvement in some areas.

Key words: socialization; self-realization; social work

## Obsah

Úvod.....	8
Část teoretická .....	10
1. Sociální pedagogika a sociální pedagog.....	10
2. Socializace .....	11
2.1 Utváření modální osoby.....	12
2.2 Sociální norma .....	14
2.3 Konformita .....	14
2.4 Deviace.....	15
2.5 Anomie.....	16
2.6 Superego .....	17
3. Seberealizace a sebeaktualizace.....	17
3.1 „Já“ a sebepojetí .....	17
3.2 Individuace.....	19
3.3 Seberealizace a sebeaktualizace.....	20
3.4 Potřeba smyslu .....	21
4. Sociální práce .....	22
4.1 Cíle sociální práce .....	23
4.2 Etické problémy v sociální práci.....	25
5. Pracovník v sociální oblasti .....	26
5.1 Motivace pracovníků v sociální oblasti.....	26
5.2 Potřeba moci a stín u pracovníků v sociální oblasti.....	27
5.3 Vliv psychologických podmínek na pracovišti.....	28
5.4 Syndrom vyhoření.....	28

5.5 Sebereflexe u pracovníků v sociální sféře.....	30
5.6 Supervize jako nástroj sebereflexe .....	30
Část praktická.....	32
6. Postup a výsledky šetření .....	32
6.1 Výzkumný problém .....	32
6.2 Cíl výzkumného šetření.....	33
6.3 Výzkumné otázky .....	35
6.4 Metodika výzkumu.....	35
6.4.1 Použité metody.....	36
6.4.2 Výzkumný soubor .....	37
6.4.3 Postup získávání dat .....	38
6.4.4 Vyhodnocení šetření.....	41
6.4.5 Zodpovězení výzkumných otázek .....	49
7. Diskuze .....	50
Závěr .....	52
Seznam použitých zdrojů.....	54
Seznam grafů .....	57
Seznam příloh .....	58

## ÚVOD

Při práci v sociální oblasti se více než v jiných oborech promítá do kvality práce osobnostní rozpoložení pracovníka. Ač by se o to každý pracovník v sociální oblasti měl snažit, je prakticky nemožné docílit zcela toho, aby se negativní emoce pracovníkem prožívané, neodrazili v jeho kontaktu s klientem a v jeho práci obecně.

Dvě zásadní veličiny působící na každého člověka, pracovníky v sociální oblasti samozřejmě nevyjímaje, jsou vliv socializace a potřeba seberealizace. Tyto dva aspekty lidského života nemusí být v rozporu, respektive vychází z podstaty člověka jejich neoddělitelnost a vzájemná provázanost.

V praxi každodenního života se však člověk dostává do situací, kdy musí volit, zda své rozhodnutí podřídí spíše snaze o sociální začlenění nebo snaze o seberealizaci. Rozhodnutí pak obvykle vychází z osobnosti člověka a jeho preferencí. Je-li rozhodnutí takového člověka upřímné a v souladu s jeho vnitřním postojem, je to jistě v pořádku i z hlediska sociální pedagogiky. Problém může nastat ve chvíli, kdy rozhodnutí tohoto člověka je jiné, než on sám považuje za správné. Ať už na vědomé nebo nevědomé úrovni pak vzniká konflikt mezi vykonávanou činností a vnitřním přesvědčením.

Tento konflikt jsem během svých zkušeností s prací v sociální oblasti vnímal nejčastěji v podobě pracovníka, který ve snaze vyhovět skutečné nebo zvnitřnělé společnosti ho obklopující, prováděl činnosti jež ho vnitřně ubíjely. A jelikož mluvíme o oblasti sociální, tyto činnosti a rozhodnutí se pak přímo projevovaly na jeho práci s klienty. Tento jev jsem pozoroval v mnoha obměnách, na různých pracovištích a musel jsem se s ním i sám vyrovnat.

Cílem této práce je objasnit jaké jsou socializační vlivy působící na pracovníky v sociální oblasti, jaké jsou jejich potřeby související se seberealizací a do jaké míry jsou tyto dva aspekty u nich v konfliktu. Doplňkově pak zjistit jak pracovníci v sociální oblasti vnímají výskyt etických problémů, ohrožení syndromem vyhoření, psychologické podmínky na pracovišti, sebereflexi a supervizi a to s ohledem na vliv těchto okolností na případný konflikt mezi socializací a seberealizací, případně jeho absenci.



Teoretická část práce se dělí na pět kapitol. V první je uveden kontext tématu konfliktu mezi socializací a seberealizací u pracovníků v sociální oblasti a širším pojetím sociální pedagogiky. Druhá kapitola je věnována socializaci a některým zásadním vlivům a procesům s ní související. Třetí kapitola objasňuje několik různých pohledů na potřebu seberealizace a sebeaktualizace. Čtvrtá kapitola se věnuje sociální práci a v poslední páté kapitole této části se budeme zabývat pracovníkem v sociální oblasti, jeho motivacemi a vlivům, které mohou mít souvislost s konfliktem mezi socializací a seberealizací.

Cílem navazující praktické části této práce je získat data o tom, jak pracovníci v sociální oblasti vnímají tlak socializačních vlivů a jak jsou saturovány jejich potřeby seberealizace. Dále pak jejich vnímání dalších souvisejících jevů zmíněných výše. Z těchto dat následně vyvodit závěr o případném konfliktu mezi socializací a seberealizací. Za tím účelem je v této části popsána konkrétní podoba kvantitativního šetření zaměřeného na pracovníky v sociální oblasti v rámci jihočeského kraje.

## ČÁST TEORETICKÁ

### 1. Sociální pedagogika a sociální pedagog

V rámci této práce budeme vycházet především, z širšího pojetí sociální pedagogiky. Tu tak chápeme jako obor zabývající se všemi zástupci zkoumané společnosti, bez ohledu na kritéria věku, vzdělání, aktuální životní situace, nebo čehokoli jiného, a to ve snaze nalézt co nejvíce funkční postupy pro dosahování rovnováhy mezi potřebami jednotlivců a společnosti (Procházka, 2012). Z tohoto úhlu pohledu sociální pedagogiku nezajímají pouze vybrané patologické jevy ve společnosti, ale spíše obecné trendy. To svojí úvahou potvrzují i Kraus a Poláčková, když říkají že, uvažujeme-li o sociální pedagogice v tomto širším pojetí, pak se nemůžeme soustředit pouze na sociálně výchovné působení na jedince či skupiny ohrožené sociálním vyloučením, sociálně patologickým chováním, nebo nacházející se v jiné obtížné životní situaci. Musíme se zabývat celou populací a její snahou o vyvažování priorit jednotlivců a společnosti (Kraus, Poláčková, 2001).

Snaha o řešení problémů patologického charakteru, tomuto širšímu pojetí nijak neodporuje. Teprve širší pojetí nám však umožňuje hlubší pochopení potřeby takového jednání a mnohem přesnější vymezení cílů naší práce. Potřebu tohoto vyššího nadhledu zmiňuje i Procházka, když shrnuje, že abychom byli schopni relevantně řešit problémy ve společnosti, nelze se omezovat pouze na řešení následků těchto problémů. Musíme pátrat po jejich příčinách a prozkoumat a pochopit důvody jejich projevu. Izolované soustředění se na jednotlivce a jeho problémy, respektive problémy společnosti s tímto jednotlivcem, samo o sobě nemá smysl bez návaznosti na celospolečenské klima, jež danou situaci spoluvytváří a je jí zpětně ovlivňováno (Procházka, 2012).

Bendl s nadsázkou přirovnává sociální pedagogiku k „hasiči sociálních požárů“ (Bendl, 2014, s. 13). Vycházíme tedy z předpokladu, že jakkoli jde o činnost nezbytnou, nemá smysl bez pochopení celkové situace hasit lokální ohniska požáru. Potřebujeme větší nadhled a povědomí o našich cílech a prostředcích, které můžeme využít.

Praktický výkon sociální pedagogiky v jejím širším pojetí se tedy zaměřuje na celé spektrum populace. Bohuslav Kraus mezi roviny působení sociální pedagogiky zahrnuje

např. vlastní výchovnou činnost, sociálně výchovnou práci, poradenskou, ale i vědeckovýzkumnou činnost (Kraus, 2008). S takto širokým záběrem, se ale sociální pedagog nemůže spokojit se začleňováním určitých skupin do většinové společnosti. Musí se nezbytně zamýšlet nad nastavením společnosti jako takové a jejím působení na jednotlivce i skupiny jejích členů. Tam, kde psycholog nebo psychoterapeut hledá identitu a vnitřní zakotvení jedince, sociální pedagog hledá identitu společnosti, její skutečné priority a tendence vedoucí k jejímu rozvoji. V tomto duchu nelze pominout potřebu vedení k prosociálnímu chování, jež je v praxi často zastiňováno tlakem na pokroky individuální.

S tímto širším pohledem na sociální pedagogiku a sociální problémy ale vystávají mnohá dilemata při praktickém výkonu zaměstnání pracovníků v sociální sféře. Při práci s klienty je potřeba vždy znovu zvažovat, co je vlastně zakázka klienta a co zakázka společnosti a kde se tyto mohou prolínat.

Na sociálního pedagoga, stejně jako na jiné pracovníky v sociální oblasti, je tím kladen značný tlak na potřebu jeho vnitřní vyrovnanosti a schopnosti objektivně tato dilemata řešit. Není-li tomu tak, provádí při práci s klienty takový pracovník rozhodnutí, která jsou spíše výsledkem jeho vnitřních konfliktů, popř. konfliktů společenských, než objektivní potřebou klienta a společnosti.

## **2. Socializace**

Socializace je proces učení a interakcí, při kterém se člověk stává jedincem příslušným svému okolí. Dalo by se říct, že prostřednictvím socializace se člověk stává člověkem ve smyslu sociálním a kulturním. Socializaci tak můžeme považovat jednak za znak příslušnosti k lidskému druhu a zároveň za jeden z největších úkolů v životě každého jednotlivce. Je to proces celoživotní, mající jednotlivé fáze.

Jak píše Nakonečný (2005), na socializaci primární, probíhající v rodině navazuje socializace sekundární. Ta probíhá v prostředí a prostřednictvím sociálního působení v prostředí škol, vrstevnických skupin, zájmových skupin, působením masmédií

a samozřejmě prostředí pracovního. Nelze pominout ani socializační vliv příslušné společenské vrstvy a sociálního prostředí obecně.

Socializace má samozřejmě své projevy v osobnosti jednotlivce. Tyto mohou být pozitivní i negativní v závislosti na míře rovnováhy mezi potřebami socializace a seberealizace u konkrétního jedince. Podrobněji se o tom zmiňuje Kraus a Poláčková: Důsledkem procesu socializace je přizpůsobení se požadavkům sociálního okolí vytvořením sociálních rolí a jejich realizací vůči společenskému prostředí. Sociální vliv se realizuje v důsledku sociální závislosti. Tam, kde je jedinec závislý na svém okolí, si vyvíjí vzorce chování vedoucí k maximalizaci přijímaných odměn a minimalizaci trestů. V lidské společnosti se nelze reálně vyhnout potřebě přijetí aktuálních kulturně-sociálních pravidel a přizpůsobení se jejím požadavkům (Kraus, Poláčková, 2001).

O smyslu těchto vzorců chování píše Urban (2017), když říká že, cílem socializace z pohledu společnosti je formování jedinců, kteří zajistí pokračování společnosti v čase bez zbytečných konfliktů. Dalším cílem socializace by měl být vznik autentických jedinců se samostatnou morálkou, schopných rozvíjet svoji osobnost a dosahovat seberealizace. Posledně zmíněný cíl socializace je cílem společnosti a u jedinců je často skryt v nevědomí. To vede k iracionalizaci socializace jedinců, kdy je např. jejich schopnost dosahovat seberealizace nebo si vytvářet samostatně morálku, cíleně, byť často také nevědomě, potlačována.

Otázka, kterou proces socializace vnáší do práce sociálního pracovníka zní: Je činnost, kterou provádím, skutečně poplatná záměru služby jež poskytuji? Nečiním tak např. pouze proto, abych neporušil celistvost sociální role, kterou jsem přijal? Není možné, že i svého klienta se snažím vnutit do sociální role, kterou pro něj považuji za vhodnou? Pokud ano, co mě k tomu vede? Pokusíme se dále nastínit některé z aspektů společnosti a osobnosti, které mohou být odpovědí na tyto otázky.

## **2.1 Utváření modální osoby**

Socializace probíhá vždy v určitých prostředích ať už na nižší úrovni, např. v rodině či sousedství, nebo na úrovni vyšší, např. v rámci kulturního kraje, národa nebo etnika. Vytvářením takzvané modální osoby se společnost v tomto prostředí snaží vštěpovat

svým příslušníkům vzorce chování, které jsou považovány za žádoucí, správné a obvykle samozřejmé bez možnosti jejich zpochybnování. (Helus, 2015). Jakkoli společnost může vzhlížet a obdivovat jedince výjimečné a vymykající se běžným normám, jsou-li ovšem tito pro společnost pozitivním přínosem, snaží se vždy u všech svých členů vytvořit modální osobu splňující často velmi konkrétní kritéria. Jejich překročení je obvykle odmítáno, až trestáno. Společnost si tak prostřednictvím sociálních interakcí „pěstuje“ své ideální, nevybočující členy. Kontrola tohoto procesu je vyjadřována v pojmech odměn a trestů (Nakonečný, 1999). Společnost tak inklinuje k jakési sebekonzervaci, až do stavu neschopnosti reakce na nové okolnosti. Což, jak můžeme sledovat v historii, obvykle vede k pádu dané kultury a restrukturalizaci společnosti přijetím nového paradigmatu.

Modálnost zasahuje prakticky do všech aktivit jedince, může se však lišit intenzitou. Např. v naší společnosti je v každodenním životě ponechána značná, až téměř neomezená volnost nakládání s majetkem, což souvisí s institutem soukromého vlastnictví a jeho adorací. Naproti tomu je obecně přijímána pracovitost a tzv. „tah na branku“ jako vlastnost vyžadovaná a oceňovaná v každé situaci. Jinými slovy šetrnost není zdaleka tak společensky oceňována jako vysoké pracovní nasazení. Stejně tak zhýralé rozhazování majetku není zdaleka vnímáno tak negativně jako neochota pracovat.

Helus (2015), mezi nejčastější oblasti, v nichž se modálnost projevuje, řadí pravidla sociálního styku (tedy např. mezi muži a ženami, rodiči a dětmi, výše a níže postavenými), pracovní dovednosti a návyky, využití volného času, zvyky a rituály v rámci různých časových úseků, ideály a přesvědčení, mechanismy příkazů a zákazů, jakož i odměn a trestů, vztahu k majetku nebo v oblékání.

Snaha společnosti o vytváření modální osoby v každém jednotlivci se projevuje tlakem na přizpůsobení se většině ve svém okolí a sociálním normám, které jsou v ní uznávány. To samozřejmě platí i pro pracovníky v sociální oblasti, a může to mít vliv na jejich rozhodování.

## **2.2 Sociální norma**

Motivací pro určité chování v rámci společnosti je často sociální norma. Michal Hřčka (2001) sociální normu popisuje jako velké množství ve společnosti provedených rozhodnutí v dlouhém časovém období, v jehož průběhu se tyto rozhodnutí stávají závaznými. Takové normy jsou nadřazené názorům jednotlivců a stávají se abstrakcí z mnoha případů určitého chování a jeho hodnocení. Jejich dlouhodobé udržení je dáno jejich použitím jako určujícím faktorem kolektivního rozhodování. Společnost pak průběžně hodnotí poslušnost svých členů vůči těmto normám a neposlušné označí za deviantní, čímž autoritu normy dále posiluje. Jak uvádí Výrost, Slaměník a kol. (2008, s 288) „Norma představuje sociální očekávání, předepisuje chování vyžadované společností. Interiorizovaná norma se stává přesvědčením, zásadou, morálním principem a uplatňuje se při rozhodování o způsobu jednání a chování.“ Zvnitřněná sociální norma je tak silným vnitřním motivačním faktorem v jednání člověka, avšak stále je třeba ji považovat za motivaci socializační. Takovým jednáním není dosahováno naplňování vlastního potenciálu, nýbrž se naplňují zvnitřnělá očekávání společnosti.

## **2.3 Konformita**

Jako určitý základ konfliktu mezi socializací a seberealizací můžeme vidět konformitu. Tu chápeme jako změnu názoru či chování v důsledku vnějšího společenského tlaku. Společnost na všech svých úrovních vyvíjí snahu podříditi své okolí svým normám a požadavkům. Vyhoví-li jedinec tomuto tlaku a změní své chování či alespoň prezentovaný názor v potřebě vyhovění požadavkům svého okolí, může takový stav prožívat jako konflikt mezi jeho vlastní vůlí a očekáváním okolí (Výrost, Slaměník a kol., 2008). Díky konformitě může společnost zajišťovat elementární poslušnost svých členů. Typickým příkladem může být poslušnost v zaměstnání, ve kterém je mnoho lidí nespokojeno, ale svůj názor nijak neprezentují a vykonávají i práci se kterou vnitřně nesouhlasí. Činí tak v důsledku zvnitřněného tlaku společnosti a tímto svým chováním současně tento tlak pomáhají udržovat a zesilovat, což se ale negativně podepisuje na jejich psychickém stavu.

## 2.4 Deviace

Deviantní chování je opakem chování konformního. Jedinec, který se svými projevy odchyluje od normy, je vnímán jako deviantní. Reakce společnosti na deviantní projevy jednotlivce je přímo závislá na tom, jakou míru deviace těmto projevům přisoudí.

Sociální norma není obvykle přesně vymezena, resp. má určitý toleranční limit. Chování spadající do tohoto limitu, je sice již považováno za deviantní, tedy nesplňuje požadavky společnosti a vymyká se jim, ale je tolerováno, osvobozeno pro mírný význam této deviace od trestu. Toleranční limit je poplatný místu, času, ale i konkrétní společnosti a průběžně se vyvíjí. Může mít zcela rozdílnou podobu pro jedince v různém společenském postavení nebo aktuální sociální roli. (Hrčka, 2001). Význam deviace není nutně negativní. Pozitivní deviace je společností zpětně oceňována jako úspěch, někdy dokonce i obdivováno nebo dávána za vzor. Navzdory tomu, ale není neobvyklé, aby pozitivní deviace byla oceňována napříč společnostmi, a přesto takto pozitivně deviantní jedinec může být svým okolím odsouzen a v podstatě ze společnosti vyloučen kvůli své nekompatibilitě s ostatními členy společnosti.

Určitá míra deviace ve společnosti je běžná, a dokonce potřebná jako protipól konformity. Vysoký podíl deviantního chování ve společnosti, ale může ukazovat na problém v organizaci této společnosti. Zvyšující se výskyt deviantního chování působí jako symptom upozorňující na probíhající patologii ve společnosti a poukazující na potřebu její reorganizace a přizpůsobení se novým okolnostem. Proto je potřeba pátrat po příčinách vzniku deviací a neomezovat se pouze na snahu o jejich potlačení či snížení míry deviace. Určité formy deviantního chování se pak, pokud se prokáže jejich užitečnost a přínosnost, mohou stát novými standardy a vytvořit tak nové sociální normy. Jsou tak prostředkem změn ve společnosti a jejího vývoje a jako takové jsou přímo nezbytné pro její vývoj a přežití. Striktní potlačení takových deviací vede ke stagnaci a ztrátě schopnosti adaptace, což v čase vede nevyhnutelně ke zhroucení celého společenského řádu a vytvoření nového paradigmatu, jak to můžeme vidět např. u silně totalitních politických režimů (Hrčka, 2001).

V roli pracovníka v sociální oblasti je velmi důležitá schopnost odlišovat deviaci v důsledku patologickou pro jedince a společnost od deviace funkční, která bude

pravděpodobně ve společnosti vyvolávat odpor, ale nijak neohrožuje fungování této společnosti ani onoho „devianta“. Proto je důležité posuzovat oprávněnost sociálních norem, od kterých se konkrétní deviace odlišuje. To bude pro pracovníka v sociální oblasti velmi obtížné, pokud se bude ve svých rozhodnutích řídit především socializačním tlakem. Radikální sklon k potřebě socializace jak ve vztahu sama k sobě, tak i ve vztahu ke klientovi, povede k automatickému odsouzení deviací v zájmu snahy o vytvoření modální osoby.

Odhalit deviace, které se mají stát normou budoucí společnosti je pak pravděpodobně úkol nadlidský, přesto bychom se i touto myšlenkou měli zabývat.

## **2.5 Anomie**

E. Durkheim definoval anomii jako stav společnosti nebo jejích částí, při kterém dochází ke zpochybňování až vymezování se vůči normám a hodnotám v této společnosti do té doby platných. V anomické společnosti se vytrácí sociální kontrola a skupinová morálka (Jandourek, 2001).

Jako anomii označujeme situaci, kdy staré normy přestávají platit. E. Durkheim viděl anomii jako příznak moderní společnosti, ve které se vytrácí hodnoty jako zdrženlivost, pokora a pevně daná morálka. Bez těchto bariér se pak ztrácí jakékoli zábrany při snaze získat co nejvíce hmotných statků, vlivu a společenského uznání či úspěchu. Lidé, kteří takovému stavu podlehnou, pak ale propadají pocitům ztráty smyslu, osamělosti a bezútěšnosti svého bytí. R. K. Merton tento koncept rozvinul a anomii označil jako důsledek zhroucení základních pilířů dané kultury plynoucí z dezintegrace společnosti a vypracoval typologii reakcí na konflikt mezi kulturními hodnotami a omezenými možnostmi k dosažení úspěchu. Do této typologie zahrnul čtyři skupiny. Skupinu konformistů, ti přijímají jak dané hodnoty úspěchu, tak prostředky k jejich dosažení. Reformátoři naopak obecně uznávané cíle odmítají, ale k dosažení cílů vlastních využívají obecně přijímané prostředky. Rebelové pak odmítají jak uznávané hodnoty, tak způsoby jejich naplňování. Ritualisté vnitřně neuznávají obecně přijímané hodnoty, které je už nemotivují k výkonu, ale rezignují na vlastní aktivitu za účelem změny své situace (Havlík, 2015). Vyjdeme-li z předpokladu, že naše současná společnost vykazuje známky



společnosti anomické, můžeme pak do jedné z těchto čtyř skupin zařadit jak libovolného pracovníka v sociální oblasti, tak i kteréhokoli klienta. Zvláště v případě tzv. rebelů a ritualistů můžeme předpokládat intenzivní vnitřní konflikt mezi snahou o seberealizaci a socializaci.

Vzhledem k probíhající pandemii nemoci Covid-19 a důsledkům, které na společnost dopadají, se zvláště aktuální zdá definice anomie z pera Lukáše Urbana (2017, s 193), jenž říká že, anomie je především: „Nestabilní stav společnosti... u lidí navozuje pocity izolovanosti, osamělosti, ztráty smyslu a orientačních/referenčních bodů v životě.“

## **2.6 Superego**

Superego, respektive Nadjá je podle S. Freuda opozicí k libidu. Zatímco libido pouze iracionálně motivuje k dosažení slasti, je Superego jakýmsi vnitřním kontrolorem. Ačkoli se superego projevuje podobně jako svědomí, nemělo by se s ním zaměňovat. Superego je tvořeno vždy v minulosti a může tak docházet k rozporu mezi obrazem Superega a současným stavem osobnosti. Takový konflikt se projeví vnitřní úzkostí plynoucí z neschopnosti ega rozhodnout se definitivně, co je a není správné. (Jandourek, 2001).

Superego dokáže vytvářet nátlak na vědomí jedince formou produkce úzkostných pocitů podobných právě tzv. výčtkám svědomí. Hodnoty superega jsou ale vytvořeny v počátcích rozvoje osobnosti a nemusí mít žádný, či přímo opačný postoj k aktuálním hodnotám morálky jedince. Tímto mechanismem se tak může jedinec dostat do situace, kdy vědomě ví, jaké jednání je správné, ale jeho Superego ho nutí k opaku. Vytváří se tak vnitřní konflikt na nevědomé úrovni. Tento konflikt pak může ovlivnit chování a rozhodování jím postiženého jedince.

## **3. Seberealizace a sebeaktualizace**

### **3.1 „Já“ a sebepojetí**

Zabýváme-li se seberealizací, je nutné se nejprve alespoň rámcově zastavit u pojmu JÁ. Tedy definovat co je tím oním, co usiluje o seberealizaci? Pravda je, že pokud bychom byli při zodpovídání této otázky důslední, dojdeme pravděpodobně až na pole metafyziky nebo víry, popř. nějakého typu duchovního konstruktu. Pro naše potřeby

nám však bude bohatě postačovat velmi trefná definice, kterou nabízí Zdeněk Helus a v níž popisuje tři vzájemně provázané skutečnosti definující JÁ.

První skutečností, kterou Helus (2018) zmiňuje, je to, že každý jedinec je subjektem. Jeho existence není ovlivňována pouze externími vlivy, ale je závislá na jeho vůli, jednání a snaze o dosažení vlastních cílů. Dojde-li k tomu, že se jedná takzvaně o nás bez nás, tedy jako by náš názor na to, jakým způsobem se bude ubírat náš život byl nepodstatný, vyvolává to v nás frustraci. Je to právě tento pocit nerespektování naší lidské subjektivity ze strany našeho okolí, který vede k pocitům odtržení od zbytku světa a ztráty kontaktu se sociálním prostředím. Podle typu jedince pak může následovat jedna z reakcí popisovaných v části o konformitě. Na potřebu subjektivity upozorňuje i Jan Sokol (2002), když říká, že patří ke kulturní součásti lidství existující motivace člověka pro jeho jednání, ježto je spojena s jeho cíli.

Jako druhou skutečnost náležející k našemu výkladu pojmu JÁ uvádí Helus sebepojetí. Tedy fakt, že každý jedinec se snaží nahlédnout sám sebe a vytváří si svůj vlastní obraz své existence. To je nesmírně důležité pro uplatnění vlastní subjektivity formou rozhodnutí, do jakých akcí a aktivit se pustíme a do jakých už nikoli (Helus, 2018). Není-li naše sebepojetí dostatečně rozvinuté a objektivní, hrozí nám zbytečné sebepodcenění, a tedy nedosažení našeho potenciálu nebo naopak, přecenění vlastních sil a jakéhosi sebezotročení, jak to můžeme vidět např. u workoholiků v situaci, kdy sebepojetí je nahrazeno spíše snahou vyhovět svému superegu. Podobně se vyjádřil už A. Adler v knize *Sinn des Lebens*, kde vyslovil tezi, že každý člověk své chování přizpůsobuje svému pohledu na své schopnosti a dovednosti. Doslova, „že jeho chování odpovídá tomu, co si myslí.“ (Adler, 2020, s 13).

Za třetí důležitou část Helus považuje předpoklad, že sociální okolí bude respektovat subjektivitu našeho JÁ. Jak v každodenním životě, tak při významných událostech předpokládáme, že s námi bude zacházeno s určitou úctou náležející nám už z povahy naší příslušnosti ke společnosti a vyplývající z aktuálních sociálních norem a zvyklostí. Pokud se tak neděje, vnímáme to jako akt ponížení nebo exkomunikace a opět se tak kumuluje frustrace (Helus, 2018). Ztrátu elementárního respektu a úcty v jednání se

sociálním okolím můžeme chápat jako jednu z vlastností nebo příznaků anomie ve společnosti.

Shrneme-li předešlé, můžeme stroze říci, že pracovník v sociální oblasti by stále měl mít na vědomí tři skutečnosti týkající se každé osobnosti. Jsou to možnost vlastního rozhodnutí, zdravé sebezpojetí a úctu k člověku. Tyto pak uplatňovat, jak vůči klientům, tak i jako míru při hodnocení sebe sama.

### **3.2 Individuace**

„Individuace znamená: stát se jednotlivcem a – pokud individualitu chápeme jako svou nejniternější, poslední a nesrovnatelnou jedinečnost – stát se vlastním bytostným Já.“ (Jung, 1998, s 69).

Mohlo by se zdát, že je pro společnost prospěšné, a dokonce je společností vyžadováno a oceňováno vzdání se snahy o uskutečnění vlastního bytostného já. Jak popisuje Jung (1998), jde ale jen o záměnu individuace a individualismu. Zatímco však individualismus záměrně upřednostňuje vlastní osobitost, a to často i na úkor ostatních jednotlivců i zájmu společnosti, tak individuace je vlastně „...lepší a úplnější naplnění toho, k čemu je člověk kolektivně určen“ (Jung, 1998, s 70). Díky využití originálních vlastností každého jedince namísto jejich potlačování a unifikaci jednotlivce v určité sociální skupině, dochází k lepším sociálním výkonům, z čehož pak může profitovat i celá společnost (Jung, 1998).

Zajisté lze najít podobnost mezi Jungovou individuací a Maslowovou popř. Rogersovou sebeaktualizací. V obou směrech vidíme snahu o naplnění vlastní předurčenosti a potenciálu jednotlivce, a to nikoli na úkor ostatních, ale v důsledku ku prospěchu společnosti. Bohužel se stále v praxi setkáváme buď se snahou o unifikaci jednotlivců a jejich začlenění do nějaké formy výkonového útvaru, jako je výrobní továrna, nebo naopak o prosazování individualismu jako protikladu ke kolektivismu. V tom směru jde o podobně nevědomé zveličování vlastního nedostatku, jako když otec řekne synovi, aby se nechoval jako žena a myslí tím změkčilost, nebo když se módní řetězec svým reklamním heslem *Bud' sám sebou* snaží prodat co nejvíce kusů jednoho typu oblečení.

Je důležité chápat individuaci jako přinejmenším podstatnou životní prioritu každého jednotlivce a přisoudit jí tak oprávněnost požadavků. Nestane-li se tak, nebo je-li individuace zaměňována s individualismem, pak může mít člověk tendenci k vnitřní prázdnotě a ztrátě motivace, nebo naopak k naprostému oddání se nějakému myšlenkovému konstrukt, což je často provedeno jako řízená sebedestrukce např. právě u workoholiků nebo členů sekt.

### **3.3 Seberealizace a sebeaktualizace**

Termín seberealizace uvedl do humanistické psychologie její zakladatel Abraham H. Maslow. V rámci jeho známé teorie uspořádání lidských potřeb vypracoval i teorii o seberealizaci, tedy snaze každého člověka naplnit potenciál své osobnosti a být vůbec (Maslow, 1954 in Nakonečný, 1995). Sám Maslow (2014, s 209) o seberealizaci říká: „...jde v zásadě o naplnění možností člověka, o možnost stát se plně lidským, stát se vším, čím člověk může být.“

Helus (2018) vysvětluje pojem seberealizace jako složku sebepojetí, v jejímž rámci jedinec aktivně jedná ve vztahu k sobě samému a dále vymezuje dva hlavní okruhy spadající pod pojem seberealizace a to:

1. Dosahování možností jedince spojených s výkonem a vývojem, které nejsou vrozené a pro jejich naplnění je třeba vyvíjet volní úsilí.
2. Přijmutí ideálu jako životní výzvy, kterýžto postoj jedince motivuje ve snaze o sebezdokonalování, odstraňování chyb a nedostatků sama sebe a pokrok nad aktuální úroveň své existence.

Je třeba brát přitom v potaz, že seberealizace je spíše proces než stav. Maslow (2014) srovnává nedostatkové potřeby, jejichž saturace je obvykle dočasná, má svůj vrchol a následný pokles doprovázený touhou po opětovném uspokojení dané potřeby, s potřebami růstovými, v průběhu jejichž naplňování nedochází k žádnému zaznamenanému vyvrcholení. Proces seberealizace popisuje jako stálý, byť s proměnlivou intenzitou a touhu po naplnění seberealizace jako v podstatě neuspokojitelnou. Cílem totiž není dosažení onoho ideálu, ale sám proces jeho

dosahování. Tedy snaha jedince o dosažení vlastní dokonalosti je sama o sobě naplňujícím motivujícím prvkem pro jeho jednání.

V důsledku každá lidská bytost spěje k seberealizaci, byť nikoli vždy úspěšně, a to nikoli vždy z příčin vyplývajících z vlastního vědomého chování. Nebudeme-li se nyní zabývat hlubšími teoriemi o koloběhu zrození či nějaké formě vyššího vědomí, seznáme, že dosažení seberealizace je pro každého jedince žádoucí a dokonce nezbytné, má-li žít v pocitu štěstí a spokojenosti. Dalo by se tedy předpokládat, že to bude notoricky známá a ústřední motivace pro většinu našeho konání. V praxi tomu tak ale evidentně není. Růstové potřebě seberealizace jsou totiž nadřazeny potřeby nedostatkové, jejichž umělý nedostatek ve společnosti neustále vytváříme.

Rozdíly mezi individuací, seberealizací a sebeaktualizací jsou v zásadě jen lingvistické. Všechny tři pojmy se snaží popsat a definovat lidskou snahu a potřebu stávat se lepšími lidmi, naplňovat svůj potenciál.

### **3.4 Potřeba smyslu**

Každý člověk ve svém životě, jeho pracovní část nevyjímaje, pociťuje potřebu smysluplnosti svého konání. To, co kdo považuje za smysluplné se samozřejmě může radikálně lišit a je závislé na potřebách a preferencích konkrétního jednotlivce. Jak zmiňuje i Yalom (2006), je součástí lidské přirozenosti touha po pocitu smysluplnosti z našeho bytí. Potřebujeme si uvědomovat účel svojí existence, který můžeme plnit a dosahovat tak cílů, které si stanovujeme.

V Maslowově pyramidě potřeb stojí nad motivacemi, jejichž naplnění se projevuje ve vnějším sociálním prostředí, jako je touha po uznání, moci, movitých statcích, potřeba hlubšího významu existence ve vztahu k sobě samému. Jak zmiňuje Nakonečný (1992), když mluví o motivaci k práci, je motivace tvořena kombinací vnitřních a vnějších vlivů a lze uplatnit dva odlišné přístupy a to:

Činnost vykonávaná pouze za účelem získání určitých hodnot uspokojujících potřeby pracujícího. Tedy činnost vykonávaná pouze jako prostředek získání dané hodnoty nebo

činnost vykonávaná jako prostředek seberealizace. Čili práce je hodnotou sama o sobě a samo její vykonávání vede k uspokojení potřeby seberealizace, bez nutného ohledu na další výsledky práce.

Právě ve druhém případě nalézáme oblast vyššího smyslu. Ten se nutně projeví i v pocitech a prožívání jedince ve vztahu k pracovní činnosti. Vidí-li v ní tento vyšší smysl, je pro něj naplňující samo její vykonávání. Při takovém přístupu k práci pak může člověk říct, že by ji pravděpodobně vykonával i v případě, že by za ní nedostával zapláceno, popř. tento přístup může objasňovat činnost dobrovolnickou a jinou, jež lidé vykonávají bez nároku na mzdu či jiné výhody.

Tento jev se ukazuje jako zásadní k pochopení časového rámce motivace k činnosti. Zatímco vnější motivátory mohou fungovat krátkodobě, a to i velmi intenzivně, jsou svým významem zastíněny motivátory vnitřními, jež mají hlubší základ v osobnosti jedince a přetrvávají po mnohem delší období, potažmo celý život (Bedrnová, Nový, 2012).

Potřeba smysluplnosti práce je tím podstatnější, resp. absence smysluplnosti se dříve a významněji projeví tím více, čím je vykonávaná činnost více stresující. Právě proto je tolik důležitá smysluplnost u pracovníků v sociální oblasti, kteří se z podstaty jejich povolání dostávají do stresujících situací denně.

#### **4. Sociální práce**

Matoušek (2013) popisuje sociální práci jako obor, jenž si dává za cíl řešit sociální problémy, zmírňovat jejich dopady a působit i osvětově vůči společnosti. To činí hlavně formou pomoci jednotlivcům, skupinám i komunitám.

Definici Sociální práce nabízí i Límová (2018), ta říká, že je to především profesionální pomoc člověku v tíživé životní situaci, zohledňující ochranu lidské důstojnosti a dostupné zdroje. Nejvyšší snahou sociálních pracovníků by měla být dovednost rozpoznat, kdy je potřeba pomoci člověku se změnit a kdy je třeba změnit systém.

#### 4.1 Cíle sociální práce

Zaměřením sociální práce není jen člověk jako jedinec, ale jak už z názvu tohoto oboru vyplývá, jeho sociální aspekt. Jak popisuje Musil (2004), je znakem sociální práce poskytování pomoci lidem, jejichž sociální situace je pro ně a potažmo i jejich okolí nepříznivá.

Nepříznivost sociální situace neboli takzvaná obtížná životní situace, pak může nastat z mnoha důvodů, vlastním zaviněním či působením vnějších vlivů a dotýká se v různé míře prakticky všech skupin populace.

Dále Musil (2004) uvádí že, sociální práce se zaměřuje na dosažení rovnováhy mezi požadavky okolí konkrétního jedince a jeho schopnost tyto požadavky naplňovat. Sociální práce se snaží této rovnováhy dosahovat prostřednictvím působení na vztahy mezi osobnostmi klientů a jejich okolím.

Z tohoto pohledu tedy vidíme silný důraz na sociální fungování klientů. To můžeme interpretovat jako pohled socializační, beroucí na zřetel především potřeby společnosti a její požadavek začlenění a podpory těch, kteří se z různých důvodů začnou vymykat normám této společnosti.

Poněkud opačný úhel pohledu na sociální práci nabízí Matoušek a kol. (2013). Ten uvádí sociální práci jako průnik dvou veličin, a to společenské solidarity a myšlenku naplnění potenciálu jednotlivce. Přičemž pokud se klient kvůli svým omezením nemůže plně uplatnit ve společnosti, má se sociální práce snažit pomoci mu k co nejdůstojnějšímu způsobu života.

Z tohoto úhlu pohledu můžeme vidět spíše důraz na jednotlivce a kvalitu jeho života než na potřeby společnosti. V praxi se však tyto dva směry budou potkávat a prolínat. Každý pracovník v sociální oblasti by nepochybně měl brát v potaz oba tyto směry. V ideálním případě by mělo dojít k jejich prolnutí a vzájemnému doplnění ale jak víme, ideál je spíše směr než stav.

Z uvedeného můžeme říct, že cílem sociální práce je:

- 1) Dosáhnout sociálního fungování klienta, nebo alespoň jeho zlepšení v situaci, kdy je potřeba jeho sociálního fungování vyjádřena jeho okolím (Navrátil 2001).

Tento cíl vidíme v samotném pojmu sociální fungování, jež definuje Bartlett (1970) jako vzájemné působení mezi nároky společenského prostředí a jednotlivcem či skupinou v něm se nacházející. V tomto vztahu sociálním fungováním nazývá stav rovnováhy mezi jedincem či skupinou a jeho schopností zvládat životní situace a problémy a požadavky jeho okolí.

- 2) Podporovat naplňování potenciálu jednotlivce a přispívat k jeho prožití důstojného života (Matoušek a kol. 2013).

Tento cíl vychází z lidské solidarity a empatie. Snahy o pomoc a podporu těch, kteří se bez této podpory nemohou stát platnými členy společnosti a naplňovat svůj existenční potenciál.

V sociální práci můžeme vidět snahu o praktické vyvážení potřeb socializace a seberealizace v každodenním životě jedinců u nichž došlo z různých důvodů k nedostatečnému naplnění těchto potřeb. Motivací k založení a provozu sociálních služeb, které sociální práci vykonávají je především zájem společnosti na sociálním fungování jejích klientů. Tato motivace je vedená snahou o funkčnost společnosti, a tedy o minimalizaci negativních vlivů, kterými se klienti dané služby vyznačují. Příkladem služeb vzniklých z tohoto popudu mohou být služby poskytující pomoc a poradenství drogově závislým nebo takzvané domy na půli cesty. Druhou motivací ze strany společnosti pro vznik sociálních služeb je lidská solidarita a pocit spoluzodpovědnosti za životní situaci ostatních lidí. Tady můžeme dát za příklad domovy pro seniory nebo třeba stacionáře pro mentálně postižené.

Jakkoli se tyto dva směry mohou vzájemně doplňovat a prolínat, lze mezi nimi najít značný rozdíl. Ten je patrný např. i ve vnímání těchto služeb veřejností. Málokdo totiž kritizuje samotnou existenci domovů pro seniory nebo mentálně postižené, mnohem snazší je najít kritiku existence terénní služby pro drogově závislé nebo již zmíněných domů na půli cesty. To je způsobeno tím, že prostá solidarita je univerzálně společností přijatá jako pozitivní, zatímco snaha pracovat s jedinci projevujícími se vůči společnosti negativně již vyžaduje hlubší úvahu o problému a možnostech jeho řešení.



## 4.2 Etické problémy v sociální práci

V prvé řadě musíme odlišit etické dilema od etického problému. Etické dilema popisuje Sýkorová (2008) jako stav, kdy sociální pracovník musí nevyhnutelně učinit rozhodnutí z vícera možností, přičemž každá z možností jeho volby má určité negativní dopady a z objektivních dat nelze přesně určit, která volba je v danou chvíli nejvhodnější. Jedná se o situaci, kterou obvykle popisujeme jako „volbu menšího zla“. Pracovník se tomuto rozhodnutí nemůže nijak vyhnout ani ho přesunou např. na jiného kolegu nebo instituci a je si vědom toho, že nemá žádnou možnost volby bez negativních dopadů.

Pojmem etický problém označujeme situaci, ve které se nalézá sociální pracovník v okamžiku, kdy ví, jak by se podle vnějších informací měl zachovat, avšak takové chování je v rozporu s jeho vlastním morálním cítěním (Nečasová, 2001).

V rámci této práce nás bude zajímat spíše oblast etických problémů, přestože je nepochybné, že i při řešení etických dilemat se pracovníci v sociální oblasti dostávají pod tlak mezi vlivy socializačními a individuálními. V případě řešení etického problému je ale mnohem snazší tyto rozlišit při provedeném rozhodnutí.

S takovými etickými problémy se ostatně nesetkávají pouze sociální pracovníci ale prakticky každý člověk v každodenním životě. Jako příklad můžeme použít situaci, kdy zaměstnavatel po zaměstnanci vyžaduje, aby vykonal činnost, která ani nemusí nijak odporovat legislativě, ale zaměstnanec sám ji z morálního hlediska nepovažuje za správnou. Například uklízečka školy dostane příkaz od ředitele, aby chodbu nevytírala denně ale dvakrát týdně. V uvedené situaci pak na takového jednotlivce působí tlak požadavku společnosti reprezentované jeho nadřízenými, kolegy, ale i dalšími osobami, které na něj vytvářejí tlak, aby přijal za svůj postoj podřízenost vůči autoritám.

Dalším příkladem etického problému může být následující situace. Pracovník jedná s klientem, který po něm žádá poskytnutí pomoci s činností, o které pracovník ví, nebo se tak alespoň domnívá, že je ve výsledku z jeho hlediska nemorální. Z praxe mohu uvést příklad takové situace. Opakovaně trestaný recidivista, jenž je drogově závislý, žádá po pracovníkovi centra pro drogově závislé pomoc se sepsáním žádosti o mírnější trest vzhledem k tomu, že se mu má narodit potomek. Pracovník klienta zná delší dobu a má

všechny důvody se domnívat, že klient se pouze snaží vyhnout trestu a o skutečnou péči o jeho dítě mu vůbec nejde. Pracovník je z pozice svého zaměstnání povinen mu pomoci, avšak vnitřně s vlastním konáním nemusí souhlasit. Převáží-li však u něj vliv socializační, pak klientovi přesto pomůže, aby tak splnil požadavek a očekávání společnosti.

## **5. Pracovník v sociální oblasti**

Pracovníkem v sociální oblasti rozumíme široké spektrum lidí, kteří se na profesionální úrovni zabývají sociální prací. Z pohledu legislativy to budou dle zákona 108/2006 Sb., O sociálních službách sociální pracovníci a pracovníci v sociálních službách. Tohoto vymezení se budeme držet i v rámci této práce. Nicméně z širšího pohledu jím můžeme rozumět každého, kdo v rámci své profese pracuje s lidmi a různými způsoby jim pomáhá a podporuje je ve snaze o funkční začlenění se do společnosti a důstojný a naplňující život.

### **5.1 Motivace pracovníků v sociální oblasti**

Pracovní motivace se nejčastěji dělí na motivy vnitřní a vnější. Vnitřní motivy jsou spojeny s prací jako takovou, která je sama o sobě pro pracovníka uspokojující. Jde o uspokojení potřeb kontaktu, touhy pomáhat, potřeby seberealizace apod. Motivačním faktorem je v tomto případě saturace určité potřeby člověka. Naproti tomu Vnější motivy jsou dány snahou po uspokojení potřeb projevujících se vně osobnosti pracovníka. Jde především o mzdu, potřeby po uplatnění se ve společnosti, pocit jistoty, potřebnosti pro okolí nebo pocit vlastní důležitosti. V praxi samozřejmě dochází ke kombinaci vnitřních i vnějších motivačních faktorů, kdy v ideálním případě vykonává pracovník práci, která ho vnitřně naplňuje a zároveň je za ní odměněn mzdou a určitou společenskou prestiží (Tureckiová, 2004).

Jak víme ideál je velmi neobvyklý jev. Snaha rozklíčovat, zda u pracovníků v sociální oblasti převažují k výkonu jejich povolání motivy vnitřní nebo vnější, nám může pomoci pochopit i jejich přístup ke klientům a rozhodnutí, která při tom činí.

Nelze přitom říct, že by nutně byla jedna z těchto motivací lepší než druhá. Obě mají své opodstatnění. Problém pravděpodobně může (i když nemusí) nastat v situaci, kdy dojde

k silné polarizaci pouze k jedné z nich. Například pracovník zcela vedený pouze svou vnitřní potřebou pomáhat ostatním se snadno může dostat do ryze praktických existenčních problémů, pokud nebude zohledňovat i vnější motivaci ve formě mzdy. Naopak pracovník vykonávající práci v sociální oblasti čistě pro mzdu a sociální zařazení, bude pravděpodobně postrádat hlubší pochopení pro problémy svých klientů a potřebnou empatii.

Právě motivace je zásadním faktorem k pochopení příčin konfliktu mezi socializací a seberealizací.

## **5.2 Potřeba moci a stín u pracovníků v sociální oblasti**

Zůstaneme-li u motivace, je u pracovníku v sociální oblasti zvláště důležité zaměřit se na otázku potřeby moci. Z takzvané velké trojky motivů, tedy motivu výkonu, afiliace a intimity a právě motivu moci, je možnost naplňovat potřebu moci u pracovníků v sociální oblasti obecně nejvyšší. Blatný (2010) popisuje motiv moci z velké trojky motivů jako nejkomplexnější. Výchozí potřebu pro motiv moci zmiňuje snahu dokázat si vlastní sílu, respektive ovládat jiné osoby na základě své vůle.

Tato touha dokazovat si vlastní sílu a/nebo ovládat druhé pramení z odvrácené strany osobnosti pracovníka v sociální oblasti. Analytická psychologie tuto odvrácenou stranu nazývá stínem. Zatímco persona značí sociální masku, je to náš vlastní obraz, který si vytváříme na základě své sociální role a který prezentujeme svému okolí, stín je jejím opakem. Stín zahrnuje vše, co se v našich představách neslučuje s naší sociální rolí. Jsou to vlastnosti a projevy které odsuzujeme a u vlastní osoby nepřipouštíme, zároveň jsme jimi ale fascinováni (Géringová, 2011).

Tento stínový aspekt osobnosti je v roli pracovníka v sociální oblasti potřeba mít stále na zřeteli a stále podrobovat svá rozhodnutí analýze a odhalovat jejich motivy. To se často týká právě těch rozhodnutí, která nám mohou na první pohled připadat samozřejmá a nezpochybnitelná. Zmiňuje se o tom Guggenbühl-Craig (2010) když říká, že čím temnější je motiv, tím více dotyčný své rozhodnutí obhájí takzvanou objektivitou. Zatímco pracovník v sociální oblasti se cítí být zavázán k tomu, aby jeho motivace k práci vycházela především z touhy pomáhat dalším lidem, může v jeho nitru působit síla

protikladná, stínová. Zásadním rizikem takové situace je, že tento stín, tato odvrácená strana osobnosti nemá nikdy tak skvělé možnosti realizace svých temných tužeb, než když jsou tyto navenek hájeny jako objektivně správné, morální a dokonce nezbytné (Guggenbühl-Craig, 2010).

### **5.3 Vliv psychologických podmínek na pracovišti**

Většina pracovníků v sociálních službách se na svých pracovištích setkává s kolegyněmi a kolegy. Vliv funkčních či naopak nefunkčních vztahů na pracovišti má samozřejmě dopad na vnímání individuálního pracovního komfortu a podle typu jedince i na jeho práci jako takovou. Bude-li se např. pracovník nacházet v prostředí, kde většina jeho kolegů řeší určitou situaci určitým způsobem, může se mu stát, že k takovému řešení bude inklinovat také, a to i přesto, že takové řešení nemusí být dle jeho vlastního úsudku zcela nejlepší, či dokonce ho může považovat i za špatné. Takové pocity, ale může mít tendenci potlačit v zájmu dosažení uspokojení sociálních požadavků a jeho potřeby přijetí do sociální skupiny na pracovišti nebo ze strachu ze sociálního vyloučení. Takovým jednáním se ale dostane do rozporu sama se sebou. Pokud tak však neučiní, vystavuje se nebezpečí konfliktu se svými kolegy nebo dokonce s nadřízenými. Vlivy, které ho nakonec povedou k přijetí jednoho z těchto dvou postojů, jsou právě buď socializační nebo seberealizační, pomineme-li pro tento příklad vliv potřeby uspokojení základních životních potřeb.

### **5.4 Syndrom vyhoření**

Syndrom vyhoření nemá jednotnou definici, ale můžeme použít popis tohoto stavu, jak ho označuje Rush (2003). Ten ho popisuje jako stav, kdy postižený v důsledku stresu a emocionálního vyčerpání prožívá pocity frustrace, a to nejčastěji v důsledku jeho neuspokojivého životního stylu, nefunkčních vztahů s blízkými nebo stresu v zaměstnání. Postižený se tak dostává do situace, kdy je duševně, emocionálně i fyzicky vyčerpán a nenachází v sobě sílu k aktivnímu přístupu k životu a práci.

Syndrom vyhoření není dosud označen jako diagnostikovatelná nemoc. Je však třeba připomenout, že není doménou psychicky labilních lidí ani těch, kteří trpí nějakou formou psychického onemocnění. Jsou jím postiženi běžně i jinak zcela zdraví lidé.

Přesto se u nich v důsledku syndromu vyhoření projevují jeho negativní dopady (Křivohlavý, 2012).

Pracovníci v sociální oblasti jsou často vystaveni dlouhodobému stresu, jednájí a pracují s klienty v často náročných životních situacích, což vytváří neustálý tlak na jejich profesionální zdatnost a přitom schopnost lidské empatie za současného udržení si nutného odstupu. Aby pracovník v takové práci byl schopen dlouhodobě podávat dostatečný výkon, musí pro svou další práci nacházet dostatečnou motivaci. Dle založení každého člověka bude upřednostňovat motivaci vnější nebo vnitřní, avšak nemělo by docházet k v tomto směru jednostranným dysbalancím.

Pokud potřebný motivační faktor dlouhodobě chybí, dochází k syndromu vyhoření a posléze i k jeho chronickému stadiu. Jak o tomto problému píše Stibalová (10/2010), ti, kteří se již nalézají ve stavu chronického vyhoření v důsledku dlouhodobé frustrace, pak hledají smysl práce a balancují hodnotu své práce a ocenění, které se jim za ni dostává.

Stibalová (10/2010) dále popisuje hlavní body prevence takového stavu:

- nalezení smysluplné pracovní činnosti
- budování profesní autonomie
- přirozeném vztahu k práci a dalším společenským aktivitám

U všech těchto bodů však musí iniciativa pracovníka vycházet z jeho vnitřního přesvědčení, že je to v jeho zájmu. Obecně jsou tedy více ohrožení lidé více lpící na zvnitřněných požadavcích společnosti na svoji osobu a zanedbávající tak potřebu vlastní realizace. Ostatně, jak k tomu píše Kallwass (2007), jsou nejohroženější skupinou lidé mající na sebe příliš vysoké nároky, přičemž se ale nachází ve stavu neustálých pochybností o dostatečnosti jimi podávaných výkonů a strachu z neúspěchu. V důsledku takových pocitů se pak tito lidé snaží až sebedestruktivně burcovat k vyšším výkonům a většímu nasazení, jak v pracovním, tak i vztahovém životě. Dělají to však proto, aby se vlastně zaměstnali a nemuseli se tak přímo konfrontovat se svými objektivními problémy.

Je evidentní, že existuje vztah mezi pocitem smysluplnosti vlastního života a sklony k syndromu vyhoření. Je však otázkou, do jaké míry je absence nebo nedostatek tohoto pocitu smysluplnosti příčinou syndromu vyhoření a do jaké míry mohou vnější podmínky těmito pocity otřást. Příčinou syndromu vyhoření může být právě konflikt mezi socializační a seberealizační složkou v osobnosti pracovníka. Dominující složka ho pak nutí setrvat i v činnosti, která je pro onu opominutou složku bez přínosu nebo dokonce s negativním dopadem.

### **5.5 Sebereflexe u pracovníků v sociální sféře**

Zmínili jsme v předešlých kapitolách syndrom vyhoření, jako jeden z možných důsledků nevládnutého vnitřního konfliktu pracovníka v sociálních službách. Prostředkem prevence k tomuto syndromu je právě objektivní sebereflexe.

Sebereflexe je schopnost vidět sama sebe s nadhledem, kriticky a beze snahy o zkreslování objektivních událostí a následně tyto vjemy použít jako informace vedoucí k rozvoji vlastní osobnosti (Vávrová, 2012).

Snahou o zvědomění emočních problémů pracovníka, se tento snaží vyvarovat situací, kdy si vlastní problémy promítá do své práce s klienty (Kopřiva, 1997).

### **5.6 Supervize jako nástroj sebereflexe**

S tématem sebereflexe souvisí pojem supervize, neboť supervize je v podstatě zprostředkovaná sebereflexe, uplatňovaná tam, kde už vlastní seberefektivní schopnosti pracovníka nestačí nebo stačit nemusí.

Např. Matoušek (2016) k roli supervize v sociální práci říká, že je potřeba soustavné a pravidelné supervizní činnosti nad pracovníky pomáhajícími, neboť vlastní hodnotová orientace pomáhajícího nemusí zdaleka dostačovat k objektivnímu posouzení všech situací a stavů, do kterých se dostává.

K tamtéž zdůrazňuje Koláčková důležitost vzájemné interakce mezi supervizorem a supervidovaným při prohlubování sebereflexe a snaze o osvětlení nevědomých motivů k pracovním rozhodnutím a přístupům ke klientům, jakož i vlastnímu psychickému stavu supervidovaného (Matoušek, 2016).

Supervize tedy působí i na rozvoj osobnosti supervidovaného. Ačkoli hlavním cílem supervize je především zlepšení kvality práce a plnění funkce poskytované služby, je osobnostní růst supervidovaných právě tím nezbytným prostředkem k dosažení těchto cílů a nelze ho proto opomíjet.

Tato podpůrná funkce supervize se dotýká přímo vnitřních emočních konfliktů supervidovaného, a proto se snaží o jejich odhalení, zvědomění a integraci. K tomu je potřeba rozvinutého vztahu mezi supervizorem a supervidovaným. Pouze v prostředí důvěry a otevřenosti je pak možné vyhledávat a odhalovat případné negativní emoce vyvstávající při výkonu práce supervidovaného, čímž dochází k jeho osobnostnímu posunu a zlepšení jeho pracovních výkonů (Maroon, Matoušek, Pazlarová, 2007).

## ČÁST PRAKTICKÁ

### 6. Postup a výsledky šetření

V předešlé části této práce jsme se seznámili s pojmy souvisejícími s hlavním tématem práce. Tyto pojmy se budou odrážet v prováděném výzkumu.

Výzkum je především způsob myšlení, kterým přistupujeme a snažíme se řešit komplexní a závažné problémy, čímž se snažíme zmenšovat naši nevědomost. Cílem výzkumu je tedy nabytí vyšší úrovně pochopení jevů, jež nás obklopují a ovlivňují. Z toho vyplývá, že nelze za cíl výzkumu považovat jen prosté shromažďování dat, nýbrž je potřeba získané informace využít k formulaci teorie o určitém jevu. (Gavora, 2010).

V následujících kapitolách budeme konkretizovat způsob provedeného šetření a seznámíme se s jeho výsledky. Smyslem praktické části této práce bude získat data a provést jejich vyhodnocení vzhledem k níže uvedeným výzkumným otázkám.

Výzkum obvykle není prací jednotlivce, pro získání validních závěrů je potřeba opakovaných kontrol a přezkoumávání (Gavora, 2010). Tím spíše však jednatel pracující na nějakém dílčím problému musí dbát na maximální objektivitu a dodržení zásad empirického bádání, čehož se pokusíme dostát.

Následující šetření se bude věnovat činnosti pracovníků v sociální oblasti a především vlivům, kterým je tato činnost poplatná. Tyto vlivy jsme si popsali v teoretické části a rozdělili jsme je na socializační (kapitola 2.) a seberealizační (kapitola 3.). Výzkum je zaměřen právě na tyto vlivy a doplňkově i na několik vybraných okolností, jež mohou mít význam pro jejich vnímání pracovníky v sociální oblasti (kapitoly 3. a 4.). Vzhledem k charakteru této práce a prováděného šetření zvolíme deskriptivní přístup.

#### 6.1 Výzkumný problém

Alfou každého výzkumu je vymezení výzkumného problému a jeho typu. Konkretizací typu výzkumného problému dosáhneme i užšího výběru metod zkoumání (Gavora, 2010).



Výzkumný problém, kterým se budeme dále zabývat, můžeme označit jako deskriptivní, tedy popisný. Jeho náplní je otázka: Prožívají pracovníci v sociální oblasti v rámci své práce konflikt mezi vlivy socializačními a seberealizačními? Tuto základní otázku dále rozšíříme a zpřesníme formulací výzkumných otázek. Jádrem výzkumu je tedy konflikt mezi socializací a seberealizací u konkrétní skupiny lidí zabývajících se prací v sociální sféře.

Výzkum bude vedený kvantitativním způsobem. Podle Gavory (2010), se kvantitativní výzkum zaměřuje na zjištění rozsahu, četnosti nebo intenzity vybraných jevů. Výsledky kvantitativního zkoumání je možné vyjádřit matematicky a respondenti mají reprezentovat určitou část společnosti, u níž chceme vybrané jevy zkoumat.

Je třeba si přiznat, že ačkoli informací o dílčích aspektech tohoto problému, jako je socializace, seberealizace nebo sociální práce, je k nalezení značné množství, o problému konfliktu mezi socializací a seberealizací je již dostupných informací mnohem méně. Přesto považuji za potřebné a přínosné se tomuto problému věnovat, což zdůvodním v další kapitole.

## **6.2 Cíl výzkumného šetření**

Důvodem nutnosti formulovat cíle výzkumu je vyjasnění smyslu jeho realizace. Jde o obhajobu oprávněnosti daného výzkumu a vysvětlení jeho přínosu pro společnost (Pelikán, 2011). Snažíme se tak vyhnout pouhému sběru dat bez možnosti jejich uplatnění při tvorbě teorie, kterou můžeme dál využít pro praxi. Jak uvádí Bedrnová (2012), je realizace výzkumu motivována společenskou poptávkou po objasnění výzkumného problému, respektive potřebou hledat efektivní opatření pro řešení daného problému.

Cílem tohoto výzkumného šetření bude zjistit, zda a do jaké míry se pracovníci v sociální oblasti dostávají do konfliktu mezi potřebou socializace a seberealizace a to primárně v rámci své profese. Tedy odhalit, zda v jejich práci převládají spíše motivační faktory socializační nebo seberealizační a zda tito pracovníci cítí mezi těmito faktory rozpor, popř. jestli jsou tyto faktory v rovnováze a pracovníci tak žádný konflikt nepociťují. Doplňkově se v šetření pokusíme zjistit, jak pracovníci v sociální oblasti vnímají výskyt

etických problémů, ohrožení syndromem vyhoření, psychologické podmínky na pracovišti, sebereflexi a supervizi. Tyto doplňkové otázky nebudeme zpracovávat do podrobností, mají sloužit pouze jako uvedení do kontextu práce v sociální oblasti a zjištění případného vlivu na konflikt mezi socializací a seberealizací.

Důvodů proč se tímto problémem zabývat je několik:

1) Práce pracovníků v sociální oblasti by měla být maximálně efektivní. Proto je žádoucí odstraňovat takové činnosti, které nemají reálný pozitivní dopad na jejich klienty, společnost, popř. rozvoj jejich schopností. K tomu ale často nedochází. Zmíněné činnosti jsou obhajovány tím, že byly vykonávány vždy, že je kontroluje jakási vyšší instance, aniž by pracovníci chápali její skutečný smysl, nebo prostě tím, že to tak dělají všichni. To jsou evidentně socializační vlivy. Takovou typickou činností je často absurdní byrokracie, vykonávaná z důvodu kontinuity a kontrol, přičemž její skutečný smysl nedokážou vysvětlit ani oni kontroloři.

Ze stejných příčin pak může docházet i k vysloveně negativním akcím, kdy pracovník učiní rozhodnutí s negativním dopadem pro společnost či jeho klienta, aniž by k tomu měl objektivní důvody. Důvodem takového rozhodnutí je pak často opět tlak socializačních vlivů, jak jsme je popsali v kapitole 2.

2) Důvodem, proč se tímto problémem zabývat právě u pracovníků v sociální oblasti, je dopad jejich činnosti na další jedince a celou společnost. Z povahy práce v sociální sféře se každé rozhodnutí odráží na klientech a jejich další interakci ve společnosti. Tím se násobí efekt pozitivní ale i negativní. Například, pokud pracovník, který poskytuje poradenství a podporu při socializaci svých klientů, učiní rozhodnutí s negativním důsledkem pro klienta, pak se důsledky tohoto rozhodnutí odrazí jednak na onom klientovi, ale ve výsledku i na jeho okolí a problém se tak eskaluje.

3) Práce v sociální oblasti je psychicky velmi náročná a vyžaduje osobnostní vyvrálost a vyrovnanost. Pokud pracovník v tomto oboru prožívá vnitřní konflikt,

pak se tento stav nepochybně na jeho práci projeví a ovlivní tak kvalitu služby, kterou poskytuje svým klientům. Je proto žádoucí snažit se eliminovat vlivy, které k takovému vnitřnímu konfliktu vedou.

Obsahová náplň této práce je už tak dost široká a nebudeme se tedy pokoušet hledat nová opatření pro řešení tohoto problému. Pokusíme se však alespoň zjistit, jaký vliv na případný konflikt mezi socializací a seberealizací mají např. supervize, schopnost sebereflexe nebo psychologické podmínky na pracovišti. Tedy zda kvalita a funkčnost těchto dílčích faktorů může případný konflikt zmírnit nebo eliminovat.

### **6.3 Výzkumné otázky**

Abychom se pokusili nalézt odpověď na výzkumný problém, konkretizujeme čtyři výzkumné otázky. První a druhá otázka se zaměřují na vliv socializačních a seberealizačních faktorů a měly by vést k odpovědi na výzkumný problém. Třetí a čtvrtá otázka pak slouží k rozvinutí širších souvislostí problému. Všechny čtyři otázky se pak týkají výhradně pracovníků v sociální oblasti a jejich práce.

1. Jak vnímají tlak socializačních vlivů?
2. Jak jsou saturovány jejich potřeby seberealizace?
3. Jak vnímají výskyt etických problémů, syndrom vyhoření a psychologické podmínky na pracovišti?
4. Jaká je úroveň jejich sebereflexe a jak vnímají supervizi?

Tyto výzkumné otázky slouží jako východisko při výběru metody sběru dat a způsobu její realizace.

### **6.4 Metodika výzkumu**

Pelikán (2011) rozlišuje několik metod výzkumu. Jmenuje např. metodu explorativní, behaviorální, psychosémantickou nebo experimentální. Pro náš výzkum se jeví jako nejvhodnější metoda explorativní. Ta se snaží získat informace od sledovaného jedince, kterého dále nazývá respondentem. Hlavním přínosem explorativní metody výzkumu je relativní jednoduchost při získávání informací a možnost oslovit větší počet

respondentů. Naopak negativem této metody je fakt, že respondenti nemusí odpovídat zcela pravdivě a ať už vědomě nebo nevědomě tak mohou zkreslovat výsledky výzkumu. Toto riziko se zvláště projevuje u otázek osobnější povahy. Dalším negativem pak je nemožnost přizpůsobení se konkrétnímu respondentovi, neboť některým respondentům by mohlo lépe vyhovovat využití rozhovoru. Stejně tak se nemusí ztotožnit s konkrétní formou dotazníku nebo ankety, což jsou nejpoužívanější způsoby sběru dat při explorativní metodě výzkumu. Někdo může např. upřednostňovat otázky škálovací, jiný otevřené otázky nebo možnost výběru z několika konkrétních odpovědí (Pelikán, 2011). Tyto jevy je nutné vzít při výzkumu v úvahu.

#### **6.4.1 Použité metody**

Výzkumné šetření je vedeno kvantitativní metodou. Jeden z důvodů volby kvantitativní metody je i probíhající globální pandemie a z ní plynoucí nouzový stav vyhlášený na území ČR v době provádění šetření. Vzhledem k této situaci by kvalitativní výzkum byl poměrně těžko proveditelný bez prostředků vzdálené komunikace. Ty však neumožňují potřebný osobní kontakt, což by kvalitu kvalitativního výzkumu pravděpodobně negativně ovlivnilo. Konkrétní technikou pro získání dat je dotazník.

Pelikán (2011) zmiňuje, že u některých autorů by přesnější pojmenování námi zvolené techniky bylo inventář. Ten má formu oznamovacích vět, se kterými respondent může souhlasit nebo nesouhlasit. To by námi zvolenému formátu dotazníku odpovídalo lépe, jak bude vysvětleno v kapitole věnované jeho struktuře, pro lepší přehlednost se ale přidržíme označení dotazník.

Výhody a nevýhody dotazníku vyplývají z jeho povahy explorativního způsobu výzkumu. Je především potřeba dbát na neutrální vyznění otázek tak, aby nespádaly respondentovi k jedné z odpovědí. V rámci dotazníku lze využít otázek škálovacích i otevřených, kvantifikace odpovědí je však v takovém případě obtížná a je nutné vzít v potaz možnost subjektivního ovlivnění jejich interpretace výzkumníkem (Pelikán, 2011). Škálovací otázky neboli položky v dotazníku budou využity, proto je varování docenta Pelikána na místě a budeme toto riziko brát v potaz při vyhodnocování dotazníků.

Zvláštní částí dotazníků jsou otázky faktografické, zaměřené na délku praxe v sociální oblasti a pohlaví respondentů.

Dále je dotazník rozvržen do tří částí. Hlavní část položek, která je dále rozdělena na položky základní a převrácené, zjišťuje, jak pracovníci v sociální oblasti vnímají tlak socializačních vlivů a jejich vnímání saturace potřeby seberealizace. Tato hlavní část položek je stěžejní pro hlavní cíl výzkumu. Druhá část položek se zaměřuje na doplňující výzkumné otázky a jejich kontext k hlavnímu problému. Třetí část tvoří dvě faktografické otázky.

Jednotlivé otázky jsou formulovány ve formě výroku, ke kterému je přiřazena škála odpovědí od zcela pozitivní po zcela negativní. Ke každé otázce se pak vztahuje otázka kontrolní, která má obdobnou podobu, ale je využito převráceného bodování.

Vyhodnocení získaných dat bude provedeno především vyhodnocením průměru a mediánu odpovědí. Dále pak zjištěním počtu odpovědí konkrétních hodnot u jednotlivých položek a jejich skupin.

#### **6.4.2 Výzkumný soubor**

Předmětem výzkumu jsou výzkumné subjekty, v našem případě lidé, o kterých chceme prostřednictvím výzkumu získat určité informace. Jejich množinu označujeme jako základní soubor. Výsledky výzkumu jednoho základního souboru nelze přenášet na jiné a proto je důležité základní soubor přesně vymezit, aby bylo zřejmé ke komu se budou výsledky výzkumu vztahovat (Gavora, 2010).

Z kritérií, pomocí kterých můžeme vymezit rozsah základního souboru zkoumaných subjektů, můžeme podle Bedrnové (2012) využít tyto: geografické, demografické, sociálně ekonomické, sociální a ekonomické.

Pro následující výzkum využijeme kritérium geografické. Tím vymezíme základní soubor na region jihočeský kraj. Pro toto vymezení jsem se rozhodl z důvodu dostupnosti ke zdrojům. Jelikož mám osobní zkušenost s prací v sociální oblasti v tomto regionu a zároveň disponuji značným množstvím kontaktů na pracovníky z různých zařízení a organizací poskytujících sociální služby tamtéž, mohu efektivně a rychle rozeslat dotazníky se značnou šancí jejich návratu. Zároveň díky osobním kontaktům věřím

i v získání důvěry respondentů, v zachování jejich anonymity a tudíž snížení rizika zkreslujících odpovědí. Pokrýt širší geografickou oblast by pro mne bylo pravděpodobně příliš náročné z hlediska distribuce dotazníků i jejich vyhodnocení, navíc s nejistým výsledkem návratnosti a pravdivosti odpovědí. Naopak užší vymezení např. v rámci okresu by pravděpodobně znamenalo poměrně malé množství respondentů, což by odporovalo povaze kvantitativního výzkumu.

Dalším kritériem, kterým přesněji vymezíme okruh respondentů, je kritérium sociálně ekonomické. Zaměříme se na konkrétní obor zaměstnání a to obor poskytující sociální služby. Tedy výzkum se bude týkat výhradně pracovníků v sociální oblasti. Důvody, proč jsem se zaměřil právě na ně, jsem již popsal v kapitole věnující se cíli výzkumného šetření, proto je nebudu uvádět znovu.

Další kritéria již nevyužijeme. Výzkumný soubor je tedy vymezen na pracovníky v sociální oblasti, působící v Jihočeském kraji.

Velikost výzkumného souboru v našem případě činí 50 respondentů, což je celkový počet získaných zodpovězených dotazníků. Nebylo tedy nutné žádný z dotazníků z šetření vyloučit.

#### **6.4.3 Postup získávání dat**

Pro získání dat k výzkumnému šetření jsme vypracovali dotazník. Jednotlivé položky dotazníku vycházejí z kapitol v teoretické části a zaměřují se na vnímání respondentů jednotlivých jevů. Ke každému jevu jsou přiřazeny dvě otázky zjišťující jeho vnímání pracovníky v sociální oblasti, přičemž jedna z otázek je koncipována pozitivně a druhá negativně. Druhá otázka tak bude vyhodnocována převráceným bodováním.

V první verzi dotazníku jsme zvolili škálovací položky doplněné polouzavřenými otázkami. Polouzavřené otázky byly podmíněny určitou škálou odpovědi na položku škálovací, ke které byly přiřazeny. Např. první položka byla formulována jako výrok: „Ve své práci se přizpůsobuji kolegům a nadřízeným“. Zvolení kladné odpovědi na pětibodové škále, od rozhodně ano po rozhodně ne, pak otevíralo doplňující polouzavřenou otázku: „V jakém ohledu se nejčastěji přizpůsobujete svým kolegům a nadřízeným?“ Tímto způsobem byl koncipován celý dotazník s celkem dvaceti

otázkami. Dotazník jsme posléze otestovali na zkušebních respondentech. Z výsledku vyplynulo několik neuspokojivých zjištění a to:

- 1) Zkušební respondenti potřebovali na vyplnění dotazníku v průměru více než půl hodiny
- 2) Dlouhá doba vyplňování dotazníku byla způsobena nutností hlouběji se zamýšlet nad polouzavřenými otázkami
- 3) Respondenti vnímali některé doplňující otázky jako velmi osobní a měli problém na ně detailně odpovídat
- 4) Vzhledem k času a nutnosti hlouběji se zamýšlet, sledovali respondenti dotazník jako náročný a vyčerpávající
- 5) Výsledky dotazníku, respektive především odpovědi na doplňující otázky, se ukázaly jako velmi obtížně kvantifikovatelné, náročné na zpracování a svou povahou se hodící spíše ke kvalitativnímu výzkumu
- 6) U některých škálovacích položek si zkušební respondenti nebyli jisti, zda správně pochopili výrok a tedy jak na něj mají odpovědět

Vzhledem k těmto zjištěním byl dotazník přepracován. Polouzavřené doplňující otázky, které se ukázaly jako nevhodné pro zvolenou metodu šetření, byly vyřazeny. Škálovací položky, které zkušební respondenti označili jako málo srozumitelné, byly přeformulovány. Dále byl zvýšen počet položek a to tak, že ke každé položce byla vytvořena další, zaměřená na stejný jev, ovšem s negativním vyzněním vůči danému jevu. Tato druhá varianta dotazníku byla opět testována zkušebními respondenty. Výsledky druhého testu byly uspokojivé. Čas vyplňování dotazníku se zkrátil na deset až patnáct minut. Respondenti dotazník hodnotili jako srozumitelný a jeho zodpovězení pro ně nepředstavovalo přílišnou námahu. Výsledky testovacího souboru bylo bez problémů možno matematicky vyjádřit. Proto byla tato varianta určena jako finální a je využita v našem výzkumném šetření.

Dotazník má elektronickou podobu a k jeho zpracování byla použita volně dostupná online aplikace.

Distribuci dotazníku jsme provedli prostřednictvím odeslání webové adresy, tedy odkazu online dotazníku na e-mailové adresy pracovníků a organizací poskytujících sociální služby v rámci Jihočeského kraje. Spolu s prosbou o jeho vyplnění jsme požádali obeslané, aby dotazník pokud možno dále distribuovali mezi své kolegy a případně i další služby, pokud se ovšem jedná o kolegy a služby působící v sociální sféře v rámci jihočeského kraje.

Testování obou variant dotazníků probíhalo během března 2021. Finální podoba dotazníku byla odeslána respondentům 1. dubna 2021. Uzavření dotazníku a znemožnění přijetí dalších odpovědí proběhlo 13. dubna. Proces získávání dat tedy trval 13 dnů.

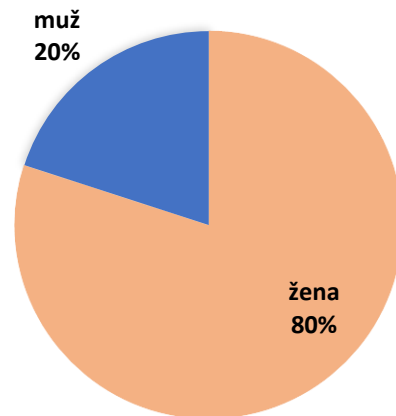
Přesná podoba dotazníku viz. přílohy.



#### 6.4.4 Vyhodnocení šetření

Šetření se zúčastnilo celkem 50 respondentů. Z těchto padesáti bylo deset mužů a čtyřicet žen, to koresponduje s reálným poměrem zastoupení mužů a žen v sociálních službách. Patří k charakteristice nejen práce v sociální oblasti, ale například i ve zdravotnictví nebo ve školství, že jsou výrazně početněji zastoupeny ženy. Analýza dat neukázala takřka žádný rozdíl mezi průměrem ani mediánem odpovědí u žen a mužů. Vzhledem k těmto faktům se tímto poměrem nebudeme při vyhodnocení dále zabývat.

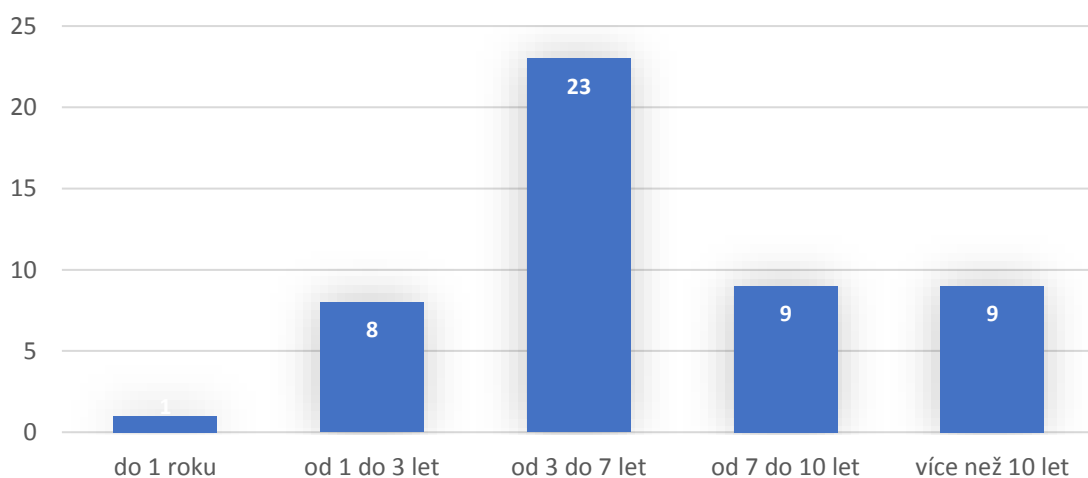
#### Pohlaví respondentů



Graf č. 1 – Pohlaví respondentů

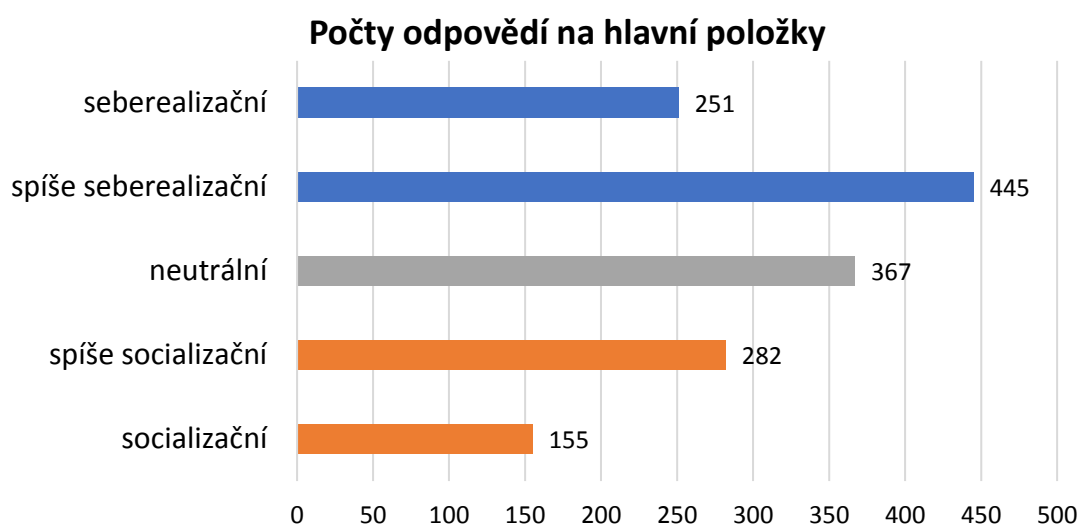
Respondenti byli dotazováni také na délku praxe v sociální oblasti. Ukázalo se, že 82 % dotazovaných pracuje v sociální oblasti déle než tři roky a pouze jeden respondent uvedl délku svojí praxe jako kratší než jeden rok. V zastoupení jednotlivých skupin opět nebylo zjištěno výraznější vybočení v odpovědích. Při vyhodnocení průměru ze všech odpovědí byla odchylka mezi jednotlivými skupinami do 0,2 bodu. Vzhledem k tak nízkému rozdílu mezi skupinami nebude ani délka praxe brána v potaz při dalším vyhodnocování.

#### Délka praxe respondentů



Graf č. 2 – Délka praxe respondentů

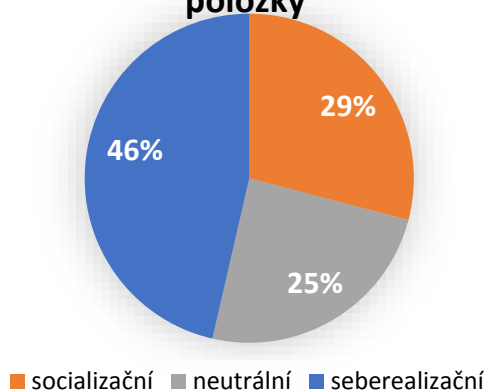
Stěžejní část dotazníku, zaměřená na intenzitu socializačních vlivů a naplnění potřeb seberealizačních, čítala v součtu všech respondentů 1500 položek. Po přebodování obrácených položek ukázala počty odpovědí viz. graf č. 3. Z grafu je patrné, že 54 % všech odpovědí je v pásmu neutrálních a spíše seberealizačních odpovědí. Připočteme-li pásmo odpovědí spíše socializačních, dostaneme se na hodnotu 73 % všech odpovědí. To vypovídá o relativně nízkém výskytu polarizovaných odpovědí, což potvrzuje i celkový medián vypočítaný z odpovědí na všechny položky. Ten je na neutrální hodnotě 3. Nevybočuje ani průměr z odpovědí na všechny položky, ten vykazuje hodnotu 3,24, přičemž nižší hodnota značí vyšší prioritu u socializačních vlivů a vyšší hodnota naopak vlivů seberealizačních. Průměrná hodnota 3,24, získaná zprůměrováním všech odpovědí na všechny položky, tedy ukazuje obecně lehkou inklinaci k upřednostňování potřeb seberealizace před socializačními tlaky.



Graf č. 3 – Počty odpovědí na hlavní položky

Převahu odpovědí inklinujících k naplňování potřeb seberealizace vidíme i na poměru odpovědí všech položek. Spojíme-li skupinu odpovědí inklinujících k seberealizaci se skupinou spíše seberealizační, získáme necelou polovinu ze všech odpovědí.

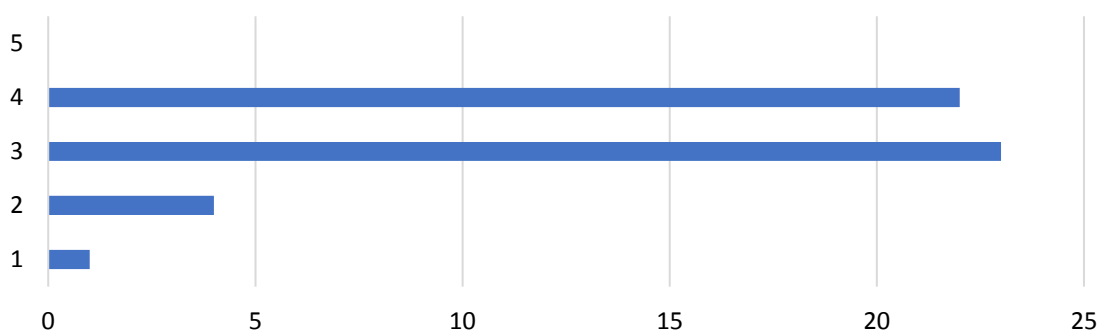
**Poměr odpovědí na hlavní položky**



Graf č. 4 – Poměr odpovědí na hlavní položky

Vypočítaná směrodatná odchylka činí 1,2 bodu a ukazuje tak na poměrně nízký rozptyl odpovědí. Porovnáme-li počet respondentů se stejným mediánem odpovědí, zjistíme, že z padesáti dotázaných jich 45 vykázalo medián neutrální nebo mírně se přiklánějící k upřednostnění potřeb seberealizace a to v poměru 23 ku 22. Medián 5, tedy přiklánějící se jednoznačně k potřebám seberealizace, nebyl mezi dotazovanými vykázán vůbec. Naproti tomu pět respondentů ve svých odpovědích vykázalo medián 1 nebo 2, tedy přiklánějící se k upřednostnění socializačních vlivů.

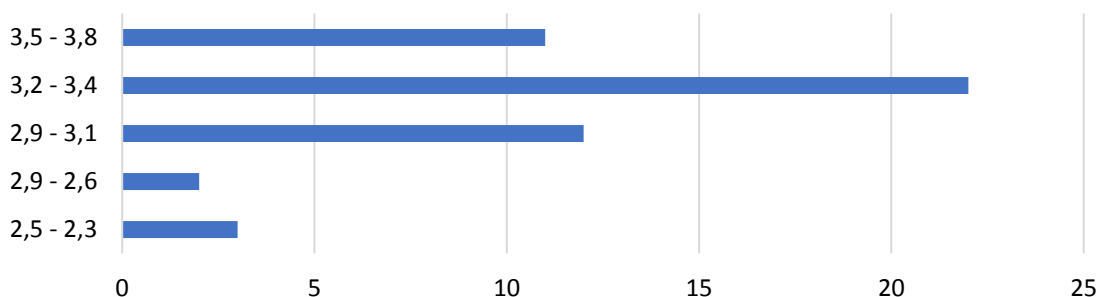
### Počet respondentů podle mediánu hlavních položek



Graf č. 5 – Počet respondentů podle mediánu hlavních položek

Ze všech vyhodnocených respondentů byla hodnota průměru přiklánějící se nejvíce k socializačním vlivům 2,3 bodu. Naproti tomu hodnota průměru nejvíce se přiklánějící k potřebám seberealizace byla 3,8 bodu. Jak je vidět ani v jednom případně nebyl vykázán průměr odpovědí, který by se od neutrálního průměru 3 vzdaloval více než o 0,7 bodu. Na grafu č. 6 vidíme, že 33 z 50 respondentů dosáhlo ve svých odpovědích průměru přiklánějícímu se k naplňování potřeb seberealizace. Respondentů vykazujících průměr odpovědí inklinujících spíše k socializačním vlivům, je pouze 5.

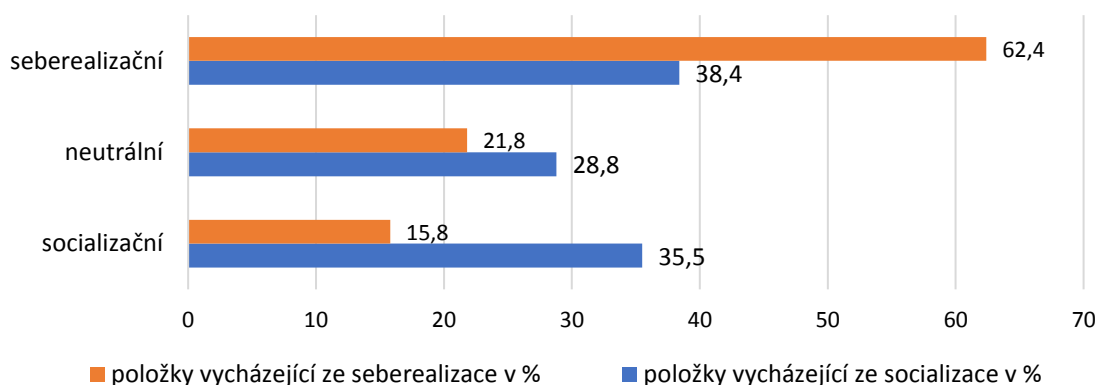
### Počet respondentů podle průměru hlavních položek



Graf č. 6 - Počet respondentů podle průměru hlavních položek

Při vyhodnocování dotazníku byl zjištěn nezanedbatelný rozdíl mezi počtem odpovědí na otázky vycházejících tematicky ze socializace a seberealizace. Jak vidíme na grafu č. 7, pokud položka vycházela tematicky ze seberealizace, měla tato značně vyšší procentuální podíl odpovědí inklinujících k seberealizaci a naopak nižší podíl odpovědí inklinujících k socializaci. U položek vycházejících tematicky ze socializace tento nepoměr nevidíme a procentuální podíl mezi odpověďmi socializačními a seberealizačními je poměrně vyrovnaný.

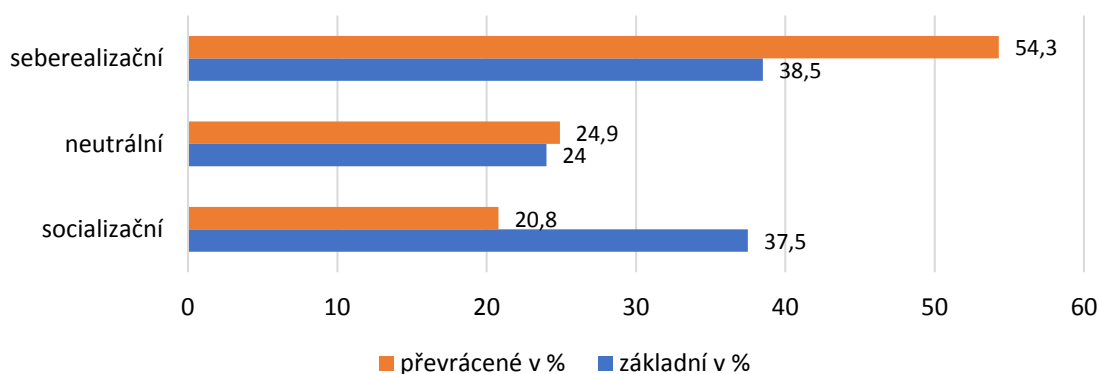
### Srovnání odpovědí u položek podle jejich tématu



Graf č. 7 – Srovnání odpovědí u položek podle jejich tématu

Podobný jev můžeme vidět i na grafu č. 8, který zobrazuje opět procentuální podíl odpovědí, avšak tentokrát tříděných podle položek základních (jejichž kladná odpověď je znakem inklinace k socializaci) a převrácených (u nichž kladná odpověď je naopak znakem inklinace k seberealizaci). Z údajů vyplývá, že u převrácených položek měli respondenti výrazně vyšší podíl odpovědí inklinujících k seberealizaci, než u otázek základních.

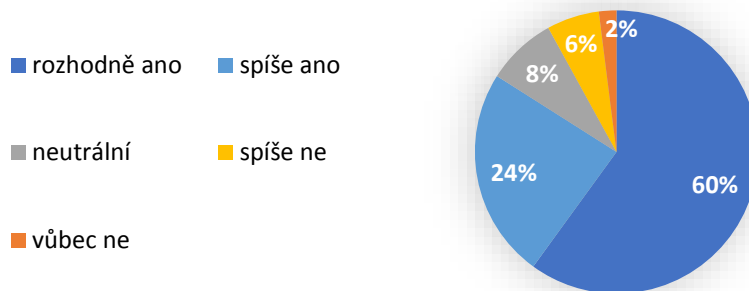
### Srovnání odpovědí u položek podle jejich koncepce



Graf č. 8 – Srovnání odpovědí u položek podle jejich koncepce

Položkou s největším počtem odpovědí příklánějících se k saturaci potřeby seberealizace se ukázala být ta s výrokem: „Jsem přesvědčený, že práce kterou vykonávám, má smysl.“ Pouze 4 respondenti se vyjádřili jednou ze záporných odpovědí. Naopak 30 respondentů zvolilo možnost rozhodně ano a dalších 12 možnost spíše ano. V součtu to znamená 84 % respondentů příklánějících se k saturaci potřeby seberealizace. Ukázalo se tedy, že většina dotazovaných pracovníků v sociální oblasti považuje svou práci za smysluplnou a jen dvě procenta z nich to tak necítí.

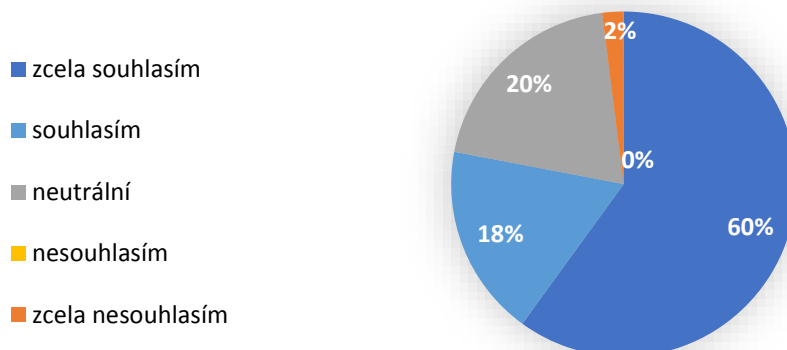
### Jsem přesvědčený, že práce kterou vykonávám, má smysl



Graf č. 9 – Položka vnímání smyslu své práce

Položka s nejvyšším počtem odpovědí inklinujících k socializaci obsahovala výrok: „Pro fungování společnosti je potřeba, aby se každý snažil nějak přispět ke společnému prospěchu.“ 39 respondentů, což činí 78 % všech dotázaných, se k této položce vyjádřilo kladnou odpovědí. Záporně se vyjádřil pouze jeden respondent. Položka se zaměřovala na tlak socializace a z výsledků je vidět, že takřka 4/5 dotázaných se z hlediska nutnosti zásluh staví na stranu společnosti, tedy se příklání k socializaci.

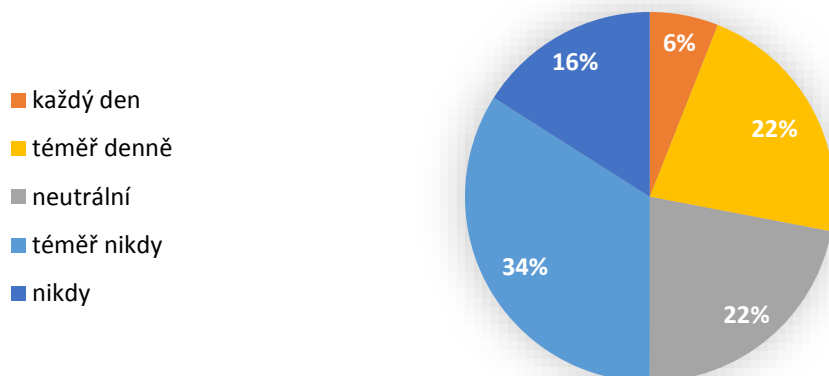
### Pro fungování společnosti je potřeba, aby se každý snažil nějak přispět ke společnému prospěchu



Graf č. 10 – Položka o fungování společnosti a společném prospěchu

Položka, která nejbližší vyjadřovala cíl a téma výzkumného šetření obsahovala výrok: „V zaměstnání cítím rozpor mezi tím, co bych chtěl/a a tím, co je po mně vyžadováno.“ Struktura odpovědí v zásadě vystihuje i celkové výsledky. Z 50 korespondentů se jich 25 vyjádřilo negativně, 14 pozitivně a 11 zvolilo neutrální odpověď. Polovina respondentů tak shledává své potřeby seberealizace a socializace v rámci svého zaměstnání v rovnováze. 28 % respondentů vidí existující konflikt mezi těmito potřebami v jejich zaměstnání a pro 6 % z nich je tento konflikt vyhrcoený. Průměr odpovědí u této položky byl 3,26 a medián 3,5, tedy bez výraznější odchylky od celkového průměru a mediánu. Pokud, ale vezmeme průměr a medián ze všech položek pouze u respondentů, kteří odpověděli v této položce kladně, pak získáme u těchto respondentů průměr 2,7 a medián 2,4. Tyto údaje nejsou jistě nijak radikálně odlišné od většiny respondentů, přesto můžeme pozorovat příklon spíše k upřednostnění socializačních vlivů. Zjednodušeně řečeno: U těch respondentů, kteří vnímají konflikt mezi vlivy socializačními a saturací potřeb seberealizačních, je pozorovatelný celkový příklon k upřednostnění vlivů socializačních.

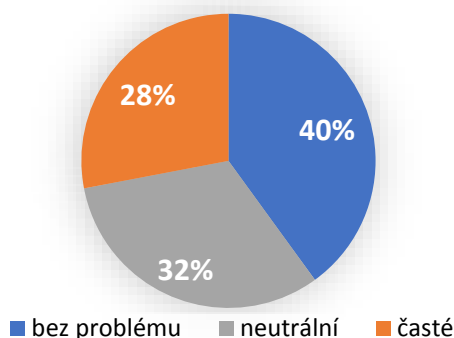
### V zaměstnání cítím rozpor mezi tím, co bych chtěl/a a tím, co je po mně vyžadováno



Graf č. 11 – Položka rozporu mezi vyžadovaným a chtěným

V položce zjišťující míru vystavení etickým problémům, byl poměr odpovědí více na straně bez vnímaných problémů. Třetina odpovědí byla neutrálních a necelá třetina poukazovala na časté vystavení nutnosti řešit etické problémy. Průměr ani medián odpovědí z hlavního bloku položek u respondentů, kteří poukázali na častý výskyt nutnosti řešit etické problémy, nebyl nijak odlišný od ostatních respondentů.

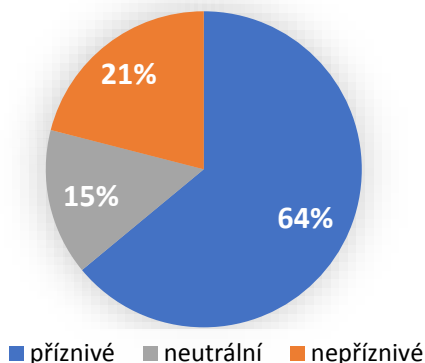
### Etické problémy



Graf č. 12 – Etické problémy

Co se týká psychologických podmínek na pracovišti, pak 79 % respondentů uvádí, že je vnímá jako příznivé nebo alespoň neutrální. Za nepříznivé je považuje 21 % respondentů, tedy každý pátý. Ani u psychologických podmínek na pracovišti nebylo možno z dat vysledovat souvislost mezi vnímáním horších podmínek a příklonem k socializaci nebo seberealizaci, resp. se tento příklon nevymykal celkovému nastavení, tedy mírně k seberealizačním potřebám. Pouze u dvou respondentů, kteří psychologické podmínky na pracovišti hodnotili jako krajně nepříznivé v obou ze dvou položek na tuto otázku zaměřených, bylo možno vysledovat nižší průměr u hlavního bloku odpovědí a tedy příklon k potřebám socializace a to konkrétně 1 a 0,8 bodu od průměru.

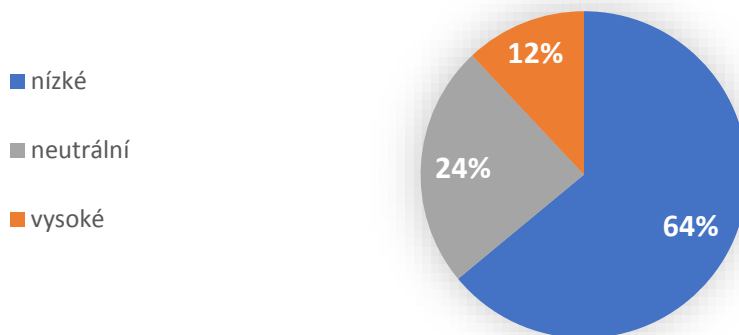
### Psychologické podmínky na pracovišti



Graf č. 13 – Psychologické podmínky na pracovišti

Odovědí vykazujících větší ohrožení syndromem vyhoření bylo 12 %. Pokud jsme u konkrétních respondentů provedli selekci na základě položky zjišťující intenzitu stresu v zaměstnání a zároveň položky zaměřující se na možnost seberozvoje, zjistili jsme, že silně ohroženi jsou pouze dva respondenti. Průměr odpovědí v dotazníku u těchto dvou byl 2,7 a 2,5 bodu a medián u obou na hodnotě 2. Tedy u dvou případů, které vykazaly silné ohrožení syndromem vyhoření se v položkách projevila vyšší inklinace k vlivům socializace a vnímání jejich tlaku.

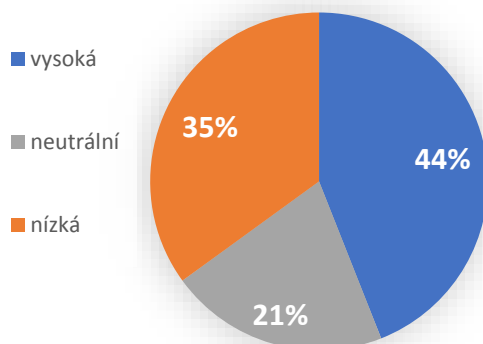
### Ohrožení syndromem vyhoření



Graf č. 14 – Ohrožení syndromem vyhoření

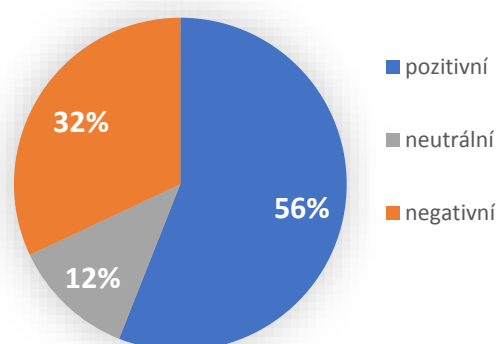
Úroveň sebereflexe a vnímání supervize bylo zkoumáno celkem čtyřmi položkami. Ačkoli respondenti vykazali poměrně velkou část odpovědí poukazujících na nízkou úroveň sebereflexe, resp. negativní postoj k supervizi, z dat nevyplývá žádný další vztah vůči zbylým položkám.

### Úroveň sebereflexe



Graf č. 15 – Úroveň sebereflexe

### Vnímání supervize



Graf č. 16 – Vnímání supervize



## **6.4.5 Zodpovězení výzkumných otázek**

### **1. Jak vnímají pracovníci v sociální oblasti tlak socializačních vlivů?**

Ze zjištěných dat vyplývá, že pracovníci v sociální oblasti v jihočeském kraji nevnímají tlak socializačních vlivů jako dominantní. Význam socializačních vlivů se v položkách projevuje jako vyvážený a odpovědi jednotlivých respondentů se nevymykají svým průměrem ani v jednotlivých případech. Pouze u jedné položky (viz. Graf č. 10) dosáhl průměr pod dva body a pouze u dalších tří byl nižší nebo roven 2,5 bodu. Socializační vlivy tak jistě mají své místo při výkonu práce pracovníka v sociální oblasti, nejsou pro něj však zpravidla určující.

### **2. Jak jsou saturovány jejich potřeby seberealizace?**

Výsledky dotazníku se jednoznačně přiklání k upřednostňování potřeb seberealizace. 46 % všech zodpovězených položek inklinuje právě k seberealizaci. Potřeby seberealizace se tak zdají být dominantním faktorem pro pracovníky v sociální oblasti. Pracovníci se je snaží saturovat a hrají pro ně významnější roli než vlivy socializační.

Vzhledem k nízké polarizaci odpovědí můžeme předpokládat, že míra konfliktu mezi socializačními vlivy a seberealizačními potřebami není u respondentů zásadní a ve vyhocené podobě se vyskytuje jen výjimečně a v konkrétních odvětvích. Není to pro ně zásadní ani systémový problém.

### **3. Jak vnímají výskyt etických problémů, syndrom vyhoření a psychologické podmínky na pracovišti?**

S etickými problémy se častěji setkává asi třetina dotazovaných. Analýzou dat však nebyla nalezena souvislost s vyšším příklonem k socializaci nebo seberealizaci u těchto respondentů.

Syndromem vyhoření může být ohroženo kolem 12 % pracovníků. Analýza ukázala, že pouze u těch respondentů, kteří z těchto 12 % byly ohroženi nejvíce, došlo k celkovému příklonu k socializačním vlivům i u ostatních položek. Ani v těchto případech však nešlo o radikální odklon od průměru.

Psychologické podmínky na pracovišti shledává 79 % respondentů jako příznivé. Podobně jako v případě ohrožení syndromem vyhoření, pouze u dvou respondentů, kteří psychologické podmínky na pracovišti hodnotili jako silně nepříznivé, můžeme vysledovat odklon od průměru odpovědí na hlavní blok položek a to konkrétně na hodnoty 2,2 a 2,4. To je již významnější odklon od průměru, stále to však nelze považovat za odklon radikální.

#### **4. Jaká je úroveň jejich sebereflexe a jak vnímají supervizi?**

Úroveň sebereflexe se u respondentů ukázala jako nízká více než u třetiny z nich. Podobně se necelá třetina respondentů staví i k supervizi, a to spíše nebo vysloveně negativně. Jakkoli mohou být tato data alarmující, nebyla vysledována korelace mezi úrovní sebereflexe či vnímáním supervize a celkovým příklonem k socializaci nebo seberealizaci.

#### **7. Diskuze**

Úlehla (2005) zmiňuje množství vnějších potřeb, které pracovník v sociální oblasti může svou profesní aktivitou naplňovat. Jedná se např. o potřebu patřit k většině, dostat mzdu, dosáhnout ocenění své práce, mít moc nad životy jiných lidí, cítit se lépe díky kontaktu s lidmi, které považuje za horší. Je pozitivní, že podle dat zjištěných v předchozím výzkumném šetření, jsou tyto motivace v menšině a převahu vlivu mají motivy vnitřní. Jak zmiňuje např. Kraus a Poláčková (2001), měl by pracovník v sociální oblasti mít smysluplný životní cíl, realistické sebepojetí, rozvinutou sebereflexi, ale také ctít etické principy sociální práce. Takových hodnot nemůže dosáhnout, pokud by se přikláněl ve své motivaci radikálně k vlivům socializačním a pravděpodobně ani seberealizačním. Dosahování rovnováhy je klíčové.

Z výsledků výzkumu vyplývá, že se pracovníci přiklánějí spíše k faktorům seberealizačním. To můžeme považovat za pozitivní zjištění, vzhledem k vysoké míře socializace v naší společnosti obecně. Na druhou stranu si ale musíme položit otázku, do jaké míry jsou odpovědi respondentů ve výzkumu skutečně objektivní. Vzhledem ke zmíněné vysoké úrovni socializace ve společnosti, může docházet ke zkreslení, resp.

neuvědomování si respondentů, že jednájí pod vlivem vnějších faktorů. Ověření objektivitu odpovědí by však vyžadovalo mnohem širší výzkum, zahrnující i šetření kvalitativní, včetně seznámení se s životní situací a životním stylem každého pracovníka. Výsledek šetření, ukazující na vyšší prioritu saturace potřeb seberealizace u pracovníků v sociální oblasti, odpovídá nárokům na osobnostní vyzrállost těchto pracovníků, jejich vyšší zájem o vnímání smysluplnosti jejich práce, seberozvoj a realizaci svého potenciálu v širším společenském kontextu.

Výsledky výzkumu tedy naznačují, že pracovníci nepodléhají tlaku na vytvoření modální osobnosti, konformitě ani vlivům superega. A to v průměru, ale ani u jedinců se nevyskytly zásadní polarizace u těchto otázek. Naproti tomu se spíše přiklánějí k významu potřeby smyslu, individuace a seberealizace. Ani v tomto případě však nebyly prokázány zásadní extrémy, které by vypovídaly o probíhajícím konfliktu mezi socializací a seberealizací nebo radikálnímu příklonu k jedné z těchto veličin.

Výsledky tohoto výzkumu bezpochyby nelze nijak zobecňovat, jde pouze o náhled do vnímání role socializace a seberealizace u specifické skupiny lidí ve vztahu k jejich zaměstnání. Oprávněnou pochybnost validity vzbuzují například výsledky srovnání odpovědí v dotazníku podle tématu a koncepce (viz. grafy č. 7, 8). Přesto můžeme považovat za další pozitivní zjištění fakt, že se v získaných datech neprokázal větší rozpor mezi potřebou socializace a seberealizace. Získané odpovědi měly poměrně nízký rozptyl a k polarizovaným odpovědím docházelo jen v minimu položek. Navíc položky, u kterých se polarizované odpovědi vyskytly, byly zpravidla zaměřeny na seberealizační faktory, jako je vnímání smysluplnosti zaměstnání nebo vnímání vlastního práva na úctu a respekt, jejichž kladné zodpovězení nelze považovat za nijak toxické. Právě rovnováha mezi socializací a seberealizací je klíčem nejen k úspěšnému výkonu práce v sociální oblasti, ale i ke konstruktivnímu přístupu ke klientům sociálních služeb.

U položky zaměřující se na rozpor mezi požadovaným a chtěným (viz. graf č. 11), se ukázala zajímavá souvislost. Respondenti pociťující konflikt mezi tlakem požadavků a vlastní vůlí, měli posunutý průměr u všech ostatních položek směrem k upřednostnění potřeby socializace. Nabízí se tedy teze, že upřednostnění socializačních vlivů ve výkonu zaměstnání vede k vnitřnímu konfliktu mezi potřebou socializace a seberealizace. Není

však nijak potvrzeno, že tito pracovníci nutně tento stav musí prožívat jako negativum nebo zdroj stresu.

Zajímavostí jsou data související s ohrožením syndromem vyhoření. Domnívám se, že ti, kteří jsou tímto syndromem ohroženi nebo jím trpí, budou ve svých motivacích přikloněni spíše na stranu socializační a tedy motivaci vnější. Dva zadokumentované případy to potvrzují, i když z tak malého vzorku samozřejmě nelze nic směrodatně vyvozovat. Totéž platí i pro psychologické podmínky na pracovišti. V obou případech bych předpokládal, že pracovník, jenž se bude ohlížet hlavně na vnitřní, seberealizační potřeby, by svou situaci řešil dříve, než by se mohla vyhrotit a působit mu stres či frustraci.

Pokud se týká úrovně sebereflexe, ta se ukázala být u překvapivě velkého počtu respondentů nízká a stálo by za to provést výzkum zaměřený pouze na toto téma. Stejně překvapivě vysoká je i míra respondentů vnímajících supervizi jako spíše formální záležitost. Svědčí to buď o nepříliš vyspělém přístupu, což by korespondovalo s nízkou úrovní sebereflexe, nebo o nízké kvalitě prováděných supervizí. Opět je však třeba zmínit, že výsledky tohoto výzkumného šetření nelze zobecňovat a bylo by třeba je ověřit komplexnějším výzkumem na větším vzorku lidí a ideálně podpořit i výzkumem kvalitativním.

K posouzení je samotná skladba dotazníku a formulace jednotlivých položek. Jejich zaměření na jednotlivé jevy v rámci socializace a seberealizace jsme provedli na základě studia teoretických zdrojů. Každý jeden zkoumaný jev by však zasloužil vlastní sérii otázek, aby mohl být zcela věrohodně posouzen.

## **ZÁVĚR**

V této práci jsme objasnili socializační vlivy působící na pracovníky v sociální oblasti a potřeby související se seberealizací. Konflikt těchto dvou aspektů jsme se snažili odhalit pomocí dotazníkového šetření. Výsledky ukázaly, že tento konflikt není nijak vyhrocen, nedochází k zásadním rozporům mezi seberealizací a socializací. Naopak můžeme s potěšením konstatovat poměrně konzistentní rozptyl odpovědí, byť s celkovým příklonem k seberealizaci. Vnímání výskytu etických problémů, míra

ohrožení syndromem vyhoření, vnímání psychologických podmínek na pracovišti stejně jako úroveň sebereflexe a vnímání supervize jsme rovněž zahrnuli do výzkumného šetření. Vzhledem k možnému vlivu těchto okolností na případné vymezení se směrem k socializaci nebo seberealizaci. Výsledky nejsou zcela průkazné, byť možným důvodem je nízká úroveň samotné polarizace mezi socializací a seberealizací, přece však jsme ve dvou případech jistou souvislost objevili. Cíl této práce tak považuji za naplněný.

Shledávám téma práce za podnětné a vhodné k dalšímu zpracování, neboť neustálá kontrola našich motivací a jejich přesného původu v potřebách socializace nebo seberealizace, je nezbytná pro konstruktivní řešení problémů a vědomé rozhodování, což pracovníci v sociální oblasti potřebují dvojnásob.

## SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

### Použitá literatura:

BARTLETT, H., M. 1970. *The common base of social work practice*. New York: National Association of Social Worker

BEDRNOVÁ, Eva, Ivan NOVÝ a Eva JAROŠOVÁ. *Manažerská psychologie a sociologie*. Praha: Management Press, 2012

BENDL, Stanislav. *Nárys sociální pedagogiky*. V Praze: Univerzita Karlova, Pedagogická fakulta, 2014

BLATNÝ, Marek. *Psychologie osobnosti: hlavní témata, současné přístupy*. Praha: Grada, 2010. Psyché (Grada)

GAVORA, Peter. *Úvod do pedagogického výzkumu*. 2., rozš. české vyd. Přeložil Vladimír JŮVA, přeložila Vendula HLAVATÁ. Brno: Paido, 2010

GÉRINGOVÁ, Jitka. *Pomáhající profese: tvořivé zacházení s odvrácenou stranou*. Praha: Triton, 2011. Psyché (Triton)

GUGGENBÜHL-CRAIG, Adolf. *Nebezpečí moci v pomáhajících profesích*. Vyd. 2. Přeložil Petr PATOČKA. Praha: Portál, 2010. Spektrum (Portál)

HAVLÍK, Radomír. *Úvod do sociologie*. Vyd. 6., přeprac. Praha: Karolinum, 2015

HELUS, Zdeněk. *Sociální psychologie pro pedagogy*. 2., přepracované a doplněné vydání. Praha: Grada, 2015. Pedagogika (Grada)

HELUS, Zdeněk. *Úvod do psychologie*. 2., přepracované a doplněné vydání. Praha: Grada, 2018. Psyché (Grada)

HRČKA, Michal. *Sociální deviace*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2001. Základy sociologie

JANDOUREK, Jan. *Sociologický slovník*. Praha: Portál, 2001

JUNG, Carl Gustav a Helmut BARZ. *Výbor z díla*. Brno: Nakladatelství Tomáše Janečka, 1998

- KALLWASS, Angelika. *Syndrom vyhoření v práci a v osobním životě*. Praha: Portál, 2007
- KOPŘIVA, Karel. *Lidský vztah jako součást profese*. Vydání osmé, v Portále sedmé. Praha: Portál, 2016
- KRAUS, Blahoslav a Věra POLÁČKOVÁ. *Člověk – prostředí – výchova: k otázkám sociální pedagogiky*. Brno: Paido, 2001
- KRAUS, Blahoslav. *Základy sociální pedagogiky*. Vyd. 2. Praha: Portál, 2014
- KŘIVOHLAVÝ, Jaro. *Hořet, ale nevyhořet*. Kostelní Vydří: Karmelitánské nakladatelství, 2012. Orientace (Karmelitánské nakladatelství)
- MAROON, Istifan, Oldřich MATOUŠEK a Hana PAZLAROVÁ. *Vzdělávání studentů sociální práce v terénu: model pro supervizi*. Praha: Karolinum, 2007
- MASLOW, Abraham Harold. *O psychologii bytí*. Praha: Portál, 2014
- MATOUŠEK, Oldřich. *Metody a řízení sociální práce*. 3., aktualiz. a dopl. vyd. Praha: Portál, 2013
- MATOUŠEK, Oldřich. *Slovník sociální práce*. Vydání třetí. Praha: Portál, 2016
- MUSIL, Libor. *Ráda bych Vám pomohla, ale--: dilemata práce s klienty v organizacích*. Brno: Marek Zeman, 2004
- NAKONEČNÝ, Milan. *Sociální psychologie*. Praha: Academia, 1999
- NAKONEČNÝ, Milan. *Sociální psychologie organizace*. Praha: Grada, 2005. Psyché (Grada)
- NAKONEČNÝ, Milan. *Průvodce dějinami psychologie*. Praha: SPN-pedagogické nakladatelství, 1995
- NAKONEČNÝ, Milan. *Motivace pracovního jednání a její řízení*. Praha: Management Press, 1992
- NAVRÁTIL, Pavel. *Teorie a metody sociální práce*. Brno: Marek Zeman, c2001
- NEČASOVÁ, Mirka. *Úvod do filozofie a etiky v sociální práci*. Brno: Masarykova univerzita, 2001

NOLEN-HOEKSEMA, Susan. *Psychologie Atkinsonové a Hilgarda*. Vyd. 3., přeprac. Přeložil Hana ANTONÍNOVÁ. Praha: Portál

PELIKÁN, Jiří. *Základy empirického výzkumu pedagogických jevů*. 2., nezměn. vyd. Praha: Karolinum, 2011

PROCHÁZKA, Miroslav. *Sociální pedagogika*. Praha: Grada, 2012. Pedagogika (Grada)

RUSH, Myron D. *Syndrom vyhoření*. Praha: Návrat domů, 2003. Moudrost do kapsy

SCHMIDBAUER, Wolfgang. *Syndrom pomocníka: [podněty pro duševní hygienu v pomáhajících profesích]*. Praha: Portál, 2008. Spektrum (Portál)

SCHMIDBAUER, Wolfgang. *Psychická úskalí pomáhajících profesí*. Praha: Portál, 2000

SOKOL, Jan. *Filosofická antropologie: člověk jako osoba*. Praha: Portál, 2002

SÝKOROVÁ, Kateřina. *Základy sociologie, filosofie a etiky pro pomáhající profese*. Liberec: Technická univerzita v Liberci, 2008

TURECKIOVÁ, Michaela. *Řízení a rozvoj lidí ve firmách*. Praha: Grada, 2004. Psyché (Grada)

ÚLEHLA, Ivan. *Umění pomáhat: učebnice metod sociální praxe*. Vyd. 3., v Sociologickém nakladatelství (SLON) 2. Praha: Sociologické nakladatelství, 2005. Studijní texty (Sociologické nakladatelství)

URBAN, Lukáš. *Sociologie: Klíčová témata a pojmy*. Praha: Grada, 2017

VÝROST, Jozef, Ivan SLAMĚNÍK a Eva SOLLÁROVÁ, ed. *Sociální psychologie: teorie, metody, aplikace*. Praha: Grada, 2019. Psyché (Grada)

VÁVROVÁ, Soňa. *Doprovázení v pomáhajících profesích*. Praha: Portál, 2012

YALOM, Irvin D. *Existenciální psychoterapie*. Praha: Portál, 2006

#### **Články v odborném tisku:**

LÍMOVÁ, M., 2018. *Kritická sociální práce – příležitosti a výzvy. Pracovník tváří v tvář člověku hledajícímu pomoc. Sociální práce/Sociálna práca*



STIBALOVÁ, K. Co je to Burnout syndrom in Sociální služby. Asociace poskytovatelů sociálních služeb České republiky, 10/2010, Tábor

### **Diplomové práce:**

TICHÁ, Michaela. Pracovní motivace v sociálních službách. Praha, 2012. Diplomová práce. Univerzita Karlova v Praze, Fakulta humanitních studií, Katedra řízení a supervize v soc. a zdrav. organizacích.

### **SEZNAM GRAFŮ**

Graf č. 3 – Pohlaví respondentů

Graf č. 4 – Délka praxe respondentů

Graf č. 3 – Počty odpovědí na hlavní položky

Graf č. 4 – Poměr odpovědí na hlavní položky

Graf č. 5 – Počet respondentů podle mediánu hlavních položek

Graf č. 6 - Počet respondentů podle průměru hlavních položek

Graf č. 7 – Srovnání odpovědí u položek podle jejich tématu

Graf č. 8 – Srovnání odpovědí u položek podle jejich koncepce

Graf č. 9 – Položka vnímání smyslu své práce

Graf č. 10 – Položka o fungování společnosti a společném prospěchu

Graf č. 11 – Položka rozporu mezi vyžadovaným a chtěným

Graf č. 12– Etické problémy

Graf č. 13 – Psychologické podmínky na pracovišti

Graf č. 14 – Ohrožení syndromem vyhoření

Graf č. 15 – Úroveň sebereflexe

Graf č. 16 – Vnímání supervize

## **SEZNAM PŘÍLOH**

Příloha č. 1 – Položky dotazníku použitého při výzkumném šetření

Příloha č. 2 – Tabulka odpovědí jednotlivých respondentů

## **Příloha č. 1 – Položky dotazníku použitého při výzkumném šetření**

### Položky hlavní základní

1. V zaměstnání se přizpůsobuji svým kolegům a nadřízeným
2. Snažím se dodržovat obvyklé a zažité pracovní postupy
3. Nechávám si pro sebe své názory kvůli obavě z negativní reakce okolí
4. Pro fungování společnosti je potřeba, aby se každý snažil nějak přispět ke společnému prospěchu
5. Hodnoty naší současné společnosti považuji za správné
6. Jsem přesvědčen, že svou práci vykonávám dobře a přesto cítím výčitky svědomí
7. Svůj život musím přizpůsobovat svojí práci, okolí a společnosti
8. V práci přijmu i úkol, který mám pak problém zvládnout
9. Jsou lidé, kteří si zdvořilost ani úctu nezaslouží
10. Nejdůležitější v životě je vykonat co nevíce práce pro ostatní
11. V zaměstnání splním i úkoly, jejichž smysl nechápu
12. V zaměstnání plním i úkoly, se kterými v duchu nesouhlasím
13. Je pro mě důležité, jak mou práci vnímá mé okolí
14. Je pro mě důležitá výše mzdy, kterou za svou práci dostávám
15. V zaměstnání cítím rozpor mezi tím, co bych chtěl a co je po mě vyžadováno

### Položky hlavní převrácené (s obráceným bodováním)

16. Při své práci se svým přístupem odlišuji od svých kolegů
17. Hledám a realizuji nové způsoby, jak plnit obvyklé úkoly
18. Svůj názor prezentuji bez ohledu na reakce ostatních
19. Pokud se někdo nedokáže přizpůsobit společnosti, musí se společnost přizpůsobit jemu
20. V životě jsou pro mě důležité jiné věci než uznání, úspěch, vliv nebo hmotné statky
21. Výčitky svědomí mívám, jen když vím, že jsem se rozhodl špatně
22. O svém životě mohu rozhodovat podle své vůle
23. V zaměstnání umím dobře odhadnout, co zvládnou a co ne
24. Jsem člověk a jako takový si zasloužím, aby se mnou ostatní jednali vždy s úctou a respektem
25. V životě je pro mě nejdůležitější odhalovat a naplňovat svůj potenciál
26. Jsem přesvědčený, že práce, kterou vykonávám, má smysl
27. Pokud mám s konkrétním úkolem morální problém, odmítnu ho bez ohledu na následky
28. Nejdůležitější je pro mě dobrý pocit z vykonané práce
29. To, čím se zabývám v zaměstnání, bych dělal i zadarmo

30. Moje zaměstnání mi umožňuje plně se realizovat a rozvíjet svůj potenciál

#### Položky doplňující

31. Mezi kolegy se cítím dobře, vnímám jejich podporu

32. V pracovním kolektivu cítím napětí

33. V práci stále objevuji nové příležitosti a učím se novým dovednostem

34. Stres v zaměstnání je pro mě téměř nesnesitelný

35. Supervizi chápu jako příležitost ke zlepšení pracovních výkonů, ale i k seberozvoji

36. Supervize je pro mě spíše formalita, kterou je potřeba absolvovat

37. Už se mi stalo, že se mé emocionální rozpoložení projevilo na mé práci s klienty

38. Při práci se nenechám ovlivňovat svými emocemi

#### Osobní otázky

39. Jsem muž/žena

40. V sociální oblasti pracuji již X let

## **Příloha č. 2 – Tabulka odpovědí jednotlivých respondentů**

Odpovědi na položky základní, převrácené, doplňkové a otázky osobní.

Vodorovné první řádky (tučně, s řadovou tečkou) označují číslo položky ve sloupci. Svislé první sloupce (tučně, s řadovou tečkou) označují pořadové číslo respondenta.

Odpovědi u položek 16. až 30 jsou zapsané s již obráceným bodováním.

P/R	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.	13.	14.	15.
1.	1	1	1	1	2	4	1	2	5	1	2	1	1	5	1
2.	1	1	2	1	5	5	4	4	5	3	4	3	1	2	5
3.	1	1	2	1	3	2	3	5	5	3	4	2	1	3	3
4.	1	1	3	1	3	4	3	4	5	2	4	3	2	4	4
5.	1	1	1	2	3	2	2	3	5	4	2	2	2	1	3
6.	1	1	2	1	4	2	2	2	3	3	3	2	3	2	1
7.	2	1	4	3	4	2	4	2	4	5	4	2	1	1	4
8.	2	2	4	3	4	4	1	2	4	4	4	2	2	1	3
9.	2	2	4	2	1	5	3	1	5	5	4	2	3	1	2
10.	2	2	3	1	3	4	4	2	5	4	2	3	2	2	3
11.	2	1	4	2	4	5	5	2	1	5	1	1	3	1	1
12.	2	1	4	1	3	2	2	2	3	4	4	4	2	1	5
13.	2	2	4	2	3	3	2	2	4	5	2	2	4	1	2
14.	2	2	5	1	4	5	5	5	5	5	4	4	4	2	5
15.	2	2	5	3	4	5	4	3	5	2	4	4	2	1	4
16.	2	2	4	1	3	2	4	4	2	5	3	3	1	4	2
17.	2	1	3	1	3	2	3	3	5	5	3	3	4	3	5
18.	2	1	3	1	3	2	3	3	5	5	3	3	4	3	5
19.	2	3	3	1	3	3	3	3	4	3	2	3	3	1	1
20.	2	2	3	2	3	2	1	2	3	4	2	1	3	2	2
21.	2	3	4	1	4	4	4	4	5	5	1	2	4	4	2
22.	2	4	4	1	4	4	4	2	2	4	4	4	2	2	4
23.	2	2	2	1	3	4	4	5	4	3	4	4	3	4	5
24.	2	2	4	2	1	4	2	2	5	4	4	4	2	2	4
25.	2	1	2	2	4	4	4	4	4	5	5	5	4	2	4
26.	2	2	3	1	4	4	3	4	5	4	2	3	4	3	2
27.	2	1	4	1	4	4	1	3	5	3	4	3	2	2	4
28.	3	3	3	3	4	4	3	2	4	3	3	3	4	3	4
29.	3	2	2	1	2	4	2	4	4	3	4	3	2	2	4
30.	3	2	3	1	3	5	2	2	2	4	4	4	1	2	2
31.	3	3	4	2	3	4	3	4	4	5	2	3	3	2	2
32.	3	2	4	3	3	2	3	2	4	4	3	3	3	3	3
33.	3	3	4	2	4	4	4	4	5	3	4	4	2	2	4
34.	3	2	3	1	4	3	4	3	2	3	3	2	3	2	3
35.	3	1	4	1	4	4	5	4	4	4	4	5	5	2	5
36.	3	2	4	1	4	5	3	4	3	3	5	4	4	4	4
37.	3	3	2	3	4	2	3	2	4	2	2	2	3	3	3
38.	3	2	4	5	3	4	4	4	5	5	3	3	3	3	4
39.	3	2	5	1	4	2	2	4	5	3	2	2	1	1	3
40.	3	2	4	1	3	3	1	3	1	2	3	4	4	3	3
41.	3	4	3	1	2	3	2	3	2	4	2	2	2	3	4
42.	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	3	3	3	1	3
43.	4	1	5	1	5	4	5	4	2	5	5	1	1	1	1
44.	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4
45.	4	4	4	2	3	4	2	3	5	5	4	3	2	1	4
46.	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	2	2	4	1	3
47.	4	2	5	2	4	2	2	4	5	3	4	5	2	2	4
48.	4	2	4	2	3	4	4	4	2	5	4	4	4	2	5
49.	4	3	4	3	5	3	4	4	5	5	3	3	1	2	4
50.	4	3	3	2	2	3	4	2	2	5	1	2	4	1	1

P/R	16.	17.	18.	19.	20.	21.	22.	23.	24.	25.	26.	27.	28.	29.	30.
1.	1	1	1	5	1	5	5	1	3	1	5	1	5	5	5
2.	2	3	3	2	3	5	3	5	5	5	5	1	4	2	5
3.	3	4	3	1	4	5	5	5	5	3	5	1	5	5	5
4.	2	3	2	1	4	3	3	3	4	4	5	3	5	5	4
5.	3	3	3	4	4	3	4	5	5	5	5	4	3	3	1
6.	2	2	2	3	4	3	2	4	5	2	2	2	3	1	1
7.	3	2	4	1	5	3	3	5	5	1	4	5	2	1	2
8.	3	3	4	2	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3
9.	5	5	5	3	4	4	5	1	5	5	5	2	5	1	3
10.	2	2	4	3	5	4	4	3	5	4	4	3	4	4	4
11.	2	4	2	1	4	4	4	4	5	4	1	2	2	1	1
12.	4	4	4	2	5	5	3	3	5	4	5	3	5	3	4
13.	1	4	3	1	4	2	4	4	5	4	2	1	3	1	2
14.	2	4	4	2	4	5	5	5	5	2	5	4	4	2	4
15.	2	2	4	2	2	4	3	4	4	3	5	3	3	1	4
16.	4	5	5	2	3	4	5	5	5	5	5	3	5	3	5
17.	2	3	3	3	3	3	3	5	5	3	5	1	5	2	4
18.	2	3	3	3	3	3	3	5	5	3	5	1	5	2	4
19.	3	2	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3
20.	2	3	4	2	3	3	3	3	5	3	4	2	2	1	1
21.	5	4	3	2	5	2	3	3	1	4	5	4	4	4	4
22.	4	4	4	2	2	2	4	4	5	2	4	4	2	2	4
23.	2	3	2	3	2	4	5	5	4	4	5	2	5	1	5
24.	2	4	3	2	3	2	4	3	4	3	5	4	4	2	4
25.	2	1	1	1	4	4	4	4	4	5	5	2	4	4	4
26.	2	4	3	1	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	4
27.	4	4	2	3	4	4	4	4	5	4	5	4	4	2	5
28.	2	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
29.	4	3	3	1	4	4	5	4	5	3	5	3	3	3	2
30.	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	3	4	4	2	4
31.	3	2	4	1	4	4	4	4	4	3	3	3	3	1	2
32.	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
33.	2	3	2	2	3	3	4	3	4	3	5	2	4	2	4
34.	2	4	4	3	5	4	5	5	5	4	4	2	4	2	3
35.	2	3	4	1	5	4	5	4	5	4	5	4	4	3	4
36.	4	5	4	1	4	5	4	5	5	4	4	5	4	3	4
37.	3	3	2	2	5	1	3	3	3	3	4	3	5	5	3
38.	3	2	4	1	4	3	4	3	5	3	4	5	3	4	4
39.	5	4	5	1	4	4	4	5	5	4	5	4	4	2	1
40.	4	4	4	1	4	5	3	3	2	4	5	4	4	3	5
41.	4	3	4	5	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4
42.	3	3	3	3	5	3	3	5	5	3	5	3	3	3	3
43.	4	5	4	1	5	5	5	4	5	4	5	5	4	1	5
44.	2	3	3	2	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4
45.	3	5	4	3	4	4	4	5	5	3	5	5	3	4	5
46.	4	4	4	3	3	4	5	5	5	4	4	4	4	2	3
47.	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	5	5	5	2	4
48.	4	2	4	1	3	5	5	4	1	4	4	5	4	2	2
49.	4	4	3	1	5	4	3	3	1	3	5	2	5	3	3
50.	5	4	4	1	5	5	5	4	5	3	2	3	2	1	1

P/R	31.	32.	33.	34.	35.	36.	37.	38.	39.	40.
1.	5	1	2	1	5	2	1	1	M	Více než 7 a méně než 10 let
2.	1	2	1	1	1	4	2	1	M	Více než 1 a méně než 3 roky
3.	1	4	1	3	1	4	3	3	Ž	Více než 3 a méně než 7 let
4.	1	3	3	4	4	2	4	3	Ž	Více než 3 a méně než 7 let
5.	2	3	2	5	3	3	1	2	M	Více než 1 a méně než 3 roky
6.	4	1	3	1	3	1	1	5	Ž	Více než 3 a méně než 7 let
7.	2	4	4	3	1	1	2	4	M	Více než 7 a méně než 10 let
8.	2	3	1	4	1	5	1	4	Ž	Více než 1 a méně než 3 roky
9.	2	4	1	4	1	5	1	4	Ž	Více než 3 a méně než 7 let
10.	2	4	2	4	2	5	2	4	Ž	Více než 3 a méně než 7 let
11.	2	2	4	4	3	3	5	2	Ž	Více než 3 a méně než 7 let
12.	2	2	1	3	1	5	4	3	Ž	Více než 3 a méně než 7 let
13.	2	2	2	2	5	1	4	4	Ž	Více než 3 a méně než 7 let
14.	1	4	2	5	4	1	5	1	Ž	Více než 3 a méně než 7 let
15.	2	4	2	4	1	5	2	4	M	Více než 3 a méně než 7 let
16.	3	4	2	3	1	4	1	3	Ž	Více než 3 a méně než 7 let
17.	1	2	2	4	4	1	2	3	Ž	Více než 3 a méně než 7 let
18.	1	2	2	4	4	1	2	3	Ž	Více než 3 a méně než 7 let
19.	2	3	3	3	1	5	2	3	Ž	Více než 7 a méně než 10 let
20.	2	4	5	2	5	1	2	2	Ž	Více než 3 a méně než 7 let
21.	4	2	1	3	5	4	1	2	Ž	Více než 3 a méně než 7 let
22.	4	2	2	4	2	4	4	2	Ž	Více než 3 a méně než 7 let
23.	2	5	1	5	2	5	3	4	Ž	Do jednoho roku
24.	1	4	2	4	1	5	2	2	M	Více než 10 let
25.	2	4	2	4	4	1	2	2	Ž	Více než 1 a méně než 3 roky
26.	2	3	2	3	1	5	4	3	Ž	Více než 10 let
27.	1	4	2	4	2	4	4	2	Ž	Více než 7 a méně než 10 let
28.	2	5	2	3	3	3	3	3	Ž	Více než 3 a méně než 7 let
29.	4	3	3	4	5	1	1	4	M	Více než 7 a méně než 10 let
30.	2	2	2	3	3	3	2	3	M	Více než 1 a méně než 3 roky
31.	2	4	3	4	4	1	4	3	Ž	Více než 3 a méně než 7 let
32.	3	4	2	3	3	2	3	3	Ž	Více než 10 let
33.	2	4	2	4	2	3	2	3	Ž	Více než 7 a méně než 10 let
34.	1	5	1	4	2	2	2	4	Ž	Více než 3 a méně než 7 let
35.	1	5	2	4	2	4	5	2	Ž	Více než 1 a méně než 3 roky
36.	2	4	2	4	5	1	5	1	M	Více než 7 a méně než 10 let
37.	3	3	4	3	3	2	1	3	Ž	Více než 3 a méně než 7 let
38.	2	4	2	3	2	4	2	3	Ž	Více než 10 let
39.	4	1	5	3	2	4	5	3	Ž	Více než 3 a méně než 7 let
40.	3	4	1	2	1	5	1	4	Ž	Více než 10 let
41.	1	4	1	4	1	4	4	4	Ž	Více než 7 a méně než 10 let
42.	3	4	3	4	5	1	4	3	Ž	Více než 7 a méně než 10 let
43.	1	5	1	3	5	1	1	5	Ž	Více než 1 a méně než 3 roky
44.	2	4	1	4	2	4	3	4	Ž	Více než 3 a méně než 7 let
45.	2	4	1	3	1	5	1	3	Ž	Více než 10 let
46.	2	3	3	4	2	4	3	4	Ž	Více než 10 let
47.	1	2	1	4	1	5	2	4	Ž	Více než 10 let
48.	2	3	4	3	1	5	2	3	Ž	Více než 3 a méně než 7 let
49.	2	3	2	4	2	5	3	3	Ž	Více než 10 let
50.	4	2	2	3	2	4	4	2	M	Více než 1 a méně než 3 roky