

Osobnostní charakteristiky pracovníků pomáhajících dospělým lidem s mentálním postižením

Anna Vajdáková

Bakalářská práce
2021



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta humanitních studií

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně

Fakulta humanitních studií

Ústav pedagogických věd

Akademický rok: 2020/2021

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE (projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení: **Anna Vajdáková**
Osobní číslo: **H17116**
Studijní program: **B7507 Specializace v pedagogice**
Studijní obor: **Andragogika v profilaci na řízení lidských zdrojů v neziskové sféře**
Forma studia: **Kombinovaná**
Téma práce: **Osobnostní charakteristiky pracovníků pomáhající lidem s mentálním postižením**

Zásady pro vypracování

Zpracování rešerše a studium odborné literatury.

Vymezení terminologie a teoretických východisek z oblasti osobnostní charakteristiky člověka, pětifaktorového modelu osobnosti a uplatnění zaměstnance pracujícího s lidmi s mentálním postižením.

Příprava metodiky empirické části, zpracování projektu výzkumu a stanovení výzkumného problému.

Realizace kvantitativního výzkumu formou dotazníkového šetření.

Zpracování a vyhodnocení získaných dat, včetně jejich interpretace.

Prezentace výsledků výzkumu, jejich shrnutí a doporučení pro praxi.

Forma zpracování bakalářské práce: **Tištěná/elektronická**

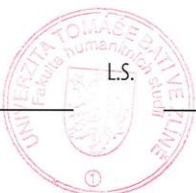
Seznam doporučené literatury:

- BLATNÝ, Marek, 2010. Psychologie osobnosti. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-3434-7.
CAKIRPALOGLU, Panajotis, 2012. Úvod do psychologie osobnosti. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-4033-1.
ČÁP, Jan a Jiří MAREŠ, 2001. Psychologie pro učitele. Praha: Grada. ISBN 80-7178-463-X.
CHRÁSKA, Miroslav, 2007. Metody pedagogického výzkumu: základy kvantitativního výzkumu. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-1369-4.
ŘÍČAN, Pavel, 2010. Psychologie osobnosti: obor v pohybu. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-3133-9.

Vedoucí bakalářské práce: **PhDr. Soňa Lemrová, Ph.D.**
Ústav pedagogických věd

Datum zadání bakalářské práce: **27. ledna 2021**
Termín odevzdání bakalářské práce: **30. dubna 2021**

Mgr. Libor Marek, Ph.D.
děkan



doc. Mgr. Jakub Hladík, Ph.D.
ředitel ústavu

Ve Zlíně dne 27. ledna 2021

PROHLÁŠENÍ AUTORA BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Beru na vědomí, že

- odevzdáním bakalářské práce souhlasím se zveřejněním své práce podle zákona č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, bez ohledu na výsledek obhajoby ¹⁾;
- beru na vědomí, že bakalářská práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému dostupná k nahlédnutí;
- na moji bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, zejm. § 35 odst. 3 ²⁾;
- podle § 60 ³⁾ odst. 1 autorského zákona má UTB ve Zlíně právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- podle § 60 ³⁾ odst. 2 a 3 mohu užít své dílo – bakalářskou práci - nebo poskytnout licenci k jejímu využití jen s předchozím písemným souhlasem Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše);
- pokud bylo k vypracování bakalářské práce využito softwaru poskytnutého Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně nebo jinými subjekty pouze ke studijním a výzkumným účelům (tj. k nekomerčnímu využití), nelze výsledky bakalářské práce využít ke komerčním účelům.

Prohlašuji, že

- elektronická a tištěná verze bakalářské práce jsou totožné;
- na bakalářské práci jsem pracoval samostatně a použitou literaturu jsem citoval. V případě publikace výsledků budu uveden jako spoluautor.

Ve Zlíně 12.4.2021

.....

1) zákon č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, § 47b Zveřejňování závěrečných prací;

(1) Vysoká škola nevdělečně zveřejňuje disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce, u kterých proběhla obhajoba, včetně posudků oponentů a výsledku obhajoby prostřednictvím databáze kvalifikačních prací, kterou spravuje. Způsob zveřejnění stanoví vnitřní předpis vysoké školy.

(2) Disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce odevzdané uchazečem k obhajobě musí být též nejméně pět pracovních dnů před konáním obhajoby zveřejněny k nahlížení veřejnosti v místě určeném vnitřním předpisem vysoké školy nebo není-li tak určeno, v místě pracoviště vysoké školy, kde se má konat obhajoba práce. Každý si může ze zveřejněné práce pořizovat na své náklady výpisy, opisy nebo rozmnoženiny.

(3) Platí, že odevzdáním práce autor souhlasí se zveřejněním své práce podle tohoto zákona, bez ohledu na výsledek obhajoby.

2) zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 35 odst. 3:

(3) Do práva autorského také nezasahuje škola nebo školské či vzdělávací zařízení, užije-li nikoli za účelem přímého nebo nepřímého hospodářského nebo obchodního prospěchu k výuce nebo k vlastní potřebě dílo vytvořené žákem nebo studentem ke splnění školních nebo studijních povinností vyplývajících z jeho právního vztahu ke škole nebo školskému či vzdělávacímu zařízení (školní dílo).

3) zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 60 Školní dílo:

(1) Škola nebo školské či vzdělávací zařízení mají za obvyklých podmínek právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla (§ 35 odst.

3). Odpirá-li autor takového díla udělit svolení bez vážného důvodu, mohou se tyto osoby domáhat nahrazení chybějícího projevu jeho vůle u soudu. Ustanovení § 35 odst. 3 zůstává nedotčeno.

(2) Není-li sjednáno jinak, může autor školního díla své dílo užít či poskytnout jinému licenci, není-li to v rozporu s oprávněnými zájmy školy nebo školského či vzdělávacího zařízení.

(3) Škola nebo školské či vzdělávací zařízení jsou oprávněny požadovat, aby jim autor školního díla z výdělku jím dosaženého v souvislosti s užitím díla či poskytnutím licence podle odstavce 2 přiměřeně přispěl na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložily, a to podle okolností až do jejich skutečné výše; přitom se přihlédne k výši výdělku dosaženého školou nebo školským či vzdělávacím zařízením z užití školního díla podle odstavce 1.

ABSTRAKT

Práce se zabývá osobnostními charakteristikami pracovníků sociálních služeb, kteří poskytují pomoc dospělým lidem s mentálním postižením. Práce je rozdělená na teoretickou a praktickou část. Teoretická část se věnuje pojmu osobnost, zaměřuje se na osobnost a vědomí já, osobnost prezentující se sociálnímu okolí, osobností v pracovním světě. Dále přibližuje práci sociálního pracovníka a pracovníka v sociálních službách. Poslední kapitola teoretické části je věnována vybraným sociálním službám poskytujících podporu dospělým lidem s mentálním postižením. Praktická část se zaměřuje na osobnostní charakteristiky pracovníků, jenž v současné době pracují s dospělými lidmi s mentálním postižením.

Klíčová slova: osobnost, pomáhající pracovníci, lidé s mentálním postižením, Big Five, sociální služby

ABSTRACT

This bachelor's thesis deals with personal characteristics of social service workers, who provide help to adults with mental disabilities. The thesis is divided into a theoretical and a practical part. The theoretical part aims at the term of a personality, concentrates at a personality and awareness of self, personality presented to the social surrounding and a personality in a working world. Further on it describes the work of a social worker and a worker in the social services. The last chapter of the theoretical part describes chosen social services providing support to adults with mental disorders. The practical part aims at personal characteristics of workers, who currently work with adults with mental disability.

Keywords: personality, social workers, people with mental disorder, Big Five, social services

Děkuji především paní PhDr. Lemrové, Ph.D. za její vedení, vstřícnost a podnětné připomínky k práci. Děkuji své rodině za tři roky trpělivosti. Také velké díky patří kolegům a lidem, kteří se do výzkumu zapojili a vyplnili dotazník.

Prohlašuji, že odevzdaná verze bakalářské/diplomové práce a verze elektronická nahraná do IS/STAG jsou totožné.

OBSAH

OBSAH.....	8
ÚVOD.....	10
I.....	12
TEORETICKÁ ČÁST.....	12
1 OSOBNOST ČLOVĚKA.....	13
1.1 POJEM OSOBNOST.....	13
1.2 OSOBNOST A VĚDOMÍ JÁ.....	14
1.3 OSOBNOST PREZENTUJÍCÍ SE SOCIÁLNÍMU OKOLÍ.....	15
1.4 OSOBNOST V PRACOVNÍM PROSTŘEDÍ.....	16
1.4.1 Výzkum Big Five.....	17
2 OSOBNOST SOCIÁLNÍHO PRACOVNÍKA A PRACOVNÍKA V SOCIÁLNÍCH SLUŽBÁCH.....	21
2.1 ŽÁDOUCÍ OSOBNOSTNÍ PŘEDPOKLADY.....	21
2.2 NEŽÁDOUCÍ OSOBNOSTNÍ PŘEDPOKLADY.....	22
2.3 SOCIÁLNÍ PRACOVNÍK.....	23
2.4 PRACOVNÍK V SOCIÁLNÍCH SLUŽBÁCH.....	24
3 PRACOVNÍCI VE VYBRANÝCH SOCIÁLNÍCH SLUŽBÁCH PRACUJÍCÍ S DOSPĚLÝMI LIDMI S MENTÁLNÍM POSTIŽENÍM.....	26
3.1 PRACOVNÍCI POBYTOVÝCH SLUŽEB.....	26
3.1.1 Pracovníci domovů pro osoby se zdravotním postižením.....	26
3.1.2 Pracovníci chráněného bydlení.....	27
3.2 PRACOVNÍCI AMBULANTNÍCH SLUŽEB.....	27
3.2.1 Pracovníci sociálně terapeutické dílny.....	28
3.2.2 Pracovníci denního stacionáře.....	28
3.3 PRACOVNÍCI TERÉNNÍCH SLUŽEB.....	29
3.3.1 Pracovníci sociální rehabilitace.....	29
3.3.2 Pracovníci podpory samostatného bydlení.....	29
II.....	31

PRAKTICKÁ ČÁST.....	31
4 ZÁKLADNÍ INFORMACE O VÝZKUMU.....	32
4.1 VÝZKUMNÝ PROBLÉM.....	32
4.1.1 Dílčí výzkumný problém.....	32
4.2 CÍL VÝZKUMU	32
4.3 METODIKA VÝZKUMU	33
5 REALIZACE VÝZKUMU.....	34
5.1 DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ	35
5.2 CHARAKTERISTIKA VÝZKUMNÉHO SOUBORU	37
5.3 ANALÝZA A INTERPRETACE DAT Z VÝZKUMU.....	44
6 SHRnutí PRAKTICKÉ ČÁSTI BAKALÁŘSKÉ PRÁCE	52
ZÁVĚR.....	54
SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	55
SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK	58
SEZNAM OBRÁZKŮ	59
SEZNAM TABULEK	61
SEZNAM PŘÍLOH.....	62

ÚVOD

Pomáhající profese je stará jako lidstvo samo. Mezi pomáhající profese patří například lékař, učitel a další. Přesto v devadesátých letech minulého století začalo v sociální rovině mnoho nového, doposud pro české občany neznámého. V tomto období vznikaly nové sociální služby, organizace pro lidi pocházející ze znevýhodněného prostředí či pro osoby s handicapem. Velmi významně se to dotklo osob s mentálním postižením, které zažily tzv. transformaci. Vznikaly organizace usilující o nový pohled na tuto skupinu osob. Byla zde patrná snaha o začlenění osob s mentálním postižením do společnosti. Pro ně se zde průběžně vytvářely nové sociální služby, a tak se jim postupně otvíraly nové možnosti. Vznikaly denní stacionáře, týdenní stacionáře, chráněná pracovní místa, sociálně-terapeutické dílny. I v dnešní době se sociální služby pro osoby s mentálním postižením neustále vyvíjejí, a jejich pokrok jde poměrně rychle dopředu.

Tato práce se zabývá osobnostními charakteristikami pracovníků pomáhajících dospělým lidem s mentálním postižením. Téma práce si autorka vybrala, jelikož se v této sféře pohybuje a je součástí skupiny pracovníků podporující lidi s mentálním postižením. Vidí zde zajímavou možnost předat nezačleněným lidem informace o pracovnících, kteří podporují osoby vyžadující speciální druh podpory v různých oblastech života. Ale také možnost uplatnění informací z výzkumu pro personální útvar sociálních služeb s cílovou skupinou zaměřenou na dospělé osoby s mentálním postižením. Také může být práce přínosem pro budoucí uchazeče zajímavící se o pracovní pozici orientovanou na dospělé osoby s mentálním postižením.

Teoretická část je rozdělena na tři kapitoly. První kapitola se věnuje vysvětlení pojmu osobnost, dále se kapitola věnuje pohledu na vlastní vědomí „já“, osobností jedince prezentující se sociálnímu okolí, osobností člověka v pracovním světě. Druhá kapitola se zabývá osobností sociálního pracovníka a pracovníka v sociálních službách. Třetí kapitola pojednává o pracovnících vybraných sociálních služeb, jejichž cílovou skupinou jsou dospělí lidé s mentálním postižením. Následuje praktická část s analýzou a interpretací dat vycházejících z dotazníkového šetření. Autorka zvolila pro účely svého výzkumu standardizovaný psychologický dotazník nazývaný Big Five, který zkoumá u pracovníků pět faktorů osobnosti.

Cílem práce je kvantitativní metodou pomocí psychologických dotazníků zjistit, jakými osobnostními charakteristikami v současné době disponují pracovníci poskytující podporu dospělým lidem s mentálním postižením. Dalším cílem je zjistit osobnostní charakteristiky pracovníků v souvislosti s jejich pracovní pozicí.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 OSOBNOST ČLOVĚKA

Kapitola se zabývá pojmem osobnost, osobností a vědomím „já“, osobností prezentující se sociálnímu okolí. Tito činitelé se neodmyslitelně pojí se zaměstnáním. Dále se kapitola zaměří na osobnost v pracovním prostředí.

1.1 Pojem osobnost

Pojem „osobnost“ je odvozen od termínu osoba, jenž je latinsky označován termínem PERSONA, později se ve středověké latině vyvinul termín PERSONALITAS. Termín persona původně označoval masku, jenž používali herci během hraní při antickém dramatu. Je rozdíl mezi pojmy osobnost a osoba. Pojem osobnost je v současnosti vykládán jakožto člověk individuum, utvářející se v okolním sociálním prostředí a ve svém spirituálním hledání. Člověk jako individuum má odlišnosti, které můžeme nazývat osobnostními rozdíly. Osobnost člověka se vyvíjí po celý jeho život (Smékal, 2002).

Osobnost je velmi široký pojem a nelze jej definovat stručným výrokem. Proto se u mnoha autorů setkáváme s rozdílnými formami vysvětlení tohoto pojmu. Nelze říci, že jsou lepší či horší definice, jejich obsah většinou závisí na užitečnosti pro teorii a výzkum osobnosti (Blatný, 2010).

Smékal osobnost vyjadřuje takto: *„Člověk je osobností tehdy, když má svou tvář, když je autorem svých činů, když nekopíruje a nenapodobuje, ale když zodpovědně stojí za tím, co dělá, když jedná s vědomím svých činů. Osobnost je dána především tím, jak dovede kontrolovat svou činnost svým svědomím a tím, jak uvědoměle, odpovědně a ohleduplně řeší úkoly svého života“* (Smékal, 2004, s. 28).

Dle Junga *„osobnost se nemůže nikdy rozvinout, aniž si člověk vědomě a s vědomým mravním rozhodnutím zvolí vlastní cestu. K procesu osobnostního vývoje musí svou sílu propůjčit nejen kauzální motiv, nejen nutnost, nýbrž i vědomé mravní rozhodnutí“* (Jung, 1995, s. 232).

Nakonečný popisuje osobnost jako *„vnitřní organizaci duševního života člověka, která funguje jako otevřený, dynamický, seberegulující se systém, který tvoří funkční jednotu s organismem (psychosomatické vztahy) na jedné straně a s životním, zvláště sociokulturním prostředím na straně druhé“* (Nakonečný, 2005, s.84).

1.2 Osobnost a vědomí já

Vědomím „já“ disponuje člověk zhruba od dvou a půl let života, s vědomím já přichází uvědomování si své jedinečnosti a své totožnosti. (Nakonečný, 2005). Pojem „já“ vyjadřuje obraz člověka o sobě samém, o sebepojetí, o integraci osobnosti, o duševním životě člověka a jeho dynamiky (Nakonečný, 1993).

„Subjektivní Já představuje jádrový postoj člověka vůči svému jsoucnu. Jeho základ tvoří komplexní představa o vlastní způsobilosti, svéráznosti a stálosti. Soulad mezi těmito aspekty sebepojetí má vliv na vnitřní rovnováhu člověka a duševní zdraví. Pocit vlastní zdatnosti odráží přesvědčení jedince o jeho schopnosti řešit různé úkoly“ (Cakirpaloglu, 2012, s.689).

„Já“ může být silné a slabé. Pokud jedinec disponuje silným „já“, má předpoklad akceptovat sám sebe, má přiměřenou míru sebeúcty a sebedůvěry, bývá úspěšnější, jak v životní rovině tak i v té pracovní. Pokud má jedinec slabé „já“, není se sebou samým spokojený. Slabé „já“ je spojeno se sebepodceňováním a sebeodmítáním.

Důležitá je také stabilita „já“, která v průběhu života prochází různými zkouškami (dospívání, první zaměstnání, vstup do manželství, vážné nehody). Významnou roli ve stabilitě hraje jedincovo sociální okolí. Prožívání svého vlastního „já“ není nikdy dáno předem, vždy se jedná o produkt vývoje osobnosti.

Člověk má také obranné mechanismy „já“, které mu slouží pro udržování stability, vnitřní integrity a rovnováhy. Obranné mechanismy jsou na nevědomé nebo podvědomé úrovni (Bedrnová, Nový, 2002).

Dle výzkumu pětifaktorového modelu osobnosti (tzv. Big Five) se ve střední dospělosti o sebepojetí mluví jako o období vysoké stability. Nejedná se o období velkých změn osobnostních rysů, pouze u neuroticismu můžeme u jedinců pozorovat nižší hodnoty, než jak tomu bylo v mladém dospělosti. V období střední dospělosti se objevují náročné životní situace, přesto výzkumy ukazují, že člověk má větší pocit osobní kontroly. Pocit kontroly se v tomto životním období stává důležitý. Jedinci mají ještě zdroje pro uplatnění strategií a změn, ale zároveň mají velké množství životních zkušeností (Blatný, 2017).

1.3 Osobnost prezentující se sociálnímu okolí

Zde je důležité zmínit tři důležité pojmy, jedná se o pojem pozice, pojem status a pojem role.

Pojmem **pozice** se rozumí místo, které jedinec zastává v malé skupině lidí z pohledu oblíbenosti, čínotnosti a dalších činitelů.

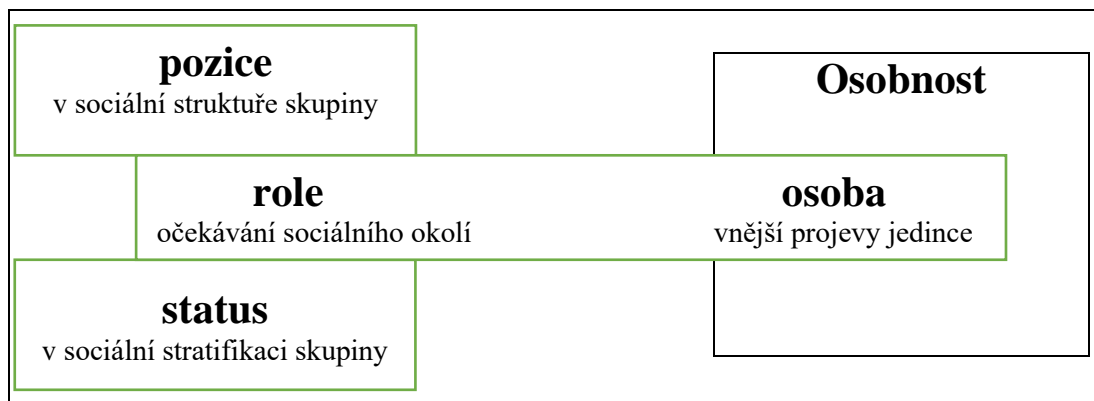
Pojem **status** vyjadřuje zařazení jedince v sociálně třídě. Podle podnětů, které jedinec vysílá směrem ke svému sociálnímu okolí, je hodnocen status jako horší či lepší, nižší nebo vyšší. Na statusu jedince se podílí vše, čím jedinec působí na své okolí. Významně se na statusu jedince podílí například povolání.

Pojem **role** vyjadřuje očekávání sociálního okolí, které předpokládá určitý model chování jedince, vzhledem k jeho věku, pohlaví a socioekonomickému statusu. Pro každou situaci má naše okolí určitá očekávání. Když se hranice tolerance překročí, je jedincovo chování vnímáno jako neslušné, drzé, protivné apod. Roli lze také chápat jako více či méně záměrný způsob sebe prezentace. Psychologie osobnosti si klade otázku, jaký je vztah role a osobnosti, zda vystupuje jedinec identicky se svými rolami. Psychologové se shodují na tom, že „všichni hrajeme divadlo“ a pouze v afektogenním expresivním chování jsme skutečně sami sebou. Setkáváme se i s lidmi, pro něž jsou jejich role cizí, musí je však hrát, například z existenčních důvodů. Přesto mají role v životě člověka své nepostradatelné místo, podílí se na uspořádání lidského života, ale mohou do života vnášet také nepříjemné vnitřní konflikty jedince. Očekávaná a skutečná role v životě jedince se může lišit. Dodržování role je hodnoceno pomocí pozitivních a negativních sankcí (odměn a trestů).

V pracovním prostředí plní jedinec roli zaměstnance, kde se uplatňují formální i neformální předpoklady. Mezi formální patří například vzdělání a pracovní zkušenosti, neformální předpoklady vycházejí z osobnosti jedince. Je důležité, aby došlo ke sladění těchto dvou rolí. Nedostatečný soulad plnění formálních a neformálních rolí je příčinou mnoha konfliktů, jedná se o konflikty se spolupracovníky, konflikty s nadřízeným a vedením organizace (Nakonečný, 2005).

Tyto tři pojmy vytvářejí osobnost, která se prezentuje sociálnímu okolí, jak je zřejmé z obrázku 2.

Obrázek 1 Pozice, role, status



(Nakonečný, 2005, s. 86)

1.4 Osobnost v pracovním prostředí

Pracovní způsobilost je formována již v průběhu výchovy a vzdělávacího procesu v dětství a mládí člověka. Utváří se však v průběhu celého života.

Na pracovníka jsou kladeny určité nároky a požadavky. Pro každý podnik je důležité, aby zaměstnanci měli vhodnou kvalifikaci a předpoklady odpovídající pracovní pozici. Svou roli zde hrají nejen požadavky vyplývající z charakteristik podniku, ale také schopnosti a osobnostní vlastnosti jedince. Je samozřejmé, že se budou požadavky lišit v závislosti na podniku a na pracovní pozici. Zatímco v některých profesích bude hrát roli především fyzická zdatnost a způsobilost, v jiných bude hlavním požadavkem na uchazeče, aby disponoval například vyššími psychickými předpoklady nebo rozvinutými morálními vlastnostmi.

Rozpoznání předpokladů u jednotlivých pracovníků je užitečné pro ty zaměstnavatele, v jejichž zájmu je zajištění optimálního výběru personálu, či pro ty, kteří uvažují o změnách v pracovním zařazení u stávajících zaměstnanců. Jednotlivce je možné poznat prostřednictvím jejich individuálních charakteristik. Psychologie práce a řízení se zabývá psychickou způsobilostí člověka jako pracovníka. Zaměřuje se na to, v jaké míře jsou individuální předpoklady ve shodě s požadavky práce (Bedrnová, Nový, 2002).

V současné době při studiu sociálně-psychologických a organizačních jevů je nejvíce používaný faktorový model tzv. pět silných faktorů BIG FIVE, který prostřednictvím faktorů zjišťuje vnitřní determinanty chování jedinců (Nakonečný, 2005).

1.4.1 Výzkum Big Five

Člověk a zaměstnání velmi úzce souvisí s osobnostními charakteristikami, kterými se zabývá výzkum BIG FIVE. Tento výzkum sleduje pět faktorů osobnosti (neuroticismus, extraverci, otevřenost vůči zkušenosti, přívětivost, svědomitost).

Lidé otevřenější zkušenostem často zvolí práce uměleckého zaměření a věnují se vědecké práci. Lidé s vyšší mírou otevřenosti vůči zkušenosti mohou mít potíže s výběrem konkrétní profese, protože by rádi využili svůj potenciál v různých možných zaměstnáních. Otevření lidé ve středním věku také častěji mění profesi nežli lidé uzavření.

Neuroticismus nemá přímý vliv na výběr profese, je však vědecky dokázáno, že jedinci vykazující vysoké skóre nebývají spokojeni s žádnou profesí (Blatný, 2010). Neuroticismus ukazuje, jak vnímáme negativní emoce, např. strach, úzkost. Lidé s vysokou mírou neuroticismu mohou být depresivní, nervózní, náladoví, podráždění. Vysoká míra neuroticismu u člověka se projevuje v jeho psychické nestabilitě a psychická stabilita je snadno narušitelná (Hřebíčková, 2011).

Svědomitost a její vysoká míra se objevuje u lidí, kteří v povolání vyžadují značnou disciplínu a pracovní nasazení. Je také dokázáno, že lidé s vyšší mírou svědomitosti jsou pracovně úspěšnější (Blatný, 2010). Osoby dosahující vysokého skóre jsou označovány jako cílevědomé, vytrvalé, ctižádostivé, pilné, systematické. Osoby s vysokým skórem jsou lépe připraveni vypořádat se s úkoly v porovnání s lidmi s nízkým skórem. Pokud je skóre svědomitosti příliš vysoké, může mít souvislost s nutkavou poruchou osobnosti (Hřebíčková, 2011).

Přívětivost nemá významnou souvislost s pracovní výkonností. (Blatný, 2010) Lidem dosahujícím vysokého skóre můžeme přisuzovat altruismus. Tito lidé mají pro jiné osoby pochopení, chovají se k lidem laskavě a vlídně. Lidé s vysokým skórem mají

sklon důvěřovat lidem, také s lidmi raději spolupracují, než soupeří. Příliš vysoké skóre může vypovídat o poruše v podobě závislé osobnosti.

Extravertní lidé jsou společenšší a hovorní, mají rádi společnost, jsou rádi ve větších skupinách lidí, obvykle bývají středem pozornosti. Obchodníci a podnikatelé jsou velmi často typickými extraverty (Hřebíčková, 2011).

Z obrázku 3 můžeme vyčíst charakteristiku neuroticismu, extraverze, otevřenosti vůči zkušenosti, přívětivosti a svědomitosti.

Obrázek 2 Přehled škál a subškál NEO osobnostního inventáře s jejich charakteristikami

	Název škály a subškály v češtině	Název škály a subškály v angličtině	Stručná charakteristika škály a subškály
	Neuroticismus	Neuroticism	Do jaké míry se vyrovnáváme s psychickou zátěží
N1	Úzkostnost	Anxiety	Obavy a strach z toho, jak všechno dopadne
N2	Hněvivost-hostilita	Angry Hostility	Pocit hněvu a zatrpklosti
N3	Depresivnost	Depression	Prožívání smutku a zoufalství
N4	Rozpačitost	Self-Consciousness	Pocit trapnosti, studu nebo rozpaků
N5	Impulzivnost	Impulsiveness	Podléhání pokušení (jídlo, alkohol, cigarety, drogy, nakupování)
N6	Zranitelnost	Vulnerability	Tendence nechat se pohltnout naléhavými událostmi nebo stresovými situacemi, tendence jednat panicky
	Extraverze	Extraversion	Do jaké míry jsme společenšší, aktivní a energičtí
E1	Vřelost	Warmth	Přátelskost, náklonost a zalíbení pro druhé
E2	Družnost	Gregariousness	Společenskost, vyhledávání sociálních kontaktů
E3	Asertivita	Assertiveness	Dominance a důrazné sebeprosazování

E4	Aktivnost	Aktivity	Energetičnost, tendence žít život v rychlém tempu
E5	Vyhledávání vzrušení	Excitement Seeking	Upřednostňování vzrušujících zážitků a výrazných smyslových podnětů
E6	Pozitivní emoce	Positive Emotions	Optimismus a pocit životního štěstí
	Otevřenost vůči zkušenosti	Openness to Experience	Do jaké míry jsme otevření novým zkušenostem
O1	Fantazie	Fantasy	Vytváření zajímavého vnitřního světa, představivost a fantazie
O2	Estetické prožívání	Aesthetics	Smysl pro umění a krásu, senzitivita
O3	Prožívání	Feelings	Schopnost zhodnotit a prožívat u sebe a s druhými velké množství pozitivních i negativních emocí
O4	Novátorské činnosti	Actions	Upřednostňování nového a rozmanitého před rutinním a známým
O5	Ideje	Ideas	Intelektuální zvědavost, otevřenost novým a nekonvenčním myšlenkám
O6	Hodnoty	Values	Ochota ověřovat sociální, politické, religiózní hodnoty, nedogmatické myšlení
	Přívětivost	Agreeableness	Do jaké míry jsme přívětiví k druhým lidem
P1	Důvěra	Trust	Tendence důvěřovat druhým
P2	Upřímnost	Straightforwardness	Čestné a přímé jednání
P3	Altruismus	Altruism	Ohleduplnost a přání pomáhat druhým
P4	Poddajnost	Compliance	Upřednostňování spolupráce před soutěživostí
P5	Skromnost	Modesty	Pokora před druhými
P6	Jemnocit	Tender-Mindedness	Starostlivost, soucit a sympatie s druhými
	Svědomitost	Conscientiousness	Do jaké míry plníme povinnosti
S1	Způsobilost	Competence	Přípravenost a schopnost efektivně řešit úkoly

S2	Pořádkumilovnost	Order	Umění dobře si všechno zorganizovat, postupovat metodicky
S3	Zodpovědnost	Dutifulness	Dodržování pravidel, spolehlivost
S4	Cílevědomost	Achievement Striving	Tendence zadávat si náročné úkoly a plnit je
S5	Disciplinovanost	Self-Discipline	Schopnost motivovat se k dokončení úkolu a odolávat rušivým vlivům
S6	Rozvážnost	Deliberation	Schopnost promýšlet si věci předem

(Blatný,2010, s. 220-229)

2 OSOBNOST SOCIÁLNÍHO PRACOVNÍKA A PRACOVNÍKA V SOCIÁLNÍCH SLUŽBÁCH

Ve službách, které pomáhají dospělým osobám s mentálním postižením, pracují sociální pracovníci, pracovníci v sociálních službách a vedoucí pracovníci. V kapitole se zaměříme na osobnosti sociálních pracovníků a pracovníků v sociálních službách.

2.1 Žádoucí osobnostní předpoklady

Pro pracovníky v sociálních službách je důležitá především empatie, vřelost a vstřícnost ke klientovi, dále schopnost přistupovat ke klientům bez předsudků, nemoralizovat. Nedílnou součástí jeho předpokladů je také diskrétnost. *„Vytváření disciplíny, jakou je sociální práce, je výrazně prohloubené s tématem hodnot a etikou“* (Gulová, 2011, s. 38).

Pracovníci by se měli řídit etickým kodexem (Matoušek, 2008). *„Nástroj, který pomáhá zajišťovat, aby každodenní aktivity a činnosti podniku a jednání jednotlivých členů organizace odpovídaly stanoveným zásadám. Jedná se o soubor pravidel, která vycházejí z hodnot, postojů a principů organizace. Etický kodex organizace vymezuje standardy profesionálního (žádoucího) jednání a chování pracovníků“* (Průcha, Veteška, 2014, s.387). Etický kodex vyjadřuje respekt ke klientům a chrání před zneužitím postavení pracovníka vůči klientovi (Matoušek, 2008).

Zákon o sociálních službách se v souvislosti s výkonem povolání sociálního pracovníka a pracovníka v sociálních službách zmiňuje také o povinnosti dále se vzdělávat a být otevřený práci na svém profesním rozvoji. Délka vzdělávání je nejméně 24 hodin za kalendářní rok. (Zákon o sociálních službách, 2006)

Matoušek uvádí (2008), že pro výkon profese pomáhajícího pracovníka jsou zásadní některé předpoklady a dovednosti:

Zdatnost a inteligence

- Předpokládá, že lidé se udržují ve fyzické a duševní kondici, aby náročnou práci pomáhajícího pracovníka zvládli. Zmiňuje se také o neustálém

vzdělávání, prohlubování znalostí, seznamovat se s novými teoriemi a technikami.

Přitažlivost

- Pracovník by měl být pro klientem příkladem a být pro něj přitažlivým. Pracovník by měl být hezky oblékaný, upravený, měl by se umět chovat, měl by umět jednat s klienty.

Důvěryhodnost

- Pracovník by měl být klienty vnímán důvěryhodně, čestně, měl by mít dobrou pověst. K důvěryhodnosti pracovníka přispívá: diskrétnost (dodržovat klientovo soukromí, a dokázat vyhodnotit, že některé informace by se neměly dostat k jiným lidem), spolehlivost (klient ví, že může věřit tomu, co mu pracovník říká), využívání moci (když se klient pracovníkovi svěří, aby se mu pracovník věnoval) a porozumění (pracovník by se měl snažit klienta vyslechnout a pochopit).

Komunikační dovednosti

- Jsou základem pro navázání vztahu pracovníka a klienta. Je důležité zúčastněné naslouchání jehož cílem je klientovi porozumět. Empatie je také forma lidské komunikace, empatie zahrnuje naslouchání a porozumění. Empatie souvisí i porozumění neverbální komunikaci.
-

2.2 Nežádoucí osobnostní předpoklady

Pracovník by se měl řídit institucionálním rámcem zabezpečující klientele ochranu. Pracovník zasahuje do života klientů, odhaluje důvěrné informace ze života klientů (Matoušek, 2008).

Kopřiva (2006) uvádí důležitost hranic při pomáhání. Problém vidí ve chvíli, kdy pracovník bere záležitosti klienta příliš za svoje vlastní. Dále upozorňuje na splývání pracovníka ke klientovi, které není žádoucí. „*Potřebovat, aby mne klient potřeboval – proto, abych se necítil sám*“ (Kopřiva, 2006, s.79).

Při pomáhání vzniká moc. Moc může mít i pracovník vůči klientovi, pak může s klientem manipulovat. Stává se tomu třeba u otázek klientů směrem k pracovníkovi.

Kopřiva vidí jako důležité, aby pracovník uznal, že všechno neví a „*necítit povinnost být moudrou sovou, která má odpověď na všechno. Umět zrušit klientův postoj podřízenosti*“ (Kopřiva, 2006, s. 43).

Národní soustava povolání dále upozorňuje na vhodnost dobré duševní stránky jedince k výkonu povolání a nevhodnost zvolení pracovníka s duševní poruchou či poruchou chování. (Národní soustava povolání) „*Psychicky dobře naladěný jedinec působí příznivě na své okolí. Pokud je člověk vystaven nadměrnému stresu, příliš zatížen svými osobními problémy, psychicky vyčerpan, stěží bude působit psychotherapeuticky*“ (Beran, 2010, s. 128).

S pomáhajícími profesemi se spojuje syndrom vyhoření. Pokud se člověk dostane do roviny, která je dlouhodobě záporná, dostane se do stavu nazývaného syndrom vyhoření. Vyhořený pracovník má neangažovaný vztah ke klientům, trvá na standartních zavedených postupech, v pracovním prostředí pociťuje sníženou energii, pocit vyčerpání (Matoušek a kol., 2013). K předcházení syndromu vyhoření slouží také supervize, které jsou nezbytnou součástí sociální práce a průběžně pracovníky doprovází. Supervize se dotýká emočních a vztahových aspektů práce s klientem, tématem supervize může být také problém či konflikt mezi pracovníky nebo problém pracovníků směrem k organizaci (Kopřiva, 2006).

2.3 Sociální pracovník

Z hlediska zákonodárského pro výkon profese sociálního pracovníka je nutná plná svéprávnost, bezúhonnost, zdravotní způsobilost, dosažení bakalářského nebo magisterského studia v oborech zaměřeného na sociální práci (Zákon o sociálních službách, 2006).

Pracovní náplň sociálního pracovníka:

- Vykonávání sociálních šetření
- Zabezpečování sociálních agend včetně řešení sociálně právních problémů v zařízeních poskytující služby sociální péče
- Sociálně právní poradenství
- Analytická, metodická a koncepční činnost v sociální oblasti

- Odborné činnosti v zařízeních poskytujících služby sociální prevence
- Depistážní činnost
- Poskytování krizové pomoci
- Poskytování sociálního poradenství a sociální rehabilitace
- Zjišťování potřeb obyvatel obce a kraje a koordinování poskytovatelů sociálních služeb

(Zákon o sociálních službách, 2006).

Dle Národní soustavy povolání k profesionalitě sociálního pracovníka patří být zdatný v určitých dovednostech chování. Efektivně komunikovat, schopnost zaujmout ostatní, disponovat schopností naslouchat ostatním. Kooperovat a aktivně se zapojovat do činností. Být flexibilní, přijímat nové myšlenky a zvládat změny. Samostatně a spolehlivě plnit své úkoly. Plánovat a organizovat práci sobě, ale i ostatním. Vést lidi a ujímat se role vůdce skupiny, využívat formální autoritu a moc správným způsobem (Národní soustava povolání, 2017).

Dle Gulové (2011) charakteristika pracovního místa sociální pracovník spočívá v schopnosti diagnostikovat situaci osoby, skupiny nebo komunity a následné doporučení vhodného odborníka na danou situaci či problém.

2.4 Pracovník v sociálních službách

Z hlediska legislativy může práci pracovníka v sociálních službách vykonávat člověk plně svéprávný, bezúhonný, zdravotně způsobilý. Pro výkon pozice je přijatelné základní vzdělání, vzdělání ukončené výučním listem nebo středním vzděláním s maturitní zkouškou. Pokud není doložené sociální vzdělání, je podmínkou absolvovat akreditovaný kvalifikační kurz pro pracovníka v sociálních službách.

Pracovní náplň pracovníka v sociálních službách:

- Přímá obslužná péče o osoby v ambulantních nebo pobytových zařízeních
- Pomoc při osobní hygieně a oblékání

- Manipulace s přístroji, pomůckami, prádlem, udržování čistoty a osobní hygieny
- Podpora soběstačnosti
- Aktivizační činnosti
- Vytváření základních sociálních a společenských kontaktů a uspokojování psychosociálních potřeb

(Zákon o sociálních službách, 2006).

3 PRACOVNÍCI VE VYBRANÝCH SOCIÁLNÍCH SLUŽBÁCH PRACUJÍCÍ S DOSPĚLÝMI LIDMI S MENTÁLNÍM POSTIŽENÍM

Kapitola je věnována pracovníkům jednotlivých sociálních služeb, kteří poskytují podporu dospělým lidem s mentálním postižením. Sociální služby se rozdělují na pobytové, ambulantní a terénní.

3.1 Pracovníci pobytových služeb

Nabízí klientovi služby po delší časové období. Většinou se jedná o službu poskytovanou nepřetržitě celý rok (Valenta, Michalík, Lečbých, 2018).

3.1.1 Pracovníci domovů pro osoby se zdravotním postižením

Služba nabízí nepřetržitý provoz. V domově pro osoby se zdravotním postižením bydlí klienti pocházející z rodin, ale také jsou zde klienti nezaopatření – bez rodiny. Klienti potřebují pravidelnou pomoc a vyšší míru podpory od pracovníků.

Pracovníci domovů pro osoby se zdravotním postižením vykonávají tyto činnosti:

- Pomáhají při poskytnutí stravy
- Podporují klienta při zvládnání běžných úkonů péče o vlastní osobu
- Pomáhají při osobní hygieně nebo poskytují pomoc při vytvoření podmínek pro osobní hygienu
- Vytvářejí a zprostředkovávají aktivizační činnosti
- Zprostředkovávají klientům kontakt se společenským prostředím
- Praktikují sociálně-terapeutické činnosti
- Podporují klienty při uplatňování práv, zájmů a obstarávání osobních záležitostí

(Švarcová, 2006)

3.1.2 Pracovníci chráněného bydlení

Chráněné bydlení je skupinové bydlení. Klienti jsou na tom se sebeobsluhou lépe než klienti z domova pro osoby se zdravotním postižením. Bydlení umožňuje klientovi určitou formu osamostatnění. Pracovníci pomáhají klientům s různými domácími činnostmi a snaží se o to, aby klienti byli co nejméně závislí. Pomáhají s běžným chodem domácnosti, pomáhají klientům s úklidem, vařením, sebeobsluhou. Zásadou pracovníků chráněného bydlení je poskytovat podporu jen v případě, kde klient není schopen věc zvládnout sám (Vágnerová, 2004). Pracovníci v chráněném bydlení podporují klientovi návštěvy rodiny nebo přátel. Pracovníci chráněného bydlení by také měli podporovat integraci klientů, což v praxi znamená, že lidem s mentálním postižením jsou nabízeny různé služby, centra a instituce. Rozsah pomoci pracovníků záleží na míře postižení jedince.

Pracovníci chráněného bydlení vykonávají tyto činnosti:

- Pomáhají při přípravě stravy nebo poskytují podporu při zajištění stravy
- Podporují chod domácnosti
- Poskytují aktivizační činnosti
- Zprostředkovávají kontakt se společenským prostředím
- Vykonávají sociálně-terapeutické činnosti
- Podporují klienta při uplatňování práv, jeho zájmů, obstarávání osobních záležitostí

(Švarcová, 2006)

3.2 Pracovníci ambulantních služeb

Služby, za kterými klient dochází samostatně nebo v doprovodu blízké osoby (Valenta, Michalík, Lečbych, 2018).

3.2.1 Pracovníci sociálně terapeutické dílny

Pracovníci mají za úkol rozvinout klientův potenciál v pracovní oblasti. Sociálně terapeutická dílna by měla představovat stupeň přechodu na chráněný nebo otevřený trh práce. Pro ty klienty, jenž nemohou postoupit na další úroveň, může být sociálně terapeutická dílna místem, kde lze využít prostor pro pracovní činnost, která klientům umožňuje seberealizaci v rámci jeho maximálního možné aktivity v rámci pracovního potenciálu (MPSV, 2021).

Pracovníci sociálně terapeutické dílny vykonávají tyto činnosti:

- Pomáhají při osobní hygieně nebo poskytují podmínky pro osobní hygienu
- Zajišťují stravu nebo pomáhají při přípravě stravy
- Podporují klienta v nábviku dovedností pro zvládnání péče o vlastní osobu
- Podporují klientovu soběstačnost vedoucí k sociálnímu začlenění
- Podporují klienta k vytváření a zdokonalování základních pracovních návyků a dovedností

(sociálnisluzby-ipjmk)

3.2.2 Pracovníci denního stacionáře

Denní stacionář doplňuje domácí péči. Často je denní stacionář úlevou pro rodiče, neboť to mnohdy bývá jediná cesta, jak si od člověka vyžadující neustálou péči odpočinout. Pracovníci se o klienta postarají a naplánují docházejícím klientům program. (Vágnerová, 2004).

Pracovníci vykonávají tyto činnosti:

- Pomáhají klientovi zvládat běžné úkony péče o vlastní osobu
- Pomáhají při osobní hygieně
- Pomáhají při přípravě stravy
- Zapojují klienty do výchovných, vzdělávacích a aktivizačních činností
- Zprostředkovávají kontakt se společenským prostředím
- Zajišťují sociálně terapeutické činnosti

- Pomáhají při uplatnění práv, oprávněných zájmů klienta a při obstarávání osobních záležitostí

(Zákon o sociálních službách, 2006).

3.3 Pracovníci terénních služeb

Pracovníci docházejí do přirozeného sociálního prostředí klienta (Valenta, Michalík, Lečbych, 2018).

3.3.1 Pracovníci sociální rehabilitace

Sociální rehabilitace je poskytována lidem přející si dosáhnout větší míry soběstačnosti, samostatnosti a nezávislosti v běžném životě. Služba pomáhá lidem rozvíjet jejich schopnosti, dovednosti, návyky. Pracovníci s klienty nacvičují běžné činnosti, které jsou nezbytné pro samostatný život. Snaží se v maximální možné míře využít jeho schopnosti a kompetence, a usilují o jejich posilování, upevňování a rozvíjení.

Pracovníci poskytují tyto činnosti:

- Pomáhají při nácvičení obsluhy běžných zařízení a spotřebičů
- Pomáhají se zprostředkováváním kontaktu se společenským prostředím
- Poskytují výchovné, vzdělávací a aktivizační činnosti
- Podporují klienty při uplatňování práv, oprávněných zájmů a při obstarávání osobních záležitostí

(Zákon o sociálních službách, 2006)

3.3.2 Pracovníci podpory samostatného bydlení

Podpora samostatného bydlení je poskytována jedincům, kteří mají sníženou soběstačnost. Jejich snížená soběstačnost vyžaduje pomoc jiné fyzické osoby. Službu

využívají jedinci s lehčími formami mentálního postižení. Pracovník navštěvuje klienta pouze občasně, když klient potřebuje pomoci při řešení složitějších problémů nebo při krizových situacích.

Pracovníci podpory samostatného bydlení poskytují tyto činnosti:

- Pomáhají při zajištění chodu domácnosti
- Aktivizační činnosti
- Zprostředkovávají kontakt se společenským prostředím
- Zapojují klienta do sociálně-terapeutických činností
- Podporují klienta při uplatňování práv, jeho zájmů, obstarávání osobních záležitostí

(Švarcová, 2006)

II. PRAKTICKÁ ČÁST

4 ZÁKLADNÍ INFORMACE O VÝZKUMU

Výzkum se zabývá osobnostními charakteristikami pracovníků, kteří pracují s dospělými lidmi s mentálním postižením.

4.1 Výzkumný problém

Téma: Osobnostní charakteristiky pracovníků pomáhajících dospělým lidem s mentálním postižením

Cílem práce je zjistit jaké osobnosti v současné době pracují s dospělými lidmi s mentálním postižením.

4.1.1 Dílčí výzkumný problém

Osobnostní charakteristiky pracovníků pomáhajících dospělým lidem s mentálním postižením v závislosti na pracovní pozici.

Zjistit, zda a jaké jsou osobnostní rozdíly v závislosti na pracovní pozici, tedy na pozici sociálního pracovníka a pracovníka v sociálních službách.

4.2 Cíl výzkumu

Autorka vidí problém jako aktuální a ve výzkumu vidí přínos především pro personální útvary, kde empirická data mohou být užitečná. Pro každý personální útvar je důležité pracovníky znát. Z výzkumu Osobnostních charakteristik je možné vyčíst osobnostní činitele, které mohou poukázat na vnitřní dispozice k chování. Osobnosti pracovníků jsou zkoumány pomocí psychologického dotazníku nazývaného NEO inventář, spadající pod faktorový přístup. Zabývá se pěti faktory osobnosti (neuroticismus, extraverte, otevřenost vůči zkušenosti, přívětivost, svědomitost).

4.3 Metodika výzkumu

- Empirický kvantitativní výzkum
- Dotazníkové šetření
- Lavinový výběr

Data byly zpracovány pomocí programu Microsoft Excel. Výsledky byly vyhodnoceny pomocí T-skóru.

5 REALIZACE VÝZKUMU

Autorka oslovila s prosebným e-mailem sociální služby, jejichž cílovou skupinou jsou dospělé osoby s mentálním postižením. Součástí e-mailu byl odkaz na dotazník.

Byly osloveny následující sociální služby:

Sociálně-terapeutická dílna Naděje Bystřice pod Hostýnem

Sociálně-terapeutická dílna Naděje Otrokovice

Sociálně-terapeutická dílna Naděje Uherské Hradiště

Sociálně-terapeutická dílna Naděje Vsetín

Sociální rehabilitace Naděje Otrokovice

Denní stacionář Naděje Otrokovice

Sociální rehabilitace Naděje Zlín

Chráněné bydlení Naděje Otrokovice

Podporované bydlení Naděje Otrokovice

Domov pro osoby se zdravotním postižením Naděje Otrokovice

Denní stacionář Naděje Vsetín

Sociálně-terapeutická dílna Klíček Uherské Hradiště

Chráněné bydlení Ulita Uherské Hradiště

Denní stacionář Centrum 83 Mladá Boleslav

Domov pro osoby se zdravotním postižením Srdíčko Brno

Týdenní stacionář Hvozdy Štěchovice

Týdenní stacionář Centrum sociální péče města Ústí nad Orlicí

Sociálně terapeutická dílna Centrum Kociánka Březeje

Týdenní stacionář Centrum Bazalka České Budějovice

Dotazník byl vytvořen na Google Forms. Autorka sociální služby vyhledala na webové stránce Registr poskytovatelů sociálních služeb, kde jednotlivé sociální služby jsou dohledatelné.

5.1 Dotazníkové šetření

První část dotazníků byla zaměřena na sociodemografická data. Dotazník se tázal na pohlaví, nejvyšší dosažené vzdělání, pracovní pozici, na délku působení na pracovní pozici, na sociální vzdělání, na hlavní motiv při zvolení dané pracovní pozice.

Dále následoval standardizovaný psychologický dotazník Big Five s celkem 60 otázkami. Zjišťovalo se, jakou jedinci vykazují hodnotu v neuroticismu, extraverci, otevřenosti vůči zkušenostem, přívětivosti, svědomitosti. Jednotlivé otázky byly uzavřené a hodnotilo se prostřednictvím čísel 0-4. Číslo 0 vyjadřovalo, že tvrzení jedince vůbec nevystihuje, číslo 1 jedince spíše nevystihuje, číslo 2 je neutrální postoj, číslo 3 jedince spíše vystihuje, číslo 4 jedince úplně vystihuje. Psychologický dotazník se skládal z následujících tvrzení: 1. Obvykle si nedělám starosti., 2. Mám rád(a) kolem sebe mnoho lidí., 3. Nerad(a) ztrácím čas denním sněním., 4. Snažím se být zdvořilý(á) ke každému, s kým se setkám., 5. Svě věci udržuji v pořádku a čistotě., 6. Často se cítím horší než ostatní., 7. Snadno se rozesměji., 8. Neměním vyzkoušené způsoby, jak něčeho dosáhnout., 9. Často se dostanu do sporu se svou rodinou nebo spolupracovníky., 10. Svůj čas si dovedu dobře zorganizovat tak, abych vyřídil(a) všechny nutné záležitosti., 11. Pokud jsem vystaven(a) velkému stresu, mám občas pocit, že se zhroutím., 12. Nepovažuji sám (sama) sebe za příliš veselého (veselou)., 13. Jsem fascinován(á) motivy, které nalézám v umění a přírodě., 14. Někteří lidé si o mně myslí, že jsem sobecký(á) a egoistický(á)., 15. Nejsem příliš systematický člověk., 16. Málokdy se cítím osamělý(á) nebo smutný(á)., 17. Velmi rád(a) se bavím s jinými lidmi., 18. Je zbytečné, aby člověk naslouchal rozdílným názorům, protože si z nich stejně nedovede žádný vybrat., 19. Raději bych s ostatními spolupracoval(a), než soupeřil(a)., 20. Pokouším se o splnění všech svěřených úkolů s maximální svědomitostí., 21. Často se cítím napjatý(á) a nervózní., 22. Jsem rád(a) tam, kde se něco děje., 23. Poezie na mě má malý nebo žádný účinek., 24. Vůči záměrům druhých jsem nedůvěřivý(á) a rezervovaný(á)., 25. Mám přesně vymezené cíle a pracuji systematicky na jejich dosažení., 26. Někdy se cítím zcela bezcenný(á)., 27. Raději

bývám sám (sama) než ve společnosti., 28. Mám-li možnost, rád(a) si dávám nová nebo cizokrajná jídla., 29. Když to člověk dovolí, tak jej ostatní lidé zneužijí pro své cíle., 30. Promarním mnoho času, než se pustím do práce., 31. Málokdy pocítím strach nebo úzkost., 32. Často mám pocit, že překypuji energií., 33. Málokdy si u sebe povšimnu nálad nebo pocitů vyvolaných okolními vlivy., 34. Většina lidí, které znám, mě má ráda., 35. Pracuji tvrdě na dosažení svých cílů., 36. Často mě rozcílí, jak se mnou lidé jednají., 37. Jsem radostný, dobře naladěný člověk., 38. Při řešení závažných životních situací se řídím názory autorit., 39. Někteří lidé mě považují za chladného (chladnou) a vypočítavého (vypočítavou)., 40. Pokud něco slíbím, vždy to dodržím., 41. Pokud se něco nedaří, až příliš často se tím nechávám odradit a mám pocit, že to vzdám., 42. Nejsem příliš optimistický(á)., 43. Při čtení poezie či pohledu na umělecké dílo mi někdy naskakuje husí kůže a pociťuji mrazení., 44. Ve svých postojích jsem tvrdošíjný(á) a neústupný(á)., 45. Někdy na mne není takové spolehnutí, jaké by mělo být., 46. Málokdy jsem smutný(á) a depresivní., 47. Často žiji v rychlém tempu., 48. Nemám zájem hloubat o podstatě světa nebo smyslu existence člověka., 49. Obvykle se snažím být ohleduplný(á) a citlivý(á)., 50. Jsem výkonný(á) a svou práci vždy zvládnou., 51. Často se cítím bezmocný(á) a potřebuji někoho, kdo by pomohl vyřešit mé problémy., 52. Jsem velmi aktivní., 53. Toužím po poznání a vědomostech., 54. Pokud někoho nemám rád(a), dám to dotyčnému najevo., 55. Snad nikdy nebudu schopen (schopna) uspořádat si své záležitosti., 56. Někdy se tak stydím, že bych se nejraději neviděl(a)., 57. Nebaví mě vést druhé lidi., 58. Často si rád(a) pohrávám s teoriemi nebo abstraktními myšlenkami., 59. Je-li to nutné, neváhám manipulovat lidmi, abych dosáhl(a) toho, čeho chci., 60. Usiluji o dokonalost ve všem, co dělám.

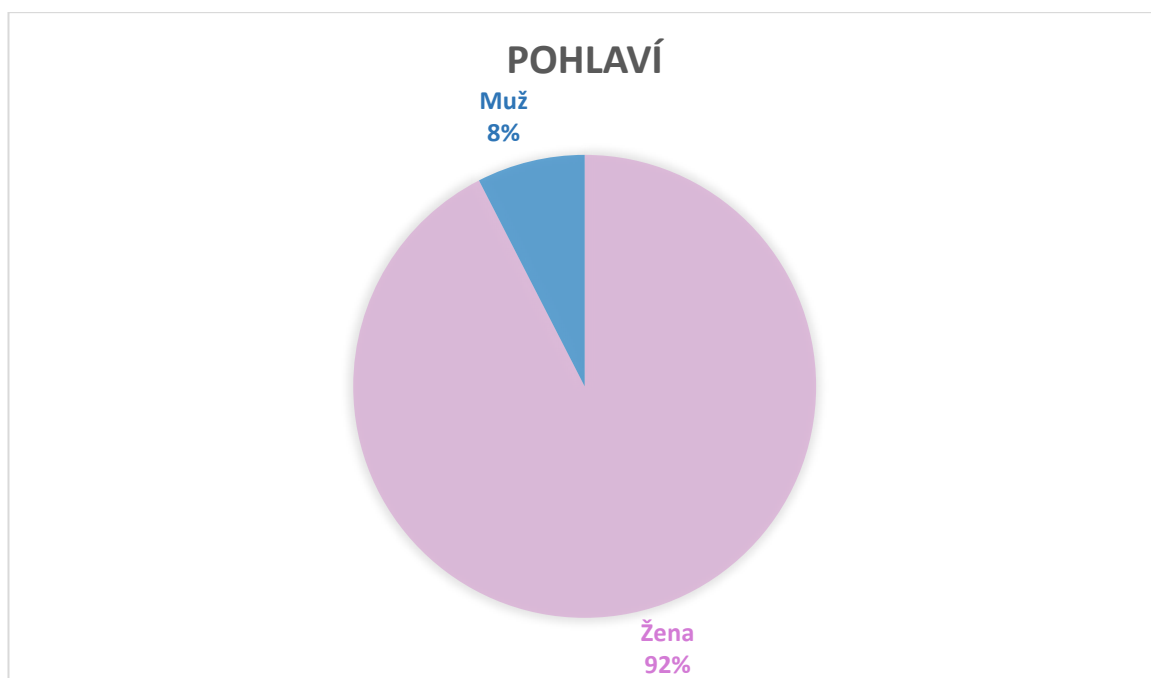
5.2 Charakteristika výzkumného souboru

Vzorek tvořilo N=53 respondentů.

Tabulka 1 Pracovní pozice respondentů (N=53)

Pracovní pozice	Absolutní četnost	Relativní četnost
Sociální pracovník	20	38 %
Pracovník v sociálních službách	33	62 %
Celkem	53	100 %

Graf 1 Pohlaví (N=53)



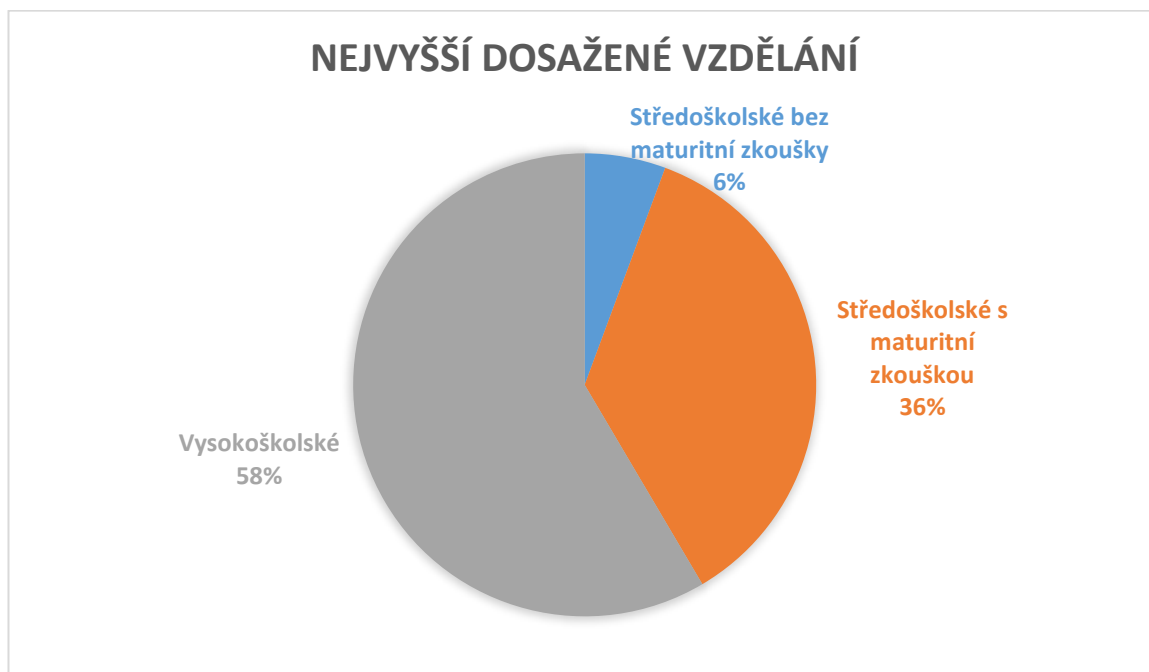
Výzkumu se účastnilo 92 % žen, 8 % a mužů. Z toho je patrné, že sociální práci s dospělými osobami s mentálním postižením vykonávají z převážné většiny ženy.

Tabulka 2 Pohlaví respondentů u SP a PSS

Pohlaví	Sociální pracovník		Pracovník v sociálních službách	
	Absolutní četnost	Relativní četnost	Absolutní četnost	Relativní četnost
Muž	0	0 %	4	12 %
Žena	20	100 %	29	88 %
Celkem	20	100 %	33	100 %

V souvislosti s pracovní pozicí se pohlaví u respondentů liší. U pracovní pozice Sociální pracovník je 100% zastoupení žen a 0 % zastoupení mužů, zatímco u pracovní pozice pracovníků v sociálních službách je 88 % žen a 12 % mužů.

Graf 2 Nejvyšší dosažené vzdělání (N=53)



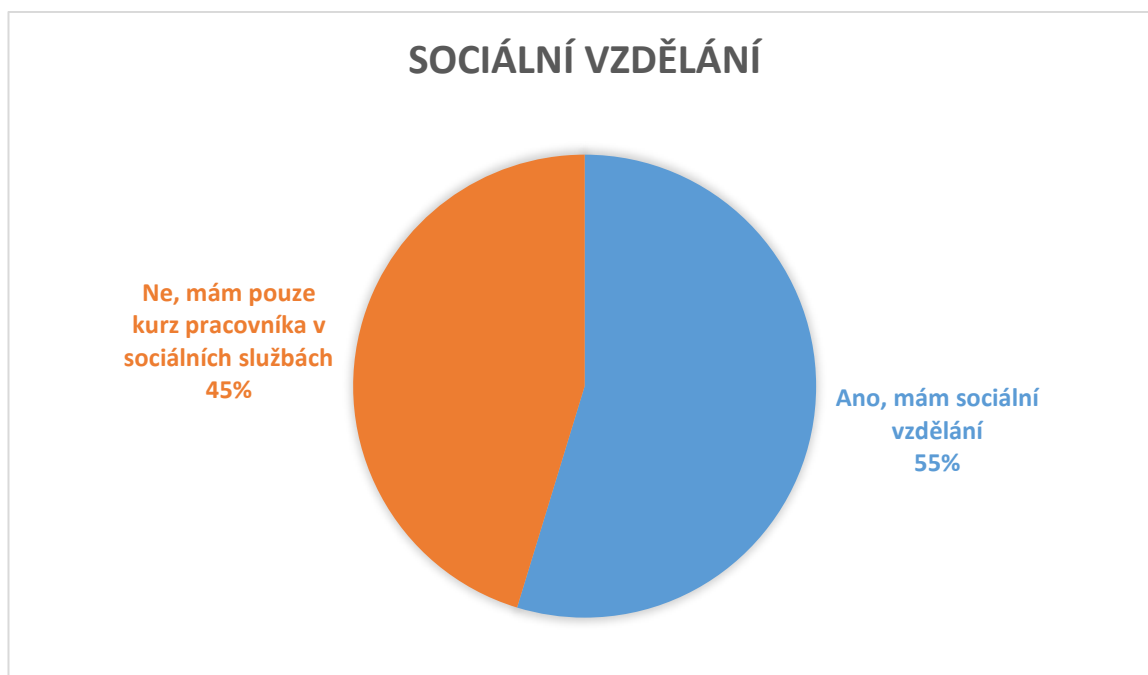
Z celkového souboru je nejvíce u pracovníků zastoupeno vysokoškolské vzdělání (58 %), druhé největší zastoupení má středoškolské vzdělání s maturitní zkouškou (36 %), nejméně respondentů uvedlo vzdělání středoškolské bez maturitní zkoušky (6 %).

Tabulka 3 Nejvyšší dosažené vzdělání u SP a PSS

Nejvyšší dosažené vzdělání	Sociální pracovník		Pracovník v sociálních službách	
	Absolutní četnost	Relativní četnost	Absolutní četnost	Relativní četnost
Vzdělání bez maturitní zkoušky	0	0 %	3	9 %
Středoškolské s maturitou	0	0 %	19	58 %
Vysokoškolské	20	100 %	11	33 %
Celkem	20	100 %	33	100 %

V souvislosti s pracovní pozicí se nejvyšší dosažené vzdělání liší. U pracovní pozice sociálního pracovníka je 100 % respondentů s vysokoškolským titulem. U pracovní pozice pracovníka v sociálních službách je největší zastoupení lidí se středním vzděláním ukončeného maturitní zkouškou (58 %), druhé nejčastější vzdělání u této pozice je vysokoškolský titul (33 %), nejmenší počet respondentů uvedlo střední vzdělání bez maturitní zkoušky (9 %).

Graf 3 Sociální vzdělání (N=53)



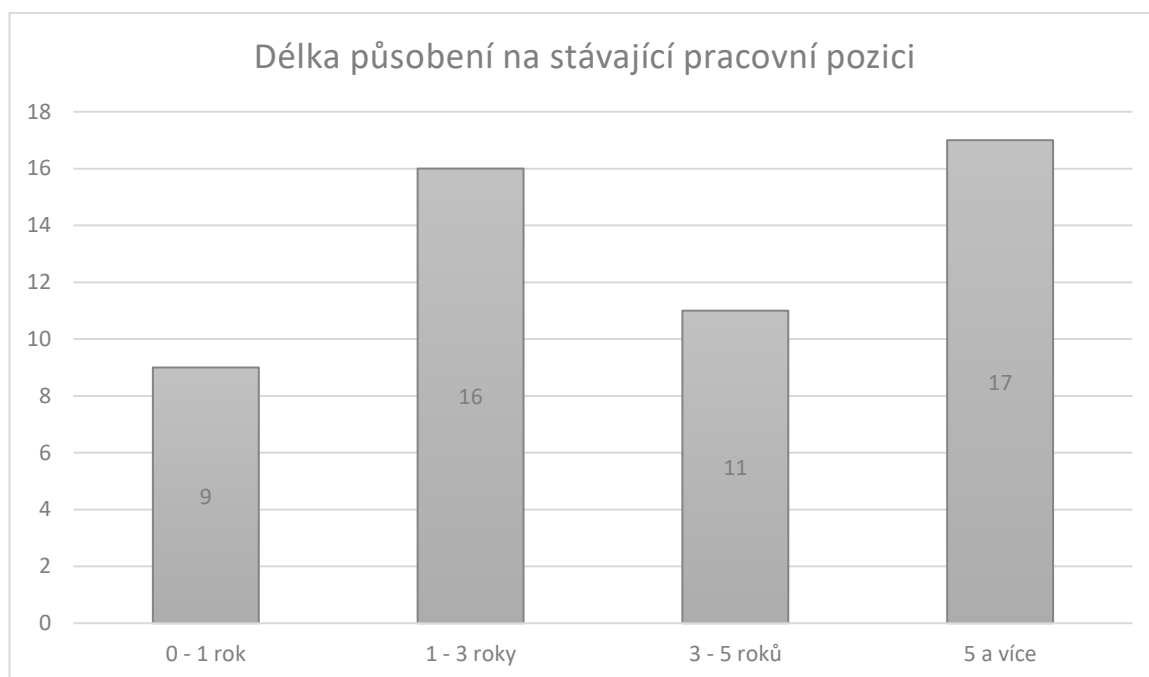
Z celkového souboru není znát výrazný rozdíl mezi zastoupení pracovníků se sociálním vzděláním a bez sociálního vzděláním.

Tabulka 4 Sociální vzdělání u SP a PSS

Sociální vzdělání	Sociální pracovník		Pracovník v sociálních službách	
	Absolutní četnost	Relativní četnost	Absolutní četnost	Relativní četnost
Ano	20	100 %	9	27 %
Ne, pouze kurz pracovníka v sociálních službách	0	0 %	24	73 %
Celkem	20	100 %	33	100 %

Sociální vzdělání se s pracovní pozicí zásadně liší. Každý sociální pracovník má sociální vzdělání, zatímco sociální vzdělání u pracovníků v sociálních službách je zastoupeno pouze v 27 %.

Graf 4 Délka působení na stávající pozici (N=53)



Z celkového souboru vyplynulo, že délka působení na současné pracovní pozici je nejvíce zastoupená pracovníky setrvávající na pozici 5 a více let.

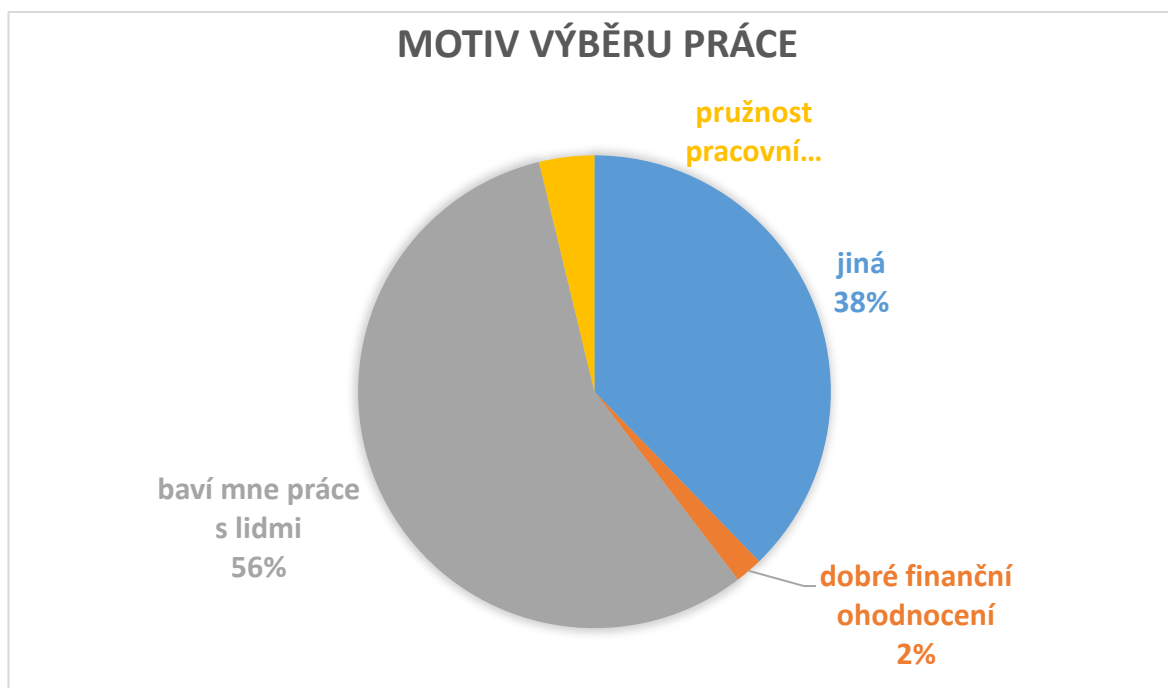
Tabulka 5 Délka působení na stávající pozici u SP a PSS

Délka působení na stávající pozici	Sociální pracovník		Pracovník v sociálních službách	
	Absolutní četnost	Relativní četnost	Absolutní četnost	Relativní četnost
0-1 rok	7	35 %	2	6 %
1-3 roky	4	20 %	12	37 %
3-5 roků	2	10	9	27 %
5 a více	7	35 %	10	30 %

Celkem	20	100 %	33	100 %
--------	----	-------	----	-------

Délka působení na současném pracovním místě není příliš ovlivněna pracovní pozicí. Největší zastoupení měla odpověď 5 a více let (SP 35 %, PSS 30 %).

Graf 5 Hlavní motiv výběru práce (N=53)



Z celkového souboru nadpoloviční většina uvedla, že hlavním motivem výběru práce byla práce s lidmi, která je naplňuje (56%). Jiný důvod uvedlo celkem 38 % respondentů, pružnost pracovní doby uvedlo 4 %, dobré finanční ohodnocení uvedlo 2 % respondentů.

Tabulka 6 Hlavní motiv výběru práce u SP a PSS

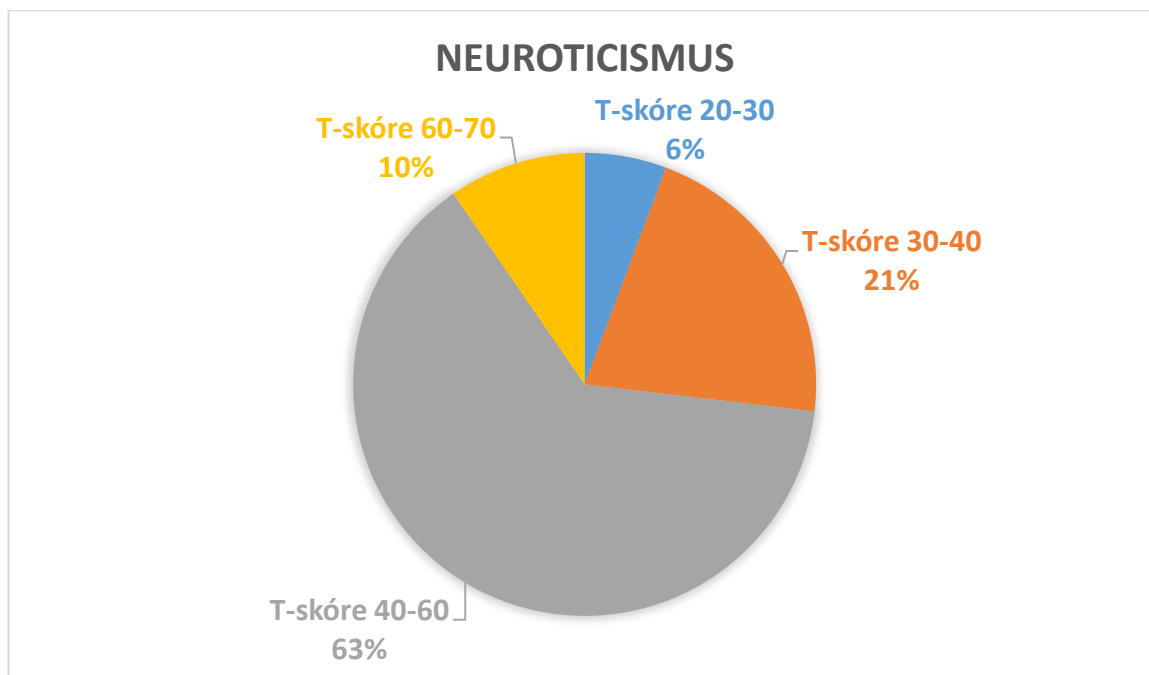
Hlavní motiv výběru práce	Sociální pracovník		Pracovník v sociálních službách	
	Absolutní četnost	Relativní četnost	Absolutní četnost	Relativní četnost

Baví mne práce s lidmi	10	50 %	20	61 %
Dobré finanční ohodnocení	1	5 %	0	0 %
Pružnost pracovní doby	0	0 %	2	6 %
Jiný důvod	9	45 %	11	33 %
Celkem	20	100 %	33	100 %

V souvislosti s pracovní pozicí se motivy výběru pracovního místa víceméně shodují. U sociálních pracovníků polovina respondentů uvedla, že je práce naplňuje (50 %). Také odpověď jiný důvod byl zastoupen velkým počtem respondentů (45 %), dobré finanční ohodnocení uvedlo 5 % respondentů. U pracovníků v sociálních službách uvedla většina, že je práce naplňuje (61 %), odpověď jiný důvod uvedlo 33 % respondentů. Pružnost pracovní doby uvedlo 6 % respondentů.

5.3 Analýza a interpretace dat z výzkumu

Graf 6 Výsledky neuroticismu dosažených v dotazníku BIG-FIVE podle T-skóre (N=53)



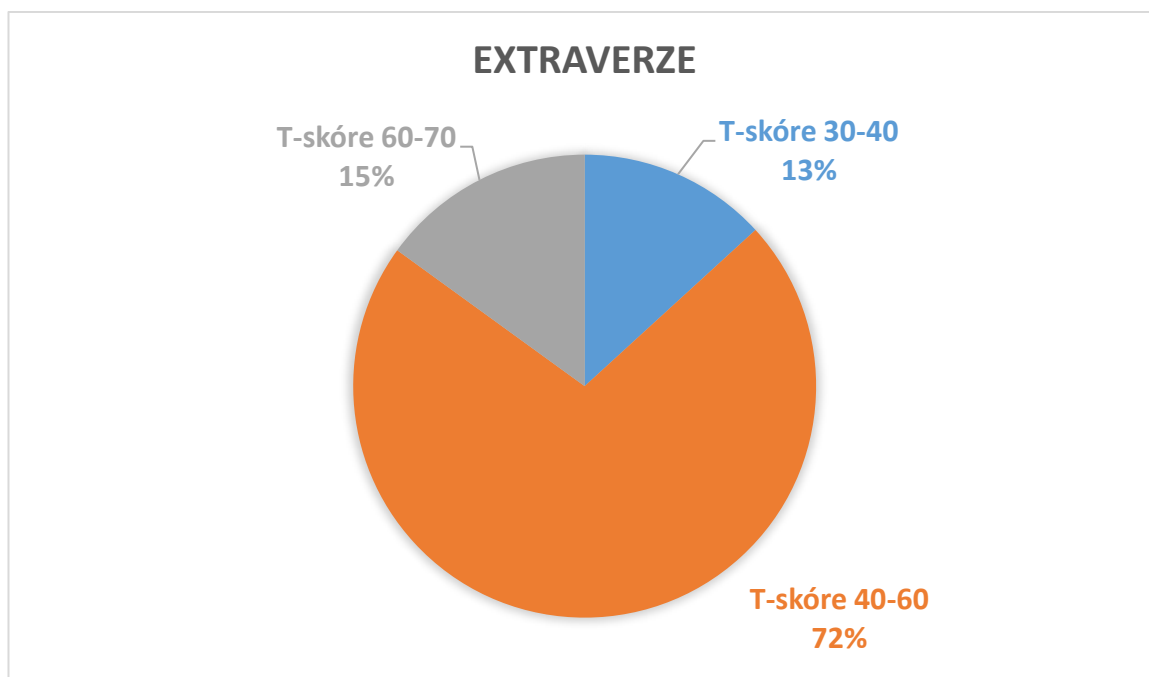
Tabulka 7 Výsledky neuroticismu dosažených v dotazníku BIG-FIVE podle T-skóre u SP a PSS

Neuroticismus	Sociální pracovník		Pracovník v sociálních službách	
	Absolutní četnost	Relativní četnost	Absolutní četnost	Relativní četnost
T-skóre 10-20	0	0 %	0	0 %
T-skóre 20-30	1	5 %	2	6 %
T-skóre 30-40	3	15 %	8	24 %

T-skóre 40-60	13	65 %	21	64 %
T-skóre 60-70	3	15 %	2	6 %
T-skóre 70-80	0	0 %	0	0 %
T-skóre 80-90	0	0 %	0	0 %
Celkem	20	100 %	33	100 %

Z výsledků uvedených v tabulce 9 je patrné, že v dimenzi neuroticismu se většina výsledků pohybuje v oblasti průměru (40. -60. T-skór).

Graf 7 Výsledky extraverze dosažených v dotazníku BIG-FIVE podle T-skóre (N=53)



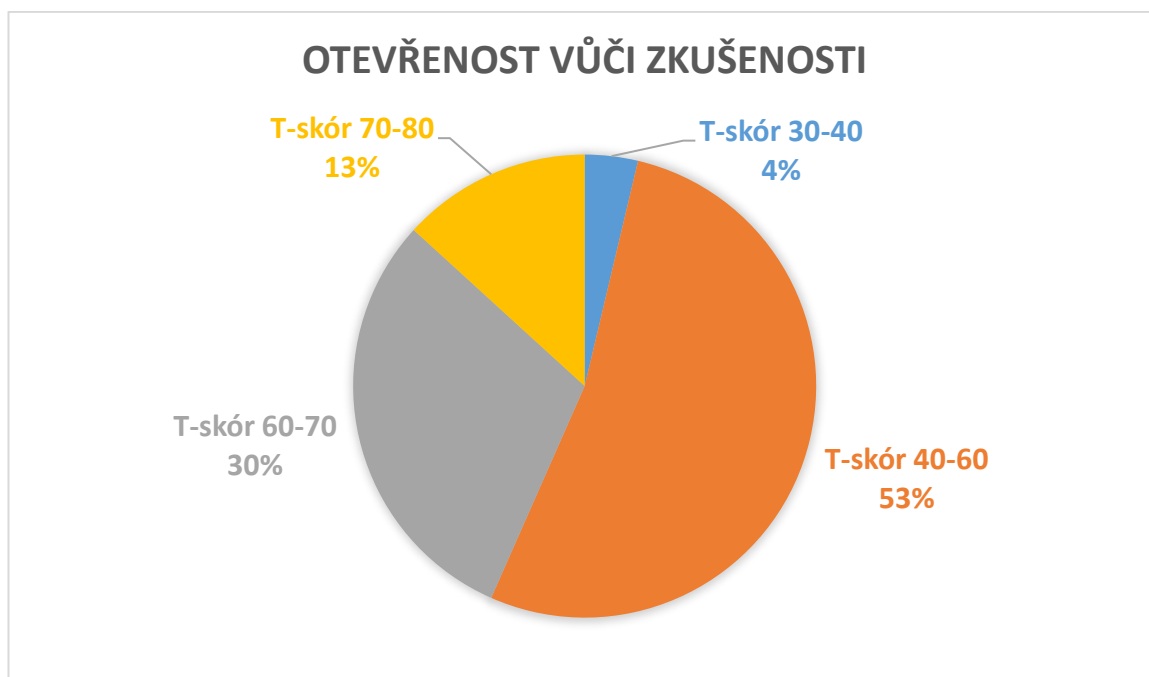
Tabulka 8 Výsledky extraverze dosažených v dotazníku BIG-FIVE podle T-skóre u SP a PSS

Extraverze	Sociální pracovník		Pracovník v sociálních službách	
	Absolutní četnost	Relativní četnost	Absolutní četnost	Relativní četnost
T-skóre 10-20	0	0 %	0	0 %
T-skóre 20-30	0	0 %	0	0 %
T-skóre 30-40	2	10 %	5	15 %
T-skóre 40-60	15	75 %	22	67 %

T-skóre 60-70	3	15 %	6	18 %
T-skóre 70-80	0	0 %	0	0 %
T-skóre 80-90	0	0 %	0	0 %
Celkem	20	100 %	33	100 %

Z výsledků uvedených v tabulce 8 je patrné, že v dimenzi extraverze se většina výsledků pohybuje v oblasti průměru (40. -60. T-skór)

Graf 8 Výsledky otevřenosti vůči zkušenosti dosažených v dotazníku BIG-FIVE podle T-skóre (N=53)

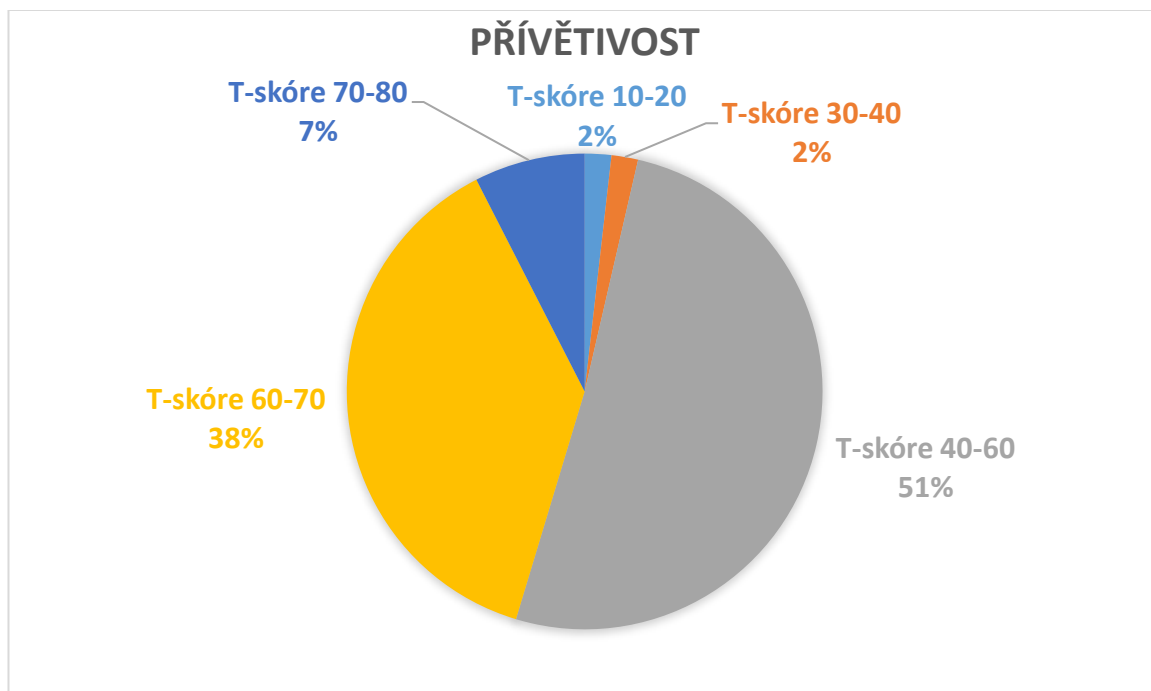


Tabulka 9 Výsledky otevřenosti vůči zkušenosti dosažených v dotazníku BIG-FIVE podle T-skóre u SP a PSS

Otevřenost vůči zkušenosti	Sociální pracovník		Pracovník v sociálních službách	
	Absolutní četnost	Relativní četnost	Absolutní četnost	Relativní četnost
T-skóre 10-20	0	0 %	0	0 %
T-skóre 20-30	0	0 %	0	0 %
T-skóre 30-40	1	5 %	1	3 %
T-skóre 40-60	11	55 %	17	52 %
T-skóre 60-70	5	25 %	11	33 %
T-skóre 70-80	3	15 %	4	12 %
T-skóre 80-90	0	0 %	0	0 %
Celkem	20	100 %	33	100 %

Z výsledků uvedených v tabulce 9 je patrné, že polovina respondentů vykazuje vyšší míru otevřenosti vůči zkušenosti (60. a více T-skóre).

Graf 9 Výsledky přívětivosti dosažených v dotazníku BIG-FIVE podle T-skóre (N=53)



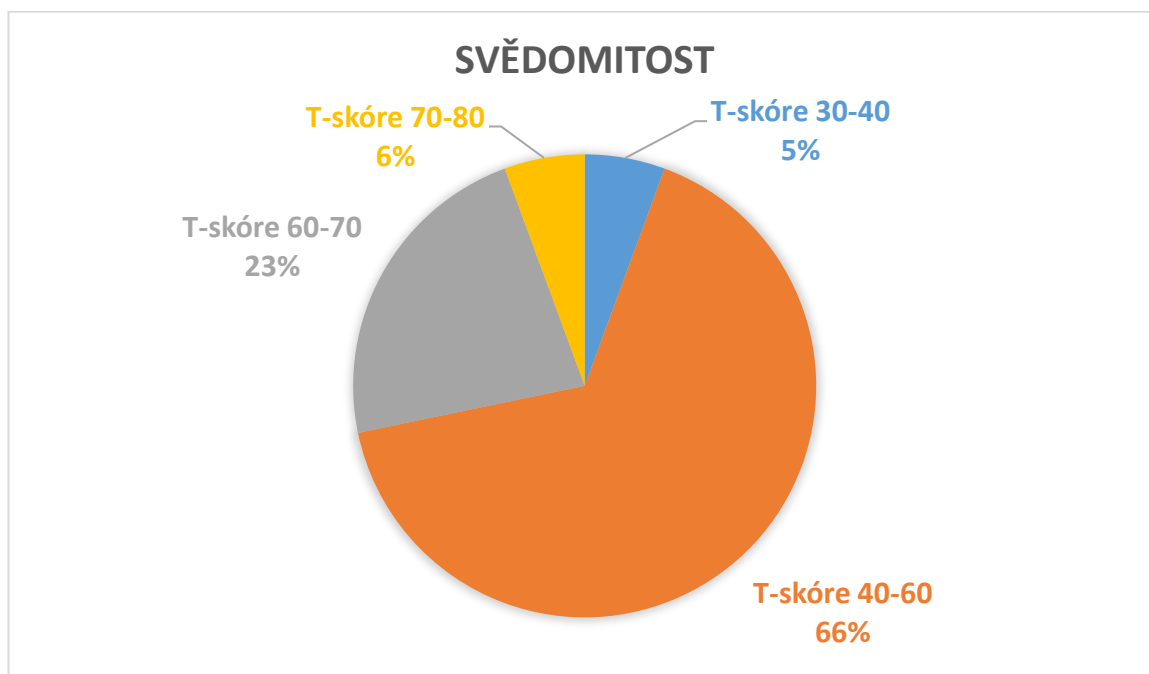
Tabulka 10 Výsledky přívětivosti dosažených v dotazníku BIG-FIVE podle T-skóre u SP a PSS

Přívětivost	Sociální pracovník		Pracovník v sociálních službách	
	Absolutní četnost	Relativní četnost	Absolutní četnost	Relativní četnost
T-skóre 10-20	1	5 %	0	0 %
T-skóre 20-30	0	0 %	0	0 %
T-skóre 30-40	1	5 %	0	0 %

T-skóre 40-60	9	45 %	18	55 %
T-skóre 60-70	8	40 %	12	36 %
T-skóre 70-80	1	5 %	3	9 %
T-skóre 80-90	0	0	0	0 %
Celkem	20	100 %	33	100 %

Z výsledků uvedených v tabulce 10 je patrné, že polovina respondentů vykazuje vyšší hodnoty přívětivosti (60. a více T-skóre).

Graf 10 Výsledky svědomitosti dosažených v dotazníku BIG-FIVE podle T-skóre (N=53)



Tabulka 11 Výsledky svědomitosti dosažených v dotazníku BIG-FIVE podle T-skóre u SP a PSS

Svědomitost	Sociální pracovník		Pracovník v sociálních službách	
	Absolutní četnost	Relativní četnost	Absolutní četnost	Relativní četnost
T-skóre 10-20	0	0 %	0	0 %
T-skóre 20-30	0	0 %	0	0 %
T-skóre 30-40	2	10 %	1	3 %
T-skóre 40-60	15	75 %	22	61 %
T-skóre 60-70	3	15 %	9	27 %
T-skóre 70-80	0	0 %	3	9 %
T-skóre 80-90	0	0 %	0	0 %
Celkem	20	100 %	33	100 %

Z výsledků uvedených v tabulce 11 je patrné, že v dimenzi svědomitosti se většina výsledků pohybuje v oblasti průměru (40. -60. T-skór).

6 SHRUTÍ PRAKTICKÉ ČÁSTI BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Z sociodemografické části vyplývá, že práci převážně vykonávají ženy. Nejvyšší dosažené vzdělání je v nadpoloviční většině vysokoškolské. Sociální vzdělání má zhruba polovina respondentů. Délka působení na stávající pozici je v největším počtu zastoupená respondenty působící na pracovním místě pět a více let. Motiv výběru současného zaměstnání byla pro většinu respondentů náplň práce.

Hlavním výzkumným cílem bylo zjistit osobnostní charakteristiky pracovníků. Autorka použila Pětifaktorový osobnostní inventář BIG-FIVE, který se u jedinců zabývá úrovní neuroticismu, extravertizí, otevřeností vůči zkušenosti, přívětivostí, svědomitostí.

Z dotazníkového šetření za vyplývá, že v neuroticismu se respondenti pohybují většinou v průměru (63 % respondentů), v podprůměrné hodnotě je 27 % respondentů, z toho 21 % respondentů je v lehkém podprůměru a 6 % respondentů v podprůměru, v lehké nadprůměrné hodnotě je 10 % respondentů.

V oblasti extravertizí se většina výsledků pohybuje v průměru (72 %), v lehkém nadprůměru se pohybuje 15 % respondentů, v lehkém nadprůměru 13 % respondentů.

V oblasti otevřenosti vůči zkušenosti je pouze polovina respondentů v průměrných hodnotách (53 %), v nadprůměrných hodnotách je 43 % respondentů (30 % v lehkém nadprůměru a 13 % v nadprůměru), lehce podprůměrnou hodnotu otevřenost vůči zkušenosti vykazují 4 % respondentů.

V oblasti přívětivosti je pouze polovina respondentů v průměrných hodnotách (51 %). V nadprůměrných hodnotách se pohybuje 45 % respondentů (38 % v lehkém nadprůměru, 7 % v nadprůměru), v podprůměrné hodnotě se nachází 4 % respondentů (2 % v lehkém podprůměru, 2 % v podprůměru).

V oblasti svědomitosti se většina respondentů pohybuje v průměru (66 %), v nadprůměrných hodnotách se pohybuje 29 % (23 % v lehkém nadprůměru, 6 % v nadprůměru). Lehce podprůměrné hodnoty vykazuje 5 % respondentů.

Pokud shrneme část, která měla za úkol u respondentů prozkoumat hodnoty v pěti faktorech osobnosti, tak můžeme říci, že ve dvou oblastech pracovníci vykazují vyšší hodnoty. V oblasti otevřenosti vůči zkušenosti dosáhlo lehkého nadprůměru 30 % respondentů, nadprůměru dosáhlo 13 % respondentů.

Druhá oblast s vyššími hodnotami je přívětivost. Lehkého nadprůměru dosahovalo 38 % respondentů, nadprůměru dosáhlo 8 % respondentů.

Dílčí výzkumný cíl se zaměřil na pracovníky v závislosti na pracovní pozici. Tedy na osobnostní charakteristiky sociálních pracovníků, v porovnání s osobnostními charakteristikami pracovníků v sociálních službách.

Z sociodemografické části je patrné, že sociální pracovníci mají vyšší dosažené vzdělání, než pracovníci v sociálních službách. Všichni sociální pracovníci mají sociální vzdělání, zatímco pracovníci v sociálních službách mají sociální vzdělání pouze v zastoupení čtvrtiny respondentů. Délka působení na stávající pozici se u obou pozic relativně shoduje. Motiv výběru pracovního místa je u obou pozic taktéž velmi podobný, ve většině případů respondenti uvedli, že je práce naplňuje.

Další část je zaměřená na pět faktorů osobnosti. Z uvedených dat je zřejmé, že u obou pozic se výsledky velmi podobají. Obě pracovní místa vykazují průměrné hodnoty v neurotismu, extraverci a svědomitosti. Obě pracovní místa vykazují vyšší hodnoty u dimenze otevřenosti vůči zkušenosti a přívětivosti.

ZÁVĚR

Jádrem všech organizací jsou lidské zdroje. Tato práce má za cíl zjistit osobnostní charakteristiky pracovníků, kteří v současné době pracují s dospělými lidmi s mentálním postižením. Práce se zabývá osobností z pohledu sociální psychologie organizace. Je důležité lidi v organizaci znát, aby se vědělo, k čemu více tíhnou, jak je možné jejich schopnosti využít. Teoretická část je rozdělena na tři kapitoly. V první kapitole nalezneme vysvětlení pojmu osobnost, vědomí já, zaměřujeme se na osobnost prezentující se sociálnímu okolí, vliv osobnostních charakteristik v pracovním prostředí. Druhá kapitola se zabývá osobnostními předpoklady sociálních pracovníků a pracovníků v sociálních službách. Třetí kapitola v teoretické části je věnována pracovníkům ve vybraných sociálních službách pracujících s dospělými lidmi s mentálním postižením. Na teoretickou část navazuje praktická část s interpretací a analýzou dat z výzkumu. Pro realizaci výzkumu byl použit Pětifaktorový osobnostní inventář sledující pět dimenzí osobnosti. Tento výzkum se hojně uplatní v sociální psychologii organizace, jelikož odkrývá vnitřní determinanty chování. Průzkum, který byl mj. předmětem této bakalářské práce ukázal, že pracovníci pracující s dospělými lidmi s mentálním postižením jsou otevřenější vůči zkušenosti. Lidé, vykazující v této oblasti vyšší hodnoty volí často kreativní práce. Také se zjistilo, že tito pracovníci jsou přívětivější. Osoby s vyšší mírou přívětivosti mají pro druhé pochopení, nechtějí s druhými soupeřit, mají sklon důvěřovat lidem, chovají se k ostatním laskavě a vlídně.

Autorka doufá, že pracovníci pomáhající dospělým lidem s mentálním postižením budou práci poskytovat dle svého nejlepšího vědomí a svědomí, ve vedení budou nalézat oporu, a především budou vždy vidět přínos ze své práce.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

- [1] BEDRNOVÁ, Eva a Ivan NOVÝ. Psychologie a sociologie řízení. 2.rozš. vyd. Praha: Management Press, 2002. ISNB 8072610643.
- [2] BERAN, Jiří. Lékařská psychologie v praxi. Praha: Grada, 2010. ISNB 978-80-247-6869-4.
- [3] BLATNÝ, Marek a kol. Psychologie osobnosti: Hlavní téma, současné přístupy. Praha: Grada, 2010. ISNB 978-80-247-7821-1.
- [4] BLATNÝ, Marek. Psychologie celoživotního vývoje. Praha: Karolinum, 2017. ISNB 978-80-246-3524-8.
- [5] CAKIRPALOGLU, Panajotis. Úvod do psychologie osobnosti. Praha: Grada, 2012. ISNB 978-80-247-7848-8.
- [6] HŘEBÍČKOVÁ, Martina. Pětifaktorový model v psychologii osobnosti: Přístupy, diagnostika, uplatnění. Praha: Grada, 2011. ISNB 978-80-247-7453-4.
- [7] JUNG, Carl Gustav. Člověk a duše. Přeložil Karel PLOCEK, Alena BERNÁŠKOVÁ, Jana VAŠKOVÁ. Brno: Academia, 1995. ISNB 80-200-0543-9.
- [8] KOPŘIVA, Karel. Lidský vztah jako součást profese: psychoterapeutické kapitoly pro sociální, pedagogické a zdravotnické profese. 2 vyd. Praha: Portál, 2006. ISNB 80-7367-181-6.
- [9] GULOVÁ, Lenka. Sociální práce: Pro pedagogické obory. Praha: Grada, 2011. ISNB 978-80-247-9098-5.
- MATOUŠEK, Oldřich a kol. Metody a řízení sociální práce. 2. vyd. Praha: Portál, 2008. ISNB 978-80-7367-502-8.
- [10] MATOUŠEK, Oldřich a kol. Metody a řízení sociální práce. Praha: Portál, 2013. ISNB 978-80_262-0213-4.
- [11] MPSV [online]. Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2021. [cit. 2021-04-11]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/socialni-rehabilitace-70-a-socialne-terapeuticke-dilny-67->
- [12] NAKONEČNÝ, Milan. Sociální psychologie organizace. Praha: Grada, 2005. ISNB 80-247-0577-X.

- [13] NAKONEČNÝ, Milan. Základy psychologie osobnosti. Praha: Management Press, 1993. ISNB 80-85603-34-9.
- [14] Národní soustava povolání [online]. Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2017 [cit. 2021-04-10]. Dostupné z: <https://www.nsp.cz/jednotka-prace/koordinacni-pracovnik-v-s>
- [15] PRŮCHA, Jan a Jaroslav VETEŠKA. Andragogický slovník. 2. aktuál a roz. vydání. Praha: Grada, 2014. ISNB 978-80-247-8994-1.
- [16] ŘÍČAN, Pavel. Psychologie osobnosti: Obor v pohybu. 6. revid. a dopl. vyd. Praha: Grada, 2010. ISNB 978-80-247-9090-9.
- [17] SMÉKAL, Vladimír. Pozvání do psychologie osobnosti: Člověk v zrcadle vědomí a jednání. 2.,opr. vyd. Brno: Barrister & Principal, 2004. ISNB 80-86598-65-9.
- [18] SMÉKAL, Vladimír. Pozvání do psychologie osobnosti: Člověk v zrcadle vědomí a jednání. Brno: Barrister & Principal, 2002. ISNB 80-85947-80-3.
- [19] ŠVARCOVÁ, Iva. Mentální retardace: vzdělávání, výchova, sociální péče. Vyd. 3, aktualiz a přeprac. Praha: Portál, 2006. ISNB 80-7367-060-7.
- [20] VÁGNEROVÁ, Marie. Psychopatologie pro pomáhající profese. Vyd. 3, rozš. a přeprac. Praha: Portál, 2004. ISNB 80-7178-802-3.
- [21] VALENTA, Milan, MICHALÍK, Jan, LEČBYCH, Martin. Mentální postižení. 2. rozš. Vyd. Praha: Grada, 2018. ISNB 978-80-247-3043-1.
- [22] Zajištění vybraných služeb sociální prevence na území JMK [online]. Brno, 2019. [cit.2021-04-12]. Dostupné z: <https://socialnisluzby-ipjmk.cz/ip-i/sluzby-zarazene-do-projektu/socialne-terapeuticke-dilny/>

[23] Zákon o sociálních službách [online]. Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2017 [cit. 2021-04-10]. Dostupné z:

https://www.mpsv.cz/documents/20142/225517/Zakon_o_socialnich_sluzbach-stav_k_1_10_2017.pdf/a538a1ee-153e-a989-b2b5-c62ae97d5262

SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

apod. A podobně

mj. Mimo jiné

např. Například

PSS Pracovník v sociálních službách

SP Sociální pracovník

tj. To je

tzv. Takzvanou

SEZNAM OBRÁZKŮ

Obrázek 1 Pozice, role, status.....	16
Obrázek 2 Přehled škál a subškál NEO osobnostního inventáře s jejich charakteristikami.....	18

SEZNAM GRAFŮ

Graf 1 Pohlaví.....	38
Graf 2 Nejvyšší dosažené vzdělání.....	39
Graf 3 Sociální vzdělání.....	40
Graf 4 Délka působení na stávající pozici.....	42
Graf 5 Hlavní motiv výběru práce.....	43
Graf 6 Výsledky neuroticismu dosažených v dotazníku BIG-FIVE podle T-skóre.....	44
Graf 7 Výsledky extraverze dosažených v dotazníku BIG-FIVE podle T-skóre.....	46
Graf 8 Výsledky otevřenosti vůči zkušenosti dosažených v dotazníku BIG-FIVE podle T-skóre.....	47
Graf 9 Výsledky přívětivosti dosažených v dotazníku BIG-FIVE podle T-skóre.....	49
Graf 10 Výsledky svědomitosti dosažených v dotazníku BIG-FIVE podle T-skóre.....	50

SEZNAM TABULEK

Tabulka 1 Pracovní pozice respondentů.....	38
Tabulka 2 Pohlaví respondentů u SP a PSS.....	39
Tabulka 3 Nejvyšší dosažené vzdělání u SP a PSS.....	40
Tabulka 4 Sociální vzdělání u SP a PSS.....	41
Tabulka 5 Délka působení na stávající pozici u SP a PSS.....	42
Tabulka 6 Hlavní motiv výběru práce u SP a PSS.....	43
Tabulka 7 Výsledky neuroticismu dosažených v dotazníku BIG-FIVE podle T-skóre u SP a PSS.....	45
Tabulka 8 Výsledky extraverteze dosažených v dotazníku BIG-FIVE podle T-skóre u SP a PSS.....	47
Tabulka 9 Výsledky otevřenosti vůči zkušenosti dosažených v dotazníku BIG-FIVE podle T-skóre u SP a PSS.....	49
Tabulka 10 Výsledky přívětivosti dosažených v dotazníku BIG-FIVE podle T-skóre u SP a PSS.....	50
Tabulka 11 Výsledky svědomitosti dosažených v dotazníku BIG-FIVE podle T-skóre u SP a PSS.....	52

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha P I: Pětifaktorový osobnostní inventář

Pětifaktorový osobnostní inventář

Vážený pracovníku v sociálních službách, jmenuji se Anna Vajdáková a jsem studentkou 3.ročníku oboru Andragogika v profilaci na řízení lidských zdrojů v neziskové sféře na Univerzitě Tomáše Bati ve Zlíně. Chtěla bych Vás poprosit o vyplnění dotazníku, který bude sloužit k mé závěrečné bakalářské práci. Dotazník je zcela anonymní a zabývá se osobnostními rysy zaměstnanců pracujících s dospělými lidmi s mentálním postižením. Pokud pracujete s touto cílovou skupinou, budu si vážit spolupráce, ochoty a Vašeho času.

*Povinné pole

Na začátek bych Vás poprosila o vyplnění několika demografických otázek, které budou sloužit k vyšší informovanosti o respondentech.

1. Jste: *

Označte jen jednu elipsu.

žena

muž

2. Vaše nejvyšší dosažené vzdělání je: *

Označte jen jednu elipsu.

základní

středoškolské/ vyučen(a) bez maturity

středoškolské/ vyučen(a) s maturitou

vysokoškolské

3. Vaše pracovní pozice je: *

Označte jen jednu elipsu.

sociální pracovník

pracovník v sociálních službách

4. Jak dlouho pracujete na stávající pozici: *

Označte jen jednu elipsu.

- 1 rok a méně
 1 - 3 roky
 3 - 5 roků
 5 a více

5. Máte sociální vzdělání: *

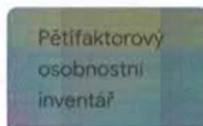
Označte jen jednu elipsu.

- ano
 ne, ale mám kurz pracovníka v sociálních službách

6. Váš hlavní důvod při zvolení dané pracovní pozice byl: *

Označte jen jednu elipsu.

- dobré finanční ohodnocení
 baví mě práce s lidmi
 pružnost pracovní doby
 jiná



Dotazník obsahuje celkem 60 krátkých otázek. Nad odpovědí se mnoho nezamýšlejte, a zvolte odpověď, která Vám byla jako první nejbližší. Dotazník zabere zhruba 10 minut

Prosím, pečlivě si přečtete otázku a posuďte do jaké míry Vás vystihuje. Svou správnou odpověď zvolte prostřednictvím čísla 0 až po číslo 4.

- 0 - vůbec nevystihuje
1 - spíše nevystihuje
2 - neutrální
3 - spíše vystihuje
4 - úplně vystihuje

7. Obvykle si nedělám starosti. *

Označte jen jednu elipsu

0 1 2 3 4

vůbec nevystihuje úplně vystihuje

8. Mám rád(a) kolem sebe mnoho lidí. *

Označte jen jednu elipsu

0 1 2 3 4

vůbec nevystihuje úplně vystihuje

9. Nerad(a) ztracím čas denním sněním. *

Označte jen jednu elipsu

0 1 2 3 4

vůbec nevystihuje úplně vystihuje

10. Snažím se být zdvořilý(á) ke každému, s kým se setkám. *

Označte jen jednu elipsu

0 1 2 3 4

vůbec nevystihuje úplně vystihuje

11. Svě věci udržuji v pořádku a čistotě. *

Označte jen jednu elipsu

0 1 2 3 4

vůbec nevystihuje úplně vystihuje

12. Často se cítím horší než ostatní. *

Označte jen jednu elipsu.

	0	1	2	3	4	
vůbec nevystihuje	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	úplně vystihuje

13. Snadno se rozesměji. *

Označte jen jednu elipsu.

	0	1	2	3	4	
vůbec nevystihuje	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	úplně vystihuje

14. Neměním vyzkoušené způsoby, jak něčeho dosáhnout. *

Označte jen jednu elipsu.

	0	1	2	3	4	
vůbec nevystihuje	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	úplně vystihuje

15. Často se dostanu do sporu se svou rodinou nebo spolupracovníky. *

Označte jen jednu elipsu.

	0	1	2	3	4	
vůbec nevystihuje	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	úplně vystihuje

16. Svůj čas si dovedu dobře zorganizovat tak, abych vyřídil(a) všechny nutné záležitosti. *

Označte jen jednu elipsu.

	0	1	2	3	4	
vůbec nevystihuje	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	úplně vystihuje

17. Pokud jsem vystaven(a) velkému stresu, mám občas pocit, že se zhroutím. *

Označte jen jednu elipsu

	0	1	2	3	4	
vůbec nevystihuje	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	úplně vystihuje

18. Nepovažuji sám (sama) sebe za příliš veselého (veselou). *

Označte jen jednu elipsu

	0	1	2	3	4	
vůbec nevystihuje	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	úplně vystihuje

19. Jsem fascinován(a) motivy, které nalézám v umění a přírodě. *

Označte jen jednu elipsu

	0	1	2	3	4	
vůbec nevystihuje	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	úplně vystihuje

20. Někteří lidé si o mně myslí, že jsem sobecký(á) a egoistický(á). *

Označte jen jednu elipsu

	0	1	2	3	4	
vůbec nevystihuje	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	úplně vystihuje

21. Nejsem příliš systematickým člověk. *

Označte jen jednu elipsu

	0	1	2	3	4	
vůbec nevystihuje	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	úplně vystihuje

22. Málokdy se cítím osamělý(á) nebo smutný(á). *

Označte jen jednu elipsu.

	0	1	2	3	4	
vůbec nevystihuje	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	úplně vystihuje

23. Velmi rád(a) se bavím s jinými lidmi. *

Označte jen jednu elipsu.

	0	1	2	3	4	
vůbec nevystihuje	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	úplně vystihuje

24. Je zbytečné, aby člověk naslouchal rozdílným názorům, protože si z nich stejně nedovede žádný vybrat. *

Označte jen jednu elipsu.

	0	1	2	3	4	
vůbec nevystihuje	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	úplně vystihuje

25. Raději bych s ostatními spolupracoval(a), než soupeřil(a). *

Označte jen jednu elipsu.

	0	1	2	3	4	
vůbec nevystihuje	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	úplně vystihuje

26. Pokouším se o splnění všech svěřených úkolů s maximální svědomitostí. *

Označte jen jednu elipsu.

	0	1	2	3	4	
vůbec nevystihuje	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	úplně vystihuje

27. Často se cítím napjatý(á) a nervózní. *

Označte jen jednu elipsu.

	0	1	2	3	4	
vůbec nevystihuje	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	úplně vystihuje

28. Jsem rád(a) tam, kde se něco děje. *

Označte jen jednu elipsu.

	0	1	2	3	4	
vůbec nevystihuje	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	úplně vystihuje

29. Poezie na mě má malý nebo žádný účinek. *

Označte jen jednu elipsu.

	0	1	2	3	4	
vůbec nevystihuje	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	úplně vystihuje

30. Vůči záměrům druhých jsem nedůvěřivý(á) a rezervovaný(á). *

Označte jen jednu elipsu.

	0	1	2	3	4	
vůbec nevystihuje	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	úplně vystihuje

31. Mám přesně vymezené cíle a pracuji systematicky na jejich dosažení. *

Označte jen jednu elipsu.

	0	1	2	3	4	
vůbec nevystihuje	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	úplně vystihuje

32. Někdy se cítím zcela bezcenný(á). *

Označte jen jednu elipsu.

	0	1	2	3	4	
vůbec nevystihuje	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	úplně vystihuje

33. Raději bývám sám (sama) než ve společnosti. *

Označte jen jednu elipsu.

	0	1	2	3	4	
vůbec nevystihuje	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	úplně vystihuje

34. Mám-li možnost, rád(a) si dávám nová nebo cizokrajná jídla. *

Označte jen jednu elipsu.

	0	1	2	3	4	
vůbec nevystihuje	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	úplně vystihuje

35. Když to člověk dovolí, tak ho ostatní lidé zneužijí pro své cíle. *

Označte jen jednu elipsu.

	0	1	2	3	4	
vůbec nevystihuje	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	úplně vystihuje

36. Promarním mnoho času, než se pustím do práce. *

Označte jen jednu elipsu.

	0	1	2	3	4	
vůbec nevystihuje	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	úplně vystihuje

37. Málokdy pocítím strach nebo úzkost. *

Označte jen jednu elipsu.

	0	1	2	3	4	
vůbec nevystihuje	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	úplně vystihuje

38. Často mám pocit, že překypuji energií. *

Označte jen jednu elipsu.

	0	1	2	3	4	
vůbec nevystihuje	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	úplně vystihuje

39. Málokdy si u sebe povšimnu nálad nebo pocitů vyvolaných okolními vlivy. *

Označte jen jednu elipsu.

	0	1	2	3	4	
vůbec nevystihuje	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	úplně vystihuje

40. Většina lidí, které znám, mě má ráda. *

Označte jen jednu elipsu.

	0	1	2	3	4	
vůbec nevystihuje	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	úplně vystihuje

41. Pracuji tvrdě na dosažení svých cílů. *

Označte jen jednu elipsu.

	0	1	2	3	4	
vůbec nevystihuje	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	úplně vystihuje

42. Často mě rozčilí, jak se mnou lidé jednají. *

Označte jen jednu elipsu

	0	1	2	3	4	
vůbec nevystihuje	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	úplně vystihuje

43. Jsam radostný, dobře naladěný člověk. *

Označte jen jednu elipsu

	0	1	2	3	4	
vůbec nevystihuje	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	úplně vystihuje

44. Při řešení zavažných životních situací se řídím názory autorit. *

Označte jen jednu elipsu

	0	1	2	3	4	
vůbec nevystihuje	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	úplně vystihuje

45. Někteří lidé mne považují za chladného (chladnou) a vypočítavého (vypočítavou). *

Označte jen jednu elipsu

	0	1	2	3	4	
vůbec nevystihuje	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	úplně vystihuje

46. Pokud něco slíbím, vždy to dodržím. *

Označte jen jednu elipsu

	0	1	2	3	4	
vůbec nevystihuje	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	úplně vystihuje

47. Pokud se něco nedaří, až příliš často se tím nechávám odradit a mám pocit, že to vzdám. *

Označte jen jednu elipsu.

	0	1	2	3	4	
vůbec nevystihuje	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	úplně vystihuje

48. Nejsem příliš optimistický(á). *

Označte jen jednu elipsu.

	0	1	2	3	4	
vůbec nevystihuje	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	úplně vystihuje

49. Při čtení poezie či pohledu na umělecké dílo mi někdy naskakuje husí kůže a pociťuji mrazení. *

Označte jen jednu elipsu.

	0	1	2	3	4	
vůbec nevystihuje	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	úplně vystihuje

50. Ve svých postojích jsem tvrdošijný(á) a neustupný(á) *

Označte jen jednu elipsu.

	0	1	2	3	4	
vůbec nevystihuje	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	úplně vystihuje

51. Někdy na mne není takové spolehnutí, jaké by mělo být. *

Označte jen jednu elipsu.

	0	1	2	3	4	
vůbec nevystihuje	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	úplně vystihuje

52. Málokdy jsem smutný(á) a depresivní. *

Označte jen jednu elipsu.

	0	1	2	3	4	
vůbec nevystihuje	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	úplně vystihuje

53. Často žiji v rychlém tempu. *

Označte jen jednu elipsu.

	0	1	2	3	4	
vůbec nevystihuje	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	úplně vystihuje

54. Nemám zájem hloubat o podstatě světa nebo smyslu existence člověka. *

Označte jen jednu elipsu.

	0	1	2	3	4	
vůbec nevystihuje	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	úplně vystihuje

55. Obvykle se snažím být ohleduplný(á) a citlivý(á). *

Označte jen jednu elipsu.

	0	1	2	3	4	
vůbec nevystihuje	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	úplně vystihuje

56. Jsem výkonný(á) a svou práci vždy zvládnou. *

Označte jen jednu elipsu.

	0	1	2	3	4	
vůbec nevystihuje	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	úplně vystihuje

57. Často se cítím bezmocný(á) a potřebuji někoho, kdo by mi pomohl vyřešit mé problémy. *

Označte jen jednu elipsu.

	0	1	2	3	4	
vůbec nevystihuje	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	úplně vystihuje

58. Jsem velmi aktivní. *

Označte jen jednu elipsu.

	0	1	2	3	4	
vůbec nevystihuje	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	úplně vystihuje

59. Toužím po poznání a vědomostech. *

Označte jen jednu elipsu.

	0	1	2	3	4	
vůbec nevystihuje	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	úplně vystihuje

60. Pokud někoho nemám rád(a), dám to dotyčnému najevo. *

Označte jen jednu elipsu.

	0	1	2	3	4	
vůbec nevystihuje	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	úplně vystihuje

61. Snad nikdy nebudu schopen (schopna) uspořádat si své záležitosti. *

Označte jen jednu elipsu.

	0	1	2	3	4	
vůbec nevystihuje	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	úplně vystihuje

62. Někdy se tak stydím, že bych se nejraději neviděl(a). *

Označte jen jednu elipsu

	0	1	2	3	4	
vůbec nevystihuje	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	úplně vystihuje

63. Nebaví mě vést druhé lidi. *

Označte jen jednu elipsu

	0	1	2	3	4	
vůbec nevystihuje	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	úplně vystihuje

64. Často si rád(a) pohrávám s teoriemi nebo abstraktními myšlenkami. *

Označte jen jednu elipsu

	0	1	2	3	4	
vůbec nevystihuje	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	úplně vystihuje

65. Je-li to nutné, neváhám manipulovat lidmi, abych dosáhl(a) toho, čeho chci. *

Označte jen jednu elipsu

	0	1	2	3	4	
vůbec nevystihuje	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	úplně vystihuje

66. Usiluji o dokonalost ve všem, co dělám. *

Označte jen jednu elipsu

	0	1	2	3	4	
vůbec nevystihuje	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	úplně vystihuje