



Zdravotně
sociální fakulta
Faculty of Health
and Social Sciences

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

Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích

Zdravotně sociální fakulta

Ústav sociálních a speciálněpedagogických věd

Bakalářská práce

Sebeidentifikace sociálních pracovníků se svou profesí

Vypracovala: Barbora Fáberová

Vedoucí práce: doc. PhDr. David Urban, Ph.D.

České Budějovice 2016

Abstrakt

Bakalářská práce se zabývá sebeidentifikací sociálních pracovníků se svou profesí, tedy profesní identifikací.

V teoretické části jsem vymezila pomáhající profesi sociálního pracovníka a poté jsem navázala pojmy identifikace a sebeidentifikace. Zmínila jsem také typy pracovního zaměření, protože se v práci setkáváme s pojmem poslání. Dále jsem vymezila faktory, které by mohly mít vliv na identifikaci. Závěrem jsem zmínila potřeby a motivace, které jsou v procesu identifikace neopomenutelné.

Cílem práce bylo zjistit, jak se sociální pracovníci identifikují se svou profesí. Ve vztahu k cílové otázce jsem si stanovila tři výzkumné otázky.

Zprvu jsem chtěla zjistit, zda se sociální pracovníci nějakým způsobem identifikují se svou profesí – jestli ji berou jako své poslání. Druhá otázka směřovala k tomu, co má vliv na sebeidentifikaci. Zjišťovala jsem, jaký dopad mají vybrané faktory jako status profese, předpoklady (vlastnosti) pracovníka, etický kodex, role pracovníka, bezmoc pracovníka, rizika profese. Tyto faktory jsem odvodila z literatury Oldřicha Matouška (2001); jsou to neopomenutelné pojmy, které se pojí se sociální prací. Třetí otázkou jsem zjišťovala, do jaké míry jsou uspokojovány potřeby sociálních pracovníků.

Zvolila jsem si kvalitativní výzkum. Výzkumné šetření bylo prováděno formou narativních rozhovorů, kdy mi sociální pracovníci vyprávěli svůj příběh o výběru povolání až do současné praxe – zda své zaměstnání berou jako poslání. Vyjadřovali se k vybraným faktorům ovlivňujícím sebeidentifikaci a sdělili své potřeby v zaměstnání.

Výzkumný soubor byl tvořen sociálními pracovníky z organizací, které sídlí v Jihočeském kraji. Kritériem byla praxe: musela být dlouhá minimálně pět let, protože jsem požadovala větší zkušenosti s touto profesí. Neohlížela jsem se na to, zda se s prací ztotožňují či nikoli. Zjištění přináší výzkum.

Celkem bylo uskutečněno deset narativních rozhovorů. Z nich byly zpracovány kazuistiky jako souhrnný protokol, který zanechává pouze důležité informace ve vztahu k výzkumu této práce (Hendl, 2005).

Výzkumné šetření bylo prováděno od poloviny dubna do konce června 2016.

Přínosem práce je snaha dostat do povědomí zaměstnavatelů, jaké vlivy pro jejich organizace mají spokojení pracovníci a jak důležité je uspokojování jejich potřeb, aby se se svou profesí identifikovali.

Po ukončení výzkumné části mohu konstatovat, že míra sebeidentifikace sociálních pracovníků je dána uspokojením individuálních potřeb jednotlivých pracovníků. Jsou-li dostatečně uspokojovány individuální potřeby, pak pracovník spíše přijme svou profesi jako součást své identity.

Klíčová slova: profesní identifikace; sociální pracovník; potřeby

Abstract

The bachelor thesis deals with self-identification of social workers with their profession; meant professional identification.

In the theoretical part, I defined an assisting profession of social worker and then I made the concept of identification and self-identification. I also mentioned the types of work orientation, because we often meet with the term of mission. I also identified factors that could affect the identification. The last mentioned points are needs and motivation that are indispensable in the process of identifying.

The aim was to find out how social workers identify with their profession. In relation to the target issue I determined three research questions.

The first one was to determine whether social workers identify with their profession and whether they take it as their vocation. The second question was what has an impact on self-identification. I investigated the influence of selected factors as the status of the profession, requirements (properties) of an employee, the code of ethics, the role of the worker, helplessness of a worker, risks of profession. I derive these factors from literature written by Oldrich Matousek (2007). They are indispensable concepts that are connected to social work. The third and last question, I examined, was what the needs of social workers are and to what extent they are satisfied.

I chose a qualitative research. The survey was conducted in the form of narrative interviews, when social workers narrated me the story from their career choices to the current practice, if they take their job as a mission. They commented the selected factors affecting self-identification and told me their needs in employment.

The research sample consisted of social workers from organizations that are in the South of Bohemia. The criterion was the practice, which had to be at least 5 years long because I demanded greater experience in this profession. I did not take into account if they identify with the work or not. The research brings findings.

Ten narrative interviews were realized, from which the case reports were made, as a summary report, which leaves only the important information in relation to research of this work (Hendl, 2016).

The survey was conducted from mid-April to the end of June 2016.

The benefit of this work is to show the influence of satisfied employees on the organization, and to get this point into the mind of employers, and to show how important it is to satisfy their needs in order to identify with their profession.

After the completion of the research, I can say that the level of self-identification of social workers is determined by the satisfaction of individual needs of individual employees. If individual needs are satisfied enough, then a worker rather accepts his/her profession as part of their identity.

Key words: professional identification; a social worker; needs

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem svou bakalářskou práci vypracovala 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 – v úpravě vzniklé vypuštěním vyznačených částí archivovaných fakultou – 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. Dále souhlasím 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. Také 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 Českých Budějovicích, dne 29. 7. 2016

.....

Barbora Fáberová

Poděkování

Děkuji svému vedoucímu práce, panu doc. PhDr. Davidu Urbanovi, Ph.D., za pomoc a čas věnovaný mé bakalářské práci. Velký dík patří také všem informantům za ochotu vyprávět své příběhy, na nichž je postavena téměř celá práce. Dále děkuji všem, kteří mě podporovali a napomáhali ke vzniku této práce.

Obsah

Úvod.....	10
1 Teoretická část	12
1.1 Pomáhající profese	12
1.2 Sociální práce	13
1.2.1 Profese sociálního pracovníka	14
1.3 Sebeidentifikace a identifikace s profesí.....	15
1.4 Typy pracovního zaměření.....	16
1.5 Motivace a potřeby.....	17
1.6 Faktory ovlivňující sebeidentifikaci sociálních pracovníků	18
1.6.1 Status sociálních pracovníků	19
1.6.2 Předpoklady sociálního pracovníka	19
1.6.3 Etika a etický kodex sociálního pracovníka	20
1.6.4 Moc a role sociálních pracovníků.....	21
1.6.5 Bezmoc a hranice sociálního pracovníka.....	23
1.6.6 Možná rizika sociálních pracovníků	23
1.7 Shrnutí teoretické části a náměty na vlastní výzkum	24
2 Cíl práce a hypotézy	25
2.1 Výzkumný cíl práce	25
2.2 Výzkumné otázky.....	25
3 Metodika výzkumu	26
3.1 Výběr komunikačních partnerů.....	26
3.2 Použitá metodika sběru dat	27
3.3 Metodika vyhodnocování dat.....	27
4 Výsledky	29
4.1 Kazuistiky informantů.....	29

4.2	Souhrn výsledků.....	40
5	Diskuze	49
6	Závěr	54
7	Seznam informačních zdrojů	56
8	Přílohy.....	59

Úvod

Cílem práce je zjistit, jak se sociální pracovníci identifikují se svou profesí. Bakalářská práce se tedy zabývá profesní identifikací – proto jsem si v teoretické části vymezila, co je pomáhající profese, a konkrétně, co je náplní sociální práce.

Náplní pomáhajících profesí je pomáhat. Ne vždy je to jednoduché: tato pomoc vyžaduje přesné a promyšlené postupy. Tyto profese podléhají speciálnímu vzdělání a předpokladům. Mohou se objevit také rizika. Profese sociálního pracovníka vypovídá o psychické a administrativní náročnosti, proto se způsob identifikace může od jiných profesí lišit.

Poté jsem přešla k vydefinování samotné profesní identifikace a sebeidentifikace. Člověk se se svou profesí nejlépe identifikuje, pokud je mu šitá na míru. To bohužel přesně nelze, protože každé zaměstnání má svůj rámec, podle kterého se musí všichni zaměstnanci řídit. Proto lze zkoumat faktory, které určitá omezení mají a ovlivňují profesní identifikaci, a přizpůsobovat je potřebám zaměstnanců.

V této práci se zabývám pojmem poslání – proto jsem v teoretické části vymezila typy pracovního zaměření. Někteří berou své povolání jako poslání, tento výkon má pro ně hlubší význam a práce je prováděna s větším odhodláním. Potom je jejich profesní identifikace jednodušší. Ne vždy však pracovníci označují svou profesi jako poslání, ale jen jako rutinní práci, která jim nepřináší potěšení; dělají ji pouze kvůli obživě.

Věnovat pozornost sebeidentifikaci pracovníků je velmi důležité, protože to zvyšuje kvalitu odvedené práce. Hlavní je klást důraz na potřeby, které v zaměstnání musejí naplňovat, aby jejich práce byla efektivní a přínosná pro klienty. Pokud jsou naplněny jejich potřeby, pak proces identifikace může nastat. Tím spíše je možné dosahování dílčích kroků vedoucích k hlavnímu cíli klienta. Stejně jako sociální pracovník bere klienty jako individuality, měli by zaměstnavatelé podobně přistupovat ke svým pracovníkům a v co největší míře uspokojovat jejich potřeby se souladem pravidel jak provozních, tak i etických. Naplňování potřeb je možnou motivací k výkonu.

Dále jsem si stanovila faktory, které by mohly mít vliv na profesní identifikaci. A to: status profese, předpoklady (vlastnosti) pracovníka, etický kodex, role pracovníka,

bezmoc pracovníka a rizika profese. Tyto faktory jsem si určila, protože se podle Matouška (2001) úzce pojí s profesí sociálního pracovníka.

Nedílnou součástí teoretické části je zabývání se potřebami, protože právě ty hrají v procesu identifikace největší roli.

Cílem práce je zjistit, jak se sociální pracovníci ztotožňují se svou profesí a co je ovlivňuje. Zvolila jsem kvalitativní strategii s narativními rozhovory. Na cíl byly navázány výzkumné otázky zjišťující, jestli se sociální pracovníci s profesí ztotožňují, zda berou svou profesi jako poslání, jaký vliv mají mnou vybrané faktory, individuální názor, co nejvíce ovlivňuje sebeidentifikaci a jak jsou uspokojovány potřeby sociálních pracovníků.

Výzkumný soubor byl tvořen sociálními pracovníky z Jihočeského kraje s minimální pětiletou praxí, protože jsem požadovala větší zkušenosti s touto profesí.

Z rozhovorů jsem zpracovala souhrnný protokol ve formě kazuistik, který zachovává pouze potřebné informace. Z odpovědí na výzkumné otázky jsem hledala souvislosti a odpověď na cíl práce. Výsledky jsem shrnula a diskutovala.

1 Teoretická část

Výzkum se zabývá profesní identifikací sociálních pracovníků. Proto bylo důležité vymezit profesi sociálního pracovníka jako pomáhající profesi a společně s ní popsat profesní identifikaci a sebeidentifikaci. Do teoretické části jsem zařadila také typy pracovního zaměření. V práci se totiž setkáváme s pojmem poslání, který je pro identifikaci přínosem.

Nedílnou součástí bylo zabývat se potřebami, které mohou ovlivňovat ztotožnění. Nakonec jsem popsala faktory, které by mohly ovlivňovat proces sebeidentifikace. Tyto faktory jsem si stanovila na základě literatury od Matouška (2001) – některé jsou nedílnou součástí výkonu této profese, některé se úzce pojí se sociální prací.

1.1 Pomáhající profese

Každý člověk, který se svobodně rozhodl vykonávat pomáhající profesi, by podle mého názoru měl svou práci brát jako poslání, aby byla efektivní. Neměl by tvrdit, že pracuje, nýbrž že pomáhá.

Důležité je se s ní identifikovat, brát ji jako část sama sebe, naplňovat potřeby se souladem zákona a pravidel zařízení, ve kterém pracovník pracuje. Uspokojování potřeb je pozitivní pro proces identifikace (Vysekalová, Mikeš, 2009).

Úlehla (2007) uvádí, že pomoc jinému člověku není povinností, ale vypovídá o výchově sebe samého, a z této pomoci není třeba dělat vědu. Pokud pomoc bereme jako poslání a naše pozice v ní je profesionální, dělat z ní vědu je naopak třeba: má svou definici předmětu a své metody.

Povolání sociálních pracovníků spadá do pomáhající profese, která se snaží pomoci druhým, identifikovat problémy a řešit je. Také se snaží o získání nových poznatků, které napomáhají efektivitě jejich práce (Hartl, Hartlová, 2009). Pomáhající pracovníci by měli mít zájem o své okolí, jak se ostatní cítí, nezaměřovat se jen na sebe. Důležité je ovládnutí komunikace a oproštění se od egoismu. Měli by být kvalitně vzděláni a ve svých oborech se dále vzdělávat: nevědomost může problémům vážně přitížit.

Nesmíme však zaměňovat pomáhající profesi s posláním, které má hlubší význam. Pokud mají lidé teoretické a praktické znalosti, jsou oprávněni tuto profesi vykonávat a jsou za ni finančně a společensky ohodnocováni i bez toho, aniž by s ní byli ztotožnění a brali ji za své poslání, je to zaměstnání. Zásadní jsou předpoklady a dovednosti osob, které se rozhodnou pracovat s různými cílovými skupinami (Vrtišková, 2009).

1.2 Sociální práce

Identifikace s profesí je individuální a sociální práce. Je velmi různorodá. Proto, i když jsou pracovníci ve stejném oboru, se může každý ztotožňovat s jiným druhem práce. Sociální práce je odborná disciplína, která využívá vlastních metod, čímž zajišťuje profesionální péči o potřebné. Vstupuje do života znevýhodněných skupin službou nebo aktivitou, která má přivést klienta k samostatnosti (Gulová, 2011).

Je založena na teorii i praxi, vycházejících z různých vědních oborů. Například psychologie, sociologie, ekonomie, práva, pedagogiky, lékařství a dalších. Na základě této různorodosti nebyla přesně definována, ale lze ji vymezit jako snahu o řešení problému na profesionální úrovni lidem, kteří se ocitli v nepříznivé životní situaci. Tímto se sociální práce liší od jiných pomáhajících profesí. Sociální práce je důležitá, protože ovlivňuje člověka samotného, ale také sociální okolí, ve kterém se pohybuje (Matoušek, 2001). Vrtišková (2009) uvádí, že podporuje sociální změny, řeší problémy, posiluje mezilidské vztahy a napomáhá lidem k blahu. Zabývá se různými cílovými skupinami: jde třeba o bezdomovce, drogově závislé, duševně nemocné nebo mentálně postižené osoby, týrané ženy či děti, nezaměstnané a uprchlíky, kteří hledají azyl.

Sociální pracovníci se zabývají celkovou situací člověka. Člověk je individuum, u kterého se musejí brát v potaz všechny faktory. Ty se u každého liší. Patří sem sociální, psychické, biologické a duchovní faktory. Podle nich se správně stanovuje sociální diagnóza a poté může být provedena sociální terapie (Šveřepa, 2005).

Dle zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, musí být sociální služba poskytována v zájmu osob a v náležitě kvalitě takovým způsobem, aby bylo vždy důsledně zajištěno dodržování lidských práv a základních svobod osob.

1.2.1 Profese sociálního pracovníka

Vzdělávání na profesi sociálních pracovníků je dostupné všem, bez ohledu na vnitřní stránku. S podstatou profese se proto pracovníci ne vždy identifikují. Někteří tuto práci dělají pouze kvůli obživě, a ne na základě osobnostních předpokladů. Neberou ji jako poslání, ale coby každodenní rutinu s pracovní dobou a odměnou. Pomoc berou jako svou povinnost, není to jejich vnitřní hnací síla.

Předpoklady pro výkon povolání sociálního pracovníka jsou zakotveny v zákoně č. 108/2006 Sb., o sociálních službách. Udávají odbornost, vzdělání, povinnosti a kompetence, kterými se pracovník musí řídit.

Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, dále uvádí, že sociální pracovník provádí sociální šetření, zabezpečuje sociální agendy, řeší sociálně právní problémy u poskytovatelů sociálních služeb. Dále provádí poradenství, analytickou, metodickou a koncepční činnost v sociálních oblastech. Zjišťuje potřeby obyvatel obcí a kraje.

Sociální pracovník musí být podle zákona svéprávný, bezúhonný a zdravotně i odborně způsobilý. Během výkonu profese je mu zajišťováno celoživotní vzdělávání. Je vymezeno minimální délkou 24 hodin ročně na obnovení a doplnění kvalifikace prostřednictvím specializačního vzdělávání způsobilosti k výkonu povolání sociálního pracovníka, akreditovaných kurzů, programů, odborných stáží či účastí na školicích akcích a školicích konferencích.

Podle výše uvedeného zákona je hlavní zásadou zachování lidské důstojnosti osobám, kterým sociální pracovník pomáhá. Důležité je, aby vycházel z individuálně určených potřeb klientů. Musí být aktivní, rozvíjet jejich samostatnost, vést a motivovat je k takovým činnostem, jež vedou k začlenění či zlepšování sociální situace.

Sociální pracovník naplňuje hodnoty, zvyšuje naději naplnění cílů. Poslání i cíle se mění postupem doby a liší se také ve vzájemné souvislosti s teoretickým, společenským a kulturním kontextem. Jedna ze starších definic sociální práce například tvrdí, že „sociální práce je prostě to, co dělají sociální pracovníci“. (Matoušek, 2001, str. 184) Hanvey a Philpot (1996) tvrdí, že „sociální práce je často to, co jiní – zdravotní sestry, lékaři, policie atd. – nedělají“.

Jordan proti sobě staví dvě různá pojetí. Říká, že politici považují za cíl prevenci a sociální kontrolu. Jiní sociální pracovníci jsou zase přesvědčeni, že hlavním cílem je pomáhat klientům, kteří pomoc potřebují (Matoušek, 2001). Cíle sociálních pracovníků se odvíjejí od společnosti, historie a kulturního rámce; neustále se tedy mění podle potřeb společnosti. Sociální pracovník poskytuje služby jednotlivci, rodině, skupině nebo komunitě za účelem pomoci. Pomocí se rozumí omezit či odstranit problém nebo alespoň přispět ke zlepšení životních podmínek (Mahrová, Venglářová a kol., 2008). Podle Matouška (2001) dnes vymezuje čtyři hlavní cíle: podporu klienta ke schopnosti řešit problémy, schopnost být adaptabilní a vyvíjet se, pomoc při zprostředkování kontaktu s agenturami, které jsou klientovi nápomocné a napomáhají tomu, aby se s nimi zacházelo humánně a efektivně, a rozvoj zlepšování sociální politiky.

1.3 Sebeidentifikace a identifikace s profesí

Sebeidentifikace, na rozdíl od vnější identifikace, se zabývá vnitřní stránkou člověka z psychologického, filosofického, sociálního nebo fyzického hlediska. Člověk je individuem s různě vymezenými vlastnostmi (Rak a kol., 2008).

V této práci se zabýváme sebeidentifikací jako ztotožněním konkrétního sociálního pracovníka se svou profesí. Soustředění identifikace na profesi znamená, že pracovník přijal své povolání jako součást života a to se stává jeho charakteristikou. Konkrétně jde o ztotožnění se se zaměstnáním jako celkem, ale i s jeho cíli. Pokud bere zaměstnanec svou profesi za své poslání a ztotožňuje se s ní, znamená to výhody pro zaměstnavatele, protože takový pracovník pracuje s plným dlouhodobým nasazením.

Vysekalová a Mikeš (2009) uvádějí, že se chová zodpovědně, aktivně a je velmi kreativní s dobrým vztahem k pracovnímu kolektivu. Profesní identifikace jako taková je podle byrokraticko-organizačního modelu připisována spíše loajalitě, adaptaci a poslušnosti. Aby byla profese dobře vykonávána, ovšem neznámá, že pracovník musí být identifikován se svým povoláním. Důležitým aspektem jsou motivační stimuly. Pracovník chce dosáhnout uspokojení svých potřeb a to jej pobízí k výkonu práce (Vysekalová, Mikeš, 2009).

1.4 Typy pracovního zaměření

Důležité je také zmínit vztah ke své práci. Jestliže ji bereme jako poslání, může mít pozitivní vliv na sebeidentifikaci. Svůj výkon práce můžeme ztotožňovat se třemi typy zaměření: prvním je zaměstnání, druhým profese a třetím právě poslání.

Zaměstnání je vykonáváno pro výplatu, tedy peněžní odměnu – mzdu (Špok, 2016). Zeman (2016) navazuje, že odměnou jsou pokryty základní potřeby pro přežití, zejména fyziologické potřeby a zázemí. Od zaměstnání člověk nečeká žádnou jinou odměnu, je jen prostředkem k dosažení jiných cílů. Těmito cíli se rozumí aktivity ve volném čase nebo obživa rodiny. Pokud odměna za vykonanou práci nedosahuje uspokojení potřeb, podává se výpověď a hledá se lépe ohodnocené zaměstnání.

Stejný autor uvádí, že by takový člověk podobné zaměstnání nikomu nedoporučil; žil by hlavně z dovolených a víkendů s očekáváním brzkého důchodu. Kdyby totiž měl dostatek peněz, tak by zaměstnání vůbec nevykonával.

Profese je jasně vymezená pracovní role. Podle Špoka (2016) je kladen důraz na celkovou roli, zodpovědnost, výsledky, dovednosti, znalosti nebo schopnosti, které se s touto profesí vážou.

Pokud chceme vykonávat profesi, musíme získat stanovené dovednosti, kvality a předpoklady. S tím se váže hlavně osobní zaujetí a větší investice do práce. V profesi se „nehraje“ pouze o peníze, ale i o kariérní postupy a prestiž, což zaručuje vyšší moc (Zeman, 2016). Špok (2016) k tomu dodává, že profese může být různě specializována a vykonávána v různých podobách zaměstnání.

Zeman (2016) tvrdí, že je-li práce posláním, je součástí člověka a je vnímána jako příspěvek pro společnost. Poslání je něco, co člověka přesahuje. Je to vášeň a oddanost k práci, nese uspokojení bez ohledu na ohodnocení a povýšení. Je to jakési naplnění; člověk je povolán k nějakému určení, které ho zajímá i baví. Cítí, že jeho práce má smysl (Špok, 2016).

Zeman (2016) doplňuje, že dříve se poslání přisuzovalo prestižní práci. Dnes víme, že svou práci jako poslání může brát kdokoli, ať už dělá cokoli. A naopak se i poslání

může stát pouze zaměstnáním. Ten, který podle něj bere práci jako své poslání, by ji doporučil a setrval v ní i s nízkými odměnami.

1.5 Motivace a potřeby

Motivace stimuluje psychickou a fyzickou aktivitu k procesu dosažení cíle. Laicky řečeno: Pokud něco chceme, tak pro to i něco uděláme. Motivace je ovlivněna okolím i daným člověkem (Kutnohorská a kol., 2011). Existuje několik motivačních teorií. Ta nejstarší vychází z Maslowovy pyramidy. Pyramida seřazuje nejdůležitější potřeby. Postupně řadí biologickou a fyziologickou potřebu, potřebu bezpečí a jistoty, potřebu sounáležitosti, potřebu uznání a úcty a potřebu seberealizace (McLeod, 2007).

Podobná je Alderferova teorie, jež zdůrazňuje pouze tři potřeby: zajištění existence, sociálních vztahů v pracovním okolí a další osobní růst.

Další teorií je McGregorova teorie X, Y, založená na odměně a trestech. V dnešním životě se setkáváme s odměnami v podobě prémie a jiných výhod. Tresty jsou v podobě sankce, omezení a ostré kritiky. Klade důraz i na psychologické potřeby, zejména odpovědnost, seberealizaci či radost z práce (Provozník, Komárková, 1998).

Dále se můžeme setkat s Herzbergovou teorií, která rozděluje dva faktory. A to motivátory a hygienické vlivy. Motivátor je vlivem uspokojujícím lidskou potřebu, aktivizujícím zájem a snahu pracovníků. Rozumí se jím obsahová náplň a výkon vlastní práce, její zvládnutí a postupné ocenění. Hygienické vlivy působí na nespokojenost a spokojenost. Mohou to být řízení organizace nebo pracovní podmínky (Provozník, Komárková, 1998).

Jako poslední teorii zmíníme McClellandovu. Pro ni jsou podstatné dobré pracovní podmínky, přátelské vazby na pracovišti atd. Využívá se tam, kde je nutná souhra s ostatními pracovníky, a dále možnost prosazení se a úspěchu (Hájek, 2006).

Růžička tvrdí že, mezi hlavní stimuly motivace patří finanční odměna, pracovní hodnocení, jak dobře člověk odvedl svou práci, pracovní podmínky a způsob práce, hodnocení skupinou, zpětná vazba pracovníků, vyjádření uznání a respektu, porovnávání odvedené práce s ostatními. Smyslem je sebehodnocení, sebeocenění,

vytváření cílů a aspirace. Důležitá je také samostatnost a participace, lze zmínit i úroveň sociálních výhod (Kocianová, 2010).

Základní motivační stimuly podle psychologického hlediska odvozují Provozník a Komárková (1998):

- hmotná odměna
- obsah práce
- povzbuzování – neformální hodnocení
- atmosféra pracovní skupiny
- pracovní podmínky a režim práce
- identifikace s prací, profesí a organizací
- externí stimulační faktory

Finanční a hmotné odměny jsou jedny z nejpodstatnějších, ale nelze předpokládat, že motivují všechny ve stejné míře. Je třeba naplňovat všechny oblasti, aby se pracovník motivoval individuálně vybraným stimulem (Kocianová, 2010).

Stejná autorka dodává, že některé potřeby mohou být v této profesi specifické. Sociální pracovník je vázán mlčenlivostí a jeho potřebou může být ventilace informací. Proto bychom sem mohli zařadit i uskutečňování supervize, kdy se pracovník může ujišťovat, zda dělá svou práci správně, či vyslechnout rady.

1.6 Faktory ovlivňující sebeidentifikaci sociálních pracovníků

Na identifikaci sociálních pracovníků s profesí mohou mít vliv některé faktory jako třeba status profese, předpoklady (vlastnosti) pracovníka, etický kodex, role pracovníka, bezmoc pracovníka a rizika profese. Tyto faktory jsem si stanovila na základě literatury od Matouška (2001). Některé jsou nedílnou součástí výkonu této profese a některé se úzce pojí se sociální prací.

1.6.1 Status sociálních pracovníků

Status sociálních pracovníků je podle Střelkové (2007) poměrně nízký a neodpovídá náročnosti a potřebám této práce. Pokud by byl vyšší, byla by identifikace možnější. „*Sociální pracovníci nepřinášejí návrhy řešení stěžejních problémů, se kterými se společnost potýká. Místo toho se sociální pracovníci čím dál více zaměřují sami na sebe a na svou tolik nedoceňovanou společenskou hodnotu.*“ (Šveřepa, 2014).

Střelková (2007) současně upozorňuje: „*Přestože pracovníci nejsou i přes své úsilí a potřebnost finančně doceněni, tak dosud nestávkovali.*“ Podle Šveřepy (2014) je tato profese společností podceňována, přestože je její výkon složitý a důležitý.

Navrhovatelé chystaného zákona uvádějí, že potřebnost a význam sociálních pracovníků roste – vznikají nové problémy a výzvy. Bez sociálních služeb by nemohla společnost fungovat, u sociálně slabších osob by nebyly zajištěny důstojné podmínky a podmínky pro přežití. Masmédia pověsti sociálních pracovníků rovněž nepřidávají. Jejich optikou jsou bráni spíše negativně, šíří o nich zkreslené informace, označují je za zákeřné a nesoucité. Přitom hlavní vlastností pracovníků je empatie. Dodnes používají termín „sociálka“ (Malík Holasová, 2014). Masmédia uvádějí sociální práci zejména jako kontrolu a represi s problematickými kauzami (Střelková, 2007). Naopak je třeba vyzdvihnout regionální tisk, který šíří dostupnost a informace o sociálních službách na svém území, dodává Malík Holasová (2014).

Roku 2014 navrhovalo Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR jisté změny zákona, které by podpořily status sociálních pracovníků. Postupem času vidíme, že změny se neuskutečnily, status sociálních pracovníků se nepohnul. Zvýšení statusu nepomůže zákon, ale viditelná a dobře odvedená práce (Šveřepa, 2014).

1.6.2 Předpoklady sociálního pracovníka

Čím více má pracovník vrozených vlastností podstatných k této práci, tím je pro něj tato práce jednodušší a má větší šanci se ztotožňovat než pracovník, který nemá pro tuto profesi vlohy (Vysekalová, Mikeš, 2009).

Matoušek (2003) uvádí, že předpoklady pro výkon sociální práce jsou založeny na hodnotách, podle kterých se pracovník řídí. Patří sem i ty, které zařazují klienta do sociálního rámce. Důležitá je úcta ke klientovi: ke každému z nich je třeba přistupovat individuálně. Sociální pracovník musí věřit, že každý jedinec je schopen vlastního růstu a sebezdokonalování.

Clark z literatury vyvozuje pravidla určená pro dobrou praxi. Ta jsou založena také na úctě ke klientovi, upřímnosti, otevřenosti, důvěryhodnosti, vzdělanosti a dovednosti, pečlivosti a ochotě, na účinnosti a užitečnosti práce (Matoušek, 2003). Novotná (2014) uvádí, že do vlastností nezbytných pro sociálního pracovníka patří zralá osobnost, vztah k lidem, prosociální chování, emoční inteligence, životní optimismus, přirozená autorita, vlastní životní zkušenost, respekt, flexibilita, odborné vzdělání a všeobecný přehled, přitažlivost, důvěryhodnost a dodržování pravidel.

Sociální pracovník musí řešit problémy v souladu se zákonem. Musí mít znalost v advokacii, aby jeho počínání i kroky klienta nebyly nezákonné. Dalším předpokladem je zásada autonomie, kdy pracovník přistupuje ke klientům rovnocenně, ale bere na vědomí individuální cíle klientů. Důležitá je i cílevědomost, která stimuluje pracovníky k dosažení cílů. Sociální pracovník nesmí narušit lidskou důstojnost, vždy musí klienta respektovat. Aby byla práce efektivní, vystupuje pracovník důvěryhodně, s potřebnými znalostmi, nikdy nesmí porušit vázání mlčenlivostí, nesmí škodit, pouze vykonávat prospěšnou činnost (Kutnohorská a kol., 2011).

Podle Navrátila (1998) se mezi sociálními pracovníky objevuje mýtus, že jejich výkon je trvalé a neměnné povahy. Spočívá v sestavě hodnotových kritérií, postupech a teoriích, které jsou vždy použitelné. Fixování na jeden hodnotový model může přinést rizika pro klienta, dochází k nerovnováze společenských poměrů. Sociální práce se musí zaobírat všemi sociálními poměry, které mohou pomoci k řešení problémů.

1.6.3 Etika a etický kodex sociálního pracovníka

Pravidla, kterými se sociální pracovník musí řídit, pro něj nemusí být vždy jednoduchá. Je možné, že omezení rámcem etického kodexu může mít vliv na identifikaci.

Filozofická i etická východiska sociální práce spočívají v holistickém pojetí bytostí. Je potřeba zabývat se jimi celostně, neopomínat žádnou složku z bio-psycho-sociální a spirituální dimenze (Kutnohorská a kol., 2011). Jankovský (2003) konstatuje, že etika v sociální práci se nazývá etikou v pomáhajících profesích, ve které je zakotven etický kodex. Gulová (2011) dále uvádí, že jsou v něm obsažena uplatnitelná ustanovení pro konkrétní profesní činnost.

Etický kodex stanovuje zásady, kde jsou popsána pravidla chování ve vztahu ke klientovi, zaměstnavateli, kolegům, povolání, odbornosti i k celé společnosti. Sociální práce mívá tendenci řešit problémy, které jsou na hranici konfliktu. Etický kodex řídí pracovníky, aby k nim nedocházelo a byla udržena klientova svoboda (Gulová, 2011).

1.6.4 Moc a role sociálních pracovníků

Čím vyšší moc pracovník má, tím více může ovlivnit klienty, tím spíše dosáhne cílů. To může uspokojit potřeby, což má pozitivní vliv na identifikaci.

Guggenbühl-Craig (2007) uvádí, že pomáhající profese slouží blahu ve prospěch lidí, ale sociální pracovníci často jednájí proti vůli klientů. Ti sami často nedokážou rozeznat, co je pro ně dobré. Sociální pracovníci se zabývají i léčebnou funkcí. Léčí lidi, kteří jsou duševně nemocní. Pracovník mívá tendenci ke zlepšování a léčení sociálně nemocných; i když nemá lékařský diplom, je lékaři příbuzný.

Sociální pracovník jako profesionál je vázán standardy, má teoretické i praktické znalosti a na rozdíl od neprofesionálů je autoritou pro klienty i společnost (Kutnohorská a kol., 2011).

Každý pracovník má své přednosti, jak s kým pracovat. Pokud pracuje s cílovou skupinou, kterou preferuje, a v roli, která mu vyhovuje, má větší šance přijmout svou profesi jako část své identity (Vysekalová, Mikeš, 2009).

Dle Řezníčka (1994) vykonávají sociální pracovníci mnoho rolí. Lze je rozdělit dle typů: ty se odvíjejí od náplně práce, organizace a programu.

Prvním typem je pečovatel nebo poskytovatel služeb. To je pracovník, který přímo obstarává obslužnou péči lidem s postižením anebo jinou neschopností. Tato péče se

poskytuje v pobytových zařízeních či v domácnosti klientů. Druhým je zprostředkovatel služeb, tedy takový pracovník, který pomáhá získat kontakt klientům se zařízením, které potřebuje, nebo zajistí jinou pomoc.

Třetím typem je cvičitel sociální adaptace, který napomáhá klientovi budovat jeho chování tak, aby bylo účinné v rámci řešení problémů. Je brán coby trenér sociálních i adaptačních dovedností. Je také preventivním činitelem v situaci potenciální krize. Čtvrtým typem je poradce nebo terapeut, jenž se zabývá tím, aby klient získal náhled na své postoje, pocity a způsob jednání. Pomáhá tak k osobnímu růstu klienta. Příkladem tohoto typu je například poradenský pracovník.

Pátý typ sociálního pracovníka je nazýván případovým manažerem. Jeho role má zajistit a koordinovat vhodný výběr a souvislé poskytování služeb u osob, které mají více znevýhodnění nebo mají více sociálních a zdravotních potřeb. Jde tedy o plánování návaznosti a sladění více druhů sociálních služeb. Šestým typem je manažer pracovní náplně, tedy organizátor velkého množství práce. Jeho role se zabývá načasováním a rozvržením práce, sleduje kvalitu služeb nebo zpracovává informace. Většinou jde o profesionálního pracovníka ve velké organizaci se širokou klientelou.

Sedmým typem je personální manažer. Specializuje se na pracovníky v zařízení, zajišťuje jim výcvik s výukou a supervizi. A konečně osmým typem je administrátor. Vykonává zejména manažerskou funkci, je vedoucím zařízení, ředitelem anebo jinou odpovědnou osobou. Jeho hlavní funkcí je rozvíjet a zavádět nové způsoby práce, programů a služeb, má přehled v legislativě a politice. Mühlpachr (2004) ještě dodává: Je-li sociální pracovník angažovaný, může být představitelem sociálních změn.

V roce 1993 byla na Univerzitě v Torontu realizována studie, která naznačila, že kariérní zájmy mnoha studentů sociální práce jsou v rozporu s tradičně definovaným pojmem pracovní sociální identity. Zabývala se problematikou spojenou s pracovní identitou mezi postgraduálními studenty sociální práce a objevila čtyři podskupiny rolí se zvláštními vzory zájmů: politika a výzkum, vlastní a přímá praxe s dobrovolnými klienty, tradiční sociální práce, nerozlišené. V těchto podskupinách se tyto sociální pracovníci individuálně ztotožňují (Bogo, 1993).

1.6.5 Bezmoc a hranice sociálního pracovníka

Může nastat situace, kdy pracovník chce pomoci, ale legislativní rámec či jiné omezení mu to nedovoluje. Bude-li těchto situací přibývat, může to mít negativní vliv na proces identifikace pracovníka se svou profesí. Bude si totiž připadat jako neschopný pomoci, čímž se ztrácí význam této profese.

Gojová s Glumbíkovou (2015) zmiňují, že sociální pracovník je nositelem moci, může ovlivňovat směr a život klientů. Paradoxně ale může nastat stav, kdy je pracovník bezmocný, i když je vázán předpisy a zaručuje určitou veřejnou zakázku. Proto Gojová s Glumbíkovou označují některé problémy jako těžce řešitelné či neřešitelné. Nastává otázka, jestli by problém byl řešitelný, kdyby sociální práce nebyla omezena danými pravidly. Pokud totiž sociální pracovníci cítí bezmoc, nevědomě ji přenášejí na klienty, kteří poté vnímají svou situaci jako neměnnou.

Úlehla (2007) uvádí, že sociální pracovník pomáhá pouze tehdy, pokud si to klient přeje nebo pokud o tom rozhodla vyšší moc. Pracovník neporušuje etický kodex; aby si byl svými kroky jist a nepochyboval, je třeba se nadále vzdělávat a své hranice řešení problémů posouvat výše.

1.6.6 Možná rizika sociálních pracovníků

Prodělá-li sociální pracovník tzv. syndrom vyhoření, tak už je, podle mého názoru, identifikace na jeho pracovišti nemožná.

Dle Kallwass (2007) je syndrom vyhoření známým stavem, kdy dochází k úplnému vyčerpání a poklesu výkonnosti, které doprovázejí psychosomatické obtíže. Syndrom vyhoření není označován jako nemoc. Postižených sociálních pracovníků přibývá, ale jejich problém většinou není odborně řešen. Nelze přímo určit, co k syndromu vyhoření vede, existuje spousta často spolu souvisejících příčin.

„Jsou to třeba konflikty rolí, přílišná očekávání, nedostatek autonomie, nejasnosti v hierarchických strukturách (v zaměstnání i jinde), nedostatečná podpora ze strany nadřízených, vztahové konflikty, nadměrné množství práce v příliš stěsnaném časovém

rozvrhu, příliš vysoká nebo rostoucí odpovědnost, mobbing na pracovišti a podobně.“
(Kallwass, 2007, str. 9)

Dále dodává, že syndrom vyhoření lze definovat jako dotek osobnostní, fyzické, duševní a duchovní zátěže. Příznaky se projevují vysokou angažovaností, která se střídá s dlouhodobou vyčerpaností. Objevuje se časté střídání nálad, pracovník není schopen odpočívat a je náchylný k infekcím. Z chronické únavy přechází ke ztrátě sil.

Dalším rizikem je syndrom pomocníka, zmiňuje Schmidbauer (2015). Projevuje se přehnanou péčí, která už je ale zbytečná. U takového sociálního pracovníka nemůže dojít k identifikaci, protože porušuje pravidla, kterými je vázán. Jestliže je člověk samostatný, je důležité dát mu prostor, aby samostatným být mohl.

Cílem sociálních pracovníků je naučit svého klienta samostatnosti. To se s tímto syndromem rozchází, naopak bývá budována vnucená závislost. Uplatňuje se mocenské prosazení, kdy pracovník nařizuje svou pomoc. Ztrácí se tak vcítění do klienta a celkový vnitřní vztah. Syndrom pomocníka bývá ovlivňován z historie osobního sociálního okolí (Schmidbauer, 2015).

1.7 Shrnutí teoretické části a náměty na vlastní výzkum

V teoretické části práce jsem vymezila oblasti a pojmy, které jsou neopomenutelným podkladem pro vlastní výzkum. Z teoretické části jsem si stanovila předmět zkoumání, podle kterého jsem navrhla výzkumné otázky. Tato část mi současně napomohla ke stanovení okruhů pro narativní rozhovory, viz příloha č. 1.

2 Cíl práce a hypotézy

2.1 Výzkumný cíl práce

Cílem práce je zjistit, jak se sociální pracovníci se svou profesí ztotožňují.

Na základě tohoto cíle jsem si stanovila zjistit, zda se profesně identifikují, jestli berou svou práci jako poslání a jaký vliv mají na identifikaci vybrané faktory. Dále jsou mapovány jejich potřeby, protože jejich uspokojování napomáhá k identifikaci. Mezi odpověďmi na otázky jsem hledala souvislosti a výsledky výzkumného cíle práce.

K výběru tématu mě vedlo to, že tento výzkum doposud v České republice nebyl prováděn, ačkoliv je podle mého názoru důležitý. Protože pokud budou uspokojovány potřeby pracovníků, tím spíše se se svou prací identifikují a její výkon bude prováděn na vyšší úrovni a s mnohem větší efektivitou.

2.2 Výzkumné otázky

Na cíl byly navázány tyto otázky.

VO1: Identifikují se sociální pracovníci se svou profesí a berou ji jako poslání?

VO2: Jaký vliv na sebeidentifikaci mají vybrané faktory? ¹

VO3: Do jaké míry jsou uspokojovány potřeby sociálních pracovníků a jaký to má vliv na sebeidentifikaci?

¹ status profese, předpoklady (vlastnosti) sociálního pracovníka, etický kodex, role sociálního pracovníka, bezmoc sociálního pracovníka, rizika profese (tyto faktory byly stanoveny z pojmů pojících se se sociální prací na základě literatury od Oldřicha Matouška – Základy sociální práce – 2001)

3 Metodika výzkumu

Zvolila jsem si kvalitativní strategii. Hendl (2005) k tomu tvrdí, že kvalitativní výzkum je využíván především tehdy, když statistické metody nedosahují výsledků, výzkum je jedinečný a nespočívá pouze ve ztrátě čísel. Vychází z výzkumných otázek, které během zkoumání lze měnit či přetvářet. Je tedy označen jako flexibilní výzkum. Hendl (2005, str. 50) uvádí: „*Práce kvalitativního výzkumníka je přirovnávána k činnosti detektiva.*“

Využila jsem narativní rozhovory, ke kterým jsem si vybírala sociální pracovníky podle určitých charakteristik: konkrétně z organizací sídlících v Jihočeském kraji (kvůli dostupnosti) a s minimální pětiletou praxí, neboť jsem pro potřeby výzkumu požadovala větší zkušenosti s výkonem sociální práce, aby nedocházelo ke zkreslení.

Použila jsem techniku transkripce ve formě shrnujícího protokolu. Z narativních rozhovorů jsem ihned zaznamenávala pouze důležité informace pro můj výzkum. U této techniky není zachován celý původní rozhovor (Hendl, 2005).

Data jsem poté analyzovala otevřeným kódováním tak, že jsem mapovala oblasti vázající se k výzkumným otázkám. Následně jsem je vyhodnotila (Hendl, 2005).

3.1 Výběr komunikačních partnerů

Výzkum jsem zahájila oslovením několika organizací se sociálními službami s prosbou o rozhovor se sociálními pracovníky. Nejprve byly osloveny organizace, v nichž jsem vykonávala praxi. Následně byl výběr doplněn o sociální pracovníky, jejichž organizace poskytují odlehčovací službu a stacionáře.

Kritérium bylo nastaveno na ty sociální pracovníky, kteří pracují v organizacích Jihočeského kraje a jejich praxe v sociální práci je dlouhá minimálně pět let. Neohlížela jsem se přitom na to, zda se s prací ztotožňují či nikoli. Zjištění přináší výzkum.

Nakonec jsem vedla rozhovory s deseti vybranými sociálními pracovníky. Sběrání rozhovorů jsem ukončila po téměř totožných výpovědích různých informantů.

Podmínku poskytování odlehčovací služby jsem si stanovila, protože podle zákona tato práce vypovídá o náročnosti, kdy pečující osoby potřebují odpočinek. Protože byl počet pracovníků nízký, doplnila jsem výběr ještě o ty sociální pracovníky, kteří pracují v organizacích poskytujících stacionáře.

Kritérium Jihočeský kraj byl zvolen z důvodu dostupnosti od mého bydliště.

Pro svůj výzkum jsem vyhledávala zkušenější pracovníky, a proto jsem si stanovila minimální pětiletou praxi v oboru sociální práce.

3.2 Použitá metodika sběru dat

Použila jsem formu narativního rozhovoru, kdy je důležité stanovit předmět vyprávění a poté vyhledat schopné subjekty, které budou vyprávět (Hendl, 2005).

Nejprve jsem navázala neformální vztah, abych subjekty stimulovala k vyprávění bez nervozity a napětí. Před rozhovorem jsem s pracovníci prošla jednotlivé okruhy, které jsem potřebovala, aby ve svém příběhu vystihly (viz příloha č. 1).

Pak jsem je nechala volně mluvit. Pracovnice vyprávěly svůj příběh od začátku své volby povolání až po současnou praxi. Po jeho vyslechnutí jsem se tázala, jaký vztah mají k vybraným faktorům a také, jaký je jejich subjektivní názor na to, co může sebeidentifikaci nejvíce ovlivňovat. Poslední otázkou pak bylo, jaké potřeby je nutné uspokojovat ve výkonu profese, aby jejich identifikace s povoláním byla možná. Poté jsem zpracovala podstatné informace pro výzkum do shrnujícího protokolu: nejsou tedy zachovány původní rozhovory (Hendl, 2005).

3.3 Metodika vyhodnocování dat

Výsledky byly analyzovány otevřeným kódováním. Rozhovory jsem rozdělila do čtyř okruhů dle výzkumných otázek.

První z nich uvádí základní informace o informantovi, jež jsou důležité k zachycení výběru profese a profesní situace pracovníků. Druhý okruh uvádí vztah mezi informanty a vybranými faktory: status profese, předpoklady (vlastnosti) pracovníka, etický kodex,

role pracovníka, bezmoc pracovníka anebo rizika profese. Tyto faktory byly stanoveny z literatury od Matouška (2001). Jde o pojmy, které se úzce pojí se sociální prací.

Třetí okruh uvádí subjektivní názory informantů, čím by mohla být ovlivněna profesní identifikace jiných sociálních pracovníků. A konečně čtvrtý okruh definuje subjektivní potřeby informantů, které je nutné uspokojovat, aby byla možná identifikace s jejich profesí.

4 Výsledky

4.1 Kazuistiky informantů

Informant č. 1

Sociální pracovnice ve věku 44 let se po absolvování gymnázia rozhodla studovat pedagogiku. Bohužel nebyla přijata. Jako druhý obor si zvolila sociální práce, na které se dostala a nastoupila. Po čtyřech letech úspěšně dokončila s magisterským titulem. Ač chtěla být původně učitelkou, tak u sociální práce vytrvala. Jako sociální pracovnice vykonává svou profesi ve stejné organizaci již dvacátým rokem. Na svou práci je hrdá a bere ji jako své poslání, které ji současně naplňuje. Každý přitom nemá odhodlání zvládnout těžkou práci – jak fyzickou, tak i psychickou.

Vliv faktorů na sebeidentifikaci

Respondentka uvádí, že nízký status při práci nikdy nepocítila. Svou práci by dělala na sto procent, i kdyby byl status nižší, nebo naopak vyšší.

Předpoklady pro práci sociálního pracovníka má, nicméně v začátcích své praxe pocítovala nedostatek umění koordinovat tým. Vliv na identifikaci s profesí to mělo; kdyby se koordinovat nenaučila, tak profesi jako část sebe samé nepřijme.

Etický kodex ji nějak neomezuje, poněvadž s ním byla okamžitě po nástupu do zaměstnání ztotožněna.

Klienti ji berou jako autoritu a kolegové jako sobě rovnou, takže je spokojená. Nedokáže si představit, že by autoritu u klientů neměla.

Bezmocně se cítí, když osoby s vážným postižením mají uznán menší příspěvek na péči, než lidé s méně závažným postižením. Mrzí ji situace, kdy existují potřeby lidí a ona jim nemůže vyhovět. Zároveň uvádí, že ji velmi zatěžuje administrativní práce, která mnohdy nemá konce.

Ví, že hrozí jistá rizika, ale zatím se s nimi nesešla. Myslí si, že proti syndromu vyhoření je odolná.

Individuální názor na ovlivňování sebeidentifikace

Jako nejvíce ovlivňující faktor uvádí roli sociálního pracovníka, který – pakliže nemá autoritu – nemá nad klientem moc. Tím pádem nejsou vidět žádné výsledky práce.

Individuální potřeba ve své profesi

Jako svou potřebu uvádí práci v dobrém kolektivu, a aby práce všech probíhala naplno. Kolektiv dobrý má, ale nemůže říci, že by vždy všichni pracovali na sto procent.

Informant č. 2

Sociální pracovnice ve věku 30 let vykonávala po gymnáziu brigádu coby osobní asistentka. Práce ji naplňovala, takže na vysokou školu nenastoupila. Po dvou letech se její zaměstnání stalo stereotypním, a proto přešla do jiné organizace, kde zjistila svůj zájem o danou problematiku. Nastoupila na vysokou školu a po ukončení bakalářského studia pokračovala v navazujícím magisterském studiu. Také to úspěšně ukončila. Při studiu vykonávala sociální práci a stala se členkou výboru. Poněvadž nechtěla ztratit kontakt s lidmi s mentální retardací, pracovala na zkrácený úvazek jako sociální asistentka. Poté odešla na mateřskou dovolenou. Se svou profesí se ztotožňuje, ale nebere ji jako poslání; spíše jako práci, která je potřeba jako každá jiná.

Vliv faktorů na sebeidentifikaci

Respondentka tvrdí, že status ji neovlivňuje. Při své práci jej pocítuje pouze při jednání s jinými sociálními pracovníky z veřejné správy.

Říká, že předpoklady na její identifikaci vliv mají. Ve své profesi by si byla jistější, pokud by uměla rychleji reagovat a byla flexibilnější.

S etickým kodexem je naprosto identifikována.

Snaží se působit autoritativně, klienti ji respektují. Jediná situace, kdy jí autorita podle vlastních slov chybí, nastává při komunikaci se sociálními pracovníky z veřejné správy.

Bezmocnost cítí ve chvíli, kdy okolí klienta nenapomáhá ani v malé míře při jeho zapojení se do běžného života. Dále uvádí problém ve velké administrativě.

Tvrdí, že sociální práce je sama o sobě rizikovou prací. S vědomím této skutečnosti se nicméně pro sociální práci rozhodla.

Individuální názor na ovlivňování sebeidentifikace

Největší vliv má podle ní preference cílových skupin. Pokud člověk pracuje s lidmi, se kterými chce, více se snaží a práce ho více baví.

Individuální potřeba ve své profesi

Její potřebou je mít spolehlivého kolegu, dostatek odborné literatury a motivovaného klienta. Spolehlivou kolegyni má, literaturu také. Ne vždy se ale daří motivovat klienty.

Informant č. 3

Pracovnice ve věku 37 let se po gymnáziu rozhodla jít na vysokou školu. Zajímaly ji psychologie, právo a sociologie – proto se rozhodla pro obor sociální práce, který podle ní byl skloubením všech oblíbených předmětů. Při bakalářském studiu si přivydělávala jako sociální asistent. Po jeho ukončení nastoupila na pozici sociálního pracovníka ve stejné organizaci a současně pokračovala v navazujícím magisterském studiu, které posléze úspěšně zakončila. Jako sociální pracovnice pracuje ve stále stejné organizaci už 15 let. Se svou profesí se identifikuje a bere ji jako své poslání. Jako poslání by brala jakoukoli profesi, která může fyzicky a psychicky pomáhat.

Vliv faktorů na sebeidentifikaci

Nízký status na ni nemá vliv. Za vyšší prestiž by ale byla určitě ráda, protože pocítuje nespravedlivost vůči jiným profesím.

Předpoklady ji ovlivňují pozitivně – vlastnosti sociálního pracovníka ji vystihují. Tvrdí, že kdyby tomu tak nebylo, tak si vybere jinou profesi.

Etický kodex respektuje, nicméně zmiňuje, že si musí dávat pozor na předsudky některých klientů.

Zastupuje svou organizaci, a proto dbá o svou autoritativní roli.

Jako bezmoc uvádí pomoc klientům k řádnému užití invalidních důchodů: ty často čerpají rodiče pro svou potřebu, bez ohledu na potřeby svých dětí.

Vždycky dbá na svou bezpečnost, a pokud jde třeba o syndrom vyhoření, snaží se zúčastňovat supervizí, které jí pomáhají.

Individuální názor na ovlivňování sebeidentifikace

Myslí si, že pokud jsou uspokojovány hlubší potřeby pracovníků, tak je sebeidentifikace jistá. Jako příklad uvádí zpětnou vazbu.

Individuální potřeba ve své profesi

Jaké jsou její potřeby? Aby ji klienti měli rádi a věděli, že se jim snaží pomoci. Další potřebu cítí v získávání odbornosti. Chce si být jista svými kroky, a proto se neustále vzdělává. Organizace jí to umožňuje. Nepocituje, že by ji klienti neměli rádi.

Informant č. 4

Pracovnice ve věku 31 let studovala střední školu veřejně právní. Rok poté se rozhodla studovat bakalářské studium sociální práce. Vždy si vybírala vzdělání tak, aby se v něm nevyučovala matematika. Ihned po úspěšném ukončení bakalářského studia nastoupila do práce, kde působila coby sociální pracovník a koordinátor dobrovolníků. Přestože byla spokojená, změnila po čtyřech letech organizaci sociálních služeb (kvůli vyššímu platu). Zde působí třetím rokem. Se svou profesí se zcela identifikuje, ale za poslání ji nepovažuje. Podle ní je to potřebná práce jako každá jiná.

Vliv faktorů na sebeidentifikaci

Nízký status nepocituje. Zmiňuje však, že se sociální práce zahrnuje mezi zdravotnické obory, které uvádějí průměrnou mzdu 25 000 korun, přičemž na tuto průměrnou mzdu většina sociálních pracovníků nedosahuje. Chtěla by proto sociální práci nechat vyjmout ze skupiny zdravotnických oborů.

K předpokladům uvádí, že s tímto prototypem sociálního pracovníka při studiu už dopředu počítala. Kdyby tyto vlastnosti neměla, nechtěla by být sociálním pracovníkem.

S naplňováním etického kodexu nemá absolutně žádný problém, který by ji mohl nějak omezovat.

Autorita je pro ni důležitá. Kdyby ji ostatní nebrali vážně, tak v profesi nesetrvá.

Bezmocně si připadá při nespravedlivém přiznání příspěvků na péči.

Tvrdí, že rizika hrozí v každé práci a je na nás, jak se proti nim zabezpečíme.

Individuální názor na ovlivňování sebeidentifikace

Na sebeidentifikaci dle ní působí vlastnosti pracovníka. Sociální práce udává potřebné hodnoty pracovníků. Pokud je mají, tak se s profesí mohou identifikovat. Pokud ne, tak k identifikaci nikdy nedojde.

Individuální potřeba ve své profesi

Uvádí, že její potřeby jsou nenáročné. Stačí jí vstávat vždy ve stejný čas, dostávat pauzu na kávu a mít práci blízko bydliště, což jako jediné uspokojeno není.

Informant č. 5

Pracovnice ve věku 37 let pracovala po gymnáziu jako recepční. Studovat se rozhodla až později. Jedinou školou, jež vypisovala pozdější termín přijímacího řízení, byla vyšší odborná škola se sociálním zaměřením. Nastoupila a po úspěšném ukončení se rozhodla studovat bakalářské studium s vidinou mnoha uznaných předmětů z VOŠ. Po ukončení bakalářského studia nastoupila na navazující magisterské studium, které studovala při práci. To ale bohužel nedokončila. Svou práci vykonává už 11 let na stejném pracovišti, z toho dva roky strávila na rodičovské dovolené. Se svou prací se neztotožňuje, klidně by dělala jakoukoli jinou profesi a nebere ji jako poslání. Dělá jen to, co je třeba.

Vliv faktorů na sebeidentifikaci

Status sociálních pracovníků jí nikdy nepřišel být nízký, nicméně zmiňuje, že platové ohodnocení úměrné práci není. Svou práci by tudíž měla daleko raději, kdyby byl plat vyšší. Poté by se se svým zaměstnáním identifikovat mohla.

Stěžuje si, že dříve jí žádná potřebná vlastnost nescházela, ale postupem času ztrácí trpělivost.

S etickým kodexem je naprosto identifikována, nemá proti němu žádnou výhradu.

Má přirozenou autoritu, kterou využívá, když je třeba. Pokud je to možné, snaží se být kamarádká, aby se jí klienti více otevřeli.

Cítí se bezmocně v souvislosti s tím, že chybí vyšší kapacita služeb a klienti, kteří je opravdu potřebují, je nedostanou.

Tvrdí, že nesmí zůstat dlouho na stejném pracovišti, protože by jí po čase mohl hrozit syndrom vyhoření. Jiná rizika nevnímá.

Individuální názor na ovlivňování sebeidentifikace

Myslí si, že to není správné, ale že největší vliv má status sociálního pracovníka, který neudává příliš dobré platové ohodnocení.

Individuální potřeba ve své profesi

Její potřeba vyžaduje smlouvu na dobu neurčitou, pevnou pracovní dobu a vyšší plat. Vyšší plat nemá, ale nestěžuje si.

Informant č. 6

Pracovnice ve věku 39 let původně studovala technický obor. Po ukončení studia v něm chvíli působila. Později se rozhodla věnovat práci s lidmi, protože jí přišla atraktivnější. Začala studovat sociálně zaměřenou VOŠ, poté nastoupila i na bakalářské studium. Po jeho úspěšném dokončení nastoupila do práce, ke které vykonává ještě vedlejší pracovní činnost na zkrácený pracovní úvazek (také v sociální oblasti). Na těchto pracovištích je už přes 7 let. S prací se ztotožňuje, práce ji naplňuje a považuje ji za své poslání.

Vliv faktorů na sebeidentifikaci

Při práci jí status neovlivňuje, ale přála by si, aby byl společensky vyšší. Spíše jí vadí nevědomost lidí o přesné náplni tohoto povolání. Tvrdí, že její okolí trpí předsudkem, že sociální pracovník pouze odebírá děti.

Dále tvrdí, že je psychicky velmi odolná, což jí pomáhá vše zvládnout. Nejsou prý žádné vlastnosti sociálního pracovníka, které by jí scházely.

U etického kodexu zmiňuje, že hodně bojuje s předsudky, ale navenek to nedává najevo. V hloubi duše v ní jsou, ale snaží se jimi nebýt ovlivněna.

Její postavení u klientů je autoritativní, což je podle ní v pořádku. Jako autoritu jí ale neberou její spoluzaměstnanci na jiných pracovních místech, což na ni má velmi negativní vliv.

Bezmocně si připadá, když klienti nespolupracují, chtějí pomoci, ovšem nic proto nedělají. Rovněž se cítí bezmocně ve chvíli, kdy není vysoká kapacita služeb a klienti, kteří pomoc opravdu potřebují, ji nedostanou.

Rizik se nebojí, protože se v kolektivu vzájemně podporují a při obtížných situacích si napomáhají.

Individuální názor na ovlivňování sebeidentifikace

Uvádí, že identifikaci mohou nejvíc ovlivňovat výsledky práce: Musíme je vidět. Pokud je nevidíme, tak nenalezneme jej smysl.

Individuální potřeba ve své profesi

Za své nejpodstatnější potřeby považuje klid na práci a supervize – vždy se potřebuje vypovídat. Obě tyto potřeby jsou uspokojovány.

Informant č. 7

Pracovnice ve věku 31 let přemýšlela po gymnáziu nad studiem medicíny. Nakonec se rozhodla pro logopedii, ale byla jí zjištěna logopedická vada; proto ji studovat nemohla. Jejím cílem bylo hlavně pomáhat. Zvolila si tedy sociální práci. Po úspěšném ukončení magisterského studia se uvolnilo místo sociálního pracovníka, kam ihned nastoupila. Na

stejném místě setrvává už 7 let. S prací se naprosto ztotožňuje. Uvádí, že jako poslání se tato profese brát musí, jinak by ji většina lidí nedělala.

Vliv faktorů na sebeidentifikaci

Na status sociálního pracovníka se neohlíží, ale mrzí ji, že média vysílají do světa pouze neúspěchy a problematické kauzy sociálních pracovníků.

Uvádí, že nepocituje žádnou špatnou ani chybějící vlastnost k této práci. Proto se jí toto zaměstnání vykonává dobře.

Tvrdí, že etický kodex je podložen slušností – podle sebe slušně vychována je.

Autoritu jí přidává vzhled. Bez autority by si výkon své profese neuměla představit.

Bezmocně si připadala ve chvíli, kdy zjistila náročnost několika pracovních situací a potřebovala k ruce dalšího sociálního pracovníka. Nadřízení jí to ale nepovolili.

Vždy se sama sebe ptá, jestli na tuto práci má. Až si jednou řekne, že ne, tak skončí, protože by syndrom vyhoření mohl nastat a ona ví, jaký by to mělo dopad.

Individuální názor na ovlivňování sebeidentifikace

Říká, že největší vliv na identifikování se se svou profesí má pracovní kolektiv. Tím poukazuje ne obecně na identifikaci sociálního pracovníka, ale na sociálního pracovníka v konkrétní organizaci.

Individuální potřeba ve své profesi

Má potřebu zpětné vazby a pochvaly: to jí z celé práce těší nejvíce. Tyto potřeby jsou prý uspokojovány „*jak kdy a jak od koho*“.

Informant č. 8

Pracovnice ve věku 54 let pracovala jako učitelka. Ve 30 letech se jí narodilo postižené dítě a problematika sociální práce jí začala hodně zajímat. Přihlásila se k bakalářskému studiu sociální práce. Uvádí, že jí rodina hodně pomáhala, bez ní by se nedokázala učit. Na magisterské studium už si netroufla. Svou práci zvládá, protože její dítě navštěvuje

stacionáře. Ve stejné organizaci pracuje již 5 let. S prací se identifikuje, pomohla svému dítěti a rozhodla se pomáhat i ostatním. Práce je pro ni hlavně posláním.

Vliv faktorů na sebeidentifikaci

Uvádí, že na ni žádný status nemá vliv, že ona sama ze své zkušenosti moc dobře ví, jak je sociální pracovník ve společnosti potřebný.

Je tvrdě upřímná. Sama si prošla krizovou situací, kterou zvládla a má předsudek, že všichni všechno zvládnou. Myslí si, že to ovlivňuje její práci, je to mimo předpoklad sociální práce.

Myslí si, že etický kodex jí žádný problém nedělá, protože jsou v něm pravidla, která sama vyžaduje od ostatních. Chová se tak, jak chce, aby se okolí chovalo k ní.

Dbá na svou autoritu a tvrdí, že je třeba nad klienty svítit, aby něco dělali.

Bezmocnost cítí ve chvíli, kdy pokroky klientů zničí nedobré jednání jejich rodiny. Třeba správné návyky na věci, které klient dokáže zvládat sám.

Rizika vnímá a řeší je proměňováním druhu práce s kolegou. Tím předchází tomu, že její činnost není stereotypní. Problémy je pak možné řešit společně a lépe.

Individuální názor na ovlivňování sebeidentifikace

Konstatuje, že největší ovlivnění přináší přesvědčení o potřebnosti a důležitosti sociální práce.

Individuální potřeba ve své profesi

Její potřebou je pomáhat tam, kde je to třeba. Má ráda zpětnou vazbu na její pomoc. Ne vždy ji získá, ale sem tam nějaká přijde a to jí prozatím stačí.

Informant č. 9

Pracovnice ve věku 35 let se po ukončení gymnázia rozhodla studovat sociální práce v magisterském studiu. Po úspěšném absolvování vysoké školy si představovala práci ve veřejné správě, ale naskytla se jí šance zaměstnání v neziskové organizaci. V NNO

pracuje 9 let a uvádí, že ji bere jako poslání. Sama už se s ní ale ztotožňovat nedokáže. Tvrdí, že ji její práce pomalu přestává bavit. I nadále by chtěla pracovat na pozici sociálního pracovníka, ale s jinou cílovou skupinou.

Vliv faktorů na sebeidentifikaci

Status sociálního pracovníka ji vůbec nezajímá. Každá práce má podle ní své pro a proti a je na člověku, jakou cestu si zvolí. Je sociálním pracovníkem, protože to chtěla – bez ohledu na status této práce.

K předpokladům uvádí, že už jí po několika letech došla trpělivost, že už není tolik kreativní a aktivní jako na začátku a její práce není tak dobrá jako dříve.

Tvrdí, že etický kodex je první věc, kterou musí člověk přijmout, aby mohl být dobrým sociálním pracovníkem.

I když se se svými klienty snaží jednat přátelsky, autoritu mít musí. Jinak by podle ní klienti stanovená pravidla znevažovali.

Bezmocná si přijde třeba tehdy, když ví, jak těžké je dopravení osamělých klientů třeba na úřady.

Obává se, že má náběh na syndrom vyhoření, protože ji práce přestává bavit a má pocit, že se jí nedaří. Svou situaci aktuálně řeší s odborníkem.

Individuální názor na ovlivňování sebeidentifikace

Tvrdí, že člověk, který disponuje vlastnostmi prototypu sociálního pracovníka, se lépe identifikuje. K tomu však zároveň musí být na svém pracovišti spokojen.

Individuální potřeba ve své profesi

Jako svou potřebu uvádí absenci obrany před stereotypizací. Stejná práce ji po několika letech přestává bavit. Tato potřeba podle ní vůbec není uspokojena.

Informant č. 10

Pracovnice ve věku 52 let studovala obchodní akademii a poté se rozhodla pro sociální obor, protože ji baví práce s lidmi. Vystudovala magisterské studium a nastoupila do zaměstnání, ve kterém byla spokojená. Bohužel se ocitla ve špatné finanční situaci a po 5 letech sociální práce musela přijmout obor s ekonomickým zaměřením, v němž byla lépe zaplácena. Přesto se nechtěla sociální práce vzdát, a proto začala spolupracovat s neziskovou organizací, která nabízí odlehčovací služby (během víkendů). S prací se ztotožnila a jako poslání ji bere. Kdyby ji tak nebrala, aktivně by ji nevyhledávala.

Vliv faktorů na sebeidentifikaci

Myslela si, že na ni status nikdy nebude mít vliv, ovšem při špatné finanční situaci ji zásadní měrou ovlivnil nízký plat.

U předpokladů uvádí, že by chtěla lépe zvládat věci na místech, kde není klid, protože se nedokáže pořádně soustředit a její práce jí ho nezajišťuje.

V etickém kodexu nevnímá nic, co by jí nepřipadalo být samozřejmostí.

Připadá jí, že autoritu má. Zatím nikdy nepocítila, že by ji někdo nebral vážně.

Tvrdí, že největší bezmoc pociťuje při jednání s klienty, kteří nestojí o pomoc, ač ji potřebují. Bezmocně se cítí také tehdy, když není vysoká kapacita služeb a klienti, kteří pomoc opravdu potřebují, ji nedostanou.

Rizik si je plně vědoma a snaží se jim předcházet supervizemi a proškolením.

Individuální názor na ovlivňování sebeidentifikace

Největší vliv má podle ní uvědomění si toho, že člověk pomáhá – dělá věc, která má smysl a každý by ji nezvládl.

Individuální potřeba ve své profesi

Její potřeba byla pomáhat lidem, ovšem výše popsaná krizová situace jí přinesla nutnost lepšího finančního ohodnocení. To uspokojeno nebylo, a proto svou práci opustila.

4.2 Souhrn výsledků

VO1: Identifikují se sociální pracovníci se svou profesí a berou ji jako poslání?

V tabulce č. 1 vidíme, že informanty byly pouze ženy. Jejich věk se pohybuje od 30 do 54 let. Délka jejich praxe v sociální práci se pohybuje v rozmezí od 5 do 20 let. Všichni informanti mají vysokoškolské vzdělání bakalářské či magisterské úrovně.

V tabulce je uvedeno, že ne vždy se sociální pracovníci se svou profesí ztotožňují, že ji ne vždy berou jako své poslání. Lze si také všimnout, že poslání není závislé na sebeidentifikaci či naopak. Informanti č. 2 a 4 svou práci neberou jako poslání, ale jako každou jinou práci. Přesto se s ní identifikují. Opakem jsou informanti č. 9 a 10, kteří se se svou prací neztotožňují, ale hlubší význam pro ně má.

Tabulka č. 1: Základní údaje

Sociální pracovníce	Pohlaví	Věk/délka praxe	Vzdělání	Poslání	Ztotožnění
Informant č. 1	žena	44/20	magisterské	ANO	ANO
Informant č. 2	žena	30/5	magisterské	NE	ANO
Informant č. 3	žena	37/15	magisterské	ANO	ANO
Informant č. 4	žena	31/7	bakalářské	NE	ANO
Informant č. 5	žena	37/11	bakalářské	NE	NE
Informant č. 6	žena	39/7	bakalářské	ANO	ANO
Informant č. 7	žena	31/7	magisterské	ANO	ANO
Informant č. 8	žena	54/5	bakalářské	ANO	ANO
Informant č. 9	žena	35/9	magisterské	ANO	NE
Informant č. 10	žena	52/5	magisterské	ANO	NE

Zdroj: vlastní výzkum

VO2: Jaký vliv na sebeidentifikaci mají vybrané faktory?

V tabulce č. 2 můžeme pozorovat, že status sociálních pracovníků sebeidentifikaci nijak neovlivňuje. Informanti nízký status nepociťují. „*Nízký status pociťuji pouze při jednání s jinými sociálními pracovníci z veřejné správy.*“ (informant č. 2).

Ačkoliv status na sociální pracovníky nemá žádný vliv, uvádějí, že za vyšší status i plat by byli rádi. Informant č. 4 tvrdí: „*Sociální práce se zahrnuje mezi zdravotnické obory, které uvádějí průměrnou mzdu 25 000 korun. Na tuto průměrnou mzdu většina sociálních pracovníků nedosahuje.*“

Dále si informanti stěžují na nevědomost veřejnosti o přesné náplni této práce, že ji znají pouze v souvislosti s problematickými kauzami.

Ohledně předpokladů (tedy vlastností sociálního pracovníka) se všichni informanti shodli, že nesou velkou míru ovlivnění. Pokud předpoklady pro tuto práci člověk nemá, nemůže ji vykonávat. Většina předpoklady má, někteří uvádějí nepatrné nedostatky.

„*Ze začátku své praxe jsem pociťovala nedostatek umění koordinovat tým. Vliv na identifikaci s profesí to mělo. Kdybych se koordinovat nenaučila, tak profesí jako část sama sebe nepřijmu.*“ (informant č. 1). Informant č. 2 uvádí potřebu být flexibilnějším a lépe reagovat. Informant č. 5 zmiňuje, že postupem času ztrácí trpělivost a informant č. 9 dodává, že i kreativitu. Informant č. 10 konstatuje: „*Chtěla bych zvládat lépe věci na místech, kde není klid, protože se nedokážu pořádně soustředit a moje práce mi ho nezajišťuje.*“ Informant č. 8 si myslí, že je na klienty až moc přísný.

Etický kodex je brán oslovenými sociálními pracovníky jako jasná věc, tedy jako samozřejmost. Informant č. 8 tvrdí, že etický kodex je podložen slušností a on slušně vychován je. Jediný problém ve vztahu k etickému kodexu zmiňují informanti č. 3 a 5, kteří se shodli na problému předsudků. Uvědomují si je a snaží se je potlačit.

Velkou míru ovlivnění s sebou nese role sociálního pracovníka. Všichni informanti uvedli, že důležitou součástí je autorita, bez které by nic nesvedli. „*Mám přirozenou autoritu, kterou využívám, když je třeba. Pokud je to možné, snažím se být kamarádká, aby se mi klienti více otevřeli.*“ (informant č. 6). K tomu se přiklání i informant č. 9.

Informant č. 7 tvrdí, že je potřeba nad klienty svítit, aby něco dělali, což mi přijde pro definici autority nejmýstižnější.

Bezmoc sociálních pracovníků je faktorem, u něž se výpovědi nejvíc rozcházejí.

Pouze informanti č. 1 a 4 se shodli na nespravedlivém přiznání příspěvku na péči. Další bezmocnou situací se dá označit výpověď informantů č. 2, 3 a 9 ohledně špatného zacházení okolí s klientem, nenapomáhání v samostatnosti, čerpání invalidních důchodů jinou osobou, zničené pokroky klienta atd. Informanti č. 5, 6, 7 a 10 si stěžují, že se bezmocně cítí kvůli podmínkám organizace, jako jsou nedostatečná kapacita sociální služby či malý počet pracovníků. S touto bezmocí se pojí i administrativní zatíženost, kterou pociťují informanti č. 1 a 2. Dalším okruhem bezmoci je postavení klientů, kteří nespolupracují či o pomoc nestojí – to uvedli informanti č. 6 a 10. Informant č. 9 uvádí: „*Bezmoc cítím, když vím, jak těžké je dopravení osamělých klientů třeba na úřady.*“

Rizika sociální práce možná ovlivňují rozhodnutí přijmout toto povolání, ale pokud je již člověk sociálním pracovníkem, tak rizika zná a ví, jak je jim možné předcházet. Informanti se zmiňují o syndromu vyhoření, což je podle nich bráno jako nejmožnější riziko této profese.

Informant č. 2 uvádí, že sociální práce je prací s rizikem, a proto se pro ni rozhodl. Důležité je nicméně rizikům předcházet, uvádějí informanti č. 5, 6, 8 a 10. Informanti č. 7 a 9 pozorují svou vnitřní stránku. Konkrétně, zda svou práci zvládají či nikoli. Ve druhém případě je třeba situaci začít neprodleně řešit.

„*Obávám se, že mám náběh na syndrom vyhoření, protože mě práce přestává bavit a mám pocit, že se mi nedaří. Svou situaci řeším s odborníkem,*“ uvedl informant č. 9.

Tabulka č. 2: Vztah k vybraným faktorům

Sociální pracovnice	Vliv vybraných faktorů na sebeidentifikaci
Informant č. 1	<ul style="list-style-type: none"> • <u>status</u> – žádné ovlivnění • <u>předpoklady</u> – vysoké ovlivnění • <u>etický kodex</u> – žádné ovlivnění • <u>role</u> – vysoké ovlivnění • <u>bezmoc, hranice</u> – mírné ovlivnění • <u>rizika</u> – žádné ovlivnění
Informant č. 2	<ul style="list-style-type: none"> • <u>status</u> – žádné ovlivnění • <u>předpoklady</u> – vysoké ovlivnění • <u>etický kodex</u> – mírné ovlivnění • <u>role</u> – vysoké ovlivnění • <u>bezmoc, hranice</u> – mírné ovlivnění • <u>rizika</u> – žádné ovlivnění
Informant č. 3	<ul style="list-style-type: none"> • <u>status</u> – žádné ovlivnění • <u>předpoklady</u> – vysoké ovlivnění • <u>etický kodex</u> – mírné ovlivnění • <u>role</u> – vysoké ovlivnění • <u>bezmoc, hranice</u> – mírné ovlivnění • <u>rizika</u> – mírné ovlivnění
Informant č. 4	<ul style="list-style-type: none"> • <u>status</u> – žádné ovlivnění • <u>předpoklady</u> – vysoké ovlivnění • <u>etický kodex</u> – žádné ovlivnění • <u>role</u> – vysoké ovlivnění • <u>bezmoc, hranice</u> – mírné ovlivnění

	<ul style="list-style-type: none"> • <u>rizika</u> – žádné ovlivnění
Informant č. 5	<ul style="list-style-type: none"> • <u>status</u> – mírné ovlivnění • <u>předpoklady</u> – vysoké ovlivnění • <u>etický kodex</u> – mírné ovlivnění • <u>role</u> – vysoké ovlivnění • <u>bezmoc, hranice</u> – vysoké ovlivnění • <u>rizika</u> – vysoké ovlivnění
Informant č. 6	<ul style="list-style-type: none"> • <u>status</u> – žádné ovlivnění • <u>předpoklady</u> – vysoké ovlivnění • <u>etický kodex</u> – žádné ovlivnění • <u>role</u> – vysoké ovlivnění • <u>bezmoc, hranice</u> – vysoké ovlivnění • <u>rizika</u> – žádné ovlivnění
Informant č. 7	<ul style="list-style-type: none"> • <u>status</u> – žádné ovlivnění • <u>předpoklady</u> – vysoké ovlivnění • <u>etický kodex</u> – žádné ovlivnění • <u>role</u> – vysoké ovlivnění • <u>bezmoc, hranice</u> – mírné ovlivnění • <u>rizika</u> – vysoké ovlivnění
Informant č. 8	<ul style="list-style-type: none"> • <u>status</u> – žádné ovlivnění • <u>předpoklady</u> – vysoké ovlivnění • <u>etický kodex</u> – žádné ovlivnění • <u>role</u> – vysoké ovlivnění • <u>bezmoc, hranice</u> – mírné ovlivnění • <u>rizika</u> – vysoké ovlivnění

Informant č. 9	<ul style="list-style-type: none"> • <u>status</u> – žádné ovlivnění • <u>předpoklady</u> – vysoké ovlivnění • <u>etický kodex</u> – žádné ovlivnění • <u>role</u> – vysoké ovlivnění • <u>bezmoc, hranice</u> – mírné ovlivnění • <u>rizika</u> – vysoké ovlivnění
Informant č. 10	<ul style="list-style-type: none"> • <u>status</u> – vysoké ovlivnění • <u>předpoklady</u> – vysoké ovlivnění • <u>etický kodex</u> – žádné ovlivnění • <u>role</u> – vysoké ovlivnění • <u>bezmoc, hranice</u> – vysoké ovlivnění • <u>rizika</u> – mírné ovlivnění

Zdroj: vlastní výzkum

Individuální názor informantů na ovlivnění sebeidentifikace

Tabulka č. 3 popisuje, že v názoru na předpokladech sociálních pracovníků se shodli jen informanti č. 4 a 9 a informanti č. 8 a 10, kteří tvrdí, že nejdůležitější je uvědomění si významu sociální práce.

Informant č. 1 považuje za nejdůležitější roli sociálního pracovníka to, že musí být autoritou; jinak prý nedokáže efektivně pracovat.

Informant č. 2 tvrdí, že nejdůležitější je pracovat s cílovou skupinou, která ho zajímá. Práce pracovníka jej pak více baví a je příjemná.

Informant č. 3 si myslí, že nejdůležitější je uspokojení potřeb pracovníků. Uvádí, že každý má své potřeby, které, nejsou-li naplněny, způsobí jejich mrzutost.

Informant č. 5 uvedl, že nejdůležitější je status sociálního pracovníka: tato odpověď se rozchází s tabulkou č. 2, podle níž status sociálního pracovníka sebeidentifikaci příliš neovlivňuje.

Pro informanta č. 6 jsou nejdůležitější viditelné výsledky práce. Pokud je nevidí, myslí si, že jeho práce nemá smysl.

Podle informanta č. 7 je míra profesní identifikace dána pracovním prostředím. Je-li dobrý kolektiv a panují-li dobré pracovní podmínky, tak jde práce mnohem lépe.

I když jsou odpovědi informantů rozdílné, lze je shrnout do individuálních potřeb jednotlivých pracovníků. Na to jsem navázala tabulkou potřeb: jak jsou uspokojovány a jak uspokojení ovlivní profesní identifikaci.

Tabulka č. 3: Individuální názor informantů na ovlivnění sebeidentifikace

Sociální pracovnice	Individuální faktor nejvíce ovlivňující sebeidentifikace
Informant č. 1	<u>Role sociálního pracovníka</u>
Informant č. 2	<u>Preference cílových skupin</u>
Informant č. 3	<u>Uspokojení potřeb</u>
Informant č. 4	<u>Předpoklady sociálního pracovníka</u>
Informant č. 5	<u>Status sociálního pracovníka</u>
Informant č. 6	<u>Viditelné výsledky práce</u>
Informant č. 7	<u>Pracovní prostředí</u>
Informant č. 8	<u>Uvědomění si významu sociální práce</u>
Informant č. 9	<u>Předpoklady sociálního pracovníka</u>
Informant č. 10	<u>Uvědomění si významu sociální práce</u>

Zdroj: vlastní výzkum

VO3: Do jaké míry jsou uspokojovány potřeby sociálních pracovníků a jaký to má vliv na sebeidentifikaci?

Cílem této otázky nebylo zmapovat, jaké jsou potřeby pracovníků, ale zjistit, zda si informanti dokážou odpovědět na to, jak moc jsou uspokojovány, jak je to ovlivňuje. Zjišťovala jsem pouze to, jaký vliv má uspokojení potřeb na sebeidentifikaci.

Presvědčila jsem se, že pokud jsou potřeby uspokojeny, tak se sociální pracovník s profesí snadno identifikuje. Naopak u informantů, kteří uvedli neuspokojení v zásadní potřebě, proces identifikace nenastal.

Informant č. 1 se identifikuje, i když je naplněna pouze jedna potřeba ze dvou důležitých. Stejně tak informant č. 4 se identifikuje přesto, že jsou naplněny dvě potřeby ze tří. U informantů č. 2, 7 a 8 můžeme vidět, že se profesně identifikují, i když jejich potřeba byla naplněna jen do určité míry. Oproti tomu se se svou profesí neidentifikují informanti č. 5, 9 a 10, kteří nemají uspokojenu žádnou potřebu, která je pro ně důležitá, nebo jsou naplněny pouze některé, což pro informanty není dostačující.

Tabulka č. 4: Uspokojení individuálně určených klíčových potřeb informantů

Sociální pracovnice	Potřeby – uspokojení	Ztotožnění se s profesí
Informant č. 1	<ul style="list-style-type: none">• <u>Dobrá kolektiv</u> – ANO• <u>100 % nasazení spolupracovníků</u> – NE	<u>ANO</u>
Informant č. 2	<ul style="list-style-type: none">• <u>Spolehlivý kolega</u> – ANO• <u>Motivovaný klient</u> – NĚKDY	<u>ANO</u>
Informant č. 3	<ul style="list-style-type: none">• <u>Odbornost</u> – ANO• <u>Dobrá vztah s klienty</u> – ANO	<u>ANO</u>

Informant č. 4	<ul style="list-style-type: none"> • <u>Pevná pracovní doba</u> – ANO • <u>Pauza na kávu</u> – ANO • <u>Pracoviště blízko bydliště</u> – NE 	<u>ANO</u>
Informant č. 5	<ul style="list-style-type: none"> • <u>Pevná pracovní doba</u> – ANO • <u>Smlouva na dobu neurčitou</u> – ANO • <u>Vysoký plat</u> – NE 	<u>NE</u>
Informant č. 6	<ul style="list-style-type: none"> • <u>Klid na práci</u> – ANO • <u>Supervize</u> – ANO 	<u>ANO</u>
Informant č. 7	<ul style="list-style-type: none"> • <u>Zpětná vazba</u> – NĚKDY • <u>Pochvala</u> – NĚKDY 	<u>ANO</u>
Informant č. 8	<ul style="list-style-type: none"> • <u>Zpětná vazba</u> – NĚKDY 	<u>ANO</u>
Informant č. 9	<ul style="list-style-type: none"> • <u>Nesterotypizace práce</u> – NE 	<u>NE</u>
Informant č. 10	<ul style="list-style-type: none"> • <u>Pomáhat lidem</u> – ANO • <u>Vysoký plat</u> – NE 	<u>NE</u>

Zdroj: vlastní výzkum

5 Diskuze

Cílem této práce bylo zjistit, zda se sociální pracovníci se svou profesí identifikují nebo nikoli. Také jsem chtěla zjistit, co je pro jejich identifikaci nejdůležitější, co na ni má vliv a jestli je pro ně sociální práce posláním.

Se sociálními pracovníky jsem vedla rozhovor o jejich profesi a potřebách. V České republice tento výzkum doposud prováděn nebyl, lze dohledat pouze rozsáhlá témata kvalifikačních potřeb sociálních pracovníků.

Na výzkumné otázky ve vztahu k cíli práce bych mohla odpovědět takto:

VO1: Identifikují se sociální pracovníci se svou profesí a berou ji jako poslání?

Někteří pracovníci se se svou profesí ztotožňují, aniž by ji brali jako poslání. Naopak někteří ji berou jako poslání, ovšem nedokáží se s ní identifikovat. Tímto lze říci, že přístup k profesi nemusí mít vliv na sebeidentifikaci.

VO2: Jaký vliv na sebeidentifikaci mají vybrané faktory? ²

Největší míru ovlivnění přináší faktor „předpoklady a role sociálního pracovníka“. Bez předpokladů a autority nelze sociální práci dobře vykonávat. Malé ovlivnění přináší faktor „status sociálního pracovníka“, kdy jsou vyzdvihovány nedostatečné finanční odměny a nevědomost veřejnosti ohledně skutečné náplně sociální práce. Další nepatrné ovlivnění nastává v souvislosti s bezmocí a rizikem. Jak uvedl informant č. 4: *„Rizika hrozí v každé práci a je na nás, jak se proti nim zabezpečíme.“* Téměř žádné ovlivnění přináší etický kodex. V souvislosti s ním se informanti vyjadřovali o slušnosti, která by měla být samozřejmostí.

² status profese, předpoklady (vlastnosti) sociálního pracovníka, etický kodex, role sociálního pracovníka, bezmoc sociálního pracovníka, rizika profese (tyto faktory byly stanoveny z pojmů pojících se se sociální prací na základě literatury od Oldřicha Matouška – Základy sociální práce – 2001)

VO3: Do jaké míry jsou uspokojovány potřeby sociálních pracovníků a jaký to má vliv na sebeidentifikaci?

Někteří informanti uvedli, že jejich nejdůležitější potřeby jsou naplněny a také uvedli, že se s profesí plně identifikují. Oproti tomu informanti, kteří neměli uspokojeny své nejdůležitější potřeby, se s profesí neidentifikují a zaměstnání by změnili. Jako poslední skupinu jsem upozorovala informanty, jejichž potřeba je naplňována částečně; v tomto duchu také proces jejich identifikace s profesí proběhl.

Lze říci, že sebeidentifikace pracovníků je nejvíce dána jejich spokojeností, tedy uspokojením potřeb, jak ostatně uvádějí Provazník a Komárková (1998).

Výběr profese

Všechny pracovnice si zvolily obor sociální práce dobrovolně, bez nátlaku jiné osoby. Uvažovala jsem, že kdyby tomu tak nebylo, určitě by to nějaký vliv na identifikaci mít mohlo. Dále jsem se setkala s výpovědí, kdy pracovnice preferovala jiný obor, ovšem nebyla přijata, přičemž uvedla, že se s profesí sociální pracovnice identifikuje. Nelze posoudit, zda by se s preferovaným oborem neidentifikovala lépe a po tomto případném zjištění by se pak už se sociální prací identifikovat nemusela.

Poslání

Překvapil mě výsledek, že i když některé sociální pracovnice považují svou práci za důležitou a jejich předmětem je pomáhat, tak ji neberou jako své poslání. Tvrdí, že je to práce jako každá jiná. Některé naopak uvádějí, že se jako poslání brát musí, že se v ní skrývá hlubší význam – jak uvádí Špok (2014), pociťují v ní naplnění. Každý k této práci může přistupovat jinak a i když ji nebere jako své poslání, nemusí to mít vliv na vlastní identifikaci.

Vztah k vybraným faktorům

Status

Zjišťovala jsem, jaký vliv má status sociálního pracovníka. Některé pracovnice zmínily nevědomí lidí o sociální práci, jak uvádí i Šveřepa (2014), některé finanční stránku, o které Střelková (2007) tvrdí, že neodpovídá obtížnosti profese. Tento faktor většinu nijak neovlivňuje, ale za vyšší společenskou prestiž i vyšší plat by byly rády všechny. Přesto se našla jedna výjimka, pro kterou hrál plat vysokou prioritu. Ovšem mohlo to být ovlivněno třeba soukromou finanční krizí.

Také bych zmínila, že informanty k této profesi nikdo nenutil. Také lze uvažovat, že status opravdu není vysoký jako třeba u profese advokáta či lékaře, protože do těchto profesí lidé občas „natlačování“ jsou.

Předpoklady

Pracovnice uváděly téměř totožné výpovědi, že předpoklady dle Matouška (2003) jako upřímnost, otevřenost, důvěryhodnost, vzdělanost a dovednost, pečlivost nebo ochotu sociální pracovník mít musí, jinak totiž tuto práci nezvládne. Z výzkumu také vyplývá, že důležitá je autorita. Tuto vlastnost ostatně ve své práci vyzdvihuje Novotná (2014), která zmiňuje flexibilitu (informant č. 2 ji postrádá). Potřebu některých vlastností zjistí pracovník až během zaměstnání, musí je posilovat. Jiné se naopak s dlouhou stereotypní prací vytrácejí. Lze uvažovat, zda by tomu tak bylo, kdyby práce stereotypní nebyla.

Etický kodex

Jak správně zmínila jedna pracovnice, etický kodex je o slušnosti, a proto, když jsme slušně vychováni, neměl by práci nijak zvlášť ovlivňovat. Přesto se mírné ovlivnění našlo u pracovnic, které si musejí dávat pozor na předsudky, respektují holistické pojetí, kdy nesmí opomenout ani jednu složku z bio-psycho-sociální a spirituální dimenze dle Kutnohorské, Ciché a Goldmanna (2011).

Role

Nijak zvlášť mne nepřekvapilo, že role sociálního pracovníka významně ovlivňuje sebeidentifikaci. Asi nikdo by nechtěl setrvávat v zaměstnání, kde není autoritou, která se od něj vyžaduje. Jak uvádí Novotná (2014), autorita je důležitým předpokladem pro sociálního pracovníka.

Bezmoc

Zde se odpovědi hodně rozcházel. Myslím, že hlavním rozcestím odpovědi bylo, jak pracovník bezmocnou situaci bere. Pokud je smířen s tím, že nemůže pomoci všem, tak ovlivnění vysoké nebylo.

Rizika

Stejně jako u bezmoci se odpovědi rozcházel. Myslím si, že to ovlivňoval subjektivní pocit na možný pád do stavu syndromu vyhoření. Některé výpovědi zase uvádějí, že do této profese jde člověk s vědomím rizik, takže identifikace tolik ovlivněna není. Podle mého názoru, pokud člověk prodělá syndrom vyhoření, je už profesní identifikace nemožná. Bohužel to nemohu ověřit, protože žádný respondent syndrom nezažil.

Názor na ovlivňování sebeidentifikace

Zde se odpovědi zcela rozcházel, ale všechny by se daly shrnout do škatulky potřeba. V této souvislosti lze konstatovat, že identifikaci nejvíce ovlivňují potřeby pracovníků. Výsledek výzkumu jenom potvrzuje výpověď Kocianové (2010), že finanční, hmotné i nehmotné odměny jsou jedny z nejpodstatnějších, ale nelze předpokládat, že motivují všechny ve stejné míře. Aby se pracovník motivoval ke své práci, je třeba naplňovat všechny oblasti jeho potřeb.

Potřeby a ztotožnění

Chtěla jsem zjistit, jaké jsou nejdůležitější potřeby sociálních pracovníků a do jaké míry jsou uspokojeny. A dále, zda se pracovníci s prací ztotožňují.

Z výsledků výzkumu vyplývá, že potřeby jsou velmi individuální. Některým stačí aspoň částečné uspokojení, aby se s profesí identifikovali: tuto individuálnost v profesi dokládá Kocianová (2010).

Překvapilo mě pojetí některých pracovníků. Některé uvedly potřeby přímo k profesi sociálního pracovníka, např. potřebu pomáhat, jiné je naopak pojaly spíše obecně na jakékoli pracoviště jako například pevná pracovní doba. Myslím si, že jsem mohla lépe specifikovat okruh rozhovoru, aby šlo proces identifikace lépe pozorovat.

Dále mohl být lépe specifikován dotaz, co si pracovnice myslí, že nejvíce ovlivňuje profesní identifikaci sociálních pracovníků. Čekala jsem, že na otázku, jaké jsou jejich nejdůležitější potřeby, odpoví stejně. U některých se ale odpověď rozcházela. Je možné, že ty potřeby, které jsou důležité a jsou naplňovány, berou sociální pracovnice jako samozřejmost a nevnímají je jako potřebu. Také je možné, že mají jiné potřeby než jiní sociální pracovníci a přemýšlejí, které by to mohly být.

6 Závěr

Cílem bakalářské práce bylo zjistit, jak se sociální pracovníci ztotožňují se svou profesí. Po teoretickém vymezení jsem zjišťovala, jestli se se svou profesí identifikují, zda ji berou jako své poslání, co ovlivňuje sebeidentifikaci, do jaké míry jsou uspokojováni jejich potřeby a co to znamená pro identifikaci samotnou.

Stanovila jsem si metodiku výzkumu, a to kvalitativní s využitím narativních rozhovorů. Ty jsem zpracovala do souhrnného protokolu jako kazuistiku.

Oslovila jsem několik organizací v Jihočeském kraji poskytujících sociální služby. Sběr rozhovorů jsem ukončila při opakování totožných výpovědí různých informantů. Nakonec bylo zpracováno deset narativních rozhovorů.

Výzkum přinesl zjištění, že všichni pracovníci si své zaměstnání zvolili svobodně.

Ne všichni informanti berou svou profesi jako své poslání. Souhrn výsledku ale dokládá, že to nemusí mít vliv na profesní identifikaci. Někteří se ztotožňují, i když ji jako své poslání neberou.

Největší ovlivnění z vybraných faktorů připsali informanti předpokladům a roli sociálního pracovníka. Předpoklady pro sociálního pracovníka jsou nejdůležitějším aspektem. Všichni informanti se shodli, že mají vysokou prioritu, neboť nemá-li člověk většinu potřebných vlastností, tak není možné, aby se identifikoval. Někteří informanti zároveň uvedli, že chybějící vlastnost museli postupně vybudovat, protože by bez ní práci nezvládali efektivně.

Všichni informanti vyžadují autoritu od klientů a podřízených. Uvedli, že pokud není autorita, pak klient nemá respekt a nesnaží se dosáhnout svých cílů. Tím se ztrácí smysl práce a pracovníci bez autority jsou s touto profesí neidentifikovatelní.

Ostatní faktory už tak velký vliv neměly a názory informantů byly rozdílné.

Nízký status ovlivňuje informanty, kteří mají potřebnost v penězích. Dotazování také pod statutem sociálního pracovníka zmínili nevědomí veřejnosti o jejich činnosti a i když je tento status nijak neovlivňuje, měli by větší radost z práce, kdyby byly prezentovány i úspěchy, a ne pouze problematické kauzy. Také se jim nelíbí předsudek, že sociální pracovníci je zlá bytost, která jen škodí.

Etický kodex má mírný vliv na pracovnice, které trpí předsudky a v profesi se je snaží potlačovat.

Bezmoc sociálních pracovníků ovlivňuje jen informanty, kteří se nezvládají smířit s tím, že nemohli klientovi pomoci.

Posledním faktorem byla rizika. Mírné ovlivnění zde bylo patrné, nicméně většina pracovníků uvedla, že s rizikem v sociální práci dopředu počítala, a proto žádný vliv v této souvislosti nepocítují. Vliv má podle nich pouze pracovní prostředí, přesněji to, zda tato rizika pomáhá zvládat.

Individuální názor na to, co má největší vliv na identifikaci, přineslo potvrzení, že nejdůležitější je uspokojování potřeb. I když se výpovědi informantů lišily, lze je zcela všechny zařadit do potřeb.

Na to bylo navázáno mapování potřeb informantů přímo v profesi. Bylo zjištěno, že jsou-li tyto potřeby aspoň do jisté míry uspokojeny, je identifikace možná. Informanti, u kterých prioritní potřeba uspokojena nebyla, se se svou profesí neztotožňují.

Výsledky výzkumu mohou být uplatnitelné pro zaměstnavatele, kteří by měli brát ohledy na potřeby svých pracovníků, které napomáhají efektivitě práce. Identifikace s profesí je přínosem pro zaměstnavatele, protože identifikovaný pracovník odvádí svou práci lépe (Vysekalová, Mikeš, 2009). Také mohou být přínosem pro samotné sociální pracovníky, kterým by se mohly zajistit kvalitnější podmínky pro práci.

Na základě této práce bych navrhla další výzkum, jenž by mohl zjišťovat, jaké důležité potřeby naplňovány nejsou a jakým způsobem toto neuspokojování odůvodní samotní zaměstnavatelé. Na základě výsledků by se posléze dala stanovit možná řešení, která by napomohla uspokojení pracovníků.

7 Seznam informačních zdrojů

1. BOGO M., RAPHAEL D., ROBERTS R. Interests, Activities, and Self-Identification Among Social Work Students, Toward a Definition of Social Work Identity. *Journal of Social Work Education* [online]. 1993, roč. 29, č. 3 [cit. 2015-12-28]. ISSN 2163-5811. Dostupné z: <http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/10437797.1993.10778824>
2. ČESKO. Zákon č. 108/ 2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů. In: Sbíрка zákonů České republiky. 2006. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/13640/108_2006_2015.pdf
3. GOJOVÁ, A., GLUMBÍKOVÁ, K. (Bezmocná) sociální práce jako zdroj zplnomocnění? In: *Sociální práce* [online]. ASVSP, roč. 2015, č 5. s. 5 – 27. [cit. 2016-03-06]. ISSN 1805-885X. Dostupné z: <http://www.socialniprace.cz/index.php?sekce=2&ukol=detail&id=77&clanekid=803>
4. GUGGENBÜHL-CRAIG, Adolf. *Nebezpečí moci v pomáhajících profesích*. 1. vyd. Praha: Portál, 2007. Spektrum (Portál). ISBN 978-80-7367-302-4.
5. GULOVÁ, Lenka. *Sociální práce: pro pedagogické obory*. 1. vyd. Praha: Grada, 2011. Pedagogika (Grada). ISBN 978-80-247-3379-1.
6. HÁJEK, Martin. Vybrané teorie motivace k vedení lidí. In: *Vedeme.cz* [online]. 2006 [cit. 2016-06-26]. Dostupné z: <http://www.vedeme.cz/pro-vedeni/kapitoly-vedeni/65-teorie-motivace/85-teorie-motivace.html>
7. HARTL, Pavel a Helena HARTLOVÁ. *Psychologický slovník*. Třetí, aktualizované vydání. Praha: Portál, 2015. ISBN 978-80-262-0873-0.
8. HENDL, Jan. *Kvalitativní výzkum: základní teorie, metody a aplikace*. Čtvrté, přepracované a rozšířené vydání. Praha: Portál, 2005. ISBN 80-7367-040-2.
9. JANKOVSKÝ, Jiří. *Etika pro pomáhající profese*. 1. vyd. Praha: Triton, 2003. ISBN 80-7254-329-6.
10. KALLWASS, Angelika. *Syndrom vyhoření v práci a v osobním životě*. 1. vyd. Praha: Portál, 2007. ISBN 978-80-7367-299-7.

11. KOCIANOVÁ, R. *Personální činnosti a metody personální práce*. Praha: Grada, 2010. ISBN 978-80-247-2497-3.
12. KUTNOHORSKÁ, Jana, Martina CICHÁ a Radoslav GOLDMANN. *Etika pro zdravotně sociální pracovníky*. Praha: Grada, 2011. ISBN 978-80-247-3843-7.
13. MAHROVÁ, Gabriela. VENGLÁŘOVÁ, Martina. et al. *Sociální práce s lidmi s duševním onemocněním*. 1. vyd. Praha: Grada. 2008. ISBN 80-247-2138-4. 41.
14. MALÍK HOLASOVÁ, Věra. *Kvalita v sociální práci a sociálních službách*. Praha: Grada, 2014. ISBN 978-80-247-4315-8.
15. MATOUŠEK, Oldřich. *Metody a řízení sociální práce*. 1, vyd. Praha: Portál, 2003. ISBN 80-7178-548-2.
16. MATOUŠEK, Oldřich. *Základy sociální práce*. 1. vyd. Praha: Portál, 2001. ISBN 80-7178473-7.
17. MCLEOD, Saul. Maslow's Hierarchy of Needs. In: *Simply psychology* [online]. 2007 [cit. 2016-07-13]. Dostupné z: <http://www.simplypsychology.org/maslow.html>
18. MÜHLPACHR, Pavel. *Sociální práce*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita v Brně, 2004. ISBN 80-210-3323-1.
19. NAVRÁTIL, Pavel. *Sociální práce jako sociální konstrukce*. *Sociologický Časopis* [online]. Praha: Sociologický ústav AV ČR, roč. 34, č. 1, s. 37 [cit. 2015-12-28]. ISSN 0038-0288 Dostupné z: <http://sreview.soc.cas.cz/cs/issue/78-sociologicky-casopis-1-1998/1371>
20. NOVOTNÁ, Jana. *Teorie sociální práce: skripta*. Jihlava: Vysoká škola polytechnická Jihlava, 2014. ISBN 978-80-87035-96-2.
21. PROVAZNÍK, V., KOMÁRKOVÁ, R. *Motivace pracovního jednání*. Praha: VŠE, 1998. ISBN 80-7079-283-3.
22. RAK, Roman, Vašek MATYÁŠ a Zdeněk ŘÍHA. *Biometrie a identita člověka ve forenzních a komerčních aplikacích*. 1. vyd. Praha: Grada, 2008. ISBN 978-80-247-2365-5.

23. ŘEZNÍČEK, Ivo. *Metody sociální práce: Podklady ke stážím studentů a ke kazuistickým seminářům*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994. ISBN 80-85850-00-1.
24. SCHMIDBAUER, Wolfgang. *Syndrom pomocníka*. 2. vyd. Praha: Portál, 2015. ISBN 978-80-262-0865-5.
25. STŘELKOVÁ, M. Úkolem sociálních pracovníků je pomáhat, nikoliv činit zázraky. In: *Sociální práce* [online]. ASVSP, roč. 2007, č. 1, s. 17 – 20 [cit. 2016-03-06]. ISSN 1805-885X. Dostupné z: <http://www.socialniprace.cz/index.php?sekce=2&ukol=1&id=31#stop>
26. ŠPOK, Dalibor. Povolání, zaměstnání, pracovní pozice nebo profese? In: *Et labora* [online]. © Dalibor Špok, 2016 [cit. 2016-07-20]. Dostupné z: <http://www.etlabora.cz/povolani-zamestnani-pracovni-pozice-profese/>
27. ŠVERĚPA, Milan. Definice sociální práce. *Sociální revue*. 2005, 2. roč. ISSN 1801-6790.
28. ŠVERĚPA, Milan. Návrh zákona o sociálních pracovnících je z hlediska oboru nežádoucí. In: *Sociální revue: sociální práce a společenské otázky* [online]. Sociální revue, 2014 [cit. 2016-07-20]. Dostupné z: <http://socialnirevue.cz/item/navrh-zakona-o-socialnich-pracovnicich-je-z-hlediska-oboru-nezadouci>
29. ÚLEHLA, Ivan. *Umění pomáhat: učebnice metod sociální praxe*. Vyd. 3., v Sociologickém nakladatelství (SLON) 2. Praha: Sociologické nakladatelství, 2007. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 80-86429-36-9.
30. VRTIŠKOVÁ, Marie. *Teorie a metody sociální práce*. Brno: Tribun EU, 2009. Knihovnicka.cz. ISBN 978-80-7399-877-6.
31. VYSEKALOVÁ, Jitka a Jiří MIKEŠ. *Image a firemní identita*. 1. vyd. Praha: Grada, 2009. ISBN 978-80-247-2790-5.
32. ZEMAN, Jiří. ZAMĚSTNÁNÍ, PROFESE, POSLÁNÍ: do jaké kategorie patříte vám prozradí test. In: *Jirka Zeman: Mít život ve svých rukou a být majitelem svého života* [online]. 2016 [cit. 2016-07-20]. Dostupné z: <http://jiri-zeman.cz/zamestnani-profese-poslani/>

8 Přílohy

Příloha č. 1: Okruhy použité při rozhovoru s informanty

Vážený/á pane/í,

již třetím rokem studuji obor Sociální práce ve veřejné správě na Jihočeské univerzitě.

Žádám Vás s tím, že bych s Vámi chtěla udělat rozhovor, který použiji pro výzkum do své bakalářské práce na téma „Sebeidentifikace sociálních pracovníků se svou profesí“.

Rozhovor proběhne anonymně: jak s Vámi, tak s organizací, ve které pracujete.

Předmětem mého výzkumu bude zjišťování profesní identifikace a působení možných vlivů na sebeidentifikaci. Z rozhovoru si budu dělat poznámky, ze kterých sepíši kazuistiku a vyvodím výsledky výzkumu.

Se všemi získanými daty budu nakládat na základě zákona č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů, v platném znění. Výsledky výzkumného šetření budou vyhodnoceny souhrnně a publikovány v mé vyhotovené bakalářské práci.

Děkuji za pomoc a Váš čas,

Barbora Fáberová

Okruhy k narativnímu rozhovoru

1. pohlaví
2. věk
3. praxe
4. vzdělání
5. práce jako poslání
6. identifikace s profesí
7. potřeby
8. faktory ovlivňující sebeidentifikaci sociálních pracovníků
9. možný vliv na sebeidentifikaci vybraných faktorů

- nízký status sociálního pracovníka
- předpoklady (vlastnosti)
- etika, etický kodex
- role sociálního pracovníka
- moc, bezmoc a hranice
- rizika: syndrom vyhoření a pomáhajícího pracovníka