

Pražská vysoká škola psychosociálních studií



Studie osobnosti dobrovolníka v sociální sféře

Olga Mazurovová

vedoucí práce: Mgr. Irena Kučerová

Praha 2013

Prague college of psychosocial studies

Study of Social Service Volunteers Personality

Olga Mazurovová

The Diploma Thesis Work Supervisor: Mgr. Irena Kučerová

Praha 2013

Anotace:

V teoretické části diplomová práce pojednává o poznatcích v oblasti studia osobnosti a její typologie a zabývá se dobrovolnictvím, jeho druhy a organizačními aspekty. Dále shrnuje znalosti o motivaci dobrovolníků včetně historického pohledu na ni a věnuje se výzkumům specifík dobrovolné činnosti v sociální sféře, stejně jako nárokům sociální práce jako profese.

V empirické části práce je popsán výzkum zaměřený na zjišťování specifických povahových rysů vybrané skupiny dobrovolníků v sociální sféře. Interpretace jeho výsledků je porovnána s teoretickými východisky a závěrem je shrnutí osobnostních zvláštností dobrovolníků s důrazem na shody s teoretickým základem výzkumu a na jejich odlišnosti.

Klíčová slova: dobrovolník, dobrovolnictví, sociální služba, osobnostní rysy

Abstract:

In the theoretical part of this diploma thesis the findings in the study of personality and its typology are addressed, as well as volunteering, its types and organizational aspects. Further, knowledge about motivation of volunteers is summarized, including its historical perspective. Research on specific features of volunteering in social service organizations is explored, as well as the demands of the social work as a profession.

In the empirical part of the thesis research on identifying specific personality traits of a group of volunteers in social service is described. The interpretation of the research results is compared with the theoretical findings. As a conclusion, a summary of volunteers' specific personality traits is provided, the level of their compliance with the theoretical basis and their differences are discussed.

Key words: volunteer, volunteering, social service, personality traits

Prohlašuji, že jsem závěrečnou diplomovou práci zpracovala samostatně a že jsem uvedla všechny použité informační zdroje a literaturu.

V Praze, dne 29. července 2013

Olga Mazurovová

Ráda bych tímto poděkovala vedoucí diplomové práce, paní Mgr. Ireně Kučerové, za trpělivé metodické vedení a za odborné konzultace, které mi poskytla při zpracování této diplomové práce.

OBSAH

ÚVOD	8
1 VYMEZENÍ POJMŮ	10
1.1 DOBROVOLNICTVÍ	10
1.2 SOCIÁLNÍ PRÁCE	11
1.3 OSOBNOST	13
2 OSOBNOST	15
2.1 STUDIUM TYPŮ OSOBNOSTI.....	18
2.1.1 <i>Big Five</i>	20
2.1.2 <i>Cattell 16 PF</i>	21
3 DOBROVOLNICTVÍ	26
3.1 ORGANIZAČNÍ ASPEKTY DOBROVOLNICTVÍ	28
3.2 MOTIVACE DOBROVOLNÍKŮ.....	30
3.3 HISTORICKÝ POHLED NA VÝVOJ DOBROVOLNICTVÍ A NA MOTIVACI DOBROVOLNÍKŮ V ZÁVISLOSTI NA POLITICKÝCH SYSTÉMECH DO ROKU 1989	35
4 NÁROKY DOBROVOLNICTVÍ V SOCIÁLNÍ SFÉŘE	43
5 EMPIRICKÉ ŠETŘENÍ	49
5.1 POPIS PROBLÉMU	49
5.2 CÍLE A HYPOTÉZY EMPIRICKÉHO ŠETŘENÍ.....	49
5.2.1 <i>Cíle šetření</i>	49
5.2.2 <i>Obecná hypotéza</i>	50
5.2.3 <i>Pracovní hypotézy</i>	50
5.3 METODIKA EMPIRICKÉHO ŠETŘENÍ	56
5.4 VÝZKUMNÝ SOUBOR.....	57
5.5 ORGANIZACE EMPIRICKÉHO ŠETŘENÍ	58
5.6 METODY ZPRACOVÁNÍ A ANALÝZY DAT	59
5.7 ZÍSKANÁ DATA A INTERPRETACE VÝSLEDKŮ ŠETŘENÍ	60
5.8 ETICKÉ OTÁZKY EMPIRICKÉHO ŠETŘENÍ	77
5.9 DISKUSE A SHRNUÍ HLAVNÍCH VÝSLEDKŮ	77
ZÁVĚR	83
SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	86
INTERNETOVÉ ZDROJE	90
PŘÍLOHY	92

ÚVOD

Východiskem mé práce je přesvědčení, že každá činnost klade na člověka, který se jí věnuje, určité nároky. Lidé si obvykle vybírají své aktivity podle toho, jací jsou. Jejich vlastnosti, schopnosti a obecně řečeno jejich povahové zvláštnosti je předurčují k tendenci upřednostňovat určité aktivity před jinými. Stejně tak je to i s dobrovolníky. V této práci se budu věnovat nárokům dobrovolné práce v sociální oblasti na člověka, a také osobnosti dobrovolníků, konkrétně souboru jejich psychických vlastností se zaměřením na jejich specifické rysy.

V úvodu teoretické části diplomové práce budou definovány klíčové pojmy, a to dobrovolnictví a dobrovolník, osobnost a sociální práce.

Vzhledem k tématu práce bude následovat stručná kapitola o osobnosti a její struktuře v pojetí různých autorů. Více pozornosti budu věnovat vývoji zkoumání typů osobnosti se zvláštním zřetelem na metody k tomu používané, zejména na testování osobnosti, které bude jádrem empirické části práce.

V dalších kapitolách se budu zabývat dobrovolnictvím a dobrovolníky. Tyto pojmy budou zasazeny do legislativního rámce a budou rozlišeny různé typy dobrovolnictví. Protože se tato práce zabývá dobrovolnictvím v organizacích, pojednám také o jeho organizačních aspektech. Následující část se zaměří na motivaci dobrovolníků a na současné výzkumy s ní související. Závěr této kapitoly se bude věnovat vývoji dobrovolnictví a motivace dobrovolníků v historii naší země od doby Národního obrození až po rok 1989.

Důležitou součástí teoretické části práce je kapitola o nárocích, které jsou kladeny na dobrovolníky v sociální sféře. Zde shrnu výsledky výzkumů provedených na toto téma a uvedu také nároky, s jakými se musejí vyrovnávat všechny osoby aktivní v pomáhajících profesích, tedy nejen dobrovolníci, ale i profesionálové. Součástí bude také shrnutí schopností či kompetencí vyplývajících z odborné literatury, které by měli mít pracovníci i dobrovolníci v sociální sféře. Na tomto základě budou vytyčeny

„profesně“ důležité vlastnosti dobrovolníka v sociální sféře. Tato kapitola se stane teoretickým východiskem pro výzkum prezentovaný v empirické části práce.

Podkladem pro tvorbu hypotéz poslouží údaje z odborné literatury, která se zabývá předpoklady pro práci v sociální sféře, kompetencemi a vlastnostmi osob, které v této oblasti působí. Jádrem výzkumu bude testování dobrovolníků Cattellovým dotazníkem 16 PF. V závěru porovnáám interpretaci výsledků testování s teoretickými východisky s cílem identifikovat osobnostní rysy specifické pro sledované dobrovolníky v sociální oblasti.

Získané poznatky by se mohly stát vodítkem při výběru nových dobrovolníků nebo při práci se stávajícími dobrovolníky v dobrovolnických organizacích s cílem zvýšení kvality služeb, které dobrovolníci poskytují.

1 VYMEZENÍ POJMŮ

V literatuře se setkáváme s velkým množstvím různých pohledů na pojmy klíčové pro tuto diplomovou práci a tedy i s mnoha jejich definicemi. Těmito pojmy jsou dobrovolnictví, dobrovolník, dobrovolnická versus dobrovolná činnost. Je nutné si proto vytvořit jejich podrobný přehled. Dále také budou definovány pojmy osobnost a sociální práce.

1.1 Dobrovolnictví

Ucelený výklad pojmů **dobrovolnictví a dobrovolnická aktivita** nám poskytuje autorský tým Friče a Pospíšilové. Ti ve své publikaci zdůrazňují nutnost je terminologicky odlišit a vymežit. Dobrovolnictví je podle nich „*komplexní celospolečenský fenomén, naplněný interakcí mnoha lidí, která je charakteristickým způsobem sociálně regulována, stimulována a reflektována*“. Tento fenomén zahrnuje nejen dobrovolnické aktivity, ale také organizační, kulturní a institucionální aspekty s nimi spojené (Frič aj., 2010, s. 24-25). Ačkoli se v mnohých zdrojích tyto termíny volně zaměňují (srov. Matoušek, 2008, s. 49; srov. Tošner a Sozanská, 2002, s. 37), v této práci se budu držet rozlišení, které nabízí výše citovaná publikace.

V souvislosti s dobrovolnictvím se často zmiňují pojmy filantropie a dárcovství. Filantropie je ve výkladových slovnících definována jako „*dobročinnost, názor, který zdůrazňuje povinnost člověka pomáhat potřebným*“ (*AŽ malá ilustrovaná encyklopedie*, 1999, s. 286) nebo konkrétněji jako „*přesvědčení, že by se mělo lidem pomáhat, zejména darováním peněz těm, kteří to potřebují*“ [vlastní překlad autorky této práce] (Macmillanm Dictionary, 2013). Dárcovství tedy můžeme chápat jako jednu z konkrétních filantropických aktivit. Zde je třeba doplnit, že se dárcovství neomezuje jen na finanční prostředky, ale také zahrnuje další předměty běžné potřeby, jako jsou

různé druhy oděvů, hraček, spotřebního zboží do domácností, i třeba darování krve, kostní dřeně nebo orgánů. Dobrovolnická činnost je další filantropickou aktivitou, při níž jedinec neposkytuje svému okolí hmotné dary, ale věnuje mu svůj volný čas, svou energii a své schopnosti (Tošner a Sozanská, 2006).

Vzhledem k tématu této práce se dále zaměřím na pojem dobrovolníka v kontextu sociálních služeb. Podle Matouška jsou **dobrovolníci v sociálních službách** „*lidé poskytující podporu a pomoc bez nároku na odměnu buď samostatně nebo ve spolupráci s placenými profesionály*“ (Matoušek, 2008, s. 48).

Jiná definice uvádí, že „*dobrovolník je osoba, která pracuje pro statutární nebo dobrovolnickou organizaci bezplatně... Dobrovolníci mohou zastávat mnoho rolí jako je pomoc zranitelným, podpora v praktických úkolech jako je řízení auta nebo vedení účetnictví, nebo přímo poskytování sociálních služeb...*“ [vlastní překlad autorky této práce] (Pierson a Thomas, 2010, s. 539).

Tošner a Sozanská definují dobrovolníka jako člověka, „*který bez nároku na finanční odměnu poskytuje svůj čas, svoji energii, vědomosti a dovednosti ve prospěch ostatních lidí či společnosti*“ (Tošner a Sozanská, 2006, s. 35). V jiné publikaci Tošner uvádí, že dobrovolníci „*nabízejí svůj čas a energii, aniž by očekávali „oplátku“*“ (Tošner, 2003, s.4).

Uvedené definice mají společné to, že dobrovolník pracuje pro osoby, které to potřebují, a za svou činnost nic nepožaduje a nedostává. Tématu motivace a odměňování dobrovolníků se budu podrobněji zabývat v kapitole Dobrovolnictví.

1.2 Sociální práce

Sociální práce není tématem této diplomové práce. Avšak vzhledem k jejímu zaměření, tedy tématu dobrovolnictví v sociální sféře, je důležité zde vymezit pojem sociální práce, a to jako oblasti, v níž se pohybují dobrovolníci, kteří jsou předmětem empirického výzkumu.

Na setkání členů Mezinárodní federace sociálních pracovníků v Montrealu v roce 2000 byla přijata tato definice sociální práce: „*Sociální práce jako profese*

prosazuje sociální změnu, řešení problémů v lidských vztazích a posílení a osvobození lidí s cílem zvýšení jejich pohody. S pomocí teorií lidského chování a sociálních systémů sociální práce zasahuje tam, kde jsou lidé v kontaktu se svým prostředím. Pro sociální práci jsou zásadní principy lidských práv a sociální spravedlnosti“ [vlastní překlad autorky této práce] (Mezinárodní federace sociálních pracovníků, 2012).

Konkrétnější definici sociální práce nabízí Matoušek (2008, s. 200-201), který zdůrazňuje, že kromě svého praktického zaměření je sociální práce také společenskovední disciplínou. Jejím cílem je „*odhalování, vysvětlování, zmírňování a řešení sociálních problémů (chudoby, zanedbávání výchovy dětí, diskriminace určitých skupin, delikvence mládeže, nezaměstnanost, aj.)*.“ Úkolem sociálních pracovníků je podle tohoto autora pomoci „*jednotlivcům, rodinám, skupinám i komunitám dosáhnout nebo navrátit způsobilost k sociálnímu uplatnění...“*

Mlčák uvádí, že „*podstatou (sociální práce) je efektivní uplatňování procesů pomáhání a sociální kontroly, jejichž primárním cílem je vyřešit sociální problémy klientů a zajistit jim optimální úroveň jejich sociálního fungování“* (Mlčák, 2005, s. 125).

Havrdová (1999, s. 154) ve shodě s Matouškem (2008) nabízí dvě definice sociální práce, a to jako vědního oboru a také jako praktické činnosti. Cílem sociální práce jako vědní disciplíny je zlepšení kvality života lidí, čehož se snaží dosáhnout poznáním souvislostí mezi společenskými procesy a jedinci a zkoumáním možných prostředků jejich ovlivňování. Jinou definici nabízí pro sociální práci jako činnost. To je „*profesionální aktivita, která vytváří podmínky pro rozvoj a lepší využití zdrojů jednotlivce, skupin, komunit a společnosti využíváním prostředků analýzy a komunikace, profesionálním utvářením a usnadňováním vzájemné interakce ... a realizací a změnou legislativních a společenských podmínek, s cílem ochránit a posílit zejména znevýhodněné a ohrožené skupiny a jednotlivce ve společnosti.*“

Klíčové momenty těchto definic spočívají v tom, že se jedná o práci spojenou s pomocí druhým osobám, které směřuje ke zlepšení jejich životní situace. Jak ostatně také uvádí Pierson a Thomas (2010, s. 539), „*poskytování sociální práce a péče má své kořeny v dobrovolnické aktivitě*“ [vlastní překlad autorky této práce]. V této studii se pojmy sociální práce a činnost nebo práce v sociální sféře používají v souvislosti s dobrovolnictvím synonymně. Umožňují tím odlišit dobrovolnictví v dané oblasti,

kterému se tato práce věnuje, od dobrovolnictví v jiných sférách, např. v kulturní, sportovní, ekologické nebo jiné sféře.

1.3 Osobnost

Pro porozumění tématu této diplomové práce je nutné věnovat pozornost dostupným výkladům a definicím pojmu osobnost. Jak uvádí Říčan (1990, s. 31), k vysvětlení tohoto pojmu potřebujeme alespoň tři definice, protože v současné psychologii se termínem osobnost označují minimálně tři různé pojmy:

1. Osobnost, tedy jedinec jako psychologický celek, je struktura složená z částí a je více či méně integrovaná.

Příkladem různých částí osobnosti jsou výkonové části osobnosti (rozumové schopnosti, paměť, postřeh), motivační části osobnosti (vrozené pudové síly, získané – potřeba opory, snaha vyniknout), sociální části (potřeba být členem nějaké společnosti) a další. Sladění těchto složek se v literatuře obvykle nazývá integrace osobnosti (Říčan, 1990; Vágnerová, 2010). Integrace osobnosti dodává jednání a prožívání člověka kontinuitu v čase a je významná z hlediska psychologické evoluce i involuce. Získávání i ztrácení z hlediska psychologického vývoje si vždy vynucuje novou integritu všeho, co přibylo, nebo co zbývá. Tak je také možné vysvětlovat vývoj osobnosti v čase (Říčan, 1990; Nakonečný, 1998). Diferenciace a integrace slouží vždy ke složitějšímu uspořádání, propojení a začlenění všech částí osobnosti, tedy ke zdokonalení struktury (Říčan, 1990), ať se jedná o strukturu organismu, psychiky, osobnosti, ale také o strukturu inteligence, citového života, vztahů mezi lidmi, apod.

2. Osobnost je člověk jako subjekt, který v rámci své společenské situace, nebo svého společenského postavení aktivně vytváří – řídí – svůj život.

Můžeme, v tomto smyslu, chápat osobnost jako tvůrce životních situací. Je samozřejmé, že osobnost takto pojatá podléhá vývoji a učení, které vedou k utváření osobnosti. V tomto smyslu je dítě někým, kdo může nebo také nemusí vyrůst (vyvinout se) v osobnost (Helus, 1973; Říčan, 1990).

3. „*Osobnost je to, čím se člověk liší od druhých lidí*“ (Říčan, 1990, s. 32).

V této souvislosti mluvíme o rozmanitosti různých typů lidí s různými silnými a slabými stránkami a jejich kombinacemi, o lidech jako osobnostech s různými individuálními vlastnostmi.

Pro úplnost je třeba uvést ještě jeden, i když pro psychologii osobnosti okrajový význam tohoto pojmu. Je to hodnotící aspekt tohoto slova, kdy se pojmem osobnost označuje jedinec výjimečný, vynikající zejména svými kladnými vlastnostmi nebo nevšedními schopnostmi (Říčan, 2007, s. 11-12).

2 OSOBNOST

V této kapitole bude stručně pojednáno o osobnosti a její struktuře v pojetí různých autorů. Není ambicí této kapitoly podat přehled rozličných teorií, ale spíše naznačit souvislosti mezi pohledy různých autorů s cílem vytvoření jednoduchého teoretického rámce pro následující empirickou část této práce.

Při studiu osobnosti se Balcar (1991) a Říčan (1990) drží definice osobnosti v integračním významu. V tomto smyslu je nutné připomenout, že v rámci integrace osobnosti chápeme vzájemnou součinnost biologických, psychologických a sociálních vlivů působících na jedince a zároveň nutnost začlenění těchto vlivů do fungování osobnosti jako celku. Pojem integrovaná osobnost nemůže existovat bez zohlednění všech těchto vlivů. V této souvislosti Říčan (1990, s. 33-36) hovoří o bio-psycho-sociální determinaci duševního vývoje. Dále pak o osobnosti hovoří jako o jedinci – individuu, které se vyvíjí v interakci se svým prostředím, přičemž hlavní integrující prvek je seberealizace tohoto jedince.

Tardy v roce 1964 definuje osobnost takto: „*Osobnost je individuální jednota člověka; je to jednota jeho duševních vlastností a dějů založená na jednotě těla a utvářená a projevující se v jeho společenských vztazích*“ (cit. dle Balcara, 1991, s. 16). Je tedy zřejmé, že Tardy chápe člověka – osobnost – jako celek, projevující se pod vlivem společenských dějů a realizující se v nich.

Podobný pohled na osobnost uvádějí další (pozdější) autoři (Balcar, 1991; Vágnerová, 2010, a další). Nakonečný (2011) ve svém rozsáhlém díle uspořádal a srozumitelně interpretoval poznatky o osobnosti člověka z pohledu obecné, vývojové i sociální psychologie. Shromáždil veliké množství empirického materiálu a informací. Vedle tradičních témat oboru, jako jsou typy osobnosti, psychické vlastnosti, biologické a kulturní určení, se věnuje rovněž úvahám o charakteru člověka, motivech jeho jednání a teoriím osobnosti (Nakonečný, 2011).

Balcar (1991) se zaměřuje hlavně na jasnou orientaci v logice osobnostního bádání a ukazuje možnosti výzkumného a praktického uplatnění poznatků a metod

psychologie osobnosti. Ve své knize velmi obsáhle a podrobně popisuje historii zkoumání osobnosti, různé směry a názory na osobnost člověka a její definici. Věnuje se metodologickým otázkám zkoumání osobnosti a jejímu testování. Podává fundovaný materiál k základním úvahám a východiskům různých teorií osobnosti.

Autoři učebnice Psychologie sportu se z obecného psychologického pohledu zabývají souvislostmi mezi pohybem a psychikou člověka. Více, než v jiných publikacích s touto tematikou je zde zřejmá úzká vazba člověka na prostředí a činnost, ve kterých se osobnost formuje a vyvíjí (Slepička aj., 2009).

Psychologie od kolektivu autorů sdružených kolem Rity L. Atkinsonové aj. (2003) je hojně využívanou učebnicí psychologie ve všech anglicky mluvících zemích a v mnoha jiných státech po celém světě. Pokrývá všechny oblasti psychologie a v každé přináší fakta teoreticky závažná a zároveň instruktivní, které je užitečné přijmout k rozšíření poznatků i při jejich aplikaci. Z našeho pohledu je zajímavé zpracování různých teorií osobnosti včetně dědičných a sociálních předpokladů vývoje.

Psychologie osobnosti jako vědní disciplína vystihuje a vysvětluje osobnost obecně platnými pojmy - společnými pro popis vlastností, schopností, chování a dalších charakteristik všech lidí. Směřuje k vystižení společného, skupinově zvláštního i osobně jedinečného v osobnosti, avšak vychází z předpokladu, že u různých lidí se vyskytují v podstatě stejné duševní vlastnosti a děje a že se lidé liší vzájemně pouze jejich kvantitou. Jednotliví autoři učebnic psychologie hovoří o strukturovanosti obsahu duševního života jednotlivců, o osobních rysech, o vývoji jednotlivých duševních charakteristik v průběhu života pod vlivem vrozených vlastností a rovněž pod vlivem prostředí, ve kterém se jedinec pohybuje. Dále pak většinou zdůrazňují psychologickou odlišnost jedince – její individualitu (Balcar, 1991; Říčan 1990, 2007; Slepička aj., 2009; Vágnerová, 2010).

Právě individuální vlastnosti jedince, tj. vlastnosti, které charakterizují právě a pouze jeho, ať již ve své kvalitě, či kvantitě, ho odlišují od ostatních lidí. Dávají vyniknout jeho individualitě, jedinečnosti, odlišnosti, rozdílnosti od jiných lidí. Stejně tak však tvoří nároky na individuální zacházení a komunikaci s každým člověkem a také na individuální přístup k výchově každého jedince.

Skladba jednotlivých prvků osobnosti, její vnitřní uspořádání, dispozice, schopnosti, postoje, temperament, atd. představují strukturu osobnosti. Vágnerová říká,

že „*termín struktura osobnosti je v tomto kontextu užíván k označení souboru základních osobnostních vlastností a jejich uspořádání, jejich vzájemných souvislostí a vztahů.*“ (Vágnerová, 2010, s. 84). Struktura osobnosti v tomto kontextu se přisuzuje relativně stálé uspořádání jednotlivých prvků, jež představují psychické vlastnosti člověka. Tyto vlastnosti mohou být vzájemně relativně nezávislé charakteristiky, jejichž soubor vytváří pro daného jedince typický osobnostní profil, tj. typ osobnosti (Vágnerová, 2010, s. 85).

Člověk se v procesu svého dospívání mění – zraje a vyvíjí se. Tento proces se realizuje v čase pod vlivem dědičných základů a vlivem prostředí (Balcar, 1991; Říčan 1990, 2007; Slepíčka aj., 2009). Jednotliví autoři udělují různou váhu zdrojům utváření a vývoje osobnosti, nicméně většinou uzavírají tyto úvahy tím, že vliv dědičnosti a prostředí nelze oddělit, a proto je vhodnější zjišťovat, které z různých genetických možností se uskuteční jako výsledek určitého sledu životních událostí v daném prostředí a naopak. Genetické vlohy určují vždy míru pravděpodobnosti rozvoje určité vlastnosti (její intenzitu v působení i její kvalitu), neboli určují meze jejího projevu v příznivém prostředí.

Proces utváření a vývoje osobnosti se obvykle v psychologické literatuře nazývá zrání a učení. Zráním se rozumí posloupnost evolučních a involučních změn ve stavbě a funkci organismu dané vývojovými zákonitostmi a prostředím (hlavně zrání nervové a hormonální soustavy). Učení je pak chápáno jako přetrvávající změna v činnosti jedince navozená psychologickým účinkem zkušenosti (procesy zpevňování, nápodoby a vhledu). Hlavní podmínkou učení je odpovídající úroveň zralosti nervové soustavy. Učení je proces socializace.

Učením se intenzivně zabývá např. Helus. Dle něho má učení hlavní význam při utváření osobnosti. Ve svých dílech se zabývá různými druhy učení, popisuje rozdíly mezi nimi a jejich vliv na utváření osobnosti žáka (Helus, 1973; Helus, 1982). Učení utvářející osobnost může být výjimečně individuálním výsledkem určité zkušenosti, ale většinou má učení povahu sociální, jeho obsah a průběh je zprostředkovaný jinými lidmi. Průběh učení je většinou soustavný a programový, přizpůsobuje vývoj osobnosti společenství, do nějž jedinec patří. Záměrnému, vědomému navozování podnětů pro utváření osobnosti pak říkáme výchova – nebo také kultivace osobnosti (Tůma a Zítka, 2004).

V kontextu tématu této práce je důležité zmínit, souhlasně s Říčanem (2007, s. 18), že přístupy a výsledky bádání vlastní oboru psychologie osobnosti se uplatňují v praxi také mimo tento obor, a to v medicíně, pedagogice a personalistice. Zejména aplikace poznatků psychologie osobnosti při řízení pracovního procesu s cílem vybírání vhodných jedinců pro určité činnosti a poznání jejich možností, omezení, perspektiv a motivů je tématem, kterým se bude tato práce zabývat.

2.1 Studium typů osobnosti

Počáteční snahy klasifikovat typy osobnosti se v evropské historii připisují osobnostem antiky, zejména Platónovi, Aristotelovi a Hippokratovi. První vědecké přístupy, zabývající se poznáváním charakteristických rysů osobnosti, mají svůj počátek v 19. století a plně se rozvinuly ve století dvacátém. C. G. Jung považoval za klíčové rysy osobnosti to, jakým způsobem vnímá a jakým způsobem se rozhoduje. Podle způsobu vnímání rozdělil osobnost na typ vnímající smysly a na typ vnímající intuitivně. Způsob, jakým se jedinec rozhoduje, ho řadí k typu usuzujícím na základě myšlení nebo k typu usuzujícím na základě cítění. Dalším důležitým rysem osobnosti je podle Junga její zaměřenost na subjekt nebo na objekt, tedy sklon být ovládán svým vztahem k okolnímu světu nebo vztahem k sobě samému a ke svému vnitřnímu životu. Podle této zaměřenosti se rozlišuje typ extravertní a typ introvertní (cit. dle Bentse a Blanka, 2009, s. 13-14; cit. dle Nakonečného, 1995, s. 314). Ty převzal H. J. Eysenck a přidal k nim tzv. neuroticismus, který se projevuje jako bipolární dimenze, stabilita – labilita. Na základě těchto dimenzí Eysenck dokázal identifikovat čtyři klasické temperamentové typy, tj. sangvinický, cholerický, flegmatický a melancholický temperament (cit. dle Nakonečného, 1995, s. 172; cit. dle Říčana, 2007, s. 66-69). E. Kretschmer založil svou typologii osobnosti na vztahu mezi charakterem a tělesnou konstitucí a rozdělil osobnosti na tři typy: pyknická konstituce – cyklothymní charakter, astenická nebo leptosomní konstituce – schizotymní charakter a atletická konstituce – ixothymní nebo viskózní charakter (cit. dle Nakonečného, 1995, s. 315; cit. dle Říčana, 2007, s. 64-66). Vznik typologií osobnosti provázely také pochybnosti o užitečnosti

podobných klasifikací, které svou snahou zařadit jedince do daných kategorií nutně opomíjely to osobité a jedinečné v každém z nich, a tedy neumožňovaly popis individua v jeho úplnosti (Nakonečný, 1995; Říčan, 2007; Urbánek aj., 2011).

Celkový popis osobnosti vyžaduje vystižení jednotlivých prvků a zachycení jejich úlohy v celku (strukturu) duševního života. V současné psychologii se uplatňují tři různé vzorce pro popis struktury osobnosti: vrstevné, typové a faktorové soustavy (Balcar, 1991 s. 68). Tvůrcem první statisticky odvozené typologie osobnosti a také jednoho z hierarchických modelů osobnosti je R. B. Cattell, který „*chápal osobnost jako komplexní strukturu osobnostních rysů*“. Identifikace těchto rysů mu umožnila předpovědět reakce jedince v různých situacích (Vágnerová, 2010, s. 95).

Současné metody poznávání osobnosti v psychologii obsahují různé techniky získávání údajů s možností popisu psychických zvláštností sledovaných jedinců. Tyto metody můžeme dělit na klinické a statistické. Klinické metody se aplikují s cílem hlubokého poznání určitého jedince a jeho situace. Statistické metody umožňují formulovat prognózu týkající se skupiny osob (Urbánek aj., 2011).

Svoboda (2010, s. 22) uvádí následující klasifikaci psychodiagnostických metod:

I. Klinické metody

1. Pozorování
2. Rozhovor
3. Anamnéza
4. Analýza spontánních produktů

II. Testové metody

A. Výkonové testy

1. Testy inteligence
 - a) Jednodimenzionální testy inteligence
 - b) Komplexní testy inteligence
2. Testy speciálních schopností a jednotlivých psychických funkcí
 - a) Testy paměti
 - b) Zkoušky kreativity
 - c) Zkoušky parciálních a kombinovaných schopností
 - d) Testy technických schopností

- e) Zkoušky verbálních a matematických schopností
- f) Testy uměleckých schopností
- g) Testy organicity

3. Testy vědomostí

B. Testy osobnosti

1. Projektivní testy

- a) Verbální
- b) Grafické
- c) Testy volby

2. Objektivní testy osobnosti

3. Dotazníky

- a) Jednorozměrné dotazníky
- b) Vícerozměrné dotazníky

4. Posuzovací stupnice

- a) Sebeposuzovací stupnice
- b) „objektivní“ posuzovací stupnice

III. Přístrojové metody

2.1.1 Big Five

Podle autorky monografie Pětifaktorový model v psychologii osobnosti (Hřebíčková, 2011) sahá historie pětifaktorového řešení do 30. let 20. století. Následovníci R. B. Cattella pokračovali v analýze jím zkoumaných proměnných a došli k jednodušší pětifaktorové struktuře. Pro pětifaktorovou strukturu popisu osobnosti se používá označení Big Five nebo OCEAN, a to podle počátečních písmen názvů daných pěti faktorů v angličtině (Hřebíčková, 2011, s. 10; Svoboda, 2010, s. 298). V češtině někteří autoři používají anglické označení, anebo jeho český ekvivalent Velkou pětku (Říčan, 2007; Vágnerová, 2010). Diagnostika pěti obecných dimenzí osobnosti se provádí pomocí dvou druhů metod – posuzovacích škál a dotazníků (The Big Five Questionnaire – BFQ) nebo inventářů.

Hřebíčková (2010, s. 11) uvádí následující přehled charakteristik obsažených v tomto modelu:

- O Openness to Experience – otevřenost vůči zkušenosti, intelekt, kultura (zjišťuje aktivní vyhledávání nových zkušeností, prožitků, toleranci neznámého).
- C Conscientiousness – svědomitost (zjišťuje míru motivace a vytrvalosti na cíl zaměřeného chování. Odlišuje spolehlivé na sebe náročné lidi od těch, kteří jsou lhostejní a nedbalí.)
- E Extraversion – extraverte (zjišťuje kvantitu interpersonálních interakcí, úroveň aktivace a stimulace).
- A Agreeableness – přívětivost (zjišťuje interpersonální orientace na kontinuu od soucítění po nepřátelskost v myšlenkách, pocitech i činech).
- N Neuroticism – neuroticismus, emocionální (ne)stabilita (odlišuje jedince náchylné k psychickému vyčerpání a obtížně zvládající psychickou zátěž od jedinců vyrovnaných a odolných vůči psychickému vyčerpání).

Každý z těchto pěti faktorů zahrnuje dva rysy druhého řádu a šest dílčích osobnostních charakteristik (Vágnerová, 2010, s. 101).

Svoboda (2010, s. 299) dodává, že *„popsaná metoda je v české verzi ve fázi teoretického zkoumání a prvních kroků v praxi. Je třeba mít stále na paměti, že pochází z jiného socioekonomicko-kulturního prostředí a má před sebou ještě dlouhou dobu adaptace na domácí poměry“*.

2.1.2 Cattell 16 PF

Raymond B. Cattell[1905 – 1998] je jedním z významných badatelů v oblasti měření osobnostních rozdílů. Pro tyto účely rozpracoval systém šestnácti osobnostních faktorů, ke kterým dospěl faktorovou analýzou skupin osobnostních rysů získaných lexikální analýzou a statistickými výpočty ze seznamu 4500 osobnostních vlastností (cit. dle Nakonečného, 1995; cit. dle Vágnerové, 2010). Svůj dotazník 16 PF vyvíjel a zdokonaloval Cattell téměř dvacet let (cit. dle Svobody, 2010, s. 287). V Cattellově

pojetí je faktor „především empiricky zjištěná vlastnost, nikoli pojem odvozený teoreticky“ (Cattell, 1975, s. 6).

Svoboda (2010, s. 287 – 294) tento test srozumitelně popisuje. Základní verze dotazníku, A a B, obsahují 187 otázek. Dotazovaný odpovídá výběrem ze tří odpovědí. Každý faktor určuje 9-13 položek. Jedním z měřených faktorů je také obecná inteligence, které Cattell přikládá značnou důležitost ve výzkumu i pro praxi. Základní formy dotazníků se používají pro subjekty od patnácti let. Kromě základních forem existuje dotazník také ve verzích pro jedince se sníženou schopností chápat otázky nebo pro jedince s nižším vzděláním. Dotazník je zaměřen hlavně na diagnostiku normálních rysů osobnosti a na patologii jen okrajově.

Zde je uvedena stručná charakteristika šestnácti primárních faktorů dle Svobody (2010, s. 288):

Faktor A

- A- schizotypie: rezervovaný, s odstupem, kritický, „do sebe“, neohebný,
- A+ cyklotymie: vřelý, přátelský, bezstarostný, společenský.

Faktor B

- B- nízká inteligence: tupý,
- B+ vysoká inteligence: bystrý.

Faktor C

- C- emoční instabilita (slabost ega): ovlivňován city, emočně méně stálý, snadno rozrušen, měnlivý,
- C+ emoční stabilita (vyšší síla ega): emočně stálý, zralý, čelí realitě, klidný.

Faktor E

- E- submisivnost: poslušný, mírný, snadno se dá vést, přizpůsobuje se,
- E+ dominance (ascendence): prosazuje se, je agresivní, soutěživý, tvrdošijný.

Faktor F

- F- desurgence: střízlivý, mlčenlivý, vážný,
- F+ surgence: entuziastický, bezstarostný.

Faktor G

- G+ malá síla superega (nedostatečné přijímání morálních norem skupiny):
jde-li o jeho prospěch, nedodrží pravidla,
- G- síla superega (charakter): svědomitý, vytrvalý, moralista, spolehlivý.

Faktor H

- H- threctia: plachý, ostýchavý, inhibovaný, citlivý k hrozbě,
- H+ parmia: dobrodružný, „hroší kůže“, společensky smělý.

Faktor I

- I- harria: houževnatý, tvrdý, realista,
- I+ premsia: jemný, senzitivní, závislý, rozmazlený.

Faktor L

- L- alaxia: důvěřivý, přijímá dané podmínky,
- L+ protense: podezřívavý, žárlivý.

Faktor M

- M- praxernia: má „přízemní“ zájmy a starosti,
- M+ autia: imaginativní, bohémský, často duchem nepřítomný.

Faktor N

- N- naivita: upřímný, neokázalý,
- N+ sofistikovnost: „znalý světa“, protřelý.

Faktor O

- O- klidná sebedůvěra: sebejistota, radostnost, pocit bezpečí, spokojenost,
- O+ sklon k pocitům viny: pln obav a starosti, pohrdá sebou, nejistý, trápí se.

Faktor Q1

- Q1- konzervativní povaha: konzervativní, respektuje uznávané myšlenky, tolerantní k nesnázím plynoucím z lpění na tradici,
- Q1+ radikalismus: experimentující, liberálně analytické volné myšlení.

Faktor Q2

- Q2- závislost na skupině: sociabilně závislý na skupině,
- Q2+ soběstačnost: soběstačný, rád se samostatně rozhoduje.

Faktor Q3

- Q3- nízká integrace self-sentimentu: bez kontroly, laxní, řídí se svými popudy, nedbá na sociální pravidla,
- Q3+ velká síla self-sentimentu: sebekontrola, síla vůle, společensky precizní, řídí se svým sebepojetím.

Faktor Q4

- Q4- nízká ergická tenze: poklidný, relaxovaný, loudavý, nezklamáný, uspokojený,
- Q4+ vysoká ergická tenze: napjatý, frustrovaný, „hnáný“, podrážděný, popudlivý.

Od primárních faktorů byly pomocí faktorové analýzy odvozeny faktory druhého řádu, které jsou obecnějšími, širšími dimenzemi¹:

Faktor extraverze

Je odvozený od primárních faktorů: A+ F+ H+ Q2- E+.

Polarita je označena: invia (nízký skór) – exvia (vysoký skór)

¹ VÁGNEROVÁ (2010, s. 96) uvádí rozdíl od SVOBODY (2010) ještě pátý faktor druhého řádu, a to polaritu vysoká sebekontrola – nízká sebekontrola.

Faktor úzkosti

Přispívají primární faktory: C- L+ O+ Q4+ Q3-

Polarita: přizpůsobenost (nízký skór) – úzkost (vysoký skór)

Faktor pathemia – cortertia

Vstupují primární faktory: A- I- M- E+ L+

Polarita: trpná citlivost (nízký skór) – čilá racionálnost (vysoký skór)

Faktor nezávislosti

Odvozen od primárních faktorů: E+ L+ M+ Q1+ Q2+

Polarita: podřízenost (nízký skór) – nezávislost (vysoký skór)

Cattellův dotazník 16 PF má na území České republiky a bývalého Československa dlouholetou tradici úspěšného používání. Ačkoli není jeho přínos pro klinickou psychologii významný, byl a je používán v poradenské psychologii například při výběru vhodného povolání studentů, v personalistice při výběru pracovníků a pro optimalizaci týmů (Svoboda, 2010, s. 291) nebo také v psychologii sportu (Vaněk aj., 1974). V této diplomové práci bude tento dotazník nástrojem pro sběr, analýzu, hodnocení a interpretaci empirických dat a hypotéz do teoretického závěru o struktuře osobnosti dobrovolného pracovníka v sociální sféře.

3 DOBROVOLNICTVÍ

Činnost dobrovolníků a dobrovolnických organizací upravuje v České republice Zákon o dobrovolnické službě a o změně některých zákonů 198/2002 Sb. Podle něho může být dobrovolníkem fyzická osoba, která dosáhla patnácti let nebo v případě dobrovolnické služby v zahraničí osmnácti let věku. Dobrovolník poskytuje v rámci dobrovolnické činnosti *„pomoc nezaměstnaným, osobám sociálně slabým, zdravotně postiženým, seniorům, příslušníkům národnostních menšin, imigrantům, osobám po výkonu trestu odnětí svobody, osobám drogově závislým, osobám trpícím domácím násilím, jakož i pomoc při péči o děti, mládež a rodiny v jejich volném čase“* nebo *„pomoc při přírodních, ekologických nebo humanitárních katastrofách, při ochraně a zlepšování životního prostředí, při péči o zachování kulturního dědictví, při pořádání kulturních nebo sbírkových charitativních akcí...“* nebo *„pomoc při uskutečňování rozvojových programů a v rámci operací, projektů a programů mezinárodních organizací a institucí, včetně mezinárodních nevládních organizací.“* Dále Zákon uvádí, že *„za dobrovolnickou službu uvedenou v odstavci 1 se nepovažuje činnost týkající se uspokojování osobních zájmů, anebo je-li vykonávána v rámci podnikatelské nebo jiné výdělečné činnosti anebo v pracovněprávním vztahu, služebním poměru nebo členském poměru“* (Zákon č. 198/2002 Sb., odst. 2).

Nejběžnější a nejtradičnější formu dobrovolnictví můžeme nazvat neformální nebo neorganizované dobrovolnictví. Jedná se tedy, spíše než o dobrovolnickou, o dobrovolnou a spontánní soukromou aktivitu jedince, kdy pomáhá svému nejbližšímu okolí nebo své rodině. Je to také občanská nebo sousedská výpomoc v místě bydliště nebo v komunitě, ve které jedinec žije, ve škole, sportovním klubu nebo církevním sboru. V tomto případě Tošner a Sozanská (2002, s. 36) používají termín dobrovolnictví vzájemně prospěšné. Někteří autoři tyto aktivity za dobrovolnictví nepovažují, protože zde není splněna podmínka organizovanosti a jejich vykonáváním jedinec plní povinnost, kterou má vůči svému okolí, a proto se nejedná o aktivitu ryze dobrovolnou (Frič aj., 2010, s. 10-12).

Oproti tomu formální dobrovolnictví zahrnuje činnosti vykonávané organizovaně pod záštitou nějaké dobrovolnické nebo jiné organizace zejména v neziskovém sektoru. Tošner a Sozanská (2002, s. 36) v této souvislosti hovoří o veřejně prospěšném dobrovolnictví. V tomto případě se tedy jedná o práci pro cizí osoby, tzn. ne pro rodinu, komunitu či okruh blízkých dobrovolníka. Dobrovolník by měl být vázán písemnou dohodou s organizací, pro kterou činnost vykonává. Tato organizace mu poskytuje odborné zaškolení, pojištění, možnost konzultací a nezřídka supervizí. Z hlediska délky trvání dobrovolnické aktivity se rozlišuje dobrovolnictví při jednorázových akcích a dlouhodobé, poskytované opakovaně a pravidelně. V této práci se budu věnovat dobrovolníkům, kteří pracují v rámci organizací a v dlouhodobém režimu.

Nesmíme se také zapomenout zmínit o relativně mladé oblasti dobrovolnictví v České republice. Tou je dobrovolnictví firemní. Jedná se o podporu neziskového sektoru firmami prostřednictvím zapojení jejich zaměstnanců do aktivit neziskových organizací. S tím je spojeno také hrazení nákladů těchto aktivit. Je to forma firemního dárcovství, která firmám umožňuje budovat si image projevením společenské odpovědnosti. Firmy, zejména z bankovního, telekomunikačního nebo energetického sektoru, se zapojují do dobrovolnických programů například prostřednictvím občanských sdružení Hestia a Byznys pro společnost (*Firemní dobrovolnictví*, 2013; *Zapojimse.cz*, s.a.). Zde je možné namítnout, že důvody, kvůli kterým firmy vstupují do těchto projektů, pravděpodobně nejsou ty tradiční pohnutky, na kterých je dobrovolnictví založeno, tím mám na mysli motivy čistě filantropické a nezištné. Účast v těchto programech používají firmy pro své zviditelnění a tedy pro zlepšení svých ekonomických výsledků a odměnou jsou jim i daňové úlevy. Ani v případě zapojení zaměstnanců těchto firem se však nemusí vždy jednat o dobrovolnou aktivitu. Je tomu tak obzvlášť v případě, kdy jejich zapojení nebo účast v daném projektu může mít přímý dopad na jejich profesní kariéru, vliv na jejich ohodnocení nebo také na neformální postavení v jejich zaměstnání. Ačkoli je toto zajisté zajímavá otázka, není předmětem této práce se jí podrobněji zabývat.

Frič aj. (2010) také vyzdvihují fakt, že díky komplexnosti pojmu a možných přístupů k dobrovolnictví, neexistuje jeden pohled, který by zahrnoval všechny aspekty, jež tento fenomén obsahuje. Stručně zde shrnu tři perspektivy, ze kterých je podle nich

možné se na dobrovolnictví dívat, přičemž každá považuje za dobrovolnictví něco trochu jiného.

1. Neziskovou perspektivu považují tito autoři za hlavní přístup ke zkoumání dobrovolnických aktivit. Za rozhodující považují vliv formálních institucí a s ním související vznik neziskových organizací. Zaměřují se na politické, makroekonomické a mikroekonomické příčiny vzniku a rozvoje dobrovolnictví ve společnosti. U jednotlivců se hledají skryté výhody, které svou dobrovolnickou činností získávají. Dále do této perspektivy patří organizační kontext dobrovolnictví, tedy typy dobrovolnických organizací, jejich struktura, právní, formální a institucionální rámec jejich fungování, rekrutace a management dobrovolníků, a dále vztahy uvnitř organizace a mezi dobrovolníky a zaměstnanci.

2. Další perspektivou je perspektiva občanské společnosti, v níž jsou dobrovolníci považováni za aktivní účastníky na veřejném životě, kteří se aktivně podílejí na řešení sociálních problémů. Dobrovolnictví je z tohoto pohledu výsledkem socializace a výchovy k hodnotám a normám ve společnosti, které vznik dobrovolnictví umožňují a podporují. Zde je pro jedince dobrovolnická aktivita společenské prestiže. Z této perspektivy se na problém dívají sociologické a částečně politologické teorie.

3. Třetím pohledem na fenomén dobrovolnictví je volnočasová perspektiva, která vychází z práce sociologa Roberta Stebbinse (2009). Dobrovolnictví je z této perspektivy způsob, jakým jedinci tráví svůj volný čas, a sleduje se pravidelnost, délka a intenzita jejich dobrovolnických aktivit. Klade se důraz na klasifikaci těchto aktivit a na to, jaký vliv na ně má vývoj životní dráhy jedince. Tato perspektiva se na rozdíl od předchozích nezabývá vlivem institucí, politiky nebo kulturních a normativních vlivů na vznik dobrovolnictví, ale naopak se věnuje zejména motivaci jedinců k dobrovolnické činnosti (Frič aj., 2010, s. 14-21).

3.1 Organizační aspekty dobrovolnictví

Jak již bylo zmíněno v úvodní kapitole, tato práce je zaměřena na dobrovolnictví, které se odehrává v organizovaném kontextu. Dobrovolnické organizace

získávají zájemce o dobrovolnou službu prostřednictvím náborových aktivit, které se liší podle zaměření organizace i cílové skupiny dobrovolníků. Tošner a Sozanská (2006, s. 78) uvádí nejčastější způsoby oslovení potenciálních dobrovolníků:

1. Prvním, ačkoli dle autorů nepříliš účinným způsobem, je distribuce letáků a vyvěšení plakátů.
2. Další formou, která slouží nejen k náboru dobrovolníků, ale také k propagaci samotné organizace, je poskytování informací místním médiím.
3. K získání dobrovolníků pro konkrétní činnost jsou vhodné náborové akce.
4. Další možností je spolupráce s dobrovolnickými centry.
5. Pro mnoho organizací jsou základem jejich dobrovolnického sboru studenti středních a vysokých škol. V tomto případě se nábor provádí přímo ve školách při besedě se studenty.
6. Nejčastějším a poměrně efektivním způsobem získávání dobrovolníků jsou osobní kontakty.

Jakmile se člověk rozhodne stát dobrovolníkem v jedné z dobrovolnických organizací a obě strany se domluví na spolupráci, dostává se pod její záštitu. V rámci své organizace se mu dostane výcviku či zaškolení podle zaměření programu a činnosti, kterou má vykonávat. V závislosti na náročnosti a charakteru těchto aktivit může příprava dobrovolníka trvat několik hodin nebo celý víkend. V některých případech zaškolování trvá průběžně i několik týdnů (Janičková a Zmeškalová, 2011; Tošner a Sozanská, 2006).

Vzhledem k náročnosti přípravy dobrovolníků odborníci doporučují, aby koordinátor dobrovolníků organizace zájemce nejprve pozval na osobní setkání, na kterém by uchazeč obdržel informace o možnostech, které činnosti může vykonávat, ujasnil si a sdělil koordinátorovi své zájmy. Tím je možné se vyhnout problémům vyplývajících z rozdílných očekávání potenciálního dobrovolníka a organizace, ve které má působit. Koordinátor, jakožto osoba, která je v rámci organizace odpovědná za vedení dobrovolníků, má při této příležitosti také možnost uchazeče trochu poznat a posoudit jeho vhodnost k výkonu dané dobrovolné činnosti. Cílem takového výběru má být eliminace rizika, že se dobrovolníkem stane osoba, která nemá předpoklady k tomu, aby spolehlivě vykonávala zamýšlenou činnost, nebo která je pro daný typ

služby nevhodná. Pomocníkem v této otázce je psychologické posouzení uchazečů (Brumovská a Seidlová Málková, 2010; Janíčková a Zmeškalová, 2011; Tošner a Sozanská, 2006).

Řada dobrovolnických organizací nabízí či nařizuje svým dobrovolníkům účast na supervizních setkáních. Supervize jsou vedeny buď profesionálním supervizorem, nebo koordinátorem dobrovolníků. Má umožnit dobrovolníkům v bezpečném prostředí „konzultovat svoje postoje a pocity pramenící z jejich činnosti“ (Tošner a Sozanská, 2006, s. 81). Dobrovolníci si tak mohou ujasnit procesy ve vztahu s klientem nebo svěřencem, které se jim zdají nepochopitelné, a mohou v rámci supervize získat také podporu, povzbuzení nebo ocenění. Supervize se tak stává také motivačním elementem a slouží k podpoře dlouhodobé spolupráce dobrovolníka s organizací (Brumovská a Seidlová Málková, 2010; Tošner a Sozanská, 2006).

Studie zaměřená na organizační aspekty dobrovolnictví (Penner, 2002) dokládá, že vliv na aktivitu dobrovolníků má několik okolností, které souvisí právě se vztahem dobrovolníka a organizace, ve které působí. Dlouhodobé působení v dobrovolné službě je ovlivněno tím, jak dobrovolníci vnímají prestiž své organizace a její přístup k personálu, jak se v ní cítí a do jaké míry vnímají, že organizace jejich práci oceňuje. Pokud si organizace toto uvědomí, otevírají se jim nové možnosti, jak si získat a udržet dobrovolníky (viz také Tošner a Sozanská, 2006).

3.2 Motivace dobrovolníků

„Dobrovolná pomoc ... nemůže být předepsána, musí vyvěrat z potřeb a motivace dobrovolníků“ (Tošner, 2003, s.5).

Důvody, které vedou dobrovolníky k tomu, aby někomu cizímu věnovali bezplatně svůj čas, jsou velmi komplexním a zajímavým tématem, které volně souvisí i s předmětem této práce, protože zkoumání motivace nelze oddělit od studia osobnosti jedince. Tato kapitola je tedy věnována výběru dostupných výzkumů a odborných prací o motivaci dobrovolníků.

Motivace je definovaná jako „*proces, který určuje směr, sílu a trvání chování*“ (Nakonečný, 1995, s. 75). Říčan (2007, s. 92-93) uvádí dva modely uvažování o motivaci, a to model nedostatku, kdy je činnost jedince vysvětlena tím, že zaplňuje určitou prázdnotu, ať ve fyzickém nebo duševním smyslu, a model vybití, ve kterém jedinec musí pro dosažení rovnováhy vydat to, co mu přebývá. Kromě toho ale autor zdůrazňuje, že ještě existují činnosti, jejichž cílem nemusí být dosažení rovnováhy pomocí naplnění potřeby nebo zbavení se přebytečného, ale které samy o sobě přinášejí uspokojení, „*jsou samy o sobě odměnou*“ (Říčan, 2007, s. 93).

Clary aj. (1998) určili soubor šesti motivů, které se uplatňují v dobrovolnictví. Jsou to:

1. Hodnoty (Values) – dobrovolná činnost umožňuje jedinci vyjádřit hodnoty, které se vztahují k altruistickému a lidumilnému zájmu o druhé.
2. Porozumění (Understanding) – možnost získat nové a uskutečňovat již nabyté zkušenosti, dovednosti a schopnosti, které by jinak mohly zůstat nevyužité.
3. Sociální (Social) – možnost být s přáteli nebo účastnit se činnosti, která je ostatními kladně vnímána.
4. Kariéra (Career) – motivace související s tím, že dobrovolník získá výhody pro svou profesní dráhu.
5. Ochrana (Protective) – motivace zaměřená na ochranu ega před jeho negativními prvky, například zmírnění pocitu viny z toho, že má jedinec větší štěstí než ostatní, nebo vyhýbání se vlastním problémům.
6. Zlepšení (Enhancement) – motivace zaměřená na růst a rozvoj vlastní osobnosti.

Stejně jako se v čase vyvíjí osobnost, byly zjištěny i změny v motivaci dlouhodobých dobrovolníků v závislosti na jejich věku a na délce jejich dobrovolné činnosti. Dávila a Díaz-Morales (2009) zjišťovali vztah mezi motivací dobrovolníků a jejich věkem. Motivace pro dobrovolnictví související s kariérou a získáváním zkušeností s věkem dobrovolníků klesala a větší důležitosti s věkem nabývaly motivace sociální a hodnotová. Finkelstein (2008) prokázala vztah mezi motivací dobrovolníků, časem, který věnují dobrovolné činnosti, a jejich spokojeností. Čím více dobrovolníci

pocívali, že jim jejich činnost přináší to, co označili za své motivy, tím byli spokojenější a tím více času dobrovolné činnosti věnovali. S časem věnovaným službě souvisela motivace z kategorie hodnot a porozumění, z nichž ta první představuje altruistické pohnutky a ta druhá spíše slouží rozvoji nových možností dobrovolníka.

Motivaci dobrovolníků se věnují ve své publikaci také Tošner a Sozanská (2006, s. 46-48). Na základě provedeného výzkumu rozdělují motivaci dobrovolníků do tří kategorií, které se vzájemně prolínají a doplňují:

1. První je konvenční neboli normativní motivace, která je charakteristická pro věřící osoby a jedince starší šedesáti let. Důvodem, proč jednotlivci vykonává dobrovolnou činnost, jsou zde morální normy, které zastává vlivem své rodiny nebo svého společenství, nebo neformální zvyklosti širší společnosti. Dobrovolníci tak plní očekávání, která jsou na ně kladena jejich okolím.
2. Druhou kategorií je reciproční motivace a je typická pro nevěřící osoby do třiceti let. Lidé s touto motivací očekávají, že vykonáváním dobrovolné činnosti získají nové zkušenosti, vztahy, schopnosti nebo dovednosti, pocit užitečnosti a prostor pro seberealizaci. Vykonáváním dobra pro jiné tedy sledují i svůj vlastní prospěch.
3. Třetí kategorií je motivace nerozvinutá. Tento typ motivace se nejčastěji vyskytuje u vysokoškoláků a osob mezi čtyřiceti šesti a šedesáti lety. Zakládá se na důvěře v organizaci, pro kterou dobrovolníci pracují, na vnímané smysluplnosti dané činnosti a na vůli podílet se na dobré věci.

Kromě altruistických a prospěšných motivů se u dobrovolníků vyskytují i nevhodné až škodlivé motivy, které uvádí Vitoušová (cit. dle Tošnera a Sozanské, 2003, s. 46):

1. *Soucit vedoucí k degradaci klienta.*
2. *Nepřiměřená a zbytečná zvědavost.*
3. *Služba pramenící z pocitu povinnosti.*
4. *Skutkaření, snaha něco si zasloužit.*
5. *Touha obětovat se, osobní neštěstí, se kterým si uchazeč neví rady, a proto chce ve službě hledat vlastní duševní rovnováhu.*

6. *Osamělost a z ní pramenící touha po přátelství.*
7. *Pocit vlastní důležitosti, nenahraditelnosti.*
8. *Nedostatek sebeúcty a s ním spojená touha potkat ještě ubožejší lidi.*
9. *Panovačnost, touha ovládat jiné a uplatnit svůj vliv.“*

Zajímavé je porovnání výčtu těchto nebezpečných motivů dobrovolné činnosti s nástrahami práce v pomáhajících profesích, o kterých pojednává publikace *Lidský vztah jako součást profese* (Kopřiva, 2006). Také zde autor varuje, ovšem v kontextu zaměstnanců v sociální oblasti, před zneužíváním své moci ve vztahu ke klientovi, před překračováním hranic vůči klientům, nabádá k rovnocennému zacházení s klientem, k pečlivé reflexi svých, zejména negativních, pocitů vůči nim, a upozorňuje na paradox pomáhající činnosti, který spočívá v tom, že je kromě svého prvotního zaměření, čímž je pomoc druhým, pro svého vykonavatele zdrojem úspěchu, a v případě profesionála v této oblasti také zdrojem finančního zabezpečení.

Frič aj. (2010, s. 105-112) ve své publikaci citují mnoho autorů a shrnují různé, leckdy vzájemně protichůdné, přístupy k motivaci dobrovolníků. Pozastavují se u otázky, zda je nebo má být motivace dobrovolníků čistě altruistická, nebo zda jsou přijatelné i egoistické motivy dobrovolníků, ke kterým se řadí zisky plynoucí z dobrovolné činnosti. Dle názoru autorky této diplomové práce se k tomuto druhu motivace řadí také důvody zaměstnanců, kteří se zapojují do dobrovolnických programů prostřednictvím svých zaměstnavatelů, jak bylo zmíněno podrobněji v první kapitole této práce. Frič aj. (2010, s. 105-112) došli k názoru, že neexistuje pouze altruistická nebo čistě egoistická motivace. Spíše jde o to, jaká je struktura motivace dobrovolníků a jak jsou v ní zastoupeny různé druhy motivů. Pro studium struktury motivace dobrovolníků Frič aj. (2010, s. 111-112) vytvořili model složený ze tří kategorií, který do jisté míry odpovídá třem druhům motivace uvedených Tošnerem a Sozanskou (2006):

1. Altruistická (primární motiv je prospěch jiných nebo celé komunity)
2. Egoistická (primární motiv je prospěch dobrovolníka, ale za předpokladu, že z jeho aktivity budou profitovat i jiní, resp. komunita)
3. Normativní (primární motiv je naplňování morálních imperativů a závazků komunitě)

Z jejich výzkumu vyplynulo, že pro formální dobrovolníky samotné jsou altruistické i egoistické motivy stejně důležité, na rozdíl od motivace normativní, která byla hodnocena výrazně méně. Zároveň větší důležitost altruistické motivace oproti egoistické byla zjištěna u neformálních dobrovolníků, předmětem jejichž činnosti je výpomoc v sousedství a v komunitě.

Sociologický pohled na motivaci dobrovolníků nabízí Stebbins (2009), který nazírá na dobrovolnictví jako na zvolený způsob trávení volného času, jako na alternativu k jiným koníčkům, které může jedinec mít. Tvrdí, že si dobrovolníci vybírají oblast svého působení tak, aby získávali odměnu v podobě dobrého pocitu, možnosti vlastního rozvoje a aby mohli uplatňovat své znalosti a dovednosti. Tím dokládá, že vedle altruistického postoje je důležitou součástí motivace dobrovolníků také vlastní zájem.

Motivace, jakkoli je důležitá, je jen jednou z oblastí, která má vliv na to, jestli se jedinec stane dobrovolníkem a jestli jím zůstane. Zajímavý model příčin, které ovlivňují tento fakt, předkládá Penner (2002). Rozhodnutí, zda se jedinec stane dobrovolníkem, podle něho pramení především z několika oblastí, kterými jsou demografické znaky, osobní hodnoty a přesvědčení, prosociální osobnost, motivace spojená s dobrovolnictvím a také společenský tlak na to, aby se jedinec stal dobrovolníkem. Prosociální osobnost se vyznačuje dvěma specifickými rysy, a to empatií zaměřenou na ostatní a nápomocností (Penner, 2002).

Pro začínajícího dobrovolníka je dále důležitý vztah, který má se svou organizací, jak vnímá poslání své organizace a jak se cítí oceněn. V průběhu dobrovolné činnosti se rozvíjí identifikace s rolí dobrovolníka, která je potom důležitou podmínkou pro dlouhodobé dobrovolnictví (Penner, 2002; srov. Finkelstein aj., 2005).

3.3 Historický pohled na vývoj dobrovolnictví a na motivaci dobrovolníků v závislosti na politických systémech do roku 1989

Předchozí kapitola pojednávala o motivaci dobrovolníků v západní Evropě, v USA a v Česku po roce 1989. Tato kapitola se bude podrobněji věnovat vývoji dobrovolnické činnosti v období před vznikem Československa, v období první republiky, protektorátu a po převzetí moci komunistickou stranou. Chceme-li se podrobněji zabývat dobrovolnictvím v Česku, je nutné se podívat na počátky dobrovolnictví v Evropě. Při podrobnějším studiu této historie zjistíme, jak často docházelo ke zneužití dobrovolníků při prosazování svých cílů ať již církevními řádů, nebo v době po roce 1948 státem. Je velmi poučné a zajímavé sledovat vývoj dobrovolnictví v jeho různých etapách - například nadšení a horlivou činnost v době národního obrození a následně po vzniku samostatného československého státu. Zcela samostatná část dějin dobrovolnictví vzniká po roce 1948, kdy moc ve státě převzala komunistická strana a stát se tak stal jedním z vazalů Sovětského svazu.

Středověk a lidé žijící v této době byli v podstatě zcela pod vlivem zejména katolické církve. Církve se ve jménu Boha dopouštěly mnoha násilností a mocenských tlaků na obyvatele, ale k jejich dobru daly vzniknout i jakýmsi dobrovolným organizacím, ačkoli členství v nich nebylo zcela dobrovolné, neboť řeholníci a všichni ti, kteří tuto dobrovolnou činnost vykonávali, vlastně sloužili svému řádu. Můžeme se pustit do polemiky, kdy na jedné straně stojí názor, že dobrovolně vstoupili do řádu, ale také na druhou stranu si položíme otázku, co by se s nimi stalo, kdyby zadanou činnost odmítli vykonávat. Pravděpodobně se nedozvíme, jak tito lidé uvažovali, ale z podstaty lidské povahy, která se po staletí nemění, není možné, aby všichni ti, kteří pracovali v různých špitálech a dalších zařízeních té doby, byli vedeni čistou touhou pomáhat. Slovy předchozích kapitol se to dá označit za normativní motivaci, tedy za reakci na určitý tlak nebo očekávání jejich okolí. Důležitá je ta skutečnost, že pomáhali a dali tak základ dobrovolnictví. Vznikaly tedy různé špitály, útulky a církevní bratrstva. V době husitských válek byla potlačena moc církve. Větší důraz se kladl na městské stavy a tím byla dobrovolná činnost více takzvaně zesvětšována. I když po bitvě na Bílé hoře se

moc vrátila plně zpět do rukou církve, dobrovolné organizace se od ní pomalu oddělovaly a za vlády Josefa II., kdy byly zrušeny některé kláštery a spolky, zcela přešly do rukou světské charity (Krátká a Perenicová, 2010). Už tady se setkáváme s tím, že se spolky zabývající se dobrovolnickou činností, staly prostředkem mocenského boje.

S nástupem raného kapitalismu se pojetí dobrovolnictví dostalo do přibližně stejné podoby, jako je tomu dnes. Docházelo ke společenským změnám a začala doba Národního obrození. Ta byla provázána obrovským vlasteneckým nadšením, a tím vznikaly nadace, dobročinné a dobrovolné vlastenecké spolky, jejichž cílem bylo obnovení a podpora české kultury a většinou také péče o své vysloužilé členy nebo jejich vdovy a sirotky. Mezi nimi jmenujme spolek Svatobor, který si kladl za cíl finančně podporovat české spisovatele, Uměleckou besedu, spolek Hlahol, Vlastenecko-dobročinnou obec baráčníků nebo Sokol, jehož posláním bylo, mimo jiné, rozvíjet fyzickou zdatnost co možná nejširšího okruhu cvičenců (Chlumský, 2002; *Historie Hlaholu Praha*, [2013]; *Spolek Svatobor*, [2013]; *Umělecká beseda 1813-2013*, 2013; *Baráčnická rychta.cz*, [2013]).

Po vzniku samostatného československého státu začalo období, kterému se říká „*zlatý věk neziskového sektoru*“ (Krátká a Perenicová, 2010, s. 3). Rozdíl v činnosti či náplni některých spolků, které byly založeny již před rokem 1918, byl ten, že zatímco před tímto rokem byla idea protirakouská, v této době byla pak nahrazena budovatelským nadšením ve jménu nového státu. Samozřejmě i zde, se můžeme pouštět do diskuze o tom, kolik z těchto dobrovolných nadšenců vykonávalo svou činnost ze zcela čistého pocitu vlastenectví a kolik z nich sledovalo své určité cíle. Pro příklad je možné uvést podporu T. G. Masaryka mládežnické organizaci YMCA-Křesťanské sdružení mladých lidí (YMCA v České republice, [2013]). Prostřednictvím této organizace pro něj bylo snadnější realizovat své ideje a vytvářet tak novou generaci takzvané první republiky. Dalšími spolky, které byly založeny v této době, jsou například Armáda spásy nebo Československý červený kříž. Vidíme zde určitou symbiózu mezi dobrovolnickými organizacemi a mocí, která je podporovala.

Dostáváme se tedy do období těsně před obsazením Československa německou armádou. V této době vzniklo mnoho německých dobrovolných spolků a docházelo, a to především v pohraničí, ke střetům mezi těmito spolky (Waic, 2008; Sosna, 2013). V těchto německých dobrovolných spolcích se prosazovaly protičeskoslovenské nálady.

Členové těchto organizací byli také dobrovolníci, ale z velké části dobrovolníci v militantních spolcích, kteří nevykonávali žádnou činnost prospěšnou ostatním lidem, jako pomoc v nouzi a podobně. Dalo by se tvrdit, s určitou dávkou tolerance, že tyto spolky vykonávaly podobnou činnost jako české vlastenecké spolky za dob vlády Rakouska-Uherska, jen s tím rozdílem, že tyto spolky byly svým zaměřením proti Československu. Činností zmiňovaných spolků nebylo jen rozdávání polévky chudým a nezaměstnaným, či péče o nemocné, ale šlo především o prosazování národních identit a boj proti stávajícím režimům. Cílem jedněch bylo vymanění českého národa z područí Rakousko-Uherské monarchie a cílem těch druhých – připojení Sudet k Německu. Pokusme se zůstat v době, kdy fungovaly tyto spolky a kdy ještě nebylo známé to, co je známé dnes, a tím je následné rozpoutání zlé a krvavé druhé světové války. Je velmi ožehavé se do takového srovnávání pouštět, neboť činnost organizací z dob Národního obrození je z pohledu dějin dnes schvalována a naopak sudetoněmecké vlastenecké spolky jsou vesměs odsuzovány. Ve všech těchto dobrovolných organizacích pracovali a byli aktivními lidé dobrovolně se stejným zapálením pro danou věc. A v obou dobách byli tito dobrovolníci ve větší míře pronásledováni, ať se již jednalo o spolky organizované pro mládež nebo spolky šířící vlastenectví (Hruška, 2008).

Po Mnichovské dohodě a odstoupení části Československa Německu, mnozí lidé pojali rozhodnutí zapojit se do dobrovolné činnosti, kterou byl odboj. Je k zamyšlení, zda se stále jedná o dobrovolné a neziskové organizace. Podívejme se na činnost těchto válečných dobrovolníků, například na tajné skupiny, které organizovaly odbojovou činnost, zejména různé sabotážní akce, na našem území. Tyto skupiny byly lépe či hůře organizované. Zaměříme-li se na činnost těchto dobrovolníků v sociální oblasti, jednalo se například o potravinovou pomoc perzekuovaným lidem nebo odbojářům, kteří se ukryvali před gestapem. Činnost těchto dobrovolných organizací závisela pouze na prosté odvaze dobrovolníků. Vždyť tito lidé dávali v sázku své životy a životy všech svých blízkých. Nehrozilo jim jen to, že možná prochladnou, když budou na ulici rozdávat celé odpoledne polévku. Nehrozilo jim jen pár měsíců ve vězení či vyhnanství a relativně klidný život v nějaké jiné zemi. V případě odhalení by je čekal nejvyšší trest. A přesto to dělali. Podle mého názoru je toto altruistická motivace k dobrovolné činnosti ve své nejčistší podobě. Zmíněné organizace nevykazovaly žádný

zisk a často byly, zejména v prvních měsících své činnosti, bez prostředků. Bohužel se s pomalu blížícím koncem druhé světové války do čela některých těchto organizací dostávali komunisté a ti pak prostřednictvím bezelstného nadšení a opravdové odvahy svých dobrovolných členů pomalu prosazovali své zájmy, čehož pak náležitě dokázali využít pro převzetí moci v roce 1948. Tak docházelo ke zneužití těch dobrovolníků, jejichž motivací k činnosti byla snaha pomoci, k prosazování politických cílů některých jedinců (Sladký, 2007).

Po roce 1948 začala etapa masově organizovaných dobrovolných spolků, které fungovaly stejným, či jen málo obměněným způsobem, až do roku 1989. Ve většině případů šlo o dobrovolné organizace, ve kterých ale neúčast znamenala postih, a to jak v osobním, tak i v pracovním životě obyvatel. Dobrovolné organizace se nezaměřovaly na pomoc bližnímu tak, jak tomu bylo v minulosti. Všechny státem kontrolované dobrovolné organizace, a těch byla drtivá většina, byly zaměřené na podporu vládnoucí strany. Jednalo se především o organizace zaměřené na práci s dětmi a mládeží – ČSSM, SVAZARM, Pionýr, organizace budující vztahy se spřátelenými národy, např. Svaz československo-sovětského přátelství. Plně pod kontrolou, i když bez politického působení, byly organizace primárně nepolitické, jako například Československý svaz zahrádkářů, rybářů a další, ve kterých pracovalo mnoho dobrovolníků při údržbě životního prostředí. Některé organizace se transformovaly, a jiné, například Junák, byly zrušeny a jejich činnosti převzaly jiné organizace, v tomto případě ČSSM. Zde pracovali dobrovolníci s dětmi na pravidelných schůzkách, při organizaci sportovních a zábavních dnů a také připravovali a následně vedli pionýrské tábory. Křivdili bychom všem těmto obětavým dobrovolníkům, že byli všichni zaslepeni a plně věřili lživé propagandě, kterou museli na schůzkách dále šířit mezi ostatní děti, ale jestliže chtěli s dětmi pracovat, museli toto akceptovat. Docházelo tak k masivnímu zneužívání chuti a touze dobrovolně pracovat s dětmi a mládeží. Stejná situace byla pak ve všech oblastech života a to ve sportu, v kulturní sféře a dalších, v počátcích komunistického režimu i v takzvané budovatelské éře a samostatnou kapitolou je pak dobrovolnictví v ozbrojených složkách.

Podívejme se nejprve na takzvanou činnost dobrovolníků v budovatelské éře. Řečeno jazykem té doby – šlo se s písni na rtech budovat nové pohraničí, pracovat v zemědělství a šířit tím nadšení a mírové poselství mezi ostatními lidmi. Ve

skutečnosti šlo o další masově zneužívanou dobrovolnou aktivitu hlavně mladých lidí, mládežníků, kteří dokonce ve velké míře věřili v opravdovost toho, co hlásali. Po násilné kolektivizaci rolníků se prakticky okamžitě ukázala nesmyslnost myšlenky JZD se všemi důsledky a nebylo dostatek těch, kteří by sklízeli, sázeli, orali atd. Byli tedy povoláni dobrovolníci. Další dobrovolníci odjížděli na takzvané stavby mládeže, kde dřeli na pomocných pracích na stavbách, další odjížděli do pohraničí, kde byl po odsunu sudetských Němců katastrofální nedostatek pracovních sil. Zde pracovali v lesích a také začali pomáhat s budováním fyzických nástrojů železné opony, tedy různých překážek a zátarasů znemožňujících volně překročit hranici. V tomto případě docházelo k těsné spolupráci s armádou. Navazovaly se takzvané družby a vše bylo pod hlavičkou dobrovolné účasti. Pravdou je, že ten, kdo měl ambice studovat, či se dostat k dobrému umístění v zaměstnání, nebo si chtěl vylepšit svůj kádrový profil, musel toto dobrovolnictví absolvovat. Po určité době se toto budovatelství přestalo praktikovat a aplikoval se systém takzvaných brigád. Studenti učilišť a středních škol byli vysíláni na tzv. chmelové brigády, bramborové brigády a podobně. To již nebyla dobrovolná činnost tak, jak ji známe, ale povinná účast. Nedílnou součástí té doby, a to hlavně na vesnicích nebo v menších městech bylo organizování dobrovolných akcí při budování různých sportovišť a jiných staveb v obci. Tyto akce se konaly pod záštitou Národních výborů a měly název akce Z. Obce tak těžily z práce ne příliš dobrovolných dobrovolníků, ale výsledek této činnosti pak sloužil k jejich využívání. Motivace účastnit se těchto akcí Z tedy mohla být i nepolitická, ale spíše byla vnímána jako služba komunitě.

Dalším příkladem dobrovolných organizací, které měly jen velmi málo společného s tradiční ideou dobrovolnictví, byly organizace spolupracující s ozbrojenou složkou, zejména s armádou a policií. Zapojení těchto dobrovolných organizací sloužilo udržení moci vládnoucí strany. Organizací tohoto typu vznikalo mnoho, ale věnujme se jen dvěma největším a nejnebezpečnějším. První byly Lidové milice a druhou Pomocná stráž Veřejné bezpečnosti. Obě tyto skupiny pracovaly s mládeží a organizovaly pro ni různé branné dny. Na těchto militantně zaměřených zábavných dnech, byly děti a mládež seznamovány s činností těchto dvou složek. O Lidových milicích se učily v hodinách dějepisu a jejich členové jim zde byli představováni jako hrdinové. Členové Lidových milicí byli na svou činnost hrdi. Sice nevykazovali žádnou činnost, která by

měla jakoukoli souvislost s konáním dobra a prospěšnosti ostatním lidem, přesto ale byli prezentováni jako někdo, kdo dobrovolně slouží pro blaho národa a chrání tak klidný spánek pracujících. Motivací pro vstup do Lidových milicí byl kariérní postup a také zisk osobních výhod, například při získání bytu, přijetí dětí do vysokých škol, apod. Dobrovolná činnost pomocníků VB byla hlavně v účasti jejich členů při silničních kontrolách, při kontrolování osob, které se účastnily různých koncertů, a jejich přítomnost byla všude tam, kde se očekávala větší účast mladých lidí. Sociální směr práce těchto pomocníků VB spočívala v besedování ve školách s dětmi a prezentování této organizace jako důležité a hrdinné. Je pravdou, že do těchto organizací se lidé hlásili opravdu dobrovolně a je možné tvrdit, že v drtivé většině se k těmto organizacím hlásili s vědomím, že se jedná o složku hlavně represivní. Vstupem do této organizace její členové získávali moc nad svým okolím, pocit nedotknutelnosti a samozřejmě výhody jako v případě členství v Lidových milicích. Pravdou ovšem zůstává, že ukončit činnost v Lidových milicích nebo v Pomocné strážci VB nebylo možné bez dalších tvrdých postihů.

Mnoho organizací, které byly založeny na práci dobrovolníků před rokem 1948, plynule přešlo i do nové doby. Název těchto organizací musel být změněn a do osnov činnosti bylo nutno zařadit pravidelnou politickou osvětu. Jak šla léta, tato politická osvěta se nenápadně stala něčím, co bylo prostě a jednoduše dané a s čím se muselo počítat. Při splnění těchto požadavků byly organizace ponechány v klidu. Jednalo se o organizace dobrovolných hasičů, Sokola, který se transformoval do Tělovýchovného svazu Sokol a postupně vstoupil do Československého svazu tělesné výchovy anebo Československý červený kříž, který se pro svoje zachování, jako mnoho jiných organizací, musel stát součástí Národní fronty (Chlumský, 2002; Český červený kříž, 2009). Zmizela i většina církevních organizací a řádové sestry, které chtěly pracovat, se staly zdravotními sestrami, pečovatelkami v domovech důchodců, v léčebnách dlouhodobě nemocných a dalších zařízeních. Organizace, které se staraly v dřívějších dobách o bezdomovce, chudé v chudobincích a rozdávaly polévku či oblečení pro nezaměstnané, jako např. Armáda spásy (Janíček, 2008), zcela zanikly. V socialistické společnosti byly tyto pojmy spjaty s kapitalismem, a proto byla existence těchto problémů zamlčována. Stejně tak dobrovolné organizace, které již v době pozdější vznikaly v západních zemích, jako byly organizace pracující s drogově závislými lidmi,

zde nebyly povolovány a tuto činnost nikdo nevykonával. Trochu odlišná situace nastala na krátkou dobu od poloviny šedesátých let, kdy byla obnovena činnost Junáka a dalších, ale ta skončila s nástupem Gustáva Husáka do funkce prezidenta Československé socialistické republiky. Od této doby se zase zvýšil tlak na stávající organizace při šíření současné ideologie. Obnovené organizace byly opět zrušené. Přesto i v následujících letech byla vidět záslužná činnost dobrovolníků a to hlavně na poli kulturním a při práci s dětmi. Organizovali divadelní a hudební představení, sportovní a dětské dny. Naštěstí se vždy našlo dost lidí, kteří měli potřebu pomáhat ostatním lidem bez ohledu na to, že museli často hledat kompromisy a čelit nesmyslné byrokratické zátěži a ideologické hlouposti různých schvalovacích komisí a jejich členů (Vaněk, 2002).

Po změně politické situace v zemi po roce 1989 se velkou rychlostí počala spojovat pomyslná linka v oblasti dobrovolných spolků s fungováním těchto organizací v západní Evropě. Obnovovala se činnost již zaniklých a zrušených spolků a navazovalo se na historii z doby předválečné. Znovu svou činnost obnovil Skaut, Sokol, Armáda spásy, YMCA a další. Také vznikly mnohé nové organizace. Začalo se mluvit o problematických oblastech, které byly dříve zatajovány, a těmi jsou například oblasti drogových závislostí, nezaměstnanosti, chudoby a bezdomovectví (Frič aj., 2010).

Podrobně se otázkou dobrovolnictví v Československu od roku 1948 zabývají Frič aj. (2010, s. 42-58). Kromě témat podpory dobrovolnictví v této době, jeho kulturního rámce a praktické organizace dobrovolnictví se věnují také motivaci dobrovolníků v socialistickém období. Na základě výzkumné sondy provedené v roce 2010 určili širokou škálu motivace, která se uplatňovala u dobrovolníků autentických i dobrovolníků z donucení, kteří v tomto režimu působili. Výše uvedení autoři tuto motivační škálu rozdělili na osm druhů motivace.

- 1) Víra v ideály komunismu
- 2) Zvnitřněná norma nezávislá na ideologii
- 3) Strach
- 4) Reciprocita
- 5) Kariérismus
- 6) Únik
- 7) Náboženské přesvědčení

8) Víra v ideály svobody, občanské společnosti a demokracie

Jak uvádějí sami autoři, v této motivační škále se mísí a prolínají motivy svobodné volby, ať již nadšení pro budování nového socialistického státu nebo na opačném pólu disidentské protirežimní aktivity, dále motivy pragmatické nebo motivy zaměřené na ochranu samého „dobrovolníka“ a jeho blízkých. *„Nástup komunismu určitě znamenal zásadní zlom ve vývoji dobrovolnictví v ČSR, ale nebyl to zlom absolutní“* (Frič aj., 2010, s. 57).

4 NÁROKY DOBROVOLNICTVÍ V SOCIÁLNÍ SFÉŘE

Dobrovolníci, kteří se rozhodnou pomáhat osobám v nepříznivé sociální situaci tím, že jim věnují svůj čas a pozornost a dávají jim tím i část sebe samých, kladou na sebe mimořádné nároky, které jsou v mnohých aspektech porovnatelné s nároky kladené na sociální pracovníky. Nejdůležitějším nástrojem, který při své činnosti používají, je jejich vlastní osobnost. Její hranice a omezení jsou také hranicemi a omezeními pomoci, kterou dobrovolníci poskytují. V následující kapitole budou shrnuty poznatky k tématu specifických nároků práce v sociální sféře, žádoucí vlastnosti osob činných v této oblasti s ohledem na míru jejich odolnosti vůči stresu i s ohledem na kvalitu práce, kterou odvádí.

V článku *The hazards of helping: Work, mission and risk in non-profit social service organizations* Kosny a Eakin (2008) uvádějí, jaké nároky na sebe pracovníci a dobrovolníci v těchto neziskových organizacích vnímali v souvislosti se svou činností v sociální službě a které přijímali jako součást svého poslání, jež jim umožňovala jejich činnost vykonávat. Jedním z nich byla solidarita s těmi, komu pracovníci slouží. Aby mohli upřímně a autenticky pomáhat, vnímali své klienty spíše jako oběti okolností než jako strůjce svého neblahého osudu. Zároveň pracovníci prokazovali svou solidaritu s klienty tím, že systémové problémy, které škodily jejich klientům, uváděli jako zdroj svých frustrací. V souladu s tím také jinde v článku zmiňují, že se pracovníci domnívali, že vyhoření jim způsobují nikoli jejich klienti, ale problémy pocházející z vnějšího systému. Dalším důležitým postojem bylo respektování klientů takových, jací jsou, zacházení s nimi „jako s lidmi“ a vyvarování se jejich hodnocení a souzení. Ruku v ruce s tím šel také požadavek spravedlivého a empatického zacházení s klienty. Výrazná orientace na klienty, na jejich zkušenosti a na to, čím, si prošli, pomáhala pracovníkům „odvrátit pozornost od vlastních negativních životních a pracovních zkušeností a způsobila, že pracovníci měli tendenci si méně stěžovat na rizika spojená se svou prací“ [vlastní překlad autorky této práce] (Kosny a Eakin, 2008, s. 156). Pracovníci vnímali jako větší zátěž stres způsobený poskytováním podpory a poradenství klientům,

jejichž příběhy je hluboce zasáhly, nežli praktické aspekty jejich práce, jako je dlouhá pracovní doba, neuspokojivé pracovní podmínky a fakt, že je jejich práce neplacená.

V dalším výzkumu se Kosny a MacEachen (2010) zabývají přímo vlivem této „neviditelné“ práce na zdraví a pohodu pracovníků. Kromě běžných aktivit zajišťujících hladký chod organizace vykonávali pracovníci také řadu činností, jejichž výsledek nebyl ihned zřejmý nebo měřitelný, které byly považované za samozřejmost, ale které významně zlepšovaly služby poskytované organizacemi. Jednou z těchto činností byly podpůrné organizační aktivity, další empatie, jež se projevovala ve vytváření vztahů s klienty, v poradenství a v krizové intervenci. Poslední oblastí byla práce s emocemi, tedy zvládání emocí tváří v tvář smutku, agresi a nespravedlnosti, se kterými se pracovníci ve svých organizacích setkávali. Tato skrytá práce byla poskytována pracovníky navíc oproti jejich oficiální pracovní náplni. Pracovníci tedy nebyli náležitě oceněni, proškoleni, nebyly jim poskytovány odpovídající zdroje a byli vystavováni riziku a nebezpečí úrazu při vykonávání těchto nezbytných činností navíc. Na základě provedeného výzkumu některé organizace začaly poskytovat svým pracovníkům možnost supervize, ale přestaly s tím, když musely čelit nutnosti úsporných opatření.

Výše zmíněné výzkumy ilustrují to, že osoby, které se v rámci své ať již dobrovolné činnosti nebo své profese věnují sociální práci, jsou vystavované dlouhodobé a do značné míry skryté zátěži a stresu. Ty částečně vyplývají z podstaty činností, které práce v sociální sféře obnáší, jsou ale také podpořené typickými vlastnostmi osob, které v této sféře působí, a to zejména jejich citlivostí, zranitelností, idealismem nebo nadměrným přebíráním odpovědnosti (Mlčák, 2005, s. 125). K tomu navíc může přispívat také nedostatečná reflexe vykonávaných skrytých činností v oblasti zejména empatie a práce s emocemi ze strany zřizovatelů některých organizací a s tím související nevyhovující pracovní podmínky a nedostatečná péče o psychickou pohodu pracovníků (viz také Zita, 2005).

Mlčák (2005) uvádí tři oblasti vlastností osobnosti, které negativně ovlivňují zvládání pracovního stresu u sociálních pracovníků, a to z emocionální, kognitivní a sociální dimenze osobnosti. V rámci emocionální dimenze osobnosti to je zejména zvýšená míra neuroticismu, tedy emoční labilita, která vede k podrážděnosti, nejistotě až úzkosti a dalším negativním prožitkům. Dále do této oblasti patří motivovanost pracovníků dlouhodobě dosahovat výjimečných výsledků a podávat vysoký výkon.

Toto chování se projevuje jako agresivnější a soutěživější a vede k zanedbávání odpočinku a relaxace. Snaha o dosažení vždy nejlepšího výkonu přispívá ke vzniku stresových situací a usilovná touha tyto situace úspěšně zvládnout nezřídka končí vyčerpáním pracovníka a pocitem vlastního selhání.

Ke kognitivním dimenzím osobnosti, které zhoršují schopnost jedince zvládat stresové situace, řadí Mlčák (2005) způsob, jakým pracovníci vnímají a hodnotí sebe i okolí, a to zejména přesvědčení, že jejich úspěchy i neúspěchy jsou způsobené vnějšími vlivy, nad kterými nemají žádnou kontrolu. Dalším rizikovým přesvědčením je nízká vnímaná zdatnost, která se projevuje malou důvěrou ve vlastní schopnost vykonávat, řídit svou činnost a dosahovat výsledků. Poslední vlastností, jejíž nedostatek zvyšuje dispozici jedince k prožívání pracovního stresu, je nízký stupeň nezdolnosti. Osoby s touto vlastností *„vnímají životní události spíše jako ohrožující, odcizující a odehrávající se bez možnosti je vlastními silami kontrolovat, ... mají pocit, že svět, který je obklopuje, je spíše nesrozumitelný, postrádající hlubší smysl a že životní události jsou jen obtížně zvládnutelné“* (Mlčák, 2005, s. 132).

V oblasti sociální dimenze osobnosti Mlčák (2005) zdůrazňuje důležitost sociální opory pracovníků jako faktoru naopak zvyšujícího odolnost vůči pracovnímu stresu. Jedná se o pozitivní emocionální vztahy už v jejich pracovním týmu nebo v osobním životě s osobami, se kterými se mohou dělit o své poznatky a starosti, od kterých získávají přijetí, náklonnost a pozitivní zpětnou vazbu. Kvalita prožívání psychické zátěže je také výrazně ovlivněna úrovní sebepojetí jedince, které souvisí se sebedpřijetím, sebehodnocením, prožíváním sebe samého a smysluplnosti své činnosti, ale také s tím, do jaké míry jedinec vnímá, že je on osobně a současně i jeho činnost kladně přijat, hodnocen a oceněn společností.

Důsledky dlouhodobého pracovního stresu mohou vést k syndromu vyhoření, jenž se projevuje vyčerpáním, napětím, smutkem, pocitem beznaděje až apatií, a různými somatickými příznaky jako je únava a poruchy spánku, zažívací problémy, potíže s dýcháním a s oběhovým systémem. V oblasti chování se syndrom vyhoření projevuje například negativismem, cynismem až nepřátelským chováním, nezájmem o vykonávanou činnost a snížením empatie (Mlčák, 2005).

Rizikovou skupinou osob, které se uplatňují v pomáhajících profesím, jsou osoby se syndromem pomáhajících (Schmidbauer, 2000, 2008). Tyto osoby pohání

k práci v dané oblasti skryté egocentrické motivy související s jejich osobnostní nevyzrálostí; pomoc druhým jim přináší možnost ukázat svou vlastní hodnotu a schopnosti, je to oblast, ve které se cítí být jisti, zauímají pozici silnějšího a mají moc. Zároveň se mohou projevat v lepším světle a skrývat před světem i sebou samými své nedostatky, se kterými se nedokážou vyrovnat. Tito „*bezmocní pomocníci*“, jak je Schmidbauer (2008) nazývá, nedokážou reflektovat své emocionální potřeby, jejichž existence je velmi znejišťuje, a vede je primárně potřeba být nepostradatelný. Skrývají se za bariérou bezchybnosti, nezávislosti, odbornosti a soběstačnosti. Nedokážou přijmout, že jejich pomoc možná není potřeba, což v nich vyvolává hněv až agresi. Pomáhání je pro tyto osoby obrana před odhalením jejich nedostatků, je to oblast, ve které mohou plně realizovat svůj perfekcionismus a touhu po dokonalosti. Díky své neúnavnosti a neschopnosti zastavit se a nechat věci být se dostávají do stresových situací a jsou náchylní k syndromu vyhoření.

Uvedení autoři se zaměřili na aspekty, které brání tomu, aby osoby pracující v pomáhajících profesích poskytovali dlouhodobě kvalitní pomoc těm, kteří to potřebují, ať již z důvodu jejich osobnostních dispozic nebo z vnějších příčin. Jaké jsou ale vlastnosti nebo dovednosti, které by měli jedinci, kteří se chtějí uplatnit v sociální sféře, mít, aby jejich pomoc byla k užitku potřebným? Ve své publikaci *Kompetence v praxi sociální práce* se Havrdová (1999) zabývá tím, jaké vědomosti, schopnosti a dovednosti by měl mít kompetentní sociální pracovník jako osoba, „*kteřá je vybavena pravomocí, určitými znalostmi a postoji a je schopna na základě této výbavy jednat*“ (Havrdová, 1999, s. 42). Ačkoli se tato diplomová práce věnuje dobrovolníkům v sociální sféře, je autorka tohoto textu přesvědčena, že schopnosti a dovednosti, které umožňují sociálním pracovníkům kvalitně vykonávat svou práci, jsou do značné míry shodné s těmi, které potřebují dobrovolníci působící v sociální oblasti k tomu, aby byli užiteční pro ty, jimž chtějí pomáhat.

I. kompetence: Rozvíjet účinnou komunikaci

Definice: Umí naslouchat a vytvářet podmínky pro otevřenou komunikaci mezi jednotlivými klienty, skupinami a komunitami. Inicjuje spolupráci a motivuje pro změnu v zájmu klientů.

II. kompetence: Orientovat se a plánovat postup

Definice: Ve spolupráci s klienty, jejich pečovateli a jinými odborníky získává přehled o jejich současných i potenciálních potřebách i zdrojích a společně plánuje postupy, reagující na zjištěnou nouzi a ohrožení. Dovede stanovit rizikové faktory a meze spolupráce.

III. kompetence: Podporovat a pomáhat k soběstačnosti

Definice: Podporuje příležitosti k tomu, aby lidé mohli použít své vlastní síly a schopnosti. Pomáhá jim přebírat zodpovědnost, zabezpečovat svá práva a kontrolovat ohrožující chování.

IV. kompetence: Zasadovat a poskytovat služby

Definice: Poskytuje nebo zajišťuje přiměřenou úroveň podpory, péče, ochrany a kontroly a zapojuje se do prevence. Podporuje spolupráci mezi jednotlivci, skupinami, komunitami a organizacemi.

V. kompetence: Přispívat k práci organizace

Definice: Pracuje jako odpovědný člen organizace, přispívá k hodnocení a zlepšování její práce a účinnosti služeb pro klienty a efektivně využívá všech zdrojů. Spolupracuje s kolegy.

VI. kompetence: Odborně růst

Definice: Je schopen konzultovat a řídit svůj odborný růst. Je schopen se kvalifikovaně rozhodovat, spolupracovat v síti, dosahovat vytyčených pracovních cílů ve stanoveném čase a přispívat k pozitivním změnám ve svém oboru.

S výše uvedenými kompetencemi do jisté míry koresponduje také výsledek šetření, o kterém se zmiňuje Kopřiva (2006, s. 15). Tento průzkum hledal mezi zdravotními sestrami a sociálními pracovníci odpověď na otázku, které jsou nejdůležitější schopnosti nebo vlastnosti sester a ošetřovatelek v domově důchodců. Výsledky byly následující:

1. Náklonnost (vlídnost, ochota, láska)

2. Trpělivost (klid, vyrovnanost)
3. Vcítění (porozumění, empatie)
4. Odbornost (profesionalita, znalosti)

Z tohoto výzkumu vyplývá, že mnohem větší důležitost pro práci s klienty v pomáhajících profesích nežli odbornost má schopnost navázat s klientem vztah a vytvořit tak přijímající, neodsuzující a bezpečné prostředí pro řešení klientovy situace.

Dobrovolníci v sociální sféře se sice mohou rekrutovat z řad studentů nebo profesionálů v oblasti sociální práce nebo pomáhajících profesí jako celku, ale nezdá se, že to jsou také osoby z úplně jiných oborů a s různou úrovní dosaženého vzdělání. Vysvětlením tohoto jevu může být tvrzení: *„Pomáhající povolání dovedou nadchnout. Patří k těm, které člověk vykonává se zápalem, ... pro uspokojení obsažené už v činnosti samé, s menším důrazem na odměnu či jiné vnější výhody“* (Kopřiva, 2006, s. 28). To, do jaké míry mohou být svým klientům užiteční, značně závisí na tom, jací jsou ve své přirozenosti a hlavně jestli jsou schopni vytvořit takový vztahový rámec, který umožní klientovi začít jim důvěřovat a cítit se bezpečně. Vztah pomáhajícího s klientem by měl být empatický, pomáhající by měl být schopen porozumět tomu, co jeho protějšek prožívá a chovat se adekvátně tomu. Jejich vztah by měl být také osobní a rovnocenný, ale měl by respektovat autonomii obou zúčastněných stran. Pomáhající musí respektovat vnitřní svět klienta a přijmout odpovědnost za své prožívání vůči němu, tzn. akceptovat i své možné negativní pocity vůči klientovi. Ve vztahu ke klientovi pomáhající zaujímá pozici moci. To je něco, co si musí uvědomovat, a pečlivě volit míru, jak ji demonstruje svou intervencí (srov. Kopřiva, 2006).

Mezi nástrahami nejen práce, ale i dobrovolnictví v sociální sféře můžeme zmínit fakt, že každý pomáhající nedokáže pracovat s každým klientem. Záleží tedy opět na osobnosti daného pomáhajícího, na jeho vlastnostech, ale i osobní minulosti, jestli jeho přítomnost bude klientovi k užitku či ke škodě. Nakolik dobrovolník zná své kvality a vlastnosti, včetně z nich vyplývajících omezení, nebo nakolik je může pomoci kvalifikovaného pracovníka, který ho ke klientům přiřazuje, poznat, se projeví z vnějšího pohledu v jeho kvalitě práce s klientem a z vnitřního dojmu pomáhajícího ve spokojenosti, kterou bude či nebude ve své roli prožívat.

5 EMPIRICKÉ ŠETŘENÍ

5.1 Popis problému

Každá činnost klade na člověka určité nároky, včetně nároků na jeho osobnostní nastavení, povahové zvláštnosti a konkrétně na soubor jeho osobnostních vlastností. Stejně tak i dobrovolná činnost v sociální sféře klade na osobnost svého vykonavatele určité požadavky. V teoretické části této práce byly uvedeny nároky práce a dobrovolné činnosti v pomáhajících profesích, úskalí, se kterými se jedinci působící v této oblasti setkávají, a také kompetence, které by měli mít pracovníci v sociální sféře. Výzkumným problémem této práce je vymezení a definice osobnostních profilů dobrovolníků s ohledem na specifitu odvětví, ve kterém působí. Na základě teoretického studia odborné literatury budou definovány specifické vlastnosti žádoucí pro dobrovolného pracovníka v sociální sféře, se kterými se budou porovnávat výsledky testování.

5.2 Cíle a hypotézy empirického šetření

5.2.1 Cíle šetření

Cílem výzkumné části této práce je definovat specifické osobnostní vlastnosti jednotlivců, kteří jsou dobrovolníky v sociální sféře. Na základě provedeného testování zkoumané skupiny Cattellovým dotazníkem 16 PF budou určeny vlastnosti typické pro testovanou skupinu. Dále bude provedeno porovnání těchto vlastností s požadovanými

kompetencemi osob působících v této oblasti a s nároky, které jsou na ně danou činností kladeny, o nichž pojednává odborná literatura.

5.2.2 Obecná hypotéza

Pro osobnost dobrovolného pracovníka v sociální sféře je charakteristický specifický soubor osobnostních znaků. Protože povahové rysy každého člověka předurčují k preferenci určitých aktivit, předpokládám, že i osobnostní rysy sledovaných dobrovolníků budou odrážet fakt, že si zvolili jako svou dobrovolnou činnost pomáhání lidem. Mezi zjištěnými vlastnostmi očekávám zejména ty, které souvisí se společenskou orientací, aktivitou a energičností, s přirozeným stylem projevu, vnímavostí, tolerancí, benevolencí a odolností vůči zátěži a emočním výkyvům. Soubor zjištěných osobnostních znaků bude také v souladu s žádoucími vlastnostmi osob pracujících v sociální oblasti, jak je zmiňuje odborná literatura.

5.2.3 Pracovní hypotézy

Hypotézy pro plánovaný výzkum vyplynuly ze studia literatury, která se věnuje kompetencím sociálních pracovníků (Havrdová, 1999), specifikům sociální práce jako oboru (Mlčák, 2005; Zita, 2005), nárokům dobrovolnictví a práce v sociální sféře a v pomáhajících profesích (Kopřiva, 2006; Kosny a Eakin, 2008). Cílem zkoumání uvedené odborné literatury bylo určení osobnostních vlastností, které by měl mít jedinec, který působí jako dobrovolník v sociální sféře. V uvedené literatuře byly nalezeny požadavky a nároky na osoby činné v sociální oblasti a k nim byly přiřazeny vlastnosti, které můžeme identifikovat jednotlivými faktory Cattellova dotazníku 16 PF.

Aby byly pracovní hypotézy na základě výsledků měření jednoznačně potvrzeny či zamítnuty, byla už pro jejich formulaci použita terminologie vyplývající z vybrané metody výzkumu. Té se bude věnovat kapitola Metodika empirického šetření. Každá z šestnácti hypotéz souvisí s výsledky měření jednoho ze šestnácti faktorů Cattellova

dotazníku. Celý soubor měřených faktorů bude rozdělen v závislosti na tom, zda odpovídá příslušné hypotéze či nikoli, s ohledem na správnost předpokladu o důležitosti příslušného faktoru v osobnostním profilu dobrovolníka.

Podrobný přehled Cattellových faktorů přiřazených k jednotlivým nárokům práce v sociální sféře nebo k žádoucím kompetencím či vlastnostem pracovníků v této oblasti je součástí Přílohy č. 1.

Hypotéza č.1:

Faktor A bude u sledovaného souboru nabývat nadprůměrných hodnot.

V prostudované literatuře se často objevují nároky práce v sociální sféře nebo problémy, se kterými se jedinec při této práci setkává, k jejichž zvládnutí jsou třeba vlastnosti, které se ve výsledcích Cattellova dotazníku projevují jako nadprůměrné nebo vysoké hodnoty faktoru A. Jedná se o ochotu ke spolupráci, společenskou orientaci, dobromyslnost, vřelost, mírnost, pozornost vůči lidem, bezprostřednost, důvěru a adaptabilitu.

Hypotéza č.2:

Faktor B bude u sledovaného souboru nabývat nadprůměrných hodnot.

Tento faktor ukazuje míru rozumové kapacity a intelektuální adaptabilitu. Ačkoli se odborná literatura rozumovými schopnostmi potřebnými pro působení v sociální sféře příliš nezabývá, kromě požadavků na odbornost a osobní růst, domnívám se, že jistá míra bystrosti a chápavosti je pro výkon této činnosti nezbytná.

Hypotéza č. 3:

Faktor C bude u sledovaného souboru nabývat nadprůměrných hodnot.

Vlastnosti, které značí nadprůměrné skóre faktoru C v Cattellově dotazníku, jsem identifikovala jako ty, které jsou velmi často potřebné ke splnění nároků, o kterých se zmiňuje odborná literatura. Je to zejména emoční stálost, zralost, klid, vnitřní pohoda a vyrovnanost.

Hypotéza č. 4:

Faktor E bude u sledovaného souboru nabývat podprůměrných hodnot.

V několika případech literatura (Zita, 2005; Kopřiva, 2006) uvádí mezi vlastnostmi osob pracujících v pomáhající sféře také ty, které se dají vyjádřit nízkým nebo podprůměrným skóre ve faktoru E. Jsou to například uvážlivost, pokora a citlivost vůči autoritě. Naopak Mlčák (2005) zmiňuje důležitost dominance jako vlastnosti sociálního pracovníka.

Hypotéza č. 5:

Faktor F bude u sledovaného souboru nabývat nadprůměrných hodnot.

Nadprůměrné skóre faktoru F je interpretováno jako entuziasmus, čilost, bezstarostné nadšení, veselá upřímná povaha. Ačkoli se v literatuře (Havrdová, 1999) mezi kompetencemi sociálních pracovníků vyskytují také vlastnosti, které se dají vyložit jako podprůměrná hodnota faktoru F, zejména uvážlivost a přemýšlivost, převažují nároky na pracovníky, které spíše předpokládají jejich aktivitu a schopnost iniciovat spolupráci s klientem, tedy nadprůměrnou nebo vysokou hodnotu tohoto faktoru. Jak podotýká sám Cattell (Cattell, 1975, s. 15) „faktor F je do jisté míry faktorem stavovým“, může u jedince kolísat během dne v závislosti na jeho biorytmu nebo může klesat v souvislosti s fyzickým onemocněním.

Hypotéza č. 6:

Faktor G bude u sledovaného souboru nabývat nadprůměrných hodnot.

Práce s klienty v pomáhající sféře předpokládá zodpovědnost, odhodlání, vytrvalost, svědomitost, orientaci na mravní normy a pravidla. Vyplývá to z publikací zejména autorů Havrdové (1999) a Kosny a Eakin (2008). Jedná se o vlastnosti, které se projevují v Cattellově dotazníku jako nadprůměrné skóre faktoru G.

Hypotéza č. 7:

Faktor H bude u sledovaného souboru nabývat nadprůměrných hodnot.

Vlastnosti, které se ve výsledcích dotazníku projeví jako vysoké skóre faktoru H, umožňují jedincům dobře zvládat emočně vypjaté situace. Mezi nimi jmenujme dobrodružnost, spontánnost, bezstarostnost, srdečnost, přátelskost. Jak uvádí příručka k dotazníku (Cattell, 1975, s. 18), s věkem se hodnota tohoto faktoru obvykle zvyšuje tím, jak se člověk stává méně ostýchavým. Domnívám se tedy, že ve výsledcích zde prezentovaného výzkumu budou hodnoty faktoru H z velké míry nadprůměrné.

Hypotéza č. 8:

Faktor I bude u sledovaného souboru nabývat podprůměrných hodnot.

V prostudovaných publikacích se vyskytují požadované kompetence pracovníků v sociální sféře a nároky, jaké na ně klade samotná činnost, které vyžadují vlastnosti, jež se mohou projevat rozdílnou výškou skóre faktoru I. Zde jsou na jedné straně, při nízkém skóre, vlastnosti jako houževnatost, realističnost, schopnost brát na sebe zodpovědnost, uvažovat prakticky a realisticky (viz také Havrdová, 1999). Vysoké skóre naopak ukazuje na senzitivitu, jemnost, laskavost, jednání na základě intuice (viz Havrdová, 1999; Zita, 2005; Kopřiva, 2006). Vzhledem k tomu, že většina prostudovaných kompetencí vyžaduje spíše vlastnosti z první zmíněné skupiny, přikláním se k tomu, že hodnoty tohoto faktoru budou spíše podprůměrné.

Hypotéza č. 9:

Faktor L bude u sledovaného souboru nabývat podprůměrných hodnot.

Tento faktor byl v literatuře identifikován jednoznačně nejčastěji. Nízké skóre tohoto faktoru značí člověka chápavého, tolerantního, důvěřivého, benevolentního k chybám druhých, smířlivého.

Hypotéza č. 10:

Faktor M bude u sledovaného souboru nabývat podprůměrných hodnot.

Praktičnost, konvenčnost, orientace na praktické skutečnosti, to jsou vlastnosti, které se projevují nízkým skóre faktoru M. V literatuře (Havrdová, 1999; Kopřiva, 2006; Kosny a Eakin, 2008) jsem našla pouze ty kompetence a nároky, které vyžadují vlastnosti tohoto typu. Ve výsledcích výzkumu tedy očekávám převahu podprůměrných hodnot faktoru M.

Hypotéza č. 11:

Faktor N bude u sledovaného souboru nabývat podprůměrných hodnot.

Nízké a podprůměrné skóre faktoru N ukazuje na upřímného, společenského, spontánního jedince, který se chová přirozeně a „*důvěřuje v lidskou přirozenost*“ (Cattell, 1975, s. 22). Prostudovaná literatura opět nabízí pouze ty kompetence a nároky, které předpokládají u pracovníků v pomáhajících profesích tyto vlastnosti.

Hypotéza č. 12:

Faktor O bude u sledovaného souboru nabývat podprůměrných hodnot.

Jedinec, který dosahuje podprůměrných hodnot faktoru O, je optimistický, sebejistý, spokojený, klidný, méně citlivý, nedělá si starosti a nemá strach. Jsou to právě ty vlastnosti, které podle literatury umožňují jedinci dostát nárokům práce v sociální sféře.

Hypotéza č. 13:

Faktor Q1 bude u sledovaného souboru nabývat podprůměrných hodnot.

Ačkoli pouze jeden autor (Zita, 2005) uvádí předpoklady pro sociální práci, které se dají vztáhnout ke Cattellovu faktoru Q1, domnívám se, v souladu s uvedeným zdrojem, že ve výsledcích se budou vyskytovat nízké nebo podprůměrné hodnoty tohoto

faktoru. Ty odráží vlastnosti nebo postoje jedince jako konzervativnost, respekt k uznávaným myšlenkám a tolerance vůči lpění na tradici.

Hypotéza č. 14:

Faktor Q2 bude u sledovaného souboru nabývat podprůměrných hodnot.

Také faktor Q2 se podařilo najít mezi rolemi pracovníka v sociální sféře, které uvádí rovněž Zita (2005). Uvedené role předpokládají podprůměrné hodnoty tohoto faktoru, což autor dotazníku interpretuje jako závislost na skupině a na jejím souhlasu jako protipól vůči nezávislosti, samostatnosti v rozhodování, kritičnosti.

Hypotéza č. 15:

Faktor Q3 bude u sledovaného souboru nabývat průměrných a nadprůměrných hodnot.

Faktor Q3 určuje míru sebekontroly a toho, jak jedinec dbá na své sebepojetí a na svou pověst. V literatuře (Havrdová, 1999; Zita, 2005) byly nalezeny indicie, že hodnoty tohoto faktoru u pracovníků v sociální sféře by měly být vyšší. Mlčák (2005, s. 133) varuje především proti nedostatečnému sebepojetí sociálních pracovníků, proto považují za dostatečné, když bude hodnota faktoru Q3 nabývat průměrných nebo nadprůměrných hodnot.

Hypotéza č. 16:

Faktor Q4 bude u sledovaného souboru nabývat podprůměrných hodnot.

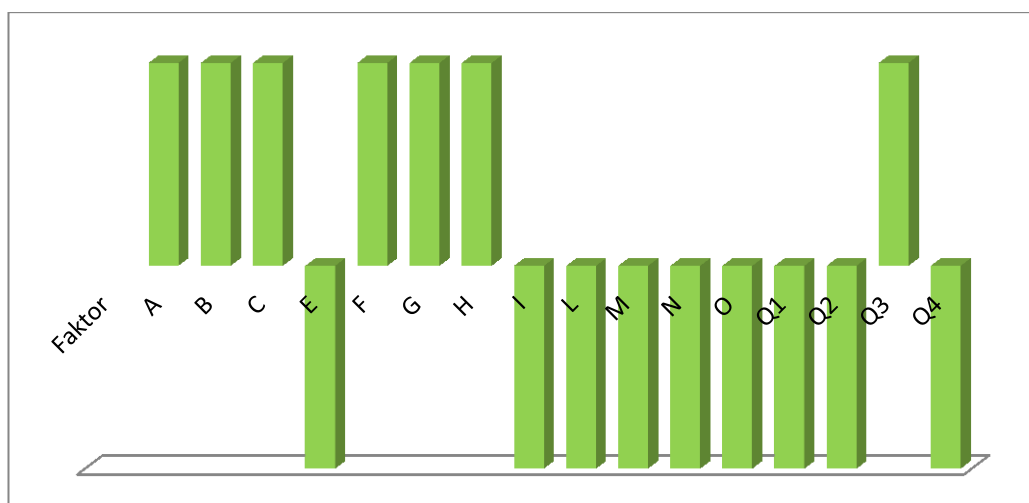
Podle Cattellovy interpretace značí podprůměrné skóre faktoru Q4 vnitřní klid, uvolněnost, spokojenost. Na opačné straně je potom napjatost, frustrace, dráždivost, popudlivost. Domnívám se, že výsledky výzkumu odhalí podprůměrné hodnoty faktoru Q4.

Hypotetické očekávání hodnot jednotlivých faktorů osobnostního profilu dobrovolníka v sociální sféře, které vyplývají z výše uvedených hypotéz, je možné

shrnout v následující Tabulce č. 1 a Grafu č. 1. Hodnota „+“ znamená nadprůměrné skóre a hodnota „-“ podprůměrné.

Faktor	A	B	C	E	F	G	H	I	L	M	N	O	Q1	Q2	Q3	Q4
Hodnota	+	+	+	-	+	+	+	-	-	-	-	-	-	-	+	-

Tabulka 1 – Hypotetické očekávání hodnot jednotlivých faktorů



Graf 1 – Grafické znázornění hypotéz

5.3 Metodika empirického šetření

Pro účely této práce byla zvolena standardizovaná dotazníková metoda jako nejvhodnější z důvodu možnosti získání odpovědí od mnoha osob najednou, z důvodu své účinnosti, validity a možnosti kvantifikace výsledků. Faktorová analýza jako nejužívanější metoda psychometricky vyvozovaného popisu osobnostní struktury je výborným prostředkem k ověřování předpokládaných strukturních souvislostí osobnostních ukazatelů. Vágnerová (2010, s. 380) uvádí, že v dotazníku „*nejde o posouzení určité vlastnosti, ale spíš o to, jaké variantě chování by dal dotazovaný člověk v dané situaci přednost*“. Nevýhodou dotazníků podle ní je riziko, že dotazovaný „*nebude dostatečně sebekritický nebo se bude snažit prezentovat v lepším světle*“.

Osobnostní charakteristiky jednotlivých dobrovolníků byly testovány psychodiagnostickou dotazníkovou metodou, konkrétně formou A dotazníku 16 PF Raymonda B. Cattella. Tato metoda umožňuje v souladu s cílem této práce definovat osobnostní vlastnosti testovaných jedinců a jejich strukturu. Dotazník 16 PF byl zvolen kvůli tomu, že má dlouholetou tradici používání v českých podmínkách a také kvůli možnosti komplexního popisu osobnosti díky široké škále šestnácti faktorů. Vzhledem k tomu, že se používá v praxi českých psychologů již zhruba čtyřicet let, dá se předpokládat, že její účinnost byla již dobře ověřena.

Testování dotazníkem 16 PF probíhá individuálně nebo ve skupině. Časový limit pro vyplnění dotazníku není striktně určen. Záleží na individuální rychlosti zodpovídání otázek. Doba vyplňování testu by neměla přesáhnout 60 minut. Testovaná osoba zodpovídá na otázky z dotazníku tak, že si vybere jednu ze tří nabízených odpovědí a zaškrtnává příslušná políčka v záznamovém archu. Na základě těchto odpovědí jsou vygenerována speciálním počítačovým programem výsledná skóre, a to ve dvou formách – v hrubém skóre a ve stenech (tj. ve váženém skóre). Hrubé skóre je prostý součet bodů, který získal respondent odpovědí na otázky vztahující se k příslušnému faktoru. Steny jsou body z hrubého skóre převedené na desítkovou soustavu, aby minimální hodnota pro každý faktor byla 1 a maximální 10. V běžné praxi se skóre 5 a 6 považuje za průměr, 7 a 8 za nadprůměr a 9 a 10 za vysoké skóre. Analogicky, hodnoty 3 a 4 se označují jako podprůměr a 1 a 2 jako nízké skóre.

Poznatky získané empirickým šetřením byly interpretovány na základě konzultací s psychologem s bohatými zkušenostmi s používáním psychodiagnostické metody dotazníku 16 PF v souladu s Příručkou pro administraci, interpretaci a vyhodnocování dotazníku 16 PF (Cattell, 1975).

5.4 Výzkumný soubor

Výzkumný soubor tvořilo 33 osob, z toho 26 žen a 7 mužů, ve věku od 21 do 54 let. Průměrný věk zkoumaného souboru byl 29,94 let. Z hlediska dosaženého vzdělání se ve zkoumané skupině vyskytovalo 17 osob (tj. 52 %) s ukončeným vysokoškolským

vzděláním, 14 osob se středoškolským vzděláním (42 %) a dvě osoby, které absolvovaly vyšší odbornou školu (6 %). Přibližně třetina dobrovolníků byla v době testování studenty a profese ostatních byly velmi rozličné – administrativní pozice, technické i přírodovědné profese, i povolání zaměřená na práci s lidmi.

Podmínkou účasti dobrovolníků ve výzkumu bylo, aby působili v sociální sféře. Oblasti působení zkoumaných osob byly práce s duševně nemocnými, s osobami se zdravotním postižením, s mentálním postižením, s dětmi a mládeží a se seniory. Délka dobrovolného působení respondentů byla velmi různorodá – od dvou měsíců po pět let. Průměrná délka dobrovolné služby respondentů byla 23 měsíců. Tato délka působení znamenala, jak dlouho jedinec působí jako dobrovolník nejen v rámci své současné organizace, ale celkově. Pro většinu respondentů, přesně pro 57 % z nich, byly jejich současné organizace jejich prvním působištěm, ale pro některé z nich už to byla druhá či třetí organizace a někteří také uvedli, že pracují pro dvě organizace současně.

Osoby, ze kterých byl výzkumný soubor složen, byly pro výzkum získány prostřednictvím koordinátorů dobrovolníků svých organizací nebo byly vyhledány a osloveny prostřednictvím sociální sítě nebo přes okruh kontaktů autorky této práce. Výběr testovaných jedinců pro účely této práce se proto nedá považovat za reprezentativní. Celkový počet oslovených dobrovolníků není možné určit, protože byli většinou kontaktováni koordinátory ve svých organizacích. Z těch, kteří souhlasili s účastí ve výzkumu, vyplnilo dotazník 100 %, neboť jeho vyplňování probíhalo za přítomnosti autorky této práce.

5.5 Organizace empirického šetření

Na začátku výzkumu bylo osloveno několik dobrovolnických organizací, a to o. p. s. Rozmarýna, Dobrovolnické centrum Pardubice, o. s., o. s. Baobab a dobrovolnické projekty Diakonie ČCE (Dobroduš, dopisování s vězni, SOS centrum, dobrovolníci v rodinách). Tyto organizace obdržely prosbu o spolupráci s popisem cílů výzkumu a jeho průběhu. Některé z těchto organizací umožnily testování u nich

působících dobrovolníků během jejich pravidelných setkávání, jiné toto odmítly. Další dobrovolníci ochotní podstoupit testování nalezeni v okruhu kontaktů autorky.

Dobrovolníci, kteří souhlasili s účastí v tomto výzkumu, byli testováni v několika skupinách nebo individuálně v období od listopadu 2012 do května 2013. Před samotným testováním byli informováni o cíli tohoto výzkumu, o tom, k jakému účelu budou výsledky jejich testů sloužit, a o tom, že tyto výsledky budou použity výhradně anonymně a takovým způsobem, aby nebyla možná identifikace osob, kterým jednotlivé osobnostní profily patří.

Respondenti kromě Cattellova dotazníku 16 PF vyplňovali také krátký dotazník, který zjišťoval jejich věk, vzdělání, profesi, organizaci a oblast, ve které působí, a délku jejich dobrovolné činnosti.

5.6 Metody zpracování a analýzy dat

Záznamové archy vyplněné testovanými osobami byly vyhodnoceny speciálním počítačovým programem určeným k vyhodnocování dotazníku 16 PF. Výsledkem byly sady hrubého a váženého skóre všech faktorů, které tato metoda měří, pro všechny jedince, kteří se výzkumu zúčastnili. Tyto číselné údaje byly přeneseny do tabulky v programu MS Excel, který umožňuje jejich přehledné porovnání a zpracování. Ze získaných dat bylo zdrojem vyhodnocení a interpretace pouze vážené skóre (steny).

Cílem této práce je určit, jaké vlastnosti dobrovolníci v sociální sféře mají a nikoli míru těchto vlastností. V hypotézách tedy nejsou stanovena konkrétní skóre pro jednotlivé faktory, ale to, zda budou testované osoby u jednotlivých faktorů dosahovat spíše nadprůměrných nebo podprůměrných hodnot. Pro účely této práce a pro stanovení hypotéz jsou za podprůměr považované hodnoty stenů 1-5 a za nadprůměr 6-10. Všechny faktory tvoří dvojice vlastností, většinou protikladných, které se interpretují na opačných polovinách výsledné škály. Pro identifikaci předpokládané vlastnosti osobnosti testovaného dobrovolníka bylo tedy dostačující určit, v jaké polovině škály se budou výsledné hodnoty vyskytovat. Výjimku tvoří, jak bylo vysvětleno výše, faktor

Q3, určující míru sebepojetí, u kterého se dá za dostatečné sebepojetí považovat i průměrné výsledné skóre, tedy hodnota 5.

Hodnoty jednotlivých faktorů všech testovaných osob byly porovnány s hypotézami. Byly určeny jejich shody a odlišnosti. Dále byly vymezeny vlastnosti, které odpovídají prognóze vyplývající z odborné literatury a také ty, které se liší. U každého faktoru bylo zjištěno, kolik osob ze zkoumaného souboru dosahuje předpokládaných hodnot, určených hypotézami. Na tomto základě byly určeny osobnostní znaky, které se dají považovat za charakteristické pro zkoumanou skupinu dobrovolných pracovníků.

5.7 Získaná data a interpretace výsledků šetření

Výsledky testování dobrovolníků byly hodnoceny nikoli z hlediska jednotlivců, ale z hlediska celé skupiny. U každého faktoru zvlášť byly zkoumány hodnoty dosažené všemi testovanými jedinci. Bylo zjišťováno, zda většina jedinců ve skupině dosahuje těch hodnot, které jsou predikovány hypotézami. V případě, že tomu tak bylo, je hypotéza považována za potvrzenou.

Souhrn výsledků testování všech dobrovolníků tvoří Přílohu č. 2.

Faktor A

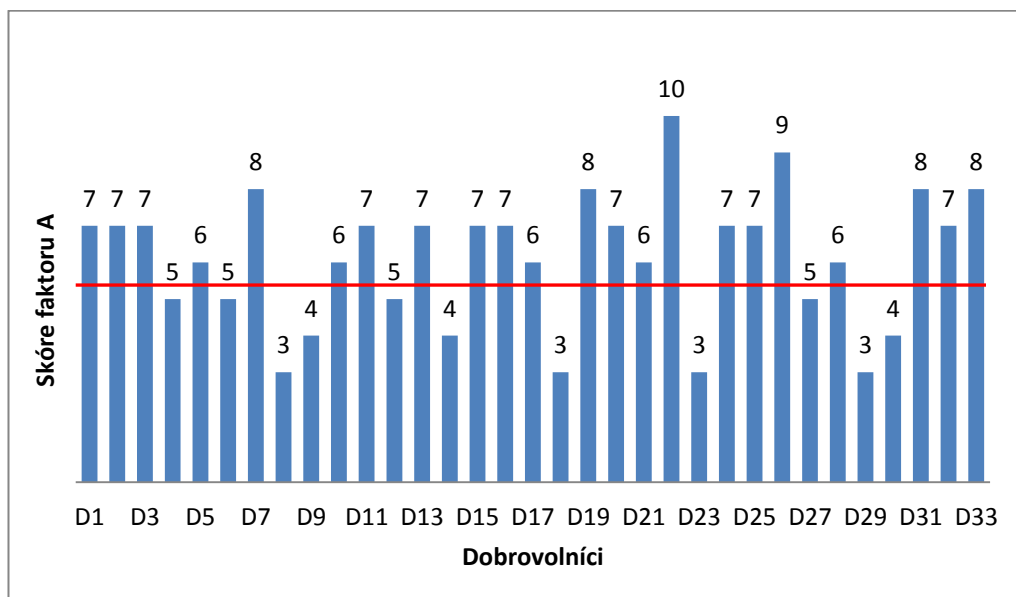
Hypotéza č. 1 předpokládala dosažení nadprůměrných hodnot faktoru A. Ve zkoumané skupině mělo sedmnáct osob skóre tohoto faktoru 7-10 a pět osob dosáhlo hodnoty 6. Celkem 67 % respondentů dosáhlo nadprůměrných hodnot faktoru A.

Hypotéza č. 1 byla potvrzena.

D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	D8	D9	D10	D11	D12	D13	D14	D15	D16	D17
7	7	7	5	6	5	8	3	4	6	7	5	7	4	7	7	6

D18	D19	D20	D21	D22	D23	D24	D25	D26	D27	D28	D29	D30	D31	D32	D33
3	8	7	6	10	3	7	7	9	5	6	3	4	8	7	8

Tabulka 2 – Výsledky ověřování hypotézy č. 1



Graf 2 – Grafické znázornění výsledků ověřování hypotézy č. 1

Faktor B

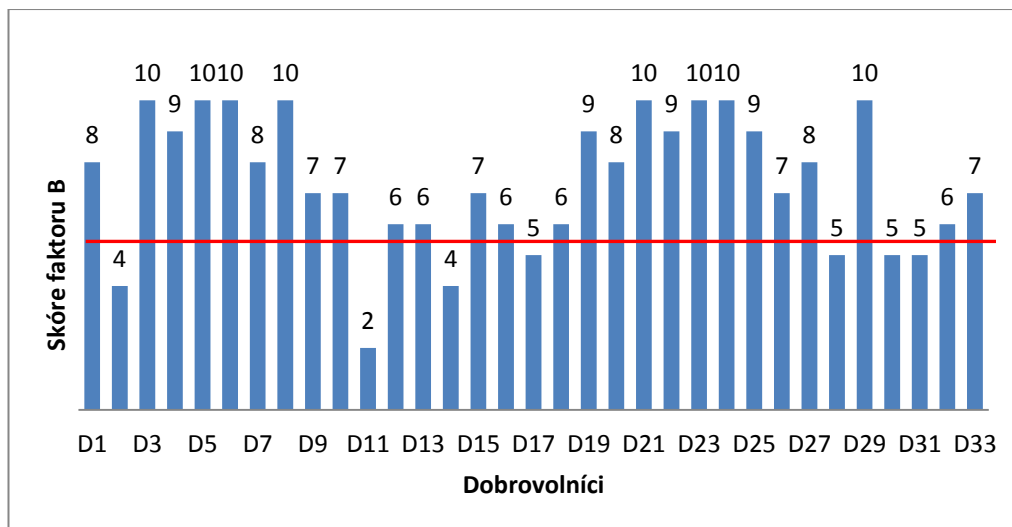
Hypotéza č. 2 předpokládala dosažení nadprůměrných hodnot faktoru B. Celkem dvacet jeden respondent dosáhl 7-10 bodů a pět osob mělo skóre tohoto faktoru 6. 79 % testovaných osob mělo nadprůměrné skóre faktoru B.

Hypotéza č. 2 byla potvrzena.

D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	D8	D9	D10	D11	D12	D13	D14	D15	D16	D17
8	4	10	9	10	10	8	10	7	7	2	6	6	4	7	6	5

D18	D19	D20	D21	D22	D23	D24	D25	D26	D27	D28	D29	D30	D31	D32	D33
6	9	8	10	9	10	10	9	7	8	5	10	5	5	6	7

Tabulka 3 – Výsledky ověřování hypotézy č. 2



Graf 3 - Grafické znázornění výsledků ověřování hypotézy č. 2

Faktor C

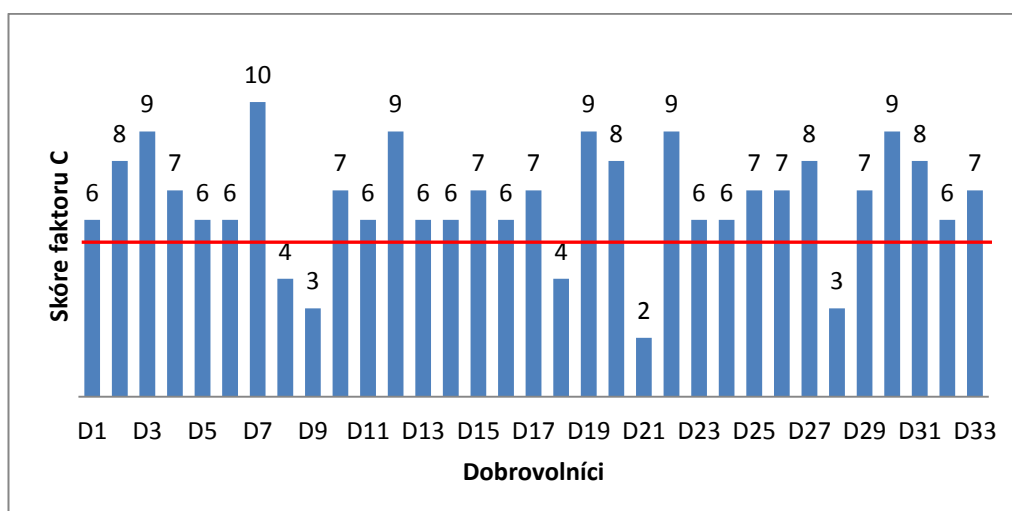
Hypotéza č. 3 předpokládala dosažení nadprůměrného skóre faktoru C. Těchto hodnot dosáhlo celkem dvacet osm dotazovaných, z nichž osmnáct mělo hodnoty 7-10 a deset osob mělo skóre 6. Celkem 85 % zkoumaných osob dosáhlo nadprůměrného skóre.

Hypotéza č. 3 byla potvrzena.

D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	D8	D9	D10	D11	D12	D13	D14	D15	D16	D17
6	8	9	7	6	6	10	4	3	7	6	9	6	6	7	6	7

D18	D19	D20	D21	D22	D23	D24	D25	D26	D27	D28	D29	D30	D31	D32	D33
4	9	8	2	9	6	6	7	7	8	3	7	9	8	6	7

Tabulka 4 – Výsledky ověřování hypotézy č. 3



Graf 4 - Grafické znázornění výsledků ověřování hypotézy č. 3

Faktor E

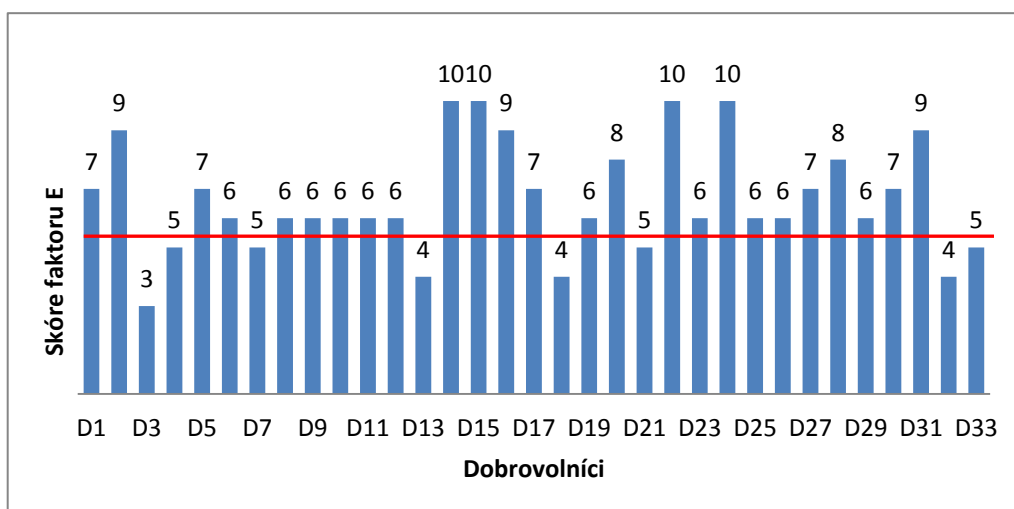
Hypotéza č. 4 předpokládala dosažení podprůměrných hodnot faktoru E. Čtyři osoby ze zkoumané skupiny dosáhly hodnot 3-4 a další čtyři hodnoty 5. Skóre 1 a 2 se neobjevilo u žádné testované osoby. Celkově dosáhlo podprůměrného skóre 24 % testovaných osob.

Hypotéza č. 4 byla zamítnuta.

D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	D8	D9	D10	D11	D12	D13	D14	D15	D16	D17
7	9	3	5	7	6	5	6	6	6	6	6	4	10	10	9	7

D18	D19	D20	D21	D22	D23	D24	D25	D26	D27	D28	D29	D30	D31	D32	D33
4	6	8	5	10	6	10	6	6	7	8	6	7	9	4	5

Tabulka 5 - Výsledky ověřování hypotézy č. 4



Graf 5 - Grafické znázornění výsledků ověřování hypotézy č. 4

Faktor F

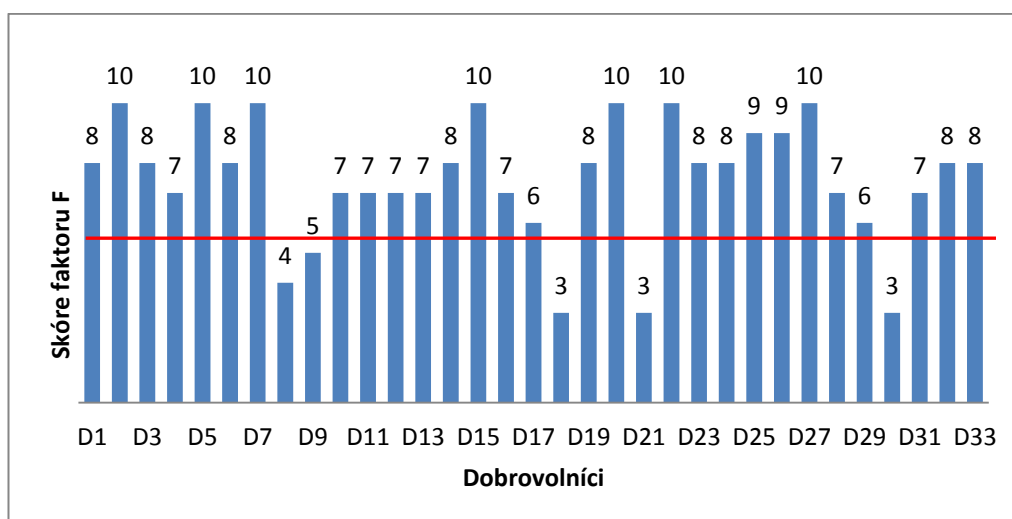
Hypotéza č. 5 předpokládala dosažení nadprůměrných hodnot faktoru F. Dvacet šest respondentů získalo 7-10 bodů a dvě osoby získaly 6 bodů. Celkem 85 % osob dosáhlo nadprůměrného skóre tohoto faktoru.

Hypotéza č. 5 byla potvrzena.

D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	D8	D9	D10	D11	D12	D13	D14	D15	D16	D17
8	10	8	7	10	8	10	4	5	7	7	7	7	8	10	7	6

D18	D19	D20	D21	D22	D23	D24	D25	D26	D27	D28	D29	D30	D31	D32	D33
3	8	10	3	10	8	8	9	9	10	7	6	3	7	8	8

Tabulka 6 - Výsledky ověřování hypotézy č. 5



Graf 6 - Grafické znázornění výsledků ověření hypotézy č. 5

Faktor G

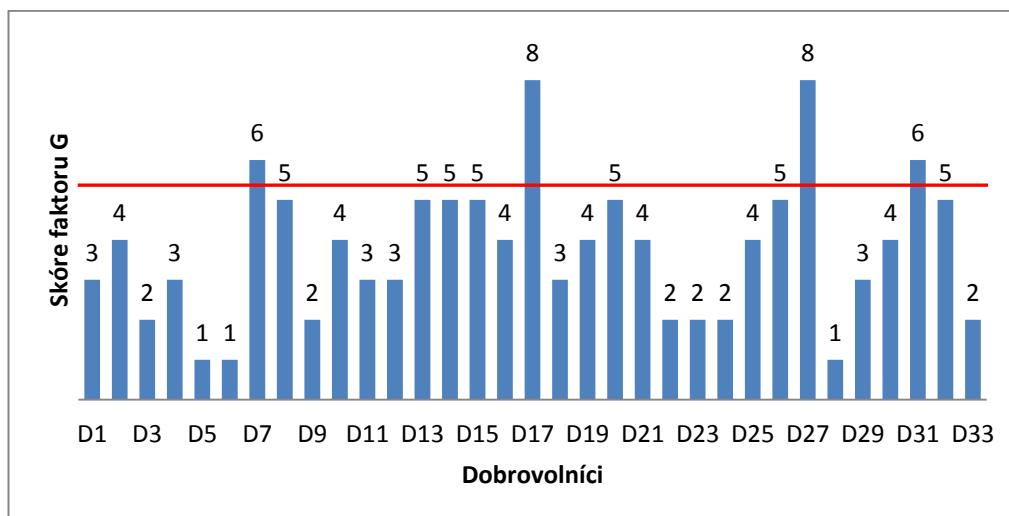
Hypotéza č. 6 předpokládala dosažení nadprůměrných hodnot faktoru G. Tyto hodnoty získaly jen celkem čtyři testované osoby. Dvě osoby dosáhly hodnoty 8 bodů a další dvě hodnoty 6 bodů. Celkem tedy dosáhlo předpokládaných hodnot 12 % respondentů.

Hypotéza č. 6 byla zamítnuta.

D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	D8	D9	D10	D11	D12	D13	D14	D15	D16	D17
3	4	2	3	1	1	6	5	2	4	3	3	5	5	5	4	8

D18	D19	D20	D21	D22	D23	D24	D25	D26	D27	D28	D29	D30	D31	D32	D33
3	4	5	4	2	2	2	4	5	8	1	3	4	6	5	2

Tabulka 7 - Výsledky ověření hypotézy č. 6



Graf 7 - Grafické znázornění výsledků ověření hypotézy č. 6

Faktor H

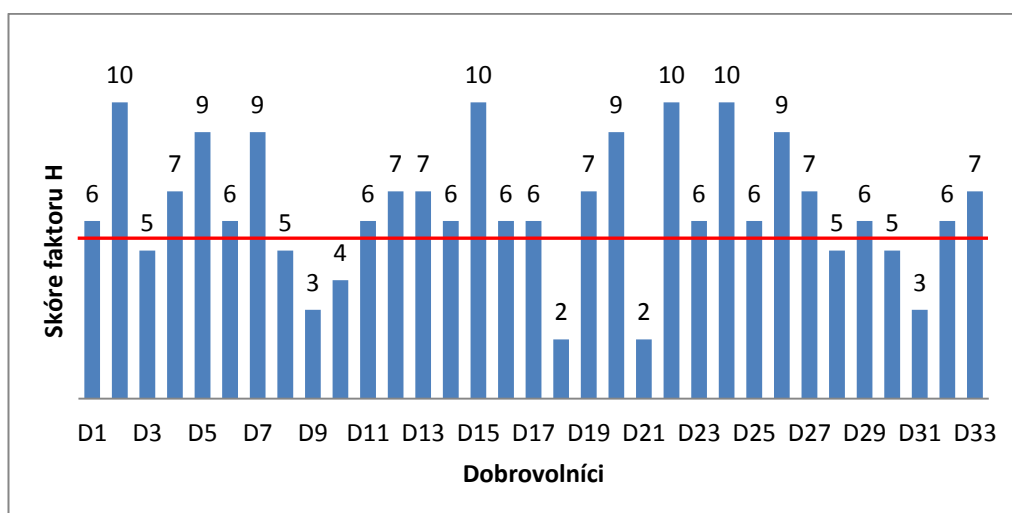
Hypotéza č. 7 předpokládala dosažení nadprůměrných hodnot faktoru H. Čtrnáct osob ze zkoumané skupiny dosáhlo hodnot 7-10 a deset osob hodnoty 6. 73 % respondentů dosáhlo nadprůměrných hodnot faktoru H.

Hypotéza č. 7 byla potvrzena.

D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	D8	D9	D10	D11	D12	D13	D14	D15	D16	D17
6	10	5	7	9	6	9	5	3	4	6	7	7	6	10	6	6

D18	D19	D20	D21	D22	D23	D24	D25	D26	D27	D28	D29	D30	D31	D32	D33
2	7	9	2	10	6	10	6	9	7	5	6	5	3	6	7

Tabulka 8 -Výsledky ověření hypotézy č. 7



Graf 8 - Grafické znázornění výsledků ověřování hypotézy č. 7

Faktor I

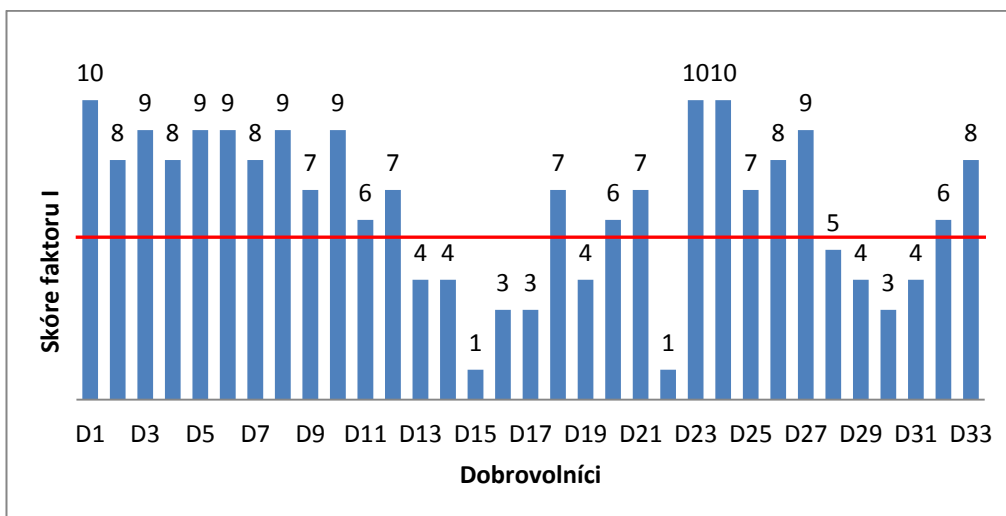
Hypotéza č. 8 předpokládala dosažení podprůměrných hodnot faktoru I. Skóre 1-4 dosáhlo deset testovaných osob a skóre 5 jedna osoba. Podprůměrných hodnot dosáhlo tedy 33 % respondentů.

Hypotéza č. 8 byla zamítnuta.

D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	D8	D9	D10	D11	D12	D13	D14	D15	D16	D17
10	8	9	8	9	9	8	9	7	9	6	7	4	4	1	3	3

D18	D19	D20	D21	D22	D23	D24	D25	D26	D27	D28	D29	D30	D31	D32	D33
7	4	6	7	1	10	10	7	8	9	5	4	3	4	6	8

Tabulka 9 -Výsledky ověřování hypotézy č. 8



Graf 9 - Grafické znázornění výsledků ověřování hypotézy č. 8

Faktor L

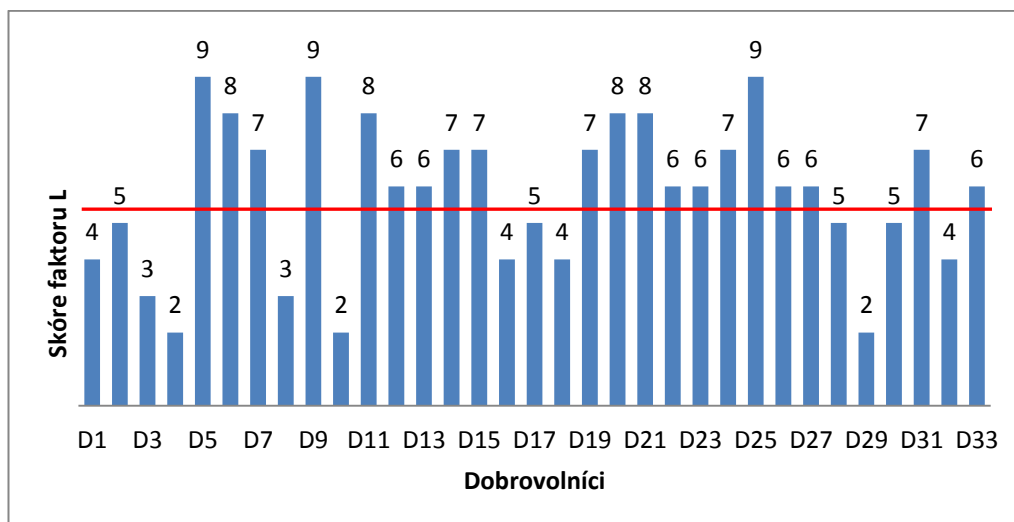
Hypotéza č. 9 předpokládala dosažení podprůměrných hodnot faktoru L. Devět zkoumaných jedinců získalo 2-4 body a čtyři osoby 5 bodů. Celkem tedy dosáhlo podprůměrného skóre 39 % dotazovaných.

Hypotéza č. 9 byla zamítnuta.

D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	D8	D9	D10	D11	D12	D13	D14	D15	D16	D17
4	5	3	2	9	8	7	3	9	2	8	6	6	7	7	4	5

D18	D19	D20	D21	D22	D23	D24	D25	D26	D27	D28	D29	D30	D31	D32	D33
4	7	8	8	6	6	7	9	6	6	5	2	5	7	4	6

Tabulka 10 -Výsledky ověřování hypotézy č. 9



Graf 10 - Grafické znázornění výsledků ověřování hypotézy č. 9

Faktor M

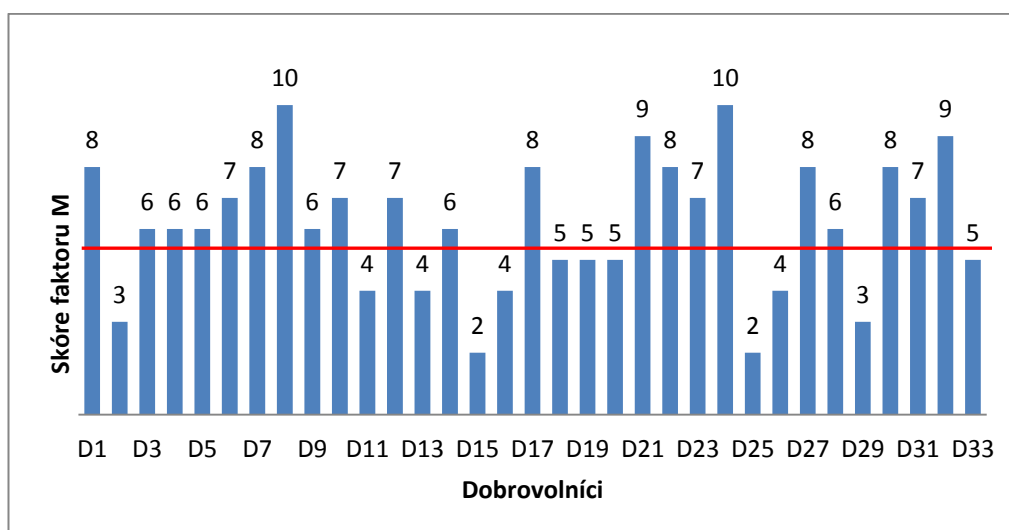
Hypotéza č. 10 předpokládala dosažení podprůměrných hodnot faktoru M. Hodnot 2-4 dosáhlo osm osob a hodnoty 5 čtyři osoby. Podprůměrné skóre v tomto faktoru získalo 36 % dotazovaných.

Hypotéza č. 10 byla zamítnuta.

D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	D8	D9	D10	D11	D12	D13	D14	D15	D16	D17
8	3	6	6	6	7	8	10	6	7	4	7	4	6	2	4	8

D18	D19	D20	D21	D22	D23	D24	D25	D26	D27	D28	D29	D30	D31	D32	D33
5	5	5	9	8	7	10	2	4	8	6	3	8	7	9	5

Tabulka 11 -Výsledky ověřování hypotézy č. 10



Graf 11 - Grafické znázornění výsledků ověřování hypotézy č. 10

Faktor N

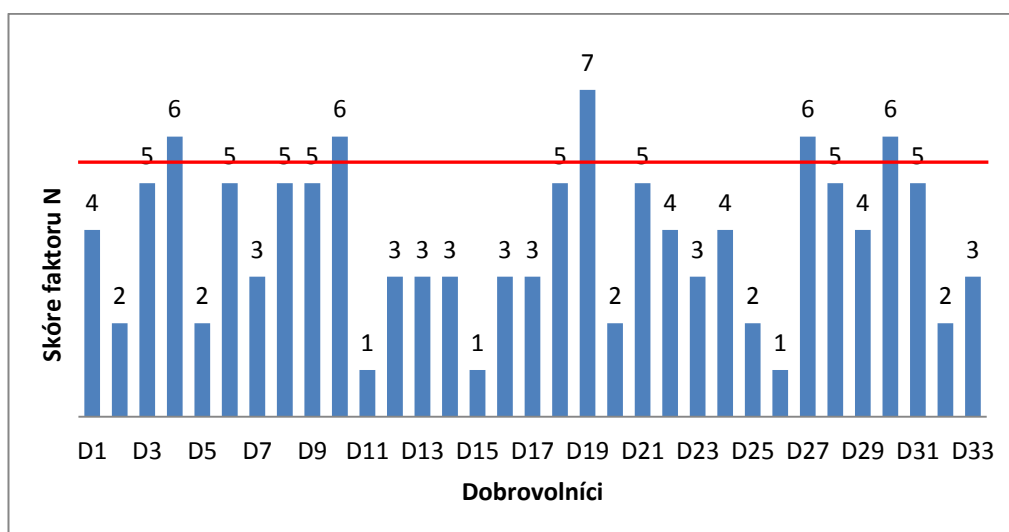
Hypotéza č. 11 předpokládala dosažení podprůměrných hodnot faktoru N. Skóre 1-4 získalo dvacet testovaných osob a skóre 5 čtyři osoby. Podprůměrné skóre celkem získalo 85 % respondentů.

Hypotéza č. 11 byla potvrzena.

D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	D8	D9	D10	D11	D12	D13	D14	D15	D16	D17
4	2	5	6	2	5	3	5	5	6	1	3	3	3	1	3	3

D18	D19	D20	D21	D22	D23	D24	D25	D26	D27	D28	D29	D30	D31	D32	D33
5	7	2	5	4	3	4	2	1	6	5	4	6	5	2	3

Tabulka 12 -Výsledky ověřování hypotézy č. 11



Graf 12 - Grafické znázornění výsledků ověřování hypotézy č. 11

Faktor O

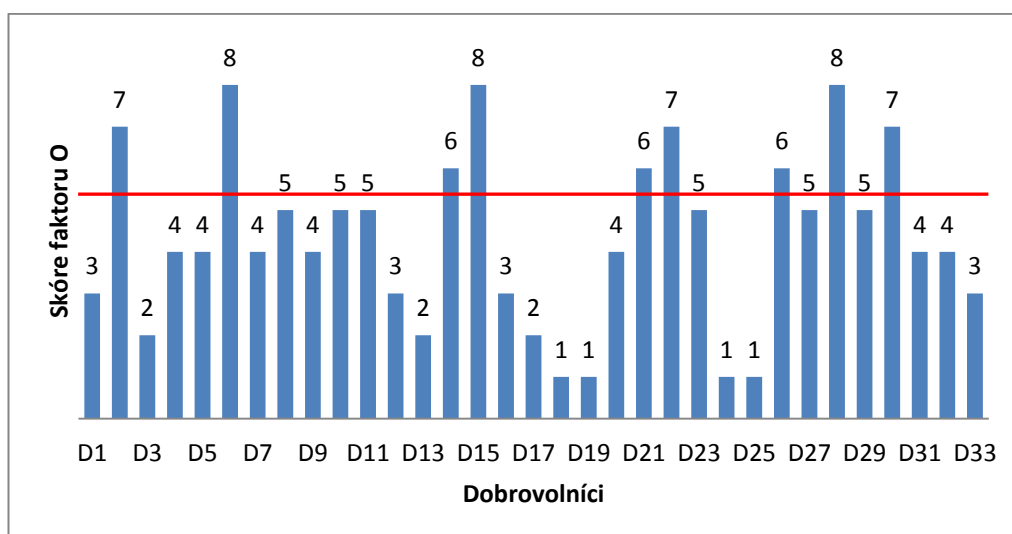
Hypotéza č. 12 předpokládala dosažení podprůměrných hodnot faktoru O. Jedenáct zkoumaných jedinců dosáhlo ve faktoru O hodnot 1-4 a šest jedinců hodnoty 5. Podprůměrných hodnot tohoto faktoru dosáhlo 52 % testovaných.

Hypotéza č. 12 byla potvrzena.

D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	D8	D9	D10	D11	D12	D13	D14	D15	D16	D17
7	5	3	5	6	3	5	8	8	3	7	2	5	9	2	6	4

D18	D19	D20	D21	D22	D23	D24	D25	D26	D27	D28	D29	D30	D31	D32	D33
9	5	6	6	1	6	6	7	1	8	8	7	4	3	5	4

Tabulka 13 -Výsledky ověřování hypotézy č. 12



Graf 13 - Grafické znázornění výsledků ověřování hypotézy č. 12

Faktor Q1

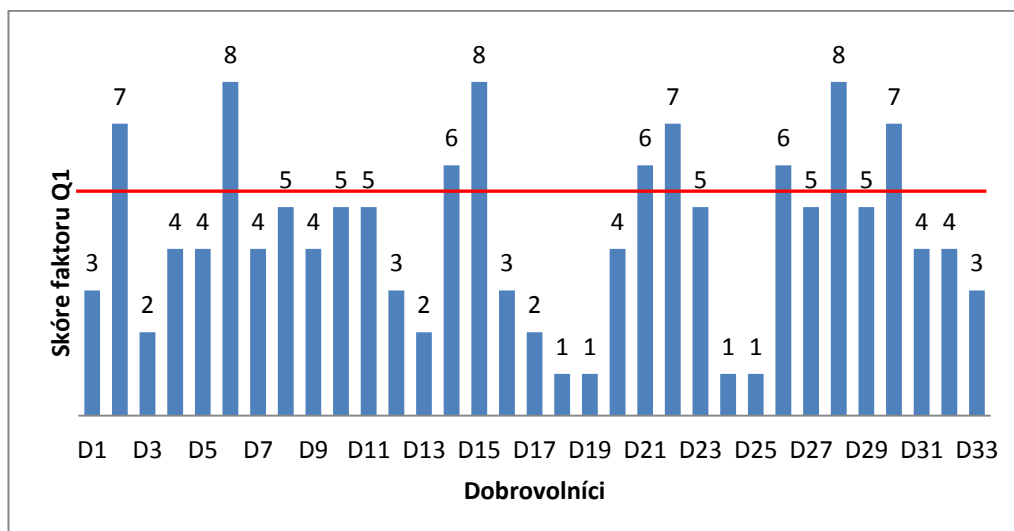
Hypotéza č. 13 předpokládala dosažení podprůměrných hodnot faktoru Q1. Hodnot 1-4 dosáhlo osmnáct respondentů a hodnoty 5 šest jedinců. Celkem 73 % respondentů dosáhlo podprůměrných hodnot faktoru Q1.

Hypotéza č. 13 byla potvrzena.

D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	D8	D9	D10	D11	D12	D13	D14	D15	D16	D17
3	7	2	4	4	8	4	5	4	5	5	3	2	6	8	3	2

D18	D19	D20	D21	D22	D23	D24	D25	D26	D27	D28	D29	D30	D31	D32	D33
1	1	4	6	7	5	1	1	6	5	8	5	7	4	4	3

Tabulka 14 -Výsledky ověřování hypotézy č. 13



Graf 14 - Grafické znázornění výsledků ověřování hypotézy č. 13

Faktor Q2

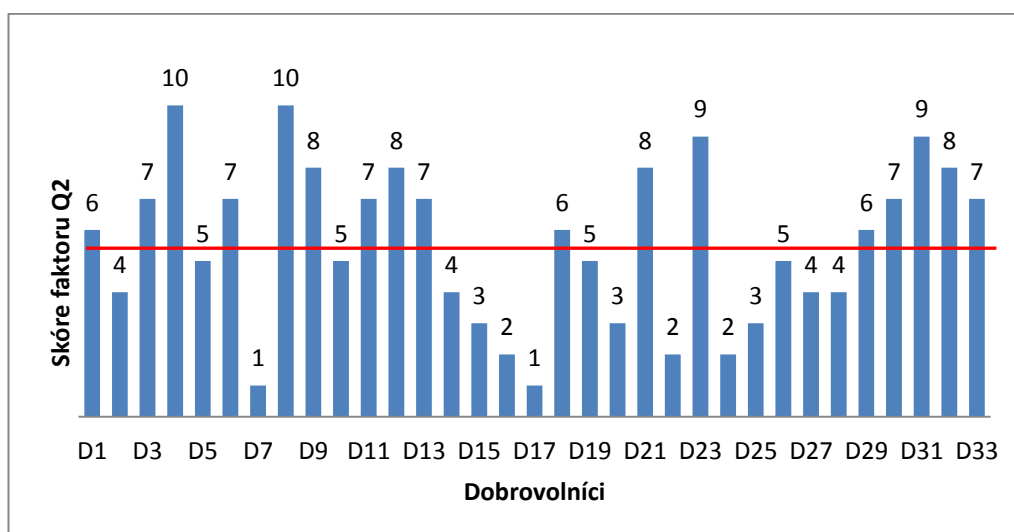
Hypotéza č. 14 předpokládala dosažení podprůměrných hodnot faktoru Q2. Dvanáct osob dosáhlo skóre 1-4 a čtyři osoby skóre 5. Celkem dosáhlo podprůměrného skóre faktoru Q2 48 % testovaných osob.

Hypotéza č. 14 byla zamítnuta.

D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	D8	D9	D10	D11	D12	D13	D14	D15	D16	D17
6	4	7	10	5	7	1	10	8	5	7	8	7	4	3	2	1

D18	D19	D20	D21	D22	D23	D24	D25	D26	D27	D28	D29	D30	D31	D32	D33
6	5	3	8	2	9	2	3	5	4	4	6	7	9	8	7

Tabulka 15 -Výsledky ověřování hypotézy č. 14



Graf 15 - Grafické znázornění výsledků ověřování hypotézy č. 14

Faktor Q3

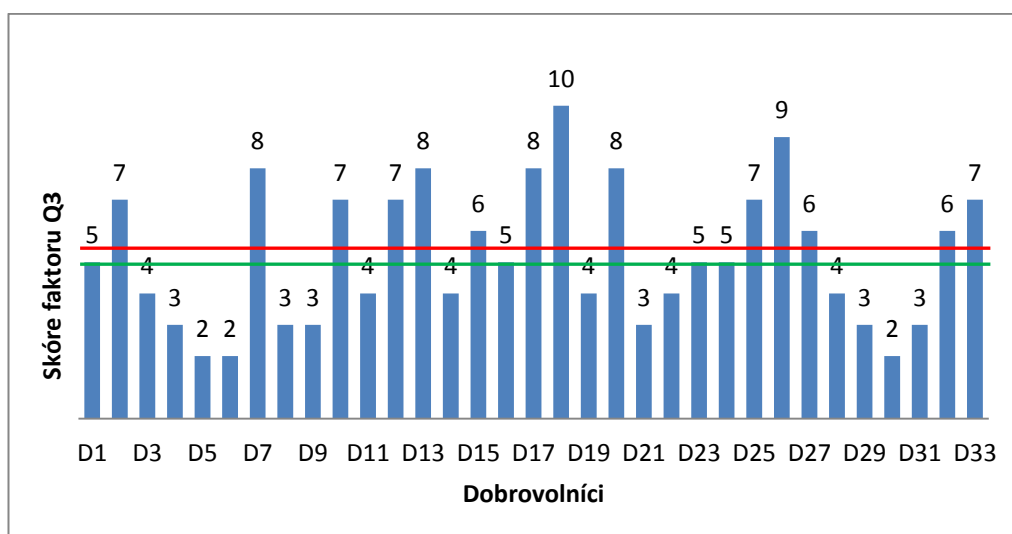
Hypotéza č. 15 předpokládala dosažení průměrných nebo nadprůměrných hodnot faktoru Q3. Hodnot 7-10 dosáhlo jedenáct respondentů, hodnoty 6 tři respondenti a hodnoty 5 čtyři respondenti. Celkem tedy průměrných nebo nadprůměrných hodnot dosáhlo 55 %zkoumaných osob.

Hypotéza č. 15 byla potvrzena.

D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	D8	D9	D10	D11	D12	D13	D14	D15	D16	D17
5	7	4	3	2	2	8	3	3	7	4	7	8	4	6	5	8

D18	D19	D20	D21	D22	D23	D24	D25	D26	D27	D28	D29	D30	D31	D32	D33
10	4	8	3	4	5	5	7	9	6	4	3	2	3	6	7

Tabulka 16 -Výsledky ověřování hypotézy č. 15



Graf 16 - Grafické znázornění výsledků ověřování hypotézy č. 15

Faktor Q4

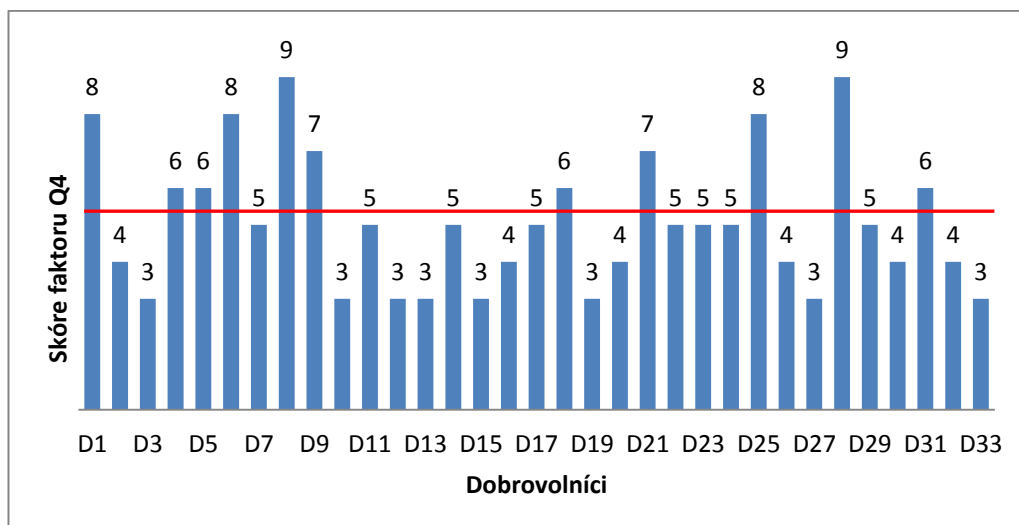
Hypotéza č. 16 předpokládala dosažení podprůměrných hodnot faktoru Q4. Skóre 3 a 4 získalo čtrnáct jedinců a skóre 5 osm jedinců. Celkem podprůměrného skóre dosáhlo 67 % respondentů.

Hypotéza č. 16 byla potvrzena.

D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	D8	D9	D10	D11	D12	D13	D14	D15	D16	D17
8	4	3	6	6	8	5	9	7	3	5	3	3	5	3	4	5

D18	D19	D20	D21	D22	D23	D24	D25	D26	D27	D28	D29	D30	D31	D32	D33
6	3	4	7	5	5	5	8	4	3	9	5	4	6	4	3

Tabulka 17 -Výsledky ověřování hypotézy č. 16

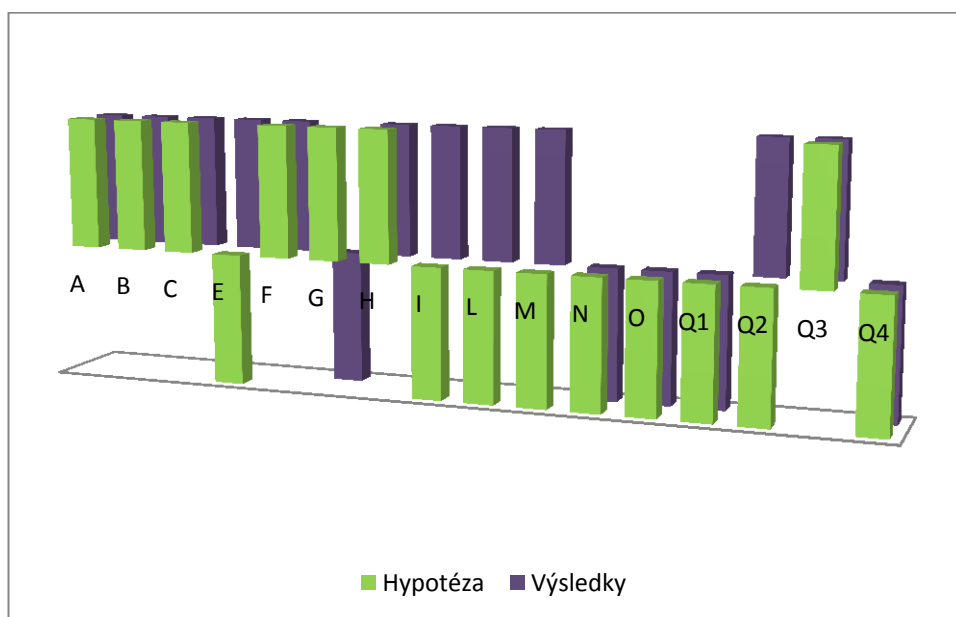


Graf 17 - Grafické znázornění výsledků ověřování hypotézy č. 16

Výsledky můžeme shrnout tabulkou č. 18 znázorněnou grafem č. 18:

Faktor	A	B	C	E	F	G	H	I	L	M	N	O	Q1	Q2	Q3	Q4
Hypotéza	+	+	+	-	+	+	+	-	-	-	-	-	-	-	+	-
Výsledky	+	+	+	+	+	-	+	+	+	+	-	-	-	+	+	-

Tabulka 18 - Porovnání výsledků měření a hypotéz



Graf 18 – Grafické znázornění výsledků ověřování hypotéz

5.8 Etické otázky empirického šetření

Při výzkumném šetření byl kladen zřetel na dodržování zásad etiky vědeckého zkoumání, zejména v souladu s Ferjenčíkem (2000). Bylo dobrovolným rozhodnutím všech respondentů, zda se výzkumu zúčastní. Při nabídce účasti ve výzkumu obdrželi písemné informace o tom, k jakému účelu výzkum slouží a jak bude probíhat. Testování se odehrávalo v kancelářích dobrovolnických organizací, které s tím souhlasily, nebo v kanceláři, kterou má k dispozici autorka této práce. Před samotným testováním byly dobrovolníkům ještě jednou a osobně podány informace o výzkumu a jeho cíli a respondenti měli možnost zeptat se na to, co je v souvislosti s prováděným výzkumem zajímavé. Byli také ujištěni, že výsledky testování budou prezentovány tak, aby bylo znemožněno přiřazení osobnostních profilů k jejich osobám jakýmkoli způsobem. Dobrovolníci také měli na výběr, zda budou odpovídat anonymně, pod pravým nebo smyšleným jménem nebo pod iniciálami.

5.9 Diskuse a shrnutí hlavních výsledků

Výsledky měření potvrdily deset ze šestnácti stanovených hypotéz a šest z nich vyvrátily. Odhad osobnostních profilů u testované skupiny dobrovolníků se ukázala jako správná u faktorů A, B, C, F, H, N, O, Q1, Q3 a Q4. Naopak hodnoty faktorů E, G, I, L, M a Q2 u většiny testovaných dobrovolníků neodpovídaly předpokládaným hodnotám. Kromě toho se ve výsledcích objevila skupina faktorů, u kterých se prognóza vyplnila přibližně v polovině případů (faktor O – 52 %, faktor Q2 – 48 % a faktor Q3 – 55 %). V případě O faktoru a Q3 faktoru hypotéza byla potvrzena, v případě Q2 faktoru byla hypotéza zamítnuta. Je možné, že blízkost k průměrným hodnotám zmíněných faktorů je podmíněna velkým rozptylem velikosti skóre ve skupině sledovaných osob

v rozmezí: O faktoru 1-9 bodů, Q2 faktoru 1-10 bodů a Q3 faktoru 3-9 bodů. Toto může svědčit o velkých individuálních rozdílech mezi příslušnými osobami v projevech optimismu – pesimizmu, v závislosti – nezávislosti na skupině a ve velké nebo malé úrovni sebekontroly.

Mezi faktory, jejichž naměřené skóre se shoduje s hypotézami v největší míře, tedy u 85 % respondentů, jsou faktory C, F a N. Dá se říci, že vlastnosti, které tyto faktory odráží, jsou nejvýraznějšími vlastnostmi dobrovolnické skupiny, která se účastnila výzkumu. Jsou to zejména **emoční zralost a stabilita, vnitřní klid, stálost a umírněnost**, které se interpretují na základě faktoru C. Faktor F vypovídá o tom, že častými vlastnostmi zkoumaných dobrovolníků jsou také **nadšení, jistá míra bezstarostnosti, veselost, čilost, upřímnost v projevu, reaktivita vůči skupině**. Jak píše Cattell, „faktor F je jednou z nejdůležitějších komponent extravertze“ (Cattell, 1975, s. 14). Další z vlastností, které se v testované skupině projeví nejvýrazněji, se dají na základě nízkých hodnot faktoru N interpretovat jako **spontánnost, přirozenost, schopnost vřelé citové účasti**.

U faktoru G se sice nepotvrdila hypotéza, která předpokládala, že hodnoty tohoto faktoru budou spíše nadprůměrné, ale je třeba ho nyní zmínit. I tento faktor ukazuje na vlastnosti, které jsou pro sledovanou skupinu charakteristické. Celých 88 % členů skupiny dosáhlo podprůměrného skóre v tomto faktoru. Z popisu tohoto faktoru dle příručky k dotazníku 16 PF (Cattell, 1975) vyplývá, že se tento výsledek dá interpretovat jako **nesvědomitost, nestálost, nedostatek sebekázně, nedostatečné přijímání morálních norem skupiny**. Vyšší hodnoty faktoru G mohou, díky tomu, že souvisí se sebekázní a ohledem na druhé lidi, připomínat faktor C. Ovšem jak Cattell(1975, s. 18) podotýká, „na rozdíl od přirozené integrace s výsledným poklidem emoční stability (faktor C), představuje G sebekontrolu založenou na ideálech časně vštípených...“, a dále „mnozí ... jedinci, kteří se chovají velmi spolehlivě a sdílejí humanistické ideály, mívají nízké skóre ve škále G“. Pokud se pokusím interpretovat výsledné skóre získané u faktoru G v souvislosti s dalšími výsledky, kterých skupina dosáhla, zdá se, že nízké skóre tohoto faktoru spíše vypovídá o **nezávislosti zkoumaných jedinců na formálních normách a pravidlech, o jejich přizpůsobivosti a shovívavosti**. Jejich spolehlivost je zřejmě založená nikoli na respektu norem a pravidel, ale na lpění na tradicích a zvyklostech, na což ukazuje podprůměrná výše

faktoru Q1 ve skupině. Nižší hodnoty faktoru Q1 značí **konzervativní smýšlení, respekt vůči uznávaným myšlenkám a tradicím**. Téměř tři čtvrtiny respondentů ve zkoumané skupině dosáhlo podprůměrného skóre tohoto faktoru. Dá se tedy říci, že i tento konzervativismus je charakteristickým rysem testované dobrovolnické skupiny.

Dalšími faktory, u kterých skupina dosáhla podobně jednotných výsledků, jsou B, H a E, i když u posledního z nich byl výsledek v rozporu s hypotézou. Nadprůměrné hodnoty faktoru B svědčí o tom, že většina testovaných jedinců má **vysokou inteligenci, rozumovou kapacitu a s ní spojenou schopnost rychle se učit**. Tento výsledek koresponduje s tím, že většina účastníků výzkumu jsou absolventy vysokých nebo vyšších odborných škol a všichni mají minimálně maturitu.

Ačkoli v odborné literatuře, která se stala podkladem pro tvorbu hypotéz v této práci, nebyly příliš zmiňovány vlastnosti, které měří faktor H, nadprůměrného skóre dosáhly téměř tři čtvrtiny testovaných dobrovolníků. Proto mezi vlastnosti, které se na základě provedeného výzkumu dají také označit za specifické charakteristiky skupiny, můžeme zařadit **dobrodružnost, smělost, přátelskost, srdečnost, spontánnost a bezstarostnost**. Jak také uvádí Cattell (1975, s. 17), „*člověk s H+ se dobře uplatní v povoláních, kde je třeba zvládat emočně vypjaté situace*“. Je to, zcela zřejmě, soubor vlastností, které jsou užitečné pro jedince činné v sociální sféře, neboť jim pomáhají čelit náročným momentům, kterými při své činnosti procházejí. Některé ze zde uvedených vlastností korespondují s výše zmíněnými rysy vyplývajícími z dosažených skóre faktorů F a N, a to zejména **spontánnost**, ve smyslu přirozeného chování (faktor N) i ve smyslu impulzivity (faktor H), a **bezstarostnost** pramenící z nadšení (faktor F), ale i z ochoty riskovat (faktor H).

Nyní se zaměřím na výsledky faktoru A, protože doplňují výše uvedené charakteristiky. Většina jedinců v testované skupině dosáhla, přesně v souladu se studovanou literaturou, nadprůměrných hodnot tohoto faktoru. To ukazuje na vlastnosti jako **vřelost, přátelskost, společenskost, bezstarostnost, dobromyslnost, mírnost až laxnost, adaptabilita, pozornost k lidem**. Je vidět, že tyto vlastnosti opět korespondují s projevy faktorů H nebo F. Specifikem vysokých hodnot faktoru A v porovnání s H nebo F je, že jsou zmíněné vlastnosti spojené s větším kolísáním nálad a s citovými projevy obecně. Všechny tyto faktory společně vstupují do Cattellova sekundárního

faktoru extraverze a umožňují tedy tvrdit, že **extraverze** je jednou z typických charakteristik zkoumané skupiny.

Výsledky faktoru E, kterých testovaná skupina dosáhla, ukazují na to, že ačkoli odborná literatura v tomto případě, jako v jednom z mála, explicitně zmiňuje mezi kritérii dobré praxe v sociální práci „*respektování autority*“ (Zita, 2005, s. 88), ve skutečnosti se testovaná skupina skládala převážně z nadprůměrně dominantních jedinců (srov. Mlčák, 2005, s. 126). Mezi jejich vlastnostmi je tedy **průbojnost, asertivita až svéhlavost**. Musím na tomto místě připustit, že rozpor mezi hypotézou a výsledkem může být zapříčiněn i tím, že v tomto případě studovaná literatura pojednávala o sociální práci jako profesi, zatímco zkoumaná skupina byla složená z dobrovolníků. Je proto možné, že tento rys by se mohl lišit u profesionálů a u dobrovolníků v tomto oboru.

Překvapivým výsledkem testování bylo vyvrácení hypotéz týkajících se faktorů I, L a M. U všech těchto faktorů se očekávaly podprůměrné hodnoty, ale ukázalo se, že většina zkoumaných jedinců dosáhla nadprůměrného skóre. Jak bylo zmíněno v kapitole Pracovní hypotézy u předpokládaného výsledku u faktoru I, v literatuře se vyskytují takové kompetence osob činných v sociální sféře a takové nároky na ně, že se vlastnosti, které jsou k jejich zvládnutí třeba, dají hledat na obou stranách škály faktoru I. Výsledek testování jasně ukázal, že u zkoumané skupiny převládají vlastnosti, které se projevují ve vyšším skóre tohoto faktoru. Za specifické vlastnosti testované skupiny dobrovolníků se dají považovat **citlivost, jemnost, laskavost, shovívavost a citlivá intuice** spíše tedy než houževnatost, zodpovědnost, realističnost a praktičnost, které stojí na opačném konci škály tohoto faktoru.

Na rozdíl od faktoru I, kde se na základě prozkoumaných zdrojů dalo uvažovat o dosažení různorodých hodnot, prognóza výsledků testování faktorů L a M byla jednoznačná. Přestože z teorie vyplynulo, že se dají očekávat podprůměrné hodnoty těchto faktorů, empirické výsledky ukázaly opak. Většina dobrovolníků ve skupině dosáhla nadprůměrných skóre faktorů L a M. Tento výsledek se dá u faktoru L interpretovat jako podezíravost, dogmaticčnost, dráždivost. Přesto se, vzhledem k výsledným skóre ostatních faktorů v testu, zejména k nízkým hodnotám faktorů N a O a k vysokým skóre faktorů A, C a F, přikláním k jinému výkladu Cattella (1975, s. 20), a to k tomu, že jedinec s vysokým skóre faktoru L „*je puntičkářsky korektní*“, „*irituje*

ho předstíraná noblesnost“ a proklamované idealistické motivy u ostatních. Je možné se domnívat, že projevem nadprůměrných hodnot faktoru L u zkoumané skupiny dobrovolníků je **pečlivost a identifikace se svěřenci**, pro které nejsou charakteristické předstíraná noblesnost ani proklamace idealistických motivů.

Nadprůměrné výsledné skóre faktoru M potom svědčí o tom, že ve skupině převládali jedinci, o kterých je možné říci, že **jsou imaginativní až bohémští, s bohatým vnitřním životem a nepřilíhým zájmem o praktické věci.** Tyto výsledky jsou také v rozporu s očekáváním. Předpokládalo se, že vlastnostmi testovaných dobrovolníků budou spíše praktičnost, orientace na objektivní skutečnosti a starostlivost, které se projevují na opačném konci škály faktoru M. Odstínem zjištěných výsledků tohoto faktoru může být **schopnost vidět věci v širších souvislostech, způsobilost zachovávat nadhled a schopnost přehlížet nepodstatné detaily** hlavně ve vztahu se svěřenci.

Výsledky faktoru Q4 potvrdily hypotézu, že ve skupině převládali **spokojení, uvolnění a poklidní** jedinci. Tyto výsledky korespondují s odpovídajícími dosaženými skóre faktorů O a C. Dá se tvrdit, že jedinci s tímto skóre nejsou frustrovaní a mají prostor pro seberealizaci. Je možné se domnívat, že tento prostor mají i právě díky své záslužné dobrovolné činnosti.

Jak již bylo zmíněno v úvodu této kapitoly, výsledky měření faktorů O, Q2 a Q3 ve skupině nebyly nijak výrazné. Ať již se u nich hypotéza potvrdila (faktory O a Q3) či vyvrátila (faktor Q2), nedají se vlastnosti reprezentované těmito faktory považovat za specifické charakteristiky testované skupiny. Nevýraznost těchto faktorů zatím nedovoluje smysluplnou interpretaci. Pro úplnost výčtu vlastností skupiny, která byla předmětem výzkumu, zde uvedu i vlastnosti vyplývající z převládajících hodnot těchto tří faktorů. Podprůměrné skóre faktoru O svědčí o **sebejistotě, optimizmu, a spokojenosti.** Jedná se o jedince, kteří si **nedělají starosti a nemají strach.** Výsledné skóre faktoru Q3 naznačuje, že skupina byla složená převážně z jedinců, kteří mají **dostatečně silnou vůli a sebekontrolu** a kteří se řídí svým **sebepojetím.** Nadprůměrná hodnota faktoru Q2 značí, že osoby s tímto skóre jsou **soběstačné, samostatně se rozhodují a jsou nezávislé na skupině.**

Za specifické rysy dobrovolníků, kteří se účastnili výzkumu, můžeme považovat zejména vlastnosti jako citová zralost, sní spojená stálost a vnitřní klid a zároveň

schopnost empatie. Další skupinou typických vlastností jsou ty, které mají něco společného s aktivitou, čilostí, spontánností, přirozeností a přizpůsobivostí. Zároveň ve sledované skupině převažují jedinci přátelští, společenští a pozorní k lidem. Také se dá říci, že jsou spíše nezávislí a konzervativní. Je možné se domnívat, že právě tyto vlastnosti tvoří dobrý základ pro to, aby se jedinec rozhodl stát dobrovolníkem v sociální sféře a aby mu tato sféra byla dobrým prostorem pro seberealizaci.

ZÁVĚR

V rámci své diplomové práce jsem se zabývala dobrovolníky v sociální oblasti. Dobrovolnictví je specifická filantropická a altruistická aktivita, která klade na samotné dobrovolníky nemalé nároky. Hlavním pracovním „nástrojem“ dobrovolníků v sociální oblasti je jejich osobnost a je tedy i důležitým faktorem jejich zdaru či nezdaru.

Teoretická část práce pojednávala o problematice osobnosti a způsobech jejího zkoumání. Dále se věnovala dobrovolnictví, jeho druhům a organizačním hlediskům. Nabídla také shrnutí dostupných poznatků o motivaci dobrovolníků a dalších aspektů, které ovlivňují jejich rozhodnutí stát se dobrovolníkem, včetně jejich proměn v historii dobrovolnictví na našem území. Východiskem pro praktický výzkum bylo studium pramenů věnovaných specifické a nárokům dobrovolnictví v sociální sféře a literatury zabývající se předpoklady pro výkon sociální práce.

Empirická část práce se věnovala výzkumu osobnosti dobrovolníků. Jako výzkumná metoda bylo zvoleno testování Cattellovým dotazníkem 16 PF, který díky široké škále šestnácti faktorů umožňuje důkladný popis osobnosti jedince. Výsledky výzkumu byly porovnány s teoretickými východisky a byly identifikovány vlastnosti, které se dají označit za specifické pro sledované osoby.

Na základě rozboru teorie, testování a analýzy a interpretace výsledků šetření lze zformulovat následující závěry:

- 1) Charakteristické znaky sledované skupiny dobrovolníků jsou následující ukazatele osobnostního profilu: emoční zralost a stabilita, stálost, nadšení, veselost, čilost, upřímnost, spontánnost, přirozenost, schopnost vřelé citové účasti, nezávislost na formálních normách a pravidlech, konzervativní smýšlení, vysoká inteligence, schopnost rychle se učit, dobrodružnost, smělost, přátelskost, srdečnost, společenskost, bezstarostnost, dobromyslnost, adaptabilita a pozornost k lidem.

- 2) Bylo potvrzeno deset ze šestnácti formulovaných hypotéz, a to u takových vlastností jako emoční zralost a stabilita, stálost, nadšení, veselost, čilost, upřímnost, spontánnost, přirozenost, schopnost vřelé citové účasti, konzervativní smýšlení, respekt vůči uznávaným myšlenkám a tradicím, vysoká rozumová kapacita a schopnost učit se, dobrodružnost, smělost, přátelskost, srdečnost, vřelost, společenskost, dobromyslnost, adaptabilita, pozornost k lidem, spokojenost, sebejistota, optimizmus, síla vůle, sebekontrola.
- 3) Celkem šest hypotéz bylo zamítnuto. Následující vlastnosti se u zkoumaného souboru neobjevily: uvážlivost, pokora a citlivost vůči autoritě, zodpovědnost, odhodlání, vytrvalost, svědomitost, orientace na mravní normy a pravidla, houževnatost, realističnost, tolerance, důvěřivost, benevolence k chybám druhých, praktičnost, konvenčnost a závislost na skupině a na jejím souhlasu.
- 4) Ve třech případech nebyl vytvořen jednoznačný závěr při interpretaci výsledků ověřování hypotéz. Jedná se o vlastnosti, které se ve skupině projeví nevýrazně, a to jsou sebejistota a optimizmus, dostatečná síla vůle, sebekontrola a schopnost řídit se svým sebepojetím, soběstačnost, schopnost samostatného rozhodování a nezávislost na skupině.

Na tomto základě je možné tvrdit, že výsledky šetření prokazují viditelný soulad s údaji teoretických pramenů, a tak jsou zřejmě relevantní jak vzhledem k charakteristickým vlastnostem osobnosti dobrovolníka, tak i k nárokům na jejich aktivitu. Slabou stránkou provedeného výzkumu je ovšem to, že sledovaný vzorek nebyl reprezentativní. Zobecnění na všechny dobrovolníky v sociální sféře tedy není možné a vyžádalo by si rozsáhlejší šetření.

V návaznosti na výsledky této diplomové práce lze navrhnout praktické důsledky přístupu, který byl zde realizován. Jelikož výsledky práce prokázaly relevantnost použité metody, je možné doufat, že metoda bude užitečná jak při výběru dobrovolníků pro příslušné činnosti, tak i pro kontrolu činných jedinců v dobrovolných aktivitách např. jako prevenci negativních změn v důsledku stresu.

Mohu doporučit, aby se organizace při výběru dobrovolníků zaměřily na osoby, které vykazují vlastnosti, kde se potvrdily hypotézy výzkumu, tedy zejména emoční

zralost a stabilitu, vnitřní klid, stálost a umírněnost, nadšení, veselost, čilost, upřímnost v projevu, reaktivitu vůči skupině, spontánnost, přirozenost, schopnost vřelé citové účasti, konzervativní smýšlení, respekt vůči uznávaným myšlenkám a tradicím, vysokou rozumovou kapacitu, dobrodružnost, smělost, přátelskost, srdečnost, vřelost, společenskost, bezstarostnost, dobromyslnost, adaptabilitu, pozornost k lidem, spokojenost, uvolněnost.

Výrazné změny těchto vlastností v osobnostním profilu dobrovolníka v průběhu jeho služby by signalizovaly určitou nepohodu, která může pramenit z jeho dobrovolné činnosti stejně jako z jiných oblastí jeho života, a nesly by s sebou možné riziko negativního vlivu na kvalitu jeho práce. V důsledku tohoto zjištění by bylo třeba důkladněji zjistit zdroj těchto potíží a v rámci práce s dobrovolníkem se zaměřit na jejich odstranění nebo alespoň na eliminaci rizik, které by tyto změny v osobnosti dobrovolníka znamenaly pro jeho klienty.

Výše naznačený přístup samozřejmě předpokládá vůli organizací pomáhat svým dobrovolníkům rozvíjet jejich osobnost s cílem zkvalitnění služeb, které poskytují, a zájem dobrovolníků na sobě pracovat. Zároveň jsem přesvědčená, že pokud se podaří obojí skloubit, vzroste nejen kvalita služeb dobrovolníků, ale také jejich spokojenost s vlastní prací v rámci organizace, loajalita vůči organizaci a zájem o dlouhodobou spolupráci s ní.

Jelikož cílem tohoto výzkumu bylo porovnání empirických výsledků s teoretickými východisky a nalezení znaků specifických pro zkoumané dobrovolníky, po zodpovězení vytyčených otázek vyvstaly další, na které by mohlo odpovědět budoucí zkoumání. Zajímavé by zcela jistě bylo porovnání osobnostních zvláštností dobrovolníků v sociální sféře s placenými sociálními pracovníky, které by mohlo naznačit, zda je možné v osobnostním profilu hledat znaky předurčující k dobrovolnictví. Zároveň by bylo zajímavé porovnat dobrovolníky v sociální sféře s dobrovolníky v jiných oblastech, jako jsou např. ochrana přírody nebo kulturní či sportovní akce, které by mohlo poukázat na rysy spojené s pomáháním potřebným lidem.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

1. *AŽ malá ilustrovaná encyklopedie*. Praha: Encyklopedický dům, 1999, s. 286. ISBN 80-86044-12-2.
2. ATKINSON, Rita L. aj. *Psychologie*. 2. aktualiz. vyd. Přeložil Miroslav PETRŽELA, Dagmar BREJLOVÁ a Erik HERMAN. Praha: Portál, 2003. ISBN 80-7178-640-3.
3. BALCAR, Karel. *Úvod do studia psychologie osobnosti*. 2. uprav. vyd. Chrudim: MACH, 1991.
4. BENTS, Richard a Reiner BLANK. *Typický člověk. Úvod do typologie osobnosti*. Přeložil Ondřej BEZDÍČEK. Praha: Hogrefe – Testcentrum, 2009. ISBN 978-80-86471-36-5.
5. BRUMOVSKÁ Tereza a Gabriela SEIDLOVÁ MÁLKOVÁ. *Mentoring: výchova k profesionálnímu dobrovolnictví*. Praha: Portál, 2010. ISBN 978-80-7367-772-5.
6. CATTELL Raymond. B. *16 PF Šestnáctifaktorový dotazník*. Upravil Pavel ŘÍČAN. Bratislava: Psychodiagnostika, 1975.
7. CLARY, E. Gil, Robert D. RIDGE, Arthur A. STUKAS a. Mark SNYDER aj. Understanding and Assessing the Motivations of Volunteers: A Functional Approach [online]. *Journal of Personality a. Social Psychology*. 1998, roč. 74, č. 6, s. 1516-1530. [cit. 2013-1-5]. Dostupné z: [http://www.comm.umn.edu/~akoerner/courses/5431-S13/Clary%20et%20al.%20\(1998\).pdf](http://www.comm.umn.edu/~akoerner/courses/5431-S13/Clary%20et%20al.%20(1998).pdf)
8. FERJENČÍK, Ján. *Úvod do metodologie psychologického výzkumu*. Přeložil Petr Bakalář. Praha: Portál, 2000. ISBN 80-7178-367-6.
9. FINKELSTEIN, Marcia A. Volunteer satisfaction and volunteer action: a functional approach [online]. *Social Behavior a. Personality: An International Journal*. 2008, roč. 36, č. 1, s. 9-16. [cit. 2013-1-5]. Dostupné z: <http://web.ebscohost.com/ehost/search/basic?sid=cfc54ed1-dd08-4077-af69-ab9a96b3c7c5%40sessionmgr15&vid=5&hid=23>

10. FINKELSTEIN, Marcia A., Louis A. PENNER a. Michael T. BRANNICK. Motive, role identity, and prosocial personality as predictors of volunteer activity [online]. *Social Behavior a. Personality: An International Journal*. 2005, roč. 33, č. 4, s. 403-418. [cit. 2013-1-5]. Dostupné z: <http://web.ebscohost.com/ehost/search/basic?sid=cfc54ed1-dd08-4077-af69-ab9a96b3c7c5%40sessionmgr15&vid=5&hid=23>
11. FRIČ, Pavol, Tereza POSPÍŠILOVÁ, Jiří TOŠNER a. Martin VÁVRA. *Vzorce a hodnoty dobrovolnictví v české společnosti na začátku 21. století*. Praha: Hestia - Agnes, 2010. ISBN 978-80-903696-8-9.
12. HAVRDOVÁ, Zuzana. *Kompetence v praxi sociální práce*. Praha: Osmium, 1999. ISBN 80-902081-8-5.
13. HELUS, Zdeněk. *Psychologické problémy socializace osobnosti*. Praha: SPN, 1973.
14. HELUS, Zdeněk. *Pojetí žáka a perspektivy osobnosti*. Praha: SPN, 1982.
15. HRUŠKA, Emil. *Sudetoněmecké kapitoly*. Praha: BMSS-Start, 2008. ISBN 978-8086140-49-0.
16. HŘEBÍČKOVÁ, M. *Pětifaktorový model v psychologii osobnosti*. Praha: Grada, 2011. ISBN 978-80-247-3380-7.
17. JANÍČKOVÁ, Renata a. Vladimíra ZMEŠKALOVÁ. *Metodika práce s dobrovolníky*. Praha: Středisko náhradní rodinné péče, 2011. ISBN 978-80-87455-07-4.
18. KOPŘIVA, Karel. *Lidský vztah jako součást profese*. Praha: Portál, 2006. ISBN 80-7367-181-6.
19. KOSNY, Agnieszka A. a. Joan M. EAKIN. The hazard of helping: Work, mission and risk in non-profit social service organizations [online]. *Health, Risk a. Society*. April 2008, roč. 10, č. 2. ISSN 1469-8331. [cit. 2013-1-5]. Dostupné z: <http://web.ebscohost.com/ehost/search/basic?sid=cfc54ed1-dd08-4077-af69-ab9a96b3c7c5%40sessionmgr15&vid=5&hid=23>
20. KOSNY, Agnieszka A. a. Ellen MACEACHEN. Gendered, Invisible Work in Non-profit Social Service Organizations: Implications for Worker Health and Safety [online]. *Gender, Work and Organization*. July 2010, roč. 17, č. 4. [cit. 2013-1-5]. Dostupné z:

<http://web.ebscohost.com/ehost/search/basic?sid=cfc54ed1-dd08-4077-af69-ab9a96b3c7c5%40sessionmgr15&vid=5&hid=23>

21. MATOUŠEK, Oldřich. *Slovník sociální práce*. 2. přeprac. vyd. Praha: Portál, 2008. ISBN 978-80-7367-368-0.
22. MLČÁK, Zdeněk. Potenciální zdroje stresu v sociální práci a jejich zvládnání. *Sociální práce*. 2005, roč. 2005, č. 3. ISSN 1213-6204.
23. NAKONEČNÝ, Milan. *Lexikon psychologie*. Praha: Vodnář, 1995. ISBN 80-85255-74-X.
24. NAKONEČNÝ, Milan. *Základy psychologie*. Praha: Academia, 1998. ISBN 80-200-0689-3.
25. NAKONEČNÝ, Milan. *Psychologie: přehled základních oborů*. Praha: Triton, 2011. ISBN 978-80.7387-443-8.
26. PIERSON, John a. Martin THOMAS. *Dictionary of Social Work*. Maidenhead: Open University Press, 2010. ISBN-13: 978-0-33-523881-1.
27. PENNER, Louis A. Dispositional and Organizational Influences on Sustained Volunteerism: An Interactionist Perspective [online]. *Journal of Social Issues*. 2002, roč. 58, č. 3, s. 447-467. DOI: 10.1111/1540-4560.00270. [cit. 2013-1-5]. Dostupné z: <http://web.ebscohost.com/ehost/search/basic?sid=cfc54ed1-dd08-4077-af69-ab9a96b3c7c5%40sessionmgr15&vid=5&hid=23>
28. ŘÍČAN, Pavel. *Cesta životem*. Praha: Panorama, 1990. ISBN 80-7038-078-0.
29. ŘÍČAN, Pavel. *Psychologie osobnosti. Obor v pohybu*. 5. rozšíř. vyd. Praha: Grada, 2007. ISBN 978-80-247-1174-4.
30. SCHMIDBAUER, Wolfgang. *Psychická úskalí pomáhajících profesí*. Praha: Portál, 2000. ISBN 80-7178-312-9.
31. SCHMIDBAUER, Wolfgang. *Syndrom pomocníka*. Praha: Portál, 2008. ISBN 978-80-7367-369-7.
32. SLEPIČKA, Pavel, Václav HOŠEK a Běla HÁTLOVÁ. *Psychologie sportu*. 2. vyd. Praha: Karolinum, 2009. ISBN 978-80-246-1902-5.
33. STEBBINS, Robert. Would You Volunteer? [online]. *Society*. 2009, roč. 46, č. 2, s. 155-159. DOI: 10.1007/s12115-008-9186-1. [cit. 2013-1-5]. Dostupné z: <http://web.ebscohost.com/ehost/search/basic?sid=cfc54ed1-dd08-4077-af69-ab9a96b3c7c5%40sessionmgr15&vid=5&hid=23>

34. SVOBODA, Mojmir. *Psychologická diagnostika dospělých*. 4. vyd. Praha: Portál, 2010. ISBN 978-80-7367-706-0.
35. TOŠNER, Jiří. *Průvodce dobrovolnictvím pro neziskové organizace* [online]. Praha: Hestia, 2003. [cit. 2013-1-5]. Dostupné z: http://www.farnostcheb.cz/index.php?option=com_content&view=article&id=416:dobrovolnictvi-v-neziskovych-organizacich&catid=265&Itemid=893
36. TOŠNER, Jiří a Olga SOZANSKÁ. *Dobrovolníci a metodika práce s nimi v organizacích*. 2. vyd. Praha: Portál, 2006. ISBN 80-7367-178-6.
37. TŮMA, Zdeněk a Miroslav ZÍTKO. *Kapitoly o gymnastice*. Praha: ČOS, 2004. ISBN 80-86402-13-4.
38. URBÁNEK, Tomáš, Denisa DENGLEROVÁ a Jan ŠIRŮČEK. *Psychometrika: měření v psychologii*. Praha: Portál, 2011. ISBN: 978-80-7367-836-4.
39. VÁGNEROVÁ, Marie. *Psychologie osobnosti*. Praha: Karolinum, 2010. ISBN 978-80-246-1832-6.
40. VANĚK, Miroslav, Václav HOŠEK a Bohumil SVOBODA. *Studie osobnosti ve sportu*. Praha: Univerzita Karlova, 1974.
41. VANĚK, Miroslav a kol. *Ostrůvky svobody: kulturní a občanské aktivity mladé generace v 80. letech v Československu*. Praha: Ústav pro soudobé dějiny AV ČR - Votobia, 2002. ISBN 80-7285-016-4.
42. WAIC, Marek. *Německé tělovýchovné a sportovní spolky v českých zemích a Československu*. Praha: Karolinum, 2008. ISBN 978-80-246-1489-2.
43. ZITA, Josef. Univerzalizace – specializace jako součást profesionální identity povolání sociální pracovník. In: SMUTEK, Martin. *Možnosti sociální práce na počátku 21. století* [online]. Hradec Králové: s.n., 2005. s. 79-93. [cit. 2013-1-5]. Dostupné z: http://prohuman.sk/files/2005_sbormik_moznosti_socialni_prace_na_pocatku_21_stoleti.pdf

INTERNETOVÉ ZDROJE

1. ČESKO. MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ, MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY. Zákon č. 198/2002 Sb. o dobrovolnické službě a o změně některých zákonů (zákon o dobrovolnické službě). [cit. 2013-03-15] Dostupný z:
<http://www.msmt.cz/file/16274>
2. DÁVILA, María C. a Juan F. DÍAZ-MORALES. Age and motives for volunteering: Further evidence [online]. *Europe's Journal of Psychology*. 2009, s. 82-95. [cit. 2013-06-30]. Dostupné z:
<http://web.ebscohost.com/ehost/search/basic?sid=cfc54ed1-dd08-4077-af69-ab9a96b3c7c5%40sessionmgr15&vid=5&hid=23>
3. Firemní dobrovolnictví. *Hestia*[online]. ©2013 [cit. 2013-06-30]. Dostupné z:
<http://www.hest.cz/csr-programy/firemni-dobrovolnictvi-soucasti-csr/#.Udh1XnxgqWI>
4. Historie československého červeného kříže a Českého červeného kříže. *Český červený kříž* [online]. ©2009 [cit. 2013-06-30]. Dostupné z:
<http://www.cervenykriz.eu/cz/historie.aspx>
5. Historie Hlaholu Praha. *Zpěvácký spolek Hlahol* [online] ©2013 [cit. 2013-06-30]. Dostupné z: <http://www.hlahol.cz/historie.html>
6. Historie. *Baráčnická rychta* [online]. [©2013] [cit. 2013-07-18] Dostupné z:
www.baracnickarychta.cz/cz/historie
7. Historie. *YMCA v České republice* [online]. [©2013] [cit. 2013-06-30]. Dostupné z: www.ymca.cz/info-o-ymca-historie/
8. Chlumský Martin. Stručná historie Sokola v datech. *Sokol. Cz* [online] ©2002, poslední revize 26. 04. 2002 [cit. 2013-06-30]. Dostupné z:
www.sokol.cz/sokol/index.php?action=zobrazdokument
9. Jak se zapojit. *Zapojímse.cz* [online]. [©2013] [cit. 2013-06-30]. Dostupné z:
<http://www.zapojimse.cz/Obsah/o-nas-18.html>
10. JANÍČEK Jiří. *Armáda spásy a její působení v ČSR ve dvacátých a třicátých letech 20. století* [online]. Bakalářská práce. Brno, 2008. Masarykova

- Univerzita. Filosofická fakulta. Historický ústav. Vedoucí: doc. PhDr. Jiří Hanuš, Ph.D. ©2008. [cit. 2013-06-30]. Dostupné z:
http://is.muni.cz/th/162486/ff_b/Armada_spasy.pdf
11. KRÁTKÁ, Karolina a Helena PERNICOVÁ. *Historie a současnost dobrovolnictví v České republice*. Dokument pro ing. Zuzanu Brzobohatou, poslankyni Evropského parlamentu [online] ©2010. [cit. 2013-06-30]. Dostupné z: http://www.brzobohata.cz/fileadmin/user_upload/ERD/historie_a_soucasnost_dobrovolnictvi_v_cr.pdf
 12. MEZINÁRODNÍ FEDERACE SOCIÁLNÍCH PRACOVNÍKŮ IFSW. *Definition of Social Work* [online]. 8.7.2012 [cit. 2013-03-15]. Dostupné z: <http://ifsw.org/policies/definition-of-social-work/>
 13. Několik řádků o historii Umělecké besedy. *Umělecká beseda 1813-2013* [online] ©2013 [cit. 2013-06-30]. Dostupné z:
<http://www.umeleckabeseda/nepnet.cz/umelecka-beseda/historie>
 14. Philanthropy. *Macmillan Dictionary* [online]. Macmillan Publishers Limited, 2009 –2013. ©2013 [cit. 2013-01-05]. Dostupné z:
<http://www.macmillandictionary.com/dictionary/british/philanthropy>
 15. Projděte si stoletou historií skautingu. *Skauting* [online]. [©2012] [cit. 2013-06-30]. Dostupné z: <http://www.skaut.cz/skauting/o-skautingu/historie>
 16. SLADKÝ, Ondřej. *Činnost pražského pluku RG 1 v severozápadním pohraničí v květnu a červnu 1945* [online]. Bakalářská práce. Brno, 2007. Masarykova univerzita. Filosofická fakulta. Historický ústav. Vedoucí: Mgr. Tomáš Dvořák, PhDr. ©2007. [cit. 2013-06-30]. Dostupné z:
http://is.muni.cz/th/145451/ff_b/Cinnost_prazskeho_pluku_RG.pdf
 17. SOSNA, Martin. Peripetie soužití Čechů a Němcův českých zemích – od středověku po 1.světovou válku. *Moderní dějiny* [online]. © 2013, 30.6.2013 [cit. 2013-07-18]. Dostupné z: www.moderni-dejiny.cz/clanek/peripetie-souziti-cechu-a-nemcu-v-cekych-zemich-od-stredoveku-po-prvni-svetovou-valku
 18. Spolek Svatobor. *Spolek Svatobor* [online] [©2013] [cit. 2013-06-30]. Dostupné z: <http://www.intranet.cz/svatobor/svatobor.html>

PŘÍLOHY

Příloha č. 1

Přiřazení faktorů k popisům žadoucích vlastností a kompetencí dobrovolníků a pracovníků v sociální sféře nebo k nárokům sociální práce

Zde použité výrazy definující jednotlivé faktory jsou čerpány z příručky k dotazníku 16 PF (Cattell, 1975).

Zdroj:

HAVRDOVÁ, Zuzana. *Kompetence v praxi sociální práce*.

Rozvíjet účinnou komunikaci

Naslouchat

Vytvářet podmínky pro důvěru a otevřenost, iniciovat spolupráci a motivovat změnu

A+	dobromyslný, ochotný ke spolupráci, pozorný k lidem, důvěřivý, adaptabilní, vřelý
C+	emočně zralý, stálý, klidný, přizpůsobuje se faktům, jeho emoční potřeby nezkreslují reálné vidění situace, žije ve vnitřní pohodě, svou umírněností se vyhýbá obtížím
F+	entuziastický
F-	uvážlivý, přemýšlivý
H+	přátelský, srdečný
I+	laskavý, jemný, shovívavý k sobě i druhým
L-	důvěřivý, nepodezírá druhé z nepřátelství, chápavý, permissivní, tolerantní, benevolentní k chybám druhých, smířlivý
M-	vážný, dělá si starosti, ale je stálý
N-	upřímný (ale společensky neohrabaný), společenský, schopný vřelé citové účasti, spontánní, přirozený

Orientovat se a plánovat postup

Získávat přehled o souvislostech situací nouze a rizika a plánovat postup ke změně

C+	stálý, klidný, přizpůsobuje se faktům, jeho emoční potřeby nezkreslují reálné vidění situace
I-	jedná na základě praktické logické evidence, drží se věci
L-	podvoluje se změnám, benevolentní k chybám druhých
M-	veden objektivními skutečnostmi, spolehlivý v praktickém úsudku

Podporovat a pomáhat k soběstačnosti

Podporovat rozpoznání a využívání vlastních sil a schopností, přebírání odpovědnosti a zabezpečení práv

L-	benevolentní k chybám druhých
M-	vážný, dělá si starosti, ale je stálý, veden objektivními skutečnostmi, spolehlivý v praktickém úsudku

Zasahovat a poskytovat služby

Poskytovat či zajišťovat přiměřenou podporu, ochranu a kontrolu a zapojovat se do prevence

C+	stálý, klidný, přizpůsobuje se faktům, jeho emoční potřeby nezkreslují reálné vidění situace
I-	jedná na základě praktické logické evidence
L-	chápavý, permissivní, tolerantní, benevolentní k chybám druhých, smířlivý

Přispívat k práci organizace

Pracovat odpovědně, hodnotit a zlepšovat účinnost služeb, efektivně využívat zdroje

Spolupracovat

A+	ochotný ke spolupráci, adaptabilní
A-	pedantský, objektivní
C+	stálý, klidný, přizpůsobuje se faktům, jeho emoční potřeby nezkreslují reálné vidění situace

G+	zodpovědný, vytrvalý
I-	spoléhá se na sebe, bere na sebe zodpovědnost
M-	veden objektivními skutečnostmi, spolehlivý v praktickém úsudku, konvenční, čilý v praktických záležitostech

Odborně růst

Plánovat a řídit své další vzdělání

Využívat supervizi a sebereflexi k růstu, umět si zorganizovat práci a čas

Rozhodovat se a spolupracovat v síti

A+	ochotný ke spolupráci, adaptabilní
G+	rozhodný, vytrvalý, odhodlaný, svědomitý, zodpovědný
I-	spoléhá se na sebe, bere na sebe zodpovědnost
Q3+	sebekontrola, síla vůle

Zdroj:

ZITA, Josef. *Univerzalizace – specializace jako součást profesionální identity povolání sociální pracovník.*

„povinnost vůči individu a povinnost vůči společnosti“

N-	slepě důvěřuje v lidskou přirozenost
Q1-	konzervativní, respektuje uznávané myšlenky, tolerantní k nesnázím plynoucím z lpění na tradici

role „poradce, opatrovník, pečovatel, posuzovatel, organizátor, terapeut, dohlížitel, vychovatel, konzultant, mediátor, probátor, vyšetřovatel, průvodce, utěšitel, politik, byrokrat“

L-	chápat, permissivní, tolerantní, benevolentní k chybám druhých, smířlivý, snadno zapomíná na nesnáze, nepodezírá druhé z nepřátelství
Q2-	sociabilně závislý na skupině

„posel lidskosti“

L-	chápavý, permissivní, tolerantní, benevolentní k chybám druhých, smířlivý, snadno zapomíná na nesnáze, nepodezírá druhé z nepřátelství
----	--

„ženská profese“

- Převaha žen ve skupině

„Kriteria: zkušenost, erudice, intuice, sebevědomí, respektování autority. Poznámka: většinou mají vybroušené sebehodnocení a vyšší profesní sebevědomí.“

E-	citlivý na autoritu
I+	jedná na základě citlivé intuice
O-	sebejistota, sebedůvěra
Q3+	sebekontrola, síla vůle, společensky precizní, řídí se svým sebepojetím

Zdroj:

KOSNY, Agnieszka A. a Joan M. EAKIN. *The hazard of helping: Work, mission and risk in non-profit social service organizations.*

„Solidarita s těmi, komu sloužíš.“

„Zdůrazňují, že solidarita s chudými vyžaduje „nedostatek některého z obvyklých pohodlí self““

L-	tolerantní, chápat, smířlivý
O-	sebejistý, dovede se „otřepat“, méně citlivý, klidný, nedělá si starosti, nemá strach

„Zacházení s klienty důstojně a s respektem, „jako s lidmi““

L-	tolerantní, chápat, smířlivý
N-	společenský, schopný vřelé citové účasti
O-	sebejistý, klidný, nedělá si starosti, nemá strach

„Spravedlnost“

G+	zodpovědný, svědomitý, ovládaný smyslem pro povinnost, starostlivý, pokud jde o mravní normy a pravidla
----	---

„Respektování klientů takových, jací jsou.“

A+	dobromyslný, bezstarostný, pozorný k lidem, mírný, důvěřivý, vřelý
L-	tolerantní, chápavý, smířlivý
N-	slepě důvěřuje v lidskou přirozenost

„Pracovníci říkali, že není jejich úlohou soudit klienty, ale přijímat je takové, jací jsou.“

A+	dobromyslný, bezstarostný, pozorný k lidem, mírný, důvěřivý, vřelý
L-	tolerantní, chápavý, smířlivý, přijímá svou osobní nedůležitost
N-	slepě důvěřuje v lidskou přirozenost

„Odvrácení pozornosti od vlastních negativních životních a pracovních zkušeností pracovníků... pracovníci měli tendenci si méně stěžovat na rizika spojená se svou prací.“

F+	entuziastický, bezstarostný
L-	snadno zapomíná na nesnáze, přijímá svou osobní nedůležitost
O-	nedělá si starosti

„Potíže a stres spojený s podporou a poradenstvím, které poskytují klientům“

O-	dovede se „otřepat“, méně citlivý, klidný, nemá strach
----	--

„vyhoření jim nezpůsobili jejich klienti, ale vnější systém“

L-	permissivní, tolerantní, benevolentní k chybám druhých, smířlivý
N-	slepě důvěřuje v lidskou přirozenost

„upřednostňují klienty (a jejich problémy). Tím, že vyjádřili vlastní frustrace způsobené systémovými problémy, které škodí klientům, pracovníci také ukázali solidaritu s klienty, kterým slouží.“

L-	přijímá svou osobní nedůležitost
M-	vážný, dělá si starosti, ale je stálý

„určitá rizika povolání musí být akceptována.“

L-	snadno zapomíná na nesnáze, přijímá svou osobní nedůležitost
N-	spokojený s tím, co přichází
O-	dovede se „otřepat“, méně citlivý, klidný, nemá strach

Zdroj:

KOPŘIVA, Karel. *Lidský vztah jako součást profese*. S. 15

Nejdůležitější schopnosti nebo vlastnosti sester nebo ošetrovatelek v domově důchodců (výzkum mezi zdravotními sestrami a sociálními pracovníci):

1. *Náklonnost (vlídnost, ochota, láska)*
2. *Trpělivost (klid, vyrovnanost)*
3. *Vcítění (porozumění, empatie)*
4. *Odbornost (profesionalita, znalosti)*

A+	vřelý, přátelský, společenský, dobromyslný, ochotný ke spolupráci, pozorný k lidem, mírný
B+	bystrý, chápavý, rychle se učí, intelektuálně adaptabilní
C+	emočně zralý, klidný, žije ve vnitřní pohodě
E-	pokorný, mírný, poddajný, přizpůsobuje se, uvážlivý
I+	senzitivní, jemný, laskavý, shovívavý k sobě i k druhým, jedná na základě citlivé intuice
L-	chápavý, permissivní, tolerantní, benevolentní k chybám druhých, smířlivý
M-	vážný, dělá si starosti, ale je stálý, spolehlivý v praktickém úsudku
O-	sebejistý, dovede se „otřepat“, klidný
Q4-	relaxovaný, poklidný

Zdroj:

MLČÁK, Zdeněk. *Potenciální zdroje stresu v sociální práci a jejich zvládnutí.*

„... (k syndromu vyhaslosti jsou) disponovány především ty sociální pracovníce, které vykazují nízkou úroveň v takových osobnostních dimenzích, jako jsou neuropsychická stabilita, sociální přizpůsobivost, snaha o uchování postavení, spontánní družnost, sebeuspokojení, akceptace prostředí, dominance, flexibilita“.

A+	přátelský, společenský, bezstarostný
C+	emočně stálý, klidný, žije ve vnitřní pohodě
E+	dominance
F+	Bezstarostný, upřímný
H+	Přátelský, srdečný, bezstarostný
L-	snadno zapomíná na nesnáze, podvoluje se změnám
O-	sebejistý, spokojený, dovede se „otřepat“
Q4-	uspokojený

„...pracovní činnost, při které se po sociálních pracovnících ve vysoké míře požaduje, aby projevovali a dobře ovládali své pozitivní i negativní emoce, vykazovali vysokou senzitivitu vůči klientům...“

C+	emočně stálý, klidný, žije ve vnitřní pohodě
I+	senzitivní, laskavý, jemný

„Naopak nízká úroveň neuroticismu souvisí s dobrou úrovní integrace osobnosti, s citovou stabilitou, spolehlivou emoční kontrolou, duševním klidem a spokojeností.“

C+	emočně stálý, klidný, žije ve vnitřní pohodě, nedovolí, aby emoční potřeby zkreslily reální vidění situace
----	--

„...sociální pracovníci s převahou pozitivní afektivity vyzařují energičnost, aktivitu, entuziasmus, spokojenost a životní pohodu a z těchto důvodů lépe odolávají vzniku pracovního stresu.“

C+	žije ve vnitřní pohodě
F+	entuziastický, bezstarostný
H+	aktivní, živě reaktivní
O-	spokojený, radostný
Q4-	relaxovaný, nezklamaný, uspokojený

„Jedním z vůbec nejvýznamnějších faktorů ovlivňujících kvalitu prožívání psychické zátěže v sociální práci je úroveň sebepojetí sociálních pracovníků.“

Q3+	řídí se svým sebepojetím
-----	--------------------------

Příloha č. 2

Výsledky testování zkoumaných jedinců

Dobrovolníci	Hodnoty pro jednotlivé faktory ve stenech															
	A	B	C	E	F	G	H	I	L	M	N	O	Q1	Q2	Q3	Q4
D1	7	8	6	7	8	3	6	10	4	8	4	7	3	6	5	8
D2	7	4	8	9	10	4	10	8	5	3	2	5	7	4	7	4
D3	7	10	9	3	8	2	5	9	3	6	5	3	2	7	4	3
D4	5	9	7	5	7	3	7	8	2	6	6	5	4	10	3	6
D5	6	10	6	7	10	1	9	9	9	6	2	6	4	5	2	6
D6	5	10	6	6	8	1	6	9	8	7	5	3	8	7	2	8
D7	8	8	10	5	10	6	9	8	7	8	3	5	4	1	8	5
D8	3	10	4	6	4	5	5	9	3	10	5	8	5	10	3	9
D9	4	7	3	6	5	2	3	7	9	6	5	8	4	8	3	7
D10	6	7	7	6	7	4	4	9	2	7	6	3	5	5	7	3
D11	7	2	6	6	7	3	6	6	8	4	1	7	5	7	4	5
D12	5	6	9	6	7	3	7	7	6	7	3	2	3	8	7	3
D13	7	6	6	4	7	5	7	4	6	4	3	5	2	7	8	3
D14	4	4	6	10	8	5	6	4	7	6	3	9	6	4	4	5
D15	7	7	7	10	10	5	10	1	7	2	1	2	8	3	6	3
D16	7	6	6	9	7	4	6	3	4	4	3	6	3	2	5	4
D17	6	5	7	7	6	8	6	3	5	8	3	4	2	1	8	5
D18	3	6	4	4	3	3	2	7	4	5	5	9	1	6	10	6
D19	8	9	9	6	8	4	7	4	7	5	7	5	1	5	4	3
D20	7	8	8	8	10	5	9	6	8	5	2	6	4	3	8	4
D21	6	10	2	5	3	4	2	7	8	9	5	6	6	8	3	7
D22	10	9	9	10	10	2	10	1	6	8	4	1	7	2	4	5
D23	3	10	6	6	8	2	6	10	6	7	3	6	5	9	5	5
D24	7	10	6	10	8	2	10	10	7	10	4	6	1	2	5	5
D25	7	9	7	6	9	4	6	7	9	2	2	7	1	3	7	8
D26	9	7	7	6	9	5	9	8	6	4	1	1	6	5	9	4
D27	5	8	8	7	10	8	7	9	6	8	6	8	5	4	6	3
D28	6	5	3	8	7	1	5	5	5	6	5	8	8	4	4	9
D29	3	10	7	6	6	3	6	4	2	3	4	7	5	6	3	5
D30	4	5	9	7	3	4	5	3	5	8	6	4	7	7	2	4
D31	8	5	8	9	7	6	3	4	7	7	5	3	4	9	3	6
D32	7	6	6	4	8	5	6	6	4	9	2	5	4	8	6	4
D33	8	7	7	5	8	2	7	8	6	5	3	4	3	7	7	3

BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE

Jméno a příjmení autora/ky: Olga Mazurovová

Studijní program: Sociální politika a sociální práce

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

Název práce: Studie osobnosti dobrovolníka v sociální sféře

Počet stran (bez příloh): 91

Celkový počet stran příloh: 9

Počet titulů české literatury a pramenů: 35

Počet titulů zahraniční literatury a pramenů: 8

Počet internetových odkazů: 18

Vedoucí práce: Mgr. Irena Kučerová

Rok dokončení práce: 2013

**Posudek vedoucího diplomové práce
na Pražské vysoké škole psychosociálních studií**

Jméno a příjmení studentky: Bc. Olga Mazurovová
 Obor studia: Sociální práce se zaměřením na komunikaci a aplikovanou psychoterapii
 Název práce: Studie osobnosti dobrovolníka v sociální sféře
 Vedoucí práce: Mgr. Irena Kučerová

Technické parametry práce:

Počet stránek textu (bez příloh): 91
 Počet stránek příloh: 9
 Počet titulů v seznamu literatury: 61

0**	1	2	3	4
-----	---	---	---	---

Výběr tématu

Závažnost tématu

	1			
--	---	--	--	--

Oborová příslušnost tématu

	1			
--	---	--	--	--

Originalita tématu a jeho zpracování

	1			
--	---	--	--	--

Formální zpracování

Jazykové vyjádření (respektování pravopisné normy, stylistické vyjadřování, zvládnutí odborné terminologie)

	1			
--	---	--	--	--

Práce s odbornou literaturou a prameny (citace, parafráze, odkazy, dodržení norem pro citace, cizojazyčná literatura)

	1			
--	---	--	--	--

Formální zpracování (jasnost tématu, rozčlenění textu, průvodní aparát, poznámky, přílohy, grafická úprava)

		2		
--	--	---	--	--

Metody práce

Vhodnost a úroveň použitých metod

		2		
--	--	---	--	--

Využití výzkumných empirických metod

	1			
--	---	--	--	--

Využití praktických zkušeností

	1			
--	---	--	--	--

Obsahová kritéria a přínos práce

Přístup autora k řešené problematice (samostatnost, iniciativa, spolupráce s vedoucím práce)

	1			
--	---	--	--	--

Naplnění cílů práce

	1			
--	---	--	--	--

Vyváženost teoretické a praktické části v daném tématu

	1			
--	---	--	--	--

Návaznost kapitol a subkapitol

	1			
--	---	--	--	--

** 0 – nehodnoceno; 1 – výborně; 2 – velmi dobře; 3 – dobře; 4 – neprospěl/a

Dosažené výsledky, odborný vklad, použitelnost výsledků v praxi

	1			
--	---	--	--	--

Vhodnost prezentace závěrů práce (publikace, referáty, apod.)

	1			
--	---	--	--	--

Otázky a náměty k diskusi při obhajobě:

Podle jakého kritéria diplomantka volila, o jakých psychodiagnostických testech osobnostních rysů v teoretické části DP (kapitola 2) pojedná a o jakých nikoli?

Autorka práce v rámci svého výzkumu oslovila několik dobrovolnických organizací v ČR. Jaké další dobrovolnické organizace působící v sociální sféře v ČR diplomantka zná? Necht' zmíní alespoň tu nejznámější s celorepublikovou působností.

Celkové hodnocení práce (klady, nedostatky):

Autorka se ve své teoreticko-praktické diplomové práci (dále DP) věnuje tématu osobnostního profilu dobrovolníků v sociální sféře. Činí tak jak teoreticky, studiem dostupných zdrojů (v prvních čtyřech kapitolách DP), tak prakticky (viz empirické šetření, v němž sledovanou skupinu dobrovolníků testuje pomocí Cattellova standardizovaného psychodiagnostického dotazníku 16 PF). Obě části práce jsou z hlediska rozsahu vyvážené.

DP má jednoduchou, nepříliš rozvětvenou strukturu a svým cílem je poměrně úzce zaměřena. Autorka nepřináší detailní rozpravování nastíněných témat (studium osobnosti či dobrovolnictví), věnuje se jim však ve vztahu k cíli své práce v adekvátním rozsahu.

Formální zpracování i jazyková úroveň textu odpovídají požadavkům kladeným na DP. Lze vytknout pouze drobné nedostatky, např. nadužívání slovesa být, které se sporadicky vyskytuje v některých částech práce, např. na str. 36 se v jedné jediné větě toto sloveso objevuje 4x, či chybějící slovo „otázkou“ na str. 28 u bodu 2. Jen výjimečně se v textu objeví gramatická chyba.

Autorka pracuje s dostatečným množstvím zdrojů, včetně cizojazyčných (přes 60 pramenů), neopomíjí přitom výzkumy realizované na dané téma ani články v odborných publikacích (s výjimkou Sociální práce, kde bylo tématu dobrovolnictví věnováno celé číslo 4/2011). Na zdroje autorka odkazuje v souladu s normou, pouze ojediněle v práci chybí odkaz na parafrázovaný pramen.

Teoretická část práce je členěna do čtyř kapitol, které se na 38 stranách věnují vymezení bazálních pojmů a stručnému pojednání o osobnosti a dobrovolnictví. Diplomantka nezapomíná zmínit legislativní rámec ani historii dobrovolnictví v kontextu ČR.

Dle mého názoru by teoretické části DP „slušela“ větší koncepčnost ve smyslu transparentnosti a odůvodněnosti v tom, jaká témata diplomantka v práci rozpracovává a jaká nikoli. Autorka např. představuje pouze některé testy zaměřené na diagnostiku rysů osobnosti (Cattell 16 PF a Big Five) a opomíjí jiné, jako např. MMPI, ICL, FIRO B a další. Stejně tak by práci prospěla členitější struktura (např. v kapitole 2 a 3).

Teoretickou část práce vyvažuje „empirické šetření“, kterému je věnováno 34 stran. Autorka navazuje na teoretické poznatky (osobnostní nároky kladené na dobrovolníky) rozpracované ve 4. kapitole. S využitím Cattellova dotazníku šestnácti skupin osobnostních rysů sestavuje osobnostní profil zkoumané skupiny dobrovolníků, který porovnává s předpoklady pro výkon dobrovolnické činnosti v sociální sféře uvedenými v literatuře.

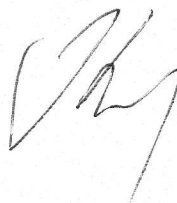
Výzkumná část práce je zpracována velmi detailně a přehledně. Autorka předpokládá, že sledovaná skupina dobrovolníků bude vykazovat osobnostní znaky odpovídající požadavkům na profesionální výkon dobrovolníků a pracovníků v pomáhajících profesích. Tuto predikci formuluje v souboru 16ti pracovních hypotéz. Počet hypotéz je sice nezvykle vysoký, reflektuje však jednotlivé faktory osobnostního profilu dle Cattella.

Zpracování a analýzu dat považuji za důkladnou, přehlednou a systematickou. Za nedostatek výzkumu pokládám poměrně malý výzkumný soubor (vzorek respondentů sestává z 33 osob) a málo oslovených dobrovolnických organizací. Dále postrádám porovnání s komparační skupinou, ať by již tuto skupinu představovala „běžná populace“ či profesionální sociální pracovníci. Těchto limitů práce si je sama autorka vědoma a v práci je reflektuje.

Doporučení k obhajobě: doporučuji

Navrhovaná klasifikace: velmi dobře

Datum, podpis: 30.8.2013 Mgr. Irena Kučerová



**Posudek oponenta diplomové práce
na Pražské vysoké škole psychosociálních studií**

Jméno a příjmení : Olga Mazurovová

Obor studia: Sociální práce se zaměřením na komunikaci a aplikovanou psychoterapii

Název práce: Studie osobnosti dobrovolníka v sociální sféře

Vedoucí/oponent práce: Mgr. Eva Petráková

Technické parametry práce:

Počet stránek textu (bez příloh): 91

Počet stránek příloh: 9

Počet titulů v seznamu literatury: 43

Počet internetových odkazů: 18

0**	1	2	3	4
-----	---	---	---	---

Výběr tématu

Závažnost tématu

	x			
--	---	--	--	--

Oborová příslušnost tématu

	x			
--	---	--	--	--

Originalita tématu a jeho zpracování

	x			
--	---	--	--	--

Formální zpracování

Jazykové vyjádření (respektování pravopisné normy, stylistické vyjadřování, zvládnutí odborné terminologie)

	x			
--	---	--	--	--

Práce s odbornou literaturou a prameny (citace, parafráze, odkazy, dodržení norem pro citace, cizojazyčná literatura)

	x			
--	---	--	--	--

Formální zpracování (jasnost tématu, rozčlenění textu, průvodní aparát, poznámky, přílohy, grafická úprava)

	x			
--	---	--	--	--

Metody práce

Vhodnost a úroveň použitých metod

	x			
--	---	--	--	--

Využití praktických zkušeností

		x		
--	--	---	--	--

Obsahová kritéria a přínos práce

Přístup autora k řešené problematice (samostatnost, iniciativa, spolupráce s vedoucím práce)

x				
---	--	--	--	--

Naplnění cílů práce

	x			
--	---	--	--	--

Vyváženost teoretické a praktické části v daném tématu

	x			
--	---	--	--	--

Návaznost kapitol a subkapitol

	x			
--	---	--	--	--

** 0 – nehodnoceno; 1 – výborně; 2 – velmi dobře; 3 – dobře; 4 – neprospěla

Dosažené výsledky, odborný vklad, použitelnost
výsledků v praxi

		X		
--	--	---	--	--

Vhodnost prezentace závěrů práce
(publikace, referáty, apod.)

		X		
--	--	---	--	--

Otázky a náměty k diskusi při obhajobě:

Dokážete si představit jakým způsobem by se dalo v ČR podporovat a rozšiřovat dobrovolnictví?
Jakou máte zkušenost se supervizemi pro dobrovolníky v sociální oblasti, ve zdravotnictví a ve školství ?

Celkové hodnocení práce (klady, nedostatky):

Ve své diplomové práci si autorka zvolila aktuální téma a zaměřila se na osobnost dobrovolníků v sociální sféře což považuji, vzhledem ke studijnímu programu za vhodné.

V úvodních, teoretických kapitolách se autorka věnuje problematice osobnosti, zkoumání osobnosti a dobrovolnictví. Na začátku vhodně vymezuje základní pojmy, vždy čerpá z více zdrojů. Teoretická část diplomové práce je čtivá, dobře srozumitelná a obsahově plná. Autorka prokazuje, že umí pracovat s odbornou literaturou.

Praktickou část tvoří výzkum osobnosti dobrovolníka pomocí Cattellova dotazníku, dotazník byl předložen jen 33 respondentům. Výstupy jsou srozumitelně shrnuty a porovnány s teoretickými východisky a jsou z nich vyvozeny závěry. Praktickou část považuji za dobře vypracovanou, obsahuje informace bez zavádějících komentářů.

V závěrečném hodnocení je patrná osobní zkušenost autorky a její profesionální přístup k danému tématu.

Po formální stránce je práce velmi pěkná.

Doporučení k obhajobě: doporučuji

Navrhovaná klasifikace: výborně

Datum, podpis:

10.9.2013

Mgr. Eva Petráková

