

Osobnostní předpoklady studentů pomáhajících profesí

Bc. Petra Přiklopilová

Diplomová práce
2021



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta humanitních studií

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně

Fakulta humanitních studií

Ústav pedagogických věd

Akademický rok: 2020/2021

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení: **Bc. Petra Přiklopilová**
Osobní číslo: **H190493**
Studijní program: **N0111A190013 Sociální pedagogika**
Studijní obor: **Sociální pedagogika**
Forma studia: **Kombinovaná**
Téma práce: **Osobnostní předpoklady studentů pomáhajících profesí**

Zásady pro vypracování

Zpracování rešerše a studium odborné literatury.

Vymezení terminologie a teoretických východisek z oblasti osobnostní charakteristiky, motivace k pomáhání a vnímání významu pomáhající profese.

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

Realizace kvantitativního výzkumu formou dotazníkového šetření.

Zpracování a vyhodnocení získaných dat, včetně jejich interpretace.

Prezentace výsledků výzkumu, jejich shrnutí a doporučení pro praxi.

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

Seznam doporučené literatury:

- CAKIRPALOGLU, Panajotis, 2009. Psychologie hodnot. 2., dopl. a přeprac. vyd. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci. ISBN 9788024422954.
- GÉRINGOVÁ, Jitka, 2011. Pomáhající profese: tvořivé zacházení s odvrácenou stranou. Praha: Triton, Psyché (Triton). ISBN 9788073873943.
- HŘEBÍČKOVÁ, Martina, 2011. Pětifaktorový model v psychologii osobnosti: přístupy, diagnostika, uplatnění. Praha: Grada, Psyché (Grada). ISBN 9788024733807.
- NAKONEČNÝ, Milan, 2009. Psychologie osobnosti. Vyd. 2., rozš. a přeprac. Praha: Academia. ISBN 9788020016805.
- ZÁŠKODNÁ, Helena a Zdeněk MLČÁK, 2009. Osobnostní aspekty prosociálního chování a empatie. Praha: Triton. ISBN 9788073873066.

Vedoucí diplomové práce: **Mgr. Karla Hrbáčková, Ph.D.**
Ústav pedagogických věd

Datum zadání diplomové práce: **15. ledna 2021**
Termín odevzdání diplomové práce: **23. dubna 2021**



Mgr. Libor Marek, Ph.D.
děkan



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

PROHLÁŠENÍ AUTORA DIPLOMOVÉ PRÁCE

Beru na vědomí, že

- odevzdáním diplomové práce souhlasím se zveřejněním své práce podle zákona č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, bez ohledu na výsledek obhajoby¹⁾;
- beru na vědomí, že diplomová práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému dostupná k nahlédnutí;
- na moji diplomovou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, zejm. § 35 odst. 3²⁾;
- podle § 60³⁾ odst. 1 autorského zákona má UTB ve Zlíně právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- podle § 60³⁾ odst. 2 a 3 mohu užít své dílo – diplomovou práci - nebo poskytnout licenci k jejímu využití jen s předchozím písemným souhlasem Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše);
- pokud bylo k vypracování diplomové práce využito softwaru poskytnutého Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně nebo jinými subjekty pouze ke studijním a výzkumným účelům (tj. k nekomerčnímu využití), nelze výsledky diplomové práce využít ke komerčním účelům.

Prohlašuji, že

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

Ve Zlíně 17.3.2021

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

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

(2) Disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce odvedené uchrázením k obhajobě musí být též nejméně pět pracovních dní před konáním obhajoby zveřejněny k nahlížení veřejnosti v místě určeném veřejným představen vysoké školy nebo není-li tak určeno, v místě provozu vysoké školy, kde se má konat obhajoba práce. Každý si může ze zveřejněné práce pořizovat na své náklady výtisk, opisy nebo rozmnoženiny.

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

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

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

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

(1) Škola nebo školské či vzdělávací zařízení mají za obvyklýk podmíněk právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla (§ 35 odst. 3). Odepře-li autor takového díla udělit svolení bez vázného úlovku, mohou se tyto osoby domáhat nahrazení odepřítého projevu jeho vůle u soudu. Ustanovení § 35 odst. 3 mátné nedorženo.

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

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

ABSTRAKT

Diplomová práce se zaměřuje na problematiku osobnostních předpokladů a vnímání významu pomoci u studentů pomáhajících profesí. Práce je rozdělena na teoretickou a praktickou část. Teoretická část se věnuje osobnostním předpokladům pomáhajících, charakteristice a úskalím pomáhajících profesí a seznámení s vybranými teoriemi typologie osobnosti. Zvláštní pozornost je věnována osobnostní typologii MBTI, která byla použita k výzkumu v praktické části. Praktická část zkoumá osobnostní typy a vnímání významu pomoci u studentů pomáhajících profesí a jejich vzájemnou souvislost.

Klíčová slova: pomáhající profese, pomáhající pracovník, osobnost pomáhajícího, typy osobnosti, motivace k pomáhání, syndrom vyhoření, stres, typologie MBTI

ABSTRACT

The diploma thesis focuses on personality predispositions and perception of the importance of help among students in the helping professions. The thesis is divided into a theoretical and a practical part. The theoretical part deals with personality predispositions of helpers as well as the characteristics and pitfalls of the helping professions. It also introduces selected theories of personality typology. This part also pays special attention to the MBTI typology, which was used for research in the practical part. The practical part examines personality types and perception of the importance of help among students in the helping professions. It also explores the connection between the personality types and perception of help.

Keywords: helping profession, helping worker, personality predispositions, personality types, motivation to help, burnout syndrome, stress, MBTI typology

Děkuji Mgr. Karle Hrbáčkové, Ph.D. za cenné rady, podněty a připomínky při vedení mé práce. Děkuji všem účastníkům výzkumu za jejich čas, pomoc a ochotu spolupracovat. Děkuji mé rodině za trpělivost a podporu.

„Chybí-li vašemu životu vize, k níž směřujete své úsilí, která vás pohlcuje, kterou toužíte uskutečnit, pak ani nemáte motiv, proč se namáhat.“

Erich Fromm

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

OBSAH

ÚVOD.....	10
I TEORETICKÁ ČÁST.....	12
1 PSYCHOLOGICKÉ POJETÍ OSOBNOSTI.....	13
1.1 POJETÍ OSOBNOSTI.....	14
1.2 KLÍČOVÉ VLASTNOSTI OSOBNOSTI.....	15
1.3 OSOBNOSTNÍ CHARAKTERISTIKY A PROFESE	16
1.4 EMPIRICKY ODVOZENÉ RYSY OSOBNOSTI	17
1.5 TEORETICKY ODVOZENÉ RYSY OSOBNOSTI.....	17
2 POMÁHAJÍCÍ PROFESE	19
2.1 OSOBNOST POMÁHAJÍCÍHO	20
2.2 VZTAH KE KLIENTOVI.....	22
2.3 MOTIVACE K POMÁHÁNÍ	23
2.4 ETIKA V POMÁHAJÍCÍCH PROFESÍCH	24
3 ÚSKALÍ POMÁHAJÍCÍCH PROFESÍ	26
3.1 MOC A POMOC	26
3.2 SYNDROM POMOCNÍKA.....	27
3.3 SYNDROM VYHOŘENÍ	28
3.4 EMOCE	30
3.5 STRES	33
4 OSOBNOSTNÍ PŘEDPOKLADY POMÁHAJÍCÍHO	36
4.1 PROSOCIÁLNÍ CHOVÁNÍ A ALTRUIZMUS	36
4.2 EMPATIE.....	38
4.3 EMOČNÍ INTELIGENCE	39
4.4 KOMUNIKAČNÍ DOVEDNOSTI	40
4.5 SOCIÁLNÍ KOMPETENCE.....	42
5 TYPOLOGIE MYERS-BRIGGS	44
5.1 TYPY OSOBNOSTI DLE MBTI.....	44
5.2 ČTYŘI HLAVNÍ TEMPERAMENTY	48
5.3 ŠESTNÁCT OSOBNOSTNÍCH TYPŮ	50
II PRAKTICKÁ ČÁST.....	58
6 METODOLOGIE VÝZKUMU.....	59
6.1 VÝZKUMNÝ PROBLÉM	59
6.2 CÍL VÝZKUMU	60

6.3	VÝZKUMNÉ OTÁZKY A HYPOTÉZY	60
6.4	METODA SBĚRU A ANALÝZA DAT	61
6.5	VÝZKUMNÝ SOUBOR	64
6.6	ZPŮSOB ZPRACOVÁNÍ DAT	67
7	VÝSLEDKY VÝZKUMU A INTERPRETACE DAT.....	69
7.1	TYP OSOBNOSTI DLE VZTAHU K OKOLÍ	69
7.2	TYP OSOBNOSTI DLE ZÍSKÁVÁNÍ INFORMACÍ	69
7.3	TYP OSOBNOSTI DLE OBLASTI ROZHODOVÁNÍ (MYŠLENÍ X CÍTĚNÍ)?	70
7.4	TYP OSOBNOSTI DLE JEDNÁNÍ.....	71
7.5	OSOBNOSTNÍ TYPY STUDENTŮ.....	71
7.6	VÝZNAM POMOCI	81
7.7	OVĚŘENÍ VZTAHU MEZI PROMĚNNÝMI.....	85
8	SHRNUTÍ A DISKUSE	89
8.1	LIMITY VÝZKUMU	92
8.2	DOPORUČENÍ PRO PRAXI.....	93
	ZÁVĚR	94
	SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY.....	95
	SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK.....	101
	SEZNAM OBRÁZKŮ	102
	SEZNAM TABULEK.....	103
	SEZNAM GRAFŮ	104
	SEZNAM PŘÍLOH.....	105

ÚVOD

Charakteristickým znakem každé osobnosti je její jedinečnost, originálnost, odlišnost. Osobnost každého člověka se skládá z mnoha vlastností, které tvoří celistvou strukturu. Osobnost každého člověka je jedinečná a ovlivňuje jeho prožívání, jednání, myšlení. Existují však lidé, u kterých je jejich osobnost klíčová pro výkon jejich povolání. Jedná se o pracovníky pomáhajících profesí: lékaře, zdravotníky, záchranáře, policisty, sociální pracovníky, učitele a mnoho dalších. Můžeme tedy předpokládat, že již při výběru budoucího povolání hrají osobnostní předpoklady studentů významnou roli a studenti pomáhajících profesí budou disponovat určitými osobnostními předpoklady, které je předurčují k výkonu této profese. Je však tento náš předpoklad správný?

Diplomová práce se zabývá osobnostními charakteristikami studentů pomáhajících profesí, jejich psychickými vlastnostmi a rysy. Hledá možnou souvislost mezi osobnostmi studentů a jejich vnímáním významu pomoci.

Diplomová práce je rozdělena na teoretickou a praktickou část. V teoretické části se zabýváme osobností pomáhajícího, specifiky pomáhajících profesí. Věnujeme se klíčovým vlastnostem pomáhajících a některým úskalím, která ohrožují pracovníky v pomáhajících profesích. Zvláštní pozornost je věnována osobnostní typologii MBTI. Cílem teoretické části je na základě odborné literatury podat ucelené informace k jednotlivým tématům.

V praktické části popisujeme cíl, průběh a metody kvantitativního výzkumu. Konkrétním cílem výzkumu je zjistit, zda studenti pomáhajících profesí disponují určitými osobnostními charakteristikami a jak tito studenti vnímají význam poskytované pomoci při výkonu pomáhající profese. Dále se zaměříme na možné vztahy mezi vlastnostmi osobnosti a vnímáním významu pomoci. Ověříme možné souvislosti mezi pohlavím a věkem studentů a vnímáním významu poskytované pomoci. Výzkum je realizován formou dotazníkového šetření.

Téma diplomové práce jsme zvolili vzhledem k tomu, že k výkonu pomáhajících profesí se připravuje v různých studijních oborech velké množství studentů. Odborníci i pomáhající pracovníci se shodují na tom, že k výkonu práce jsou nezbytné již zmíněné osobnostní předpoklady. Zároveň vnímáme jako důležité pro přípravu studentů na výkon jejich

povolání, zaměřit se také na studenty, kteří těmito předpoklady nedisponují a případně se v budoucnu mohou potýkat s některým z negativních jevů doprovázejících výkon pomáhající profese. Zároveň chceme upozornit na rizika, která tato práce přináší a jejich možná řešení preventivními postupy.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 PSYCHOLOGICKÉ POJETÍ OSOBNOSTI

Pojem osobnost je používán v mnoha významech a zabývá se jím celá řada věd. V psychologii se tento pojem objevuje na počátku 20. století, kdy vzniká potřeba studovat duševní život člověka jako celek, jeho vnitřní uspořádání, pro které je charakteristická určitá organizovanost a funkční jednota. Autoři se snaží objasnit, proč lidé reagují na stejné podněty různě. Tento faktor, který vstupuje mezi podnět a reakci, a způsobuje různost reakcí, byl později nazván osobnost (Nakonečný, 2009).

Psychologie osobnosti se zabývá zkoumáním a objevováním typických charakteristik jednotlivce a menších skupin, tedy tím, proč se jednotlivci mezi sebou liší v myšlení, vnímání, realitě (Cakirpaloglu, 2012).

V psychologii má slovo osobnost tři základní významy.

- 1) Hodnotící pojem: Laik používá slovo osobnost zejména jako určité hodnocení. Jedná se o jedince pozoruhodného, výjimečného. Jedná se o skutečnou osobnost.
- 2) Psychická individualita jedince: Osobnost chápe jako osobitost, jako odlišnost jedince od ostatních jedinců. Psychologie je v tomto smyslu vědou o individuálních rozdílech, které popisuje i vykládá.
- 3) Osobnost jako architektura či struktura (uspořádání) celku psychiky: Zkoumání osobnosti v tomto smyslu je obdobné jako zkoumání anatomie a fyziologie lidského těla. Jde o rozdělení psychiky na jednotlivé složky, které plní určité funkce a jsou spolu ve vzájemné souhře (Říčan, 2010).

Blatný (2010) uvádí dvě oblasti zájmu psychologie osobnosti. Jedná se o skupinový výzkum obecných osobnostních dimenzí a procesů a výzkum jednotlivců zaměřený na tematickou koherenci individuálních životů. Na základě těchto zájmů psychologie popisují autoři dva spojené a zároveň rozdílné cíle psychologie osobnosti.

- 1) Studium individuálních rozdílů (dimenzí, v nichž se lidé liší).
- 2) Studium individuální osoby, jako jedinečného, integrovaného celku.

1.1 Pojetí osobnosti

Pojem osobnost definuje celá řada autorů, kteří ve svých definicích popisují a vysvětlují, jak funguje lidský duševní život jako celek ovlivňovaný biologicky na straně jedné a společensko-kulturně na straně druhé. Autoři se ve svých teoriích pokouší zodpovědět otázku, proč jsou lidé takoví, jací jsou, proč jednají tak, jak jednají (Nakonečný, 2009).

V psychologii existuje poměrně velká shoda v používání pojmu osobnost. Tento pojem je však značně obsáhlý, proto k jeho definování nelze použít jednoduché výroky (Blatný, 2010).

Naopak Cakirpaloglu (2012) zmiňuje různorodost dílčích psychologických určení pojmu osobnost.

Podle Drapely (2003, s. 14) navrhli psychologové mnoho definic osobnosti, které vyjadřují zcela odlišné názory. Autor umísťuje na jedné straně pomyslné osy definice teoretiků „já“, kteří „vnímají osobnost jako něco, co skutečně existuje a co má skutečné účinky. Na opačném konci jsou pak behavioristé, kteří oproti tomu pokládají osobnost za pouhou odvozeninu z chování, jež samo je jediným přímo pozorovatelným a měřitelným jevem.“

„Osobnost je definována jako dynamický zdroj chování, identity a jedinečnosti každé osoby“ (Drapela, 2003).

Osobnost představuje celek duševního života člověka. Nejvlastnějším znakem osobnosti je její jedinečnost, výlučnost, odlišnost od všech ostatních (Hartl, 2004).

„Osobnost představuje souhrn, souvislost či propojení charakteru, temperamentu, schopností a také konstitučních vlastností člověka“ (Cakirpaloglu, 2012, s. 40).

Plotnik (cit. podle Cakirpaloglu, 2012, s. 43) ve své definici zdůrazňuje, že se jedná o „kombinace dlouhotrvajících a distinktivních projevů, myšlení, motivů a emocí vyjadřující způsob naší reakce a adaptace vůči ostatním lidem nebo situacím.“

Vágnerová (2010, s. 13) definuje osobnost jako „komplexní a relativně stabilní systém, který funguje jako celek, skládá se ze vzájemně propojených somatických a psychických vlastností a projevuje se v reakcích na různé podněty a situace, resp. v interakci s nimi.“

O široké vymezení pojmu osobnost se pokouší Pervin (cit. podle Blatný, 2010, s. 20). Definuje osobnost jako „ty charakteristiky člověka, které jsou podkladem konzistentních vzorců chování, přičemž těmito charakteristikami rozumí myšlenky, city a pozorovatelné (navenek vyjádřené) chování.“

1.2 Klíčové vlastnosti osobnosti

V běžném životě často používáme výrazy, kterými označujeme určitou svéráznost osoby, která však necharakterizuje daného jedince, ale bývá společná pro řadu dalších lidí (např. přátelskost, spolehlivost). Tímto označením svéráznosti vzniká skupina, kterou označujeme jako typ. Můžeme tedy říct, že pojem typ vyjadřuje sdílenou charakteristiku vlastní skupině lidí. Tito lidé mají společné některé znaky, ale v dalších se odlišují. Člověka charakterizuje zejména jeho individualita, tj. jedinečnost, která je jak psychická, tak i fyzická (Nakonečný, 2009).

První psychologické typologie vznikaly již ve starověku. Jako příklad lze uvést Hippokratovy typy temperamentu. Psychologické pojetí typu vychází z poznatku, že psychické vlastnosti jsou charakteristické pro určitou skupinu lidí se společnými vlastnostmi, tedy typ (Nakonečný, 2009).

Pojem typ znamená seskupení podobajících se lidí nebo lidí s podobnými vlastnostmi, kteří se zároveň liší od jiných lidí či vlastností (Cakirpaloglu, 2012).

Eysenck (cit. podle Nakonečný, 2009) uvádí, že typ a vlastnosti ve smyslu faktoru jsou významově téměř stejné. K psychologickému pojetí typu se stavěl skepticky Allport, podle kterého teorie typu říká pouze to, že určití lidé jsou si v něčem podobní (Nakonečný, 2009).

Nejznámější typologie vlastností osobnosti vznikly v první polovině 20. století a později snahy o jejich vytváření ustávaly. K nejvýznamnějším typologiím vlastností osobnosti patří Typologie extraverte a introverte, Konstituční typologie, Typologie W. H. Sheldona, Typ autoritární osobnosti (Nakonečný, 2009).

Vlastnosti osobnosti, respektive její rysy, jsou zobecňující charakteristiky, které umožňují vyjadřovat specifika osobnosti na straně jedné a na straně druhé její odlišnost od ostatních. Rysy osobnosti tvoří hierarchickou strukturu. Na nejvyšší úrovni jsou široce pojaté, obecnější rysy (např. extraverte), které zahrnují dílčí vlastnosti (součástí extraverte je např. sociabilita a míra aktivity). Rysy osobnosti lze definovat jako předpoklady k určitému způsobu reagování, trvalé a stabilní vlastnosti, rysy vymezené v bipolárních dimenzích (zahrnují dvě opačné krajní varianty, mezi kterými je řada alternativ), charakteristiky tvořící typický osobnostní profil jedince, rysy ovlivňující rozvoj proměnlivých aspektů osobnosti: názorů, postojů, ambicí (Vágnerová, 2010).

Vlastnosti osobnosti se zabývá také Blatný (2010), který uvádí, že vlastnosti osobnosti neboli osobnostní charakteristiky vyjadřují zobecnění pozorovaných projevů člověka. Jde o popisné charakteristiky. Na straně druhé jsou vlastnosti chápány jako vnitřní determinanty chování poukazující na určité psychofyzické dispozice. V tomto případě je vlastnost hypotetická konstrukce.

Dispozice lze definovat jako „vrozené nebo získané připravenosti chovat se, jednat nebo prožívat situace určitým způsobem“ (Blatný, 2010, s. 178). Jako synonymum pojmu dispozice se používá pojem osobnostní rysy.

Allport (cit. podle Blatný, 2010) rozlišuje rysy vnější, které můžeme pozorovat a vnitřní, které odvozujeme z vnějších projevů.

Meehl (cit. podle Blatný, 2010) tyto rysy označil jako fenotypické (vnější), které jsou zachyceny v běžném jazyce a zahrnují pozorovatelné charakteristiky, které popisují individuální odlišnosti (způsoby prožívání, jednání, chování). Dále genotypické (vnitřní), které vysvětlují fenotypické rysy.

Zastánci rysového přístupu se zatím neshodli na tom, zda jsou rysy charakteristiky popisující vlastnosti osobnosti nebo objasňují příčiny chování, prožívání, jednání. Od 90. let 20. století se početná skupina badatelů přiklání k tomu, že osobnost člověka vystihuje pět vlastností obsažených v pětifaktorovém modelu osobnosti. Toto zkoumání rysů zahrnuje výklady rysů Allporta i Meehla. V rámci zkoumání pěti faktorů osobnosti pak rozlišují John a Srivastava lexikální a dotazníkový přístup. Wiggins tento přístup označuje jako lexikálně-taxonomický a dispoziční (Hřebíčková, 2011).

1.3 Osobnostní charakteristiky a profese

Profesní zájmy úzce souvisí s osobnostními charakteristikami, zejména s extravertí a otevřeností vůči zkušenosti. Údaje o míře otevřenosti vůči zkušenosti může pomoci určit profesní směřování (Holland, Nichols cit. podle Hřebíčková, 2011).

Jedinci s vysokou mírou svědomitosti nalézají uplatnění v profesích vyžadujících vysoké pracovní nasazení. Odborníci i praktikující pomáhající pracovníci se shodují, že prosociální chování a empatie patří k významným předpokladům efektivního výkonu těchto profesí. Prosociální chování chápe současná psychologie jako vzájemně provázaný komplex specifických osobnostních předpokladů, které se mění vlivem situačních podmínek a okolností (Zášková, Mlčák, 2009).

„Vcítění neboli empatie je chápání druhého, porozumění jeho pocitům a motivům“ (Géringová, 2011, s. 73).

1.4 Empiricky odvozené rysy osobnosti

K popisu osobnosti jako osobitosti slouží popisné systémy, většinou operacionalizované pomocí víceškálových dotazníků. Patří sem například šestnáctifaktorový Cattellův systém, Eysenckův systém a novější „Big five“ autorů Costa a McCrae (Říčan, 2010).

Raymong Cattell

Cattelovým cílem bylo stanovit základní vlastnosti osobnosti pomocí faktorové analýzy, která obsáhne co nejvíce lidských povah a vysvětlí co nejvíce variabilit osobnosti. Cattell definoval povrchové rysy tak, jak jsou označovány v běžném jazyce pro popis lidské individuality. Jejich faktorováním pak dospěl k šestnácti pramenným rysům osobnosti, které se v povrchových rysech projevují. Dalším faktorováním korelací povrchových rysů získal Cattell faktory druhého řádu – také pramenné faktory (extraverze, úzkostnost, činorodost, nezávislost). Na základě svých výzkumů sestavil dotazník 16 P.F., jehož součástí je i krátký test inteligence (Říčan, 2010).

Hans Eysenck

Hans Eysenck vycházel z Cattellova výzkumu a pomocí faktorové analýzy dotazníků a posuzovacích škál definoval tři základní faktory: emoční stabilitu, introverzi / extraverzi a psychoticismus. Všechny ostatní vlastnosti a rysy jsou, dle Eysencka, součástí těchto tří (Říčan, 2010).

Paul Costa, Robert McCrae

Dotazník NEO vychází z Cattellova 16 P.F. dotazníku. Costa a McCrae vytvořili z těchto položek 3 dimenze osobnosti: neuroticismus, extraverzi a otevřenost vůči zkušenosti (NEO) a doplnili je o dvě položky, které převzali z lexikální linie výzkumu, vstřícnost a svědomitost. Dispoziční přístup vychází z analýzy osobnostních dotazníků, proto bývá označován jako dotazníkový (Hřebíčková, 2011).

1.5 Teoreticky odvozené rysy osobnosti

Teoretičtí autoři vytvořili v průběhu minulého století množství systémů osobnostních vlastností. Velká část z nich nebyla operacionalizována vůbec nebo jen provizorně přesto inspirují teoretiky, empirické badatele i praktické diagnostiky (Říčan, 2010).

Carl Gustav Jung

Carl Gustav Jung logicky odvodil osm typů osobnosti ze tří bipolarit. Jedná se o extraverci – introverzi, myšlení – cítění, smyslové vnímání – intuitivní vnímání. Jungův model se odlišuje od ostatních faktorových modelů zejména tím, jak chápe vztahy mezi dimenzemi. „Význam umístění jedince v každé dimenzi je závislý na jeho umístění v ostatních dimenzích.“ Převažující myšlení nad cítěním u introverta má jiný význam než u extraverta. Polarita dimenzí má za cíl zjistit, zda u jedince převládá myšlení nad cítěním nebo naopak, extravertní prožívání nad introvertním apod. Jung také předpokládal, že jedinec se v každodenním životě opírá o funkci, která je u něho hlavní a je rozvinutá. Její protiklad je pak málo rozvinutý a nevědomý.

Na základě Jungovy teorie vytvořily Američanky Myersová a Briggsová dotazník Myers-Briggs Type Indicator (MBTI), který zjišťuje 16 osobnostních typů (Říčan, 2010).

Karen Horneyová a Erich Fromm

K výrazným představitelům humanistické psychologie patří Karen Horneyová a Erich Fromm, kteří „kombinovali pudové a emoční základy osobnosti s poznáváním vlivů, které jedince formují, a to se sociálními vztahy a kulturou“ (Říčan, 2010, s. 129).

2 POMÁHAJÍCÍ PROFESE

V každodenním životě je pro většinu lidí zcela samozřejmé pomáhat jinému člověku, který jejich pomoc potřebuje. Existují lidé, kteří si pomáhání zvolí jako své povolání, jejich pomáhání je profesionální. Tito lidé vidí v pomáhání smysl a hledají způsoby, jak pomoci ostatním ke zdraví, prospěchu či pohodě. Zjednodušeně můžeme říct, že úkolem profesionálního pomáhání je přispět k tomu, aby se lidem žilo lépe (Úlehla, 1999).

Z historického hlediska můžeme o pomáhajících profesích hovořit v souvislosti s kněžími, věštcí, porodními bábami, šamany, kteří svými znalostmi a tradičními rituály vykládali význam různých událostí, pomáhali potřebným, léčili. Společensko-hospodářský vývoj v 19. století a v první polovině 20. století s sebou přinesl vyšší potřebu pomáhajících profesí. Došlo k jejich profesionalizaci a specializaci vlivem industrializace ve výrobě, změn ve fungování a struktuře rodiny, nárůstu významu vzdělávání a zaměstnávání žen, rozvoje zdravotnických a sociálních systémů. Od konce 20. století se objevují nové potřeby a požadavky a v souvislosti s nimi dochází k vzestupu pomáhajících profesí a objevují se také nové obory např. koučování, asistenční služba, supervize, poradenství (Špirudová, 2015).

Termínem pomáhající profese označuje Géringová (2011) skupinu lidí vykonávajících povolání založená na pomoci ostatním lidem. K těmto profesím patří například zdravotnické profese, pedagogické profese, profese zaměřené na sociální pomoc a dále také duchovní, psychologové, terapeuti. Pomáhající profese tedy představují vztah, který existuje mezi pomáhajícím na straně jedné – učitel, psycholog, kněz, lékař, sociální pracovník, a tím, komu má být pomoci na straně druhé – žák, pacient, klient, student atd.

Další z autorů Adolf Guggenbühl-Craig (2007) začíná svoji knihu těmito slovy: „Většina povolání určitým způsobem slouží blahu a prospěchu lidí. Činnost lékařů, duchovních, učitelů, psychoterapeutů a sociálních pracovníků však zahrnuje speciální přímé výkony pomoci, určené především lidem nešťastným, nemocným nebo těm, kteří ztratili orientaci.“

Kopřiva (1997) vidí pomáhající profese jako ty, které mohou pracovníka vykonávajícího toto povolání zcela nadchnout a angažovat, a to právě proto, že řada lidí vidí v pomáhání smysluplnou činnost, která se zabývá důležitými otázkami a problémy v životě konkrétních lidí. Zároveň však upozorňuje na rizika spojená s výkonem této profese (Kopřiva, 1997). Těmto rizikovým aspektům se budeme věnovat v následující kapitole.

Matoušek (2003) označuje pomáhající profese souhrnně jako ty, které vychází z medicíny, psychologie, pedagogiky a sociální práce.

Pokud chceme použít obecnou definici, která dle našeho názoru pojme vše výše uvedené, pak můžeme obecně pojmem pomáhající profese označit profese, které se vztahují k oblasti lidské činnosti zaměřené na pomáhání (Vávrová cit. podle Špirudová, 2015).

Z výše uvedeného je zřejmá shoda autorů v tom, že pomáhání jako profese je jistě smysluplná, potřebná práce, která pomáhá lidem řešit jejich obtížné životní situace. Pro výkon této profese je třeba připravovat kompetentní pracovníky, kteří dělají svoji práci ve prospěch ostatních, vnášejí do ní osobní zájem o klienta a zároveň dokážou udržet pomyslnou hranici mezi klientem a svojí osobou.

2.1 Osobnost pomáhajícího

K výkonu pomáhající profese nestačí dosažená odbornost, vzdělání a vědomosti, které si pracovník osvojí ve školách. V těchto profesích hraje podstatnou roli také vztah mezi pracovníkem a klientem, což podporuje názor, že v těchto profesích hraje významnou roli osobnost pomáhajícího pracovníka. Pomáhající pracovník se velmi často setkává s lidmi v nouzi, v těžké životní situaci a určitém závislém postavení, kteří potřebují více než slušnost: porozumění, přijetí, spoluúčast, pocit, že nejsou na obtíž a nejsou nijak hodnoceni. Tyto projevy a náznaky hledají při vzájemném setkání i z drobných neverbálních projevů, které vytváří určitou atmosféru, která klienta podporuje nebo naopak sráží (Kopřiva, 1997).

Význam osobnosti pomáhajícího pracovníka pro výkon pomáhající profese zdůrazňuje také Géringová (2011), která osobnost pomáhajícího vnímá jako jeden z nejdůležitějších nástrojů, které při své práci používá. Do jaké míry zapojuje pracovník svoji osobnost do své práce, respektive do vztahu s klientem, mu přináší například pocit naplnění a uspokojení z práce nebo naopak pocit vyhoření. Každá z pomáhajících profesí však vyžaduje prezentaci určité specifické části osobnosti. Učitel využívá svoji empatii, organizační schopnosti, vtip a určitou citlivost k potřebám dětí. Lékař využívá při své práci zejména sociální a komunikační schopnosti atd.

Úlehla (1999) zdůrazňuje existenci určitých předpokladů, kterými disponuje pracovník vykonávající pomáhající profesi. Na jedné straně mu pomáhají a můžeme hovořit o určité pokladnici moudrostí. Patří sem však také strachy, úzkosti a předsudky. Tyto předpoklady jsou základem profesionality a jejich zviditelnění je nesmírně užitečné pro práci s klientem.

„Zkoumat předpoklady znamená zabývat se především pracovníkem, jeho aktivní rolí v utváření celého kontextu spolupráce s klientem a samozřejmě východisek, z nichž se jeho aktivita rodí“ (Úlehla, 1999, s. 12).

Nemálo lidí spojuje prožitek smyslu právě s pomáháním. Při dotazu na motivace k volbě pomáhající profese často zaznívá: Chci dělat něco, co má smysl!“ (Schmidbauer, 2008).

Důraz na osobnostní dispozice pomáhajícího pracovníka, spolu s ochotou přinášet oběti, označuje Jankovský (2003) jako žádoucí u těch, kteří vykonávají službu pro druhé. Všechny tyto pomáhající profese nelze úspěšně vykonávat bez respektování určitých etických zásad a dále již zmiňované ochoty ke službě druhým.

Pro pracovníka pomáhající profese je nezbytná řada dovedností a předpokladů k nimž patří:

- Zdatnost a inteligence – pomáhání je náročná práce, která vyžaduje fyzickou zdatnost, respekt k vlastnímu tělu. Předpokládá také určitou inteligenci, další vzdělávání, emoční a sociální inteligenci.
- Přitažlivost – nutný je fyzický vzhled, ale také odbornost pracovníka, jeho dobrá profesní pověst, věková příbuznost nebo naopak vztah klienta ke staršímu, zralejšímu pracovníkovi.
- Důvěryhodnost – znamená, jak klient vnímá smysl pro čest, sociální roli, otevřenost pracovníka. Lze sem zahrnout diskrétnost, spolehlivost, využívání moci, porozumění.
- Komunikační dovednosti – jsou nezbytné pro celou etapu spolupráce s klientem. Umožňují navázat vztah a řešení problému (Matoušek, 2003).

Pokud hovoříme o osobnosti pomáhajícího, pak považujeme za důležité zmínit sebepoznání jako důležitou součást rozvoje každé osobnosti. Sebepoznání je přirozený proces, který nás provází celým životem. Postupně procházíme různými situacemi, získáváme životní zkušenosti, které nám pomáhají lépe se v životě orientovat a také lépe znát sám sebe. S pojmem sebepoznání úzce souvisí také sebereflexe, získání určitého nadhledu nad svým chováním (Géringová, 2011).

Tématem sebepoznání a sebereflexe se zabývá také například Špirudová (2015), která uvádí, že sebepoznání je mnohem důležitější než poznání ostatních. Znamená uvědomit si své schopnosti, možnosti, ale také nedostatky. Sebereflexe souvisí s představou o sobě. Jak jedinec vidí sám sebe, své chování, možnosti, rozhodování, odpovědnost. Sebereflexe je

jednou z technik sebepoznání. Pro dobré vztahy, úspěch v osobním i pracovním životě je třeba znát sám sebe, porozumět svému chování a mít i zdravou sebedůvěru.

Sebepoznání je poměrně složitý proces, který je však pro pracovníky pomáhajících profesí velmi důležitý. Sebepoznání úzce souvisí s introspekcí, tedy zaznamenáváním vlastního jednání a následnou analýzou jeho příčin, motivací atd. Specifickým druhem sebepoznání je také reflexe a sebereflexe, která jedinci umožní podívat se na sebe sama zvenčí. Toto pozorování poskytuje zpětnou vazbu na naše chování a jednání a zároveň nám umožní uvědomit si, co se odehrálo a jak se chovali ostatní. Reflexe nám umožní zjistit, jaké je naše místo v rodině, v práci, ve společnosti atd. (Jankovský, 2003).

2.2 Vztah ke klientovi

Kvalitu profesního pomáhání zásadně ovlivňuje interakce mezi pomáhajícím a klientem.

Pracovník a klient se setkávají, aby uspokojili své potřeby. Pracovník chce pomáhat a klient si přeje najít pomoc. I v případech, kdy klient nepřichází dobrovolně, se mnohdy rozhodne pro spolupráci v naději, že mu bude pomoheno. Vše, co pracovník v rámci své profese udělá je buď pomáhání nebo kontrola. Jedná se o techniky, které jsou potřebné a mají své místo v profesionální práci (Úlehla, 1999).

Vztah ke klientům se v rámci pomáhajících profesí vyvíjel od autoritativního a direktivního jednání k nedirektivní spolupráci s klientem. V současné době je kladen důraz na autonomii klienta. Pomáhající klienta podporuje a vede ke svépomoci a nezávislosti (Špirudová, 2015).

Pomáhající pracovník je při výkonu své profese nejen odborníkem. Velmi důležitou součástí je vztah mezi pomáhajícím a klientem založený na důvěře (Kopřiva, 1997).

Vztah s klientem mj. určují hodnoty pomáhajících pracovníků. Hodnoty ovlivňují kromě vztahu také výběr metody práce a jsou rozhodující při řešení etických dilemat.

Americký katolický kněz Felix Biestek již v padesátých letech dvacátého století formuloval principy pro etickou, efektivní práci.

- Individualizace – uznání jedinečnosti klienta vyžadující individuální přístup bez předsudků.
- Vyjadřování pocitů – uznat potřebu klienta vyjadřovat otevřeně své pocity.
- Empatie – vcítit se do pocitů klienta.
- Akceptace – vnímat a podporovat klienta takového, jaký je.

- Nehodnotící postoj – nehodnotit osobnost klienta, pouze jeho jednání, postoje apod., pokud je to vhodně z hlediska práce s klientem.
- Sebeurčení – respektovat právo klienta svobodně se rozhodovat (Matoušek, 2003).

Od 50. let 20. století se rozvíjí tzv. kompetenční přístup ve vztahu k výkonu profese. Tento přístup zdůrazňuje, že úspěšnost v profesi nelze předvídat pouze na základě testů inteligence. Kompetence v pomáhajících profesích lze klasifikovat například podle cílové skupiny. Tyto kompetence definovaly autorky Zášková, Kubicová (2008, cit. podle Špirudová 2015). Jedná se o kompetence ve vztahu ke klientům, kompetence ve vztahu k pracovní organizaci či pracovnímu týmu, kompetence k širšímu sociálnímu systému.

Vztah mezi pracovníkem a klientem je mnohoznačný, protože pracovník musí získat důvěru klienta, který je v obtížné situaci. Musí být empatický. Musí být vřelý a opravdový. Musí být tvořivý, flexibilní a důrazný. Musí hledat řešení, obměňovat nebo improvizovat. Musí respektovat základní hodnoty sociální práce, jako jsou lidská práva, svobody atd. (Řezníček, 1994).

Vztah pracovníka ke klientovi je podmíněn jeho osobními hodnotami, hodnotami profese a hodnotami dané společnosti. Do vztahu samozřejmě vstupuje také hodnotový systém klienta. Pomáhající profese mají své specifické mravní hodnoty, které jsou pro tato povolání určující. Nedílnou součástí etiky pomáhajících profesí je zvládnutí určité nejistoty, která provází každé povolání. V pomáhajících profesích je však významnější, protože zde jde o práci, která ovlivňuje život člověka. Výkon této profese vyžaduje správně a někdy i rychle se rozhodovat, stanovit příčinu problému a navrhnout odpovídající opatření. To je spojeno se značnou psychickou zátěží, kterou často zvyšuje nepochopení klientů či jejich blízkých (Kutnohorská, Cichá, Goldmann, 2011).

2.3 Motivace k pomáhání

Motivaci lze definovat jako „souhrn všech intrapsychických dynamických sil neboli motivů, které zpravidla aktivizují a organizují chování i prožívání s cílem změnit existující neuspokojivou situaci nebo dosáhnout něčeho pozitivního“ (Plhánková, 2004).

Lidská osobnost se vyznačuje motivačním založením, které definuje vztah člověka k podnětům, zejména jeho preference při výběru podnětů. Motivační založení se nemění vlivem proměn vnějšího prostředí a vnější situace. Z uvedeného vyplývá, že se mu člověk nemůže naučit. Naproti tomu motivační poloha reaguje na vnější prostředí, mění se v čase

a lze ji vědomě poznávat. Nejedná se o charakteristiku osobnosti, ale o výběr určitých vzorců chování v závislosti na osobnosti, které jedinci usnadní život (Plamínek, 2015).

Při výběru profese hrají důležitou roli hodnoty jednotlivce. Pro výkon pomáhajících profesí je důležitý vztah ke klientům, pomáhající by měl mít rád lidi, chtít jim pomáhat. Svoji roli může hrát i životní zkušenost a v neposlední řadě může mít vliv na výběr povolání jeho prestižní hodnocení jedincem, jeho okolím a celou společností.

Při výběru povolání může být rozhodující vnímání polarity. Pokud jedinec vnímá určité situace kladně a jsou takto vnímány i majoritní částí společnosti pravděpodobně se pro tuto polaritu rozhodne. Pak je pravděpodobné, že bude k druhé straně přistupovat záporně a bude vystupovat v roli pronásledovatele nebo zachránce. Je tu také možnost, že se jedinec ocitne na druhé straně polarity, kterou vnímá on i majoritní část společnosti záporně a ocitne se v roli oběti, kterou majoritní část společnosti pronásleduje nebo zachraňuje. Tyto úvahy mohou být rozhodující pro zkoumání motivace k výkonu pomáhající profese. Z praxe jsou známé situace, kdy se z oběti stanou zachránci. Řada terapeutů, sociálních pracovníků, zdravotníků či pedagogů má osobní zkušenost s rolí oběti. Tato zkušenost je pak motivací pro výběr role zachránce a profesionální pomáhání. Existuje zde však tenká hranice mezi zachráncem a pronásledovatelem. Pro pracovníky vykonávající pomáhající profese je důležité uvědomit si svou polaritu celostně a tím nepřidělovat jednoznačné pozitivní či negativní hodnocení. Pak je možné posunout postoj z pronásledovatele v toho, kdo motivuje, ze zachránce v toho, kdo pečuje a z oběti v toho, kdo je posilován (Géringová, 2011).

Výzkumy motivace u zdravotnických pracovníků ukázaly, že důležitým faktorem je zde péče o pacienty, tedy motivační faktor samotné práce. Tento faktor je rozhodující již při volbě tohoto povolání. Péče o pacienty je i podle dalších výzkumů největším důvodem spokojenosti či nespokojenosti s prací. Spokojenost je dána například kvalitním poskytováním zdravotní péče, ocenění práce pacienty, zlepšování zdravotního stavu pacientů. Nespokojenost pramení naopak z chyb v poskytování zdravotnické péče, z různých komplikací, nespokojeností pacienta nebo jeho blízkých (Vévoda, 2013).

2.4 Etika v pomáhajících profesích

„Etika je filozofickou disciplínou zabývající se vysvětlením a zdůvodněním fenoménu mravnosti, zejména principu lidského cílevědomého chování v souladu s mravními kategoriemi dobra, správného, závaznosti, odpovědnosti, trestu atd. Etika hodnotí činnost

člověka kritériem dobra a zla, jejím cílem je najít společné a obecné principy, z nichž morálka pramení, případně zdůvodnit morálku“ (Cakirpaloglu, 2009).

Etika úzce souvisí s teorií hodnot. Učí nás rozpoznat co je dobré a co není, protože dobro je pokládáno za nejvyšší lidskou hodnotu z pohledu etiky. Pokud předpokládáme, že vše, na čem nám záleží má určitou hodnotu, pak je zřejmé, že existují mnohé hodnoty, které nejsou dosažitelné zároveň. Důležité tedy je, o které věci je třeba dbát. Vzhledem k rozmanitosti hodnot a hodnotových oblastí se nabízí otázka, zda existují hodnoty, které jedince udělají „dobrým člověkem“. Neexistují obecně platné hodnotové teorie, ale jsou určité všeobecně platné hodnoty. Nakrmit hladové dítě je správné, naproti tomu ublížit dítěti je vždy špatné (Kutnohorská, 2007).

Pracovník pomáhající profese je schopen pomocí sebeuvědomění a sebepoznání plánovat a realizovat jednání s druhými lidmi, pracovat na svém sebezdokonalování a sebevýchově. Tito pracovníci mají zodpovědnost za aktivity směřující k uspokojování nejen vlastních potřeb, ale také potřeb klientů. Výkon této profese vyžaduje eticky citlivý přístup, který zahrnuje „schopnost porozumět klientovi, docenit jeho způsoby uvažování a vzorce myšlení“. Dalším předpokladem je „vymezení a dodržení rozsahu pomoci, která odpovídá požadavku klienta“ (Kutnohorská, Cichá, Goldmann, 2011, s. 22-23).

Podobně o tématu hovoří také Jankovský (2003), který uvádí, že pomáhající povolání nelze úspěšně vykonávat, aniž by pracovník respektoval etické zásady. Některá pomáhající povolání mají formulovány požadavky na pracovníky v tzv. etickém kodexu. Jedná se o poměrně náročné požadavky, které mohou pro některé pracovníky znamenat nepřiměřenou zátěž, která může vést spolu s dalšími nároky kladenými na pracovníka až k naprostému vyčerpání.

Uplatnění etiky v sociální práci je velmi aktuální a stojí v popředí mnoha odborných diskusí. Sociální pracovníci se často rozhodují ve složitých situacích, zda a jak na klienta působit. Je třeba posoudit, zda je konečné rozhodnutí z morálního hlediska špatné nebo dobré. Morální rozhodování by mělo podporovat spokojenost lidí, uspokojit jejich potřeby; obsahovat jednání; být univerzální pro podobné případy; být oprávněné vzhledem k obecným morálním principům (př. princip sebeurčení klienta, ochrana zdraví). V literatuře bývají často znalosti oddělovány od hodnot a morální oblast od právnické či technické. Toto oddělování však nesmí být chápáno tak, že znalosti lze uplatňovat bez hodnotových soudů (Nečasová, 2001).

3 ÚSKALÍ POMÁHAJÍCÍCH PROFESÍ

Pomáhající profese jsou definovány jako profese, při kterých mají pomáhající častý a úzký kontakt s jinými lidmi, svými klienty. Význam těchto profesí neustále roste a pomáhající pracovníci jsou značně pracovní vyčerpáni. Tato zátěž je mnohdy v rozporu s potřebami klientů i s požadavky na vlastní práci (Poschkamp, 2013).

Některé negativní stránky pomáhající profese jsou známé, například syndrom vyhoření, ale jiné jsou těžko rozpoznatelné a pohybují se těsně na hranici toho, co je ještě v normě (Géringová, 2011).

3.1 Moc a pomoc

Významnou součástí vztahu pracovníka a klienta je moc. Jedná se jednak o moc institucionální, která pracovníkovi umožňuje rozhodovat ve věcech klienta. Druhý typ moci je neformální a vzniká přijímáním vedení ze strany klienta. Moc získává pracovník již tím, že pomáhá svým způsobem bezmocnému klientovi, který pomoc potřebuje. Dále moc pracovníka mohou určovat předpisy, organizační řády, normy atd. Pozice moci, kterou pracovník má, může ovlivňovat poskytování pomoci a způsobovat odstup a nedůvěru ze strany klienta. Přebírání kompetencí pracovníkem může klienta chránit, ale také zneschopňovat. Pomáhání se pak vzdaluje svému účelu, kterým je rozvoj a dosahování autonomie klienta. Z těchto důvodů je velkým přínosem pro pomáhání systematický přístup, který vychází z toho, že pokud pomáhající vykonává něco, co klient nepožadoval, nejedná se o pomoc, ale kontrolu (Kopřiva, 1997).

Podobně nahlíží na pojem moci také Géringová (2011), která ji dělí na moc reálnou, institucionální a moc pocíťovanou, která vyplývá z pomáhání samotného.

Úlehla (1999) rozlišuje dva základní postoje pracovníka, a to pomoc a kontrolu. Oba tyto postoje jsou potřebné a jejich vhodná kombinace umožňuje dosahovat efektivní pomoci klientovi. Pracovník by měl vnímat změny v bezmocnosti klienta a následně rozlišovat, zda je třeba přebírat kontrolu nebo nabízet pomoc.

Pomoc lze charakterizovat jako interakci s klientem, která obsahuje určité po sobě jdoucí kroky:

1. Objednávka (přání) klienta.
2. Pracovníkova nabídka pomoci.
3. Opakování těchto kroků (dojednávání pomoci).

Zajímavý je vztah moci a autority. Autoritu většinou spojujeme s nějakou osobou a označujeme jím člověka s přirozenou autoritou formální (vyplývající z postavení či zastávaného úřadu) nebo neformální (na základě osobnostních předpokladů). V našem prostředí však mají slova moc a autorita své specifické významy. Osoby s úřední autoritou nemusí být zároveň okolím vnímány jako přirozená autorita (Jankovský, 2003).

3.2 Syndrom pomocníka

„Syndrom pomocníka tkví v neschopnosti projevit vlastní city a potřeby, která se stala součástí osobnostní struktury. V ní se spojila se zdánlivě nenapadnutelnou fasádou v oblasti sociálních služeb a latentními fantaziemi o vlastní všemohoucnosti“ (Schmidbauer, 2008, s. 16).

Ke specifické situaci nových pomocníků patří zřejmě i to, že nedokážou dobře oddělovat povolání od soukromého života. Tento konflikt v sobě ukrývá šanci, ale také nebezpečí. Na jednu stranu slibuje, že zruší odcizení, jehož projevem je právě takové oddělování. Na druhou stranu hrozí odcizením i v soukromém životě, který mu jako intimní sféra dosud odolával (Schmidbauer, 2008).

Schmidbauer (2008) uvádí čtyři formy poruch u pracovníků pomáhajících profesí:

1. Oběť povolání – jeho profesní identita úplně pohlcuje soukromý život. Tento pracovník se zcela odevzdává své profesní roli a myšlenky na práci ho provází prakticky všude.
2. Pomocník, který štěpí – v osobních vztazích se chová úplně jinak než ve vztazích profesních a maximálně odděluje svůj pracovní a soukromý život.
3. Perfekcionista – úsilí o výkonnost přenesl na spontánní, emocionální kvality. Povolání je pro tohoto pracovníka stupněm k dosažení ideálního vztahu. Do svého soukromého života pak přenáší vysoké nároky a výkonnostní měřítko.

4. Pirát – využívá profesních možností utváření a kontroly vztahů ke svému osobnímu, soukromému prospěchu. Můžeme říct, že pirát využívá svých profesních možností k naplnění soukromých cílů.

Syndrom pomocníka označuje stav, kdy se role pomáhajícího vryje příliš pod kůži. Jde o zajímavý pohled na motivaci pracovat v roli pomáhajícího. Prozkoumání motivů a zisků, ale také ztrát z práce s lidmi, může pomoci nejen pracovníkům, ale také jejich klientům (Venglářová, 2011).

Pro výkon pomáhající profese je nezbytná supervize, protože při výkonu této práce se nelze řídit pouze vlastním svědomím. Je nebytné se při výcviku pomáhajících zaměřovat nejen na praktické dovednosti a etické normy, ale také výcvik týkající se zacházení s potřebami, obavami, city (Matoušek, 2003).

3.3 Syndrom vyhoření

„Vyhoření je proces extrémního emočního a fyzického vyčerpání se současným cynickým, distancovaným postojem a sníženým výkonem jako následkem chronické emoční a mezilidské zátěže při intenzivním nasazení pro jiné lidi“ (Poschkamp, 2013, s. 11).

Syndrom vyhoření se nejčastěji vyskytuje u pracovníků, kteří se setkávají s lidmi, jejich bolestmi a těžkými osudy. V současné době se ale rozšiřuje i do dalších oblastí pracovního i soukromého života. Vyskytuje se třeba u manažerů a vedoucích pracovníků, ale i u žen na mateřské dovolené. Jeho charakteristickým znakem je, že se projevuje nejdříve spíše v psychice a mnohem později navenek (Venglářová, 2011).

Osobnost člověka je dána jeho socializací a výchovou, které určují chování, myšlení i to, jak se v určitých situacích cítí. Podle Rogerse se zdravý jedinec vnímá organizovaně a strukturovaně. Toto jeho vnímání ovlivňuje naučený systém hodnot předaných z okolí a vrozený systém hodnot (např. touha po útěše). Pokud člověk cítí rozdíl mezi vrozeným a naučeným systémem hodnot, pak většinou podřídí vlastní hodnoty (potřeby) hodnotám okolí. Zde vidí Rogers příčiny psychických poruch v rodině a jiných institucionálních vztazích. Přemrštěné nároky na sebe jsou často následkem zatvrzelé, výkonnostně orientované výchovy. Často pak vedou k tomu, že přehnaných nároků na sama sebe není možné dosáhnout, což vyvolává pocit neschopnosti, selhání, bezcennosti. Tato situace vede k dalším neúspěchům, rezignaci, fyzickému i psychickému vyčerpání, což jsou důležité faktory ovlivňující rozvoj syndromu vyhoření (Poschkamp, 2013).

Většina autorů popisuje vývoj syndromu vyhoření jako dlouhodobý proces probíhající ve fázích. Postižený může fázemi procházet postupně nebo některé přeskočit. Model autorů Edelwiche a Brodského má čtyři fáze:

1. Idealistické nadšení – jedinec pracuje s vysokým nasazením, klade na sebe i své okolí nereálné nároky. Jako příklad můžeme uvést sociálního pracovníka, který se rozhodne zachránit všechny drogově závislé ve svém obvodu. Pracovník přeceňuje své síly, žije jen prací.
2. Stagnace – v této fázi se pracovník již seznámil s realitou a přehodnocuje svůj přístup. I nadále pracuje, ale práce již pro něho není vším. Do popředí se dostávají věci, které dříve nebyly důležité jako například plat, kariérní postup atd. V této fázi však ještě žádné známky onemocnění nepozoruje ani on ani jeho okolí.
3. Frustrace – v této fázi pracovník zjišťuje, že jeho možnosti jsou omezené. Uvědomuje si své limity a zpochybňuje výsledky i význam své práce.
4. Apatie – tato fáze je obrannou reakcí proti frustraci. Práce je zdrojem zklamání a pracovník nevidí možnost změny či jiného uplatnění. Dělá jen co je nezbytně nutné, vyhýbá se kontaktům s klienty a vše vyřizuje co nejrychleji. Nastává pocit zoufalství, rezignace (Stock, 2010).

Pracovníci pomáhajících profesí zapojují svoji osobnost do pracovního výkonu více než jiné profese. Od své práce mají větší očekávání a dosáhnout pocitu uspokojení je pro ně obtížnější. Obecně můžeme říct, že v pomáhajících profesích je obtížné definovat kritéria úspěšnosti. Pomáhající profese přináší pracovníkům odpovědnost za klienta, ale bez možnosti mít jeho chování zcela pod kontrolou. Navíc jsou pracovníci v nepřetržitém kontaktu s klienty jejichž psychika je v nerovnováze a jejich představa o pomoci nemusí být vždy realistická. Pomáhající profese vyžaduje určitou osobní angažovanost pracovníka, ale je třeba, aby našel určitý optimální stupeň angažovanosti. Syndrom vyhoření je způsoben interakcí podmínek k práci, které organizace vytvořila a subjektivním očekáváním pracovníka. Je proto také nezbytné, aby organizace využívaly metodické postupy k minimalizování syndromu vyhoření. Školy by měly adeptům pomáhajících profesí poskytovat trénink v komunikačních a vztahových dovednostech, seznamovat studenty s jejich budoucími kompetencemi (Matoušek, 2003).

Vyhoření je pomalý proces trvající několik let, podpořený zodpovědnou osobností, vztahem k lidem, kteří někoho potřebují a organizační strukturou, která nenabízí pracovníkům

možnost regenerace. Normy a hodnoty jsou součástí osobnosti, proto je nesnadné změnit své zvyklosti a chování a nahradit je „zdravějšími“. Pokud vnímáme vyhoření jako proces probíhající na úrovni osobnosti, organizace a vztahů, pak je třeba učinit opatření na všech těchto úrovních. Ze strany organizace je třeba, aby byl problém vyhoření uznán jako pracovní zátěž a nastavena povinná a opakující se psychoedukace, která pracovníky seznámí s příčinami a účinky a učí je hledat řešení a pomoc.

Studenti se o volbě povolání rozhodují často na základě nedostatečných informací. Včasné poradenství studentům na počátcích studia je nezbytné a řada univerzit ho nabízí. Je třeba, aby ho studenti využívali. Je třeba akceptovat, že ne vše může vyjít podle plánu a mít připravené různé alternativy. Jako prevence syndromu vyhoření je třeba přestat s popíráním, připustit si stres, uvědomit si, že jsme nahraditelní ačkoli to zní tvrdě. Je třeba aby člověk nepřebíral povinnosti druhých ať už v práci, v kruhu přátel či doma. Pomoc profesionála, jehož výhodou je určitý odstup, mnoho lidí odmítá a v případě zasažení vlastních hodnot a osobnosti řeší situaci sami.

V oblasti vztahů je také nutno nastavit určitá opatření, ke kterým patří nepřivlastňovat si problémy svěřených osob a nepřebírat úkoly jiných, nepřeceňovat vlastní síly a uvědomit si, že nikdo nemůže splnit všechna očekávání (Poschkamp, 2013).

3.4 Emoce

Určité emoční prožívání provázející jedince je významným osobnostním rysem, který se odráží ve všem, co člověk dělá, ovlivňuje jeho uvažování. Emoční prožívání je poměrně trvalá dispozice, která značně ovlivňuje celkové směřování každého člověka, jeho cíle, ambice a v neposlední řadě také jeho vztahy s ostatními lidmi (Vágnerová, 2010).

Emoce souvisí s hodnotami jedince. Hodnotový systém určuje, zda nám emoce pomáhají nebo škodí. Ovlivňují, zda člověk jedná racionálně nebo destruktivně a agresivně. Emoce hrají v životě člověka rozhodující úlohu nejen jako procesy hodnocení, které determinují naučené apetence, averze a motivy jednání, ale také jako osobnostní dispozice (Nakonečný, 2000).

„Emoce se od ostatních mentálních stavů nejvíce liší svojí pozitivně či negativně zabarvenou pocitovou složkou. Emocionální prožitky označujeme jako city, respektive pocity“ (Plháková, 2004, s. 386).

Emoce přicházejí většinou neočekávaně a významně nás mohou ovlivnit, omezit až paralyzovat. Mohou být příjemné či nepříjemné. Můžeme se je naučit potlačit, ale pak nás dostihnou někde jinde a jindy. Člověk se však nemůže neustále kontrolovat a proto, pokud je jeho život relativně klidný, nemá potřebu své jednání zkoumat a usměrňovat. V životě lidí však přichází i vypjaté a nepříjemné situace, ve kterých je znalost a porozumění vlastním pocitům přínosná (Hájek, 2006).

Každý jedinec ve vypjatých situacích používá určité emoční vzorce. Jedná se o určité filtry našeho prožívání uložené v nevědomí, které náš mozek spouští v určitých situacích. Mnoho psychologů se shoduje na tom, že tyto vzorce se vytváří v prvních pěti až šesti letech života člověka a formují se na základě informací, které dítě dostává z okolí (od rodičů, učitelky v mateřské školce atd). Těchto tajných programů existuje celá řada. K těm základním patří „Nejsem dost dobrý. Jsem nežádoucí. Mám pořád málo.“

Tyto vzorce jsou základem naší sebehodnoty a u většiny lidí přetrvávají do dospělosti (Loja, 2019).

Pokud hovoříme o tom, že v pomáhajících profesích hraje klíčovou roli vztah ke klientům, pak je zcela zřejmé, že emoce, které ve vztahu vznikají, vyvíjejí se a jsou jeho nedílnou součástí, nelze opomenout. Otázkou je, jak se na emoce v kontextu pomáhajících profesí dívat, jak s nimi zacházet, jak k nim přistupovat. Má je pomáhající ignorovat nebo se jimi zabývat? Jak má zacházet s vlastními emocemi? Jak řešit emoce klientů? Jsou nějaké optimální hranice?

Pomáhající pracovník je při výkonu své práce vystavován emocím svých klientů nebo jejich blízkých. Tyto situace, kdy se setkává s pláčem, zlostí, bolestí jsou velmi těžké. Cizí emoce však kromě toho, že na nás působí, mohou také vyvolat vlnu vlastních emocí. A právě v těchto situacích je důležité umět rozeznat své emoce, rozumět svému prožívání. Tento přístup pomáhajícímu umožní být citlivějším k prožívání emocí ostatních (Géringová, 2011).

Emoce se projevují nejen v naší v mysli, ale také v našem těle. V těle je jejich vlivem podnícen proces pocíťování neboli sled různých tělesných pocitů. Slovo pocit používáme různě a většinou pokud něco nevíme přesně. Z tohoto důvodu jsou pro nás pocity nepřesné, nekonkrétní. „Mám pocit, že jsi brýle nechal v ložnici“. Pojem pocit však také využíváme k určité manipulaci s druhým nebo citovému vydírání „Mám pocit, že Ti na mně nezáleží“. Zacházet se svými pocity nás rodiče i ostatní učili již v dětství, kdy nám říkali, co cítíme, co

se děje kolem nás: „Podívej, kytička. Být spát, už jsi ospalá“ nebo „Nebreč, kluci nepláčou“. Myšlení se pak dostává do rozporu s tělesným prožíváním (Hájek, 2006).

Lze rozlišovat mezi uvědomováním si svých pocitů a jejich proměnou. Tyto dva procesy však spolu úzce souvisí až splývají. Rozpoznání své špatné nálady je prvním projevem snahy se z ní dostat. Nejedná se však o snahu emoci neprojevit. Uvědomění si pocitu např. vzteku, nám umožní nepromítnout tuto emoci do svého jednání, ale také pokusit se jí zbavit.

Lidé přistupují ke sledování svých citů různě. Lidé sebeuvědomělí si uvědomují své nálady, znají vlastní emoce, jsou nezávislí, znají své hranice, jsou duševně zdraví. Pokud mají špatnou náladu nepřemýšlejí o ní stále a jsou schopni se jí rychle zbavit. Svě emoce zvládají. Lidé sebezaplnění bývají v zajetí svých emocí a neumí jim uniknout. Svoje pocity si většinou neuvědomují, jsou v nich ztraceni. Dělají jen velmi málo, aby se špatné nálady zbavili. Cítí se pod vlivem svých emocí a mají pocit, že nad nimi ani nad svým životem nemají kontrolu. Lidé akceptující si uvědomují, co cítí, ale svoji náladu přijímají a nemají tendenci ji měnit. Do této skupiny patří jednak lidé s dobrou náladou, kteří nemají motivaci ji měnit. Patří sem však také skupina lidí se sklonem ke špatným náladám, kterým se poddává. Těmto lidem jsou jejich pocity nepříjemné, nedělají však nic pro jejich změnu (Goleman, 2011).

V pomáhajících profesích se většinou počítá s potlačením, ovládním či regulací emocí. Potlačování negativních emocí je strategie, která jedinci umožní fungovat také v sociálním prostředí. Nežádoucí emoce lze potlačovat například překrýváním emoce jinou emoci, převedením pozornosti k jiné aktivitě, nahlížením na tyto emoce z jiného úhlu pohledu. Potlačit emoce se lze naučit, člověku to však přináší další zátěž, k již prožívanému stresu, kvůli kterému negativní emoce vznikla (Géringová, 2011).

Cestu, jak získat určitou moc nad emocemi nabízí přístup introspekce. Jedná se se o „přímé pozorování jevů a procesů v těle a mysli naším vnitřním zrakem“ (Hájek, 2006, s. 12).

Americký psycholog a filozof vídeňského původu E. T. Gendlin vypracoval postup sebezpozorování, pomocí kterého lze navodit ozdravný proces vedoucí k osobnostní změně. Hájek (2006) nazývá tento proces tělesně zakotvené prožívání. Jedná se o pochopení prožívané emoce prostřednictvím těla. K rozvíjení tělesně zakotveného prožívání je využívána technika introspekce – focusing. Metoda obsahuje jednotlivé kroky vedoucí k tomu, aby se proces zakotveného prožívání objevil a člověk ho dokázal využít v konfliktních nebo opakujících se nepříjemných situacích. Pokud pomáhající pracovník

rozumí svému tělesně zakotvenému prožívání vytváří vhodnější podmínky pro sebe i klienty. Klientům dokáže lépe a efektivněji pomoci a zároveň lépe ochránit sebe a své emoce.

3.5 Stres

Pojmem stres označujeme v běžné řeči vše, co člověka přetěžuje, je nepříjemné, způsobuje mu určitý tlak. Přesněji však věci, které člověka zatěžují, označujeme jako stresory a setkání s nimi vyvolává stresovou reakci. Vyvolání této reakce v těle však nezávisí pouze na tom, co se stalo, ale především na tom, jak této situaci rozumíme. „Stres je tedy reakce organismu na nadměrnou zátěž“ (Praško, Prašková, 1996, s. 11).

Stres však nelze označit pouze jako škodlivý. Člověk potřebuje určitou míru stresu, aby měl dostatek podnětů k překonávání překážek. Podle toho, jak jedinec zatížení zvládá, rozlišujeme eustres a distres. Eustres je spojován se situacemi pro člověka vítanými, například svatba. Jsou to situace spojené s příjemným očekáváním. O distresu hovoříme v případech, kdy přetížení jedince výrazně převyšuje jeho možnosti, člověk přestává situaci zvládat, ztrácí jistotu a nadhled (Praško, Prašková, 1996; Křivohlavý, 2010).

Stres lze chápat jako silnou frustraci, což je „stav zklamání, zmaření, kdy jedinec nemůže dosáhnout vytyčeného cíle z důvodu překážek, které se mu staví do cesty.“ Frustraci můžeme označit jako stav, kdy nejsou uspokojeny potřeby jedince (Venglářová, 2011, s. 49).

S pojmem stres souvisí také stresory, což jsou negativní životní faktory. Jedná se o vše, co člověka nepřiměřeně zatěžuje a vyvolává stres. Stresory vyvolávají pocity ohrožení, strachu a pocit ztráty kontroly (Venglářová, 2011).

Stresory, které nás zatěžují jsou všude kolem nás. Sociální stres mohou způsobovat lidé v našem okolí. Stresorem mohou být lidé, kteří se tváří nepříjemně, uhýbají před pohledem, snaží se vzbudit lítost, vyčítají, kritizují, na vše mají odpověď, ale také ti, kteří například lichotí. Zda tyto osoby budeme považovat za stresory záleží na tom, jak budeme umět situaci s těmito osobami řešit, co si o nich budeme myslet, jak s nimi budeme komunikovat.

Další stresory se vyskytují například v rodině, v partnerských vztazích, ve vztazích k rodičům nebo dětem. Nejčastějším spouštěčem stresu je vzájemné obviňování, moralizování, nadávání, chybějící ocenění, nejasnost v rolích, ekonomické starosti a podobně. Stres je zde vyvolán na straně jedné komunikačními zlovyky a na straně druhé pramení z nevyřešených životních problémů, které nelze bez komunikačních dovedností řešit.

Stresory v pracovních vztazích jsou jedny z nejčastějších. Způsobuje je nedůtklivost mezi kolegy, přílišná kritika, perfekcionismus, emoční sterilita aj. (Praško, Prašková, 1996).

Stresorem mohou být však i mírné okolnosti, tzv. ministresory. Člověk se s nimi vyrovná, pokud má určitou kladnou kompenzaci. Zvládat stresovou situaci pomáhají jedinci pozitivní životní faktory – salutory. Naproti tomu makrostresory již přesahují únosnou mez, kterou člověk může zvládat (Venglářová, 2011).

Příznaků stresu je celá řada a projevují se v několika rovinách. Fyziologické příznaky – např. bušení srdce, bolest za hrudní kostí, nechutenství, bolesti hlavy až migréna, svalové napětí. Emocionální příznaky – rychlé změny nálady, nadměrné starosti o vlastní zdravotní stav a fyzický vzhled, nadměrné pocity únavy. Behaviorální příznaky – nerozhodnost, nemocnost, zhoršená kvalita práce, zvýšená konzumace alkoholu, ztráta chuti k jídlu nebo naopak přejídání (Křivohlavý, 1994).

Stres má negativní dopad na naše zdraví, psychický stav a ovlivňuje kvalitu života člověka. Při zvládání stresu hrají roli také osobnostní charakteristiky. Na jedné straně jsou lidé, kteří vychází ze svých schopností, možností a dovedností. Přebírají iniciativu a mají chuť věci řešit. Rotter (cit. podle Křivohlavý, 2001) je označuje termínem lidé s interním locus of control – LOC. Na druhé straně jsou lidé, kteří vychází z toho, co je čeká. Domnívají se, že se situace vyřeší sama, bez jejich účasti např. změnou okolností, zásahem osudu. Tito lidé jsou označováni termínem lidé s externím LOC.

Výzkumy prokázaly, že lidé, kteří úspěšně zvládají životní obtíže disponují určitými osobnostními charakteristikami, které jim pomáhají. Jedná se například o nezdolnost neboli schopnost bojovat s těžkostí; resilienci neboli pružnost, nezlomnost, schopnost rychle se vzpamatovat. K dalším předpokladům patří smysluplnost čili motivace, zaměření na cíl; zvládnutelnost – jedinci disponují určitými předpoklady ke zvládnutí požadavků; vnímaná osobní zdatnost – subjektivní představa o tom, jak jedinec kontroluje, řídí dění; naučený optimismus a pesimismus. V neposlední řadě pak vnímaná smysluplnost života smysl pro humor a sebedůvěra (Křivohlavý, 2001).

V případě vystavení stresu je třeba se rozhodnout, zda s ním chceme bojovat nebo ho budeme dále snášet. O zvládání stresu hovoříme pouze v případě, kdy volíme první variantu. Postupy ke zvládání stresu jsou řešení problému a na straně druhé zvládnutí emocionální situace (Křivohlavý, 2010).

Coping-strategie jsou způsoby vyrovnání se se zátěží s cílem zvládnout vnější či vnitřní tlak, kterému je jedinec vystaven. Úspěšné zvládnutí stresových situací závisí na osobních zdrojích člověka (zdraví, energie, schopnost řešit problémy, vzory, přesvědčení o svých schopnostech) a také na podpoře a pomoci okolí.

Relaxační postupy na zvládání emocí jsou například relaxace pomocí správného dýchání, za pomoci vody, akupresurní cvičení, aromaterapie, muzikoterapie, arteterapie a další (Venglářová, 2011).

Křivohlavý (2010) v souvislosti se stresem hovoří mimo jiné o psychologickém očkování proti stresu. Jde o určitou prevenci, která spočívá v dovednosti naučit se efektivně jednat v situacích, které by mohly přijít a byly by těžké. Patří sem i ventilace emocí a očišťování se od negativní zážitků.

4 OSOBNOSTNÍ PŘEDPOKLADY POMÁHAJÍCÍHO

4.1 Prosociální chování a altruismus

„Termíny prosociální chování, altruismus a pomáhání spolu úzce souvisí a označují významné aspekty interpersonálních situací, které ovlivňují v mnoha směrech mezilidské vztahy. Pomáhání je široký pojem zastřešující všechny formy interpersonální podpory“ (Zášková, Kubicová a Mlčák, 2009, s. 7).

Altruistické nebo prosociální chování označuje nejčastěji chování prospěšné pro ostatní, přinášející dobro. Část autorů používá pojmy zaměnitelně, část hovoří o prosociálním chování a jiná zase o altruistickém chování. Rozdíl mezi prosociálním chováním a altruismem definuje Bal-Tar s kolegy (cit. podle Zášková, Mlčák, 2009). Prosociální chování dle autorů zahrnuje altruismus, který je jedním z jeho typů. Prosociální chování definuje Bal-Tar jako dobrovolně vykonávané, přinášející výhody ostatním a bez očekávání vnějších ocenění. Toto chování je vykonáváno ve dvou případech: jako chování, které má cíl samo v sobě a jako akt restituace. První je vlastně altruismus a druhé je formou odvděčení za dříve vykonané dobro nebo při odčinění škody.

Jedna z novějších typologií G. Carla a B. A. Randallové (2002, cit. podle Zášková, Kubicová, Mlčák, 2009) stanoví šest typů prosociálního chování, které se liší z hlediska motivace:

1. Altruistické prosociální chování představuje dobrovolné pomáhání lidem, motivované zejména zájmem o druhého člověka, o jeho potřeby a prospěch.
2. Ochetné prosociální chování zahrnuje prosociální činy vyvolané žádostí jedince, vnitřně zdůvodněné internalizovanými normami vzájemnosti, spravedlnosti a poctivosti.
3. Emocionální prosociální chování označuje pomoc v emocionálně vypjatých situacích, které u pomáhajících osob mohou vyvolávat empatický prožitek, soucit, ale i vnitřní neklid a nepohodu, které se prosociálním skutkem redukuje.
4. Veřejné prosociální chování realizované za účasti publika. Motivací zde může být přání získat respekt druhých a také demonstrace převahy, výjimečných vlastností nebo bohatství.

5. Anonymní prosociální chování probíhá, aniž by člověk věděl, komu pomáhá. Motivace vychází z pozitivních prožitků, které vyvolává vykonání dobrého skutku.
6. Prosociální chování v naléhavých situacích se vztahuje na impulzivní pomoc lidem v akutní nouzi, kde je nutný okamžitý zásah.

Pro člověka je charakteristická určitá dispozice ke ztotožnění se s ostatními, která souvisí s učením se napodobováním, což potvrzují četné etnografické výzkumy. Prostřednictvím lidské kultury tak lze poměrně účinně změnit tvář společnosti, což znamená, že dospělý člověk je ochoten podřídit své potřeby požadavkům společnosti. Altruismus je chápán jako ochota pomoci bez očekávané odměny, i když nevyklučuje určité osobní výhody jako je osobní uspokojení, dobrý pocit, sebeúcta apod. Předpokladem altruistického chování je schopnost empatie (Géringová, 2011).

Skupina autorů (Terminologický výkladový slovník zo sociálnej pedagogiky, 2013) uvádí, že altruismus je jedna z forem prosociálního chování. K formám prosociálního chování patří spolupráce, pomáhající a altruistické chování, jejich znakem je prospěch druhého člověka a odlišují se mírou vlastního zisku. Z tohoto pohledu je altruistické chování nejvyšší formou prosociálního chování, kdy se jednotlivec vzdává vlastních výhod ve prospěch druhých.

Vztahu mezi altruismem a empatií se věnoval také výzkum, který realizovali Burks, Youll a Durtschi (2012). Výsledky potvrdily vztah mezi empatií a altruismem. Autoři dále uvádějí, že nízká úroveň empatie může vést k syndromu vyhoření, rozčarování a snižování ochoty nezištně pomáhat druhým. Toto zjištění je významné zejména pro pomáhající profese.

Empatie jako jedna z forem sociálního chování nejvíce ovlivňuje především prosociální chování a altruistické chování. Vliv na prosociální chování má nejen pozitivní, ale i negativní emoce člověka, který vnímá tíživou situace či nouzi jiné osoby (Zášková, Kubicová a Mlčák, 2009).

Altruismus a empatie jsou klíčové a očekávané zejména u pracovníků pomáhajících profesí. Tito pracovníci jsou na základě ohlasů začínajících pracovníků i zaměstnavatelů vybaveni potřebnými teoretickými vědomostmi. Mnohdy jim však chybí sociálně emoční dovednosti a kompetence, které jsou v rodinách i školách stále málo rozvíjeny. Některým pracovníkům pak chybí i motivace k výkonu či ochota pracovat v týmu. Tyto nedostatky jsou odstraňovány prostřednictvím kurzů a výcviků věnovaných rozvíjení sociálních i emočních dovedností (Zášková, Kubicová a Mlčák, 2009).

4.2 Empatie

Empatie jako schopnost vžít se do duševního stavu druhého člověka umožní lépe pochopit motivy, emoce, o kterých člověk přímo nehovoří a vyjadřuje je neverbálně. Jedná se o další klíčovou kompetenci pracovníka v pomáhajících profesích.

„Empatie je forma lidské komunikace, která zahrnuje jak naslouchání a porozumění, tak sdělování porozumění klientovi“ (Matoušek, 2003).

Schopnost vcítit se do duševních stavů jiného člověka nám zabraňuje ubližovat ostatním a také chránit sebe tím, že dokážeme pochopit chování ostatních a reagovat ně, což je základním předpokladem rozvoje sociálních vztahů. Schopnost empatie je pro většinu lidí přirozená, ale disponují jí v různé míře. Pro lidi, kteří jí mají méně je bezproblémové sociální fungování mnohem náročnější (Géringová, 2011).

Empatii lze chápat jako motivátor v procesu pomoci druhým lidem. Umožňuje jedinci cítit nebo si představit emoční prožívání jiného člověka. Tato schopnost ovlivňuje chování člověka k jiným lidem a ovlivňuje celkově sociální vztahy (Mátl, 2019).

Autorka J. Prekop (2004) vidí cestu k obnovení narušených mezilidských vztahů ve vcítění se jeden do druhého, v pěstování schopnosti empatie. Jako důležité aspekty pro vcítění se uvádí například uvědomit se vlastní pocity a vyjadřovat je; zkoušet se vcítit do druhého člověka; ověřovat si u druhých lidí jaké chování pociťují jako blahodárné; dávat i ostatním zpětnou vazbu, jak jejich vcítění působí; aktivně naslouchat; při vyjadřování pocitů druhého člověka pečlivě sledovat více projevů jeho komunikace.

Empatie v pomáhajících profesích umožňuje pracovníkovi vidět svět klienta jeho očima, zjistit, jak tento svět vypadá a jak ho klient vnímá. Vyšší úroveň empatie znamená, že pracovník se dostává ještě dál a chápe zážitky klienta, které mnohdy nechápe on sám. Tento druh empatie pomáhá pracovníkovi odhalovat i takové hlubinné pocity klienta, kterých si dosud není vědom (Matoušek, 2003).

Autoři Záškodná a Mlčák (2009) uvádějí, že empatie zvyšuje ochotu pomáhat druhým, proto je nezbytnou podmínkou všech relevantních sociálních vztahů a je příčinou ryzího altruistického chování. K nejvýznamnějším interpersonálním důsledkům empatických procesů patří prosociální chování a altruismus. Rozvoj empatie u pomáhajících profesí, a nejen u nich, vzbuzuje zaslouženou pozornost. Tématu se věnoval například E. V. Pecukonis (1990), který zkoumal vliv tréninkového programu emocionální a kognitivní

empatie na jejich rozvoj u agresivních adolescentních dívek. „Jednalo se o tříšložkový model tréninku empatie zaměřený na rozvoj jejích kognitivních i emocionálních aspektů. Tento model se snaží rozvíjet:

- Schopnost diskriminovat emocionální podněty (kognitivní proces).
- Schopnost přijímat perspektivu druhých osob (kognitivní proces).
- Schopnost emocionálně reagovat (emocionální schopnost sdílet negativní nebo pozitivní emoce druhých pozorovaných osob).

Po absolvování programu došlo u dívek k výraznému zvýšení emocionální empatie, zatímco kognitivní se zvýšila jen nepatrně.

„Problematika rozvoje empatie nabízí stále ještě řadu nezodpovězených otázek, její význam pro pomáhající profese si však zaslouhuje další výzkumnou pozornost“ (Zášková, Mlčák, 2009, s. 147-148).

4.3 Emoční inteligence

„Emoční inteligence představuje sadu schopností, které určují, jak efektivně vnímáme, chápeme, používáme a zvládáme své vlastní emoce i emoce druhých“ (Hasson, 2015).

Pro emoční inteligenci je podstatné, že zdůrazňuje praktické využití. Nejedná se výhradně o vědomosti, ale zejména o schopnosti využívat tyto vědomosti při řízení vlastního chování a koordinace vztahů s jinými lidmi. Emoční inteligenci lze rozdělit na čtyři obecné schopnosti:

1. Sebeuvědomění je schopnost rozpoznat, jak emoce ovlivňují naše myšlenky a činy.
2. Sebeřízení je schopnost zvládnout emoce. Patří sem sebeovládání, tedy kontrola a ovládání svých emocí.
3. Sociální uvědomění je schopnost zaznamenat pocity druhých a porozumět tomu, jak ovlivňují chování.
4. Řízení vztahů je schopnost získat ze vztahů s jinými lidmi maximum (Bariso, 2019).

V současné době není k dispozici žádný test emoční inteligence podobný IQ testům, který je doložený empirickým výzkumem a vědecky a psychologicky ověřený. Vzhledem k samotné podstatě emoční inteligence není hledání možností měření její úrovně snadné.

Určitou možnost však nabízí zaměření se na základní kvality, které emoční inteligenci vytvářejí – sebeuvědomění, samoregulace, motivace, empatie, sociální dovednosti.

Většina autorů se shoduje na tom, že emoční inteligence je částečně vrozený osobnostní rys a částečně dovednost, kterou lze rozvíjet a cvičit. Není pochyb o tom, že nejvhodnějším obdobím pro učení se dovednostem emoční inteligence je období dětství. Tento fakt ale neznamená, že by se člověk o změnu neměl pokoušet i v průběhu dospělosti.

IQ a emoční inteligence jsou rozdílné, ale zároveň se doplňují. IQ je bezpochybně významným ukazatelem logického a analytického myšlení. Nevypovídá však nic o tom, zda bude jedinec v životě úspěšný. Emoční inteligence patří do soft skills, tedy měkkých dovedností. Na rozdíl od hard skills, tedy tvrdých dovedností, založených na znalostech a dovednostech, nelze soft skills získat absolvováním kurzu či získáním diplomu (Wilding, 2010).

Goleman (2011) potvrzuje, že výsledky IQ testů celkem spolehlivě předpovídají, jak si pracovník poradí s kognitivními výzvami na dané pozici. Neumí ale určit, který z kandidátů v intelektuálně náročné profesi bude nejvhodnějším vůdcem. V těchto případech jsou více vypovídající schopnosti emoční inteligence.

Využívání emoční inteligence je důležitá schopnost, která člověku umožní co nejlépe zvládnout problémy a situace v životě. V pomáhajících profesích je důvěra základem vztahu mezi pracovníkem a klientem. Hluboká, trvalá důvěra vyžaduje navazování vztahů na emoční úrovni (Bariso, 2019).

4.4 Komunikační dovednosti

K vytvoření dobrého vztahu mezi pracovníkem pomáhajících profesí a klientem neodmyslitelně patří komunikace.

Navázání kontaktu s klientem je nezbytným předpokladem práce pomáhajícího pracovníka. Předpokladem tohoto kontaktu je komunikace založená na důvěře, porozumění, respektu a rovnoprávnosti. Kvalita komunikace mezi pomáhajícím pracovníkem a klientem určuje výsledek celé spolupráce (Novosad, 2006).

K hlavním funkcím komunikování patří informovat, instruovat, přesvědčit, vyjednat, pobavit. V běžné mluvě nebývá mnoho informativních, oznamovacích a popisných komunikačních výměn. Každý člověk má určitou motivaci komunikovat. Tato motivace se liší svojí intenzitou a je ovlivněna různými okolnostmi, jako je sympatie k druhému člověku,

míra únavy, znalost jazyka partnera, vzájemné porozumění s partnerem a ochota podělit se o své myšlenky (Vybíral, 2009).

Komunikace probíhá ve vztahové a obsahové rovině. Obsahová rovina se týká předání informace, jde o samotnou zprávu, zahrnuje „CO“ se sděluje. Vztahová rovina určuje, jak je obsah přijímán a vnímán, tedy „JAK“ se to sděluje.

Při komunikaci s klientem je důležité citlivě přistupovat ke sdělovaným informacím. Sdělujeme si zprávy a informace. Informace je vše, co je nové. Pojmeme zprávy označujeme, co jsme věděli již dříve. Nadbytečná sdělení jsou redundance. Klienti mohou z důvodu zastírání skutečnosti, potřeby trávit s někým čas apod., předávat velké množství nadbytečných sdělení. Tato sdělení může pracovník vnímat jako zatěžující a zbytečné, zatímco pro klienta je to důležitý způsob komunikace.

Přikomunikaci s klientem je nutné mít na paměti jeho kognitivní schopnosti a jeho emocionální stav v dané situaci. V komunikaci může s velkou pravděpodobností docházet k rozdílu mezi tím co říkáme a co si myslíme, že říkáme. Rozdíl může být i mezi tím, co příjemce pochopil a tím, co si myslíme, že pochopil (Quisová, 2020).

Carl Rogers, jeden z hlavních představitelů humanistické psychologie, je znám mimo jiné svojí psychoterapií zaměřenou na klienta. Ve své práci klade důraz především na empatické naslouchání. Komunikaci považuje za jednu z nejdůležitějších aktivit. V rámci komunikace zdůrazňuje zejména upřímnost, férovost, otevřenost, vstřícnost, rovnost, respektování, akceptování druhých, zájem o druhého člověka, pozitivitu, podporu a také sebedůvěru (Mikuláščík, 2010).

Pokud hovoříme o komunikaci, nelze opomenout význam neverbální komunikace. Vybíral (2009) uvádí, že verbální i neverbální komunikace s pacienty a klienty má často významný léčebný dopad. Odborník může svojí komunikací ovlivnit psychiku a celkovou pohodu klienta. Emočně inteligentní reagování, ať už verbální či neverbální je přiměřené podnětu a odpovídá okolnostem a dané situaci. Jedinci disponující emoční inteligencí nezůstávají chladní, emočně necitelní či citově nudní, na druhou stranu nereagují výbušně a neztrácí kontrolu nad svým chováním. Disponují základní vlastností, kterou je sebeovládání. Neverbální chování klienta či pacienta je důležitým zdrojem informací. Odráží také klientův záměr přiblížit se terapeutovi nebo odvést pozornost či může zdůraznit vážnost sdělení.

Quisová (2009) zdůrazňuje, že ze strany pracovníka je důležitý soulad verbální a neverbální komunikace, jeho autentičnost a kongruence, což má pozitivní dopad na komunikaci

s klientem a posílení vzájemného vztahu a důvěry. „Je zřejmé, že všechny neverbální komunikační signály mohou být zdrojem nedorozumění, proto je nutné, aby si pomáhající pracovník osvojil hluboké znalosti a dovednosti efektivní neverbální komunikace. Nejen s klienty s narušenými komunikačními schopnostmi nabývá neverbální komunikace vysokého významu“ (Quisová, 2020, s. 50).

Komunikační dovednosti jsou důležité a nezbytné pro práci s klientem pro všechny pomáhající pracovníky. Rozvoj komunikačních dovedností je nezbytnou součástí profesní přípravy teoretické i praktické. Pomáhající pracovník by měl být schopen srozumitelně verbálně i neverbálně komunikovat, aktivně naslouchat a v neposlední řadě také vést poradenský rozhovor. Komunikace s různými cílovými skupinami má svá specifika, která vyžadují znalost z oblasti psychologie, sociologie, speciální pedagogiky. Tyto znalosti jsou také nezbytnou součástí přípravy studentů pro výkon pomáhající profese (Quisová, 2020).

4.5 Sociální kompetence

Pojem sociální kompetence vyjadřuje „existenci specifického sociálně vztažného jevu, který byl v minulosti také označován jako sociální inteligence“ (L. L. Thurstones, 1928). Významově není totožný s pojmem obecné inteligence, je zvláštním případem inteligence, uplatňujícím se v sociálních interakcích“ (Nakonečný, 2009, s.443).

Nakonečný (2009) označuje sociální obratnost za určitou dovednost, kterou jedinec uplatňuje v sociálních interakcích při prosazování svých zájmů. Sociální kompetence lze přirovnat k motorickým dovednostem. Jsou zpevnovány pozitivními důsledky, a naopak utlumovány neúspěchy.

Některé studie zabývající se rozvojem sociálních kompetencí našly souvislost mezi mírou sociálních kompetencí u dětí a jejich vztahem k rodičům a také mezi mírou sociálních kompetencí v závislosti na vzájemném vztahu mezi rodiči. Sociální kompetence zahrnují kompetence v oblasti mezilidských vztahů, porozumění sociálním podnětům, řešení konfliktů apod. (Calmero, Gasper de Matos, 2012).

Americký psycholog H. S. Sullivan vytvořil interpersonální teorii osobnosti. Osobnost definoval jako „relativně setrávající vzorec vracejících se interpersonálních situací, které charakterizují lidský život“. Při definování pojmu „vracejících se interpersonálních situací“ vychází ze svého dynamického pojetí osobnosti, založeného na významu zkušeností z raného dětství. Osobnost jedince se formuje v interakci s matkou a tyto zkušenosti jsou

rozhodující pro její utváření i v dospělosti. Na formování osobnosti a paralelně s tím také na formování sociálních vztahů se podílí míra uspokojení a úspěšnosti a na druhé straně neuspokojení a neúspěšnosti. Všechny koncepty Sullivanovy teorie jsou jednoznačně vztaženy ke zkušenostem jedince z interpersonálních interakcí (Nakonečný, 2009, s. 456-457).

Autoři Belz a Siegrit (2001, cit. podle Elichová, 2017) definují klíčové kompetence, ke kterým patří kompetence sociální, osobní a metodické.

Machalová (1997, cit. podle Mátel, 2019) uvádí, že rozvíjení psychologické způsobilosti, tedy osobnostní a sociální kompetence má být součástí profesní přípravy pracovníků pomáhajících profesí.

5 TYPOLOGIE MYERS-BRIGGS

„Lidské chování není nahodilé, ale má své pravidelnosti. Ty je možno popsat, klasifikovat a předvídat. Odlišné způsoby chování, které můžeme pozorovat, jsou důsledkem psychických preferencí vztahujících se k základním orientacím a funkcím lidské mysli. Kombinací těchto preferencí vznikají osobnostní typy. Typy samy ovšem nevystihují konkrétní chování žádného určitého člověka, jsou to zobecněné rysy, abstrakce, jež drží pohromadě skupiny vlastností“ (Čakrt, 2009, s. 14).

Typologii MBTI (Myers-Briggs Type Indicator) navrhla Isabela Myersová spolu se svojí matkou Katheryn Briggsovou. Svým osobnostním testem navazují, jak již bylo uvedeno v kapitole 1.4.1 na Jungovo pojetí osobnosti, které zároveň rozšiřují o další dimenzi, a to usuzování a vnímání. Typologie vychází z názoru, že lidské chování není náhodné. I když je z části ovládané vůlí, větší část chování je nevědomá. Člověk se v určitých situacích chová podobně a neřeší své chování vědomě (Čakrt, 2009).

5.1 Typy osobnosti dle MBTI

Typologie MBTI vychází z kombinací čtyř dimenzí, čtyř párů preferencí. Identifikuje tak šestnáct osobnostních typů. První označení typu se vztahuje k pozornosti na vnější nebo vnitřní svět, tedy Extraverzi – Introverzi. Zároveň určuje způsob, kterým člověk vydává a také obnovuje psychickou energii. Další dvojicí preferencí jsou Smysly – Intuice neboli preference, jak získáváme informace. Myšlení – Cítění určuje, jak získané informace organizujeme a vyhodnocujeme. Poslední dimenze Usuzování – Vnímání určuje, jak si uspořádáme život a vnější svět, čemu dáváme přednost (Čakrt, 2009).

Tabulka 1: Preferenční páry osobnostních charakteristik

Zdroj energie	Extraverze (E)	Introverze (I)
	Lidé, kteří preferují extraverzi, se zaměřují na vnější svět (lidé a věci).	Lidé, kteří preferují introverzi, preferují vnitřní svět myšlení a představivosti.
Informace	Smysly (S)	Intuice (N)
	Lidé, kteří preferují smysly, se zaměřují na přítomnost a konkrétní informace, které vnímají svými smysly.	Lidé, kteří preferují intuici, se zaměřují na budoucnost.
Rozhodování	Myšlení (T)	Cítění (F)
	Lidé, kteří mají rádi myšlení, se rádi rozhodují na základě logických argumentů a objektivně zjištěných údajů.	Lidé, kteří mají rádi cítění, se rádi rozhodují na základě hodnot a subjektivního hodnocení.
Prostředí	Usuzování (J)	Vnímání (P)
	Lidé, kteří preferují usuzování, mají rádi jistotu, plánování, organizování a uzavřené záležitosti.	Lidé, kteří preferují cítění, mají rádi změnu, spontánnost, pružnost a otevřené záležitosti.

Zdroj: Ambrožová, 2013, s. 16

Extraverze a Introverze

Jedná se o dvě protichůdná zaměření, která určují, odkud lidé získávají psychickou energii a určují odkud jedinec získává podněty pro své rozhodování a jednání. Zdrojem energie pro extraverty je okolní svět, ostatní lidé, činnosti. Tito jedinci upřednostňují extravertní jednání. Naopak lidé, kteří čerpají energii o samotě mají sklon k introvertnímu jednání.

Extravert (E) je charakteristický přímým, otevřeným postojem k vnějšímu světu. Je vstřícný a ochotný. Rychle a snadno navazuje kontakty, snadno a bez váhání se pouští do různých situací, aniž by si připouštěl možné problémy. Je společenský, impulzivní, živý, bezstarostný. Má rád změny a nové věci. V práci se zaměřuje na více úkolů, které zpracovává s více lidmi. Nemá rád delší práci na jednom úkolu a o samotě. Nejdříve jedná a potom myslí a nové věci se učí za pochodu.

Introvert (I) si zachovává spíše odstup. Ve vztazích preferuje spíše hloubku než četnost. Introverti jsou váhaví, přemýšliví, mají spíše otažitou povahu. Jejich chování je rezervované a z novinek a změn mají spíše obavu. Jejich postoj je defenzivní. Dokážou se

soustředit na určitou věc bez toho, že by se nechali ovlivnit okolím. V práci se zaměřují dlouhodobě na jeden úkol a teprve po jeho splnění začínají pracovat na jiném. Věci si nejdříve rozmyslí a pak jednájí. Nemají v oblíbené situace, ve kterých je třeba okamžitá reakce, vše si potřebují promyslet (Čakrt, 2009).

Smyslové nebo Intuitivní vnímání

Další dimenze systému osobnosti se týkají toho, čemu věnujeme pozornost, čeho si všímáme nejdříve a je pro nás skutečné. Tyto dimenze mají svůj význam z hlediska shromažďování dat a informací v okamžiku, kdy se setkáváme s novými skutečnostmi, s nezvyklými situacemi, které nelze očekávat a plánovat.

Intuice (N) chápe „pomocí obecného, vnitřního vjemu“ skutečností. Intuitivové na sebe nechají zapůsobit senzorický dojem až příliš krátce, jenom na tak dlouho, nakolik je třeba, aby zjistili, kam dál je může zavést, k čemu dalšímu může být dobrý. Potom co nejdříve vyrazí dále někam jinam nebo za něčím jiným, co se jim zdá ještě více vzrušující a zajímavé než to, co se už odehrálo“ (Čakrt, 2009, s. 27). Intuitivní typ nevnímá realitu přímo, ale spíše předjímá budoucnost. Na věci se dívá z pohledu toho, co může být, nikoliv, co je. Má raději nové problémy nebo nové přístupy ke starým problémům. Nesnáší opakující se činnost. Rád se učí nové věci a složité, nečekané situace mu dodávají energii. Nezabývá se příliš detaily, nechává se vést inspirací a občas chybuje ve faktech (Čakrt, 2009).

Smyslové vnímání (S) na rozdíl od intuitivního vnímání pracuje jinak se stimuly. Tito jedinci vnímají daný jev o něco déle, než je potřeba. Snaží se vnímat každou maličkost toho, co se právě děje. Tito jedinci považují za skutečné, co vidí, slyší, cítí. Bývají praktičtější, zaměřeni na fakta. Snáze si pamatují skutečnosti než vztahy mezi nimi. Spoléhají na zkušenost, o kterou se opírají při řešení současných úkolů. Dbají, aby věci fungovaly. Lidé s převahou smyslového vnímání mají sklony uplatňovat získané dovednosti před novými, dávat přednost informacím, které jsou uspořádány za sebou. Raději věci dělají, než o nich přemýšlí, nechtějí se učit novým věcem, pokud je nepotřebují. Neradi se inspirují a zřídka se pletou ve faktech (Čakrt, 2009).

Myšlení a Cítění

Jedná se o hodnotící funkce, které nám pomáhají vyhodnotit, které věci jsou pro nás významné. Tato dimenze vychází z toho, že se lidé opírají o dva způsoby, z nichž vyvozují závěry: Myšlení a Cítění.

Lidé s preferencí Myšlení (T) se snaží dospět k porozumění skutečnostem především objektivními poznávacími prostředky. Při tvorbě závěrů berou v úvahu fakta o dané situaci, která poměřují vůči objektivním, obecně platným vzorům. Do jejich rozhodování nevstupují osobní hlediska a zájmy. Tito lidé zachovávají klid a sebekontrolu, k věcem přistupují logicky a analyticky, bývají rozhodní a vidí, co je potřeba zlepšit. V práci považují za důležité dělat ji dobře a spolupracovat než být v oblíbě. Vyžadují férové zacházení a jsou schopní i kárat nebo trestat.

Typ s převahou Cítění (F) je zaměřen více na rozpoložení a pocity ostatních. Potřebuje pochvalu a ocenění. S lidmi umí soucítit, vžít se do jejich situace a dobře s nimi vychází. Svá rozhodnutí dělá s ohledem na ostatní a řídí se morálními zásadami. Při rozhodování preferuje věci, se kterými ostatní souhlasí a hledá cestu nejmenšího odporu. Nerad říká ostatním nepříjemné zprávy a vyhýbá se konfliktům, což může vést k tomu, že ustupuje ze svého stanoviska a zaujímá jiné. Tito jedinci vyjdou s většinou lidí a potřebují chválu a ocenění (Čakrt, 2009).

Usuzování a Vnímání

Tento rozměr osobnostní typologie vysvětluje, jak lidé chtějí uspořádat svůj vnější svět a organizovat životy své i druhých. Tyto preference se projevují v pracovním životě velmi výrazně. Rozlišuje je mimo jiné také to, zda dávají přednost věcem uzavřeným, definitivním, nebo spíše preferují věci v pohybu, neukončené.

Usuzování (J) předurčuje jedince k tomu být nepokojní, akční, neustále pod tlakem. Nejsou spokojeni, dokud nedojde k ukončení a uzavření věcí. Tito jedinci mají pořádek ve věcech, rádi plánují, vyžadují řád. Mají výdrž a vytrvalost v případě, že se pro něco rozhodnou. U ostatních vyžadují přizpůsobení se předpisům, směrnicím, normám či zákonům. Mají organizační talent, a proto pravidla také vytvářejí.

Typy s převažujícím Vnímáním (P) mají pocit, že nemají dost informací, aby se definitivně rozhodli. Rozhodnutí odkládají, nechtějí nic uspěchat a neustále hledají další údaje či vodítka, která mohou použít. Po přijetí rozhodnutí často pochybují, zda bylo správné. Jednají spontánně, bývají otevření všem možnostem a nechávají věci neřešené co nejdéle. Vnímavý jedinci bývají pružní a přizpůsobiví a mohou se cítit svázaně v případě mnoha předpisů, pravidel a závazných termínů. Upřednostňují změny a hledání nových příležitostí (Čakrt, 2009).

5.2 Čtyři hlavní temperamenty

Kombinací dvou klíčových temperamentů získáme čtyři hlavní skupiny lidských povah, které vychází z toho, jak přijímáme informace: Smysly (S) nebo Intuitivně (N). Druhým ukazatelem je, jak se získanou informací naložíme. Pokud vnímáme abstraktní informace (N) zpracujeme je myšlením (NT) nebo pomocí našich pocitů (NF). Pokud se zaměříme na fakta a rychle je zpracujeme náležíme k temperamentu SJ. Pokud potřebujeme další informace, pak k nám náleží temperament typu SP.

Strážci SJ (epimetheovský temperament)

Tento typ je zastoupen v populaci méně než 40 %. Jeho nejvýraznější vlastností je smysl pro povinnost. Jedná se o typ ochranný, pečující. U tohoto typu převládá smyslové vnímání S a usuzování J. Jedinci tohoto typu sbírají informace svými smysly přes své vnitřní stavy, což znamená, že se o světě dozvídají zprostředkovaně. Dávají přednost konkrétním údajům, faktům, tabulkám, číslům (Čakrt, 2009).

Posláním těchto jedinců je pečovat o dodržování řádu, zákona, pořádku, loajality, důkladnosti, sloužit a být užitečný. Jsou zodpovědní, spolehliví, starostliví, vstřícní, pracovití. Mají rádi vyzkoušené a osvědčené. Potřebují někam patřit a být užiteční, proto jsou často členy různých spolků a stran. Stává se, že jsou přetíženi funkcemi, které neodmítají a své starosti pak řeší sami a často podléhají depresi. Bývají pesimističtí, skeptičtí a opatrní. Život berou vážně a vždy se připravují na různé možnosti situací, které mohou nastat. V záloze mívají vždy náhradní řešení, proto je na ně absolutní spolehnutí. Mívají sklon brát vše doslovně, mluví konkrétně a rádi poučují druhé (Ambrožová, 2013).

Hráči SP (dionýský temperament)

Typ osobnosti SP je zastoupen v populaci méně než 40 %. Jeho nejvýraznější vlastností je nezávislost, impulzivnost, optimismus. Lidé temperamentu SP kombinují extravertní smysly S a vnímání P. Ze všech typů mají nejvíce smyslu pro realitu, věcnost a účelnost. Dávají přednost volnosti před vazbami a pouty a rádi si dělají, co chtějí. Tito jedinci dobře zvládají krizové situace, protože se nevzdávají, dokud existuje alespoň malá naděje, že to, co chtějí, mohou získat (Čakrt, 2009).

Hráči jednají spontánně a jsou dobrodruzi, kteří žijí naplno. Chtějí být nejlepší a nic nevzdávají předem. Vyhledávají činnosti založené na odvaze, přesnosti, souhře, správném načasování. K řešení úkolů využívají všechny dostupné zdroje. Jsou štedří a soutěživí, vtipní, zábavní, optimističtí (Burianová, 2009).

Racionálové NT (prométheovský temperament)

Typ NT je zastoupen v populaci cca 12 %. Jedná se přemýšlivé, pragmatické, pracovitě a náročné jedince. Lidé racionálního temperamentu se opírají o kombinaci intuice N a myšlení T. Tito lidé usilují o změnu zejména prostřednictvím porozumění zákonitostem a schopnosti žít v souladu s nadčasovým řádem (Čakrt, 2013).

Racionálové potřebují vše pochopit, kontrolovat, předvídat. Stále se ptají „proč?“. Touží po neustálém učení, rozvoji, zlepšování. Vše chtějí dělat dobře. Mají sklony k perfekcionismu a workoholismu. Neustále o sobě pochybují. Velkou hodnotu pro ně mají chytrí, rozumní lidé s pevnou vůlí a sebekázní. Jednají vždy přímo, proto mohou být vnímáni jako méně citliví. Mluví stručně a logicky, precizně volí slova. Přijímají změny a pokrok a zaměřují se na budoucnost (Burianová, 2009).

Idealisté NF (apollónský temperament)

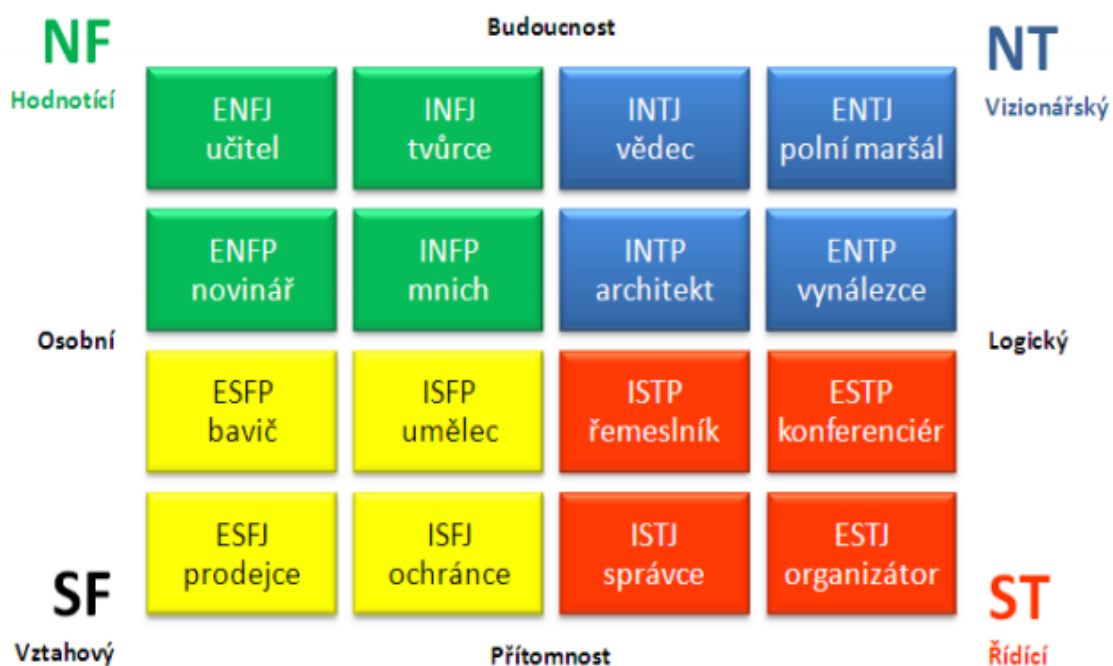
Idealisté jsou zastoupení v populaci: cca 12 %. Jsou empatictí, zásadoví a určitým způsobem rozpolcení. V temperamentu idealistů se prolíná temperament Intuice N a Cítění F, což jim propůjčuje nadprůměrné dovednosti. Jejich nositelé v sobě mívají často něco zvláštního a výjimečného. Někdy jen těžko chápou „pozemské“ cíle ostatních temperamentů. Idealisté usilují o to, aby vše, co dělají mělo nějaký význam a vzbudilo zájem ostatních (Čakrt, 2013).

Idealisté se vyznačují jakousi vnitřní rozervaností, protože jsou si vědomi toho, že dosažení cíle znamená jeho ukončení. Chtějí, aby po nich „něco zůstalo“. Uplatňují se v povoláních zaměřených na člověka, jeho duševní zdraví a rozvoj. Umí klást správné otázky ve správnou chvíli a vyjádřit pocity druhých osob. Často se jedná o příjemné společníky, kteří občas nezvládají své emoce (Burianová, 2013).

5.3 Šestnáct osobnostních typů

Kombinací čtyř základních vlastností vzniká šestnáct zcela konkrétních typů osobnosti. Každý člověk disponuje čtyřmi funkcemi. První dva typy jsou zřejmé z označení typu, jedná se o dvě prostřední písmena.

Obrázek 1: Šestnáct typů osobnosti



Zdroj: Ambrožová, 2013, s. 16

INFP (hodnotící)

Tento typ je zastoupen v populaci 3,5 % (z toho 1,5 % muži a 2 % ženy). Tyto jedince můžeme popsat jako klidné a příjemné idealisty, toužící po hlubokých vztazích. Tento typ je pečující, citově zranitelný, se sklony ke smutku, submisivní, bystrý, loajální, nesobecký. INFP je typ člověka, který klade značný důraz na hodnoty, rodinný život a konání dobra. Pro tyto hodnoty je schopen přinášet velké oběti. Je to idealista. Touží po hlubokých vztazích. Je citlivý a pozorný. Má potíže říct ne, což někdy může vést k tomu, že ho ostatní využívají. Špatně snáší konflikty a stres. Stereotypy mu vyhovují. Nemá rád předpisy, směrnice, rozvrhy a termíny. Nechce být středem pozornosti, spíše zaujímá pozici pozorovatele. Často jedná na základě aktuálního popudu či nálady. Preferuje takové zaměstnání, kde využije své estetické cítění nebo jazykové nadání. Netouží po kariéře. V práci je přizpůsobivý, pracuje dobře sám i v týmu. Nesnáší vyrušování. Tento typ s velkou pravděpodobností nenajdete v obchodní sféře. Má potíže se soustředěním, utíká do světa fantazie. Je méně citlivý na detaily. Při práci s fakty často dělá chyby. Nejvíce spokojený je jako umělec, zejména básník, spisovatel nebo malíř. Mezi jeho zájmy často patří psychologie, náboženství, esoterie, filozofie, umění (Keirsey, Bates, 2006).

INFJ (hodnotící)

Jedinci INFJ jsou zastoupení v populaci 2 % (z toho 1 % muži a 1 % ženy). Typ INFJ se vyskytuje v populaci nejvzácněji. Jedinci tohoto typu se vyznačují uměleckým nadáním, ale jsou více zaměřeni na praktičnost a pořádek. Tito lidé rádi pomáhají ostatním, pečují o ně. Navazují hluboké vztahy a vyžadují věrnost. Jsou maximálně citliví vůči potřebám a pocitům ostatních. V zaměstnání kladou důraz na potřeby druhých. Rádi pracují sami, ale uvítají kontakt s ostatními a osobní jednání. INFJ mají bohatou představivost a mívají i předtuchy a vize. Často si na sebe berou příliš mnoho zodpovědnosti. Mají sklony k perfekcionalismu (Keirsey, Bates, 2006).

INTP (vizionářský)

Typ INTP je zastoupen v populaci 3,5 % (z toho 2,5 % muži a 1 % ženy). Tito jedinci jsou skeptičtí, samotářští, nepořádní. Raději se zabývají teorií než praxí, řídí se logikou. Emoce nedávají najevo. Mají bohatý vnitřní život (Ambrožová, 2013, s. 30).

Typ INTP je nepečlivější ze všech typů v myšlení a jazykovém projevu. Také je nejvíce odtržený od reality. Silně se spoléhá na logiku, podobně jako INTJ, chce všemu rozumět. Je velmi inteligentní a nekonfliktní. Jedinci tohoto typu neradi řídí lidi, ale ani sami nechtějí

být vedeni a úkolováni. Mohou být nerozhodní a vítají možnost změnit názor (Keirsey, Bates, 2006).

INTJ (vizionářský)

Jedinci tohoto typu jsou zastoupeni v populaci 2,5 % (z toho 2 % muži a 0,5 % ženy). Projevují se jako sebevědomí, analytičtí, těžko ovlivnitelní, spolehliví, pořádkumilovní (Ambrožová, 2013, s. 31).

Typ INTJ je nejvíce sebevědomý. Je nezávislý, neusiluje o to, aby se zalíbil ostatním. Rád vyjadřuje své názory a je pevně přesvědčen o jejich pravdivosti. Trvá vždy na svém i v případě výrazné převahy stojící proti němu. Naopak pokud se s ostatními shoduje, pak mlčí. Rád se drží v pozadí a vedení přebírá až v případě nutnosti. Vyhýbá se lidem, se kterými si nemá co říct. INTJ bývá považován za odtažitého člověka neprojevujícího emoce. Dává přednost logice založené na objektivních datech. Preferuje posty s vysokou zodpovědností. Do každého úkolu dává maximální úsilí a chce ho dotáhnout do konce. To samé očekává od ostatních (Keirsey, Bates, 2006).

ENFP (hodnotící)

Dalším typem je ENFP. V populaci je zastoupen 7,5 % (z toho 3 % muži a 4,5 % ženy). Jedná se o typ přátelský a společenský, roztržitý, nekonvenční, optimistický (Ambrožová, 2013, s. 31).

Tento typ jedince je velmi citlivý a pečlivý pozorovatel. Ze všech typů má nejlepší sociální dovednosti. Rád tvoří a pracuje samostatně. Je vynalézavý, tvořivý, dobře řeší problémy, výborně jedná s lidmi, urovnává spory a má silné osobní kouzlo. ENFP jsou vynikající obchodníci. Potíže mají s udržením pozornosti a motivace. Vyžadují permanentní změnu, jinak se rychle začnou nudit. Snadno s každým vychází, a proto se lehce začleňují do kolektivu (Keirsey, Bates, 2006).

ENFJ (hodnotící)

Tento typ je v populaci zastoupen 3,5 % (z toho 1,5 % muži a 2 % ženy). Jedná se o typ společenský, pracovitý, pořádkumilovný (Ambrožová, 2013, s. 32).

Typ ENFJ je přirozená vůdčí osobnost. Má silné osobní kouzlo a dokáže ovlivnit veřejné mínění. Lidé jsou u něho vždy na prvním místě a někdy se cítí zodpovědný za jejich pocity a nechává se zahltnout jejich problémy. Je velmi empatický, starostlivý a zároveň má smysl pro pořádek. Skvěle dokáže propojit péči s motivací pro další zlepšování. Jedinci ENFJ mívají

velmi dobře rozvinutou intuici a rozhodování podle ní je u nich správnější než podle rozumu. Mají rádi pořádek a řád. Je na ně spolehnutí a usilují o dokonalost, proto vstupují do profesí, v nichž lze dosáhnout velkých úspěchů (Keirsey, Bates, 2006).

ENTP (vizionářský)

Zastoupení tohoto typu v populaci je 4,5 % (z toho 3 % muži a 1,5 % ženy). Charakteristickým projevem tohoto typu je bystrost, vyhledávání rizika, pohotovost a asertivita. Jedná se o jedince bezstarostné, schopné šířit nadšení (Ambrožová, 2013, s. 33).

Typ ENTP je extravertně orientovaný a dává přednost intuici, proto skvěle pracuje s lidskými i technickými vztahy. Je skvělý analytik. Je pohotový, asertivní, podporuje nové myšlenky, postupy, názory a řešení. Odmítá rutinu, konformitu, tradice a autoritu. Zaměřením je spíše sólový hráč. Nechce se přizpůsobovat. Rád improvizuje a diskutuje. Navrhuje neobvyklá řešení. Ostatní okouzluje svojí odvahou a spontánností. Jedná se o rebela poháněného zvědavostí (Keirsey, Bates, 2006).

ENTJ (vizionářský)

Zastoupení v populaci u tohoto typu je 3,5 % (z toho 2,5 % muži a 1 % ženy). Tento typ je přirozený vůdce, rozhodný, inteligentní, přesvědčivý, pořádkumilovný, tvrdě pracující. Může působit arogantně (Ambrožová, 2013, s. 33).

Člověk typu ENTJ má potřebu vést druhé lidi, organizovat. Je extravertně orientovaný a objektivní. Rád je středem pozornosti a naplno se oddává své práci. Jeho vysněným zaměstnáním je pozice s vysokou zodpovědností. Systematicky shromažďuje informace o světě kolem sebe a snaží se ho přizpůsobit svým potřebám. Chce mít vždy pravdu. Vyhledává vztahy s lidmi, kteří si stojí za svým názorem, jsou nezávislí, mají silnou osobnost. V soukromém životě očekává, že se rodina přizpůsobí jeho práci (Keirsey, Bates, 2006).

ISFP (vztahový)

Tento typ je zastoupen v populaci 5,5 % (z toho 2,5 % muži a 3 % ženy). Je vnímavý, požitkářský a neorganizovaný. Má vyvinutý smysl pro krásu. (Ambrožová, 2013, s. 34).

Jedinec typu ISFP má umělecké cítění a je velmi senzitivní, proto se snadno dostane do stresu nebo vyčerpání. Inklinuje k takzvaným krásným uměním. Bývá požitkářský a impulzivní. Nic neplánuje a nepřipravuje, jedná okamžitě. Nemá rád pravidla. Tito jedinci jsou velmi vřelí k ostatním a bývají citliví k jejich trápením. Velká část těchto jedinců

vyhledává pobyt v panenské přírodě, divočině, kde je jim dobře. Dá se říct, že si rozumí i se zvířaty. Jsou optimističtí, nemají rádi hierarchii, povinnosti ani závazky (Keirse, Bates, 2006).

ISFJ (vztahový)

Jedinci tohoto typu jsou zastoupeni v populaci 6,5 % (z toho 2 % muži a 4,5 % ženy). Charakteristická je pro ně citlivost, zásadovost. Kladou potřeby druhých před své vlastní a také jsou bezpodmínečně věrní (Ambrožová, 2013, s. 34).

ISFJ je citlivý a zásadový člověk, kterého naplňuje starat se o druhé a jejich potřeby. Práce je u něj na prvním místě a zábava přichází až po ní. Dokáže pracovat dlouhé hodiny bez ustání. Používá osvědčené a ověřené způsoby. Je maximálně spolehlivý, svědomitý a loajální. Netouží po kariéře. Potřeba pečovat o druhé ho vede do pečovatelských profesí. Nevyhledává nadřizené pozice, protože neumí delegovat práci a v těchto případech u něho dochází k vyčerpání. Zastává názor, že lidé by se měli chovat přiměřeně svému postavení. Preferuje klidné a skromné kamarády. ISFJ bývá některými lidmi podceňován, druzí mu příliš nerozumí, proto se často cítí odstrkovaný a zneuznaný (Keirse, Bates, 2006).

ISTP (řídící)

Typ ISTP je zastoupen v populaci 4 % (z toho 3 % muži a 1 % ženy). Tito jedinci se vyznačují uzavřeností, mají rádi svůj klid. Zajímají se o to, proč a jak věci fungují (Ambrožová, 2013, s. 35).

ISTP je neustále v akci. Nemá rád pravidla ani nařízení. Sociální i pracovní hierarchii neuznává. Naopak udělá téměř cokoliv pro své přátele. Chce se řídit vlastními motivy a impulzy a bývá pyšný na to, že si umí poradit sám. Je přizpůsobivý a nenáročný. Jedince tohoto typu přitahují stroje, nástroje a zbraně. Vše si chtějí vyzkoušet. Jsou technicky zruční. Dělají vše proto, že se jim chce. V práci působí dojmem samotářů, ale uvnitř náleží k nějaké skupině, se kterou se ztotožňují. Na práci musí mít dostatek času a musí je bavit. Umí být výbornými vůdčími osobnostmi, a to i navzdory lásce ke svobodě a neochotě se podřizovat (Keirse, Bates, 2006).

ISTJ (řídící)

Tohoto typu je v populaci 7 % (z toho 4,5 % muži a 2,5 % ženy). Je zodpovědný perfekcionista, uzavřený, konzervativní (Ambrožová, 2013, s. 35).

Jedinci tohoto typu se uplatní tam, kde je potřeba svědomitost a odpovědnost. Praktické záležitosti řeší rázně a jasně. Jedním slovem je můžeme označit jako spolehlivé. Jsou vytrvalí, svědomití, spolehliví a neradi riskují. Jsou pečliví a drží se pravidel, návodů, příruček a schémat. V práci jsou efektivní a výkonní. Uplatnění nalézají na vedoucích pozicích, protože z nich vyzařuje pocit jistoty a bezpečí a dobře zvládají konflikt. Práce bývá jejich koníčkem. Nesnáší neupřímnost, afektovanou lživost slov, jednání či oblečení. Protiví se jim okázalost, preferují jasnost, strukturovanost, pořádek. Rádi se účastní společenských akcí a udržují společenské kontakty (Keirsey, Bates, 2006).

ESFP (vztahový)

ESFP je zastoupen v populaci 10 % (z toho 4 % muži a 6 % ženy). Jedná se o typ společenský, veselý, spontánní, citlivý, ovlivnitelný, důvěřivý (Ambrožová, 2013, s. 36).

ESFP je vstřícný, spontánní optimista. Ke svému životu potřebuje společnost druhých lidí. Ze všech typů je nejštědřejší, dává a pomáhá, aniž by očekával protislužbu. Jeho energie působí na ostatní. Pokud může, užívá si oblečení, jídla, pohodlí, dobré zábavy. ESFP má nejnižší práh úzkosti ze všech typů. Úzkosti se vyhýbá tím, že co nejdéle přehlíží stinné stránky situace. Pokud se objeví konflikt, tak ho neřeší, ale přizpůsobí se a jakmile to jde, pokračuje ve své zábavné cestě. Může mít problém udržet pozornost, nesnáší nudu. Život žije ze dne na den a zpříjemňuje si ho kontakty s lidmi (Keirsey, Bates, 2006).

ESFJ (vztahový)

Jedinci typu ESFJ jsou zastoupeni v populaci 15 % (z toho 4 % muži a 11 % ženy). Lidé tohoto typu jsou podporující, pořádkumilovní, altruističtí a přizpůsobiví (Ambrožová, 2013, s. 36).

Jedná se o jedince nejvíce společenské ze všech typů. energii získávají z kontaktu s jinými lidmi. Jsou vynikající hostitelé, kteří dbají o naplňování potřeb druhých. Jsou to velcí zastánci tradic. Tyto jedince dokáže ranit nezájem, potřebují, aby druzí věděli, že se jim věnují. ESFJ bývá svědomitý a pořádný. Upřednostňuje osobní kontakt, proto často volí povolání v obchodní sféře nebo sociální oblasti. Má schopnost domluvit se téměř s každým. Uplatňuje jedinečný a osobitý přístup k zákazníkům, klientům. Hodnoty mají tito jedinci orientované podle toho, co by se mělo a nemělo a vyžadují, aby se stejnými pravidly řídili i ostatní. ESFJ má srdce na dlani, neskrývá emoce, naopak je otevřeně projevuje (Keirsey, Bates, 2006).

ESTP (řídící)

Další z extrovertních typů je v populaci zastoupen 6,5 % (z toho 4,5 % muži a 2 % ženy). Tento typ je sebevědomý, nepředvídatelný, vynalézavý, mistr v překonávání překážek (Ambrožová, 2013, s. 37).

ESTP jsou lidé činu. Jakmile se někde objeví, věci se dávají do pohybu. Jsou to vynikající baviči, diplomaté, usmiřovatelé a vyjednávači. Jsou extravertní, vnímaví, přemýšliví, vynalézaví. V jejich přítomnosti nikdy není nuda.

ESTP rychle prokoukne motivaci druhých, bývá často vnímavý vůči neverbálním gestům. Je chytrý, má smysl pro humor. Působí empaticky, ale takový nebývá. Spíše reaguje ještě před podnětem podle drobných vodítek. Plánování a logiku tito jedinci nezavrhují, přesto se často rozhodují impulzivně a podle situace. V tom spočívá jejich schopnost improvizace. Ochotně poskytují radu a pomoc ostatním. Tito jedinci zanechávají skvělý první dojem, ale v dalších fázích vztahu mohou být nejistí ohledně toho, co se od nich očekává. Jsou nepředvídatelní. Pokud cítí dlouhodobé napětí, odcházejí (Keirsey, Bates, 2006).

ESTJ (řídící)

Jedinci typu ESTJ jsou zastoupeni v populaci 15 % (z toho 8,5 % muži a 6,5 % ženy). Tento typ je společenský. Dodržuje pravidla, nenechá se zastrašit a disponuje nízkou tolerancí (Ambrožová, 2013, s. 38).

ESTJ je v blízkém kontaktu s okolním světem a lidmi v něm. Nejlépe ho vystihuje přívlastek zodpovědný. Je dobrý v organizování, specifikování pravidel a nařízení. Je rád, když se věci dělají správně. Touží ovlivňovat dění kolem sebe. Je to realista a řídí se rozumem a rád používá moderní technologie. Jedinci typu ESTJ nemají rádi nepřesnosti, neprofesionální přístup nebo ledabylou práci. Jsou přísní na sebe i na ostatní, proto se hodí na vedoucí pozice a tam, kde je očekávána spolehlivost a zároveň dominantnost. Tito jedinci jsou orientováni na konečný výsledek. ESTJ je člověk, kterého okolí snadno a rychle pozná. Je spolehlivý a předvídatelný, prostě takový, jak se chová (Keirsey, Bates, 2006).

Pro pracovní zapojení a jakýkoliv další rozvoj jedince je přínosné znát svůj osobnostní typ a s ním spojené vlastnosti a charakteristiky. Znalost těchto vlastností pracovníkům umožní lépe pracovat se svými silnými stránkami a využívat své nadání, a naopak posilovat méně rozvinuté stránky (Čakrt, 2009).

V případě pracovníků vykonávajících pomáhající profese bude přínosné v rozumné míře určovat tyto vlastnosti u svých klientů a využívat je v rámci individuálního přístupu. Toto poznání jim umožní pochopit, co se děje kolem nich i v nich samotných. Proč s někým vychází dobře, zatímco s jiným kolegou dochází ke konfliktům. Proč klientovi nepřidá důležité dělat něco, co jemu připadá smysluplné.

II. PRAKTICKÁ ČÁST

6 METODOLOGIE VÝZKUMU

Praktická část diplomové práce je zaměřena na zjištění, jaké jsou osobnostní charakteristiky studentů pomáhajících profesí a zda tyto charakteristiky souvisí s vnímáním významu poskytované pomoci při výkonu pomáhající profese. V této kapitole si vymezíme výzkumný problém, stanovíme cíl výzkumu a formulujeme výzkumné otázky a hypotézy, popíšeme metodu sběru dat, specifikujeme výzkumný soubor.

6.1 Výzkumný problém

V našem výzkumu se věnujeme studentům pomáhajících profesí, kteří budou při výkonu své profese v každodenním kontaktu s lidmi s tělesným, duševním nebo kombinovaným onemocněním, s lidmi starými a nemohoucími. Práce v pomáhajících profesích klade vysoké nároky na pracovníky, a to nejen po fyzické stránce, ale zejména na jejich psychiku. Jak jsme uvedli v teoretické části, osobnost pomáhajících hraje klíčovou roli při výkonu pomáhající profese. Z těchto důvodů se naše práce zaměřuje na osobnostní předpoklady studentů pomáhajících profesí, konkrétně jsme výzkum realizovali u studentů Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně, Fakulty humanitních studií. Kromě osobnostních předpokladů ověřujeme, jaké je vnímání významu pomoci těchto studentů a zda existuje souvislost mezi typem osobnosti a vnímání významu pomoci.

Výzkumu osobnostních předpokladů se nyní začíná věnovat stále větší pozornost zejména v souvislosti s rozvojem studijních oborů, připravujících studenty na výkon pomáhající profese. V letech 2006 až 2008 byl realizován projekt Grantové agentury České republiky č. 406/06/0861 s názvem „Prosociální chování a jeho vazba k altruismu, afiliaci a empatii“. Řešitelé dílčích projektů Helena Zášková a Zdeněk Mlčák provedli výzkum na poměrně rozsáhlém souboru respondentů, vysokoškolských studentů včetně studentů pomáhajících profesí a jedinců, kteří dlouhodobě pomáhají druhým, tzv. dobrovolníků (Zášková, Mlčák, 2009).

Výsledky mimo jiné ukázali, že ženy i muži pomáhajících oborů jsou hodnotově orientováni spíše kolektivisticky a v jejich hodnotové orientaci jsou významné takové životní cíle, jako jsou benevolence a tradice. Ženy více než muži kladou důraz na kooperaci s druhými, péči o druhé a méně preferují hodnoty související s posílením ega, méně sledují osobní cíle a méně zdůrazňují potřebu úspěchu či prestiže. Ženy se od mužů odlišují vyšší úrovní kognitivní i emocionální empatie, projevují vyšší úroveň zájmu o druhé lidi a jsou schopny převzít zodpovědnost za zvýšení či udržení prospěchu jiných. Výsledky výzkumu dále

ukazují, že ženy i muži s vyšší úrovní empatie orientované na jiné, vykazují vyšší úroveň extravertze a vyšší úroveň otevřenosti ke zkušenosti (Zášková, Mlčák, 2009, s 344-345).

6.2 Cíl výzkumu

Hlavním cílem výzkumného šetření bylo zjistit k jakému typu osobnosti patří studenti pomáhajících profesí a jaké je vnímání významu poskytované pomoci u těchto studentů. Dílčími cíli výzkumu bylo zjistit, jaké jsou souvislosti mezi typem osobnosti studentů a jejich vnímáním pomoci, souvislosti mezi vnímáním významu pomoci a pohlavím a vnímáním významu pomoci a věkem studentů. Cílem výzkumného šetření je kromě ověření těchto skutečností také vytvoření doporučení pro praxi.

6.3 Výzkumné otázky a hypotézy

Na základě teoretických poznatků jsme stanovili tyto výzkumné otázky a hypotézy:

VO1 K jakému osobnostnímu typu patří studenti pomáhajících profesí ve vztahu k okolí (extravert x introvert)?

VO2 K jakému osobnostnímu typu patří studenti pomáhajících profesí v oblasti získávání informací (smysly x intuice)?

VO3 K jakému osobnostnímu typu patří studenti pomáhajících profesí v oblasti rozhodování (myšlení x cítění)?

VO4 K jakému osobnostnímu typu patří studenti pomáhajících profesí v oblasti způsobu jednání (usuzování x vnímání)?

VO5 K jakému osobnostnímu typu patří studenti pomáhajících profesí?

- VO5.1 K jakému typu osobnosti patří ženy studentky?
- VO5.2 K jakému typu osobnosti patří muži studenti?

VO6 K jakému osobnostnímu typu patří studenti různých studijních oborů?

VO7 Jak vnímají studenti pomáhajících profesí význam poskytované pomoci při výkonu pomáhající profese?

VO8 Jak souvisí vnímaný význam pomoci u studentů pomáhajících profesí s typem osobnosti?

H1 Předpokládáme, že existuje souvislost mezi typem osobnosti studentů a jejich vnímáním významu pomoci v pomáhajících profesích.

VO9 Jak souvisí míra vnímání významu poskytované pomoci u studentů pomáhajících profesí s pohlavím studentů?

H2: Předpokládáme, že existují rozdíly v míře vnímání významu pomoci v závislosti na pohlaví.

VO10 Jak souvisí vnímaný význam pomoci u studentů pomáhajících profesí s věkem studentů?

H1 Předpokládáme, že existuje vztah mezi věkem studentů a jejich vnímáním významu pomáhající profese.

6.4 Metoda sběru a analýza dat

Praktickou část jsme realizovali formou kvantitativního výzkumu. Pro sběr dat jsme zvolili dotazníkové šetření, které umožní rychlé a anonymní šetření u velkého počtu respondentů. Zároveň tento výzkum umožňuje výzkumníkovi zachovat si nestrannost a odstup (Chráška, 2016).

Dotazník jsme sestavili ze tří částí. K zjišťování osobnostních charakteristik jsme použili metodu MBTI (Myers-Briggs Type Indicator). Dotazník jsme doplnili otázkami 1 až 3 ke zjištění osobních údajů a sémantickým diferencíálem k ověření, jak respondenti vnímají význam poskytované pomoci při výkonu práce v pomáhajících profesích, viz příloha P1.

Standardizovaný dotazník **MBTI (Myers-Briggs Type Indicator)** zjišťuje osobnostní typy na „základě kombinací čtyř dimenzí, čtyř párů preferencí. Indikuje tak šestnáct osobnostních typů“ (Čakrt, 2009, s.15). Dotazník obsahuje 70 uzavřených otázek. Respondenti volí odpověď formou výběru ze dvou možných variant odpovědí. Odpovědi respondentů jsme vyhodnotili na základě instrukcí k vyhodnocení, jak je uvádí Ambrožová (2013). Vzhledem k počtu respondentů jsme údaje nepřepisovali do určené tabulky, ale použili jsme vzorce a funkce v aplikaci Excel. Po vyhodnocení jsme u každého respondenta získali kombinaci 4 písmen, která charakterizují 4 dimenze osobnosti.

V rámci vyhodnocení je možné dosáhnout stejného bodového ohodnocení pro obě charakteristiky v rámci jedné dimenze. Respondent je v tomto případě smíšený typ a pro interpretaci výsledků je vhodné použít obě charakteristiky (Čakrt, 2009).

Jak ukazuje Obrázek 2, vzorové vyhodnocení testu, extraverci a introverzi určuje 10 otázek. Ostatní psychické funkce jsou pak určovány na základě 20 otázek.

Obrázek 2: Vzorové vyhodnocení testu MBTI

a		b		a		b		a		b		a		b		a		b									
1				2				3				4				5				6				7			
8				9				10				11				12				13				14			
15				16				17				18				19				20				21			
22				23				24				25				26				27				28			
29				30				31				32				33				34				35			
36				37				38				39				40				41				42			
43				44				45				46				47				48				49			
50				51				52				53				54				55				56			
57				58				59				60				61				62				63			
64				65				66				67				68				69				70			
CELKEM				CELKEM				CELKEM				CELKEM				CELKEM				CELKEM				CELKEM			

<table border="1" style="margin: 0 auto;"> <tr><td> </td><td> </td></tr> </table>			CELKEM <table border="1" style="margin: 0 auto;"> <tr><td> </td><td> </td></tr> </table>			CELKEM <table border="1" style="margin: 0 auto;"> <tr><td> </td><td> </td></tr> </table>			CELKEM <table border="1" style="margin: 0 auto;"> <tr><td> </td><td> </td></tr> </table>		
E I	S N	T F	J P								

Zdroj: Ambrožová, 2013, s. 27-28

Pro druhou část výzkumu jsme použili **Sémantický diferenciál**. Tato metoda umožňuje měřit pomocí určitého počtu posuzovacích škál (nejčastěji sedmibodových), individuální významy pojmů. Respondenti zaznamenávají svoje mínění o posuzovaných objektech výběrem určité hodnoty na těchto škálách. Jednotlivé body na škálách mají hodnoty 1 až 7. Osgood (cit. podle Chráska, 2016) doporučuje posuzovat každý pojem z hlediska tří faktorů, kterými jsou faktor hodnocení (dobro či zlo pojmu), faktor potence (síla pojmu) a faktor aktivity (vztah pojmu k pohybu a změnám). Tyto tři faktory určují individuální

11.	e	Naplňující									Vyčerpávající
12.	e*	Problémovou									Bezproblémovou

Zdroj: Strouhalová, 2019, s. 54

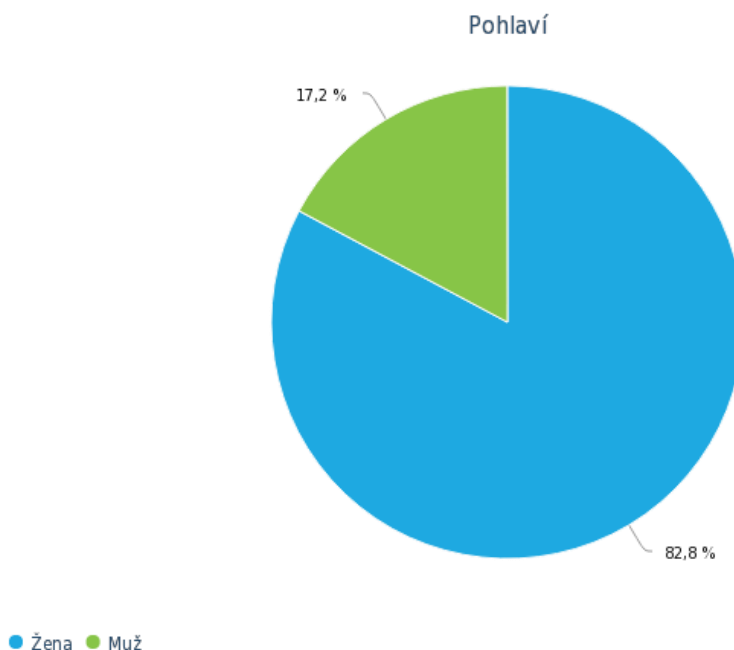
6.5 Výzkumný soubor

Výzkum jsme realizovali u studentů pomáhajících profesí, konkrétně u studentů Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně, Fakulty humanitních studií. Výzkumné šetření probíhalo od prosince 2020 do února 2021. Výběr respondentů byl dostupný. Vzhledem k situaci s COVID-19 nebylo možné respondenty oslovit osobně, proto jsme dotazník rozeslali e-mailem na skupinové adresy studentů.

Celkem se výzkumu zúčastnilo 128 respondentů. Zkontrolovali jsme úplnost odpovědí, abychom ověřili jejich korektnost. Všechny dotazníky byly vyplněny korektně a byly zařazeny do výzkumu.

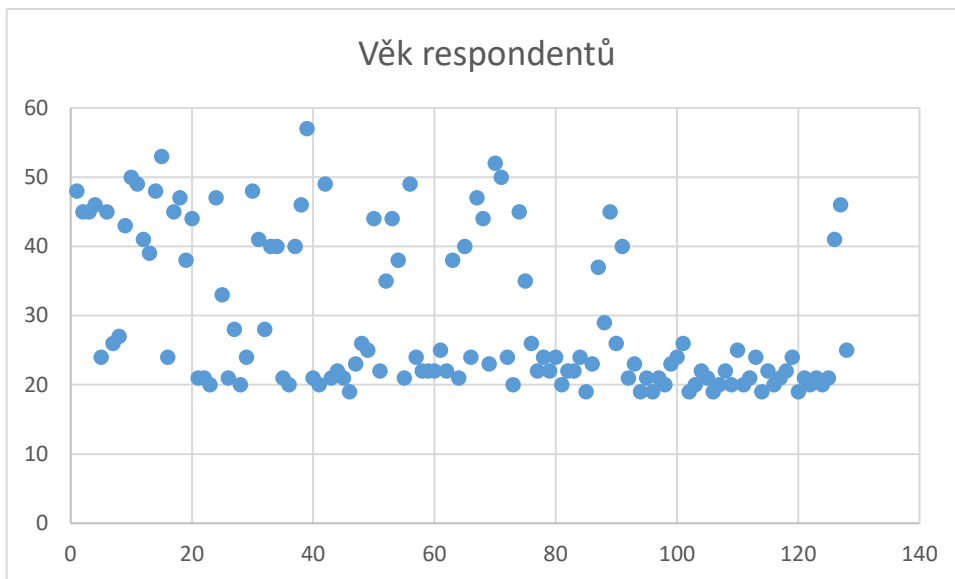
Do výzkumu se zapojili ženy i muži. Z celkového počtu 128 respondentů je 106 (82,8 %) žen a 22 (17,2 %) mužů, Graf 1.

Graf 1: Pohlaví respondentů



Věk respondentů v našem výzkumu se pohybuje v rozmezí 19 až 57 let, Graf 2.

Graf 2: Věk respondentů



Průměrný věk respondentů je $M = 29,68$ ($SD = 10,99$), Tabulka 3.

Tabulka 3: Průměrný věk respondentů

Počet platných odpovědí (N)	Průměr (M)	Směrodatná odchylka (SD)	Minium	Maximum
128	29,68	10,99	19	57

Pro větší přehlednost jsme respondenty zařadili do 5 věkových kategorií. Ze získaných dat vyplývá, že největší skupinu tvoří studenti do 25 let (58,59 %) a nejméně zastoupeni jsou respondenti nad 50 let (2,34 %), Tabulka 4.

Tabulka 4: Věk respondentů

Věk	Absolutní četnost	Kumulativní četnost	Relativní četnost v %	Relativní kumulativní četnost v %
19-25 let	75	75	58,59	58,59
26-30 let	9	84	7,03	65,62
31-40 let	13	97	10,17	75,79
41-50 let	28	125	21,87	97,66
Nad 50 let	3	128	2,34	100,00
Celkem	128	-	100,00	-

Dále jsme v rámci výzkumu zjišťovali, jaký je studijní obor respondentů. Z celkového počtu 128 respondentů jich nejvíce, a to 92 (71,87 %), studuje Sociální pedagogiku. Následují ostatní obory v tomto pořadí: Učitelství pro 1. stupeň základní školy 10 respondentů (7,81 %), Všeobecné ošetřovatelství 9 (7,03 %), Jiný studijní obor 6 (4,69 %), Porodní asistence 5 (3,91 %), Předškolní pedagogika 4 (3,13 %), Učitelství pro mateřské školy 2 (1,56 %), Tabulka 5. V poli Jiný studijní obor byla uvedena 5x Andragogika a 1x Specializace v pedagogice.

Tabulka 5: Studijní obor

Studijní obor	Absolutní četnost	Kumulativní četnost	Relativní četnost v %	Relativní kumulativní četnost v %
Sociální pedagogika	92	92	71,87	71,87
Všeobecné ošetřovatelství	9	101	7,03	78,90
Porodní asistence	5	106	3,91	82,81
Učitelství pro MŠ	2	108	1,56	84,37
Předškolní pedagogika	4	112	3,13	87,50
Učitelství pro 1. stupeň ZŠ	10	122	7,81	95,31
Jiné	6	128	4,69	100,00
Celkem	128	-	100,00	-

6.6 Způsob zpracování dat

Výsledky výzkumu jsme zpracovali v aplikaci MS Excel a Statistica. Pro vyhodnocení odpovědí zjišťujících typ osobnosti a míru významu pomoci jsme použili aritmetický průměr, směrodatnou odchylku, minimum, maximum. Hypotézy jsme ověřili pomocí aplikace Statistica. Pro ověření vztahu mezi mírou vnímání významu pomoci a typem osobnosti jsme použili, vzhledem k proměnným, test ANOVA. Pro ověření vztahu mezi pohlavím studentů a mírou vnímané pomoci Studentův T-test. K ověření vztahu mezi mírou významu pomoci a věkem Pearsonův koeficient korelace. Získaná data a výsledky jsme interpretovali pomocí popisné statistiky, tabulek četností a na základě koeficientu korelace, který uvádí Chráska, Tabulka 6 (Chráska, 2016, s. 98).

Tabulka 6: Koeficient korelace - interpretace

Koeficient korelace	Interpretace
$r = 1$	naprostá závislost (funkční závislost)
$1,00 > r \geq 0,90$	velmi vysoká závislost
$0,90 > r \geq 0,70$	vysoká závislost
$0,70 > r \geq 0,40$	střední (značná) závislost
$0,40 > r \geq 0,20$	nízká závislost
$0,20 > r \geq 0,00$	velmi slabá závislost
$r = 0$	naprostá nezávislost

7 VÝSLEDKY VÝZKUMU A INTERPRETACE DAT

Výsledky výzkumu jsme použili k zodpovězení výzkumných otázek a k ověření hypotéz. V následující části naší práce překládáme interpretaci těchto výsledků.

7.1 Typ osobnosti dle vztahu k okolí

VO1 K jakému osobnostnímu typu patří studenti pomáhajících profesí ve vztahu k okolí (extravert x introvert)?

Výsledky ukazují, že z celkového počtu 128 respondentů je 71 (55,47 %) extravertů, 44 (34,38 %) introvertů a 13 (10,15 %) respondentů smíšeného typu, kteří dosáhli stejného počtu bodu v obou z těchto dvou preferencí, Tabulka 7.

Tabulka 7: Typ osobnosti ve vztahu k okolí

Preference	Četnost	Kumulativní četnosti	Relativní četnost v %	Relativní kumulativní četnost v %
E (extravert)	71	71	55,47	55,47
I (introvert)	44	115	34,38	89,85
E = I (nevyhraněný)	13	128	10,15	100,00
Celkem	128	-	100,00	-

Výsledky nám ukazují, že většina studentů je extravertní a čerpá svoji energii z okolního světa a lidí kolem sebe.

7.2 Typ osobnosti dle získávání informací

VO2 K jakému osobnostnímu typu patří studenti pomáhajících profesí v oblasti získávání informací (smysly x intuice)?

Z celkového počtu 128 respondentů se 96 (75 %) řídí při shromažďování informací svými smysly a 30 (23,44 %) intuicí. Stejného počtu bodu v této dimenzi dosáhli 2 respondenti (1,56 %), Tabulka 8.

Tabulka 8: Typ osobnosti dle získávání informací

Preference	Četnost	Kumulativní četnosti	Relativní četnost v %	Relativní kumulativní četnost v %
S (smysly)	96	96	75,00	75,00
N (intuice)	30	126	23,44	98,44
S = N (nevyhraněný)	2	128	1,56	100,00
Celkem	128	-	100,00	-

7.3 Typ osobnosti dle oblasti rozhodování (myšlení x cítění)?

VO3 K jakému osobnostnímu typu patří studenti pomáhajících profesí v oblasti rozhodování (myšlení x cítění)?

V oblasti rozhodování preferuje z celkového počtu 128 respondentů myšlení 38 (29,69 %) z nich a 82 (64,06 %) cítění. 8 respondentů (6,25 %) je v této dimenzi nevyhraněných, Tabulka 9.

Tabulka 9: Typ osobnosti dle rozhodování

Preference	Četnost	Kumulativní četnosti	Relativní četnost v %	Relativní kumulativní četnost v %
T (myšlení)	38	38	29,69	29,69
F (cítění)	82	120	64,06	93,75
T = F (nevyhraněný)	8	128	6,25	100,00
Celkem	128	-	100,00	-

7.4 Typ osobnosti dle jednání

VO4 K jakému osobnostnímu typu patří studenti pomáhajících profesí v oblasti způsobu jednání (usuzování x vnímání)?

Z celkového počtu 128 respondentů se 93 (72,66 %) při organizování svého života řídí usuzováním, 31 (24,22 %) vnímáním. Stejného skóre v obou těchto preferencích dosáhli 4 respondenti (3,12 %), Tabulka 10.

Tabulka 10: Typ osobnosti dle jednání

Preference	Četnost	Kumulativní četnosti	Relativní četnost v %	Relativní kumulativní četnost v %
J (usuzování)	93	93	72,66	72,66
P (vnímání)	31	124	24,22	96,88
J = P (nevyhraněný)	4	128	3,12	100,00
Celkem	128	-	100,00	-

7.5 Osobnostní typy studentů

VO5 K jakému osobnostnímu typu patří studenti pomáhajících profesí?

- VO5.1 K jakému typu osobnosti patří ženy studentky?
- VO5.2 K jakému typu osobnosti patří muži studenti?

Tabulka 11 ukazuje počty respondentů náležejících k jednotlivým typům osobnosti. Pro větší přehlednost jsme jednotlivé typy seřadili dle počtu respondentů od nejvyššího počtu k nejnižšímu. Z výzkumu vyplynulo, že největší počet studentů charakterizuje typ ESFJ (vztahový = podporující, altruistický, přizpůsobivý, nejvíce společenský ze všech typů). K tomuto typu patří 30 studentů (23,44 %), následuje typ ESTJ 16 (12,5 %) (řídící = zodpovědný, přísný na sebe i ostatní, spolehlivý). Stejným počtem 11 (8,59 %) jsou zastoupeny typy ISFJ (vztahový = citlivý, zásadový, naplňuje ho péče o druhé, práce je u něho na prvním místě) a ISTJ (řídící = perfekcionista, uzavřený, konzervativní, svědomitý, spolehlivý). 7 (5,47 %) respondentů náleží k typu INFP (hodnotící = svědomitý, spolehlivý,

citlivý, klade důraz na hodnoty a vztahy, neumí říkat ne) a INFJ (hodnotící = praktický, pořádný, rád pomáhá a pečuje o jiné, citlivý k potřebám a pocitům ostatních). 6 (4,7 %) respondentů charakterizuje typ ENFP (hodnotící = sociální dovednosti, vynalézavý, tvořivý, dobře řeší problémy, umí jednat s lidmi) a smíšený typ E=ISFJ (vztahový = přímý a otevřený, ale v určitých situacích odtažitý a mající odstup, zásadový, naplňuje ho péče o druhé, práce je u něho na prvním místě). K typu ESFP (vztahový = společenský, veselý, spontánní, citlivý, ovlivnitelný, důvěřivý, nejnižší práh úzkosti) náleží 5 respondentů (3,9 %). 4 respondenti (3,13 %) jsou typu ENFJ (hodnotící = vůdčí osobnost, ovlivňuje veřejné mínění, empatický, starostlivý, někdy přebírá odpovědnost za problémy ostatních) a ESTP (řídící = extravert, vnímavý, přemýšlivý, vynalézavý, impulzivní). Smíšené typy IST=FJ (řídící = zaměřen na fakta, stejně jako na pocity ostatních) a E=IST=FJ (vztahový/řídící = přímý a otevřený, ale v určitých situacích odtažitý, zaměřen na fakta, stejně jako na pocity ostatních) jsou zastoupeny 2 (1,56 %) respondenty v každém. Typy INTP (vizionářský = skeptický, samotářský, spoléhá na logiku, inteligentní, nekonfliktní, nerad řídí lidi), INTJ (vizionářský = nejvíce sebevědomý, nezávislý, vyjadřuje své názory, odtažitý, neprojevuje emoce) a ISFP (vztahový = vnímavý, požitkářský a neorganizovaný, senzitivní, náchylný ke stresu nebo vyčerpání) charakterizují 1 respondenta (0,78 %). Zbýlých 14 respondentů je smíšeného nebo dvakrát smíšeného typu.

Tabulka 11: Typ osobnosti

Typ osobnosti	Četnost	Kumulativní četnosti	Relativní četnost v %	Relativní kumulativní četnost v %
ESFJ	30	30	23,44	23,44
ESTJ	16	46	12,5	35,94
ISFJ	11	57	8,59	44,53
ISTJ	11	68	8,59	53,12
INFP	7	75	5,47	58,59
INFJ	7	82	5,47	64,06
ENFP	6	88	4,7	68,76
E=ISFJ	6	94	4,7	73,46
ESFP	5	99	3,9	77,36
ENFJ	4	103	3,13	80,49
ESTP	4	107	3,13	83,62

IST=FJ	2	109	1,56	85,18
E=IST=FJ	2	111	1,56	86,74
INTP	1	112	0,78	87,52
INTJ	1	113	0,78	88,3
ISFP	1	114	0,78	89,08
E=INFJ	1	115	0,78	89,86
E=INFP	1	116	0,78	90,64
E=ISFP	1	117	0,78	91,42
E=ISTJ	1	118	0,78	92,2
E=ISTP	1	119	0,78	92,98
ENTJ=P	1	120	0,78	93,76
ES=NFP	1	121	0,78	94,54
EST=FJ	1	122	0,78	95,32
EST=FP	1	123	0,78	96,1
ESTJ=P	1	124	0,78	96,88
INFJ=P	1	125	0,78	97,66
IST=FP	1	126	0,78	98,44
ISTJ=P	1	127	0,78	99,22
ES=NT=FP	1	128	0,78	100
Celkem	128	-	100,00	-

VO5.1 K jakému typu osobnosti patří ženy studentky?

Z výzkumů vyplývá, že nejvíce žen studentek patří k typu osobnosti ESFJ (vztahový = podporující, altruistický, přizpůsobivý, nejvíce společenský ze všech typů) z celkového počtu 106 je to 29 (27,36 %). Následují typy ESTJ (řídící = zodpovědný, přísný na sebe i ostatní, spolehlivý), ISFJ (vztahový = citlivý, zásadový, naplňuje ho péče o druhé, práce je u něho na prvním místě), ISTJ (řídící = perfekcionista, uzavřený, konzervativní, svědomitý, spolehlivý). Každý tento typ je zastoupen 9 respondentkami (8,49 %). 7 respondentek náleží k typu INFP (6,60 %) (hodnotící = svědomitý, spolehlivý, citlivý, klade důraz na hodnoty a vztahy, neumí říkat ne). K smíšenému typu osobnosti E=ISFJ (vztahový = přímý a otevřený, ale v určitých situacích odtažitý, zásadový, naplňuje ho péče o druhé, práce je

u něho na prvním místě) patří 6 (5,66 %) studentek. 5 (4,72 %) respondentek je typu INFJ (hodnotící = praktický, pořádný, rád pomáhá a pečuje o jiné, citlivý k potřebám a pocitům ostatních). Následují typy ENFJ (hodnotící = vůdčí osobnost, ovlivňuje veřejné mínění, empatický, starostlivý, někdy přebírá odpovědnost za problémy ostatních), ENFP (hodnotící = sociální dovednosti, vynalézavý, tvořivý, dobře řeší problémy, umí jednat s lidmi) a ESFP (vztahový = společenský, veselý, spontánní, citlivý, ovlivnitelný, důvěřivý, nejnižší práh úzkosti). Ke každému typu patří 4 (3,77 %) studentek. Smíšené typy E=IST=FJ (vztahový/řídící = přímý a otevřený, ale v určitých situacích odtažitý, zaměřen na fakta, stejně jako na pocity ostatních) a IST=FJ (vztahový/řídící = zaměřen na fakta, stejně jako na pocity ostatních) jsou zastoupeny každý 2 respondentkami (1,89 %). Zbývající typy jsou zastoupeny vždy 1 respondentkou (0,94 %) každý typ, Tabulka 12.

Tabulka 12: Typ osobnosti žen studentek

Typ osobnosti	Četnost	Kumulativní četnosti	Relativní četnost v %	Relativní kumulativní četnost v %
ESFJ	29	29	27,36	27,36
ESTJ	9	38	8,49	35,85
ISFJ	9	47	8,49	44,34
ISTJ	9	56	8,49	52,83
INFP	7	63	6,60	59,44
E=ISFJ	6	69	5,66	65,10
INFJ	5	74	4,72	69,81
ENFJ	4	78	3,77	73,59
ENFP	4	82	3,77	77,36
ESFP	4	86	3,77	81,13
E=IST=FJ	2	88	1,89	83,02
IST=FJ	2	90	1,89	84,91
E=INFJ	1	91	0,94	85,85
E=INFP	1	92	0,94	86,79
E=ISFP	1	93	0,94	87,74
E=ISTJ	1	94	0,94	88,68
E=ISTP	1	95	0,94	89,62
ENTJ=P	1	96	0,94	90,57

ES=NFP	1	97	0,94	91,51
EST=FJ	1	98	0,94	92,45
EST=FP	1	99	0,94	93,40
ESTJ=P	1	100	0,94	94,34
ESTP	1	101	0,94	95,28
INFJ=P	1	102	0,94	96,23
INTJ	1	103	0,94	97,17
ISFP	1	104	0,94	98,11
IST=FP	1	105	0,94	99,06
ISTJ=P	1	106	0,94	100,00
Celkem	106		100,00	

VO5.2 K jakému typu osobnosti patří muži studenti?

Z celkového počtu 22 mužů studentů náleží 7 (31,82 %) k typu osobnosti ESTJ (řídící = zodpovědný, přísný na sebe i ostatní, spolehlivý). Následují 3 (13,64 %) respondenti typu ESTP (řídící = extrovert, vnímavý, přemýšlivý, vynalézavý, impulzivní). Typy ENFP (hodnotící = sociální dovednosti, vynalézavý, tvořivý, dobře řeší problémy, umí jednat s lidmi), INFJ (hodnotící = praktický, pořádný, rád pomáhá a pečuje o jiné, citlivý k potřebám a pocitům ostatních), ISFJ (vztahový = citlivý, zásadový, naplňuje ho péče o druhé, práce je u něho na prvním místě), ISTJ (řídící = perfekcionista, uzavřený, konzervativní, svědomitý, spolehlivý) jsou zastoupeny každý 2 respondenty (9,09 %). Zbývající typy ES=NT=FP (extrovertní, používá smysly stejně jako intuici, zaměřen na fakta, stejně jako na pocity ostatních), ESFJ (vztahový = podporující, altruistický, přizpůsobivý, nejvíce společenský ze všech typů), ESFP (vztahový = společenský, veselý, spontánní, citlivý, ovlivnitelný, důvěřivý, nejnižší práh úzkosti), INTP (vizionářský = skeptický, samotářský, spoléhá na logiku, inteligentní, nekonfliktní, nerad řídí lidi), jsou zastoupeny každý jedním respondentem (4,55 %), Tabulka 13.

Tabulka 13: Typ osobnosti mužů studentů

Typ osobnosti	Četnost	Kumulativní četnosti	Relativní četnost v %	Relativní kumulativní četnost v %
ESTJ	7	7	31,82	31,82
ESTP	3	10	13,64	45,46
ENFP	2	12	9,09	54,55
INFJ	2	14	9,09	63,64
ISFJ	2	16	9,09	72,73
ISTJ	2	18	9,09	81,82
ES=NT=FP	1	19	4,55	86,37
ESFJ	1	20	4,55	90,91
ESFP	1	21	4,55	95,46
INTP	1	22	4,55	100,00
Celkem	22		100,00	

VO6 K jakému osobnostnímu typu patří studenti různých studijních oborů?

V tabulce 14 prezentujeme zastoupení jednotlivých typů osobnosti u studentů Sociální pedagogiky. Pro větší přehlednost jsme jednotlivé typy seřadili dle počtu respondentů od nejvyššího počtu k nejnižšímu. Z celkového počtu 92 studentů jich 27 (29,34 %) náleží k typu ESFJ (vztahový = podporující, altruistický, přizpůsobivý, nejvíce společenský ze všech typů), 10 (10,87 %) k typu ESTJ (řídící = zodpovědný, přísný na sebe i ostatní, spolehlivý), 9 (9,78 %) k typu ISTJ (řídící = perfekcionista, uzavřený, konzervativní, svědomitý, spolehlivý), 7 (7,6 %) k typu ISFJ (vztahový = citlivý, zásadový, naplňuje ho péče o druhé, práce je u něho na prvním místě), 6 (6,52 %) k typu INFJ (hodnotící = praktický, pořádný, rád pomáhá a pečuje o jiné, citlivý k potřebám a pocitům ostatních) a smíšenému typu E=ISFJ (vztahový = přímý a otevřený, ale v určitých situacích odtažitý, zásadový, naplňuje ho péče o druhé, práce je u něho na prvním místě), 5 (5,43 %) k typu ENFP (hodnotící = sociální dovednosti, vynalézavý, tvořivý, dobře řeší problémy, umí jednat s lidmi). 3 (3,26 %) k typu ENFJ (hodnotící = vůdčí osobnost, ovlivňuje veřejné mínění, empatický, starostlivý, někdy přebírá odpovědnost za problémy ostatních) a ESFP

(vztahový = společenský, veselý, spontánní, citlivý, ovlivnitelný, důvěřivý, nejnižší práh úzkosti) a 2 (2,17 %) k typům INFP (hodnotící = svědomitý, spolehlivý, citlivý, klade důraz na hodnoty a vztahy, neumí říkat ne) a smíšenému typu IST=FJ (řídící = zaměřen na fakta, stejně jako na pocity ostatních). Ostatní typy, včetně smíšených jsou zastoupeny 1 respondentem.

Tabulka 14: Sociální pedagogika

Typ osobnosti	Četnost	Kumulativní četnosti	Relativní četnost v %	Relativní kumulativní četnost v %
ESFJ	27	27	29,34	29,34
ESTJ	10	37	10,87	40,21
ISTJ	9	46	9,78	49,99
ISFJ	7	53	7,6	57,59
E=ISFJ	6	59	6,52	64,11
INFJ	6	65	6,52	70,63
ENFP	5	70	5,43	76,06
ENFJ	3	73	3,26	79,32
ESFP	3	76	3,26	82,58
INFP	2	78	2,17	84,75
IST=FJ	2	80	2,17	86,92
ISTJ=P	1	81	1,09	88,01
E=INFP	1	82	1,09	89,1
E=ISFP	1	83	1,09	90,19
E=IST=FJ	1	84	1,09	91,28
E=ISTP	1	85	1,09	92,37
EST=FJ	1	86	1,09	93,46
EST=FP	1	87	1,09	94,55
ESTP	1	88	1,09	95,64
INFJ=P	1	89	1,09	96,73
INTJ	1	90	1,09	97,82
ISFP	1	91	1,09	98,91
IST=FP	1	92	1,09	100
Celkem	92	-	100,00	-

Z celkového počtu 9 respondentů studijního oboru Všeobecné ošetrovatelství jsou vždy 2 (každý 22,22 %) typu ESTJ (řídící = zodpovědný, přísný na sebe i ostatní, spolehlivý) a INFP (hodnotící = svědomitý, spolehlivý, citlivý, klade důraz na hodnoty a vztahy, neumí říkat ne). Typy ENFP (hodnotící = sociální dovednosti, vynalézavý, tvořivý, dobře řeší problémy, umí jednat s lidmi), ES=NFP (vztahový/řídící = extravertní, používá smysly stejně jako intuici), ESTP (řídící = extravert, vnímavý, přemýšlivý, vynalézavý, impulzivní), INFJ (hodnotící = praktický, pořádný, rád pomáhá a pečuje o jiné, citlivý k potřebám a pocitům ostatních), INTP (vizionářský = skeptický, samotářský, spoléhá na logiku, inteligentní, nekonfliktní, nerad řídí lidi), jsou zastoupeny jedním respondentem (každý typ 11,11 %), Tabulka 15.

Tabulka 15: Všeobecné ošetrovatelství

Typ osobnosti	Četnost	Kumulativní četnosti	Relativní četnost v %	Relativní kumulativní četnost v %
ESTJ	2	2	22,23	22,23
INFP	2	4	22,22	44,45
ENFP	1	5	11,11	55,56
ES=NFP	1	6	11,11	66,67
ESTP	1	7	11,11	77,78
INFJ	1	8	11,11	88,89
INTP	1	9	11,11	100,00
Celkem	9	-	100,00	-

Z celkového počtu 5 respondentů studujících obor Porodní asistence byly zastoupeny jednotlivé typy jedním respondentem (každý 20 %). Jedná se o typy osobnosti E=INFJ (hodnotící = přímý a otevřený, ale v určitých situacích odtažitý, praktický, pořádný, rád pomáhá a pečuje o jiné), ENTJ=P (vizionářský = přímý a otevřený někdy odtažitý, přirozený vůdce, rozhodný, inteligentní, přesvědčivý, pořádkumilovný, tvrdě pracující), ESFJ (vztahový = podporující, altruistický, přizpůsobivý, nejvíce společenský ze všech typů), INFP (hodnotící = svědomitý, spolehlivý, citlivý, klade důraz na hodnoty a vztahy, neumí říkat ne), ESTJ=P (řídící = má rád jistotu, plánování, ale umí být i spontánní a pružný, společenský, odhodlaný), Tabulka 16.

Tabulka 16: Porodní asistence

Typ osobnosti	Četnost	Kumulativní četnosti	Relativní četnost v %	Relativní kumulativní četnost v %
E=INFJ	1	1	20,00	20,00
ENTJ=P	1	2	20,00	40,00
ESFJ	1	3	20,00	60,00
INFP	1	4	20,00	80,00
ESTJ=P	1	5	20,00	100,00
Celkem	5	-	100,00	-

Z celkového počtu 2 respondentů studujících Učitelství pro mateřské školy byl 1 respondent (50 %) typu ESFP (vztahový = společenský, veselý, spontánní, citlivý, ovlivnitelný, důvěřivý, nejnižší práh úzkosti) a 1 respondent (50 %) typu ESTP (řídící = extravert, vnímavý, přemýšlivý, vynalézavý, impulzivní), Tabulka 17.

Tabulka 17: Učitelství pro mateřské školy

Typ osobnosti	Četnost	Kumulativní četnosti	Relativní četnost v %	Relativní kumulativní četnost v %
ESFP	1	1	50,00	50,00
ESTP	1	2	50,00	100,00
Celkem	2	-	100,00	-

Z celkového počtu 4 respondentů studijního oboru Předškolní pedagogika byl 1 (25 %) typu ESFJ (vztahový = podporující, altruistický, přizpůsobivý, nejvíce společenský ze všech typů), 1 (25 %) typu ESTJ (řídící = zodpovědný, přísný na sebe i ostatní, spolehlivý) a 2 (50 %) typu INFP (hodnotící = svědomitý, spolehlivý, citlivý, klade důraz na hodnoty a vztahy, neumí říkat ne), Tabulka 18.

Tabulka 18: Předškolní pedagogika

Typ osobnosti	Četnost	Kumulativní četnosti	Relativní četnost v %	Relativní kumulativní četnost v %
ESFJ	1	1	25,00	25,00
ESTJ	1	2	25,00	50,00
INFP	2	4	50,00	100,00
Celkem	4	-	100,00	-

Z výsledků průzkumu vyplynulo, že 10 respondentů studujících obor Učitelství pro 1. stupeň základní školy byli 3 (30 %) typu ESTJ (řídící = zodpovědný, přísný na sebe i ostatní, spolehlivý), 2 (20 %) typ ISFJ (vztahový = citlivý, zásadový, naplňuje ho péče o druhé, práce je u něho na prvním místě) a 2 (20 %) ISTJ (řídící = perfekcionista, uzavřený, konzervativní, svědomitý, spolehlivý). Typy ES=NT=FP (extravertní, používá smysly stejně jako intuici, zaměřen na fakta, stejně jako na pocity ostatních), ESFP (vztahový = společenský, veselý, spontánní, citlivý, ovlivnitelný, důvěřivý, nejnižší práh úzkosti), ESTP (řídící = extravert, vnímavý, přemýšlivý, vynalézavý, impulzivní) byly zastoupeny 1 respondentem (každý 10 %), Tabulka 19.

Tabulka 19: Učitelství pro 1. stupeň základní školy

Typ osobnosti	Četnost	Kumulativní četnosti	Relativní četnost v %	Relativní kumulativní četnost v %
ESTJ	3	3	30,00	30,00
ISFJ	2	5	20,00	50,00
ISTJ	2	7	20,00	70,00
ES=NT=FP	1	8	10,00	80,00
ESFP	1	9	10,00	90,00
ESTP	1	10	10,00	100,00
Celkem	10	-	100,00	-

Z celkového počtu 6 respondentů studujících jiný obor byli 2 (33,32 %) typu ISFJ (vztahový = citlivý, zásadový, naplňuje ho péče o druhé, práce je u něho na prvním místě), 1 (16,67 %) typu ESFJ (vztahový = podporující, altruistický, přizpůsobivý, nejvíce společenský ze všech typů), 1 (16,67 %) typu ENFJ (hodnotící = vůdčí osobnost, ovlivňuje veřejné mínění, empatický, starostlivý, někdy přebírá odpovědnost za problémy ostatních), 1 (16,67 %) typu E=ISTJ (řídící = perfekcionista, konzervativní, svědomitý, spolehlivý), 1 (16,67 %) typu E=IST=FJ (vztahový/řídící = přímý a otevřený, ale v určitých situacích odtažitý, zaměřen na fakta, stejně jako na pocity ostatních), Tabulka 20.

Tabulka 20: Jiný studijní obor

Typ osobnosti	Četnost	Kumulativní četnosti	Relativní četnost v %	Relativní kumulativní četnost v %
ISFJ	2	2	33,32	33,32
ESFJ	1	3	16,67	49,99
ENFJ	1	4	16,67	66,66
E=ISTJ	1	5	16,67	83,33
E=IST=FJ	1	6	16,67	100,00
Celkem	6	-	100,00	-

7.6 Význam pomoci

VO7 Jak vnímají studenti pomáhajících profesí význam poskytované pomoci při výkonu pomáhající profese?

Z analýzy výsledků výzkumu vyplývá, že respondenti dosáhli průměrné hodnoty $M = 4,98$ ($SD = 0,79$) na škále významu pomoci 1 až 7, Tabulka 21. Výsledky ukazují, že studenti hodnotí pomoc poskytovanou v rámci výkonu pomáhající profese pozitivně.

Tabulka 21: Vnímání pomoci

Počet platných odpovědí (N)	Průměr (M)	Směrodatná odchylka (SD)	Minium	Maximum
128	4,98	0,79	2,17	6,58

Z výsledků výzkumu vyplývá Faktor energie $M = 4,69$ ($SD = 1,44$), který ukazuje, jak respondenti vnímají význam pomoci ve spojení s námahou, aktivitou, změnami, Tabulka 22.

Tabulka 22: Faktor energie

Počet platných odpovědí (N)	Průměr (M)	Směrodatná odchylka (SD)	Minium	Maximum
128	4,69	1,44	1,00	7,00

Z výsledků vyhodnocení odpovědí na otázky, které měří Faktor energie dosáhla nejvyšší průměrné hodnoty $M = 4,98$ ($SD = 1,41$) položka obtížná x snadná, jedná se o reverzní položku. Další nejvyšší průměrné hodnoty $M = 4,95$ ($SD = 1,24$) dosáhla položka dostatečná x nedostatečná. Třetí nejvyšší průměrné hodnoty $M = 4,93$ ($SD = 1,39$) dosáhla položka aktivní x pasivní. Nejnižší průměrné hodnoty $M = 3,84$ ($SD = 1,37$) dosáhla položka problémová x bezproblémová. Jedná se o reverzní položku. Z výsledků vyplývá, že respondenti vnímají pomoc ve spojení s námahou a aktivitou při výkonu pomáhající profese jako dostatečnou a spíše aktivní a naplňující, na druhé straně obtížnou a spíše problémovou. Položky jsme seřadily dle průměrné hodnoty od nejvyšší k nejnižší, Tabulka 23.

Tabulka 23: Hodnoty položek měřící Faktoru energie

Položka	Průměr (M)	Směrodatná odchylka (SD)	Minium	Maximum
Obtížná x Snadná	4,98	1,41	1	7
Dostatečná x Nedostatečná	4,95	1,24	2	7
Aktivní x Pasivní	4,93	1,39	1	7
Naplňující x Vyčerpávající	4,80	1,54	1	7
Slabá x Silná	4,65	1,35	1	7
Problémová x Bezproblémová	3,84	1,37	1	7

Z výsledků vyplývá Faktor hodnoty $M = 5,27$ ($SD = 1,49$). Faktor uvádí, jak respondenti vnímají pomoc na škále 1 až 7 ve smyslu naplnění, Tabulka 24.

Tabulka 24: Faktor hodnoty

Počet platných odpovědí (N)	Průměr (M)	Směrodatná odchylka (SD)	Minium	Maximum
128	5,27	1,49	1,00	7,00

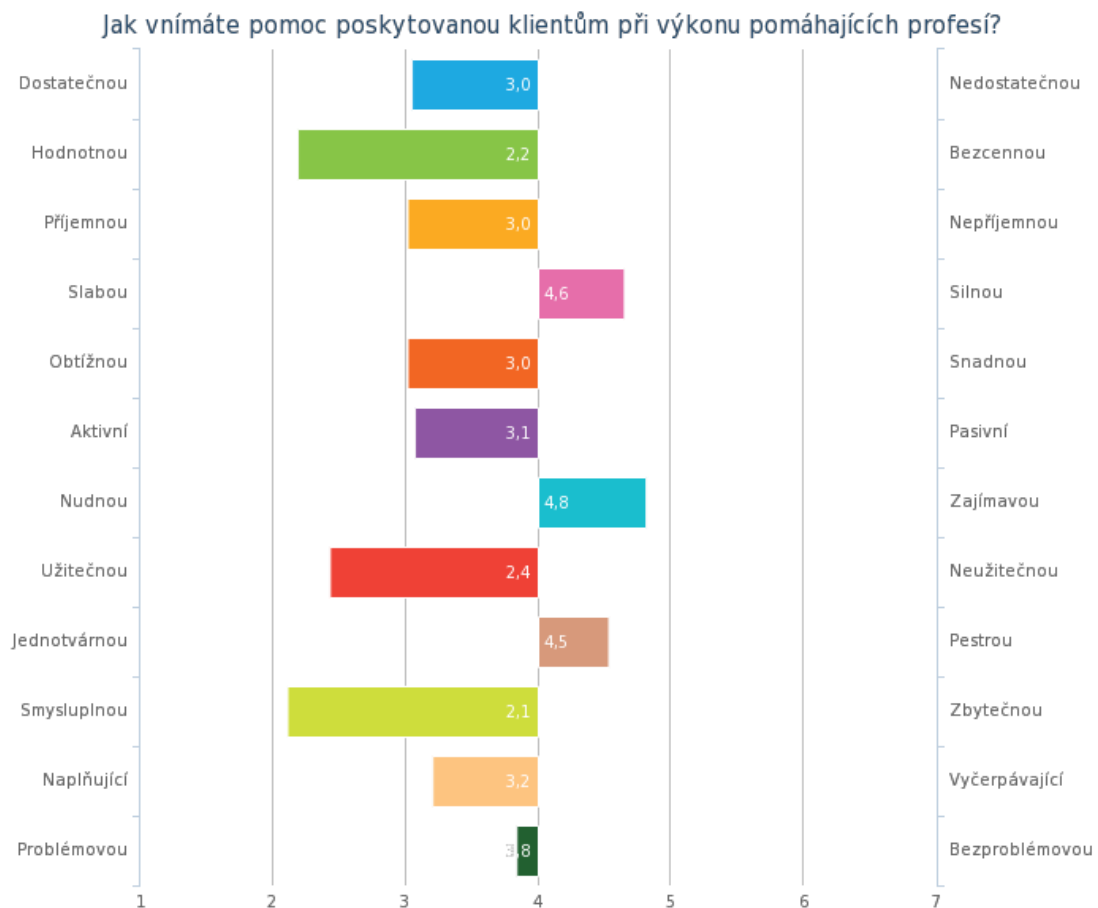
Z výsledků vyplývá, že respondenti nejvíce ohodnotili v rámci naplnění položku smysluplná x zbytečná, která na škále 1 až 7 dosáhla nejvyšší průměrné kladné hodnoty $M = 5,89$ ($SD = 1,38$). Dále ohodnotili pomoc na škále hodnotná x bezcenná průměrnou hodnotou $M = 5,81$ ($SD = 1,15$) a na škále užitečná x neužitečná $M = 5,57$ ($SD = 1,61$). Nejnižší hodnoty dosáhla položka jednotvárná x pestrá $M = 4,53$ ($SD = 1,56$). Jedná se o reverzní položku. Z výsledků vyplývá, že respondenti vnímají poskytovanou pomoc jako smysluplnou, hodnotnou, užitečnou a spíše příjemnou, zajímavou a pestrou. Položky jsme seřadily dle průměrné hodnoty od nejvyšší k nejnižší, Tabulka 25.

Tabulka 25: Průměrné hodnoty položek měřící Faktor hodnoty

Položka	Průměr (M)	Směrodatná odchylka (SD)	Minium	Maximum
Smysluplná x Zbytečná	5,89	1,38	1	7
Hodnotná x Bezcenná	5,81	1,15	1	7
Užitečná x Neužitečná	5,57	1,61	1	7
Příjemná x Nepříjemná	4,98	1,26	1	7
Nudná x Zajímavá	4,81	1,42	1	7
Jednotvárná x Pestrá	4,53	1,56	1	7

Rozložení odpovědí respondentů ověřující míru významu vnímání poskytované pomoci při výkonu pomáhající profese na škále 1 až 7 ukazuje Obrázek 3.

Obrázek 3: Vnímání pomoci



7.7 Ověření vztahu mezi proměnnými

Cílem naší práce bylo také ověřit, zda existuje vztah mezi proměnnými. Pro posouzení vztahu jsme stanovili hypotézy uvedené v kapitole 6.3.

VO8 Jak souvisí vnímaný význam pomoci u studentů pomáhajících profesí s typem osobnosti?

H1 Předpokládáme, že existuje souvislost mezi typem osobnosti studentů a jejich vnímáním významu pomoci v pomáhajících profesích.

H₀ Mezi typem osobnosti studentů a vnímáním významu pomoci neexistuje souvislost.

H_A Mezi typem osobnosti studentů a vnímáním významu pomoci existuje souvislost.

Z výsledků výzkumu vyplývá, že neexistuje souvislost mezi vnímáním významu pomoci studentů v závislosti na typu osobnosti ($r = 0,095$; $p = 0,33$), Tabulka 26. Nezamítáme nulovou hypotézu. Výzkum neprokázal souvislost mezi typem osobnosti a vnímáním významu pomoci.

Tabulka 26: Souvislost mezi typem osobnosti a vnímáním významu pomoci

Proměnné	Průměr (M)	Směrodatná odchylka	Koeficient korelace (r)	p	N
Typ osobnosti					
Význam pomoci	4,98	0,79	0,095	0,33	128

Korelace je významná na hladině $p < 0,05$.

Nejvyšší míru vnímání významu pomoci dosáhl respondent typu ES=NFP (extravertní, používá smysly stejně jako intuici), $M = 5,92$. Nejpočetnější skupina 30 respondentů patří k typu ESFJ (vztahový = podporující, altruistický, přizpůsobivý, nejvíce společenský ze všech typů). Jejich průměrná míra vnímání významu pomoci je $M = 5,13$ ($SD = 0,77$), Nejnižší průměrné míry vnímání pomoci $M = 3,25$ dosáhl respondent typu ENTJ=P (vizionářský = přímý a otevřený někdy odtažitý, přirozený vůdce, rozhodný, inteligentní,

přesvědčivý, pořádkumilovný, tvrdě pracující). Celkové hodnoty míry vnímání významu pomoci u konkrétních typů osobnosti prezentujeme v Tabulce 27.

Tabulka 27: Míra vnímání významu pomoci u jednotlivých typů osobnosti

Typ osobnosti	Pomoc (M)	Počet respondentů	SD	Minimum	Maximum
ES=NFP	5,92	1		5,92	5,92
E=ISTP	5,83	1		5,83	5,83
ESTJ=P	5,83	1		5,83	5,83
E=INFP	5,75	1		5,75	5,75
ISFP	5,75	1		5,75	5,75
INTP	5,67	1		5,67	5,67
ESFP	5,42	5	0,81	4,42	6,5
INFP	5,36	7	0,69	3,92	6
E=IST=FJ	5,29	2	0,06	5,25	5,33
E=ISFJ	5,28	6	0,44	4,83	5,92
ENFP	5,17	6	0,77	4	6,33
ESTP	5,17	4	0,64	4,25	5,75
ESFJ	5,13	30	0,77	3,42	6,58
E=INFJ	5,08	1		5,08	5,08
INFJ	4,92	7	1,35	2,17	6,08
ENFJ	4,92	4	0,54	4,25	5,5
ISFJ	4,83	11	0,6	4	5,92
INFJ=P	4,83	1		4,83	4,83
EST=FP	4,75	1		4,75	4,75
ISTJ	4,72	11	0,82	3,67	6
ESTJ	4,7	16	0,83	3,58	5,67
E=ISFP	4,58	1		4,58	4,58
ISTJ=P	4,5	1		4,5	4,5
INTJ	4,33	1		4,33	4,33
E=ISTJ	4,33	1		4,33	4,33
IST=FP	4,25	1		4,25	4,25
IST=FJ	4,17	2	0,24	4	4,33

EST=FJ	4	1		4	4
ES=NT=FP	3,75	1		3,75	3,75
ENTJ=P	3,25	1		3,25	3,25

VO9 Jak souvisí míra vnímání významu poskytované pomoci u studentů pomáhajících profesí s pohlavím studentů?

H2: Předpokládáme, že existují rozdíly v míře vnímání významu pomoci v závislosti na pohlaví.

H_0 Předpokládáme, že neexistují rozdíly v míře vnímání významu pomoci mezi ženami a muži.

H_A Předpokládáme, že existují rozdíly v míře vnímání významu pomoci mezi ženami a muži.

Výsledky neprokázaly vztah mezi proměnnými. Nezamítáme nulovou hypotézu. Z analýzy výsledků vyplývá, že neexistují rozdíly v míře vnímání pomoci mezi ženami a muži ($r = -0,06$; $p = 0,45$), Tabulka 28. Nezamítáme nulovou hypotézu.

Tabulka 28: Vztah mezi mírou vnímání významu pomoci a pohlavím

Proměnná	Průměr ženy	Průměr muži	Směrodatná odchylka ženy	Směr. odchylka muži	Koeficient korelace (r)	p
Význam pomoci	5,00	4,86	0,74	1,00	-0,06	0,45

Korelace je významná na hladině $p < 0,05$.

Ženy dosahují průměrné míry vnímání významu pomoci $M = 5,00$ ($SD = 0,74$). Muži dosahují průměrné míry vnímání významu pomoci $M = 4,86$ ($SD = 1,00$), Tabulka 29.

Tabulka 29: Míra vnímání významu pomoci u žen a mužů

Počet platných odpovědí (N)	Průměr (M)	Směrodatná odchylka (SD)	Minium	Maximum
Ženy	5,00	0,74	3,25	6,58
Muži	4,86	1,00	2,17	6,33

VO10 Jak souvisí vnímaný význam pomoci u studentů pomáhajících profesí s věkem studentů?

H1 Předpokládáme, že existuje vztah mezi věkem studentů a jejich vnímáním významu pomoci v pomáhajících profesích.

H_0 Mezi věkem studentů a vnímáním významu pomoci neexistuje vztah.

H_A Mezi věkem studentů a vnímáním významu pomoci existuje vztah.

Výzkum prokázal vztah mezi proměnnými na zvolené hladině významnosti. Zamítáme nulovou hypotézu. Hodnota testového kritéria je větší než hodnota kritická ($r = -0,17$; $p = 0,043$). Mezi mírou vnímání významu pomoci a věkem studentů pomáhajících profesí existuje vztah. Hodnota korelačního koeficientu $-0,17$ značí nepřímou závislost (antikorelaci), tedy s růstem jedné veličiny druhá veličina klesá, Tabulka 30. Z výzkumu vyplývá, že s rostoucím věkem respondentů klesá jejich vnímání významu pomoci a naopak, že s klesajícím věkem respondentů vzrůstá jejich vnímání významu poskytované pomoci.

Tabulka 30: Vztah mezi mírou vnímání významu pomoci a věkem

Proměnné	Průměr (M)	Směrodatná odchylka (SD)	Koeficient korelace (r)	p	N
Věk	29,68	10,99			
Význam pomoci	4,98	0,79	-0,17	0,043	128

Korelace je významná na hladině $p < 0,05$.

8 SHRNU TÍ A DISKUSE

Cílem našeho výzkumu bylo zjistit jakého typu osobnosti jsou studenti pomáhajících profesí a jaká je míra jejich vnímání významu pomoci při výkonu pomáhajících profesí. Dále jsme ověřovali, zda mezi těmito proměnnými existuje vztah a zda se liší tyto proměnné v závislosti na věku či pohlaví. Pro výzkum jsme zvolili kvantitativní metodu formou dotazníkového šetření. Sběr dat jsme provedli pomocí standardizovaného dotazníku MBTI a metody sémantického diferenciálu.

Výzkumu se zúčastnilo 128 respondentů. Z celkového počtu bylo 106 (82,8 %) žen a 22 (17,2 %) mužů. Převažující počet žen můžeme přisoudit faktu, že většinu respondentů tvořily studenti oboru Sociální pedagogika, ve kterém studují převážně ženy. Věk respondentů se pohyboval v rozmezí 19 a ž 57 let. Průměrný věk respondentů je 29,68 let. Respondenty jsme rozdělili dle věku do 5 kategorií. Nejpočetnější skupinu tvořili respondenti do 25 let (58,59 %) a nejméně početnou skupinu respondenti nad 50 let (2,34 %).

Z celkového počtu 128 respondentů studuje 92 (71,87 %) obor Sociální pedagogika, Učitelství pro 1. stupeň základní školy 10 respondentů (7,81 %), Všeobecné ošetrovatelství 9 (7,03 %), Jiný studijní obor 6 (4,69 %), Porodní asistence 5 (3,91 %), Předškolní pedagogika 4 (3,13 %), Učitelství pro mateřské školy 2 (1,56 %). Jiný studijní obor zahrnoval studenty Andragogiky a 1 respondent uvedl obor Specializace v pedagogice.

Respondentům jsme na základě výsledků výzkumu přiřadili konkrétní preferenci z každého ze čtyř párů těchto preferencí dle metody MBTI. Na základě tohoto přiřazení jsme zjistili, že v oblasti vztahu k okolí převažuje u respondentů extraverte (55,47 %). V oblasti získávání informací převažuje smyslový typ respondentů (75 %). V oblasti rozhodování převažuje u respondentů citění (64,06 %). Poslední oblastí je způsob jednání, ve které 72,66 % respondentů dává přednost usuzování. Na základě těchto výsledků můžeme konstatovat, že většina respondentů čerpá energii z okolního světa, z kontaktu s jinými lidmi, z činnosti. Jsou otevření, vstřícní a ochotní. Snadno navazují kontakty. Neradi pracují o samotě a snadno se učí nové věci. Převažující smyslové vnímání předurčuje respondenty k praktičnosti a zaměření na fakta. Respondenti se spoléhají na svoji zkušenost a již získané dovednosti. Hodnotící funkce citění určuje zaměření respondentů na pocity ostatních, což jim umožňuje vcítění a následné rozhodování se s ohledem na ostatní. Zároveň respondenti potřebují pochvalu a ocenění. Dalším rozměrem u respondentů je převažující usuzování, které charakterizuje nepokojnost, akčnost, potřeba věci uzavírat, ukončovat. Respondenti se

vyznačují tím, že vyžadují řád, mají pořádek ve věcech a kladou důraz na přizpůsobení se předpisům, normám, zákonům.

Dle metody MBTI jsme identifikovali typ osobnosti každého respondenta. Nejvíce zastoupen je typ ESFJ (23,44 %) Jedná se o typ vztahový, podporující, altruistický, přizpůsobivý, nejvíce společenský ze všech typů. Tento typ je zastoupen v populaci 15 % a převažuje u žen z 11 %, u mužů je zastoupen 4 %. Také v našem výzkumu k tomuto typu náleží více žen (27,36 %) oproti mužům (4,55 %). Procentuální zastoupení je však vyšší. Toto rozložení odpovídá, podle našeho názoru, zaměření výzkumu na studenty humanitních studií, protože tento typ se nejvíce realizuje při práci s lidmi. Ideálním zaměstnáním pro tento typ je sociální pracovník, pediatr, pracovník lidských zdrojů apod., což odpovídá námi zkoumaným studijním oborům. Jedná se o společenské jedince, vynikající hostitele, upřednostňující osobní kontakt. Tito jedinci bezproblémově vychází s ostatními lidmi. Ke své spokojenosti potřebují, aby je ostatní lidé ocenili.

Následuje typ ESTJ (12,5 %). Jedná se o typ řídicí, zodpovědný, přísný na sebe i ostatní, spolehlivý. Tento typ je zastoupen v populaci 15 % (8,5 % muži a 6,5 % ženy). U mužů studentů se jedná o nejčtenější typ osobnosti (31,82 %) a u žen studentek je zastoupen 8,49 %. Ideální kariéra pro tento typ je právník, podnikatel, manažer, politik. Jedná se o společenský typ, který dodržuje pravidla a je zodpovědný. Tito jedinci jsou realističtí a řídí se svým rozumem. Jsou přísní na sebe i ostatní, proto se hodí na pozice vyžadující spolehlivost a určitou dominantnost.

Stejnou měrou v našem výzkumném souboru jsou zastoupeny typy ISFJ (8,59 %) a ISTJ (8,59 %) Typ ISFJ (vztahový, citlivý, zásadový, naplňuje ho péče o druhé, práce je u něho na prvním místě) je v populaci zastoupen 6,5 % (z toho 2 % muži a 4,5 % ženy). V našem výzkumu se tento typ vyskytuje u 8,49 % žen a 9,09 % mužů. Nejvhodnějším zaměstnáním pro tento typ je učitel, zdravotník, terapeut, což odpovídá i studijnímu zaměření respondentů. Jedná se o citlivé a zásadové jedince, které naplňuje péče o druhé lidi a jejich potřeby. Pro tyto jedince je charakteristické, že dokážou pracovat dlouhé hodiny bez ustání a rádi používají ověřené a osvědčené způsoby. Neumí delegovat práci, a proto u nich často dochází k vyčerpání.

Typ ISTJ (řídicí, perfekcionista, uzavřený, konzervativní, svědomitý, spolehlivý) je zastoupen v populaci 7 % (z toho 4,5 % muži a 2,5 % ženy). Dle analýzy výsledků našeho výzkumu náleží k tomuto typu 8,49 % žen a 9,09 % mužů. Jeho ideálním zaměstnáním je správce, účetní inženýr, statistik. Jedná se uzavřené, zodpovědné perfekcionisty. Uplatnění

nalézají v práci vyžadující svědomitost a zodpovědnost. Jedná se o spolehlivé jedince, držící se pravidel. Vyzařuje z nich pocit bezpečí, jistoty a dobře zvládají konflikty, proto nalézají uplatnění na vedoucích pozicích. Tyto charakteristiky lze dobře uplatnit, podle našeho názoru, také v pomáhajících profesích.

Celkem bylo v našem výzkumu zastoupeno 13 typů osobností dle metody MBTI, z celkového počtu 16 typů. Vzhledem k možnosti dosáhnout stejného počtu bodů pro obě charakteristiky v rámci jedné dimenze bylo dalších 15 typů smíšených a 2 typy byly dvakrát smíšené. Na základě výsledků můžeme konstatovat, že výzkumný soubor potvrdil naše teoretické poznatky a potvrdil, že osobnost jedince souvisí s jeho preferencemi a výběrem povolání. Studenti pomáhajících profesí náleží k typům osobnosti vhodným pro výkon pomáhající profese, jsou extravertní, otevření a mají rádi kontakt s lidmi. Vyznačují se zodpovědností, svědomitostí. Čerpají z ověřených a vyzkoušených postupů a ze svých zkušeností. Také Zášková a Mlčák (2009) na základě svého výzkumu konstatují, že byla prokázána oprávněnost pojmu pomáhajících oborů, protože jejich studenti jsou ve srovnání s kontrolními soubory studentů ekonomických či technických oborů specificky osobnostně disponováni. Jsou extravertnější a samostatnější v interpersonálních vztazích a inklinují k prosociálnímu, altruistickému, empatickému chování.

Dalším aspektem výzkumu byla míra vnímání významu pomoci. Z výsledků výzkumu vyplývá, že respondenti hodnotí význam pomoci pozitivně. Dosahují mírně nadprůměrné hodnoty 4,98 na škále 1 až 7. Faktor energie ($M = 4,69$) ukazuje, že respondenti vnímají pomoc při výkonu pomáhající profese jako dostatečnou a naplňující, ale na druhé straně problémovou. Faktor hodnoty pak ukazuje, že práci vnímají respondenti jako hodnotnou, smysluplnou, užitečnou a spíše zajímavou a pestrou. Na základě těchto výsledků můžeme konstatovat, že náš výzkumný soubor potvrdil naše očekávání, že studenti pomáhajících profesí jsou kladně motivováni pro výkon profese a vnímají tuto práci jako smysluplnou, užitečnou a hodnotnou ve smyslu vykonávání dobra. Na druhé straně výsledky ukazují, že průměrná míra vnímání významu pomoci $M = 4,98$ odpovídá tomu, že si respondenti uvědomují náročnost a určitou obtížnost spojenou s výkonem pomáhající profese. Z tohoto důvodu je vhodné již při přípravě studentů ve školách hovořit o možných rizicích a úskalích, učit studenty rozpoznat jednotlivé nežádoucí syndromy a seznámit je s preventivními postupy.

Z výsledků výzkumu vyplývá, že neexistuje vztah mezi typem osobnosti a mírou vnímání významu pomoci. Nejvyšší míry dosahuje 1 respondent typu osobnosti ISFP ($M = 5,75$). Pro

tento typ je charakteristické, že je vztahový, velmi vřelý k ostatním a citlivý k jejich trápením. Dále typ INTP ($M = 5,67$), 1 respondent. Pro tento typ je charakteristické, že je vizionářský, velmi pečlivý v jazyce a projevu a je nejvíce odtržený od reality, silně spoléhá na logiku a je nekonfliktní. Nejnižší míry dosáhl typ INTJ ($M = 4,33$), 1 respondent. Tento typ je vizionářský, nezávislý, netouží zalíbit se ostatním. Vyjadřuje své názory a stojí si za nimi, neprojevuje emoce. Početně nejvíce zastoupený typ ESFJ (23,44 %), který je vztahový, podporující, altruistický, přizpůsobivý, nejvíce společenský ze všech typů, dosahuje průměrné míry vnímání významu pomoci 5,13 na škále 1 až 7. Dalším typem je ESTJ zastoupený 16 respondenty (12,5 %). Tento typ je řídicí, zodpovědný, přísný na sebe i ostatní, spolehlivý a dosáhl průměrné hodnoty vnímání míry významu pomoci 4,7. Stejným počtem 11 (8,59 %) jsou zastoupeny typy ISFJ (vztahový, citlivý, zásadový, naplňuje ho péče o druhé, práce je u něho na prvním místě) a ISTJ (řídicí, perfekcionista, uzavřený, konzervativní, svědomitý, spolehlivý). Tyto typy dosáhly průměrné míry vnímání významu pomoci $M = 4,83$ a $M = 4,72$.

Na základě analýzy výsledků můžeme konstatovat, že neexistují rozdíly v míře vnímání významu pomoci mezi muži ($M = 4,86$) a ženami ($M = 5,00$). Výsledky výzkumu Zášková a Mlčáka (2009), ukázaly vyšší úroveň přívětivosti, svědomitosti, altruistického chování, empatického zájmu u žen. Naše výzkumy nelze vzájemně srovnávat, protože používají zcela jiné metody výzkumu. Můžeme však konstatovat, že co se týká vnímání významu poskytované pomoci v pomáhajících profesích, ženy i muži vnímají tuto pomoc pozitivně a neexistují zde genderové rozdíly.

Výsledky prokázaly souvislost mezi věkem studentů a jejich mírou vnímání významu pomoci. Záporná hodnota korelace ukazuje, že se vzrůstajícím věkem se snižuje míra vnímání významu pomoci a naopak. Výsledek potvrdil náš předpoklad, že vnímání významu pomoci souvisí s věkem respondentů. Nižší míra vnímání významu pomoci u respondentů vyššího věku může souviset s jejich dlouhodobými praktickými zkušenostmi. Na základě těchto zkušeností již poznali náročnost tohoto povolání, jak po psychické, tak i fyzické stránce a získali zkušenost v tom, že výsledky práce nemohou vždy zcela ovlivnit.

8.1 Limity výzkumu

Výzkum jsme realizovali na výzkumném souboru tvořeném studenty Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně, Fakulty humanitních studií. Vytvořené závěry lze vztahovat pouze na tyto studenty a nelze je zobecňovat. Vzhledem k situaci s COVID-19 jsme nemohli oslovit

studenty přímo a dotazníky respondentům dodat v papírové podobě. Dotazníky jsme distribuovali e-mailem a prostřednictvím sociálních sítí, což mělo vliv na složení výzkumného souboru. Výzkumný soubor nebyl reprezentativně zastoupen respondenty jednotlivých studijních oborů, proto výsledky v některých případech nelze vztáhnout ke konkrétnímu studijnímu oboru. Pro účely našeho výzkumu jsme původně zvolili dotazník NEO FFI, který umožňuje určit konkrétní hodnotu jednotlivých osobnostních charakteristik. Vzhledem k okolnostem však nebylo možné použít papírovou formu a elektronická nebyla pro náš výzkum dostupná. Nám dostupný dotazník MBTI pracuje s popisnou charakteristikou, která je méně přesná a neumožňuje stanovit číselnou hodnotu jednotlivých charakteristik.

8.2 Doporučení pro praxi

Cílem výzkumného šetření bylo zjistit typ osobnosti studentů pomáhajících profesí a ověřit míru významu pomoci poskytované při výkonu pomáhajících profesí. Na základě výzkumu jsme zjistili, že studenti Univerzity Tomáše Bati, Fakulty humanitních studií vnímají pomoc poskytovanou při výkonu profese spíše jako naplňující, smysluplnou a užitečnou, ale zároveň problémovou a obtížnou. Můžeme tedy doporučit, aby v rámci výuky byly dále předávány informace o možných rizicích spojených s výkonem pomáhající profese a studenti byli seznámeni s prevencí, která jim v budoucnu umožní těmto úskalím předcházet. Význam prevence vidíme i v tom, že některé negativní aspekty pomáhajících profesí jsou z počátku těžko rozeznatelné, ale mohou mít závažné následky. Syndromu pomocníka lze předcházet tím, že studenty seznámíme s tímto rizikem a naučíme je techniky pro oddělení soukromého a pracovního života jako je time management, uspokojování potřeb, práce s emocemi. Syndromu vyhoření lze předcházet určitou psychoedukací, při které se studenti seznámí s principy asertivního jednání, naučí se připustit si stres, nepřebírat povinnosti druhých. Důležité je také seznámit studenty s příčinami vyhoření a naučit je hledat řešení a požádat o pomoc, třeba i profesionální. Pro práci s emocemi je vhodné, aby studenti znali techniku introspekce, která umožňuje pochopení vlastních emocí, jejich zpracování a následné využití v opakujících se situacích. V neposlední řadě považujeme za důležité seznámit studenty s relaxačními a meditačními technikami, které jim pomůžou zvládat stres.

ZÁVĚR

Diplomová práce se zabývá osobnostními předpoklady studentů pomáhajících profesí a dále tématem vnímání významu pomoci při výkonu pomáhajících profesí. Jedná se o aktuální téma vzhledem k tomu, že v mnoha studijních oborech se připravuje velké množství studentů na výkon povolání v rámci pomáhající profese. K výkonu pomáhajícího povolání jsou nezbytné nejen osobnostní předpoklady pracovníků, ale také určitá příprava na těžkosti a možná úskalí spojená s výkonem této profese. K nejčastějším rizikům patří používání moci a vnímání významu pomoci, syndrom pomocníka, syndrom vyhoření, emoce a stres. Nepřípravenost na tato úskalí a jejich včasné neodhalení může znamenat významnou překážku v kvalitě práce, poskytované péči a pomoci, a tím výrazně negativně dopadat na klienty. V konečném důsledku mohou tyto syndromy vést až k vážným psychickým problémům pracovníka.

Podrobněji se těmito negativními aspekty zabýváme v teoretické části práce, která popisuje příznaky, příčiny, fáze a také možnosti prevence. Dále se v teoretické části zabýváme osobností pomáhajících a osobnostními předpoklady, které jsou klíčové pro vykonávání pomáhající profese. Podrobně informujeme o typologii Myers-Briggs Type Indicator.

Cílem této práce bylo zjistit typ osobnosti a míru významu pomoci u studentů pomáhajících profesí a ověřit, zda existují rozdíly v závislosti na pohlaví a věku. Výzkumné šetření jsme realizovali formou standardizovaného dotazníku MBTI a sémantického diferenciálu. V praktické části popisujeme jednotlivé části výzkumu, zjištěné výsledky a jejich interpretaci. V kapitole shrnutí a diskuse se zaměřujeme na popis dosažených cílů a diskutujeme přínos práce včetně jejích limitů. Součástí této kapitoly jsou také konkrétní doporučení pro praxi.

Závěrem můžeme říct, že práce v pomáhajících profesích je náročná a zodpovědná, a to nejen ve vztahu ke klientům, ale také ve vztahu k pracovníkům. Vzhledem k tomu považujeme za důležité rozvíjet potřebné kompetence a posilovat psychickou odolnost u studentů pomáhajících profesí.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

1. BARISO, Justin, 2019. *EQ, emoční inteligence v každodenním životě: aby emoce neškodily, ale pomáhaly: praktický průvodce emoční inteligencí*. Přeložil Kateřina ORLOVÁ. Praha: Metafora. ISBN 9788076250529.
2. BLATNÝ, Marek, 2010. *Psychologie osobnosti: hlavní témata, současné přístupy*. Praha: Grada. Psyché (Grada). ISBN 9788024734347.
3. CAKIRPALOGLU, Panajotis, 2009. *Psychologie hodnot. 2., dopl. a přeprac. vyd.* Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci. ISBN 9788024422954.
4. CAKIRPALOGLU, Panajotis, 2012. *Úvod do psychologie osobnosti*. Praha: Grada. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-4033-1.
5. ČAKRT, Michal, 2009. *Typologie osobnosti pro manažery: manažerské styly, rozhodování, komunikace, konflikty, týmová práce, time management a změny. 2., rozš. a přeprac. vyd.* Praha: Management Press. ISBN 9788072612017.
6. DRAPELA, Victor J., 2003. *Přehled teorií osobnosti. 4. vyd.* Praha: Portál. ISBN 8071787663.
7. ELICHOVÁ, Markéta, 2017. *Sociální práce: aktuální otázky*. Praha: Grada. ISBN 9788027100804.
8. GOLEMAN, Daniel, 2011. *Emoční inteligence. Vyd. 2., (V nakl. Metafora 1.)*. Přeložil Markéta BÍLKOVÁ. V Praze: Metafora. ISBN 978-80-7359-334-6.
9. GUGGENBÜHL-CRAIG, Adolf, 2007. *Nebezpečí moci v pomáhajících profesích*. Praha: Portál. Spektrum (Portál). ISBN 978-80-7367-302-4.
10. GÉRINGOVÁ, Jitka, 2011. *Pomáhající profese: tvořivé zacházení s odvrácenou stranou*. Praha: Triton. Psyché (Triton). ISBN 9788073873943.
11. GOLEMAN, Daniel, 2011. *Emoční inteligence. 2. vyd.* Přeložil Markéta BÍLKOVÁ. Praha: Metafora. ISBN 978-80-7359-334-6.
12. HÁJEK, Karel, 2006. *Práce s emocemi pro pomáhající profese: tělesně zakotvené prožívání*. Praha: Portál. ISBN 8073671077.

13. HARTL, Pavel, 2004. *Stručný psychologický slovník*. Praha: Portál. ISBN 80-7178-803-1.
14. HASSON, Gill, 2015. *Emoční inteligence*. Přeložil Lucie PÁROVÁ. Praha: Grada Publishing. ISBN 9788024756301.
15. HŘEBÍČKOVÁ, Martina, 2011. *Pětifaktorový model v psychologii osobnosti: přístupy, diagnostika, uplatnění*. Praha: Grada. Psyché (Grada). ISBN 9788024733807.
16. CHRÁSKA, Miroslav (2016). *Metody pedagogického výzkumu: základy kvantitativního výzkumu*. 2., aktualizované vydání. Praha: Grada. Pedagogika (Grada). ISBN 978-80-247-.
17. JANKOVSKÝ, Jiří, 2003. *Etika pro pomáhající profese*. Praha: Triton. ISBN 80-7254-329-6.
18. KEIRSEY, David a Marilyn M. BATES, 2006. *Jaký jste typ osobnosti?*, Praha: Grada. Testy (Grada). ISBN 80-247-1425-6.
19. KOPŘIVA, Karel, 1997. *Lidský vztah jako součást profese: psychoterapeutické kapitoly pro sociální, pedagogické a zdravotnické profese*. 2., rozš. a přeprac. vyd. Praha: Portál. ISBN 8071781509.
20. KŘIVOHLAVÝ, Jaro, 1994. *Jak zvládat stres*. Praha: Grada. Pro vaše zdraví. ISBN 8071691216.
21. KŘIVOHLAVÝ, Jaro, 2001. *Psychologie zdraví*. Praha: Portál. ISBN 8071785512.
22. KŘIVOHLAVÝ, Jaro, 2010. *Sestra a stres: příručka pro duševní pohodu*. Praha: Grada. Sestra (Grada). ISBN 978-80-247-3149-0.
23. KUTNOHORSKÁ, Jana, 2007. *Etika v ošetrovatelství*. Praha: Grada. Sestra (Grada). ISBN 9788024720692.

24. KUTNOHORSKÁ, Jana, Martina CICHÁ a Radoslav GOLDMANN, 2011. *Etika pro zdravotně sociální pracovníky*. Praha: Grada. ISBN 9788024738437.
25. LOJA, Radka, 2019. *Emoce pod kontrolou: 5 kroků ke zvládnutí emocí*. Praha: Grada. ISBN 9788027122172.
26. MÁTEL, Andrej, 2019. *Teorie sociální práce I: sociální práce jako profese, akademická disciplína a vědní obor*. Praha: Grada Publishing. ISBN 9788027122202.
27. MATOUŠEK, Oldřich, 2003. *Metody a řízení sociální práce*. Praha: Portál. ISBN 8071785482.
28. MIKULÁŠTÍK, Milan, 2010. *Komunikační dovednosti v praxi*. 2., dopl. a přeprac. vyd. Praha: Grada. Manažer. ISBN 978-80-247-2339-6.
29. NAKONEČNÝ, Milan, 2000. *Lidské emoce*. Praha: Academia. ISBN 8020007636.
30. NAKONEČNÝ, Milan, 2009. *Psychologie osobnosti*. Vyd. 2., rozš. a přeprac. Praha: Academia. ISBN 9788020016805.
31. NAKONEČNÝ, Milan, 2009. *Sociální psychologie*. Vyd. 2., rozš. a přeprac. Praha: Academia. ISBN 9788020016799.
32. NEČASOVÁ, Mirka, 2001. *Úvod do filozofie a etiky v sociální práci*. Brno: Masarykova univerzita. ISBN 80-210-2673-1.
33. NOVOSAD, Libor, 2006. *Základy speciálního poradenství*. Vyd. 2. Praha: Portál. ISBN 8073671743.
34. PLAMÍNEK, Jiří, 2015. *Tajemství motivace: jak zařídit, aby pro vás lidé rádi pracovali*. 3., rozšířené vydání. Praha: Grada Publishing. Poradce pro praxi. ISBN 9788024755151.
35. PLHÁKOVÁ, Alena, 2004. *Učebnice obecné psychologie*. Praha: Academia. ISBN 80-200-1086-6.

36. POSCHKAMP, Thomas, 2013. *Vyhoření: rozpoznání, léčba, prevence*. Brno: Edika. Rádce pro pedagogy. ISBN 9788026601616.
37. PRAŠKO, Ján a Hana PRAŠKOVÁ, 1996. *Asertivitou proti stresu*. Praha: Grada. ISBN 8071693340.
38. PREKOP, Jirina, 2004. *Empatie: vcítění v každodenním životě*. Praha: Grada. Psychologie pro každého. ISBN 8024706725.
39. QUISOVÁ, Silvie, 2020. *Sociální komunikace v pomáhajících profesích*. Opava. Studijní opora. Slezská univerzita v Opavě.
40. ŘEZNÍČEK, Ivo, 1994. *Metody sociální práce: Podklady ke stážím studentů a ke kazuistickým seminářům*. Praha: Sociologické nakladatelství. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 80-85850-00-1.
41. ŘÍČAN, Pavel, 2010. *Psychologie osobnosti: obor v pohybu*. 6., rev. a dopl. vyd., V Grada Publishing 2. Praha: Grada. Psyché (Grada). ISBN 9788024731339.
42. SCHMIDBAUER, Wolfgang, 2008. *Syndrom pomocníka: [podněty pro duševní hygienu v pomáhajících profesích]*. Praha: Portál. Spektrum (Portál). ISBN 978-80-7367-369-7.
43. SMĚKAL, Vladimír, 2002. *Pozvání do psychologie osobnosti: člověk v zrcadle vědomí a jednání*. Brno: Barrister & Principal. Studium (Barrister & Principal). ISBN 80-85947-80-3.
44. STOCK, Christian, 2010. *Syndrom vyhoření a jak jej zvládnout*. Přeložil Natalie VRAJOVÁ. Praha: Grada Publishing. Poradce pro praxi. ISBN 978-80-247-3553-5.
45. ŠPIRUDOVÁ, Lenka, 2015. *Doprovázení v ošetrovatelství I: pomáhající profese, doprovázení a systém podpor pro pacienty*. Praha: Grada Publishing. Sestra (Grada). ISBN 9788024757100.
46. *Terminologický výkladový slovník zo sociálnej pedagogiky*. Trnava: Univerzita sv. Cyrila a Metoda, 2013. ISBN 978-80-8105-514-0.

47. ÚLEHLA, Ivan, 1999. *Umění pomáhat: učebnice metod sociální praxe*. Praha: Sociologické nakladatelství. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 80-85850-69-9.
48. VÁGNEROVÁ, Marie, 2010. *Psychologie osobnosti*. Praha: Karolinum. ISBN 978-80-246-1832-6.
49. VENGLÁŘOVÁ, Martina, 2011. *Sestry v nouzi: syndrom vyhoření, mobbing, bossing*. Praha: Grada. Sestra (Grada). ISBN 9788024731742.
50. VÉVODA, Jiří, 2013. *Motivace sester a pracovní spokojenost ve zdravotnictví*. Praha: Grada. Sestra (Grada). ISBN 9788024747323
51. VYBÍRAL, Zbyněk, 2009. *Psychologie komunikace*. Vyd. 2. Praha: Portál. ISBN 978-80-7367-387-1.
52. WILDING, Christine, 2010. *Emoční inteligence: vliv emocí na osobní a profesní úspěch*. Praha: Grada. Psychologie pro každého. ISBN 9788024727547.
53. ZÁŠKODNÁ, Helena a Zdeněk MLČÁK, 2009. *Osobnostní aspekty prosociálního chování a empatie*. Praha: Triton. ISBN 9788073873066.
54. ZÁŠKODNÁ, Helena, Alina KUBICOVÁ a Zdeněk MLČÁK, 2009. *Prosociální chování a jeho rozvíjení u pomáhajících profesí*. Ostrava: Algoritmus. ISBN 9788090249110.

Elektronické zdroje:

55. AMBROŽOVÁ, Monika, 2013. *Typologie osobnosti: Studijní materiály k e-learningovému kurzu* [online]. 2013 [cit. 2021-02-24]. Dostupné z: <https://akreditovanekurzy.cz/project/typologie-osobnosti/>
56. BURKS, Derek J., Lorraine K. YOULL a Jayson P. DURTSCHI, 2012. THE EMPATHY-ALTRUISM ASSOCIATION AND ITS RELEVANCE TO HEALTH CARE PROFESSIONS. *Social Behavior* [online]. 2012, 40(3), 395-400 [cit. 2020-10-30]. ISSN 03012212. Dostupné z: doi:10.2224/sbp.2012.40.3.395.
57. CALMEIRO, Luis a Margarida GASPARD DE MATOS, 2016. Chapter 20 - Health Assets and Active Lifestyles During Preadolescence and Adolescence: Highlights From the HBSC/WHO Health Survey and Implications for Health Promotion. *Academic Press*. 2016, , 433-460. Dostupné z: doi:<https://doi.org/10.1016/B978-0-12-803634-1.00020-0>.
58. GUILERA, T., I. BATALLA, C. FORNÉ a J. SOLER-GONZÁLEZ, 2019. Empathy and big five personality model in medical students and its relationship to gender and specialty preference: a cross-sectional study. *BMC medical education* [online]. 2019, 19(1), 57 [cit. 2020-10-03]. ISSN 14726920. Dostupné z: doi:10.1186/s12909-019-1485-2.
59. STROUHALOVÁ, Jana, 2019. *Míra naplnění psychických potřeb pracovníků pomáhajících profesí*. Zlín. Diplomová práce. Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně. Vedoucí práce Mgr. Karla Hrbáčková, Ph.D.

SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

MBTI Myers-Briggs Type Indicator

LOC Locus of control

SEZNAM OBRÁZKŮ

<i>Obrázek 1: Šestnáct typů osobnosti</i>	<i>50</i>
<i>Obrázek 2: Vzorové vyhodnocení testu MBTI</i>	<i>62</i>
<i>Obrázek 3: Vnímání pomoci</i>	<i>84</i>

SEZNAM TABULEK

<i>Tabulka 1: Preferenční páry osobnostních charakteristik</i>	45
<i>Tabulka 2: Jak vnímáte pomoc poskytovanou klientům při výkonu pomáhající profese? ...</i>	63
<i>Tabulka 3: Průměrný věk respondentů</i>	65
<i>Tabulka 4: Věk respondentů</i>	66
<i>Tabulka 5: Studijní obor</i>	67
<i>Tabulka 6: Koeficient korelace - interpretace</i>	68
<i>Tabulka 7: Typ osobnosti ve vztahu k okolí</i>	69
<i>Tabulka 8: Typ osobnosti dle získávání informací</i>	70
<i>Tabulka 9: Typ osobnosti dle rozhodování</i>	70
<i>Tabulka 10: Typ osobnosti dle jednání</i>	71
<i>Tabulka 11: Typ osobnosti</i>	72
<i>Tabulka 12: Typ osobnosti žen studentek</i>	74
<i>Tabulka 13: Typ osobnosti mužů studentů</i>	76
<i>Tabulka 14: Sociální pedagogika</i>	77
<i>Tabulka 15: Všeobecné ošetřovatelství</i>	78
<i>Tabulka 16: Porodní asistence</i>	79
<i>Tabulka 17: Učitelství pro mateřské školy</i>	79
<i>Tabulka 18: Předškolní pedagogika</i>	80
<i>Tabulka 19: Učitelství pro 1. stupeň základní školy</i>	80
<i>Tabulka 20: Jiný studijní obor</i>	81
<i>Tabulka 21: Vnímání pomoci</i>	82
<i>Tabulka 22: Faktor energie</i>	82
<i>Tabulka 23: Hodnoty položek měřící Faktoru energie</i>	83
<i>Tabulka 24: Faktor hodnoty</i>	83
<i>Tabulka 25: Průměrné hodnoty položek měřící Faktor hodnoty</i>	84
<i>Tabulka 26: Souvislost mezi typem osobnosti a vnímáním významu pomoci</i>	85
<i>Tabulka 27: Míra vnímání významu pomoci u jednotlivých typů osobnosti</i>	86
<i>Tabulka 28: Vztah mezi mírou vnímání významu pomoci a pohlavím</i>	87
<i>Tabulka 29: Míra vnímání významu pomoci u žen a mužů</i>	88
<i>Tabulka 30: Vztah mezi mírou vnímání významu pomoci a věkem</i>	88

SEZNAM GRAFŮ

<i>Graf 1: Pohlaví respondentů</i>	64
<i>Graf 2: Věk respondentů</i>	65

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha P I: Dotazník Osobnostní předpoklady studentů pomáhajících profesí

PŘÍLOHA P I: DOTAZNÍK OSOBNOSTNÍ PŘEDPOKLADY STUDENTŮ POMÁHAJÍCÍCH PROFESÍ

Osobnostní předpoklady studentů pomáhajících profesí

Dobrý den,

jmenuji se Petra Přiklopilová a studuji 2. ročník Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně, obor Sociální pedagogika navazující magisterské studium. Dovoluji si Vás požádat o vyplnění tohoto dotazníku, který bude sloužit jako podklad pro praktickou část mé diplomové práce na téma Osobnostní předpoklady studentů pomáhajících profesí. Vyplnění Vám zabere asi 10 minut času. Zpracování dat je zcela anonymní. Děkuji za ochotu a pomoc.

1. Pohlaví

Nápověda k otázce: Vyberte jednu odpověď

- Žena
 Muž

2. Věk

Nápověda k otázce: Prosím uveďte

3. Studijní program

Nápověda k otázce: Vyberte jednu odpověď

- Sociální pedagogika
 Všeobecné ošetřovatelství
 Porodní asistence
 Učitelství pro mateřské školy
 Předškolní pedagogika
 Učitelství pro 1. stupeň základní školy
 Jiná, uveďte

4. Na večírcích a jiných společenských akcích:

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- a) se spoustou lidí včetně těch, které neznáte
- b) jen s několika známými či kamarády

5. Jste více:

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- a) realista
- b) filozof

6. Více vás osloví:

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- a) objektivní fakta
- b) obrazná vyjádření a podobenství

7. S druhými lidmi zpravidla jednáte:

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- a) na rovinu
- b) citlivě

8. Častěji jednáte:

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- a) věcně, s odstupem
- b) citově a emotivně

9. Pracujete raději:

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- a) s předem stanoveným termínem
- b) prostě až vám vyjde čas

10. Máte-li si vybrat jednu možnost, pak se rozhodujete:

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- a) promyšleně
- b) impulzivně

11. Na večírcích a jiných společenských akcích:

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- a) zůstáváte do pozdních nočních hodin a sršíte přibývající energii
- b) odcházíte brzy a zcela vysátí, bez energie

12. Jste spíše:

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- a) praktický člověk
- b) hloubavý člověk

13. Přitahují vás více:

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- a) fakta
- b) na první pohled ne zcela jasné myšlenky

14. S druhými raději jednáte:

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- a) přímo a otevřeně
- b) vřele a mile

15. Seznamujete-li se s novými lidmi, jste zprvu:

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- a) neosobní, odtahití
- b) otevření a v hovoru aktivní

16. Věci zpravidla řešíte:

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- a) včas, abyste dodrželi termín
- b) vlastním tempem

17. Děláním vám větší starosti, když:

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- a) nemáte dokončenou práci
- b) máte dokončenou práci

18. V místě, kde žijete:

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- a) sledujete, co se aktuálně děje
- b) dozvídáte se o dění se zpožděním

19. Zajímají vás více:

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- a) konkrétní záležitosti
- b) koncepty, teorie

20. Máte raději autory, kteří:

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- a) konkrétně popisují své myšlenky
- b) používají analogie

21. Jste od přírody spíše:

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- a) nestranní
- b) soucitní

22. Při posuzování u vás obecně převládá:

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- a) neosobní vztah
- b) citová angažovanost

23. Dáváte přednost situaci, kdy:

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- a) je všechno jasně dáno
- b) volba zůstává otevřená

24. Platí pro vás, že zpravidla:

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- a) dohodnete se rychle na navrhovaném čase schůzky
- b) váháte s definitivním dohodnutím termínu schůzky

25. Při telefonování:

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- a) začnete prostě povídat
- b) předem si promyslíte, co řeknete

26. Fakta:

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- a) hovoří sama za sebe
- b) zpravidla potřebují interpretaci

27. Pracujete raději:

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- a) s praktickými informacemi
- b) s abstraktními myšlenkami

28. Platí pro vás, že reagujete spíš:

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- a) s chladnou hlavou
- b) se vřelým srdcem

29. Raději byste byli:

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- a) více spravedliví než soucitní
- b) více soucitní než spravedliví

30. Lépe vás vystihuje výrok:

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- a) pracujete podle plánu
- b) odkládáte záležitosti

31. Preferujete:

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- a) psané dohody
- b) ústní dohody

32. Ve společnosti:

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- a) aktivně zahajujete hovor s druhými
- b) čekáte, až vás někdo osloví

33. Takzvaný zdravý rozum:

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- a) obvykle mívá pravdu
- b) bývá zavádějící

34. Děti zpravidla:

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- a) neumějí dostatečně dobře pomoci
- b) málo sní

35. Míváte spíš:

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- a) tvrdou hlavu
- b) měkké srdce

36. Býváte více:

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- a) přísní než laskaví
- b) laskaví než přísní

37. Máte tendenci spíš k tomu, abyste si:

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- a) své záležitosti dobře zorganizovali
- b) nechávali otevřená vrátka pro různé možnosti

38. Na žebříčku vašich hodnot stojí výše to, co je:

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- a) jednoznačně vymezené
- b) proměnlivé, nestálé

39. Kontakt s novými lidmi je pro vás:

Nápověda k otázce: Vyberte jednu odpověď

- a) podnětný a povzbuzující
- b) vyčerpávající

40. Ve většině případů uvažujete spíše:

Nápověda k otázce: Vyberte jednu odpověď

- a) konkrétně
- b) abstraktně

41. Více vás přitahuje:

Nápověda k otázce: Vyberte jednu odpověď

- a) přesné vnímání reality
- b) vytváření vlastních představ

42. Více uspokojující pro vás je, jestliže:

Nápověda k otázce: Vyberte jednu odpověď

- a) problematickou záležitost podrobně prodiskutujete
- b) v dané záležitosti dospějete k dohodě

43. Více se necháváte vést:

Nápověda k otázce: Vyberte jednu odpověď

- a) rozumem
- b) srdcem

44. Více vám vyhovuje práce:

Nápověda k otázce: Vyberte jednu odpověď

- a) daná smluvně či dohodou
- b) pravidelně vykonávaná

45. Máte raději, když věci kolem vás jsou:

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- a) uspořádané a jasné
- b) jak kdy, podle situace

46. Upřednostňujete:

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- a) více známých, s nimiž míváte krátkodobý kontakt
- b) několik málo přátel, s nimiž se stýkáte takřka trvale

47. Lákají vás více:

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- a) zásadní informace
- b) spolehlivé předpoklady

48. Zajímá vás více:

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- a) produkce
- b) výzkum

49. Jste spokojenější, když jednáte:

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- a) neutrálně
- b) na osobní rovině

50. Na sobě si více ceníte:

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- a) pevnosti a neochvějnosti
- b) oddanosti a loajality

51. Více vám vyhovují:

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- a) definitivní tvrzení
- b) hypotetická tvrzení

52. Je vám lépe:

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- a) po rozhodnutí
- b) před vyřčením rozhodnutí

53. Při konverzaci s druhými lidmi:

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- a) nemáte problémy, dokážete s nimi mluvit snadno a dlouho
- b) máte dojem, že si s nimi vlastně ani nemáte co říct

54. Oslovuje vás více:

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- a) specifický příklad
- b) obecná situace

55. Máte pocit, že jste spíše:

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- a) praktičtí než vynalézači
- b) vynalézači než praktičtí

56. Jste člověk:

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- a) rázného rozumu
- b) silných emocí

57. Máte tendenci spíše k jednání:

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- a) přímo, na rovinu
- b) s ohledem na city druhých

58. Dáváte přednost:

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- a) pečlivému zařizování věci
- b) ponechávání záležitostí vlastnímu osudu

59. Je pro vás typičtější:

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- a) aktivně usilovat o vyřízení určité záležitosti
- b) oddalovat její vyřizování

60. Jakmile u vás zazvoní telefon:

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- a) spěcháte k němu
- b) doufáte, že ho zvedne někdo jiný

61. Ceníte si na sobě více:

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- a) rozumového uvažování
- b) představivosti

62. Více vás oslovují:

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- a) základní významy
- b) vedlejší významy

63. Při posuzování či hodnocení býváte:

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- a) neutrální
- b) shovívaví

64. Považujete se spíše:

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- a) za racionálního člověka
- b) za dobrosrdečného člověka

65. Dáváte přednost:

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- a) plánování předem
- b) reagování na situaci podle toho, jak se vyvíjí

66. Upřednostňujete spíše:

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- a) stereotyp
- b) nepředvídatelnost

67. Ve vztahu s druhými lidmi:

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- a) jste otevření, umožňujete jim snadný přístup k vám
- b) nejste příliš otevření, jste spíše rezervovaní

68. Více vás oslovuje:

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- a) ryze praktická zkušenost
- b) vzletná fantazie

69. Při psaní se vyjadřujete spíše:

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- a) konkrétně
- b) obrazně

70. Zpravidla býváte:

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- a) nepředpojatí
- b) soucitní

71. Obvykle jste více:

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- a) spravedliví než shovívaví
- b) shovívaví než spravedliví

72. Je pro vás typičtější:

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- a) činit pohotová rozhodnutí
- b) oddalovat rozhodnutí

