

Hodnotová orientace pracovníků neziskové organizace

Stanislava Žambochová

Bakalářská práce
2012



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta humanitních studií

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně

Fakulta humanitních studií

Ústav pedagogických věd

akademický rok: 2011/2012

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Stanislava ŽAMBOCHOVÁ**

Osobní číslo: **H09199**

Studijní program: **B 7507 Specializace v pedagogice**

Studijní obor: **Sociální pedagogika**

Téma práce: **Hodnotová orientace pracovníků neziskové organizace**

Zásady pro vypracování:

Studium odborné literatury.

Vymezení pojmů a teoretických východisek.

Příprava výzkumu.

Realizace kvalitativního výzkumu.

Zpracování a vyhodnocení výsledků výzkumu.

Doporučení pro praxi.

Rozsah bakalářské práce:

Rozsah příloh:

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

Seznam odborné literatury:

BELZ, H. SIEGRIST, M. Klíčové kompetence a jejich rozvíjení. Praha: Portál, 2001, 376 s. ISBN 80-7178-479-6.

MATOUŠEK, O. Metody a řízení sociální práce. Praha: Portál, 2003, 380 s. ISBN 80-7178-548-2.

MIOVSKÝ, M. Kvalitativní přístup a metody v psychologickém výzkumu. Praha: Grada, 2007, 332 s. ISBN 80-247-1362-4.

MOŽNÝ, I. Sociologie rodiny. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002, 219 s. ISBN 80-86429-05-9.

PLAMÍNEK, J. Vedení lidí, týmů a firem. 2. vyd. Praha: Grada, 2002, 156 s. ISBN 80-247-0403-X.

Vedoucí bakalářské práce:	Mgr. Jarmila Šťastná Ústav pedagogických věd
Datum zadání bakalářské práce:	30. listopadu 2011
Termín odevzdání bakalářské práce:	4. května 2012

Ve Zlíně dne 12. ledna 2012



doc. Ing. Anežka Lengalová, Ph.D.
děkanka



Mgr. Jakub Hladík, Ph.D.
ředitel ústavu

PROHLÁŠENÍ AUTORA BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Beru na vědomí, že

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

Prohlašuji, že

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

Ve Zlíně





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 nevydělečně zveřejňuje disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce, u kterých proběhla obhajoba, včetně posudků oponentů a výsledky obhajoby prostřednictvím databáze kvalifikačních prací, kterou spravuje. Způsob zveřejnění stanoví vnitřní předpis vysoké školy.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ABSTRAKT

Bakalářská práce je zaměřena na problematiku hodnotové orientace pracovníků neziskové organizace. Teoretická část se zabývá různými náhledy na pojem hodnota, změnami a vlivem na utváření hodnotové orientace jedince. Předmětem zkoumání praktické části je zjištění a zhodnocení společně uznávaných hodnot pracovníků, a zhodnocení souladu s cíli, vizemi a posláním organizace

Klíčová slova: hodnota, hodnotová orientace, rodina, nezisková organizace

ABSTRACT

This Bachelor thesis isn focused on the value orientation of non-profit organization. The theoretical part deals with different views on the concept of value, and changes and impact on shaping an individuals value orientation. The subject of investigation is to determine the practical part is finding and evaluation valuestogether workers, and accessing compliance with the goals, vision and mission of the organization.

Keywords: value, value orientation, family, non-profit organization

Děkuji vedoucí práce paní Mgr. Jarmile Šťastné za odborné vedení a podnětné připomínky ke zpracování této bakalářské práce.

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

Motto:

„Zahlédnout a postřehnout hodnoty – to člověka obohacuje“

V.E.Frankl

OBSAH

ÚVOD.....	10	
I	TEORETICKÁ ČÁST	11
1	HODNOTY	12
1.1	STUDIUM HODNOT	12
1.2	POJMOSLOVÍ.....	12
1.3	OKRUHY HODNOT.....	15
1.3.1	Okruhy hodnot v pojetí V.E.Frankla.....	15
1.3.2	Klasifikace hodnot podle dimenzí v pojetí S. Kučerové.....	16
1.3.3	Psychologická klasifikace hodnot v pojetí Cakirpaloglu	18
1.4	VÝZKUMY HODNOTOVÉ ORIENTACE	19
1.4.1	Metoda měření hodnotovými portréty Shaloma H. Schwartze	19
1.4.2	Současné výzkumy žebříčku životních hodnot	21
2	SOCIÁLNÍ STRUKTURA	23
2.1	POJMOSLOVÍ.....	23
2.1.1	Rodina	23
2.1.2	Rodinná politika České republiky.....	26
2.1.3	Dítě jako hodnota	27
2.2	SOCIÁLNÍ PROSTŘEDÍ.....	28
3	NEZISKOVÝ SEKTOR	32
3.1	OBČANSKÉ SDRUŽENÍ.....	37
3.1.1	Mateřská centra	38
3.1.2	Rodinné a mateřské centrum	40
II	PRAKTICKÁ ČÁST	43
4	CHARAKTERISTIKA VÝZKUMU	44
5	PREZENTACE VÝZKUMU	47
5.1	PRVNÍ ČÁST	47
5.2	DRUHÁ ČÁST	48
5.3	TŘETÍ ČÁST.....	51
5.4	ČTVRTÁ ČÁST.....	60
5.5	PÁTÁ ČÁST	63
6	SHRNUTÍ A DISKUSE VÝSLEDKŮ	64
ZÁVĚR	66	

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY.....	69
SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK	71
SEZNAM TABULEK.....	72
SEZNAM OBRÁZKŮ	73
SEZNAM PŘÍLOH.....	74

ÚVOD

Hodnotová orientace patřila vždy k velmi a živě diskutovaným tématům všech dob. Věnuje se jí samostatná nauka o hodnotách a hodnocení, axiologie, která proniká do ostatních vědních oborů - filozofie, sociologie, psychologie, pedagogiky. Je pozoruhodné, že přes tak široký axiologický přesah, nebyla do dnešního dne vytvořena jednotná definice hodnoty, která by uspokojivým způsobem obstála všem vědám současně.

K integraci hodnot dochází u každého jedince, a to od nejútlejšího věku. Hodnoty v životě jedince sehrávají významnou roli, jsou nepostradatelné pro přijetí jakéhokoliv rozhodnutí jedince. Zcela zásadní podmínkou lidského konání pak, stává se právě hodnocení tím procesem, který zrcadlí stav jedince v celé jeho momentální zralosti. Bez žádoucí orientace k hodnotám, ani nelze život jedince rozvíjet v plné šíři. Hodnoty nejsou člověku vrozené. Vstřebává je v průběhu celého svého života ale první přirozeným prostředím, kde se tomu tak děje, je primární sociální skupina, tedy rodina. Rodina je součástí společnosti a i ona sama mění své hodnoty v důsledku celospolečenských změn.

Důvodem, proč by se měla tato práce zabývat hodnotovou orientací je skutečnost, že právě hodnotová orientace jedince je tou jedinou správnou odpovědí na otázku, pomocí čeho vychovat zdravou rodinu, respektive zdravou společnost. Domnívám se, že žádná otázka nemůže být zodpovězena bez prozkoumání okolností jejího vzniku. Proto i problematiku hodnotové orientace nahlížím v širších souvislostech: společnost – rodina - jedinec.

Hlavním tématem bakalářské práce je hodnotová orientace současných pracovníků neziskové organizace. Organizaci, kterou jsem si pro výzkum zvolila je rodinné a mateřské centrum, jako jedno z prvních míst, kde může docházet ke zdravému efektivnímu a cílenému formování osobnosti. Za pozornost stojí, že zde dochází k formování osobnosti nejen dítěte ale i dospělých členů společnosti, kteří se právě ocitli v nové roli rodičů.

Ve vzájemné provázanosti vztahů, v podpoře prostředí a v poskytnutí žádoucí péče spatřuji rafinovanost společnosti, která netrpí krátkozrakostí a ví, že rodina je skutečným základem státu.

Filosofickou otázkou, kterou si kladu „pod čarou“ je, zda je opravdu v zájmu naší české společnosti péče o svého člena a představuje-li člověk pro společnost živou hodnotu, hodnotou ochrany.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 HODNOTY

1.1 Studium hodnot

Není možné začít široce rozevřené téma o hodnotách alespoň bez zmínky o vědní disciplíně, která se zabývá zkoumáním hodnot a hodnocením, hovoříme o **axiologii** (z řec. axiá - hodnota, cennost). K základní problematice axiologie v dějinách filosofie patří **zkoumání podstaty hodnot**, podíl subjektu a objektu na vzniku hodnot, dále subjektivní a objektivní, absolutní a relativní platnost hodnot, podstata hodnot, podstata procesu hodnocení, jeho vztah k poznání z hlediska logiky, gnoseologie a psychologie, podíl racionální a iracionální složky lidského vědomí na procesu hodnocení, hierarchie hodnot.

Studium hodnot umožňuje definovat, co vlastně tvoří specifický životní styl jedince, rodiny, generace, společenské skupiny, země, epochy. Výchovný proces spočívá na základech všeobecné axiologie, **má za úkol rozvíjet a obohacovat lidské hodnotící vztahy** a poskytovat předpoklad pro osobnostní růst a znání. Vývoj společnosti je přímo spjat s výchovou - předáváním hodnot. Tak jako každé období v dějinném kontextu přináší svá rizika představující ohrožení, v krajním případě dokonce i ohrožení civilizační, je zřejmá a nanejvýš žádoucí naléhavost učit se hodnotit a skutečné hodnoty nejen tvořit ale především usilovat a pečovat o ně.

Jako jednotlivci mají své rozmanité osobní hodnoty, tak i společenské skupiny se svým výběrem hodnot liší. Rodiny, pracovní kolektivy, kluby a spolky, etnické skupiny, národy, organizace, se navzájem integrují a odlišují od ostatních především tím, co pokládají za důležité a žádoucí, tedy svými hodnotovými orientacemi, postoji, programy a manifesty. Všeobecný souhlas (konsensus) mezi lidmi si zaslouží všelijaké hodnoty humanismu, demokracie, nezadatelných práv a svobod. Hodnoty, které neprotiřečí humanismu, tolerujeme, i když je nesdílíme.

1.2 Pojmosloví

Hodnota

je pojem užívaný ve filozofii, etice, estetice, sociologii; obecně se jím rozumí takové **vlastnosti jevů nebo objektů, kterým společnost přisuzuje vysoké ocenění**. Hodnoty jsou sociálně a historicky podmíněny, různé společnosti a kultury preferují různé hodnoty.

V tomto obecném smyslu je v psychologii hodnotou (která tvoří pozadí sociální normy) považována za jeden z činitelů, který determinuje chování člověk, zejména ve vztahu ke společnosti. Z hlediska jedince je pak hodnotou to, co je pro něho významné, co spojuje se smyslem svého života, co považuje pro sebe za důležité (což může být v rozporu se společností uznávanými hodnotami). Hodnota může mít podobu materiální (majetek) i nemateriální (čestnost, konání dobra po jiné atd.). Zaměření na hodnoty náleží mezi motivy, z hlediska osobnosti tvoří důležitou součást motivačních dispozic. Hodnota ovlivňuje volbu objektů potřeb i vhodný způsob jejich uspokojování. (Slaměník in Gillernová, 2000)

Hodnota, hodnoty

Podle autorů Průcha, Walterová, Mareš jde v sociálně psychologickém pojetí o **subjektivní ocenění nebo míru důležitosti, kterou jedinec přisuzuje** určitým věcem, jevům, symbolům, jiným lidem aj. Přičemž hodnoty a hodnotové orientace jsou **osvočovány v procesech socializace a enkulturace**. Uvádějí, že některé hodnoty jsou sdíleny celými skupinami nebo celou společností, zároveň určité hodnoty (např. morální) mají trvalou, „absolutní“ platnost, jiné jsou proměnlivé a mají krátkodobé trvání. (Průcha, Walterová, Mareš, 2009) Naproti tomu autor pan Matoušek definuje hodnoty jako to podstatné, co daná společnost, skupina nebo jednotlivec považují za žádoucí, vhodné a dobré, o co jednoduše řečeno usilují. **Individuální hodnoty jsou silně ovlivněny hodnotami společnosti**. V pomáhajících profesích je hodnotová orientace pracovníka významným činitelem ovlivňujícím jeho angažovanost. (Matoušek, 2008) A do třetice dle autora pana Matouška **hodnoty** vycházejí z morálky a lze je definovat jako **vše, co považujeme za významné a důležité**. (Matoušek, 2003) Jde o normativní standardy, které mají vliv na naše rozhodnutí pro jednu z možných alternativ jednání.

Hodnota

Pojem hodnota patří k jedněm z nejproblematictějších a obšírně diskutovaným pojmům v psychologii, sociologii, filozofii. Pojem hodnota se původně objevil v matematice a politické ekonomii. Poté vstoupil do filozofie jako obecnější pojem za pojem „Dobro“ a obdobné pojmy, zejména Fr. Nietzsche, R.H. Lotzem, A. Ritschlem, W. Windelbandem, M. Schelerem ad., a posléze do psychologie a sociologie. **Analýzou různých pojetí** lze dojít

k poznání, že **hodnota je především vztahovou kategorií**, a to v několika rovinách. Předně se jedná o vztah mezi subjektem (ať již individuem nebo nějakým sociálním útvarem) a objektem, dále o vztah mezi subjektem a jeho hodnotovým systémem jako referenčním systémem ve smyslu přiřazování „hodnoceného“ objektu do kontinua hodnot, hodnotového systému, tj. zjišťování, zda objekt přísluší nebo nepřísluší k určité hodnotě, resp. ke které hodnotě přísluší; tato druhá rovina implikuje rovinu další, v níž jsou ve vztahu jak objekt, tak subjekt i jeho hodnotový systém a sociální hodnotový systém jako systémy referenční. U hodnot se vždy jedná o relevantnost objektu pro subjekt, tedy o souvztažnost, kontextuální souvislost. **Podle příslušných dimenzí uvedených rovin a „partnerů“ vztahu lze rozlišit hodnoty individuální, sociální, obecné, vnitřní, vnější, skutečné, potencionální (latentní) atp.** Hodnotu lze tedy chápat jako specifický vztah objektu k subjektu, daný významem a smyslem, který má objekt pro uspokojení potřeb, postojů, zájmů atp. subjektu v jeho individuální i sociálním kontextu. Konstituování hodnot je značnou měrou determinováno sociálně, tj. interiorizací hodnotového systému, platného v příslušném sociální celku, jež působí na představy a zkušenosti jedinců. (Giest, 1992)

Hodnoty v sociální práci

Autor pan Matoušek dále objasňuje pojem hodnot v sociální práci následovně: „*Sociální pracovníci jako profesní skupina sdílejí společné hodnoty, které jsou obsaženy v etickém kodexu. V sociální práci jsou hodnoty (kromě toho, že je najdeme v podtextu všech etických teorií) důležité z více důvodů. Určují povahu sociální práce i povahu vztahu mezi sociálním pracovníkem a klientem, kolegy i širší společností. Hodnoty také ovlivňují, jakou metodu práce sociální pracovník použije, a jsou klíčové při řešení etických dilemat. Na hodnotách jsou založeny i principy práce s klienty. Ačkoli v etickém kodexu najdeme obecné univerzální hodnoty, z historického pohledu vyplývá, že se mění důrazy kladené na určité hodnoty.*“ (Matoušek, 2003, s. 33).

Hodnotový systém a hodnotová orientace

Hodnotový systém a hodnotovou orientaci autoři Průcha, Walterová, Mareš pojmají jako hierarchicky uspořádaný soubor hodnot, který ale odráží reálné pořadí (resp. důležitost) hodnot sdílených určitou skupinou populace v určitém období. Je zjišťován speciálními

výzkumy, které objasňují např. rozdíly v hodnotových systémech (hodnotových orientacích) mladé generace a dospělých. (Průcha, Walterová, Mareš, 2009)

Hodnotová orientace

Označení hodnotová orientace se dle autora Geista vztahuje v obecné teorii jednání T. Parsonse a E.A. Shilse (1951) na normativně-hodnotící (hodnotový) aspekt jednající osoby v určité situaci, který spolupůsobí zároveň s motivační orientací (s „fakticky - motivačním aspektem“) v jednání osobnosti. Vztahuje se na ty aspekty orientace jednajícího, které ho vždy vedou k dodržování určitých norem, směrnic a kritérií výběru, ocitne-li se v situaci, která dovoluje (a vyžaduje) provedení volby. (Geist, 1992)

Hodnotová orientace se skládá ze tří forem:

1. **kognitivní**, jíž se orientuje jednání se zřetelem na platnost kognitivních soudů,
2. **oceňující** (appreciative), jíž je oceňována (odhadována) míra uspokojení, které slibuje předmět, resp. jenž „obsahuje různé vazby k pravidlům, jimiž je určeno oceňování nebo souhlasnost katexe k objektu nebo třídě objektů“,
3. **morální**, podle níž se posuzují následky určitého jednání a typů jednání s ohledem na jejich účinek vůči systému jednání. Každá forma hodnotové orientace koresponduje s každou formou motivační orientace (Geist, 1992).

1.3 Okruhy hodnot

1.3.1 Okruhy hodnot v pojetí V.E.Frankla

V souvislosti se **smysluplným zaměřením života** naznačil V.E. Frankl tři **okruhy** hodnot: **zážitkové, tvořivé a postojové**.

Zážitkové hodnoty, (láska, a to láska matky ke svému dítěti, láska muže k ženě) Prožívání této lásky je náležitou hodnotou. Prožívání této lásky je náležitou hodnotou. Na vrcholu těchto zážitků je možno vidět oddanost jednoho druhému tělem i duší. Zážitkové hodnoty se ale týkají i toho, co v nás probouzí kladné emoce. Tedy, krása hudby a zpěvu, uměleckých zážitků všeho druhu. Jde o estetické hodnoty, o hodnotě krásy, ať má jakoukoli pod-

bu. Zážitkové hodnoty dávají prožít hluboké emocionální záchvěvy, radost a potěšení, zkrátka obohacují náš život. (Frankl in Křivohlavý, 2010)

Tvořivé hodnoty jsou ty, které vytváříme svou vlastní činností a může jít jen o drobné projevy tvořivé aktivity, například o úpravu bytu nebo zahrady, zpěv či hudební projev. Vždy jde o naši vlastní aktivitu, která obohacuje. Typický příklad je aktivita umělce. Ale nejen on, také práce ošetřovatelky vytváří hodnoty, nebo výchova dětí v rodině a ve škole. Pro tvořivou činnost je podstatná jakási vydatnost, lépe řečeno oddanost. Jde o skutečnost, kdy dotyčný bere svou aktivitu vážně, a to i tehdy, není-li nikým jiným viděn a ohodnocen. Podstatné je, že smysluplnost nachází ten, kdo tvoří. Tvořit usilovně a řádně má pro něj svůj dobrý smysl.

Postojové hodnoty jsou třetí skupinou hodnot. Jde o to, že člověk zaujme k jakékoli situaci (ke svému zdravotnímu postižení, aj.) úctyhodný postoj. Takové postojové hodnoty můžeme nalézt u chronicky nemocných, u lidí tváří v tvář exitu, bezmocných, v zoufalých situacích, životních krizích atd. ale kteří statečně zvládají to, co jiné zdeptá, neboť bojují ze všech sil, pokud mají alespoň trochu síly. Tito lidé dovedou akceptovat bez hlesu a bez zoufání to, co je neměnné.

V běžném životě **postojové hodnoty** mají své místo v situacích rozhodování mezi kladnou a zápornou postojovou hodnotou. Například člověk může buď mobilizovat vnitřní síly ke zvládnutí překážek anebo se litovat. (Lukasová in Křivohlavý, 2010)

1.3.2 Klasifikace hodnot podle dimenzí v pojetí S. Kučerové

Lidské hodnoty, jak soudí Kučerová, vznikají v dimenzích, v nichž si člověk osvojuje svět a jsou průmětem jeho potřeb – vitálních, civilizačních a kulturních. Člověk jedná ve smyslu vrozených, přijatých ale i samostatně vytvořených hodnot. Pokud si již člověk opatřuje ať již předměty nebo situace, aby kladné hodnoty získal, chrání je, aby je neztratil, zápasí tak s anti-hodnotami, s ohrožením a negativitou, tedy s takzvanými pa-hodnotami a s ne-hodnotami.

Klasifikace hodnot podle dimenzí, v nichž člověk prožívá sebe i svět.

1. Hodnoty přírodní - vychází z poznávání přírody, která nabízí příležitosti podněcovat lásku k ní ale i postoj k ochraně a tvorbě ekologického prostředí.

a) Hodnoty vitální, životní - odpovídají potřebám existence. Mají výraz pro udržení, prosazení, uchování a rozvinutí života jedince. Typickým zástupcem je zdraví, potřeba fyzické činnosti, tělesné blaho, svěžest, uspokojení smyslů, aj. Ve vztahu osobního poznání přináší vitální, životní hodnoty postoj k péči o tělesnou kulturu, nezdolný organismus, otužilý charakter, odolnost vůči svodům degradační požívačnosti vedoucí k závislosti na drogách alkoholu a sexuální nevázanost.

b) Hodnoty sociální – vyvozují lidské vztahy, neboť člověk sám cítí potřebu družnosti, chce milovat i být milován, touží po citové odezvě, vzájemnosti. Zároveň hledá uspokojení potřeb egotických - být uznáván, oceňován, mít úspěch, uplatnit se. Zjednodušeně řečeno hodnotami sociální dimenze jsou žádoucí mezilidské vztahy a city.

2. Hodnoty civilizační – jsou podmínkou a zároveň i výsledkem organizování lidské společnosti do určitých forem (tlupy, rody, rodiny, národ, vlast nebo další formy stojící na právní bázi), komunikace (ať jde již o technické prostředky k šíření komunikace, nebo jazykové kompetence jedince a jeho schopnosti přenosu informace), tvorby produktů (s odlišností přístupu a stupně rozvinutí průmyslu a ekonomie) a společenské poznání, které můžeme sledovat v historickém kontextu (životní zkušenosti a znalosti, vědecké poznatky). Poznávání civilizace (světa vědy, práce, výroby a techniky, mezilidské komunikace a informace, organizace či asociace) dává příležitost porozumět jak kladným tak i záporným stránkám života, navíc osvojit si potřebné civilizační hodnoty, tak důležité pro uplatnění se v životě současné společnosti (chování, cizí jazyky, knihy, elektronika, atd.).

3. Hodnoty duchovní – tvoří z objektivního pohledu vlastní kultura v užším slova smyslu, ze subjektivního hlediska lidská osobnost, včetně jejích niterného bohatství orientovaného na hledání podstaty a smyslu života či prožívané reality, na potřebě zdůvodnění řádu lidské existence a pravdy, principů svobody a dobra. Užšími okruhu duchovních hodnot pak jsou sebeřízení či seberegulace (morálka a mravní principy), sebevýraz (vychází z umění a zákonů krásna) dle sebereflexe (zahrnující životní názor, osobní filosofii, příklon k náboženství). Jde tedy o hodnoty ideální (duchovní hodnoty), při jejichž uplatňování jedinec preferuje svou potřebu integrace, vnitřní jednoty sebe sama s ostatními, nebo sebe sama s přírodou, nebo sebe sama se světem vůbec. Konkrétními duchovními hodnotami mohou být plnost života, tvořivá práce, intelektuální rozvoj, vzdělanost, citové bohatství. (Kučerová, 1996)

1.3.3 Psychologická klasifikace hodnot v pojetí Cakirpaloglu

Na vytvořenou Sprangerovu koncepci ideálních typů osobnosti navazují Allport a Vernon, kteří určili hodnotové vlastnosti pro každý z šesti Sprangerových typů osobnosti.

1. Teoretický typ: dominantní hodnotou osobnosti je spravedlnost. K odhalení spravedlnosti jedinec používá obvykle kognitivní procesy, odmítá úsudky jiného druhu (byť by se vztahovaly ke kráse či užitečnosti objektu). Při volbě profesní činnosti se řídí procesy pozorování a kritického usuzování. Kombinací s osvojenými vědomostmi se teoretický typ kompetentně uplatňuje v intelektuálních zaměstnáních (věda, filozofie, aj.).

2. Ekonomický typ: za účelem uspokojení svých různých potřeb je dominantní hodnota zisk. Ekonomický typ se projevuje v aktivitách pragmatických. Allport tuto dominující vlastnost ověřil u podnikatelů, výrobců, prodejců a obdobných profesionálních skupin s tím, že ostatní hodnoty jsou podřízeny základnímu cíli (dosažení zisku), tedy volba vzdělání, povolání, osobní zájmy, dokonce i náboženské jednání, neboť ekonomický typ v něm vnímá zdroj bohatství atp.

3. Estetický typ: jeho nejčastějším zdrojem zájmu jsou hodnoty formy a harmonie. Svět hodnotí dle krásy, symetrie a náležitosti. Protože je krása preferovanější hodnotou nad spravedlností, považuje Allport estetický typ za protiklad teoretického typu. Estetický typ upřednostňuje identickou zkušenost, staví se odmítavě vůči ekonomickým procesům produkce, reklamy a prodeje, jež vnímá jako destrukci významných hodnot. Jeho sociální vztahy bývají ovlivněny soběstačností a individualizmem. Zasahuje-li do oblasti politického života, manifestuje v boji proti politickým a individuálním represím. Je-li založen nábožensky, dominují v citech estetické dimenze.

4. Sociální typ: předpokládanou dominující hodnotou je filantropická láska. Sociální vztahy prosycuje laskavostí, nesobečností a sympatií. Neuznává teoretické, ekonomické ani estetické motivy jednání, politickou moc hodnotí za sobečnost a hrubou formu manipulace s lidmi. Případné náboženské cítění vyvěrá z hluboce usazených a skutečných vztahů k Bohu.

5. Politický typ: za nejvyšší hodnotu považuje moc, kdy k jejímu získání a také slávy a vlivu nad ostatními lidmi dokáže vynaložit veškeré úsilí, přičemž k dosažení cílů podřizuje vše, čím disponuje jeho osobnost.

6. Náboženský typ.: jeho nejvýše postavenou hodnotou je touha po sjednocení. Náboženské cítění, styl života veškeré úsilí směřují k dosažení jednoty s nevyšší instancí, v tomto při-

padě vesmírem. V popředí všeho je obětavost pro vyšší princip s častými projevy sebezapření. Mezi časté projevy patří stažení se z veřejnosti, asketismus a sklony k meditacím. (Cakirpaloglu, 2004)

Cakirpaloglu odhaluje další souvislosti, kdy se podle převládajících názorů osobnost vyvíjí z interakcí vnitřních potenciálů a procesů sociálního okolí. Výsledkem této složité interakce jsou autonomní mechanismy jednání, mezi nimiž jako nejstabilnější působí **hodnotový systém jedince**. Podle kritiků však Allport velmi podcenil význam sociálních činitelů v procesu formování osobnosti.

1.4 Výzkumy hodnotové orientace

I současná doba přináší výsledky výzkumů hodnotové orientace. Objevují se obvykle čtyři škály pro měření hodnot. Hofstedeova, Rokeachova, Inglehartova a Schwartzova.

1.4.1 Metoda měření hodnotovými portréty Shaloma H. Schwartze

O jedné z metod měření hodnotových orientací se ve své práci Měření hodnotových orientací metodou hodnotových portrétů S. H. Schwartze zabývá vědecká pracovnice Sociologického ústavu AF ČR Blanka Řeháková.

Evropský sociální výzkum se konal v letech 2002 a 2004, zaměřeného na zmapování interakcí mezi měnicími se evropskými institucemi a postoji, názory a vzorci chování v různorodého obyvatelstva Evropy. V rámci Evropské sociálního výzkumu bylo využito hodnotových portrétů S.H. Schwartze. Metoda je používána sociálními psychology.

Schwartzovy výzkumné projekty začaly v osmdesátých letech minulého století a poskytovaly značnou šíři bádání. Měly objasnit, jak jsou hodnotové priority jednotlivců ovlivněny jejich sociálními zkušenostmi, nebo zjistit, jak hodnotové priority ovlivňují orientace a volby chování, postoje a jednání oblasti politické, náboženské, environmentální a jiné. Projekty se mimo jiné už od samého počátku zaměřovaly i na problematiku, a to je velmi zajímavé, mezikulturních a mezinárodních rozdílů v hodnotových prioritách. Bylo ale třeba zjistit, za tím účelem, zda existuje univerzální struktur a hodnot, která by byla společná všem lidem, a zda tyto hodnoty mají stejný nebo podobný smysl pro všechny, a zda je tato struktur úplná. Výzkumy a vývoj teorie se probíhaly po celém světě, teorie byla na základě

výsledků modifikována, mimoto se vyvíjel i měřicí nástroj. Proces vývoje není ukončen, stále probíhá.

Na počátku vytvořili Schwartz a Bilsky pojmovou definici hodnot. Zahrnovala pět formálních vlastní hodnot. Hodnoty zde jsou pojmy nebo přesvědčení, vztahující se k žádoucím koncovým stavům či chování, přesahují specifické situace, řídí výběr nebo ohodnocení chování a jevů, jsou uspořádané podle relativní důležitosti. Postupně Schwartz a Bilsky přidali další a výsledkem bylo osm hodnotových typů:

pro-sociální (prosocial), restriktivní konformismus (restrictive conformity), požitek (enjoyment), úspěch (achievement), zralost (maturity), samostatnost (self-direction), bezpečnost (security), moc (power).

Po další modifikaci teorie, původní čtyři typy se rozrostly na jedenáct typů:

1. samostatnost (self-direction) – cílem je nezávislost myšlení a výběru jednání, tvořivost, zvědavost
2. stimulace (stimulation) – motivačním cílem je vzrušení, novota, význam.
3. požitkářství (hedonism) – motivační cíl je požitek, rozkoš, smyslové uspokojení.
4. úspěch (achievement) – motivační cíl je osobní úspěch,
5. moc (power) – cílem je dosažení sociálního statusu a prestiže, kontrola nebo dominance nad lidmi a zdroji
6. bezpečnost (security) – cílem je vlastní bezpečnost, harmonie a stabilita, bezpečnost společnosti a vztahů.
7. konformismus (conformity) – cílem je sebekázeň v jednání, zálibách a popudech, u nichž je pravděpodobné, že by mohly znepokojit nebo ohrozit ostatní a porušit společenská očekávání nebo normy.
8. tradice (tradition) – symboly a zvyky reprezentující sdílenou zkušenost a osud. Motivačním cílem je respekt, oddanost a přijetí zvyků a ideálů.
9. spiritualita (spirituality) – dodávají životu význam a řád. Motivačním cílem je harmonie a smysl života nahlížený pomocí překročení každodenní reality.
10. benevolence (benevolence) – motivačním cílem je pochopení, uznání, tolerování a ochrana prosperity všech lidí a přírody.
11. univerzalizmus (universalism) (Řeháková, 2006)

Jde o kruhové uspořádání typů hodnot, při rozdělení kruhu na devět výsečí. Čím blíže si jsou kterékoli dva typy hodnot v libovolné směru kolem kruhu, tím podobnější si jsou je-

jich motivace a naopak, čím si jsou vzdálenější, tím protichůdnější jsou jejich motivace. Struktur hodnot lze vyjádřit ve dvou ortogonálních dimenzích (jedna proti sobě staví posílení ega a překročení sebe sama, druhá proti sobě staví otevřenost změně a konzervaci). Po provedení revize byla z hodnot vyčleněna spiritualita. Schwartzovo zjišťování hodnot (SVS) vyžaduje vysokou úroveň abstraktního myšlení, a působí proto potíže lidem s nižším vzděláním, mládeži a lidem ze zemí, ve kterých vzdělávací systém neklade důraz na abstraktní myšlení. Proto byl vyvinut model (PVQ) přístupný všem skupinám, neboť obsahuje krátké slovní portréty. Respondent porovnává hodnotový portrét se svou osobou, tedy jak se modelový případ blíží k jeho osobním hodnotám – respondent vybírá jednu ze šesti slovně popsaných alternativ. Varianta PVQ obsahuje 29 portrétů, vyplnění trvá přibližně deset minut, přesto byla pro Evropský sociální výzkum použita, a to na doporučení přímo S. Schwartze varianta s 21 portréty.

Ve výzkumu byly formulovány čtyři hypotézy o souvislosti pohlaví, věku, vzdělání a zbožnosti s hodnotovou orientací. Ani jedna z hypotéz však nebyla daty beze zbytku podpořena. Ovšem mezi jednotlivými zeměmi existují velké rozdíly.

1.4.2 Současné výzkumy žebříčku životních hodnot

Sociologické výzkumy zachycují i malé změny v názorech, postojích chování lidí. Zmapovat je možné proměny zásadních faktorů, jakými jsou životní hodnoty, považované za důležité ukazatele pro charakteristiku **morálních vlastností jedinců**, poznání jedinců společnosti jako celku a pro poznání politické orientace.

Klub společenských věd (dříve Klub sociologů a psychologů), který působí jako dobrovolné vědeckoosvětové a vědeckovýzkumné sdružení podle z.č. 83/1990 Sb., uskutečnil výzkum několika základních životních hodnot, za účelem zjištění hodnotové orientace české populace. Výzkum prokázal významné posuny hodnotové orientace. Žebříček hodnot před třemi lety vykazoval hodnoty v pořadí: 1. osobní svoboda, 3. jistota dobré práce.

Dnes je tomu naopak: 1. jistota dobré práce 3. osobní svoboda. Zvyšování významu hodnot: Nově se do popředí dostala hodnota **zisku peněz a majetku**, na špičce pomyslného žebříčku hodnot zůstávají hodnoty stále **zdraví a rodina**. Snižování významu hodnot: Důležitost ztratily hodnoty **získávání znalostí** a **hodnota volného času**. V pozadí stojí hodnota **podílení se na veřejné činnosti**, postupný pokles hodnoty **náboženské víry**

zejména u nejmladší populace. V posledních letech dochází ke snížení vnímání důležitosti u **všech životních hodnot**, nejvíce u hodnot souvisejících s politickou oblastí ve smyslu **podílení se na veřejné činnosti**.

Tendence vývoje

Jak se ukazuje, **trend preferování individuálních potřeb a zájmů**, který se promítá do konzumního chování občanů, bude i nadále pokračovat. Nadpoloviční část občanů ČR přijala za své základní životní **hodnoty nově utvářeného společenského systému**, postaveného na: tržním hospodářství, trhu práce, soukromém vlastnictví a podnikání. U části obyvatel dochází k odklonu od preferencí tržních principů k **sociálně orientovaným koncepcím** - řídí se hodnotami souvisejícími se **zachováním jejich existence: zdraví, jistota práce a bezpečí**. Pořadí hodnot se různí i dle věkových a sociálních skupin. Starší generace akcentuje **zdraví, sociální jistoty a bezpečnost**. Mladší generace preferuje hodnoty **vzdělání, přátelství a svobodu**.

K největším změnám v hodnotových orientacích dochází u mládeže do 19 let, ti preferují a absolutizují individuálních potřeby a zájmy, které se promítají do jejich konzumního chování a lze očekávat i dlouhodobější trvání. (Klán, 2012)

2 SOCIÁLNÍ STRUKTURA

Dříve, než se budu v teoretické části věnovat mateřskému centru, ráda bych přiblížila čtenáři prostřednictvím pojmů (rodina, rodinné prostředí, socializace aj.) širší souvislosti utváření sociální struktury.

2.1 Pojmosloví

2.1.1 Rodina

Společenská instituce, která plní řadu funkcí, například socializační, ekonomickou, sexuálně-regulační, reprodukční, relaxační a další. Vytváří určité emocionální klima, formuje interpersonální vztahy, **formuje hodnoty** a postoje, základy etiky a životního stylu. Nejběžnějším modelem rodiny je tzv. nukleární rodina, kterou tvoří nejbližší příbuzní, tj. oba rodiče a děti. (Průcha, Walterová, Mareš, 2009)

Nelze říci, že by byl model rodiny historicky fixní a i v posledních desetiletích doznává změn. Rodinné typy jsou stále více variabilní. Pověšimnout si můžeme typů rodiny: vlastní a úplná, rodina neúplná, nevlastní a náhradní. Rodinu lze charakterizovat jako sociální společenství uspokojující potřeby, poskytující péči a základní jistoty dětem.

V užším pojetí je rodina skupinou lidí spojenou pouty pokrevního příbuzenství nebo právních svazků (sňatek, adopce).

V širším pojetí se za rodinu začíná považovat (dle vzoru USA a některých států EU) i skupina lidí, která se jako rodina deklaruje na základě vzájemné náklonnosti.

Nukleární rodina – zahrnuje dvě generace (rodiče a děti)

Rozšířená rodina - zahrnuje více než dvě generace

Orientační rodina – do ní se člověk narodí

Prokreační rodina - rodina, kterou člověk založí sňatkem nebo tím, že má děti. (Matoušek, 2008)

Funkce rodiny

Během novověku řadu svých tradičních funkcí (výkon práva, vzdělávání dětí, ekonomické zajišťování členů rodiny v průběhu celého života) rodina předala státu - stala se na něm závislejší.

Nároky a požadavky na rodinu v dnešní rozpadající se industriální společnosti stále vzrůstají. Důsledkem je, že své funkce plní jen nedostatečně. Na druhé straně současná doba posílila význam rodiny jako útočiště před veřejným světem, rodinné prostředí se více než dříve stává protiváhou veřejného prostoru. Zejména v sociálně slabém prostředí rodina často vystupuje jako jediný opěrný bod, kam se její členové, především děti, mohou uchýlit. Je tedy stále nenahraditelnou institucí, protože nejlepším způsobem spojuje specifické a univerzální – bez osobního, angažovaného zaujetí rodičů na osudu potomků by se děti vychovat nedaly a bez respektu k danému stavu společnosti a jejím potřebám také ne (Matoušek, 1997, in Kraus 2008). K určitým proměnám v plnění funkcí rodiny však nepochybně došlo. Hlavní funkcí rodiny v současnosti zůstává výchova dětí a emocionální opora.

Funkce rodiny – přehled

- a) biologickoreprodukční
- b) sociálně-ekonomická
- c) ochranná
- d) socializačně-výchovná
- e) rekreace, relaxace, zábava
- f) emocionální

Charakteristické znaky současné rodiny – přehled

1. demokratizace uvnitř rodiny
2. izolovanost
3. zmenšování
4. dezintegrace
5. pracovní aktivity a značné časové zaneprázdnění rodičů

6. dvoukariérovost (obou rodičů)
7. rozvodovost
8. diferencovanost rodin podle socioekonomické úrovně

Chování rodin ve vyspělých zemích západního světa (od šedesátých let 20. století)

klesá počet dětí v rodině, roste věk uzavření prvního sňatku, roste počet rozvodů vzhledem k počtu sňatků a počet rodin dobrovolně bezdětných, roste počet lidí žijících v dalších netradičních formách rodiny.

Tyto změny jsou důsledkem společenského klimatu, v němž mají vysokou **hodnotu individuální svoboda** a nejvýhodnější **uplatnění na trhu práce**. (V systému sociálního zabezpečení v ČR se podle platných zákonů považuje za rodinu soužití rodičů a nezaopatřených dětí.)

V posledních letech se jako nový trend rodinné politiky v zemích EU objevila aktivní komunální podpora rodin - zvyšuje se angažovanost rodin na komunální politice, na významu nabývají svépomocné aktivity rodin, roste počet a variabilita komunitních programů pro rodiny. (V těchto zemích se nyní vedou diskuse o tom, zda by dítě - zastupované rodičem - nemělo mít volební právo, aby zájmy rodin mohly více ovlivňovat politická rozhodnutí.)

Rodinná výchova

Výchova uskutečňovaná v rodině, obvykle výchova dětí a mladistvých uskutečňovaná jejich rodiči eventuelně prarodiči. Rodinná výchova a rodinné prostředí mají primární funkci ve výchově dětí a jsou nejvýznamnějším činitelem formujícím mladého člověka. (Průcha, Walterová, Mareš, 2009).

Rodinné prostředí

Tím nejpřirozenějším zásadním prostředím, v němž dochází k naplňování výchovy je prostředí rodinné. S ohledem na funkce rodiny v lidském společenství se rodinné prostředí považuje za nejvýhodnější zdroj vlivů formujících vývoj jedince. Rodinné prostředí působí na základní psychické, tělesné a sociální charakteristiky vývoje dítěte od narození až

mnohdy do období dospělosti. Zejména pak ovlivňuje jazykovou a komunikační kompetenci dítěte, jeho kognitivní a emoční vývoj, postoje, předsudky a **hodnotové orientace** aj. Empirické výzkumy potvrzují, že sociokulturní profil rodiny (zejména úroveň vzdělání rodičů), významně determinuje vzdělávací výsledky žáků, jejich postoje vůči škole a vzdělávání aj.

Sociologické výzkumy potvrzují vlivy rodinného prostředí na utváření životního stylu lidí, na jejich profesní a životní dráhy, příjmy a ekonomické postavení aj. Někteří odborníci proto soudí, že různé negativní jevy v soudobé společnosti (násilí, drogová závislost, uvolněná sexualita aj.) jsou zapříčiněny především nekvalitním rodinným prostředím působícím na jedince - nositele oněch negativních jevů. (Průcha, Walterová, Mareš, 2009)

2.1.2 Rodinná politika České republiky

Rodinná politika je součástí veřejné politiky přesahující oblast tradičního úzkého vymezení sociální politiky.

Politická opatření podporující rodinu: pojištění, daně, dávky, placená dovolená pro rodiče pečujícího o dítě, ochrana pracovního místa tohoto rodiče, služby poskytované rodinám (poradenská centra, zařízení pro matky a děti, zařízení pro děti) ale i opatření podporující angažovanost otců na výchově dětí. Do rodinné politiky patří dále: podpora bytové výstavby, dostupnost a kvalita zdravotní péče, dostupnost a kvalita vzdělání, pružná pracovní doba, možnost pracovat na snížený úvazek, možnost pracovat doma apod.

Důraz rodinné politiky

Z hlediska společnosti je zásadním smyslem rodinné politiky zajišťování lidského potenciálu pro budoucnost. Občanská společnost nemůže vzniknout bez výchovy dětí k angažovanosti a bez výchovy k odpovědnosti v rodině. Mimoto je výchova dítěte v úplné a stabilní rodině tou nejlepší prevencí proti nejrůznějším formám sociálního selhání.

Diskuse o rodinné politice

Stoupá počet lidí, kteří se „založením rodiny“ na investicích do budoucna podílet nechtějí. V této souvislosti se v diskusích o rodinné politice objevují dvě proti sobě stojící stanoviska **liberálů**, kteří se domnívají, že stát má ponechat rozhodnutí na jednotlivci, zda a kdy

založí rodinu a **konzervativců**, kteří nechtějí „investici do rodiny“ definovat jako něco, co má být státem honorováno.

„České rodinné politice je vytykáno, že dosud nemá jasnou koncepci, zejména na regionální a komunální úrovni, že nejsou podporovány nestátní organizace sdružující rodiny, že není podporováno vzdělávání rodičů ve výchovných dovednostech, že konstrukce životního minima není pro rodiny výhodná, že přídavky na děti jsou vázány na aktuální hodnotu životního minima a že ze strany státu není dostatečně podporována možnost rodiny získat vlastní byt.“ (Matoušek, 2008).

Politická váha, která v demokracii sleduje voličské hlasy a ekonomickou moc, se přesouvá tak, že ošetřuje lépe zájmy svobodných, máločetných a starých nežli potřeby rodiny s malými dětmi, což působí jako posilující se zpětná vazba a dále tlačí na snižování porodnosti. (Možný, 2002)

2.1.3 Dítě jako hodnota

I děti samy mohou být označeny za hodnotu, neboť tento rozměr jim přisuzují jejich rodiče. Současná doba (k výraznému poklesu došlo v důsledku hospodářské krize ve 30. letech 20. století) zaznamenává se snižující se tendence porodnosti. Mezi jiným narůstá podíl neúplných rodin, manželských párů bez dětí nebo párů s jedním dítětem apod. Nové generace stále více ustupují od tradičního chování při uzavírání svazků a reprodukce.

Otázkám hodnoty dítěte bylo v roce 2001 věnováno mezinárodní srovnávací šetření The Acceptance of Population-related Policies (PPA2), které proběhlo i v České republice na reprezentativním vzorku populace. Šetření PPA 2 vycházejí z teorií, které spojují rodičovství především s psychickými a emocionálními hodnotami.

Respondenti výzkumu zodpovídali na sedm výroků a pocitově hodnotili na pětistupňové škále svůj postoj:

1. Věřím, že v našem moderním světě existuje jediné místo, kde se člověk cítí úplně šťasten a spokojen – doma se svými dětmi
2. Vždy mě těší pocit mít děti nablízku

3. Věřím, že každý kdo je nebo byl dobrou matkou či otcem, může být naprosto spokojen se svým životem
4. Je hezké mít děti – vždyť ty Vás tolik potřebují
5. Věřím, že mít děti je naše zodpovědnost vůči společnosti
6. Nevěřím, že člověk může být opravdu šťasten, když nemá děti
7. Věřím, že vztah k vlastním dětem je tím nejbližším vztahem, který člověk může vůbec mít

Z výzkumu nelze vyvodit, zda jsou zjištěné postoje příčinou nebo důsledkem životní situace jedince. Zda lidé s dětmi žijícím v manželství mění hodnotovou orientaci v důsledku své situace nebo naopak lidé s danými postoji spíše zrealizovali své plány o manželství a dětech. (Šalamounová, in Kocourková, Rabušic, 2006)

Ve výzkumu byly zkoumány budoucí natalitní plány populace. Každý desátý bezdětný do 30 let neplánuje být rodičem. Sedm lidí z deseti ale dítě chce v budoucnu mít, plánují dvě děti. Malá část respondentů uváděla jako důvod proč nemít dítě subjektivní příčiny - obětování svého volného času a ztrátu možnosti si i nadále užívat volného života. Lidé do 30 let považovali za důležitou ekonomickou stránku.

2.2 Sociální prostředí

Sociabilita

Sociabilita – jinými ekvivalenty jsou družnost, přátelskost, tendence vytvářet osobní, přátelské vztahy. V obecnějším významu však je to schopnost vytvářet mezilidské vztahy vůbec, komunikovat a spolupracovat s jinými lidmi. Předpokladem sociability je schopnost empatie (vcítění) do prožitků i problémů druhého, schopnost přizpůsobování se a kompromisu. (Průcha, Walterová a Mareš, 2009).

Socializace

Socializace je celoživotní proces, v jehož průběhu si jedinec osvojuje specificky lidské formy chování a jednání, jazyk, poznatky, **hodnoty**, kulturu a začleňuje se tak do společnosti. Realizuje se hlavně sociálním učením, sociální komunikací a interakcí, i nátlakem.

Socializace dítěte se obvykle člení do tří etap:

1. etapa - **identifikace**, v níž se dítě identifikuje s matkou a nachází tak stabilitu vztahů ve společnosti;
2. etapa, - **osamostatnění**, v níž se dítě snaží osamostatnit, najít své místo v síti sociálních vztahů a ve které se vytváří základ vlastností jedince a jeho hodnot;
3. etapa, **začlenění** - v níž se dítě začleňuje do širších sociálních vztahů a systému sociálních rolí, které již nejsou vymezeny pouze životem v rodině, ale vstupem dítěte do dalších sociálních skupin. Socializace se odehrává především v rodině, ve skupině vrstevníků a přátel, ve škole, prostřednictvím masmédií a práce.

„Nedostatky v procesu socializace, ať již způsobené vrozenými dispozicemi, nebo vlivem prostředí, se odrážejí v deviantním chování jedince, kterého je nutno pomocí resocializace, např. pomocí výchovných a vzdělávacích programů, individuální péče či vězení, včlenit zpět do společnosti.“ (Průcha, Walterová a Mareš, 2009).

Sociální prostředí

Sociální prostředí jest souhrnem jevů, situací, procesů a vztahů, které člověka obklopují v rodině, sociální skupině, společenské vrstvě a v celé společnosti. Toto prostředí působí na jedince od narození a podmiňuje jeho socializaci. (Průcha, Walterová a Mareš, 2009)

Sociokulturní prostředí

Sociokulturní prostředí představuje prostředí života určité sociální skupiny, se specifickými charakteristikami její kultury (např. způsoby komunikace, trávení volného času, **hodnotové orientace**, ale i materiální charakteristiky. Sociokulturní prostředí je důležitým činitelem vzdělávacích procesů. Neopomenutelným příkladem sociokulturního prostředí je rodina, v níž se rozvíjí dítě ještě před zahájením povinné školní docházky. Ukazuje se, že vliv tohoto prostředí je natolik silný, že spoluurčuje budoucí vzdělávací dráhu jednotlivce a jeho profesní kariéru. (Průcha, Walterová a Mareš, 2009)

Morální vývoj

S životními hodnotami úzce souvisí pojem morální vývoj člověka. Jedná se o vývoj morálních postojů, morálního usuzování a morálního jednání jedince během života. Morální vý-

voj je ovlivněn věkem, zvláštnostmi osobnosti, výchovou (zejm. rodinnou), sociálním prostředím, normami dané společnosti.

Teoriemi morálního vývoje se zabírali:

J. Piaget – označil tři stadia přechodu od heteronomní k autonomní morálce;

L. Kohlberg - odlišil šest vývojových stadií přechodu od prekonvenční přes konvenční až k postkonvenční morálce;

C. Gilliganová - upozornila na kvalitativní rozdíly ve vývoji morálního usuzování (u žen je těžištěm morálky péče o druhé lidi, u mužů spravedlnost);

A. Bandura - se zajímal o případy, kdy jedinec nejedná morálně, a vytvořil teorii morální vyvázanosti;

G. Lind vytvořil kognitivně-afektivní vývojovou teorii morálky a ověřil ji u vysokoškoláků. (Průcha, Walterová a Mareš, 2009)

Uvědomělá společnost

Každá společnost by měla **umět podněcovat** jedince tak, aby on sám měl snahu usilovat nejen o rozvoj vlastní osobnosti ale i o osvojení hodnot svého národa. Kultivovaná osobnost získává schopnost pozitivně se účastnit života ve svém společenském okruhu a angažovat se na jeho zlepšení, je sama schopná jak sebeovládání, tak i sebeomezování v pozitivním slova smyslu. Pokud nebude společnost v tomto ohledu uvědomělá, nemůže očekávat, že její členové nebudou odolné vůči jakýmkoli nežádoucím nástrahám.

Integrace hodnot od nejútlejšího věku

K integraci hodnot dochází od nejútlejšího věku. Hodnoty jsou přejímány při rozmanitých činnostech, osvojovacích procesech, při hře, učení i práci, v nejrůznějších formách styku dítěte s ostatními dětmi a dospělými. Ačkoli má jedinec určitou již geneticky naprogramovaný předpoklad (disponovanost), přístupnost a náchylnost pro přijímání různých hodnot, je vývoj osobnosti dítěte závislý především na působících činitelích kulturních hodnot. Na základě hlubokých citových vztahů dítěte s nejbližším okolím (lidmi) se postupně vnější svět otiskuje do prožitkové sféry dítěte. Z tohoto důvodu záleží úzce na tom, jakými kulturními hodnotami je prostoupeno prostředí, které poskytuje významnou příležitost ke přijetí a zvnitřnění hodnot (internacionalizaci). Při utváření hodnotového vědomí dítěte hrají procesy identifikace, ztotožnění jedince s představiteli kultury v tom smyslu, že dítě napo-

dobuje a opakuje ve svém životě postoje, způsoby chování, ideály určitých vzorů. Dominantní princip výchovy dítěte je nápodoba, která je zakotvená v instinktivní sféře rozvíjejícího se jedince. Četně prováděné výzkumy napříč biologií, fyziologií, psychologií prokazují zásadní důležitost ranných vývojových fází pro celý další život jedince. Zanedbání žádoucí stimulace ve vývoji dítěte zapříčiňuje následnou deprivaci a anomálie.

3 NEZISKOVÝ SEKTOR

Definice neziskového sektoru

Neziskový sektor lze charakterizovat jako jeden ze tří hlavních pilířů národního hospodářství:

1. státní – správa věcí veřejných na úrovni celospolečenské
2. ziskový/podnikatelský – část národního hospodářství, která je financována z prostředků získaných subjekty ziskového sektoru z prodeje statků, které buď produkují nebo distribuují, hlavním cílem je zisk
3. neziskový – třetí pilíř společnosti, kdy subjekty produkující statky, získávající prostředky pro svoji činnost cestou takzvaných přerozdělovacích procesů. Cílem není zisk, ale přímé dosažení užitku, zpravidla formou veřejné služby.

K základním typům nestátních neziskových organizací:

- občanská sdružení (registrovaná podle z.č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů)
- obecně prospěšné společnosti (registrované podle z.č. 248/1995 Sb., o obecně prospěšných společnostech)
- nadace a nadační fondy (podle z.č. 227/1997 Sb., o nadacích a nadačních fondech)
- církevní právnické osoby (registrované podle z.č. 3/2002 Sb., o církvích a náboženských společnostech).

Nestátní neziskové organizace **pracují v mnoha veřejně prospěšných oblastech**, jako jsou sociální služby, péče o zdravotně postižené, řešení sociálních patologií, ochrana životního prostředí, kultura a ochrana kulturních památek nebo sport a rozvoj komunitního života, ochrana lidských práv. Různorodost je hlavním rysem a silnou stránkou tohoto sektoru, s nímž se obvykle také spojuje **řada přínosů pro demokratickou společnost**.

Základní role státu vzhledem k nestátní neziskové organizaci:

- vytváří právní rámec pro existenci a činnost nestátní neziskové organizace
- poskytuje jim finanční prostředky

Důležitou oblastí vzájemného kontaktu je také spolupráce při řešení problémů, které mají vztah ke kompetenci určitého ministerstva a současně jsou náplní práce určitých nestátních neziskových organizací.

Rada vlády pro nestátní neziskové organizace

Základní institucionalizovanou formou spolupráce nestátní neziskové organizace s vládou ČR je Rada vlády pro nestátní neziskové organizace. Je zřízena vládou jako její stálý iniciativní a poradní orgán a je součástí Úřadu vlády ČR. Je současně jediným orgánem státní správy, která se zabývá výhradně problematiku neziskového sektoru v obecných souvislostech.

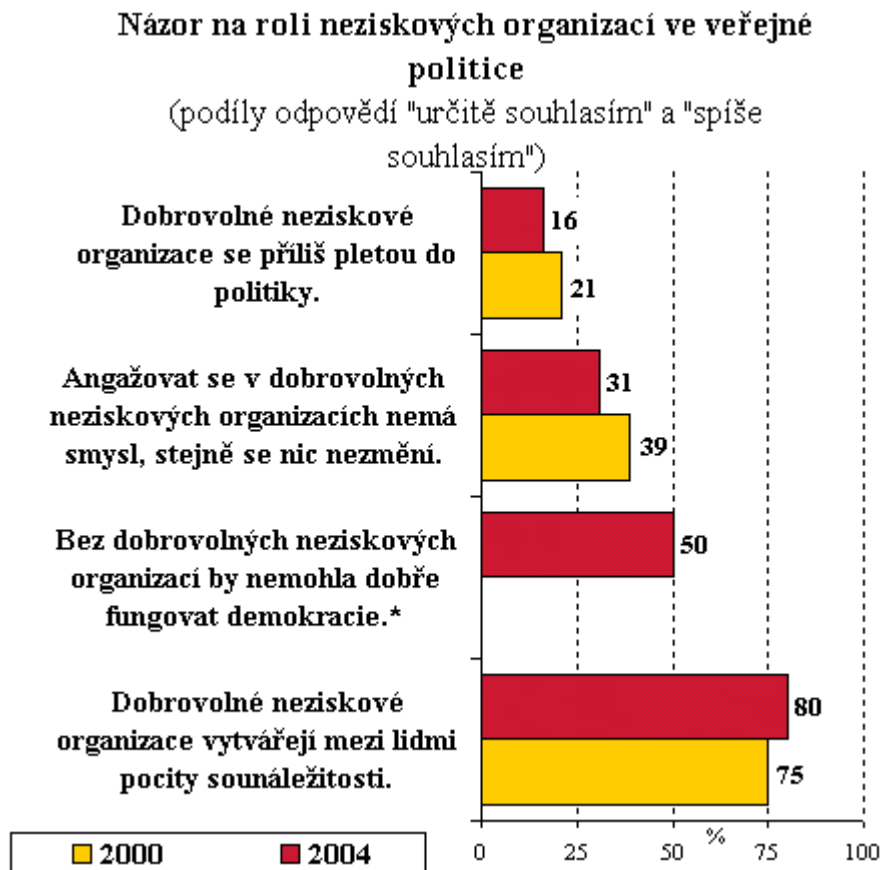
Postoj společnosti vůči nestátním neziskovým organizacím

V dubnu 2004 byl realizován společností STEM šetření „Občanská společnost“ jako součást mezinárodního výzkumu „Index občanské společnosti“. Jejím předmětem bylo zjištění míry aktivní účasti občanů na veřejném dění. Šetření navazovalo na výzkum „Dárcovství a dobrovolnictví“ z roku 2000, zpracováno pro NROS – Nadaci rozvoje občanské společnosti, jejíž posláním je rozvoj občanské společnosti a rozvoj českého neziskového sektoru. Dotazovaný soubor čítal 1018 obyvatel České republiky starších 18 let, vybraných metodou kvótního výběru.

Výsledky poukázaly na zlepšující se tendence posilování společenské role nestátních neziskových organizací. Velká část veřejnosti (65 %) si uvědomovala, že dobrovolné neziskové organizace se jak svými službami, tak dobročinností účastní na veřejném životě a že hájí skutečné zájmy občanů. Podstatné je, že lidé uznávající důležitost společenské role NNO byli ve velké míře (62 % z nich) zároveň přesvědčeni, že NNO zastávají i jejich zájmy.

Naprostá většina veřejnosti (80 %) byla přesvědčena, že neziskové organizace pomáhají vytvářet pocit sounáležitosti ve společnosti a jen o něco menší podíl lidí (70 %) považoval angažovanost v dobrovolných neziskových organizacích za smysluplnou. Každý druhý občan se také domníval, že NNO jsou podmínkou dobře fungující demokracie. Oproti tomu přílišnou angažovanost v politické sféře vytýkala dobrovolným neziskovým organizacím jen necelá pětina obyvatel (16 % v roce 2004, 21 % v roce 2000).

Obr. č. 1 Náзор na roli neziskových organizací ve veřejné politice

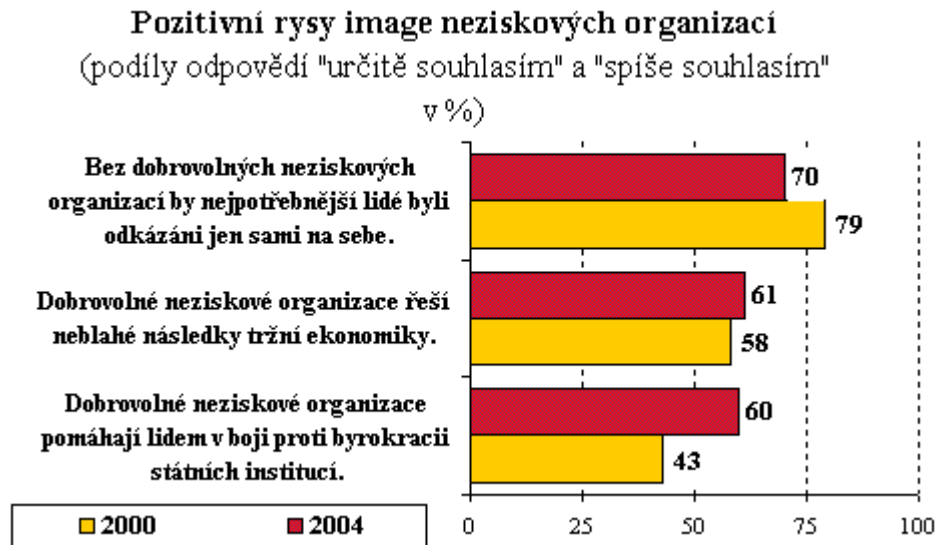


Pramen: STEM, Občanská společnost 2004, 1018 respondentů

*otázka se v roce 2000 nepokládala

Pozitivní image NNO se odvíjel od dvou základních hledisek. První se týkala dobročinnosti a služeb, které poskytují potřebným lidem (70 % lidí se domnívalo, že bez dobrovolných neziskových organizací by ti nejpotřebnější byli odkázáni jen sami na sebe). Druhé hledisko souvisí s míněním, že NNO tvoří potřebný protipól byrokracii státních institucí a principům tržní ekonomiky (tři pětiny veřejnosti zastávaly názor, že NNO pomáhají lidem v boji proti byrokracii státních institucí, stejný podíl byl také přesvědčen, že řeší neblahé následky tržní ekonomiky). Z vývoje sledovaných let bylo patrné, že právě toto druhé hledisko image NNO ve společnosti posílilo (zvláště byla oceňovaná role NNO v boji proti státní byrokracii - nárůst ze 43 % v roce 2000 na 60 % v roce 2004).

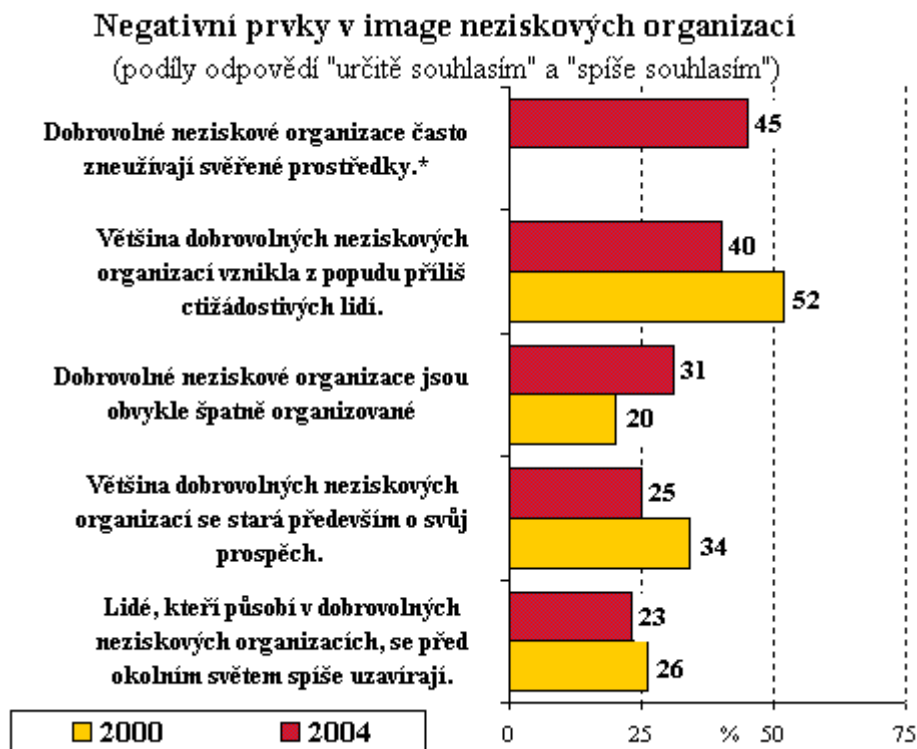
Obr. č. 2 Pozitivní rysy image neziskových organizací



Pramen: STEM, Občanská společnost 2004, 1018 respondentů

Mezi negativními prvky, které image NNO spíše poškozují, dominovaly především dva názory - NNO často zneužívají svěřené prostředky (45 %) a často vznikají z popudu ctižádostivých lidí (40 %). Tři desetiny občanů vytýkaly NNO také neprofesionalitu a špatnou organizaci a čtvrtina lidí byla přesvědčena, že NNO jsou uzavřeným světem a starají se především o vlastní prospěch. Při porovnání s výsledky šetření z roku 2000, je patrné mírné zlepšování negativního obrazu o dobrovolných neziskových organizacích v očích veřejnosti ve většině zmiňovaných ohledech.

Obr. č. 3 Negativní prvky v image neziskových organizací



Pramen: STEM, Občanská společnost 2004, 1018 respondentů

*otázka v tomto znění se v roce 2000 nepokládala

Neziskové organizace oslovují veřejnost a propagují svoji činnost. Činí tak za účelem trvalé udržitelnosti – příjem finančních prostředků a klientů. Z důvodu absence finančních a personálních zdrojů se nemohou propagaci věnovat systematicky a intenzivně. Pokud nedovedou veřejnosti sdělit své záměry, veřejnost jim neporozumí ale ani neposkytne podporu. Dle zprávy o stavu neziskového sektoru z roku 2004 zaznívá výtka na adresu organizací, které postrádají dostatečnou kreativitu v oslovování individuálních dárců, spoléhají na veřejné rozpočty a firmy, méně na dary od neanonymních individuálních dárců.

Některé z neziskových organizací samy formulují etické zásady své činnosti a také je zveřejňují ve svých propagačních materiálech, nejde však o postup převažujícího trendu.

3.1 Občanské sdružení

Definice: Sdružení fyzických a právnických osob, které vzniká za účelem realizace společného zájmu. Typickým znakem je členská základna.

Registrace: Ministerstvo nitra ČR na základě předložení dvou stejnopisů stanov a návrhu na registraci, podepsaného nejméně třemi členy tzv. „přípravného výboru“ (fyzické osoby).

Zakládací dokument: Stanovy, které musí obsahovat údaje: název sdružení, sídlo, díl činnosti, orgány sdružení, jejich volba a fungování, podmínky vzniku členství, práva a povinnosti členů, zásady hospodaření, aj.

Organizační dokument: Stanovy

Orgány: Zcela dle stanov (zákon orgány nijak neupravuje). Nejvyšším orgánem je obvykle valná hromada (členská schůze), mezi jeho zasedáními řídí chod organizace výbor (rada, předsednictvo apod.) obvykle v čele s předsedou.

Zánik: Dobrovolným rozpuštěním nebo sloučením s jiným sdružením; pravomocným rozhodnutím MV ČR o rozpuštění

Minimální vklad: není povinnost vkladu

Podnikatelské aktivity: účelem sdružení nesmí být sdružování k výkonu výdělečné činnosti. Existují různé pohledy na problematiku – podnikání vak nesmí být hlavní činností sdružení, nejvýše činností doplňkovou. Pokud aktivit a naplňuje podmínky živnostenského zákona, je nutné získat živnostenské oprávnění (ale některé živnostenské úřady je odmítají sdružením vydávat).

Účetnictví: podvojný účetnictví; jednoduché účetnictví může být použito pouze v případě, že v předcházejícím roku celkové příjmy účetní jednotky nedosáhly hodnoty 3.000.000 Kč. Do této hodnoty patří všechny příjmy, a to jak hlavní, tak z hospodářské činnosti.

Právní úprava: Zákon č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů.

Podle statistiky vedené www.neziskovky.cz bylo v České republice v březnu 2011 registrováno 72 981 občanských sdružení. (Řada občanských sdružení v praxi končí činnost, aniž by svůj zánik legislativně ošetřila a zajistila své vyřazení z evidence neziskových subjektů. Statistika neziskových organizací ČR pak není zcela průkazná).

3.1.1 Mateřská centra

Důvod založení mateřského centra

Nejčastějším důvodem zakládání mateřských center, které započalo asi v devadesátých letech, byla potřeba matek na mateřské dovolené trávit volný čas v prostředí sdružujícím ostatní rodiče s dětmi. Nejčastější formou vedení mateřských center je občanské sdružení, což je podpořeno právní legislativou dle z.č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů. Mateřská centra mají možnosti vzájemné spolupráce zapojením do Sítě mateřských center ČR.

Cíl a cílová skupina

Cílem mateřských center od počátku bylo převážně setkávání a trávení společného času. Postupem doby k tomuto základnímu cíli přibýly aktivity pro vyplnění volného času smysluplněji. Některá centra se ale nespokojila s cíli společného setkávání, možnostmi nápodoby dětí, jejich vzájemného srovnávání při hrách ale začala o náplni centra uvažovat hlouběji za účelem vytvořením pevného a pestrého programu. V současné době již existují mezi mateřskými centry rozdíly v odborném přístupu ke klientům. Zatímco některá centra se plně spokojila s vytvořením společného prostoru pro volný čas rodičů s dětmi, jiná centra se centra profesionalizovala do té míry, že nabízí své aktivity cílené nejen na děti ale (za účasti odborníků) působí cíleně na zvyšování úrovně rodičovských kompetencí, aktivně sbírají podněty okolí a podněcují rodiče k účasti na jejich osobním rozvoji v nejrůznějších oblastech života. Ať již je v zájmu dění mateřských center jakákoli náplň, nesmí být opomenut význam aktivní pomoci rodině proti riziku vnitřní nestability, vzniku rodinné krize vedoucí případně až k rozpadu rodiny. Období krizí, jak věcně poznamenává Belz, je zároveň životní výzvou a šancí, neboť každá krize naléhavě vyžaduje řešení. (Belz, 2001)

Vývojové fáze rodiny

Na rodinu dle Baštecké (in Vodáčková, 2002) ze sociálního hlediska nahlížíme jako na systém vzájemně se ovlivňujících vztahů. Proto i vývojové fáze jednotlivých členů rodiny se dotýkají celé rodiny, všech jejích členů. S každou změnou uvnitř rodiny (narození dítěte, úmrtí člena rodiny, jiná fáze života a plnění souvisejících rolí, nemoci, aj.) souvisí přirozeně potřeba přijetí a přizpůsobení se novým změnám. Pokud se podaří zvládnout novou změnu a je jich celá řada, pak dochází k nastolení rovnováhy, stability. Je-li nové rovnováhy dosahováno komplikovaným způsobem, lze hovořit o vzniku krize.

Životní cyklus rodiny obsahuje řadu citlivých období podmíněných vzájemným vývojem jednotlivých členů, jak ukazuje rozdělení rodinného vývojového cyklu do osmi fází:

1. Manželský pár bez dětí. Manželé prochází etapou od vzájemné oddanosti ke vzniku rodičovských rolí a příchodem potomka se přizpůsobují potřebám svého dítěte, které je na nich zcela závislé. **(cílová skupina mateřských center)**
2. Rodina plodící děti. Na konci této fáze rodiče musí zvládnout „odpoutávací“ období dítěte a akceptovat ho jako novou osobnost. **(cílová skupina mateřských center)**
3. Rodina s předškolním dítětem (nejstaršímu dítěti je mezi 2,5 roku do 6 let). Při přechodu do další fáze musí rodiče rozšířit životní prostor svého dítěte mimo rodinu a uvést ho do školy a dalších institucí. **(cílová skupina mateřských center)**
4. Rodina se školními dětmi. Na přechodu od 4. do 5. fáze musí rodina akceptovat adolescenci svých dětí, přijmout jejich sexuální a sociální změny.
5. Rodina s adolescenty. Při přechodu z této fáze musí rodiče umožnit svým dětem experimenty s nezávislostí.
6. Rodina vypouštějící mladé dospělé ven. Rodina prochází přípravou vypuštění dětí z rodinného hnízda a rodiče přijímají nezávislost svých dětí. Jejich děti zakládají své vlastní rodiny.
7. Rodiče ve středním věku. Manželský pár se adaptuje na nepřítomnost svých dětí. Ve vztahu k tomuto období se ustálí výraz syndrom prázdného hnízda.
8. Stárnoucí členové rodiny. Stárnoucí manželé čeká přijetí důchodu a sociálních změn s ním spojených, přijetí fyzického stáří, konfrontace s otázkami vlastní smrtelnosti a posléze přijetí smrti prvního z manželů.

Mateřská centra podporují rodinnou komunikaci

Ani v rodině se neobejdeme bez komunikace. Kvalitnímu rozhovoru je třeba se učit ale zárukou stálého zdokonalování komunikace, kterou nabízí prostředí rodiny, je předpoklad chtěností vzájemné komunikace, podpořená láskou, sympatiemi, úctou a respektem i tolerancí. Což nebývá zákonitě v prostředí jiné skupiny, například komunikace v prostředí pracovním. Poruchy v interpersonální komunikaci mohou nabývat různé kvality a intenzity. Rozhovor nám může ubližovat, je-li prosycen komunikačním manévrováním. Dvojsmyslnosti, nedokončování vět, odmlčení se jako trest, narážky, někdy i užití rčení, metafory a

klišé vytvářejí narušenou, zamlženou či zmatečnou komunikaci. Vyhrocenější stupeň člověka znevažuje. Mlčením, hovorem o něčem jiném, převedením k okrajovému tématu či obrácením se na někoho jiného než na tazatele lze diskvalifikovaného znejistět, v této nejistotě posilovat a znevažovat v očích třetí osoby. Znevažování druhého partnera v komunikaci jako lidské bytosti můžeme sledovat například v situaci šikanování, při manželském rozvratu, psychickém teroru na pracovišti apod. Patologie charakteru a moci dominantního aktéra může znamenat pro znevažovaného člověka **ohrožení sebedůvěry i dušení stability**. Mystifikace a sugesce může být zneužita v neprospěch člověka s mentální retardací či jiným postiženým, který se s důvěrou podrobí vlivu manipulátorů či pochybných léčitelů. Poruchy komunikace mohou dosahovat až patologických forem, pokud doprovázejí duševní poruchy a onemocnění (neurózy, psychopatie) nebo mimořádné situace (stres, trauma). (Kuja in Renotierová, 2007)

Utváření osobnosti dítěte

Osobnost se utváří v interakci s vnějším prostředím. K poznání a pochopení osobnosti je nevyhnutelné sledovat podmínky a vlivy, které na její utváření působily od narození po současnost (Prouza, Pražmová In Kahoun 2007). Pokud člověk podléhá stálé interakci, nemohu mluvit o prostředí stabilním. Jakým mechanismem jedinec úspěšně zvládne stále probíhající interakci s prostředím? Člověk se s prostředím a podmínkami, které jej obklopují, vyrovnává s různou mírou úspěšnosti, což je značně závislé na individualitě. Případný neúspěch bývá označován jako maladaptace (maladjustace) – neschopnost vyrovnat se sdanými podmínkami, s novou situací. Adaptace (adjustace) probíhá dvojím způsobem. Buď se člověk sám přizpůsobuje podmínkám, v nichž žije (pasivní adaptace), nebo tyto podmínky mění podle svých potřeb tím, že do nich aktivně zasahuje. (Střelec, 1998, in Kraus 2008)

3.1.2 Rodinné a mateřské centrum

Rodinné a mateřské centrum Vsetín, o.s. bylo zřízeno v září 2001.

Cíle organizace: podpora rodin, omezování sociální izolace, poskytování nových informací, rozvoj partnerských a rodičovských kompetencí, podpora mezigeneračního soužití, zdravého životního stylu a udržitelného způsobu života.

Obecné cíle organizace:

- vytvoření komunitního, přátelského a bezpečného prostředí vhodného pro rodiče s malými dětmi, které nabízí rovné podmínky pro všechny příchozí
- vytvoření stabilního zázemí centra, které umožní individuální přístup ke každému klientovi

Specifické cíle:

- prevence sociálního vylučování rodičů s malými dětmi
- podpora soudržnosti a stability rodiny
- prevence negativních jevů v rodinách
- omezení dopadu „nezdravého chování“ dospělých na děti
- zvýšení povědomí o možnostech a způsobech rozvíjení a posilování rodičovských kompetencí, včetně metod individuální stimulace dětí
- včasným nasměrováním na odbornou pomoc zlepšení řešení problémů souvisejících s obtížným rozvodem a zmírnění dopadu rozvodu na děti
- posílení sebevědomí klientů při snaze čelit vzniklým životním situacím a aktivně je řešit
- pomoc rodičům najít cestu, jak aktivně a vědomě rozvíjet schopnosti svých dětí
- zvýšení informovanosti v oblasti primární pomoci obětem a svědkům domácího násilí
- zvýšení informovanosti v oblasti zlepšení reprodukčního zdraví - změnit postoje žen k vlastnímu tělu, naučit oba partnery odpovědně a svobodně jednat v oblasti sexuality
- podpora náhradní rodinné péče, náhradních rodin a podpora integrace s biologickými rodinami
- podpora integrace cizinců a jejich rodin

Působnost organizace

Celkově - orientace na rodiny s malými dětmi v oblasti komunitní, integrační a společensko-kulturní, oblasti vzdělávání a výchovy, oblasti sociální a terapeutické.

V rovině teorie – přednášky, besedy a individuální rozhovory s odborníky – to vše k získání nových informací, které rodičům pomohou lépe zvládat manželské a rodičovské role.

V praktické rovině – praktické nácviky a dovednosti, které nabízí rodičům nové způsoby rozvoje rodičovských kompetencí.

Nabídka poskytovaných služeb

- vzdělávací a výukové aktivity (besedy, prezentace, motivační kurzy)
- konzultační a informační činnosti
- psychosociální aktivity (rozhovory, poradenství)
- nácvikové aktivity (kreativní činnosti pro rodiče a děti)
- tvořivé (pro dospělé, pro rodiče a děti, pro celou rodinu)
- komunitní aktivity (hry, hlídání dětí)
- aktivity na podporu náhradní rodinné péče

Cílová skupina

Rodiny s malými dětmi (rodiče, prarodiče a další rodinní příslušníci). Jedná se o rodiny fungující, rodiny v rozvodovém a porozvodovém konfliktu, se závislým členem rodiny atd.

Personální struktura

Chod organizace zajišťuje šest zaměstnanců na hlavní pracovní poměr (vedení centra a pracovníci provozu), v celkovém rozsahu přepočtených úvazků 5,0. Dále je provoz zajišťován dobrovolníky z registrací (Adorea – dobrovolnické centrum) dobrovolníky bez registrace (přátelé, rodinní příslušníci), stážisté (studenti humanitních oborů – prezenční a kombinované studium) a osoby vykonávající veřejnou službu (evidence Úřadu práce Vsetín), externí spolupracovníci.

II. PRAKTICKÁ ČÁST

4 CHARAKTERISTIKA VÝZKUMU

Téma výzkumu

Hodnotová orientace pracovníků neziskové organizace. K volbě tohoto téma mě přivedla skutečnost, že jsem sama osobně jsem v rámci Dobrovolnického centra ADOREA ve Vsetíně vykonávala dobrovolnickou službu v neziskové organizaci, konkrétně Rodinném a mateřském centru Sluníčko ve Vsetíně. Druhým důvodem je, že hodnotové orientaci pracovníků neziskové organizace dosud nebyla věnována pozornost a výzkum by mohl přinést zajímavý pohled na tuto oblast.

Cíl výzkumu

Cílem tohoto výzkumu je zjistit, jaká je hodnotová orientace pracovníků neziskové organizace.

Dílčí cíle výzkumu

1. Zjistit, je-li hodnotová orientace pracovníků vzájemně podobná.
2. Zjistit, je-li hodnotová orientace pracovníků v souladu s cíli, vizemi a posláním organizace.
3. Zjistit, doznala-li hodnotová orientace pracovníků změny důsledkem nepříznivého ekonomického vývoje poslední doby.

Výzkum nelze považovat za obecně platný, je prováděn výhradně pro účely konkrétní neziskové organizace.

Stanovení výzkumného problému

Jaká je hodnotová orientace pracovníků neziskové organizace?

Poznámka:

Zde se jedná o problém popisný, kdy hlavní cíl spatřuji v popisu hodnotové orientace současných pracovníků neziskové organizace a zároveň zjistit, do jaké míry je v souladu s cíli, vizemi a posláním organizace.

Typ výzkumu

Rozhodla jsem se využít pro tento typ výzkumu zvolit kvalitativní výzkum, neboť může lépe přispět poznání zkoumané reality v uzavřeném typu organizace, kterou Rodinné a mateřské centrum ve Vsetíně je a pro jehož účely tento výzkum realizuji.

„Síla kvalitativních dat spočívá v tom, že jsou přirozeně uspořádaná a popisují každodenní život. Vyznačují se lokální zakotveností a nejsou vytrhována z kontextu dění. Mají popisovat podrobnosti případu, vesměs za delší časový interval.“ (Hendl, 2005, s. 161)

Výzkumné metody

Strukturovaný rozhovor, převážně s otevřenými otázkami v moderovaném rozhovoru (interview), který je strukturovaný s doplňujícími otázkami pro snadnější pochopení otázek, případně ujasnění odpovědí respondenta. Uzavřené otázky jsem zvolila v poslední části rozhovoru s možností výběru z pěti možných odpovědí pomocí škálové stupnice včetně možného okomentování výběru.

Postup zpracování kvalitativních dat

V rámci zvolené metody interview jsem získávaná data fixovala na nahrávací zařízení.

Následný postup práce:

1. transkripce nahraných dat
2. vytvoření kategorií, barevně odlišených
3. opatření transkripce komentářem
4. interpretace získaných údajů
5. vypracování tabulkového přehledu hodnot – klasifikace hodnot dle dimenzí
6. vypracování seznamu společných témat pro lepší přehlednost

Analýza kvalitativních dat

Při vedení jednotlivých rozhovorů jsem postupovala u každého respondenta shodně, otázky jsem kladla strukturovaně, proto jsem zvolila členění odpovědí respondentů do indukovaných kategorií. Během rozhovorů jsem pokládala i další otázky, zahrnuté do popisu jednotlivých respondentů.

Výzkumný soubor

Výzkumný soubor jsem vybrala metodou záměrného (účelového) výběru, při naplnění základního kritéria – šest pracovníků, které jsou pracovníky zkoumané neziskové organizace. Metoda záměrného výběru je nejrozšířenější metodou výběru, s jakou se při aplikaci kvalitativního přístupu setkáváme. (Miovský, 2007).

Popis výzkumného souboru

Prvně popíšu svůj výzkumný soubor, který jsem zvolila (záměrně) účelově. Jde o šest žen, které v současné době pracují u neziskové organizace a na jejichž hodnotovou orientaci se výzkumem zaměřuji. Jednotlivé stručné charakteristiky doplňuji o citaci, která, jak se domnívám, dopomáhá dokreslit názor každé respondentky na hodnotovou orientaci.

Koncepce strukturovaného rozhovoru:

Rozhovory jsou členěny do pěti částí odlišně zaměřených. Každá část obsahuje:

- stručný nástin zaměření části
- znění otázky
- odpovědi respondentů k dané otázce
- vlastní komentář
- interpretaci zjištěných údajů

5 PREZENTACE VÝZKUMU

5.1 První část

První část interview

V úvodní části jsem respondentkám položila doplňující otázku na vlastní hodnoty přenesené z dětství, které ponechávám v uvedených citacích.

RESPONDENT č. 1

První respondentce je nyní 39 let, je vdaná a má dvě děti. Vystudovala střední průmyslovou školu. V RMC pracuje tři a půl roku, resp. od 15.1.2008. Nastoupila k organizaci nejprve jako dobrovolnice. Hodnoty přenesené z dětství: *„Dobře fungující rodina a vše, co je s tím spjaté. Vztah rodičů a dětí, vzájemná pomoc a tolerance.“*

RESPONDENT č. 2

Respondentce č. 2 je 36 let, vdaná, má jedno dítě (syn). Absolvovala učební obor bez maturity v oboru prodavačka. V RMC pracuje od roku 2009. U organizace začala pracovat jako dobrovolnice. Hodnoty přenesené z dětství: *„Jako rodina jsme trávili čas spolu. Mám staršího bratra, který se o mě vždy staral, všude mě doprovázel, například do kroužků a vysvětloval. Proto je pro mě důležitá rodinná soudržnost – bratr a rodiče.“*

RESPONDENT č. 3

Třetí respondentka ve věku 35 let je rovněž vdaná, má dvě děti. Středoškolské s maturitou - střední škola obchodně technická - obor podnikání. U organizace pracuje pět let, na hlavní pracovní poměr. Hodnoty přenesené z dětství: *„Rodičovská autorita - poslušnost rodičům. U nás spíš velela maminka. Úcta ke starším lidem, to, že je potřeba přiložit ruku k dílu (já i bratr jsme měli rozdělenou práci v domácnosti), to, že nejde mít všechno, je to do života určitě jen dobře.“*

RESPONDENT č. 4

Čtvrtá respondentka je vdaná, maminkou dvou dětí, věk 37 let. Ukončené vzdělání středoškolské s maturitou – ekonomický směr. U organizace pracuje šest let, od roku 2006. Hodnoty přenesené z dětství: *„Skromnost - nikdy jsme doma neměli moc peněz, rodiče se nás snažili držet při zemi. Souznění s přírodou - chodili jsme na procházky a otec vykládal o všem okolo, co jsme viděli. Dokázal mi všechno vysvětlit, i když jednoduše. Vzpomínky jsou*

krásné. Ať jsme byli na jakémkoli místě, vždy ukazoval svět, že je pěkný. Soudržnost rodiny.“

RESPONDENT č. 5

Páté respondentce je 38 let, vdaná se dvěma dětmi. Vysokoškolské vzdělání – sociální pedagogika. V organizaci pracuje od jejího založení dne 3.9.2001, jedenáct let. Hodnoty přenesené z dětství: „Pospolitost, soudržnost.“

RESPONDENT č. 6

Šestá respondentce je 42 let, je vdaná, má dvě děti. Dosažené vysokoškolské vzdělání – sociální pedagogika. V organizaci pracuje deset let, od roku 2003. Hodnoty přenesené z dětství: „Pro mě byly nejdůležitější vztahy uvnitř rodiny. Ale nemohu říci, že bychom k tomu byli cíleně vedeni. Prostě to pro mě bylo vždycky důležité a spíš jsem schopná říct, k čemu jsme nebyli vedeni. Byli jsme vedeni tak, abychom neviděli důležité věci v kariéře nebo majetku. Žili jsme skromně. Stále mi vychází, že pro mě byly nejdůležitější vždy vztahy. Chtělo by se mi říct, být pravdivý, ale zase to není tak, že bychom k tomu byli nějak cíleně vedeni. Zvláště, když jsem vyrůstala za komunismu, se to nedá takto pojmenovat. U nás prostě taková atmosféra byla, že se cíleně nelhalo, věci se nepřetáčely. Obrovský vzor jsem měla ve své babičce, která téměř nikdy neřekla o nikom nic negativního. Vždycky se snažila nacházet ve věcech spíš to dobré. Nikdy jsme nebyla rodina, která se neustále schází, v široké rovině spolu neustále něco prožívá, ale vždycky tam byla a je do dneška velmi silná soudržnost, velmi silná pouta. Ale tak to vnímám já, jiní to můžou vnímat úplně jinak.“

5.2 Druhá část

Druhá část (po úvodní) se zaměřuje na pracovníka samotného, jeho přínos pro organizaci, osobnostní vklad, případně motivaci a angažovanost.

5. Co jste očekávala po profesní stránce od RMC při svém nástupu?

RESPONDENT č. 1 → bez očekávání, (uplatnění vlastních zálib)

RESPONDENT č. 2 → bez očekávání (využití poznatků z rekvalifikačních kurzů)

RESPONDENT č. 3 → bez čekávání (ztotožnění s programovou nabídkou RM)

RESPONDENT č. 4 → bez očekávání (naplnění sociálního citění)

RESPONDENT č. 5 → *zbudování chybějícího komunitního prostředí*

RESPONDENT č. 6 → *bez očekávání (realizace administrativních činností)*

Komentář:

V této části jsem se zaměřila na zachycení vlastních očekávání každého přijímaného pracovníka v okamžiku zahájení pracovní činnosti u organizace, respektive uplatnění po profesní stránce (profesní sebeuplatnění).

Interpretace:

Zjistila jsem, že tři respondentky svou seberealizaci po profesní stránce neočekávaly, očekávaly však realizaci svých osobních zálib, poznatků z rekvalifikačních kurzů a naplnění sociálního citění. Jedna respondentka neměla žádná očekávání v profesním zaměření, byla však ztotožněna s vizí a cíli organizace. Jedna z respondentek je zakladatelkou organizace, proto je její profesní očekávání plně totožné s profesním sebeuplatněním. Ani zbývající respondentka profesně nic neočekávala, nabídla ale naopak vykonávání administrativních prací.

6. V jakém směru a v jaké míře uplatňujete v RMC Vaše dříve získané profesní dovednosti a znalosti?

RESPONDENT č. 1 → *bez uplatnění (důraz na preciznost a přesnost)*

RESPONDENT č. 2 → *bez uplatnění (využití osobních zálib a pozdějších znalostí z kurzů)*

RESPONDENT č. 3 → *uplatnění v technickém směru*

RESPONDENT č. 4 → *bez uplatnění*

RESPONDENT č. 5 → *v plné míře/vychovatelka v dětském domově a v mateřské školce*

RESPONDENT č. 6 → *ve velké míře/administrativní činnost*

Komentář:

Otázkou po uplatnění dřívějších profesních dovedností jsem chtěla zjistit pracovní potenciál zaměstnanců organizace.

Interpretace:

Ve třech případech respondentky odpověděly, že dřívější profesní znalosti neuplatňují. Z toho však jedna respondentka využívá dovedností získaných studiem, ve druhém případě respondentka čerpá ze znalostí získaných v pozdějších kurzech. V jednom případě respondentka nachází uplatnění v technickém směru aktivit. Dvě respondentky využívají dosavadní profesní znalosti, z toho jedna v plné míře z vychovatelství a jedna respondentka ve velké míře administrativní činnosti.

7. Existují po profesní stránce některé Vaše dosud nevyužité dovednosti či charakterové vlastnosti? Případně které?

RESPONDENT č. 1 → *celé původní zaměření – průmyslová škola, absence nepociťována*

RESPONDENT č. 2 → *celé původní profesní zaměření, otevřenost učení*

RESPONDENT č. 3 → *není zaznamenáno nevyužití*

RESPONDENT č. 4 → *neexistují*

RESPONDENT č. 5 → *bez pocitu nevyužití, naopak přesvědčení formování*

RESPONDENT č. 6 → *bez pocitu nevyužití, spíše názor na získávání nových*

Komentář:

Otázkou směřovanou (již mimo profesní zaměření) po nevyužitých dovednostech a charakterových vlastnostech jsem chtěla zjistit, zda dochází u respondentek k uspokojení ve výkonu současné profese, nebo se naopak nacházejí oblasti neuspokojených potřeb.

Interpretace:

Čtyři respondentky shodně uváděly, že i přes jejich odklon od profese se necítí nevyužity, z toho jedna respondentka uvedla, že je otevřena novým zkušenostem. Shodně vyjádřily nadšení z vykonávaného zaměstnání. Dvě respondentky nejenom, že se necítí být nevyužity ale navíc nahlížejí na vykonávání stávající profese jako obohacující a formující jak odborně, tak po charakterové stránce.

5.3 Třetí část

Třetí část se týká pracovních hodnot respondenta, hodnotových orientací.

8. Uveďte alespoň pět Vámi preferovaných priorit a krátce je odůvodněte.

RESPONDENT č. 1 → *zdraví, finance, spokojená rodina, kamarádi, práce zaměstnání, někdo, za kým můžu jít, v případě potřeby, mít v životě své místo*

RESPONDENT č. 2 → *smích, dobrá nálada, upřímnost, hudba, zpěv, přátelství, zdraví, psychická pohoda, vnitřní klid a vyváženost, pracovní kolektiv, funkční organizace RMC, syn, realizace v oblasti zájmů*

RESPONDENT č. 3 → *spokojenost se sebou, zdraví, rodina, vyrovnanost, jistota zaměstnání a obživy, svoboda, přátelství, čas pro rodinu a blízké, auto, řízení vozidla, bydlení, hudba, vzdělání, stálý odborný růst, pozitivní přístup a optimismus, stanovování cílů, harmonie ve vztazích*

RESPONDENT č. 4 → *láska, zdraví, spolehlivost, tolerance, sport, vnitřní víra, vzdělávání, hudba*

RESPONDENT č. 5 → *Rodina, láska, zdraví, dobrá práce (realizace, smysluplná), porozumění, pohyb, zdravá výživa, relaxace, obrana proti syndromu vyhoření, finance, dobrý pracovní tým, společný zážitek, čas strávený s rodinou.*

RESPONDENT č. 6 → *harmonické vztahy, rodina, přátelé, vyvíjení v životě úsilí, výzvy, bydlení, strava, víra v Boha*

Komentář:

Otázkou k uvedení vlastních priorit jsem se chtěla dozvědět, jaká je hodnotová orientace každého z respondenta. Navíc mě zajímá porovnání priorit mezi respondenty a zjištění, které priority se vyskytují nejčastěji.

Interpretace:

Respondentky se obecně shodovaly na prioritách zdraví, rodina, bydlení a strava jako zásadní podmínky života, vedle nichž kladou důraz na dobrý pracovní kolektiv. Obdobně také každá respondentka vyjadřuje svými slovy očekává a podepření v citové oblasti - pohoda, vnitřní klid, vyváženost, dobrá nálada, smích, obrana proti syndromu vyhoření a také

vlastní seberealizaci v zájmové oblasti. Dvě respondentky uvedly priority patřící do oblasti duchovní mít v životě své místo, vnitřní víra a víra v Boha.

Tab. č. 1 Hodnotová orientace dle dimenzí

respondent	přírodní vitální, životní	přírodní sociální	civilizační	duchovní
R1	<i>zdraví</i>	<i>spokojená rodina</i> <i>kamarádi</i> <i>lidi, za kterými mů-</i> <i>že člověk jít, když</i> <i>má problémy</i>	<i>finance</i> <i>práce</i> <i>zaměstnání</i>	<i>„Důležité je, aby</i> <i>měl člověk</i> <i>v životě své mís-</i> <i>to a aby prožil</i> <i>život aktivně“</i>
R2	<i>zdraví</i> <i>psychická poho-</i> <i>da</i> <i>vnitřní klid a</i> <i>vyváženost</i>	<i>smích, dobrá nála-</i> <i>da</i> <i>upřímnost</i> <i>přátelství</i> <i>pracovní kolektiv,</i> <i>který drží při sobě</i> <i>můj syn</i> <i>natočit CD</i>	<i>funkční mateř-</i> <i>ské centrum</i>	<i>hudba a zpěv</i>
R3	<i>zdraví</i> <i>byt</i> <i>střecha nad hla-</i> <i>vou</i>	<i>rodina, jistota</i> <i>v práci a jistotu ve</i> <i>schopnost zajištění</i> <i>rodiny, svoboda a</i> <i>svobodné rozhod-</i> <i>vání, nebýt omezo-</i>	<i>auto</i> <i>řízení vozidla</i>	<i>spokojenost</i> <i>sama se sebou</i> <i>a se svou prací</i> <i>vyrovnanost</i>

	<i>hudba</i>	<i>ván, možnost být sám, i s jinými lidmi, trávit čas s vlastními dětmi, přátelství, mít svou „vrbu“, pozitivní přístup a optimismus, harmonie ve vztahu a s dětmi</i>		<i>vzdělání stálý růst udržení kroku v odborné oblasti stanovování cílů</i>
R4	<i>zdraví, sport – kolo, lyže</i>	<i>láska tolerance spolehlivost</i>		<i>„Ačkoli nejsem věřící, věřím, že něco je, co mi pomůže“ vzdělávání, knihy, hudba</i>
R5	<i>zdraví, pohyb, zdravá výživa, relaxace (obrana proti syndromu vyhoření), bydlení</i>	<i>rodina, láska, porozumění, v práci je dobrý tým a společný zážitek</i>	<i>dobrá práce (realizace, smysluplná), finance (nevyjde-li projekt, nemůže organizace fungovat)</i>	
R6	<i>mít střechu nad hlavou a nemít prázdný žaludek</i>	<i>vztahy: dobré vyjasněné, pokud možno harmonické a fungující rodina, přátelé, nejbližší lidé</i>		<i>výzvy - zkoušet nové věci, překonávat sama sebe, nevyhýbat se výzvam s přibývajícím</i>

		<i>vztahy na pracovišti</i>		<i>věkem,</i>
		<i>práce, která mě</i>		<i>víra-osobní</i>
		<i>baví</i>		<i>vztah k Bohu</i>

9. Co by Vás bývalo rozhodně odradilo od zahájení práce v centru?

RESPONDENT č. 1 → *špatné vztahy*

RESPONDENT č. 2 → *absence důvodu*

RESPONDENT č. 3 → *pracovní náplň*

RESPONDENT č. 4 → *špatné vztahy v pracovním kolektivu, úkoly nad rámec schopností, veřejné vystupování*

RESPONDENT č. 5 → *finanční situace*

RESPONDENT č. 6 → *prožité pracovní zkušenosti*

Komentář:

Položená otázka, co by respondenta odradilo od zahájení práce v centru, je mířena ke zjištění, zda existují určité limity respondentů při rozhodování o vykonávání pracovní náplně.

Interpretace:

Jedna respondentka uvedla špatné vztahy, druhá si není vědoma ohrožení rozhodnutí, třetí uvedla pracovní náplň, čtvrtá respondentka uvedla jako hrozbu rozvňož špatné pracovní vztahy, pracovní náplň, navíc ještě veřejné vystupování. Pátá respondentka považuje za zcela zásadní finanční jistoty, které však ze své pozice a zkušeností hodnotí jako stále se zhoršující podmínky pro činnost organizace. Poslední respondentka uvedla jako hrozbu rozhodnutí již prožité pracovní zkušenosti.

10. Uveďte (alespoň tři) klady Vašeho současného zaměstnání.

RESPONDENT č. 1 → *pracovní kolektiv, pracovní náplň a pracovní doba přizpůsobená mým potřebám*

RESPONDENT č. 2 → *kolektiv, vedoucí, funkční organizace*

RESPONDENT č. 3 → práce v místě bydliště, pracovní prostředí a časová flexibilita, dělení pracovních úkolů, kolektiv

RESPONDENT č. 4 → pracovní kolektiv, náplň práce (obsah, práce s lidmi a dětmi), souznění a souhra pracovníků

RESPONDENT č. 5 → svoboda, porozumění, láska, pochopení, radost

RESPONDENT č. 6 → zaměření práce, vztahy se spolupracovníky, vztahy s klienty, osobnostní růst

Komentář:

Položeným dotazem na klady současného zaměstnání jsem měla v úmyslu zjistit oblasti v pracovní sféře uvědomované pracovníci jako nezbytné pro ně samé.

Interpretace:

Všechny respondenty ve výčtu shodně uvedly pracovní kolektiv a dále pracovní náplň, časová flexibilita, pracovní prostředí. Další uvedené výhody jsou funkční organizace, vztahy s klienty a také osobnostní růst.

11. Uveďte (alespoň tři) zápory Vašeho současného zaměstnání.

RESPONDENT č. 1 → finance celkově (tříkrát finance)

RESPONDENT č. 2 → neuvedeny

RESPONDENT č. 3 → neuvedeny

RESPONDENT č. 4 → zkrácená pracovní doba

RESPONDENT č. 5 → financování organizace

RESPONDENT č. 6 → finanční nejistota organizace, nedocnění, opakující administrativní práce

Komentář:

Spíše než na uvádění kladů mě zajímala právě argumentace záporů současného zaměstnání. Jsou-li respondenty zápory označeny, má zaměstnavatel přesně definovanou zpětnou vazbu, kterou může využít pro efektivní nápravná opatření. A nejen to, pokud zaměstnavatel již provádí některá opatření, má zpětnou vazbu o jejich vnímání pracovníky.

Interpretace:

Dvě respondentky vysloveně nejsou přesvědčeny o přítomnosti záporů současného zaměstnání.

Nejčastěji uvedeným negativem je finanční nejistota organizace vyplývající ze závislosti na systému financování z projektů.

Dvě respondentky označily nedoceněnost, z nichž jedna zahrnula nedoceněnost do záporů a jedna uvedla jako skutečnost v souvislosti se zkreslenou představou společnosti do doby, než oni sami se stanou klienty centra.

Jedna z respondentek poukázala na vztah zkrácené pracovní doby se ztrátou pracovní propojenosti v organizační i vztahové rovině.

12. Které vlastnosti by měl pracovník centra, podle Vašeho názoru, rozhodně mít?

Součástí uvedené otázky byla podotázka, které vlastnosti nabízí organizaci respondentka sama osobně.

RESPONDENT č. 1

→ vztah k dětem, komunikace s klienty, otevřenost, vstřícnost a srdečnost ke klientům, ochota, osobně komunikace s klienty

RESPONDENT č. 2

→ komunikace mezi pracovníkem a klienty, vztah k dětem a maminkám, osobně: vztah k maminkám a dětem, spolehlivost, „dodávat jim sílu a energii a říkat jim, že tu jsme pro ně“

RESPONDENT č. 3 → komunikativnost, trpělivost, vstřícnost, schopnost naslouchat a vědět nebo umět poradit, vztah k dětem, dělat práci srdcem, osobně: vztah k dětem, práci dělám ráda, snaha naslouchat, komunikativnost

RESPONDENT č. 4 → mlčenlivost, umět se vcítit, mít rád děti a lidi, vstřícnost, důvěra, spolehlivost, komunikativnost, kreativita, osobně: všechny uvedené

RESPONDENT č. 5 → pochopení, porozumění, umět se vcítit, pozitivní přístup k životu, osobně: uvedené vlastnosti

RESPONDENT č. 6 → empatie, trpělivosti, dostatečně pružný, otevřený změnám, přizpůsobivý, vnímavý, měl by mít *dobré srdce (sociální citění), dobrý vztah k lidem, chuť se rozvíjet, kreativní, týmový hráč, spolupracující, osobně uvedené vlastnosti*

Komentář:

Položenou otázkou se zaměřuji na respondenty obecně vnímané očekávané vlastnosti pracovníka organizace.

Interpretace:

Všechny respondentky uvedly shodně za důležité vlastnosti dobrý vztah k lidem, téměř všechny respondentky uvedly za důležitou vlastnost komunikaci. Dále preferují vstřícnost, srdečnost, schopnost naslouchat, umění vcítit se, vykonávat práci rád. Jedna respondentka uvedla navíc kreativitu, chuť se učit a rozvíjet, pružnost, schopnost týmové práce. Objevila se v jednom případě požadavek i na vlastnosti mlčenlivost a důvěra. Při výčtu vlastností vycházely respondentky i z přesvědčení o osobních vlastnostech.

V podotázce, které z uvedených vlastností respondentky splňují byly u tří respondentek shodně uvedeny právě jmenované vlastnosti. Jedna respondentka uvedla v osobních vlastnostech dobrý vztah k dětem, práci dělám ráda, snahu naslouchat, komunikativnost.

13. Co byste zlepšila v pracovním kolektivu?

RESPONDENT č. 1 → *nevedeno*

RESPONDENT č. 2 → *nevedeno*

RESPONDENT č. 3 → *nevedeno*

RESPONDENT č. 4 → *nevedeno*

RESPONDENT č. 5 → *nevedeno*

RESPONDENT č. 6 → *nevedeno*

Komentář:

Otázkou po případném zlepšení stránky kolektivu je snaha zjistit možné zlepšení jak pracovních vztahů a případně odhalit na dalších souvztažnosti.

Interpretace:

Z výpovědí jsem zjistila, že všechny respondentky jsou shodně spokojené z funkcí kolektivu. To co vnímají respondentky za oblast hodné zlepšení je v jednom případě zájem o změnu či úpravu opakovaných akcí cvičení rodičů s dětmi. Ve třech případech by respondentky přivítaly možnost více společně tráveného času mimo pracovní prostředí, což je při šestičlenném pracovním týmu polovina zaměstnanců.

14. Jak konkrétně podporujete atmosféru a vztahy v RMC Vy osobně?

RESPONDENT č. 1 → ochota, bezkonfliktnost, vyjít vstříc

RESPONDENT č. 2 → úsměv a smích

RESPONDENT č. 3 → podpora dobré nálady, komunikace, pomoc

RESPONDENT č. 4 → dobrá nálada, pomoc

RESPONDENT č. 5 → sdílení, pomoc, uvolnění se, motivace vlastním příkladem

RESPONDENT č. 6 → pozitivního naladění, otevřená komunikace

Komentář:

Otázkou, jak respondent podporuje atmosféru a vztahy v RMC, jsem chtěla zjistit pozitivní uvědomované vlastní snahy respondentů vkládané do každodenního pracovního procesu.

Interpretace.

Tři z respondentek shodně uvedly vlastní přispění dobrou náladou a pomocí, dvě respondentky se shodly v komunikaci. Následně uváděné pojmy k osobnímu přispění je úsměv a smích, pozitivní naladění, sdílení, uvolnění se a motivace vlastním příkladem.

15. Ovlivnilo Vás působení v RMC? Pokud ano, v jakých oblastech (životní postoje)?

RESPONDENT č. 1 → ovlivnila náplň práce – využití získaných znalostí

RESPONDENT č. 2 → ovlivnilo setkávání s lidmi a odborné přednášky

RESPONDENT č. 3 → posíleno sebevědomí,

RESPONDENT č. 4 → pozitivní naladění, komunikace, posíleno sebevědomí

RESPONDENT č. 5 → *získanými zkušenostmi*

RESPONDENT č. 6 → *zásadně v oblasti komunikace a v administrativních činnostech, celkově ve všech směrech*

Komentář:

Otázkou, zda se respondent cítí být za dobu svého působení v organizaci něčím ovlivněn, jsem chtěla zjistit, které oblasti osobního růstu si respondentky u sebe zaznamenaly a uvědomují si je a také, vyskytnou-li se případně některé společné oblasti rozvoje.

Interpretace:

Respondentky se jednoznačně shodly na stanovisku pozitivního vlivu na jejich osoby. Zmíněné ovlivňující faktory jsou náplň práce, odborné přednášky, administrativní činnosti, setkávání s lidmi, pozitivní naladění, komunikace. Naproti tomu ovlivněnými osobnostními oblastmi respondentek jsou ve dvou případech přesvědčení o využití získaných znalostí a zkušeností, V jednom případě uvedla respondentka posílení sebevědomí, další respondentka popsala osvojení nové životní zkušenosti: uplatnění nadhledu a v jednom případě respondentka uvedla ovlivnění ve všech směrech.

Celkově ve všech případech si respondentky uvědomují pozitivní vliv na jejich osobnost za dobu svého působení u organizace.

16. Došlo u Vás v poslední době k razantní změně priorit? Pokud ano, co bylo příčinou?

RESPONDENT č. 1 → *nedošlo, zdraví je priorita*

RESPONDENT č. 2 → *nedošlo, důraz na soudržnost*

RESPONDENT č. 3 → *nedošlo, smysl v pracovním uplatnění*

RESPONDENT č. 4 → *nedošlo, vnitřní víra*

RESPONDENT č. 5 → *nedošlo.*

RESPONDENT č. 6 → *nedošlo, přibyla priorita pokusit se organizaci udržet*

Komentář:

Cílem uvedené otázky je zjištění, zda jsou respondentky ve vnímání osobních priorit dlouhodobě spíše stálé, nebo u respondentek došlo k razantnímu přehodnocení hodnotového žebříčku v souvislosti s nepříznivým ekonomickým vývojem a hrozbou zániku organizace.

Interpretace:

Ve všech případech respondentky shodně uvedly, že u nich nedošlo k zásadní změně osobních priorit, ačkoli si uvědomují hrozbu zániku organizace. V jednom případě respondentka uvedla zdraví jako svou základní prioritu pro vykonávání zaměstnání. Společně respondentky usilují o zachování organizace a uvědomují si její přednosti – pracovní uplatnění a soudržnost kolektivu.

5.4 Čtvrtá část

Část čtvrtá se týká přímo organizace Sluníčko. Je orientovaná na hodnocení organizace očima respondenta, zejména v naplňování poslání organizace.

17. Domníváte se, že RMC posiluje rodinné vztahy klientů? Pokud ano, z čeho tak lze usuzovat?

RESPONDENT č. 1 → ano, klienti odchází spokojeni

RESPONDENT č. 2 → ano, pozitivní vyjádření klientů

RESPONDENT č. 3 → ano, z programové nabídky a zaměření organizace, z pozorování a z pozitivních ohlasů klientek

RESPONDENT č. 4 → ano, z programové nabídky a zaměření organizace

RESPONDENT č. 5 → ano, z programové nabídky a zaměření organizace

RESPONDENT č. 6 → ano, dle zpětné vazby klientů ústní i písemné (hodnotící dotazníky)

Komentář:

Dotazem na posilování rodinných vztahů ze strany organizace jsem chtěla zjistit, zda jsou respondentky přesvědčeny o naplňování vlastního poslání mateřského centra.

Interpretace:

Respondentky se jednoznačně shodly v přesvědčení o posilování rodinných vztahů rodinným centrem, soudě dle skladby a orientace programové nabídky organizace a jejího zaměření a také přímo v praxi dle ohlasů klientů, pozitivního hodnocení klientů nebo pozorováním. Mimoto organizace provádí dle potřeby i vlastní dotazníkové šetření spokojenosti klientů..

18. Myslíte si, že RMC reaguje pružně na aktuální potřeby klientů a společnosti?

RESPONDENT č. 1 → *ano, aktuálně kdykoli, plánovaně v rámci připravovaných odborných besed*

RESPONDENT č. 2 → *ano, aktuálně kdykoli, plánovaně v rámci připravovaných odborných besed*

RESPONDENT č. 3 → *ano, sběr podnětů*

RESPONDENT č. 4 → *ano, konání porad zaměstnanců*

RESPONDENT č. 5 → *ano, dle povahy současných problémů ve společnosti lze uspořádat seminář nebo se zacílit na některou skupinu klientů*

RESPONDENT č. 6 → *snahou organizace je vnímání potřeb klientů a okolí*

Komentář:

Otázkou po pružné reakci organizace na potřeby klientů a společnosti jsem sledovala přesvědčení respondentů o naplnění poslání organizace.

Interpretace:

Respondentky jsou přesvědčeny o pružné reakci organizace na aktuální potřeby klientů a společnosti především. Usuzují tak z programové nabídky pro klienty, zaměření organizace na klienty, i dle reakcí klientů a jejich hodnocení. Podněty pracovnice sbírají u klientů dotazováním, nebo klienti sami vznášejí dotazy, konají se pracovní porady. V jednom případě respondentka uvedla, že dle závažnosti problému lze uspořádat i letní seminář nebo se organizace dokáže pružně zacílit na některou specifickou užší skupinu klientů.

19. Vyskytuje-li se nespokojenost klientů centra, čeho se připomínky týkají nejčastěji?

RESPONDENT č. 1 → *bez vážnějších připomínek klientů*

RESPONDENT č. 2 → *bez připomínek klientů, období připomínek na krádeže v objektu pronajímatele, běžné připomínky klientů mezi sebou*

RESPONDENT č. 3 → *ojedinělé připomínky klientů k prodloužení provozní doby do večera a během letních prázdnin apod.*

RESPONDENT č. 4 → *více hluku, je-li přítomno více klientů*

RESPONDENT č. 5 → *bez vážných připomínek, aktuální požadavky řešeny ihned*

RESPONDENT č. 6 → *opakovaně někteří partneři klientek vnímají organizaci jako proti-rodinnou, jde o případy rodiny v rozvodovém řízení, ojedinělé hlasy na malý počet aktivit, apod.*

Komentář:

Záměrem otázky na nespokojenost klientů bylo zjištění možných oblastí, které klienti mohou vnímat negativně oproti snahám pracovního kolektivu.

Interpretace:

Dvě respondentky uvedly, že vážné připomínky k organizaci se neobjevily. Dvě výpovědi se týkaly provozních připomínek klientů na zvýšený hluk, sejde-li se více klientů a individuálních připomínek, kterým respondentka nepřikládá zásadní význam. Jedna respondentka uvedla připomínky na krádeže v objektu. (Připomínky se vyskytly v souvislosti s přesídlení organizace do jiného objektu. Svým přesídlením ztratila organizace prostory zahrady u mateřské školy, využívané jako stanoviště pro kočárky, nad nimiž měly maminky stálý dohled. V nových prostorech, kde organizace nyní působí, není společný prostor vstupní části do objektu pod vizuální kontrolou klientek, protože denní aktivity mateřského centra se dějí v prvním patře společného objektu.) Výpověď poslední respondentky neznamenal nespokojené klienty centra vyjma několika případů nespokojených partnerů klientek, kteří vnímají organizaci jako proti-rodinnou.

5.5 Pátá část

Tato část interview je orientovaná na ověření vnitřního souznění respondentů s cíli organizace, pomocí dvou vybraných kriterií a jejich zhodnocení respondenty – jejich vnímání důležitosti nebo nedůležitosti na číselné škále 1 (nejnižší význam) – 5 (nejvyšší význam). Mezi cíle organizace patří sociální integrace a posilování jistoty a důvěry klientů ve vlastní schopnosti.

20. Uved'te, na kterém stupni škály od 1 - 5 se pohybuje v důležitosti následující hodnota: - „jistota a důvěra ve vlastní schopnosti“ a „sociální integrace“

RESPONDENT č. 1 → jistota a důvěra ve vlastní schopnosti č. 5, sociální integrace č. 5

RESPONDENT č. 2 → jistota a důvěra ve vlastní schopnosti č. 4, sociální integrace č. 5

RESPONDENT č. 3 → jistota a důvěra ve vlastní schopnosti č. 4, sociální integrace č. 4

RESPONDENT č. 4 → jistota a důvěra ve vlastní schopnosti č. 4, sociální integrace č. 4

RESPONDENT č. 5 → s jistota a důvěra ve vlastní schopnosti mezi č. 4 - 5, sociální integrace mezi č. 4 - 5

RESPONDENT č. 6 → jistota a důvěra ve vlastní schopnosti č. 4, sociální integrace č. 4

Komentář:

Vybranými hodnotami, které vycházejí z cílů organizace, jsem měla v úmyslu zjistit u respondentek rozdílnost či shodu náhledu na důležitost vybraných hodnot. Prioritně mi však šlo o ověření schopnosti respondentek naplňovat cíle organizace orientovanou na podporu svých klientů.

Interpretace:

Při výsledném porovnání jsem nezaznamenala žádný zásadní výkyv v odpovědích respondentů. Z výsledků je patrna shoda v jednotném naladění pracovního kolektivu na naplňování stanovených cílů organizace společně.

6 SHRNUÍ A DISKUSE VÝSLEDKŮ

Na základě zpracovaného výzkumu lze konstatovat, že všech šest respondentek je v osobnostní rovině shodně orientováno na dimenzi přírodní sociální, viz tabulka:

Tab. č. 2 Hodnoty přenesené z dětství

	HODNOTY PŘENESENÉ Z DĚTSTVÍ	PREFEROVANÁ DIMENZE
R1	vztah rodičů a dětí, vzájemná pomoc a tolerance	přírodní sociální
R2	rodinná soudržnost	přírodní sociální
R3	rodičovská autorita - poslušnost rodičům	přírodní sociální
R4	skromnost, souznění s přírodou, soudržnost rodiny	přírodní sociální
R5	pospolitost, soudržnost	přírodní sociální
R6	vztahy uvnitř rodiny, soudržnost	přírodní sociální

Musím však dodat, že orientace respondentů na hodnoty přenesené z dětství nebyly hlavní částí výzkumu, nýbrž posloužily pro dokreslení charakteru zkoumaných osob.

Hlavní část výzkumu se věnuje podstatě problému, tedy hodnotové orientaci respondentů podle klasifikace hodnot Prof. PhDr. Stanislavy Kučerové, CSc. (viz tabulka u otázky č. 8). Ze získaných dat lze konstatovat, že v této hlavní části výzkumu dochází u respondentek na základě analýzy jejich výpovědí ke shodě v preferenci dimenze přírodní sociální. Respondentky se k této dimenzi přikláněly nejčastěji (uváděné hodnoty rodina, vztahy).

Dílčí cíle výzkumu:

Zjistit, je-li hodnotová orientace pracovníků vzájemně podobná.

Výpovědi vykazují nejvyšší míru podobnosti v dimenzi přírodní sociální. Nejčastěji jsou uváděny hodnoty rodina, vztahy v pracovním kolektivu. Výpovědi v dimenzi přírodní vitální vykazují vysokou míru podobnosti u hodnoty zdraví a uspokojení základních životních potřeb.

Zjistit, je-li hodnotová orientace pracovníků v souladu s cíli, vizemi a posláním organizace.

Hodnotová orientace pracovníků, která je v souladu s cíli, vizemi a posláním organizace je uvedena u otázky č. 20. Prověřovala jsem vnímání důležitosti vybraných hodnot, které souhlasí s cíli organizace pomocí hodnotové škály od 1 do 5:

- jistota a důvěra ve vlastní schopnosti
- sociální integrace

Při výsledném porovnání jsem nezaznamenala žádný zásadní výkyv v odpovědích respondentů. Z výsledků je patrna shoda v jednotném naladění pracovního kolektivu na naplňování stanovených cílů organizace společně.

Zjistit, doznala-li hodnotová orientace pracovníků změny důsledkem nepříznivého ekonomického vývoje poslední doby.

Podobný výzkum hodnotové orientace u pracovníků mateřské centra, dle něhož by bylo možno vyvodit změnu hodnotové orientace související s nepříznivých ekonomickým vývojem, nebyl realizován.

U otázky č. 8 jsem zjišťovala priority respondentek. Žádná z odpovědí nesouvisela s nepříznivým ekonomickým vývojem. Uváděny byly hodnoty zdraví, rodina, vztahy apod.

V rámci otázky č. 11 jsem se respondentů dotazovala na zápory současného zaměstnání.

U respondentů panovala názorová shoda na absenci záporů současného zaměstnání.

Na základě odpovědí na otázky č. 8 a 11 tedy lze usoudit, že ke změně hodnotové orientace pracovníků důsledkem nepříznivého ekonomického vývoje poslední doby nedošlo.

ZÁVĚR

Cílem bakalářské práce bylo zjistit, jaká je hodnotová orientace pracovníků neziskové organizace. K výzkumu jsem použila klasifikace hodnot podle Prof. PhDr. Stanislavy Kučerové, CSc. Klasifikace hodnot je členěna do základních dimenzí.

Na základě výzkumu lze konstatovat, že respondentky vykazují shodu v dimenzi přírodní sociální, a to jak v hlavní části výzkumu zaměřené přímo na hodnotovou orientaci pracovníků, tak i části úvodní, která sloužila pouze pro dokreslení celkové představy o hodnotové orientaci pracovníků neziskové organizace.

Vytyčené dílčí cíle byly splněny – zodpovězením.

Výzkumná data jsem v závěru své práce shrnula navíc do tzv. společných témat vycházejících z jednotlivých otázek (viz tabulka níže).

Tab. č. 3 Společná témata

Společná témata
5. Respondentky očekávaly při svých začátcích naplňování programu mateřského centra v souladu s cíli a vizemi organizace.
6. Své dřívější profesní dovednosti a znalost respondentky buď neuplatňují vůbec avšak využívají zručnosti a dovedností ve sféře osobních zálib a sociálního cítění, nebo své profesní znalosti uplatňují zásadní měrou.
7. I přes nevyužívání původních profesí je stávající zaměstnání obohacující a formující jak odborně, tak i po charakterové stránce.
8. Obecně shodné priority jsou zdraví, rodina, bydlení a strava jako zásadní podmínky života, vedle nichž respondentky kladou důraz na dobrý pracovní kolektiv, od kterého očekávají podporu v citové rovině a možnost vlastní seberealizace v zájmové oblasti.

9. Rizika možného odrazení od rozhodnutí zahájení práce v mateřském centru jsou různá, a to od špatných vztahů počínaje, přes výkon činností bez osobního zvnitřnění, a požadavek k výkonu nad osobní limit pracovníka, po zhoršující se finanční podmínky organizace a vědomí o budoucích nesnázích.

10. Považovanými klady současného zaměstnání jsou pracovní kolektiv, pracovní náplň, časová flexibilita, pracovní prostředí, dále funkční organizace, vztahy s klienty a rovněž osobnostní růst.

11. Obecně respondentky nejsou přesvědčeny o přítomnosti záporů současného zaměstnání. Pokud však mají označit nějaká negativa, je to finanční nejistota pro organizaci vyplývající ze závislosti na systému financování z projektů a návazně přijímaná kompenzační opatření (zkrácení pracovní doby) přináší ztrátu pracovní propojenosti v organizační a vztahové rovině. Respondentkami je negativně vnímána nedocenenost mateřského centra ze strany společnosti.

12. Vlastnosti, které by měl pracovník mateřského centra mít jsou: dobrý vztah k lidem a komunikativnost. Preferované vlastnosti jsou: vstřícnost, srdečnost, schopnost naslouchat, umění vcítit se, vykonávat práci rád. Výhodou jsou další vlastnosti: kreativita, chuť se učit a rozvíjet, pružnost, schopnost týmové práce, mlčenlivost a důvěra. Mezi osobní vlastnosti respondentek patří výše uvedené vlastnosti a dobrý vztah k dětem, k práci, snaha naslouchat a komunikativnost. Společným znakem v rámci všech rozhovorů je otevřenost a vůle k učení, sebevzdělání, posilování vzájemných pracovních vztahů a vztahů s klienty, podpora tvůrčí atmosféry a bezpečného prostředí.

13. V pracovním kolektivu by respondentky nic neměnily, je shodně považován za plně funkční. Polovina respondentek by uvítala příležitost k mimopracovnímu setkání.

14. Pracovní atmosféra je podporována pozitivním naladěním, sdílením, komunikací, pomocí, uvolněním se a motivací vlastním příkladem.

15. Jednoznačná názorová shoda respondentek panuje na stanovisku pozitivního vlivu působení v RMC na jejich osoby. Pozitivně vnímané jsou různé faktory: náplň práce, setká-

vání s lidmi, pozitivní naladění, komunikace. Naproti tomu ovlivněnými osobnostními oblastmi respondentek jsou: přesvědčení o dalším využití zde získaných znalostí a zkušeností, posílení sebevědomí, získání nové životní zkušenosti nadhledu a celistvé ovlivňování.

16. K razantní změně osobních priorit u respondentek v poslední době nedošlo, ačkoli si uvědomují hrozbu zániku organizace. Společně usilují o zachování organizace a uvědomují si její přednosti – pracovní uplatnění a soudržnost kolektivu.

17. RMC jednoznačně posiluje rodinné vztahy klientů, což lze usuzovat nepřímo ze skladby a orientace programové nabídky organizace a jejího zaměření a přímo z pozitivních ohlasů a hodnocení ze strany klientů nebo přímým pozorováním, případně vlastním dotazníkovým šetřením spokojenosti klientů.

18. RMC reaguje na aktuální potřeby klientů a společnosti pružně a lze tak odvodit nepřímo z programové nabídky pro klienty, z konání pracovních porad k aktualizaci aktivit centra, ze zaměření organizace na klienty, ze schopnosti organizace zacílení se kdykoli na některou specifickou užší skupinu klientů a nebo z již uskutečněných opatření účinných na základě zjištěných potřeb klientů. Přímě z reakcí, podnětů a hodnocení klientů.

19. Názorová shoda panuje na absenci závažných připomínek klientů na chod mateřského centra. Obvyklé připomínky mají klientky k sobě navzájem. Ojediněle se vyskytují připomínky na hluk, pokud se sejde více klientů zároveň.

20. Pracovní kolektiv je jednotně naladěn na naplňování stanovených cílů organizace – deklarovanými hodnotami jistota a důvěra ve vlastní schopnosti klientů a sociální integrace.

Výzkum nelze považovat za obecně platný, je prováděn výhradně pro účely konkrétní neziskové organizace – rodinného a mateřského centra.

Zjištěná hodnotová orientace pracovníků organizace bude využita v rámci poskytované supervize pracovníků. Další využití výsledků je pro účely personálního vývoje stávajících pracovníků s důrazem na posílení jejich pracovních kompetencí.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

- [1] BELZ, Horst a Marco Siegrist. *Klíčové kompetence*. Praha: Portál, 2001, 376 s. ISBN 80-7178-479-6.
- [2] CAKIRPALOGLU, Panajotis. *Psychologie hodnot*. Olomouc: Votobia, 2004, 427 s. ISBN 80-722-0195-6.
- [3] Geist, Bohumil. *Sociologický slovník*. Praha: Victoria publishing, a.s. 1992, 648 s. ISBN 80-85605-28-7.
- [4] Gillernová, Ilona. a kol., *Slovník základních pojmů z psychologie*. Praha: Fortuna, 2000, 80 s., ISBN 80-7168-683-2.
- [5] HENDL, Jan. *Kvalitativní výzkum*. Praha: Portál, 2005, 408 s., ISBN 80-7367-040-2.
- [6] KAHOUN, Vilém a kol. *Vybrané kapitoly k sociální práci*. Praha: Triton, 2007. ISBN 798-80-7387-064-5.
- [7] KOCOURKOVÁ, Jiřina, Ladislav RABUŠIC. *Sňatek a rodina: zájem soukromý nebo veřejný?* Univerzita Karlova v Praze, Přírodovědecká fakulta, katedra demografie a geodemografie, 2006, 158 s. ISBN 80-865561-93-3.
- [8] KRAUS, Blahoslav. *Základy sociální pedagogiky*. Praha: Portál, 2008. ISBN 978-80-7367-383-3.
- [9] KŘIVOHLAVÝ, Jaro. *Mít pro co žít*. Vyd. 2., v KNA 1. rozš. Kostelní Vydří: Karmelitánské nakladatelství, 2010, 134 s. Malý duchovní život, sv. 111. ISBN 978-807-1954-040.
- [10] KUČEROVÁ, Stanislava. *Člověk, hodnoty, výchova: kapitoly z filosofie výchovy*. Vyd. 1. Prešov: ManaCon, 1996, 231 s. ISBN 80-856-6834-3.
- [11] MATOUŠEK Oldřich. *Slovník sociální práce*. Praha: Portál, 2008, 272 s. ISBN 978-80-7367-368-0.
- [12] MATOUŠEK, Oldřich a kol. *Metody řízení sociální práce*. Praha: Portál, 2003, s. 384, ISBN 80-7178-548-2.

- [13] MIOVSKÝ, Michal. *Kvalitativní přístup a metody v psychologickém výzkumu*. Praha: Grada, 2007, 332 s. ISBN 80-247-1362-4.
- [14] MOŽNÝ, Ivo. *Sociologie rodiny*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002, 219 s. ISBN 80-86429-05-9.
- [15] PRŮCHA, Jan, Eliška WALTEROVÁ a Jiří MAREŠ, *Pedagogický slovník*. Praha: Portál, 2009, ISBN 978-80-7367-647-6.
- [16] RENOTIÉROVÁ, Marie. Libuše LUDÍKOVÁ a kol. *Speciální pedagogika*. Olomouc: Univerzita Palackého, 2006. 4. vydání. ISBN 80-244-1475-9.
- [17] VODÁČKOVÁ, Danilela a kol. *Krizová intervence*. Praha: Portál, 2002. ISBN 80-7178-696-9.

Další zdroje

- [28] ŘEHÁKOVÁ, Blanka. Měření hodnotových orientací metodou hodnotových portrétů S. H. Schwartze. *Sociologický časopis*. 2006, roč. 42, č. 1, s. 107-128.
Dostupné z: http://srview.soc.cas.cz/uploads/13cf738a87afccaf7bcf1377d631e8b51bdb42e4_645_108_rehakova21.pdf
- [39] KLÁN, Jan. Trend preferování individuálních potřeb pokračuje. *Haló noviny*. 2012, roč. 22, č. 63, s. 5. ISSN 1210-1494.

Internetové odkazy:

<http://www.neziskovky.cz>

<http://www.nros.cz>

<http://www.klubspolved.cz>

SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

NNO Nestátní neziskové organizace

R Respondent

RMC Rodinné a mateřské centrum

SEZNAM TABULEK

Tab. č. 1 Hodnotová orientace dle dimenzí	52
Tab. č. 2 Hodnoty přenesené z dětství	64
Tab. č. 3 Společná témata	66

SEZNAM OBRÁZKŮ

Obr. č. 1 Názor na roli neziskových organizací ve veřejné politice	34
Obr. č. 2 Pozitivní rysy image neziskových organizací	35
Obr. č. 3 Negativní prvky v image neziskových organizací	36

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha P I: přepisy rozhovorů