

MOTIVÁCIA A MOTÍVY K PRÁCI SOCIÁLNEHO PRACOVNÍKA

Daniela BARKASI

Vysoká škola zdravotníctva a sociálnej práce sv. Alžbety, Detašované
pracovisko bl. Metoda D. Trčku, Michalovce, Slovenská republika

ÚVOD

Pojem motivácia má pôvod v latinčine v slove „motivere“. Tento pojem môžeme preložiť slovami pohybovať sa alebo hýbať. Motívom je to, čo nás posúva vpred, uvádza do pohybu. Ku každej aktivite, ktorú človek vykonáva je potrebná určitá dávka motivácie. V podstate ide o jav, ktorý nás z rôznych dôvodov poháňa dopredu. Motivácia je priamo závislá na vlastnej vôli a schopnosti presvedčiť samého seba k posunu¹⁷⁸.

Prečo sa ľudia správajú tak ako sa správajú? Ide o hádam najdôležitejšiu a základnú otázku pre odbor psychológia. V určitej situácii alebo v určitom stave sa každý môže zachovať rôzne. Správanie je ovplyvnené skúsenosťami ale v neposlednom rade aj povahou človeka. Dôležitý je ale motív, ktorý dáva správaniu človeka veľký zmysel. Motivácia zaistuje funkciu učenia, reguluje psychickú činnosť, aktivuje motorické a kognitívne procesy u jedinca. Podporuje správanie, ktoré s istotou podporuje rast osobnosti a jej vnútornú rovnováhu. Motivácia zisťuje príčiny ľudského správania a jednania z psychologického hľadiska. Určuje smer, ktorým sa má človek uberať a intenzitu jeho správania. Pre dynamiku a štruktúru ľudských motívov je typická takzvaná nad-situačná aktivita. Je to schopnosť určovať si ciele, ktoré určitou dávkou presahujú momentálne schopnosti a možnosti. Práve kvôli tomuto môžu vznikať neustále

¹⁷⁸ ADAIR, J. E. 2004. *Efektívni motivace*. 1. vyd. Praha : Alfa Publishing, 2004. Management (Alfa Publishing).

nové a nové motívy¹⁷⁹. Motivácia dáva znamenie ako taký signál pre určitú potrebu človeka. Hodnotí náš momentálny stav alebo nejakú situáciu, ovplyvňuje naše jednanie, ktoré je v podstate zamerané na jej uspokojenie. Je ovplyvnená vnútorným stavom jedinca, ale môžu na ňu pôsobiť aj vplyvy z vonkajšieho prostredia. Je závislá na podnetoch, ktoré delíme na vnútorné a vonkajšie¹⁸⁰. Predložený príspevok je venovaný téme motivácie a motívom k práci sociálneho pracovníka. Sociálny pracovník sa počas výkonu svojej profesie stretáva s rôznou klientelou, jeho náplňou je pomáhať tým, ktorí sú na jeho pomoc odkázaní, sprevádzať ich v ich ťažkej životnej situácii. Jeho práca si vyžaduje odborné znalosti, teoretické vedomosti, praktické zručnosti, ktoré získal na základe doterajších skúseností z výkonu svojej profesie alebo ich nadobudol počas štúdia, najmä z predmetu odborná prax, kedy prišiel do kontaktu s klientom. Okrem týchto vyššie uvedených faktorov je dôležité aby bol k svojej práci motivovaný. Najčastejšie to môžu byť tzv. prosociálne motívy, čo znamená, že ho motivuje skutočnosť, že chce pracovať s ľuďmi, pomáhať iným a byť im prospešný. Kedy by malo byť pre neho charakteristické, že je empatický a prosociálny. V príspevku uvádzame motívy, ktoré môžu mať charakter pohnútky pre sociálneho pracovníka.

VYMEDZENIE POJMU PRACOVNÁ MOTIVÁCIA

Motivácia je proces, ktorý sa snaží zamerať na cielené správanie, udržuje a predurčuje ho. Vysvetľuje dôvody takéhoto správania, umožňuje samotnú deľbu vzťahov a emócií. Pokiaľ máme na mysli učenie, potom funguje motivácia ako spevňovanie. Človek vníma dosiahnuté odmeny a tresty, čo má veľký motivačný vplyv na jeho osobu. Neustále sa totiž snaží znova docieľiť naučených odmien.¹⁸¹

¹⁷⁹ BUCHTOVÁ, B. 2002. *Psychologie člověka pro manažery*. Vyd. 1, pilotní verze. Brno : Masarykova univerzita v Brně, 2002. [online]. Dostupné na: <http://docplayer.cz/887127-Psychologie-cloveka-pro-manazery.html#show_full_text>

¹⁸⁰ VÁGNEROVÁ, M. 2004. *Základy psychologie*. 1. vyd. Praha : Karolinum, 2004.

¹⁸¹ NAKONEČNÝ, M. 2009. *Sociální psychologie*. Vyd. 2., rozš. a přeprac. Praha : Academia, 2009.

Podstatu motivácie podľa Smékala¹⁸² delíme do štyroch skupín:

- Homeo-statický model – tento model predpokladá, že organizmus sa usiluje o udržanie vnútorného prostredia, ktoré ak je narušené, prichádza snaha o spätné získanie rovnováhy.
- Aktivačný (ponukový) model – tento model predpokladá, že správanie jedinca je ovplyvnené vonkajšími podnetmi, ktoré môžu priniesť dobré ale aj zlé pocity. Nie sú prítomné potreby, ale iba neustále sa opakujúce emócie, ktoré sú príjemné, alebo sa im jedinec snaží vyhnúť, ak sú pre neho nepríjemné.
- Kognitívny model – tento model predpokladá, že všetko sa zakladá na poznávacích procesoch, základnú potrebu označujeme teda ako poznanie a zvedavosť. Snažíme sa redukovať neurčitosť, motiváciou je získanie nových informácií.
- Činnostný model – tento model predpokladá, že zdrojom motivácie je činnosť. Činnosť je cieľ a nie len prostriedok k jeho dosiahnutiu. Táto teória tvrdí, že činnosťou rozumieme podstatu života.

Motív je faktor, ktorý aktivizuje ľudské správanie a dokáže ho zamerať na určité ciele. Motív sa udržuje po určitú dobu a toto jednanie smeruje k uspokojeniu potreby. Motívy určujú smer aktivity, intenzitu a dĺžku trvania aktivity. Motív definujeme ako osobnú príčinu určitého správania, ktoré dáva motívu zmysel. Delí sa na motívy vedomé a nevedomé, ktoré sa niekedy vzájomne prelínajú. Motív sa označuje konečným cieľom motivácie¹⁸³.

Pracovná motivácia vyjadruje vzťah medzi človekom a jeho prácou. Táto práca by nemala byť len existencionálnou povinnosťou. Mala by uspokojovať samého seba. Človeka by mali s určitosťou tešiť aj ciele, ktoré sa mu v práci podarilo dosiahnuť. Tiež sú to aj sociálne vzťahy spojené s prácou a prestíž, ktorú nám daná práca prináša. Mala by nám prinášať osobnú túžbu po sebarealizovaní sa. Úspechy v pracovnom živote významne ovplyvňujú aj osobný život. Preto práca, ktorá zamestnanca uspokojuje, je tým najlepším motivátorom pre neho

¹⁸² SMÉKAL, V. 2002. *Pozvání do psychologie osobnosti: člověk v zrcadle vědomí a jednání*. 1. vyd. Brno : Barrister&Principal, 2002. Studium.

¹⁸³ VÁGNEROVÁ, M. 2004. *Základy psychologie*. 1. vyd. Praha : Karolinum, 2004.

samotného. Zamestnanec, ktorý je spokojný a nemá dôvod zmeniť svoje pracovné pôsobenie, sa prirodzene snaží vydať zo seba maximum a robiť si svoju prácu najlepšie ako to vie¹⁸⁴.

Väčšina ľudí si profesiu volí podľa osobných schopností, vlôh a záujmov. Je potrebné sa zamyslieť, či sú naše predstavy o zamestnaní, ktoré máme v pláne robiť reálne. Takisto či budeme schopní v zvolenej práci ostať a vykonávať ju tak ako je potrebné. Človek by si mal uvedomiť, že je možné odviesť dobrú prácu, ale zároveň musí mať aj priestor pre seba samého a pre svoje záujmy. „*Pri voľbe povolania sa konkrétna osoba realizuje ako unikátny jedinec, s možnosťou uplatniť svoje individuálne schopnosti a talenty*“¹⁸⁵. Predpokladá sa, že sa povolanie oddeľuje od osobného života. Je nutné uvedomiť si, že veľké množstvo ľudí prácu nevykonáva len preto, že by ju vykonávať chcel, ale preto, že mať prácu je v súčasnej dobe potrebné. Často však nie je dôležité čomu je venovaná, pokiaľ je dobre finančne ohodnotená. Na Slovensku a tiež aj v Českej republike sa práca striktne oddeľuje od osobného života. Práve preto sa môže stať, že si človek prácou nahrádza to, čo mu v živote častokrát chýba. Môže tak nahradiť kontakty s ľuďmi alebo iné potreby. Pokiaľ človek o prácu príde, tak mu práve práca až tak nechýba. Skôr mu chýbajú kolegovia. Tento zlý pocit sa často môže ešte znásobiť. A to vtedy, keď osobe chýbajú sociálne kontakty v osobnom živote (rodina, priatelia a pod.). Aj napriek tomu, že motívy k práci môžu byť rôzne, väčšina ľudí sa zhodne na tom, že dobrá práca im umožňuje rozvoj ich osobnosti. V súčasnej spoločnosti má práca určitú hodnotu a dáva ľuďom prestíž. Tento fakt je problematický vzhľadom k dlhodobej nezamestnanosti v západnom svete. Ponúka sa tu teda otázka, ako majú ľudia bez práce dosahovať potrebnej sebaúcty¹⁸⁶.

¹⁸⁴ ŠTIKAR, J. - RYMEŠ, M. – RIEGEL, K. – HOSKOVEC, J. 2003. *Psychologie ve světě práce*. Vydání první. Praha : Univerzita Karlova v Praze, nakladatelství Karolinum, 2003.

¹⁸⁵ HENRIKSEN, J. – VETLESEN, J. 2000. *Blízke a vzdálené: etické teórie a princípy práce s ľuďmi*. Vyd. 1. Boskovice : Albert, 2000. SCAN.

¹⁸⁶ HENRIKSEN, J. – VETLESEN, J. 2000. *Blízke a vzdálené: etické teórie a princípy práce s ľuďmi*. Vyd. 1. Boskovice : Albert, 2000. SCAN.

V pracovnom procese môže byť vhodným motivátorom úspech, ktorý jedinec cíti pri dobre odvedenej práci a v prípade, že sú viditeľné výsledky práce. Ďalším motivátorom je uznanie. To je akákoľvek pochvala, v práci to môže byť aj odmena. Motiváciou pre človeka môže byť tiež možnosť profesijného rastu, v zmysle väčších pracovných príležitostí alebo získavanie nových vedomostí. Veľmi využívaným motivátorom je povýšenie, napríklad na lepšiu pracovnú pozíciu či na pozíciu vedúceho. Dôležitá pre motiváciu je tiež zodpovednosť, kedy jedinec sám za niečo zodpovedá.¹⁸⁷

S pracovnou motiváciou súvisia aj pojmy ako je pracovný výkon, pod ktorým si môžeme predstaviť výsledok pracovnej činnosti za určitý čas a za určitých podmienok. Ďalej je to pracovná výkonnosť, jedná sa o dlhodobý výsledok pracovného výkonu, ktorý môže byť ovplyvnený rôznymi činiteľmi. Dôležitý pojmom sú osobné determinanty výkonnosti. Sem spadajú všetky vedomosti, skúsenosti, vlastnosti, motivácia a aj aktuálny fyzický stav. Motív výkonu vyjadruje akúsi túžbu po dosiahnutí úspechu, čiže po dosiahnutí toho, čo by dokázalo vyvolať úctu okolia a zvýšilo by človeku prestíž. Neustále zlepšenie výkonu slúži ako dlhodobá motivácia. Potreba motívu výkonu je veľmi individuálna. Niektorí ľudia berú potrebu výkonu ako výzvu a iní berú situáciu ako náročnú.¹⁸⁸

Motivácia je dynamickou zložkou osobnosti. Motív je dôvod, prečo nejakú vec vykonávame. Môžeme povedať, že práve kvôli motivácii vykonávame všetky aktivity v našom živote. Samotná práca nie je dôležitá. Dôležité je akým smerom sa práca uberaá. Dôležité je stanoviť si cieľ, ktorý sa musíme snažiť dosiahnuť.¹⁸⁹

Štikar a kol.¹⁹⁰ vo svojej práci popisujú delenie pracovnej motivácie podľa Luthaného, ktorý uviedol, že pracovná motivácia sa delí na dve skupiny.

¹⁸⁷ ADAIR, J. E. 2004. *Efektivní motivace*. 1. vyd. Praha : Alfa Publishing, 2004. Management (Alfa Publishing).

¹⁸⁸ VÁGNEROVÁ, M. 2004. *Základy psychologie*. 1. vyd. Praha : Karolinum, 2004.

¹⁸⁹ KOLLÁRIK, T. 2002. *Sociálna psychológia práce*. 1. vyd. Bratislava : Univerzita Komenského, 2002.

¹⁹⁰ ŠTIKAR, J. - RYMEŠ, M. – RIEGEL, K. – HOSKOVEC, J. 2003. *Psychologie ve světě práce*. Vydání první. Praha : Univerzita Karlova v Praze, nakladatelství Karolinum, 2003.

Úlohou prvej skupiny je vysvetliť, čo motivuje človeka pri práci, identifikovať ľudské potreby a vzťahy, určovať, ktoré vzťahy vonkajšieho prostredia vedú k dosiahnutiu výkonu. Do tejto skupiny patrí Maslowova teória potrieb. Druhá skupina je dôslednejšie vysvetlenie pracovnej motivácie. Teória tvrdí, že motivácia človeka je priamo úmerná veľkosti cieľa, ktorý očakáva, a preto je pre človeka cieľ dôležitejší. Čím dôležitejší je cieľ, tým väčšie úsilie vynaloží človek pri jeho dosiahnutí.

Pozitívnymi znakmi motivácie sú nadšenie, pozitívny prístup k práci, pracovné nasadenie a energia. To je práve to, čo chce zamestnávateľ od svojho zamestnanca. Pokiaľ je správne zvolená práca, sú tieto znaky, po nástupe do práce stále v rozvoji.¹⁹¹

Najčastejšími motívmi sú teda potreba po kontakte s inými ľuďmi, potreba istoty a bezpečia, potreba sebaocenenia, spolupráca a nezávislosť. Každý človek je svojim spôsobom jedinečnou bytosťou. Takisto sú jedinečné aj jeho motívy. Motiváciu delíme na motiváciu vnútornú a na motiváciu vonkajšiu.¹⁹²

Pracovná motivácia sa skladá zo štyroch skupín:

- Ekonomická motivácia – hlavným motivátorom sú peniaze, tie donútia človeka pracovať, výška financií po vykonanej práci značne ovplyvňuje výkon zamestnanca. Väčšina ľudí považuje tento motív kľúčový a práve kvôli nemu si zvolia profesiu.
- Sociálna motivácia – hovorí o interpersonálnych vzťahoch v práci a o spokojnosti, ktorá z nich vyplýva. Vzťahy na pracovisku, ktoré fungujú ideálne sa odrážajú často aj na vykonanej práci.
- Osobnostná motivácia – Potreba uznania a sebarealizácie. Ľudia pracujúci v odbore sociálna práca tomu prikladajú vysokú hodnotu motivácie. Hlavný cieľ ich snaženia je to, že človek môže byť úspešný.

¹⁹¹ ADAIR, J. E. 2004. *Efektivní motivace*. 1. vyd. Praha : Alfa Publishing, 2004. Management (Alfa Publishing).

¹⁹² ŠTIKAR, J. - RYMEŠ, M. – RIEGEL, K. – HOSKOVEC, J. 2003. *Psychologie ve světě práce*. Vydání první. Praha : Univerzita Karlova v Praze, nakladatelství Karolinum, 2003.

- Motivácia spokojnosti v práci – ide o individuálny pocit. Hlavnou podstatou sú nároky na zamestnanca a ich miera, a samozrejme zamestnanie v rámci stability. Spokojnosť v práci tak ovplyvní aj súkromný život človeka.¹⁹³

VNÚTORNÁ MOTIVÁCIA CHARAKTERISTICKÁ PRE POMÁHAJÚCEHO PROFESIONÁLA

Vnútoraná motivácia sú faktory u samotného človeka, ktoré si on sám vytvorí, a ktorými je ovplyvnený. Je ich mnoho, no spomenieme napríklad zodpovednosť alebo sú to schopnosti človeka a jeho skúsenosti v živote. Človek motivovaný vnútorne, ak nemá žiadnu odmenu za svoju prácu, ale ide len o aktivitu, ktorú vykonáva. Taký to človek sa dá nazvať dobrovoľníkom. Viac menej vnútoraná motivácia prevláda aj na poli zamestnancov, pokiaľ ich snaha v práci je užitočná.

VONKAJŠIA MOTIVÁCIA V PRÁCI POMÁHAJÚCEHO PROFESIONÁLA

V práci ju môžu tvoriť napríklad odmeny, platové ohodnotenie a podobne. V podstate je to motivácia, ktorá prichádza z okolia. Na druhej strane tiež negatívne zafarbené skutočnosti ako sú tresty, zníženie platu, kritika atď¹⁹⁴. Pri zamestnancoch existujú predpoklady, že sa riadia viac vnútornou ako vonkajšou motiváciou. Za tým sa skrýva fakt, že sociálna sféra nie je dobre finančne hodnotená a tiež, že finančné prostriedky získané v neziskovom sektore ďalej slúžia pre ďalšie použitie a odmeny a benefity zamestnancov.¹⁹⁵

Ľudia pracujúci v sociálnej sfére sú podobní motivovaným aktérom, ktorí usilujú o dosiahnutie svojich stanovených cieľov, pretože práve z toho čerpajú svoju vnútornú motiváciu. Zamestnancom v sociálnej sfére použitie nástrojov

¹⁹³ KOLLÁRIK, T. 2002. *Sociálna psychológia práce*. 1. vyd. Bratislava : Univerzita Komenského, 2002.

¹⁹⁴ ARMSTRONG, M. 2007. *Řízení lidských zdrojů: nejnovější trendy a postupy : 10. vydání*. 1. vyd. Praha : Grada, 2007.

¹⁹⁵ BOUKAL, B. a kol. 2010. *Nestátní neziskové organizace*. 1. vyd. 2010.

vonkajšej motivácie viac zamestnanca a zamestnankyňu demotivuje, než im naopak dodá väčšie odhodlanie k práci. Vonkajšie faktory údajne znižujú sebaurčenie pracovníka a jeho sebavedomie v kontexte vykonanej práce, ktoré získava práve prácou dobrovoľnou alebo takou, ktorú robí z vlastného presvedčenia, je teda riadený vnútorne.

PROBLÉMOVÉ MOTÍVY

Existuje časť ľudí v spoločnosti, ktorá sa rozhodne pre pomáhajúcu profesiu len pre dôvod postavenia v rámci moci, ktoré sa často ľahko zneužíva tak, že klient väčšinou nepozná aké má práva. Sociálny pracovník sa musí správať eticky a mravne. Nesmie zneužívať svoje postavenie a musí rešpektovať iných. Aj preto je vzťah sociálneho pracovníka s klientom krehký. Je dôležité aby prišlo k vzájomnej dohode a našiel sa spoločný cieľ práce. Do práce zamestnanca sa nepremieta iba jeho etické zmýšľanie, ale tiež jeho pohľad na život. Problém môže nastať vtedy, ak sa človek správa mravne len preto, že sa bojí čo by bolo ak by sa tak nesprával. Podstatné je jeho svedomie, osvojenie spoločenských noriem a taktiež aj zrelý úsudok. Pokiaľ nemá strach z výsledku svojho konania, tak zneužije situáciu niekedy aj na úkor druhých. Každý človek má dobré i zlé stránky. Hranice medzi nimi sú však veľmi tenké. V profesii sociálneho pracovníka sú dôležité potreby klientov. Potreby pracovníka nemajú často veľkú váhu. Hlavnou potrebou by mala byť pomoc človeku, no častokrát to býva úplne inak. Môže ísť o uspokojenie rôznych ďalších potrieb. Medzi tie napríklad patria túžba po tom byť dobrým človekom, lepším ako klient, ktorému sa to nedarí, mať väčšinový názor, zarobiť si dostatok financií, byť profesionál, ovplyvniť iných, cítiť sa nápomocný a potrebný a samozrejmosťou mať zamestnanie.¹⁹⁶

Najdôležitejšou vlastnosťou pri vykonávaní tejto profesie je vzťah ku klientovi. Existujú pracovníci, ktorí majú strach z názoru na ich osobu. Z tohto dôvodu nedávajú klientom takmer žiadny priestor na vlastný názor, čím sa

¹⁹⁶ ÚLEHLA, I. 2007. *Umění pomáhat: učebnice metod sociální praxe*. Vyd. 3., v Sociologickém nakladatelství (SLON) 2. Praha : Sociologické nakladatelství, 2007. Studijní texty (Sociologické nakladatelství).

dostávajú do kruhu - čím menej priestoru zverencom dajú, tým horší názor na nich klienti majú. Obetovať sa pre klienta je v tejto sfére veľmi častým javom. Ide o stav, kedy pracovník povýši klientove potreby nad tie svoje. Prevláda tak u klienta pocit, že jeho život závisí na pracovníkovi. Je tam veľká obeta pre klienta, no život si pracovník týmto konaním neuľahčuje pretože nemá dosť priestoru pre svoj život a svoje záujmy. Ani pre klienta nie je prospievajúca takáto starostlivosť, pretože ho oslabuje a začína byť zraniteľnejším. Môže si uvedomiť, čo pre neho iný človek robí, cíti sa ako závažie pre iného človeka, a to narúša profesionálny vzťah medzi nimi. Rola klienta vyjadruje určitú bezmocnosť, naopak profesionál sa môže javiť v tomto vzťahu ako dominantný. Nie je výnimkou zneužívanie a manipulácia zo strany znevýhodneného a určitú hranicu medzi užitím a zneužitím moci je ťažké. Všetky vzťahy, aj tie na profesionálnej úrovni, sú vždy len také, aké ich obidve strany urobia. Je potrebné rozlíšiť, či človek skutočne chce pomáhať druhým, alebo sa potrebuje cítiť potrebný.¹⁹⁷

ZÁVER

Motivácia k práci sociálneho pracovníka môže byť rôzna. Najdôležitejšie je aby sociálny pracovník vykonával svoje povolanie ako poslanie, keďže v tejto profesii je hlavnou úlohou pomáhanie tým, ktorí to potrebujú. Klienti sa nachádzajú v ťažkých životných situáciách, kedy si sami pomôcť nevedia alebo nedokážu a preto by mala byť práca sociálneho pracovníka motivovaná tým, že chcú pomáhať, jeho osobnosť by sa mala vyznačovať prosociálnosťou a ideálne by bolo ak by v osobnosti sociálneho pracovníka nechýbala vlastnosť, ktorú nazývame altruizmus. Prosociálnosť a prosociálne správanie vychádzajú z vnútornej motivácie, kedy sociálny pracovník má pocit, že pomohol a to ho uspokojuje. Motivácia k jeho práci môže prameniť i z vonkajšej motivácie, akými sú odmeny, pochvaly či povýšenie alebo postup v práci. To všetko môže priaznivo vplývať na jeho prácu a môže to mať veľmi pozitívny dopad na jeho výkon.

¹⁹⁷ HENRIKSEN, J. – VETLESEN, J. 2000. *Blízke a vzdálené: etické teórie a princípy práce s ľuďmi*. Vyd. 1. Boskovice : Albert, 2000. SCAN.

SUMMARY

Motivation for the work of a social worker may vary. The most important thing is that a social worker performs his vocation as a mission, as in this profession the main task is to help those who need it. Clients find themselves in difficult life situations when they can not help or fail to do so, and therefore the work of a social worker should be motivated by wanting to help, his personality should be characterized by prosocialism and ideally would be if the personality of the social worker did not miss the property, which we call altruism. Prosociality and pro-social behavior are based on internal motivation when a social worker feels he has helped, and that satisfies him. Motivation for his work can also stem from external motivation, such as rewards, praise, promotion, or progress at work. All of this may favorably affect his work and may have a very positive impact on his performance.

Zoznam bibliografických odkazov

- ADAIR, J. E. 2004. *Efektivní motivace*. 1. vyd. Praha : Alfa Publishing, 2004. Management (Alfa Publishing). ISBN 80-86851-00-1.
- ARMSTRONG, M. 2007. *Řízení lidských zdrojů: nejnovější trendy a postupy : 10. vydání*. 1. vyd. Praha : Grada, 2007. ISBN 978-80-247-1407-3.
- BOUKAL, B. a kol. 2010. *Nestátní neziskové organizace*. 1. Vyd. 2010. ISBN 978-80-245-1650-9.
- BUCHTOVÁ, B. 2002. *Psychologie člověka pro manažery*. Vyd. 1, pilotní verze. Brno : Masarykova univerzita v Brně, 2002. [online]. Dostupné na: <http://docplayer.cz/887127-Psychologie-cloveka-pro-manazery.html#show_full_text>
- HENRIKSEN, J. – VETLESEN, J. 2000. *Blízké a vzdálené: etické teorie a principy práce s lidmi*. Vyd. 1. Boskovice : Albert, 2000. SCAN. ISBN 80-85834-85-5.
- KOLLÁRIK, T. 2002. *Sociálna psychológia práce*. 1. vyd. Bratislava : Univerzita Komenského, 2002. ISBN 80-223-1731-4.
- NAKONEČNÝ, M. 2009. *Sociální psychologie*. Vyd. 2., rozš. a přeprac. Praha : Academia, 2009. ISBN 978-80-200-1679-9.

- SMÉKAL, V. 2002. *Pozvání do psychologie osobnosti: člověk v zrcadle vědomí a jednání*. 1. vyd. Brno : Barrister&Principal, 2002. Studium. ISBN 80-85947-80-3.
- ŠTIKAR, J. - RYMEŠ, M. – RIEGEL, K. – HOSKOVEC, J. 2003. *Psychologie ve světě práce*. Vydání první. Praha : Univerzita Karlova v Praze, nakladatelství Karolinum, 2003. ISBN 80-246-0448-5.
- ÚLEHLA, I. 2007. *Umění pomáhat: učebnice metod sociální praxe*. Vyd. 3., v Sociologickém nakladatelství (SLON) 2. Praha : Sociologické nakladatelství, 2007. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 80-86429-36-9.
- VÁGNEROVÁ, M. 2004. *Základy psychologie*. 1. vyd. Praha : Karolinum, 2004. ISBN 80-246-0841-3.

MOTIVATION AND MOTIVES IN THE WORK OF A SOCIAL WORKER

Daniela Barkasi, lecturer, St. Elizabeth University of Health and Social sciences, Department of Beatific M. D. Trček in Michalovce, Partizánska 23, 071 01 Michalovce, Slovakia, daniela.barkasi@gmail.com

Abstract

The contribution is devoted to the area of motivation and motives that work in the work of a social worker. A social worker is a helping profession who, in addition to professional theoretical knowledge, professional skills, also requires a certain amount of motivation to improve the quality of work. In the present paper we define the concept of work motivation, define internal and external motivation and describe the motives in the work of a social worker. We point out that motivation can influence a person in the exercise of his profession.

Keywords

Motivation, theme, social worker