

JIHOČESKÁ UNIVERZITA V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH

ZDRAVOTNĚ SOCIÁLNÍ FAKULTA

Motivace k dobrovolnické činnosti

Bakalářská práce

Autor: Soňa Šimková

Vedoucí práce: doc. PhDr. Helena Zášková, CSc.

Datum odevzdání: 2. 5. 2012

Abstrakt

Motivace k dobrovolnické činnosti

Bakalářská práce řeší otázky dobrovolnictví, přesněji motivace k dobrovolnickým činnostem. Dobrovolníci jsou lidé, kteří pomáhají sociálně slabším občanům bez nároku na finanční nebo jinou odměnu. Motivaci stát se dobrovolníkem ovlivňuje mnoho faktorů, k nimž patří například altruistické hodnoty, kariérní potřeby, sociální vztahy atd.

Bakalářská práce si klade za cíl zjistit cíle a potřeby dobrovolníků v závislosti na délce dobrovolnické praxe. Vychází přitom z modelu funkční analýzy dobrovolnictví M. Snydera a kol., která je založena na principu motivovanosti velké části lidského chování právě cíli a potřebami. Prostřednictvím kvantitativního výzkumu zjišťuje povahu těchto motivů.

Sběr dat byl proveden dotazníkem M. Snydera a kol. U 40 respondentů, dobrovolníků z organizace Fokus České Budějovice a Fokus Tábor, domácí hospic Jordán, denní a týdenní stacionář Klíček, program Pět P v Českých Budějovicích a dobrovolnické centrum Hestia. Výzkum přinesl řadu zajímavých výsledků, k nimž patří zjištění preferovaných a odmítaných motivů. Nejčastěji uváděným motivem k dobrovolnické činnosti byl motiv pochopení a naopak nejméně uváděným motivem se staly sociální vztahy. Mezi dobrovolníky s diferencovanou délkou dobrovolnické praxe byly zjištěny zcela nepatrné rozdíly. Dlouhá praxe je častěji výrazem altruistických hodnot, souvisejících s humanitární starostí o druhé. Krátkou dobrovolnickou zkušenost častěji charakterizuje individuální osobnostní růst, vývoj a zdokonalení.

Abstract

Motivation to do voluntary work

The Bachelor's thesis deals with the questions related to volunteering, more accurately with the motivation to volunteer. The volunteers are the people who help socially handicapped people not entitled to receive any financial or other support. The motivation to become a volunteer is influenced by many factors to which for example altruistic values, career needs, social relations, etc. belong.

The Bachelor's thesis proposes to find the objectives and needs of the volunteers according to the length of volunteer practice. But in the fact it results from the model of the functional analysis of volunteering of M. Snyder & Associates, which is based on the principle of motivations of a great part of human behaviour based on objectives and needs. The nature of these motives are found through the quantitative research.

The data were collected by means of the M. Snyder & Associates questionnaire, which was filled in by 40 respondents, volunteers for companies Fokus České Budějovice and Fokus Tábor, the home hospice Jordán, daily and weekly social welfare institution Klíček, the programme "Pět P" in České Budějovice and the volunteer centre Hestia. The research brought a lot of interesting finding, including preferred as well as dismissive motives. The motive of understanding was the most frequent motive to volunteer, on the contrary, social relations became the least frequent one. There are small differences between the volunteers with differentiated length of volunteering. A long practice oftentimes appears to be the expression of altruistic values related to humanitarian care for the others. Short volunteering experience is more often distinguished by individual personal growth, development and improvement.

Prohlášení:

Prohlašuji, že svoji bakalářskou práci na téma „Motivace k dobrovolnické činnosti“ jsem vypracovala samostatně pouze s použitím pramenů a literatury uvedených v seznamu citované literatury.

Prohlašuji, že v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb. v platném znění souhlasím se zveřejněním své bakalářské práce, a to v nezkrácené podobě elektronickou cestou ve veřejně přístupné části databáze STAG provozované Jihočeskou univerzitou v Českých Budějovicích na jejich internetových stránkách, a to se zachováním mého autorského práva k odevzdanému textu této kvalifikační práce. Souhlasím dále s tím, aby toutéž elektronickou cestou byly v souladu s uvedeným ustanovením zákona č. 111/1998 Sb. zveřejněny posudky školitelů a oponentů práce i záznam o průběhu a výsledku obhajoby kvalifikační práce. Rovněž souhlasím s porovnáním textu mé kvalifikační práce s databází kvalifikačních prací Theses.cz provozovanou Národním registrem vysokoškolských kvalifikačních prací a systémem na odhalování plagiátů.

V Českých Budějovicích dne 2. 5. 2012

.....
Podpis studenta

Poděkování:

Touto cestou bych chtěla velmi poděkovat doc. PhDr. Heleně Záškové, CSc. za její cenné rady, trpělivost a čas, který mi věnovala při vedení mé práce. Dále děkuji všem dobrovolníkům, kteří se zapojili do mého výzkumu.

Obsah:

1. Současný stav	9
1.1 Dobrovolnictví	9
1.1.1 Historie dobročinnosti v českých zemích.....	10
1.1.2 Dobrovolník	11
1.1.3 Dárcovství a dobrovolnictví	12
1.1.4 Dobrovolnictví podle zákona 198/2002 Sb.....	12
1.1.5 Dobrovolnictví podle role, kterou dobrovolnictví hraje v organizaci	14
1.1.6 Časové vymezení dobrovolnictví	14
1.1.7 Metodika práce s dobrovolníky.....	15
1.1.8 Hranice při pomáhání	17
1.1.9 Supervize.....	17
1.2 Motivace	18
1.2.1 Motivy a incentivy	19
1.2.2 Motivátor, motivování.....	20
1.2.3 Průběh motivace	20
1.2.4 Vnitřní a vnější faktory motivace.....	21
1.2.5 Principy motivace.....	21
1.2.6 Maslowův hierarchický systém potřeb.....	22
1.3 Motivy dobrovolné činnosti.....	23
1.3.1 Motivace k dobrovolnictví	25

1.3.2 Obecná motivace k dobrovolnictví	28
1.4 Empatie	29
1.5 Altruismus.....	29
1.5.1 Druhy altruismu.....	30
1.6 Evropský rok dobrovolnictví	31
1.7 Organizace, ve kterých budou získávána data pro výzkum	32
2. Cíl práce a hypotézy	35
2.1 Cíl práce	35
2.2 Hypotézy	35
3. Metodika.....	36
3.1 Použitá metodika.....	36
3.2 Výzkumný vzorek.....	37
4. Výsledky	38
5. Diskuze.....	55
6. Závěr	60
7. Seznam použitých zdrojů	61
8. Klíčová slova	64

Úvod

Dobrovolníci nejsou placeni – ne proto, že jsou bezcenní, ale proto, že jsou k nezaplacení...

Téma bakalářské práce dobrovolnictví a motivace k dobrovolnictví jsem si vybrala na základě toho, že mě problematika dobrovolnictví zajímá a dobrovolnictví se věnuji. Dobrovolníkem jsem se stala až na vysoké škole. Věnuji se lidem s duševní nemocí. Snažím se prostřednictvím různých aktivit je zapojit do běžného života a pomoci jim do života vnést radost a potěšení. Mám pocit, že je to ta věc, která mi v životě scházela. Tato činnost mě naplňuje.

Dobrovolnictví je pomoc druhým lidem, málo lidí si však uvědomuje, že příznivě působí na duševní zdraví dobrovolníka. To, že vidíte radost a úsměv na tváři lidí, kteří se zrovna nachází v nelehké životní situaci, je jedna z věcí, které vám dávají smysl pomáhat. Jedním z dalších důvodů, proč jsem si toto téma vybrala, je to, že v naší zemi je dobrovolnictví opomíjeno a zatracováno. Naše společnost je více sobecká, a také přestává myslet na ostatní lidi. Lidé staví na první příčku peníze jako prostředek k dosažení úspěšného a spokojeného života.

V mé bakalářské práci se zaměřuji na dobrovolníky, na lidi, kteří dobrovolně pomáhají sociálně slabším občanům bez nároku na odměnu. Snažím se vysvětlit pojem dobrovolnictví a především zjistit strukturu motivace dobrovolníků k dobrovolné činnosti. Co vlastně dobrovolníky motivuje k práci bez odměny.

Rok 2011, ve kterém jsem též psala svou práci, byl vyhlášen Radou ministrů EU evropským rokem dobrovolnictví. Vztahuje se na všechny členské země EU a na celý rok 2011. Jeho účelem bylo podpořit úsilí pro to, aby občanské společnosti vytvořily podmínky pro dobrovolnictví v Evropské unii, a také zajistit větší zviditelnění dobrovolných činností v EU.

1. Současný stav

Těm, kteří se dali získat dobrovolně, můžeme důvěřovat, ale nikdy těm, kteří byli mocí donuceni nebo lstí získáni.

Jan Amos Komenský

Musíte poskytnout čas svým bližním - i když se bude jednat o maličkost, aby učinili něco pro druhé – něco, za co nedostanou zapláceno, ale budou mít tu čest to udělat.

Albert Schweitzer

1.1 Dobrovolnictví

Dobrovolnictví je nedílnou součástí naší občanské společnosti. Zaujímá mnoho podob, jako je pomoc obětem přírodních katastrof, práce s dětmi, seniory atd. Ve všech podobách je obsažen základní princip odpovědnosti za svět, ve kterém žijeme. Solidarita a pomoc těm, kteří to z nějakého důvodu potřebují, není vždy v jejich silách si pomoci sami (24).

Dobrovolnictví představuje v dnešní době fenomén, který překračuje hranice států, náboženských a sociálních skupin. Díky tomu je zde možnost soužití, založené na vzájemné pomoci a solidaritě. Dobrovolnictví provází člověka od nepaměti. Jeho význam v různých dobách kolísal. Někdy bylo dobrovolnictví téměř neviditelné a zcela na okraji zájmů mocných, jindy byl zase dobrovolnický entuziasmus okázale oceňován a měl klíčový význam pro fungování či vzestup celé společnosti (31).

V dobrovolnictví nalezneme tři společné prvky: dobrovolnictví je nepovinné, neplacené a ve prospěch druhých lidí.

Analýza a definice dobrovolnictví obvykle nachází nejasnosti ve třech klíčových bodech. Mezi tyto body řadíme:

a) Svobodná volba vs. donucení

Svobodná volba je jedna za čtyř charakteristik dobrovolnictví, ale i přesto mohou některé organizace obsahovat určitou míru donucení. Příkladem mohou být vysokoškolští studenti, kteří jdou pomáhat do určité organizace za účelem získání kreditů.

b) Dobrovolnictví bez nároku na odměnu

Jedná se o jedno z nejdiskutovanějších témat v občanském sektoru. Existuje škála praktik od proplácení cestovného a nákladů spojených s dobrovolnickou prací přes drobné dárky po odměny formou volného přístupu ke službám či akcím.

c) Dobrovolnictví pro jiné, nebo obecně prospěšné dobrovolnictví

Za dobrovolnictví obecně prospěšné není považováno dobrovolnictví spojené s trávením volného času ani neplacená práce pro vlastní organizaci. Dochází k zúžení definice, která je využitelná pro určité účely, ale nepostihuje ve většině zemí tu nejrozsáhlejší sféru dobrovolnické aktivity, což je sport, kultura a rekreace (9).

1.1.1 Historie dobročinnosti v českých zemích

Počátky dobročinnosti v českých zemích sahají až do středověku. Tyto počátky jsou spojeny s církví. Instrukce, která se stará o blaho jiných. Devatenácté a počátek dvacátého století s sebou přineslo nárůst občanských asociací, nadací a spolků, které podpořily rozvoj národní kultury, umění, vědy a vzdělávání. Společenský život v tomto období byl ovlivněn národnostními emancipačními snahami, které se objevily v oblasti filantropie a neziskových aktivit. V této době církev stále působila v nemocnicích, sirotčincích, starobincích a sociálních službách. Za období první republiky bylo v Československu asi 5140 dobročinných spolků. Tyto spolky se nejčastěji zaměřovaly

na budování a spravování různých ústavů a zařízení. Během druhé světové války okupační režim mnohé neziskové organizace zrušil. Organizace, které nezrušil, byly hierarchické instituce sloužící státní moci. Po válce byla snaha vrátit předválečný stav, ale bez úspěchu. Komunistický režim, který byl v Československu od roku 1948, zastavil dobrovolnou činnost i celý spolkový život. Zapojení občanů bylo pouze formální, vynucené režimem. Stát si vytvořil vlastní státní, neziskový sektor a používal spojení dobrovolnictví často s aktivitami ve prospěch státní moci. Po roce 1989 se znovu probouzí scéna neziskových organizací. Organizace jako jsou například Skaut, YMCA a další. Od devadesátých let minulého století narůstá nejen počet organizací nabízející možnost dobrovolnického zapojení, ale i lidí, kteří tuto možnost využívají (8, 9).

1.1.2 Dobrovolník

Dobrovolník je člověk, který na základě vlastního svobodného a dobrovolného rozhodnutí věnuje svůj čas a své schopnosti ve prospěch druhých bez nároků na finanční nebo jinou hmotnou odměnu (31).

U nás v České republice mezi dobrovolníky převažují ženy a studenti. V zahraničí se dobrovolnické činnosti věnují zvláště ženy, kterým odrostly děti nebo lidé, kteří jsou v penzi. V USA se jako dobrovolníci nejčastěji angažují manželé, lidé ve věku 30 – 50 let, výdělečně činní, odborníci s dobrým vzděláním a vyššími příjmy (3).

Za významnou součást dobrovolnictví se považuje filantropie – občanská ctnost spočívající v pomoci sociálně slabým jedincům. Strukturu filantropie podle T. Schuyta (2005) tvoří tři základní prvky: zájem o sociální soudržnost, mezigenerační solidarita, přijetí osobní zodpovědnosti za dobrý chod společnosti jako celku. Dobročinnost neboli filantropii lze dělit na dobrovolnictví a dárcovství (35).

1.1.3 Dárcovství a dobrovolnictví

Dárcovství je využití pomoci prostřednictvím peněžitých či nepeněžitých darů, které se dostanou potřebným občanům nebo nevládním neziskovým organizacím. Pokud je finanční či hmotný dar poskytnut bez protihodnoty a jméno dáorce není uvedeno nebo je uvedeno pouze s poděkováním, jedná se o darování. Pokud poskytovatel získá za svůj finanční příspěvek protihodnotu, jedná se o sponzorování (3).

Dobrovolnictví se dělí na:

- a) Občanskou výpomoc, sousedskou výpomoc. Tato činnost je zaměřena na rodinu, sousedy a příbuzenstvo.
- b) Dobrovolnictví vzájemně prospěšné, což je pomoc v rámci obce, sportovního klubu atd.(31)
- c) Tzv. veřejně prospěšné dobrovolnictví. Spočívá v poskytnutí části času a vlastních dovedností pro veřejně prospěšnou činnost.(20) Je to pomoc většinou v nestátních neziskových organizacích. Může zde jít o jednorázovou akci nebo i dlouhodobější spolupráci.(31) Dobrovolnická organizace je organizace sdružující občany, kteří společně pracují pro obecné blaho bez nároku na plat.(20)

1.1.4 Dobrovolnictví podle zákona 198/2002 Sb.

Dobrovolnictví v České republice je legislativně upraveno a to v zákoně o dobrovolnické službě, zákon č. 198/2002 Sb. Tento zákon nabyl účinnosti v lednu 2003. Zákon o dobrovolnické službě zavedl do českého právního řádu pojmy jako je dobrovolník, dobrovolnická služba, vysílající a přijímající organizace. Zákon také nastavil přesná pravidla pro výkon dobrovolnické služby.

Jedná se zejména o vymezení smluvních vztahů mezi dobrovolníkem, vysílající a přijímající organizací, vymezení povinností a podmínek působení dobrovolníka v organizacích, které zahrnují jejich přípravu, podporu, pojištění, ale i kontrolu.

Konkrétně vymezuje tento zákon dobrovolnickou činnost jako činnost, při níž dobrovolník poskytuje:

- a) *Pomoc nezaměstnaným, osobám sociálně slabým, zdravotně postiženým, seniorům, příslušníkům národnostních menšin, imigrantům, osobám trpícím domácími násilím, jakož i pomoc při péči o děti, mládež a rodiny v jejich volném čase*
- b) *Pomoc při přírodních, ekologických nebo humanitárních katastrofách, při ochraně a zlepšování životního prostředí, při péči o zachování kulturního dědictví, při pořádání kulturních nebo sbírkových charitativních akcí pro osoby uvedené v bodě a)*
- c) *Pomoc při uskutečňování rozvojových programů a v rámci operací, projektů a mezinárodních organizací a institucí, včetně mezinárodních nevládních organizací (34).*

Pokud je dobrovolná služba vykonávána po dobu delší než tři měsíce, říkáme jí dlouhodobá, v opačném případě jí říkáme krátkodobá.

Podle zákona o dobrovolnické službě může být dobrovolníkem fyzická osoba:

- a) Starší 15 let, jde-li o výkon dobrovolnické služby na území České republiky.
- b) Starší 18 let, jde-li o výkon dobrovolnické služby v zahraničí, která se na základě svých vlastností, znalostí a dovedností svobodně rozhodne poskytovat dobrovolnickou službu.

Podle zákona č. 198/2002 Sb. dobrovolníkovi za výkon dobrovolnické služby nenáleží odměna.(34)

1.1.5 Dobrovolnictví podle role, kterou dobrovolnictví hraje v organizaci

- a) Pro vlastní chod organizace není dobrovolnická činnost nepostradatelná - tzn. že dobrovolník není nepostradatelný, ale jeho činnost zkvalitňuje poskytované služby. Je to například výtvarná činnost s klienty nebo procházky s klienty atd.
- b) Chod organizace je přímo závislý na dobrovolnících - zde je velká skupina dobrovolníků a jen pár profesionálů. Celý chod organizace je závislý na dobrovolnících, kteří zde plní hlavní cíle.
- c) Dobrovolníci vykonávají činnosti spolu s profesionály - dobrovolníci zde provozují pomocné práce, jako jsou např. pomoc s vařením, úklidem, atd. Díky nim se snižují finanční náklady organizace. Nejčastěji u sociálních a zdravotních zařízení (31).

1.1.6 Časové vymezení dobrovolnictví

- a) Jednorázové akce: dobrovolník může pomáhat vícenásobně, ale vždy v krátkodobém časovém rozmezí např. na sbírkách. To znamená, že dobrovolník pomáhá při jednorázových akcích několikrát ročně. Smlouva o jeho pomoci je většinou jen ústní.
- b) Dlouhodobá dobrovolná pomoc: probíhá v delším časovém rozpětí (déle než tři měsíce) dobrovolník navštěvuje organizaci pravidelně a opakovaně např. 2 krát týdně na čtyři hodiny. Je to závazek mezi dobrovolníkem a organizací, proto by měla být sepsána dohoda o spolupráci.
- c) Dobrovolná služba: můžeme také mluvit o misi. Jedná se většinou dlouhodobější závazek, kdy se člověk věnuje dobrovolné činnosti mimo svoji zemi. Zde jsou vysoké náklady na dobrovolníka, mezi tyto náklady patří platba zdravotního a sociálního pojištění, ale také náklady spojené s pobytem a jeho osobními výdaji (15).

1.1.7 Metodika práce s dobrovolníky

Role dobrovolníka v organizaci: úspěšná činnost neziskové nevládní organizace je založena na nadšení profesionálů a profesionalitě práce s dobrovolníky. Neziskový sektor je tedy soubor institucí, které existují vně státních struktur, ale slouží v zásadě veřejným zájmům, na rozdíl od zájmů nestátních (30).

V neziskových organizacích by neměl chybět koordinátor dobrovolníků neboli člověk, který řídí dobrovolníky, dělá s nimi výcvik a supervize. Koordinátorem může být jak dobrovolník, tak placený zaměstnanec, avšak jsou na něho kladeny vysoké nároky (15).

Rozdíl mezi dobrovolníkem, profesionálem a koordinátorem

Profesionál má potřebné vzdělání. Zná dobře náplň své práce a všechny své pracovněprávní povinnosti a práva. Dobrovolník je člověk, který pracuje ze svého nadšení a usiluje o blaho jiných. Pomáhá druhým bez nároku na peněžitou odměnu.

Koordinátor dobrovolníků: je klíčovou osobou pro dobrovolníky. Dobrovolníky vyhledává, zaučuje, provádí s nimi výcvik, supervize. Je prostředníkem mezi zaměstnanci, vedením organizace, klienty, i dobrovolníky. Hodnotí práci dobrovolníků. Řeší s dobrovolníky jak jejich problémy, tak i formu poděkování dobrovolníkům. Koordinátor může být člen týmu zaměstnanců, dobrovolník nebo v menších organizacích je koordinátorem vedoucí organizace nebo výkonný zaměstnanec, který tuto činnost provádí vedle své vlastní profese. Koordinátor by měl mít možnost pravidelné supervize a to z důvodu psychické zátěže.

Získávání dobrovolníků: získávání dobrovolníků závisí z převážné většiny na tvořivosti koordinátora. Je rozdílné získávání dobrovolníků pro jednorázovou akci a pro dlouhodobou spolupráci (31).

Nejčastěji se pro získání dobrovolníků používá:

- a) leták nebo plakát - je častý, ale ne tak účinný
- b) místní tisk, televizní vysílání
- c) náborová akce - jako je výstava
- d) spolupráce s dobrovolnickými centry, střední a vysoké školy- nejlepší je mezi studenty osobně přijít, představit jim organizaci a seznámit je s dobrovolnictvím, popřípadě odpovědět na jejich dotazy. Studentů dobrovolníků neustále přibývá, jsou dychtiví po nových zkušenostech.
- e) osobní kontakty - získávání přes známé a příbuzné je jedna z nejčastějších forem získávání dobrovolníků (31).

Výběr a výcvik dobrovolníků

Výcvik dobrovolníků je rozlišný vzhledem ke konkrétní organizaci, kterou bude dobrovolník navštěvovat, a také k druhu klientů. Při přípravě dobrovolníka je dobré ho seznámit s posláním a úkolem organizace, dále s organizační strukturou a rolí dobrovolníka v organizaci. Poté je žádoucí s dobrovolníkem probrat jeho obavy a popřípadě zkusit metodu hraní rolí, kdy si dobrovolník vyzkouší jak svoji roli, tak roli klienta. Někdy je součástí přípravy dobrovolníků psychologické posouzení (např. dobrovolník v hospici) (31).

Rozhod s dobrovolníkem

Někdy může dojít k tomu, že se dobrovolník do určitého typu organizace nehodí. Poté je náročné to dobrovolníkovi sdělit, zvláště když je touto prací silně motivován. V mnoha případech totiž dochází k tomu, že dobrovolník potřebuje pomoc vlastně sám (31).

Ocenění dobrovolníků

Každý dobrovolník by měl být nějak oceněn i přesto, že o ocenění nestojí. Nejjednodušší ocenění je prosté „děkuji“ dalším oceněním může být uspořádání slavnostní akce (31). Vhodným dnem je například **5. prosince, jelikož tento den je Mezinárodním dnem dobrovolníků.**

1.1.8 Hranice při pomáhání

Při pomáhání, ať už jde o dobrovolníky nebo profesionály, je důležité dodržovat hranici pomáhání. Následně by trpěl nejen klient, ale i pomáhající. Hlavním problémem při pomáhání je splývání, to znamená, že pracovník bere záležitosti klienta za své vlastní. Splývání je to, že já potřebuji, aby mne klient potřeboval- proto abych se necítil sám. U splývání bychom měli rozlišit soucit a empatii. Při soucitu se s klientem ztotožníme, poté můžeme ztratit hranice mezi námi a klientem. Projevuje se to tak, že trpíme i my sami lítostí a úzkostí ze strachu, co se klientovi právě děje. Při empatii se snažíme vcítit do situace, která se klientovi děje a při tom zůstáváme sami sebou, což je správný přístup při pomáhání lidem (14).

1.1.9 Supervize

„Slovo „ supervize“ k nám přešlo z angličtiny. Hais, K., Hodek, B., (1984) překládají v anglicko českém slovníku slovo supervize: „supervision“ jako „dohled, dozor, kontrolu, řízení, inspekci“ apod. V tomto svém původním a běžném významu se u nás objevuje jen velmi zřídka. Daleko častěji je termín supervize užíván ve značně posunutém smyslu v psychoterapii, odkud proniká do dalších pomáhajících profesí.“ (14, s. 136).

V sociální práci plní supervize tři hlavní funkce

- a) Vzdělávací
- b) Podpůrná
- c) Řídící (10)

Supervize v psychoterapii je praktické učení, kde vystupuje supervizor neboli učitel dále pak skupina lidí a supervidovaný, kterému ostatní pomáhají s řešením problému. Problému, který vzniká při práci s klienty.

Smyslem supervize je učit se složitým psychoterapeutickým poznatkům a jejich aplikaci při jednání s klientem a při přemýšlení o něm (14).

Na českém území se supervize poprvé objevila v 60. letech 20. století jako součást psychoanalytického výcviku. Prioritou supervize je profesionální rozvoj pracovníka a rozšiřování jeho dovedností. Souběžně s tím má supervize pomáhat řešit těžko řešitelné případy a má pomoci pracovníkovi vyrovnat se s pracovním stresem (19).

1.2 Motivace

„je proces energetizace chování a jeho zaměřování na určitý cíl, výsledkem tohoto procesu je vnitřní motivační stav, který za předpokladu, že subjekt očekává dosažení cíle a cíl je dostatečně atraktivní, spouští příslušné chování (jednání), jehož způsob a průběh je určován situací, v níž se uskutečňuje, motivované chování k dosažení určitého cíle, jímž je určitý druh uspokojení“ (22, s. 450).

Motivace je souhrn pohnutek jednání. Je to určitý způsob chování u konkrétního jedince. Toto chování směřuje k dosažení určitého cíle. Cíle chování jsou určovány psychologickými důvody jedince. Motivace je krátkodobá tendence. U mnoha lidí může dojít k potlačení tendence, která je poté v rozporu s morálkou. Tímto následně vzniká nevědomá motivace. Důležité je, že lidé nemusí znát skutečný důvod svého jednání nebo si ho mohou zdůvodňovat zkresleně (22).

Pojem motivace vymezuje P. Th. Young (1961) „ *Motivace je proces aktivace chování, udržování aktivity a řízení vzorce aktivity.*“ V této přijatelné definici vystupují tři složky motivace: aktivace (energetizace), zaměření na cíl a udržování aktivity. Alternativní vymezení, snad trochu přesnější, by mohlo znít takto: motivace je proces energetizace, řízení a udržování chování (jednání). S tím souvisí i funkce motivace, jíž je, obecně řečeno, účelová selekce tendencí, tj. prosazení určité tendence proti jiné z hlediska subjektivní naléhavosti (např. jít na schůzi místo na oběd). Jinak řečeno, funkcí motivace je subjektivně účelné zaměření chování jedince, které je spojeno s jeho energetizací (intenzitou) a udržováním, dokud nebude dosaženo původního nebo náhradního cíle (22).

1.2.1 Motivy a incentivy

Motivy: vnitřní pohnutka chování nebo hodnocení uváděné jako důvod jednání. Obecně jde o dosažení určitého uspokojení neboli psychologická příčina cíle chování. Podle obsahu uspokojení dělíme motivy na vrozené a získané. Ty získané vznikají na základě učení. Dále rozlišujeme formy motivů. Jako jsou pudy, potřeby, zájmy a druhy motivů jako jsou odpočinek, získání úcty atd. (22).

Motiv: stálá motivační dispozice. „*Je to hypotetický konstrukt, vysvětlující, proč se jedinec chová tak, aby něčeho dosáhl, a motivy v tomto smyslu nejsou ani potřeby, ani cílové objekty: hlad není motiv, nýbrž vnitřní psychofyziologický stav, cílovým objektem je jídlo, motivem je nasycení*“ (21, s 98).

Incentivy: Za incentivy lze pokládat pozitivní vlastnosti nebo cílové hodnoty vnějších objektů. Pro hladovějícího člověka je incentivou jídlo. Motivační stav označovaný obvykle jako potřeba, tj. stav nějakého nedostatku ve sféře biologického i sociálního bytí, je sice intrapsychický fenomén, avšak vyladuje někdy dlouhodobě člověka pro aktivitu určitých incentiv (22).

Vzájemné působení motivace a incentiv (popud, pohnutka) může vyvolat motivační stavy.

1.2.2 Motivátor, motivování

Motivátor

je předmět, který nás motivuje (peníze) (22).

Motivování

znamená vnějšími podněty navozovanou motivaci. Je důležité rozlišovat motivaci a motivování. Obecným motivátorem jsou peníze. Abychom je získali, musíme splnit určité úkoly. Důležitý je vztah mezi motivací a chováním, jelikož ne každý motivační vztah vede k určitému chování. Aby bylo chování spuštěno, musí být splněny určité body. Jsou to: motivační stav, který musí být intenzivní. Subjektivní pravděpodobnost dosažení cíle to je, že cíle bude dosaženo. Hodnota cíle musí být dostatečná. Možné negativní důsledky chování musí být nulové nebo snesitelné (22).

Vztah motivace a kognice- motivace zaměřuje a udržuje chování a kognice vymezuje způsob tohoto chování. Motivace se rodí z nějakého nedostatku a základním nedostatkem je potřeba. Potřeba je nedostatek biogenní nebo sociogenní. Člověk pociťuje potřebu jako nějaké napětí nebo zážitek. Cílem potřeby je uspokojení. Uspokojení je spojeno s příjemnou emocií, proto je motivace emocionální.

1.2.3 Průběh motivace

Průběh motivace znázorňuje následující schéma

kognitivní klíče

Výchozí motivační stav →-----→ cílový objekt → dovršující reakce →
uspokojení → redukce výchozího motivačního stavu
(22).

Motivační systém se vyvíjí od ontogeneze. Od vrozených tendencí se poté s věkem uplatňuje sebekontrola jednání a s nástupem do práce nebo do manželského svazku se uplatňuje úkolová motivace. V dospívání se často objevují nevědomé motivace (23).

1.2.4 Vnitřní a vnější faktory motivace

K vnitřním faktorům motivace řadíme fyziologické potřeby, ale také sociogenní potřeby. Vnější faktory motivace jsou pobídky (jako např. peníze). Vzájemnou interakcí mezi vnějšími a vnitřními faktory vzniká určitá dynamika procesu motivace. V dynamice motivace se uplatňují dva základní principy motivace. Princip hédonismu a princip psychického ekvilibria (21).

1.2.5 Principy motivace

Princip hédonismu

Princip hédonismu neboli slasti. Toto jednání směřuje k dosažení maximální slasti a k minimalizaci všeho nepříjemného (21).

Princip psychického ekvilibria

Princip psychického ekvilibria neboli rovnováhy. Chování člověka vede k udržení určité rovnováhy, a také k jejímu obnovení. Narušení vnitřní psychické rovnováhy způsobuje nepříjemné emoce a naopak uspokojení potřeby způsobuje příjemné emoce (22).

1.2.6 Maslowův hierarchický systém potřeb

S motivací úzce souvisí potřeby. Abrahám Maslow vypracoval originální teorii potřeb a motivace. Rozdělil je hierarchicky na potřeby a z nich plynoucí motivy nedostatkové a růstové. Tento systém si lze představit jako pyramidu, jejíž základ a první patra tvoří potřeby zajišťující přežití jedince. Následující patra souvisejí s přežitím druhu. Nad nimi se vyskytují „jáské“ potřeby a vrchol pyramidy tvoří transcendence, duchovní potřeby a kosmická identifikace (32).

Pokud dojde v organismu k nějakému nedostatku neboli potřebě, musí organismus vydat část energie k dosažení určitého cílového objektu, aby došlo k uspokojení této potřeby (21).

Maslowův hierarchický systém potřeb vychází ze zobecněných zkušeností tohoto významného amerického klinického psychologa a představitele humanistické psychologie. Východiskem hierarchického uspořádání je jejich prožívaná naléhavost a princip, že potřeby v tomto systému uvedené jako vyšší jsou uspokojovány teprve tehdy, když jsou alespoň do určité míry uspokojeny potřeby nižší. Z tohoto pravidla existuje několik výjimek, které jsou dány zejména zkušeností a uspokojováním potřeb v raném dětství, (jestliže byly základní potřeby dítěte dostatečně uspokojeny, nepřikládá jim později velký význam a naléhavější se pro ně v dospělosti může stát potřeba poznávání či tvoření, i když hladoví). Jiným případem výjimky je záměna potřeby lásky a úcty (člověk může usilovat o úctu prostřednictvím lásky, erotické úspěchy také posilují jeho sebevědomí). Maslowovo uspořádání potřeb od „nižších“ (základních) k „vyšším“ je následující:

Fyziologické potřeby: potraviny, nápojů, spánku, odpočinku, útulku, sexu.

Potřeby jistoty: bezpečí, ochrany, péče a pomoci.

Potřeby náležitosti a lásky: přijetí druhými, přátelství a lásky.

Potřeby sebeocenění a úcty, uznání a prestiže

Potřeby sebeaktualizace (seberealizace): potřeba realizovat plně svůj potenciál produkce a tvořivosti, jakož i „potřeby růstu“ (rozumí se rozvoje osobnosti), k nimž patří i potřeby poznávání a estetických zážitků“ (22).

Přesto se zdá, že v hierarchii potřeb (Maslow) něco chybí. Jelikož lidé jsou schopni jednat v rozporu se svými potřebami, např. v rozporu s potřebou přežití, prostřednictvím kouření cigaret, braním drog atd. I přestože je to dlouhodobě ohrožuje na životě, a oni sami si to uvědomují. Proto v našem chování rozhodují především pocity. Pokud jsou tyto pocity příjemné, tak se chováme tak, abychom pocitu dosáhli a pokud jsou pocity nepříjemné, chováme se zase tak, abychom pocitu nedosáhli. Proto bychom mohli Maslowovskou pyramidu doplnit o nulté patro- potřebu prožívání příjemných pocitů a vyhýbání se těm nepříjemným (25).

1.3 Motivy dobrovolné činnosti

Motivy, které vedou k dobrovolné činnosti, můžeme rozdělit na vnitřní motivy a vnější motivy

a) Motivy vnitřní:

Sebeuplatnění, získání nových zkušeností a dovedností, navázání nových vztahů, podílení se na smysluplné práci, pocit dluhu ke společnosti.

b) Motivy vnější:

Ovlivnění příkladem přátel nebo příbuzných, morální normy okolí nebo neformální pravidla chování určité společnosti, ovlivnění příkladem přátel nebo příbuzných (31).

Podle Marka Snydera a jeho kolegů se k dobrovolnictví uchylují lidé na základě toho, že dobrovolnická činnost jim bude sloužit k nějakému účelu, nebo bude plnit jejich vlastní potřebu. M. Snyder a kolegové (in Dovidio et al., 2006) identifikovali **šest motivů pro dobrovolnictví:**

a) **Hodnoty** (související s altruistickou a humanitární starostí o druhé).

b) **Pochopení** (získání nových učebních zkušeností a/nebo využití dovedností, které by byly jinak nevyužity).

- c) **Sociální vztahy** (posílení sociálních vztahů nebo chování, které mají v oblibě jiné významné osoby).
- d) **Kariéra** (získání výhod souvisejících s kariérou).
- e) **Ochrana** (zredukování negativních pocitů o sobě samém nebo řešení osobních problémů).
- f) **Zdokonalení** (psychologický růst a vývoj) (35).

Motivy dobrovolníků nemusí být vždy prospěšné pro ostatní. Můžou se zde objevovat i dobrovolníci s nevhodnými motivy k této práci. Je třeba umět tyto záporné motivy rozpoznat a s daným dobrovolníkem odmítnout spolupráci. Mezi nevhodné motivy dobrovolníků, kterým by měla nezisková organizace věnovat zvýšenou opatrnost, patří:

- 1) *Soucit vedoucí k degradaci klienta*
- 2) *Nepřiměřená a zbytečná zvědavost*
- 3) *Služba pramenící z pocitu povinnosti*
- 4) *Skutkaření, snaha něco si zasloužit*
- 5) *Touha obětovat se, osobní neštěstí, se kterým si uchazeč neví rady, a proto chce ve službě hledat vlastní duševní rovnováhu*
- 6) *Osamělost a z ní pramenící touha po přátelství*
- 7) *Pocit vlastní důležitosti, nenahraditelnosti*
- 8) *Nedostatek sebeúcty a s ním spojená touha potkat ještě ubožejší lidi*
- 9) *Panovačnost, touha ovládat jiné a uplatnit svůj vliv* (31,s 46).

Když je jeden z těchto motivů velice silný, nebo je těchto negativních motivů více dohromady mohou špatně působit na klienty.

1.3.1 Motivace k dobrovolnictví

Obecná motivace může být různá. Jak píše Miloslav Homola (1972) ve své knize „*Motivace lidského chování*“: „*Nejsme prakticky nikdy motivováni pouze jedním motivem, ale vždy komplexem, v němž jsou motivy vzájemně propojeny a vlisují se*“ (12). Motivace každého člověka k dobrovolné práci je jedinečná - často se ovšem jedná o kombinaci následujících faktorů:

- a) **Altruismus** - dobrovolník si přeje být užitečný ostatním. Většina lidí si myslí, že ve skutečnosti neexistují čistě altruističtí dobrovolníci - altruismus je společnou motivací, ale nikdy ne jednou jedinou, pokud člověk slouží trvale - vždy je přítomen nějaký osobní zisk či zadostiučinění.
- b) **Zpětný zisk** – více než jeden dobrovolník má ze své dobrovolné činnosti nějaký nefinanční zisk.
- c) **Profesionální zkušenost** – dobrovolník si může zvýšit svou hodnotu pro určitého zaměstnavatele tím, že zahrne dobrovolnickou činnost do svého životopisu.
- d) **Náboženské přesvědčení** - většina náboženství vnímá službu pro ostatní lidi jako duchovní povinnost nebo jako prostředek k dosažení vyššího duchovního postavení.
- e) **Smysl služby** - někteří dobrovolníci pohlíží na spolupráci v komunitě jako na zodpovědnost, kterou spolu přináší občanství.
- f) **Kvalita života** – jedna z nejdůležitějších motivací. Dobrovolník slouží ostatním, protože tak zlepšuje svůj vlastní život a svoje duševní zdraví. Dobrovolníci jsou rádi s ostatními, rádi aktivně odpočívají a zejména cítí pocit, že mají pro ostatní svou cenu.
- g) **Společenské důvody** - dobrovolnictví je vhodným způsobem jak se seznámit s novými lidmi, a také jak nalézt nové přátele (1).

V literatuře vévodí dva základní přístupy motivace dobrovolnictví: psychologický a sociologický přístup.

a) Psychologický přístup poukazuje na vlastnosti altruistické osobnosti. Definuje dobrovolníka jako člověka, který z důvodu své vrozené empatie vůči jiným má nezjištěnou, altruistickou motivaci. Ostatní lidé jsou motivováni (např. penězi) nebo zastírají prostřednictvím dobrovolnictví své zájmy. Altruistická motivace, někdy také nazývána emocionální, je charakterizována láskou k bližnímu, pocitem solidarity, soucít s lidmi v nouzi, empatie. Pravost této motivace je zpochybňována. Důvodem je zpochybnění, zda je možné, aby altruista za svou dobročinnost nic nedostával. Prostřednictvím dobrovolnictví lze dostávat určité odměny (kvalifikace, dobrý pocit apod.). Proto někteří vědci nacházejí v dobrovolnictví kus sobectví. Ten, kdo se obětuje pro blaho jiných, může v budoucnu očekávat, že mu bude jeho altruismus oplacen. Z výše uvedeného je zřejmé, že každá emocionálně motivovaná činnost je nakažena jistou dávkou egoismu. Odborníci zastávají názor, že neexistuje „čistě altruistický dobrovolník“ stejně jako „zcela sobecký dobrovolník“. Egoisticky motivovaný dobrovolník vidí v dobrovolnické činnosti nástroj k prosazování svých zájmů, ale také dobro, které činí pro ty druhé. Tedy spojení vlastního prospěchu a dobročinnosti. Egoistická motivace je tedy nazývána jako instrumentální, transakční nebo reciproční. Typický egoisticky motivovaný dobrovolník se udržuje prostřednictvím dobrovolnické činnosti v kondici.

b) Sociologický přístup také obhájí sobecké motivy k dobrovolnictví. Zastává tvrzení, že dobrovolníci jsou ke své práci motivováni společenskými odměnami. Sociální motivace se snaží nalézt otázku, proč lidé dobrovolně pracují, ale také proč „konvertují k dobrovolníkům“? Proč vlastně vstupují mezi dobrovolníky a zůstávají mezi nimi. Dobrovolníci a jejich organizace představují specifický sociální svět a vytváří si své vlastní normy a praktiky. Tím ovlivňují i chování lidí, kteří ještě mezi dobrovolníky nevstoupili.

Z toho plyne základní normativistický pohled sociologie na sociální motivaci dobrovolníků. Normativistická perspektiva se opírá o předpoklad, že dobrovolnické chování vyplývá ze socializace jednotlivců ve skupinách. Dobrovolnická participace je motivována kulturou dobročinnosti a občanských ctností. Normativistická perspektiva se opírá o předpoklad, že mobilizační potenciál individuálních motivačních hodnot musí být podpořen konkrétní normou, jejíž dodržování je kontrolováno, odměňováno a porušování trestáno, jinak by nebyl dostatečně silný, aby vedl k dobrovolnickému konání. Norem, které motivují k dobrovolné aktivitě, je hodně. Normativně motivovaní dobrovolníci berou svoje angažmá jako vlastní misi konání dobra, protože se ztotožnili s určitou ideologií budování lepší budoucnosti, s prototypem dobrého člověka nebo s ideálem ctnostného občana platným v dané kultuře či společnosti (9).

Motivace dobrovolníků hraje důležitou roli. Dobrovolníci přicházejí do organizace s různými představami a z různých důvodů. Mezi nejčastější odpovědi ohledně motivace dobrovolníků patří:

- Rád bych pomáhal lidem
- Rád bych získal praxi v oboru, kterému se chci dále věnovat
- Chci dělat něco smysluplného
- Chci udělat něco pro lidi, kterých je mi líto a mám špatné svědomí z toho, že sám jsem zdravý
- Mám trochu volna a chci jej využít pro dobrou věc
- Můj příbuzný byl příjemcem dobrovolnické pomoci od vaší organizace
- Mám pocit, že mne nikdo nepotřebuje a váš projekt mi dává možnost být trochu užitečný
- Zaujal mě váš projekt a chci se na něm podílet (15).

1.3.2 Obecná motivace k dobrovolnictví

Mnoha dobrovolníkům posiluje dobrovolnická činnost jejich sebevědomí. Dobrovolnictví rozvíjí nové dovednosti a schopnosti potřebné k pomáhání a je smysluplným vyplněním volného času. V rozhodování stát se dobrovolníkem hrají důležitou roli osobnostní dispozice. Do osobnostních dispozic patří v první řadě empatie (35). Motivace stát se dobrovolníkem je ovlivněna různými způsoby. Mezi základní motivace k dobrovolnictví patří konvenční motivace, reciproční motivace a motivace nerozvinutá. U dobrovolníků se tyto motivace prolínají a u některých může být jedna z motivací dominantní.

a) Konvenční motivace k dobrovolnictví

K této motivaci mají nejbližší lidé starší 60 let, jelikož tato motivace je založena na principu křesťanské morálky, nebo na správném způsobu života. Takového dobrovolníka vedou k dobrovolnictví morální normy okolí nebo obecná neformální společenská pravidla chování.

b) Nerozvinutá motivace k dobrovolnictví

K této motivaci mají nejbližší vysokoškoláci a lidé střední a starší generace. Je založena na důvěře v organizaci, smysluplnosti dobrovolné práce, pocitu, že prostřednictvím dobrovolnictví je možné se podílet na šíření dobré myšlenky.

c) Reciproční motivace k dobrovolnictví

K této motivaci mají nejbližší lidé do 30 let. Reciproční motivace je typická pro dobrovolníky, kteří chápou svou práci jako organické spojení dobra pro jiné a vlastního prospěchu. Typické pro ně je, že se chtějí prostřednictvím dobrovolnictví udržovat v kondici, získávat nové zkušenosti, uplatňovat své schopnosti (8).

1.4 Empatie

Je schopností vžít se do situace jiného člověka. V důsledku toho můžeme lépe pochopit prožívání určitého člověka. Empatie má kognitivní základ a umožňuje nám rozpoznat situaci, která vyžaduje pomoc. Empatický jedinec si umí navodit podobné emocionální stavy, ke kterým dochází u pozorované osoby. Empatie je motivujícím faktorem prosociálního chování. Obsahuje aspekt prosociální, ale i egoistický (33).

1.5 Altruismus

Altruismus je z latinského *alter*, což znamená druhý nebo jiný. Definice altruismu se podle různých autorů liší. Podle Norberta Sillamy, který je autorem psychologického slovníku, je altruismus nezjištná péče o blaho druhých. Svůj původ má v přírodě, může však vyplývat i z rozumové úvahy (28).

Altruistické chování nebo také prosociální chování je chování, které si klade za cíl dobro okolí. Do tohoto chování patří obětování se, sdílení, pomáhání, poskytování útěchy. Prosociální činnosti, jsou definovány jako činnosti, které vykonávám pro dobro druhých nebo společnosti mimo činnosti, které bych vykonávala pro sebe samotnou. Někteří psychologové ztotožňují prosociální chování s altruismem. Někteří naopak tvrdí, že altruismus je jedním z typů prosociálního chování. Definice altruismu je s největší pravděpodobností dobrovolné nezištné chování. Mezi znaky altruismu řadíme: dobrovolnost, užitek pro partnera, nezištnost, obětování vlastních nákladů.

Psychologické pojetí altruismu: psychologické přístupy k egoismu/altruismu

Egoismus je především chápán jako nedílná součást pudu sebezáchovy. Freund tvrdí, že altruistické motivy se mohou u člověka vyvinout, ale ve své podstatě představují pouze strategické výrazy základních egoistických motivů. Podle většiny vědců představuje altruismus sobečtější motivy. Všechno lidské chování, včetně altruismu, je produktem sloužícím egoistickým motivům. A také, že většina altruistů koná činy, které jsou oceňovány a vyhýbají se těm, které nejsou (35).

1.5.1 Druhy altruismu

a) Reciproční altruismus

Je to altruismus, v jehož pozadí stojí očekávání, že bude jednou oplacen. Jelikož ten, kdo se stará o blaho jiných, jedná bez nároku na odměnu. Ale i přesto se mu odměny dostane. Odměny ve formě kvalifikace, užitečných kontaktů, prestiže atd. Vědomí těchto zisků pro něho může znamenat větší nebo i menší míru motivace k jeho dobročinnosti.

b) Normativní altruismus

Je to altruismus, který se opírá o motivaci kombinující morální imperativy a sociální tlak. Morální imperativy představují vědomí morální povinnosti. Sociální tlak je tlak společenského prostředí – vědomí, že porušení norem dobročinnosti bude potrestáno.

c) Emocionální altruismus

Je altruismus, se kterým se lidé ztotožňují. Cítí, že dobročinnost je správná věc. Mají cit pro morální povinnost dobročinnosti. Emocionální altruismus je nakažen značnou dávkou egoismu. Konání dobra je pro dobrodince něčím krásným a zároveň se těší z toho druhého, na kterém se krásno projevuje.

d) Křesťanský altruismus

Křesťanský morální kodex si klade na dobročinnost zvlášť velký důraz. Křesťanská láska k bližnímu, soucit s trpícími a milosrdenství představují základní pilíře emocionální motivace křesťanského altruismu.

e) Pravý altruismus

Altruismus, jehož motivace je absolutně nezjištná. Jediný a pravý altruismus je čistě emocionální altruismus.

Všechny uvedené druhy altruismu jsou ideální. V praxi se v čisté podobě nevyskytují. Každá dobročinnost je směsicí těchto druhů. Jednotlivé druhy altruismu se nevyklučují. Veškerý altruismus je kontaminovaným egoismem (8).

1.6 Evropský rok dobrovolnictví

Rok 2011 byl prohlášen za evropský rok dobrovolnictví, jelikož Rada ministrů EU zodpovědných za kulturu přijala 24. 11. 2009 rozhodnutí, kterým se rok 2011 vyhláší rokem dobrovolných činností na podporu aktivního občanství (4).

Účelem roku dobrovolnictví je podporovat úsilí pro to, aby občanské společnosti vytvořily podmínky pro dobrovolnictví v Evropské unii a zajistit větší zviditelnění dobrovolných činností v EU.

Cílem evropského roku je:

- a) Usilovat o to, aby bylo v EU vytvořeno prostředí příznivé pro dobrovolnictví s cílem zakotvit dobrovolnictví jakožto součást podpory občanské účasti a činností lidí pro lidi v kontextu EU a ve vhodných a nezbytných případech řešit stávající překážky bránící dobrovolným činnostem.
- b) Umožnit organizátorům dobrovolných činností, aby zlepšili jejich kvalitu, s cílem usnadňovat dobrovolné činnosti. Pomáhat organizátorům zavádět nové druhy dobrovolných činností. Podněcovat navazování kontaktů (networking), mobilitu, spolupráci a součinnost v rámci občanské společnosti. A to nejen mezi občanskou společností ale i mezi dalšími oblastmi v rámci EU.
- c) oceňovat a uznávat dobrovolné činnosti s cílem podporovat vhodné pobídky pro jednotlivce, společnosti a organizace pro rozvoj dobrovolníků a na úrovni EU a na úrovni členských států zajistit uznávání dobrovolnictví ze strany tvůrců politik, organizací občanské společnosti, veřejných institucí a odvětví formálního a neformálního vzdělávání, jakož i zaměstnavatelů, pokud jde o dovednosti a kompetence rozvíjené prostřednictvím dobrovolnictví;
- d) zlepšit povědomí o hodnotě a významu dobrovolnictví s cílem zlepšit obecné povědomí o důležitosti dobrovolnictví jakožto projevu účasti občanů, která přispívá k řešení otázek společného zájmu všech členských států, jako je harmonický rozvoj společnosti a sociální soudržnost (4).

1.7 Organizace, ve kterých budou získávána data pro výzkum

Domácí hospic Jordán

Domácí hospic je neziskovou organizací. Nachází se u vodní nádrže Jordán v okrese Tábor. Vodní nádrž Jordán symbolizuje poslední úsek cesty, který zbýval Izraelcům na útěku z egyptského otroctví a právě přechod přes Jordán byl završením jejich obtížné pouti a vstupem do zaslíbené země. V našich očích symbolizuje Jordán završení tohoto života a postupný odchod z něj, kterým je umírání a smrt (5).

Domácí hospic poskytuje paliativní péči. Paliativní péčí rozumíme komplexní přístup, který zlepšuje kvalitu života. Tím, že ovlivňuje problémy související se život ohrožujícím onemocněním. Především se jedná o onemocnění nevléčitelná, nebo onemocnění se životní prognózou řádů měsíců. Obecně jde o prevenci a zmírnění celkového utrpení. Především časného rozpoznání, přesného vyhodnocení a precizního zaléčení nejen bolesti, ale i ostatních tělesných, psychických, sociálních a spirituálních obtíží. (Marek a kol., 2010). Domácí hospic poskytuje své služby nevléčitelně nemocným lidem i jejich blízkým, kteří o ně doma pečují. Podporuje celou rodinu nemocného a umožňuje mu, aby v posledních dnech a týdnech mohl žít důstojně, mohl být doma se svými blízkými a měl čas na rozloučení (2).

„Přirozenou součástí hospicové péče je doprovod nemocného i jeho rodinných příslušníků. Jedná se o specializovanou zdravotně - sociální službu, při níž je zajišťována komplexní péče o nemocného, i jeho rodinu. Zahrnuje péči lékaře, všeobecné sestry, sociálního pracovníka, na vyžádání i péči psychologa a pastoračního pracovníka a to v přirozeném domácím prostředí nemocného člověka“ (5).

Fokus (Tábor a České Budějovice)

Jsou dvě samostatná občanská sdružení. Zaměřují se na pomoc a podporu lidí s duševním onemocněním. Podmínky přijetí klienta do Fokusu: věk minimálně 18 let, doporučení psychiatra. Řídí se podle zákona o sociálních službách, zákon č. 108/2006 Sb.

Duševní poruchou rozumíme klinicky významný syndrom projevující se ve způsobu chování, myšlení nebo prožívání jedince, který je doprovázen úzkostí, pocity neschopnosti fungovat ve více než jedné důležité životní oblasti nebo se vzrůstajícím rizikem přetrvávající bolesti neschopnosti ztráty svobody či smrti (36). Duševní onemocnění má ve většině případů individuální průběh, je záluďné a klient mnohdy netuší, že právě tímto onemocněním trpí. Duševní porucha je zahalena mnoha mýty a předsudky. Lidé s duševními problémy vyhledávají službu a pomoc často sami. Někteří potřebují podporu a pomoc svých blízkých. Příbuzní a blízcí lidé se snaží nemoc nevidět anebo popřít (17).

Občanské sdružení Fokus Tábor bylo založeno v roce 2000. Snaží se podpořit lidi s duševním onemocněním. Pomáhá jim uplatnit se ve společnosti a plnohodnotně žít. O.s. Fokus Tábor poskytuje v současné době dvě sociální služby. Sociální rehabilitaci a sociálně terapeutickou dílnu. *Motto této organizace je: „ bláznit je lidské“* (7).

Občanské sdružení Fokus České Budějovice pomáhá a podporuje pro pomoc lidi s duševním onemocněním. Bylo založeno na jaře roku 2006. Je neziskovým, dobrovolným a nepolitickým sdružením, které obhajuje práva a prosazuje zájmy osob se zkušeností s duševní nemocí a poskytuje zázemí jim i jejich rodinám. Poskytuje službu sociální rehabilitace a sociálně terapeutickou dílnu (6).

Hestia

Je občanským sdružením, které se zaměřuje propagaci, rozvoj a podporu dobrovolnictví. Národní dobrovolnické centrum, metodické a vzdělávací centrum Hestia se nachází v Praze 1. Hestia působí v České republice již od roku 1991. Nejdříve to byla nadace a poté se stala v roce 1998 občanským sdružením. Činnost organizace se dělí do čtyř hlavních směrů. Mezi tyto směry patří: obecná propagace dobrovolnictví, služby pro organizace pracující s dobrovolníky, služby pro dobrovolníky, Mezinárodní spolupráce společně s vlastními dobrovolnickými programy a výzkumem. *Motto: Podpora, propagace a rozvoj dobrovolnictví* (11).

Program pět p v Českých Budějovicích

Program Pět P je nestátní sociálně preventivní a volnočasový program, který je určen dětem ve věku od 6 do 15 let. Je postaven na dobrovolném vztahu mezi dítětem a dobrovolníkem starším 18 let. Cílem Programu Pět P je doplnit stávající nabídku forem práce s mládeží o individuální přístup, který využívá dobrovolné laické pomoci. Název Pět P znamená: **pomoc, podporu, přátelství, péči, prevenci**

Program Pět P v Českých Budějovicích provozuje od roku 1999 ústav sociální práce Zdravotně sociální fakulty Jihočeské univerzity v Českých Budějovicích. Základní idea programu Pět P byla převzata z programu Big Brothers Big Sisters, který v USA úspěšně funguje téměř 100 let. Myšlenkou programu Pět P je nabídka pomoci dětem, jejichž vývoj může být ohrožen, nebo dokonce už ohrožen je. Konkrétně je ohrožen nepříznivými podmínkami, ve kterých žijí nebo vyrůstají. Program Pět P je určen například: dětem, které tráví s partou tolik času, že si rodiče začínají dělat starost, dětem, jejichž rodiče mají časově náročné zaměstnání, dětem vyrůstajícím v neúplných rodinách a jiní (26).

Denní a týdenní stacionář Klíček

„*Klíček, který otevírá srdce*“. Jedná se o příspěvkovou organizaci s právní subjektivitou. Denní a týdenní stacionář Klíček se nachází v Táboře. Poskytuje sociální služby uživatelům s mentálním a kombinovaným postižením. Věk klientů je různorodý a pohybuje se od pěti let do šedesáti čtyř let (13).

2. Cíl práce a hypotézy

2.1 Cíl práce

Cílem práce je zjistit motivační strukturu u dobrovolníků. Motivy, které je ovlivňují při jejich dobrovolnické praxi nejvíce a naopak ty, které je ovlivňují nejméně. Srovnání motivační struktury u osob s krátkodobou dobrovolnickou zkušeností (kratší než jeden rok) a osob věnujících se dobrovolnictví déle než 3 roky.

2.2 Hypotézy

H1: V motivaci pro výkon dobrovolnických činností dominují zvnitřnělé hodnoty jako životní cíle, obsahující benevolenci, soucit a empatii.

H2: Mezi krátkodobými dobrovolníky a dlouhodobými dobrovolníky nejsou v motivaci rozdíly.

3. Metodika

3.1 Použitá metodika

Výzkum byl proveden za použití kvantitativní metodologie. Kvantitativní výzkum zkoumá rozsáhlejší soubory, které obsahují více respondentů. Cílem takového výzkumu je číselně charakterizovat dostatečně velký a reprezentativní vzorek a maximálně objektivním postupem zjistit názory respondentů.

K realizaci výzkumu a splnění cílů bakalářské práce byla použita metoda dotazování prostřednictvím inventáře. Inventáře jsou standardně založeny na oznamovacích větách, se kterými respondent souhlasí nebo nesouhlasí. Po předchozí domluvě a instrukcích předaným organizacím, bylo použito elektronické dotazování. Pro zjištění motivace k dobrovolnictví byl použit inventář v pracovním převodu H. Záškodné s názvem: funkční přístup k motivaci dobrovolnictví od Marka Snydera a kolektivu. Inventář se skládá z 30 uzavřených otázek. Respondent vyjadřuje svůj postoj k objektu na hodnotící škále výběrem ze stupnice. Škálové otázky jsou nejvhodnějším nástrojem pro měření názorů a postojů. Odpovědi lze jednoduše kvantifikovat a následně statisticky analyzovat.

Použitý inventář zahrnoval Likertovu sedmibodovou škálu, tzn., že respondenti vyjadřovali svůj příklon nebo odklon odstupňovaně. Jedním bodem označovali nesouhlas s tvrzením, sedmi body naprostý souhlas. Inventář byl doplněn o otázku, která se týkala délky dobrovolnické praxe. Výsledky výzkumu budou využity k poskytnutí zpětné vazby dobrovolnickým organizacím.

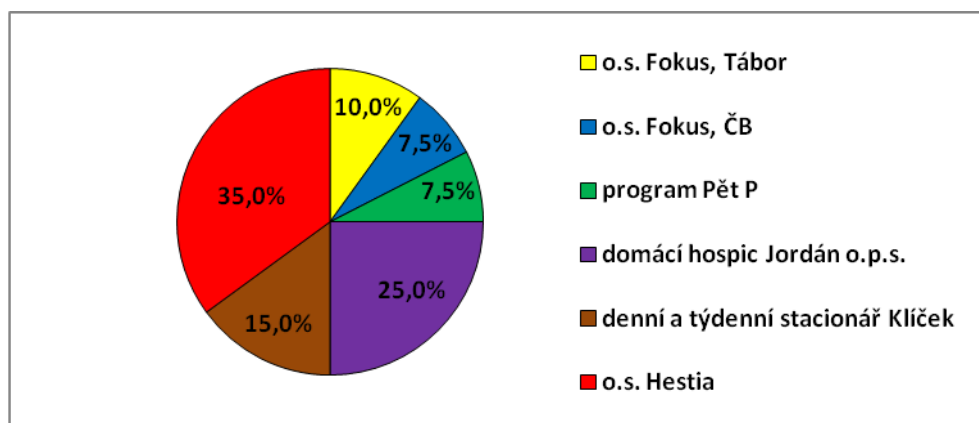
3.2 Výzkumný vzorek

Předpokladem k výběru respondentů byla jak krátkodobá, tak dlouhodobá zkušenost s dobrovolnickou praxí. Bylo osloveno šest organizací, kde se dobrovolníci angažují. Následně bylo dobrovolníkům elektronicky rozesláno padesát standardizovaných dotazníků zjišťujících motivy k dobrovolnické činnosti, míru altruismu a normy vzájemnosti. Dotazník byl doplněn o otázku zjišťující délku dobrovolnické praxe. Návratnost byla 88%, neboli 44 dotazníků. 4 dotazníky musely být vyřazeny z důvodu chybějící odpovědi na otázku, nebo nesprávných odpovědí. Konečný počet dotazníků byl 40 (80%)

Výzkumu se zúčastnili dobrovolníci z organizací: občanské sdružení Fokus, Tábor i České Budějovice, domácí hospic Jordán, denní a týdenní stacionář Klíček, program Pět P a občanské sdružení Hestia.

4. Výsledky

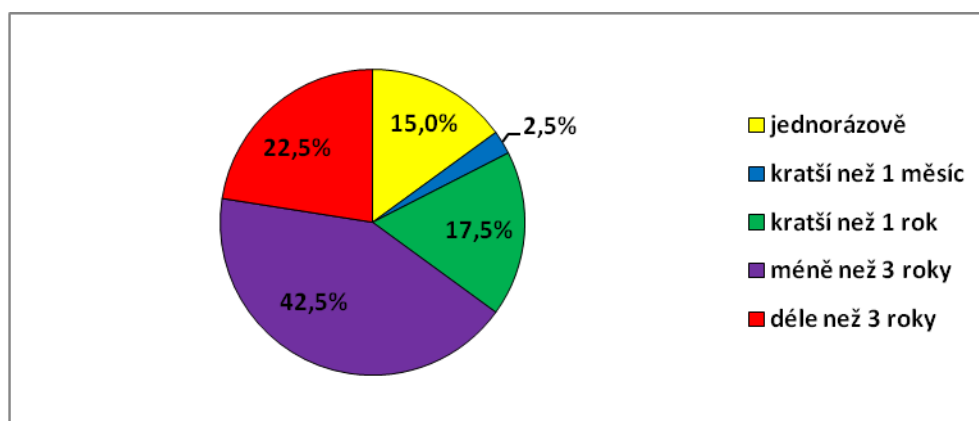
Graf 1: Rozdělení dobrovolníků podle místa dobrovolnické činnosti.



Zdroj: vlastní výzkum

Z celkového počtu 40 respondentů (100 %) se výzkumu zúčastnili 4 dobrovolníci (10 %) z o. s. Fokus, Tábor. 3 dobrovolníci (7,5 %) z o. s. Fokus, České Budějovice. 3 dobrovolníci (7,5 %) z programu Pět P. 10 dobrovolníků (25 %) z domácího hospice Jordán o. p. s. 6 dobrovolníků (15 %) z denního a týdenního stacionáře Klíček. 14 dobrovolníků (35 %) z o. s. Hestia.

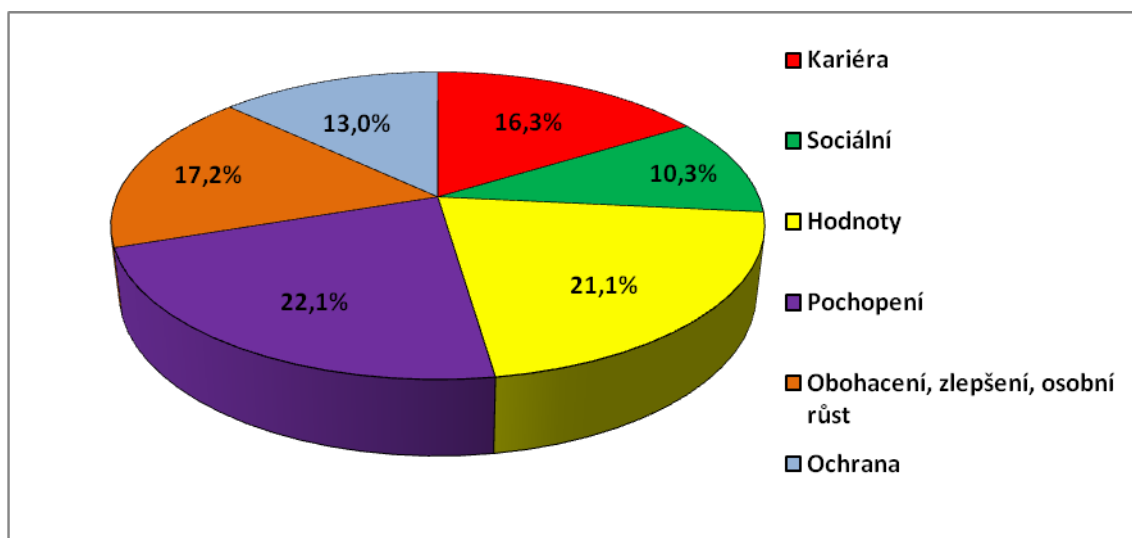
Graf 2: Rozdělení dobrovolníků podle délky dobrovolnické činnosti



Zdroj: vlastní výzkum

Z celkového počtu 40 respondentů (100 %) se výzkumu zúčastnilo 6 jednorázových dobrovolníků (15 %), 1 dobrovolník (2,5 %) s dobou kratší než jeden měsíc, 7 dobrovolníků (17,5 %) s dobou kratší než jeden rok, 17 dobrovolníků (42,5 %) s dobou kratší než tři roky a 9 dobrovolníků (22,5 %) s dobou delší než tři roky.

Graf 3: Motivy dobrovolníků



Zdroj: Vlastní výzkum

Graf 3 znázorňuje rozdělení motivů, které respondenty ovlivňují při jejich dobrovolnické činnosti. V motivační struktuře dobrovolníků nejvíce převažuje motiv pochopení (22 %). Jde například o získání nových učebních zkušeností nebo využití dovedností, které by byly jinak nevyužity. Hned po něm následuje motiv hodnoty (21 %), který souvisí s altruistickou a humanitární starostí o druhé. Následuje motiv obohacení (17%), charakteristický tím, že člověk se snaží zvýšit svůj psychologický vývoj a růst. Dalším motivem je motiv kariéra (16 %). Ten se snaží prostřednictvím dobrovolnické činnosti získávat výhody související s kariérou. Další motiv je motiv ochrana (13 %), který vypovídá o redukci negativních pocitů o sobě samém nebo řešení osobních problémů. Motiv, který byl v nejmenším zastoupení, je motiv sociální (11 %). Posílení sociálních vztahů nebo chování je pro dobrovolníky nejméně důležitým motivem pro dobrovolnictví.

Tabulka 1: Rozložení průměrných hodnot podle jednotlivých položek v inventáři u souboru dobrovolníků (N= 40)

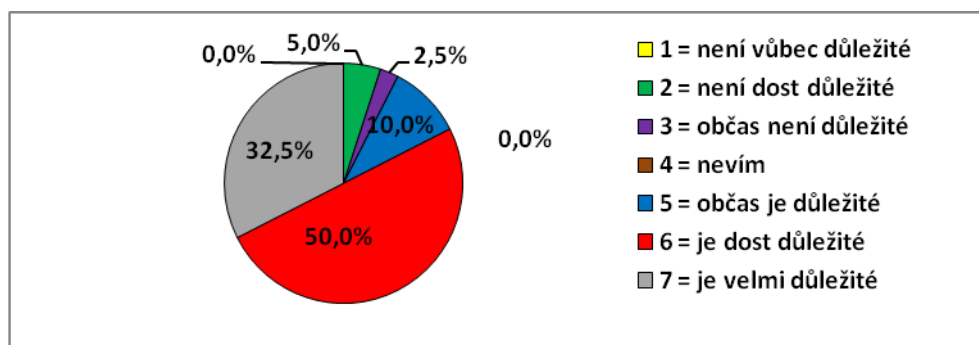
Jednotlivé položky	průměr	Jednotlivé položky	průměr	Jednotlivé položky	průměr
1. položka	4,6	11. položka	1,9	21. položka	4,4
2. položka	2,9	12. položka	5,3	22. položka	5,7
3. položka	4,9	13. položka	4,3	23. položka	3,1
4. položka	1,5	14. položka	5,8	24. položka	3,3
5. položka	3,8	15. položka	4,5	25. položka	6,1
6. položka	3,0	16. položka	5,5	26. položka	5
7. položka	4	17. položka	3,4	27. položka	4,7
8. položka	5,6	18. položka	6,1	28. položka	3,5
9. položka	3,8	19. položka	6	29. položka	4,8
10. položka	4,4	20. položka	4,2	30. položka	5,8

Zdroj: vlastní výzkum

Z tabulky 1 je zřejmá vysoká variabilita preference obsahu jednotlivých položek inventáře 1–30. Pro další popis a analýzu textu byly vybrány nejvíce a nejméně volené položky. Do popisu byly zahrnuty položky přesahující 5,7 a nedosahující 3,0.

Následující graf ilustruje rozdíly ve volbě položky, která patří do motivační kategorie *pochopení*: „Mohu se naučit jak zacházet s druhými lidmi.“

Graf 4: Diference významnosti položky kategorie „pochopení“ u respondentů v %

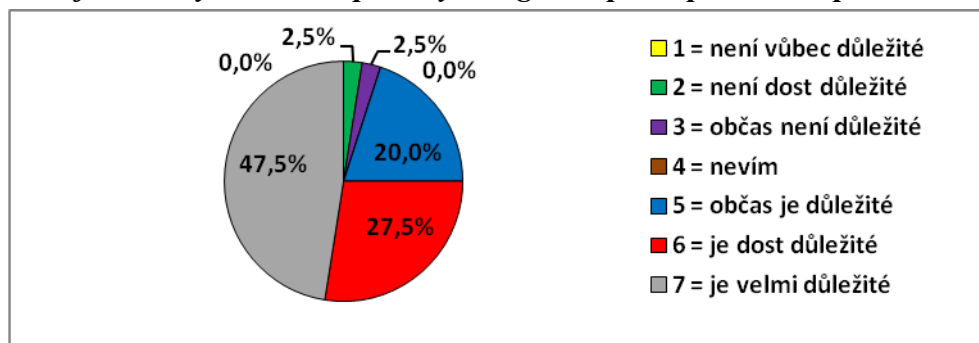


Zdroj: vlastní výzkum

Graf 4 znázorňuje nízké diference zachycené v reakcích u dané otázky. Pro celou polovinu dobrovolníků (50 %) je dost důležitá možnost, jenž dobrovolnictví nabízí, a která patří do oblasti interpersonálních dovedností. Při součtu všech pozitivních odpovědí (na Likertově škále v rozpětí od 5 do 7 bodů) pak zjišťujeme zásadní význam této funkce dobrovolnictví - Pro celých 92,5 % respondentů je podstatné naučit se zacházet s různými typy lidí. Žádný dobrovolník (0 %) nevedl, že by pro něj nebyla možnost naučit se zacházet s různými lidmi vůbec důležitá. Při součtu všech negativních odpovědí (na Likertově škále v rozpětí od 1 do 3 bodů) pak zjišťujeme, že jen pro 7,5 % respondentů není podstatné naučit se zacházet s různými typy lidí.

Následující graf ilustruje rozdíly ve volbě položky, která patří do motivační kategorie *pochopení*: „Dobrovolnictví mi umožňuje učit se prostřednictvím vlastních zážitků.“

Graf 5: Diference významnosti položky kategorie „pochopení“ u respondentů v %

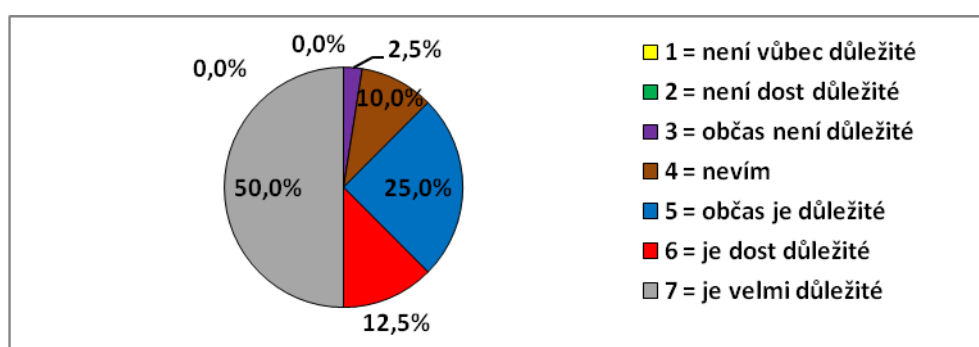


Zdroj: vlastní výzkum

Graf 5 znázorňuje nízké diference zachycené v reakcích u dané otázky. Pro necelou polovinu dobrovolníků (47,5 %) je velmi důležité učit se ze svých, přímých zážitků. Při součtu všech pozitivních odpovědí (na Likertově škále v rozpětí od 5 do 7 bodů) pak zjišťujeme zásadní význam této funkce dobrovolnictví – Pro 95 % respondentů je podstatné učit se prostřednictvím vlastních, přímých zážitků. Pro žádného dobrovolníka (0 %) není vůbec tato možnost důležitá. Při součtu všech negativních odpovědí (na Likertově škále v rozpětí od 1 do 3 bodů) pak zjišťujeme, že pro 5 % respondentů není zásadní učit se prostřednictvím vlastních, přímých zážitků.

Následující graf ilustruje rozdíly ve volbě položky, která patří do motivační kategorie *hodnoty*: „Cítím, že je důležité pomáhat druhým.“

Graf 6: Diference významnosti položky kategorie „hodnoty“ u respondentů v %

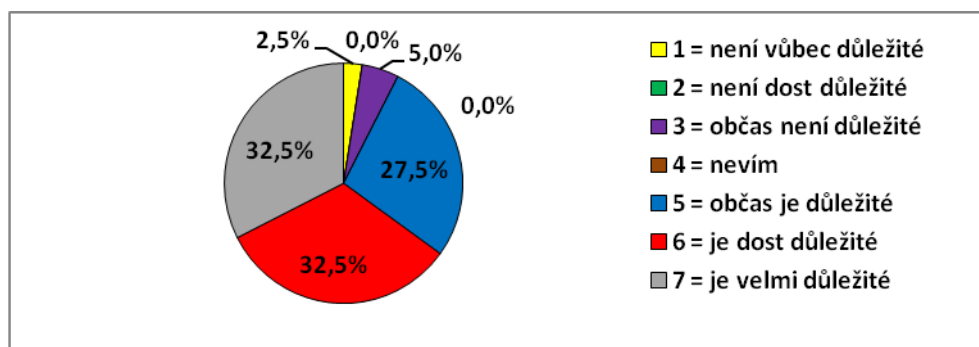


Zdroj: vlastní výzkum

Graf 6 znázorňuje nízké diference zachycené v reakcích u dané otázky. Pro celou polovinu dobrovolníků (50 %) je velmi důležité pomáhat druhým lidem. Při součtu všech pozitivních odpovědí (na Likertově škále v rozpětí od 5 do 7 bodů) pak zjišťujeme zásadní význam této funkce dobrovolnictví – Pro celých 87,5 % respondentů je klíčové starat se o blaho druhých. Pro žádného dobrovolníka (0 %) není vůbec důležité, nebo není dost důležité pomáhat druhým lidem. Při součtu všech negativních odpovědí (na Likertově škále v rozpětí od 1 do 3 bodů) pak zjišťujeme, že jen pro 2,5 % respondentů není podstatné pomáhat druhým.

Následující graf ilustruje rozdíly ve volbě položky, která patří do motivační kategorie *pochopení*: „Mohu poznat své vlastní silné stránky.“

Graf 7: Diference významnosti položky kategorie „pochopení“ u respondentů v %

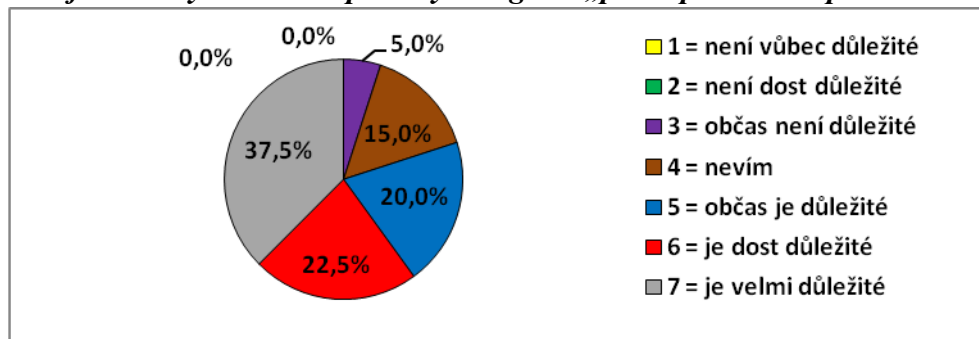


Zdroj: vlastní výzkum

Graf 7 znázorňuje nízké diference zachycené v reakcích u dané otázky. Pro většinu dobrovolníků je poznání svých silných stránek dost důležité (32,5 %) nebo velmi důležité (32,5 %). Při součtu všech pozitivních odpovědí (na Likertově škále v rozpětí od 5 do 7 bodů) pak zjišťujeme zásadní význam této funkce dobrovolnictví - 92,5% respondentů shledává možnost poznání svých silných stránek prostřednictvím dobrovolnické praxe jako významné. Pro žádného dobrovolníka (0 %) není dost důležité poznání svých silných stránek. Při součtu všech negativních odpovědí (na Likertově škále v rozpětí od 1 do 3 bodů) pak zjišťujeme, že 7,5 % respondentů neklade důraz na poznání svých silných stránek.

Následující graf ilustruje rozdíly ve volbě položky, která patří do motivační kategorie *pochopení*: „Dobrovolnictví mi umožňuje získat nový pohled na věci.“

Graf 8: Diference významnosti položky kategorie „pochopení“ u respondentů v %

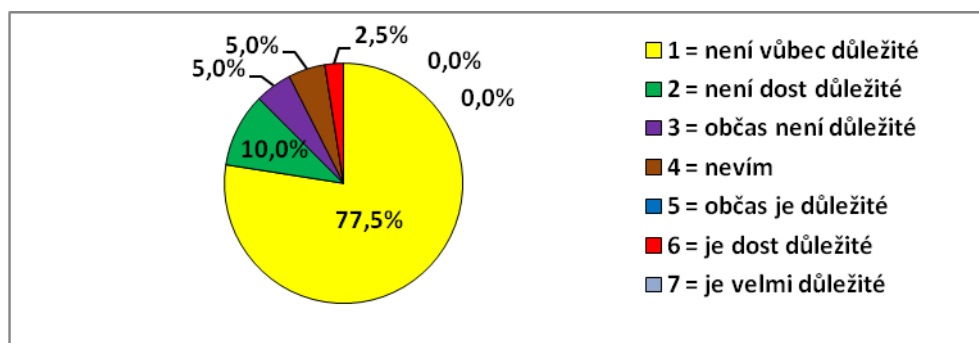


Zdroj: vlastní výzkum

Graf 8 znázorňuje nízké diference zachycené v reakcích u dané otázky. Pro větší počet dobrovolníků (37,5 %) je velmi důležité získat nový pohled na věci. Při součtu všech pozitivních odpovědí (na Likertově škále v rozpětí od 5 do 7 bodů) pak zjišťujeme zásadní význam této funkce dobrovolnictví – Pro 80 % dobrovolníků je důležitá příležitost naučit se nahlížet na věci z různých a nových pohledů, což umožňuje dobrovolnická činnost. Pro žádného dobrovolníka (0 %) není vůbec důležité nebo není dost důležité získat nový pohled na věci. Při součtu všech negativních odpovědí (na Likertově škále v rozpětí od 1 do 3 bodů) pak zjišťujeme, že pro 5 % respondentů není významné získat nový pohled na věci.

Následující graf ilustruje rozdíly ve volbě položky, která patří do motivační kategorie *sociální vztahy*: „Blízcí lidé chtějí, abych se stal/a dobrovolníkem.“

Graf 9: Diference významnosti položky kategorie „sociální vztahy“ u respondentů v %

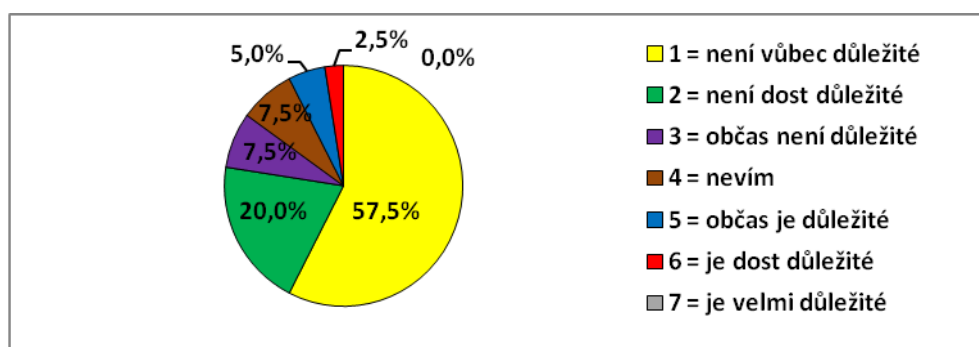


Zdroj: vlastní výzkum

Graf 9 znázorňuje nízké diference zachycené v reakcích u dané otázky. Pro naprostou většinu dobrovolníků (77,5 %) není vůbec důležité, že blízcí lidé si přejí, aby se určitý člověk stal dobrovolníkem. Při součtu všech negativních odpovědí (na Likertově škále v rozpětí od 1 do 3 bodů) pak zjišťujeme bezvýznamnost této funkce dobrovolnictví – Pro 92,5 % respondentů není důležitá skutečnost, že přáním blízkých lidí je, aby se určitý člověk stal dobrovolníkem. Žádný dobrovolník (0 %) se nepřiklonil k názoru, že je tato záležitost občas důležitá nebo je velmi důležitá. Při součtu všech pozitivních odpovědí (na Likertově škále v rozpětí od 5 do 7 bodů) pak zjišťujeme, že pro 2,5 % respondentů je důležité stát se dobrovolníkem na přání blízkých lidí.

Následující graf ilustruje rozdíly ve volbě položky, která patří do motivační kategorie *ochrana*: „Dobrovolnická práce mě zbavuje viny za to, že mám více štěstí než ostatní.“

Graf 10: Diference významnosti položky kategorie „ochrana“ u respondentů v %



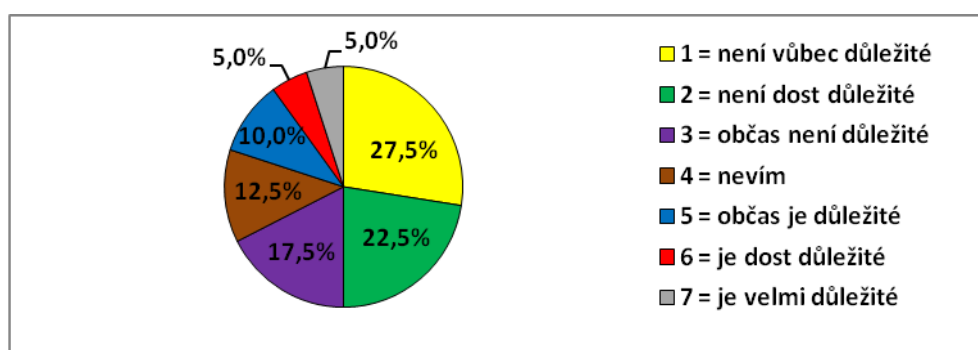
Zdroj: vlastní výzkum

Graf 10 znázorňuje nízké diference zachycené v reakcích u dané otázky. Pro více než polovinu dobrovolníků (57,5 %) není vůbec důležité věnovat se dobrovolnické činnosti za účelem zbavení své vlastní viny. Při součtu všech negativních odpovědí (na Likertově škále v rozpětí od 1 do 3 bodů) pak zjišťujeme malý význam této funkce dobrovolnictví – 85 % respondentů se nevěnuje dobrovolnictví, aby zredukovalo své negativní pocity o sobě samém. Pro žádného dobrovolníka (0 %) není velmi důležité se zbavovat viny prostřednictvím dobrovolnické činnosti. Při součtu všech pozitivních odpovědí (na Likertově škále v rozpětí od 5 do 7 bodů) pak zjišťujeme, že jen pro 7,5 %

respondentů je důležité kompenzovat pocíťovanou vinu, ze svého lepšího osudu s dobrovolnickou prací pro sociálně slabší občany.

Následující graf ilustruje rozdíly ve volbě položky, která patří do motivační kategorie *sociální vztahy*: „Moji přátelé jsou dobrovolníci.“

Graf 11: Diference významnosti položky kategorie „sociální vztahy“ u respondentů v %

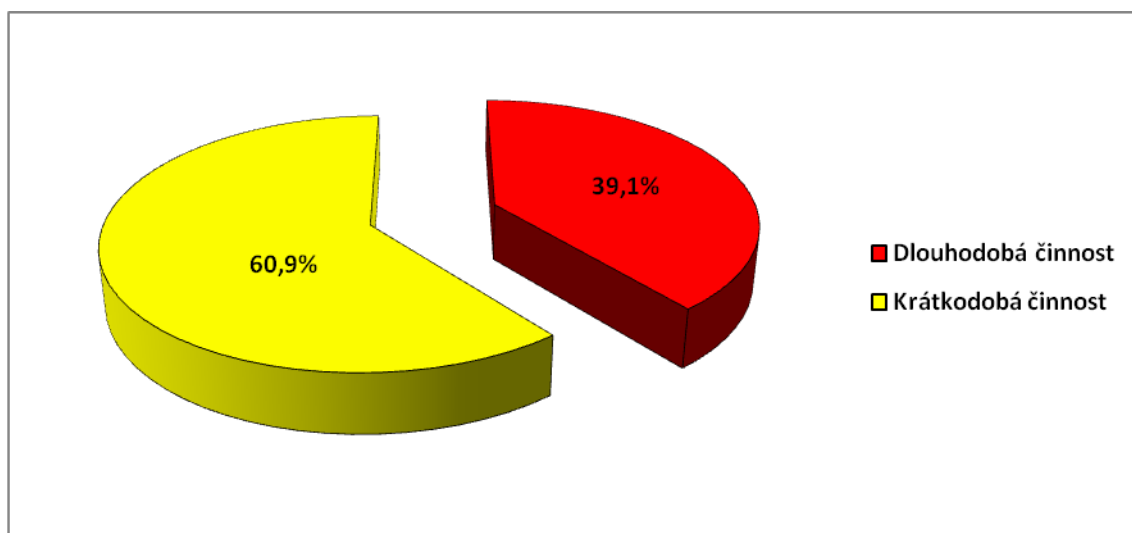


Zdroj: vlastní výzkum

Graf 11 znázorňuje nízké diference zachycené v reakcích u dané otázky. Pro převážný počet dobrovolníků (27,5 %) není vůbec důležité mít za své přátele dobrovolníky. Při součtu všech negativních odpovědí (na Likertově škále v rozpětí od 1 do 3 bodů) pak zjišťujeme nevýznamnost této funkce dobrovolnictví – Pro 67,5 % dobrovolníků není důležité přátelství s dalšími jinými dobrovolníky. Jen pro malý počet dobrovolníků je dost důležité (5 %) nebo je velmi důležité (5 %) mít mezi svými přáteli další dobrovolníky. Při součtu všech pozitivních odpovědí (na Likertově škále v rozpětí od 5 do 7 bodů) pak zjišťujeme, že jen pro 20 % respondentů je významné přátelit se s dobrovolníky.

Následující graf ilustruje srovnání dobrovolníků dle délky dobrovolnické činnosti.

Graf 12: počet dobrovolníků vykonávající svou činnost déle než 3 roky (dlouhodobí) v porovnání s dobrovolníky, působící méně než 1 rok (krátkodobí) v %

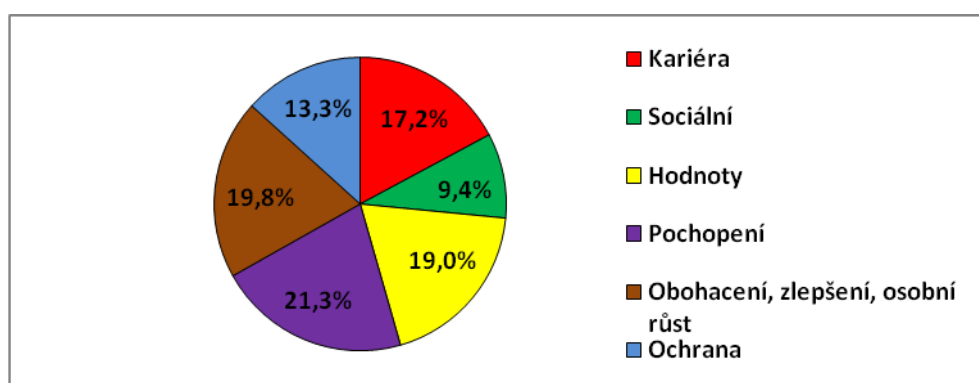


Zdroj: vlastní výzkum

Z celkového počtu 23 respondentů (100 %) se 9 respondentů (39,1 %) věnuje dobrovolnictví déle než 3 roky a 14 respondentů (60,9 %) méně než 1 rok.

Graf 13 a 14 objasňuje poměr motivů u dlouhodobých dobrovolníků, kteří se věnují dobrovolnické praxi více jak 3 roky. V porovnání s motivy u krátkodobých dobrovolníků, kteří se věnují dobrovolnické praxi méně než 1 rok.

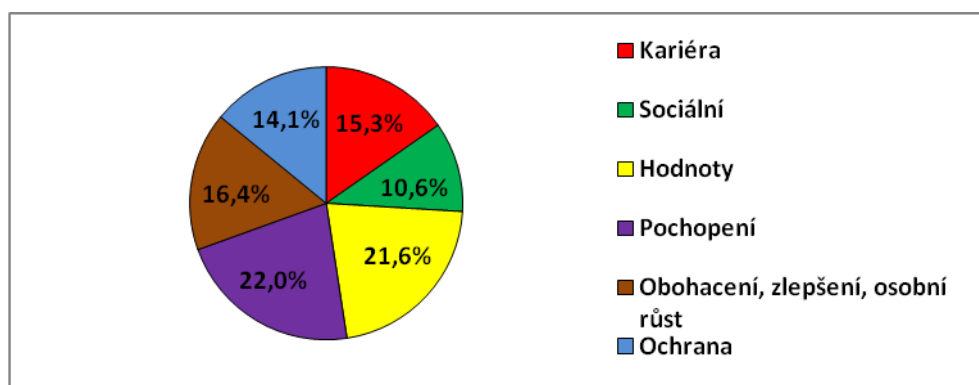
Graf 13: Motivy dobrovolníků věnující se dobrovolnické činnosti dobu kratší než rok v %.



Zdroj: vlastní výzkum

U respondentů věnujících se dobrovolnické praxi dobu kratší než 1 rok, převažuje motiv pochopení (21,3 %). Následuje motiv obohacení, zlepšení, osobní růst (19,8 %), hodnoty (19 %), kariéra (17,2 %), ochrana (13,3 %). Motivem, který byl zastoupen v nejmenší míře, je motiv sociálních vztahů (9,4 %).

Graf 14: Motivy dobrovolníků věnující se dobrovolnické činnosti dobu delší než 3 roky v %



Zdroj: vlastní výzkum

U respondentů věnujících se dobrovolnické praxi dobu delší než 3 roky, převažuje také motiv pochopení (22 %). Následuje ale motiv hodnoty (21,6 %), obohacení, zlepšení a osobní růst (16,4 %), kariéra (17,4 %), ochrana (13,5 %). Motivem, který byl zastoupen v nejmenší míře, je motiv sociálních vztahů (9,5 %).

Tabulka 2: Rozdílnost průměrů položek (1 – 15) u jednotlivých dobrovolníků
(N= 23)

Jednotlivé položky	Průměr dlouhodobých	Průměr krátkodobých	Rozdíl průměrů
1. položka	4,8	4,2	0,6
2. položka	2,6	2,4	0,2
3. položka	3,6	5,4	1,8
4. položka	1,8	1,3	0,5
5. položka	4,8	3,4	1,4
6. položka	2,4	2,9	0,5
7. položka	4,1	4,8	0,7
8. položka	5,4	6	0,6
9. položka	4,5	4	0,5
10. položka	4,7	4,1	0,6
11. položka	1,9	1,8	0,1
12. položka	5,1	5,8	0,6
13. položka	5,2	3,6	1,4
14. položka	5,9	5,4	0,5
15. položka	5	4,2	0,8

Zdroj: vlastní výzkum

Z tabulky 2 je zřejmá vysoká variabilita preference obsahu jednotlivých položek inventáře 1 – 15 mezi krátkodobými a dlouhodobými dobrovolníky. Pro další popis a analýzu textu byly vybrány položky s největším rozdílem průměru mezi krátkodobými a dlouhodobými dobrovolníky. Do popisu byly zahrnuty položky, které obsahují výsledky rozdílu průměrů přesahující 1 a včetně rozdílu průměru 1.

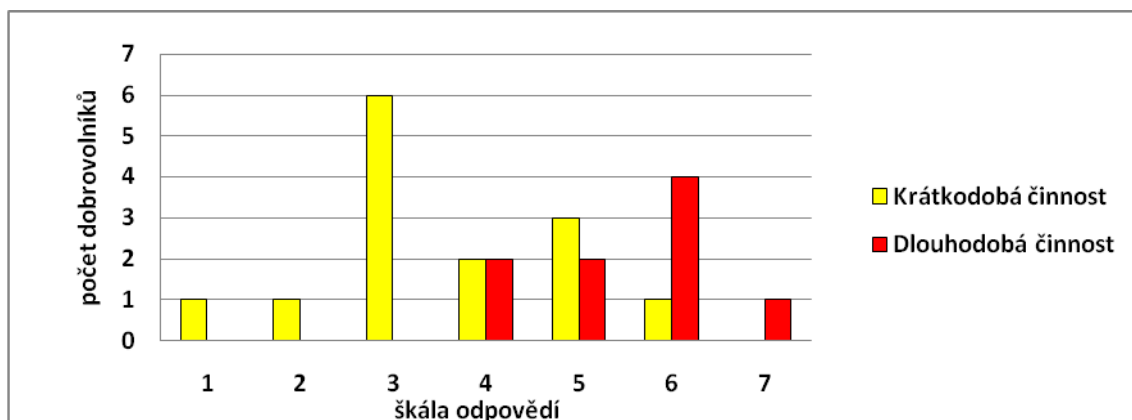
Tabulka 3: Rozdílnost průměrů položek (16 - 30) u jednotlivých dobrovolníků
(N= 23)

Jednotlivé položky	Průměr dlouhodobých	Průměr krátkodobých	Rozdíl průměrů
16. položka	5,7	5	0,7
17. položka	3,1	3,6	0,5
18. položka	5,9	5,8	0,1
19. položka	5,7	5,7	0
20. položka	3,8	4,3	0,5
21. položka	4,8	3,9	0,9
22. položka	5,4	5,4	0
23. položka	2,8	3,3	0,5
24. položka	3,7	3,1	0,6
25. položka	5,9	6	0,1
26. položka	5,7	4,6	1,1
27. položka	5,4	4,5	0,9
28. položka	3,9	3,1	0,8
29. položka	5,7	4,9	0,8
30. položka	6	5	1

Zdroj: vlastní výzkum

Z tabulky 3 je zřejmá vysoká variabilita preference obsahu jednotlivých položek inventáře 16 – 30 mezi krátkodobými a dlouhodobými dobrovolníky. Pro další popis a analýzu textu byly vybrány položky s největším rozdílem průměru mezi krátkodobými a dlouhodobými dobrovolníky. Do popisu byly zahrnuty položky, které obsahují výsledky rozdílu průměrů přesahující 1 a včetně rozdílu průměru 1.

Graf 15: Význam zájmu o lidi s nelehkým životním osudem

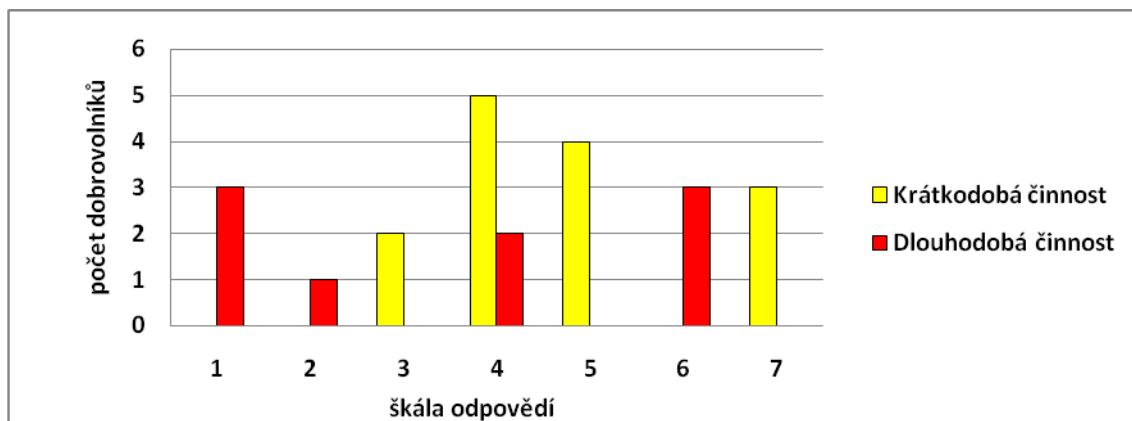


Legenda ke grafu 15: 1 = není vůbec důležité; 2 = není dost důležité; 3 = občas není důležité; 4 = nevím; 5 = občas je důležité; 6 = je dost důležité; 7 = je velmi důležité.

Zdroj: vlastní výzkum

Vyšší diference v odpovědích mezi krátkodobými dobrovolníky a dlouhodobými dobrovolníky byly zaznamenány u otázky, která zjišťuje míru ochoty zabývat se jedinci, ke kterým nebyl život tak laskavý. Téměř polovina dlouhodobých dobrovolníků (44 %) uvádí, že je dost důležité zajímat se o ty, kteří měli méně štěstí než on sám. Oproti tomu ale téměř polovina krátkodobých dobrovolníků (42,9 %) si myslí, že občas není důležité zajímat se o lidi, kteří měli méně štěstí než on sám.

Graf 16: Význam pocitu své důležitosti, který vytváří dobrovolnictví

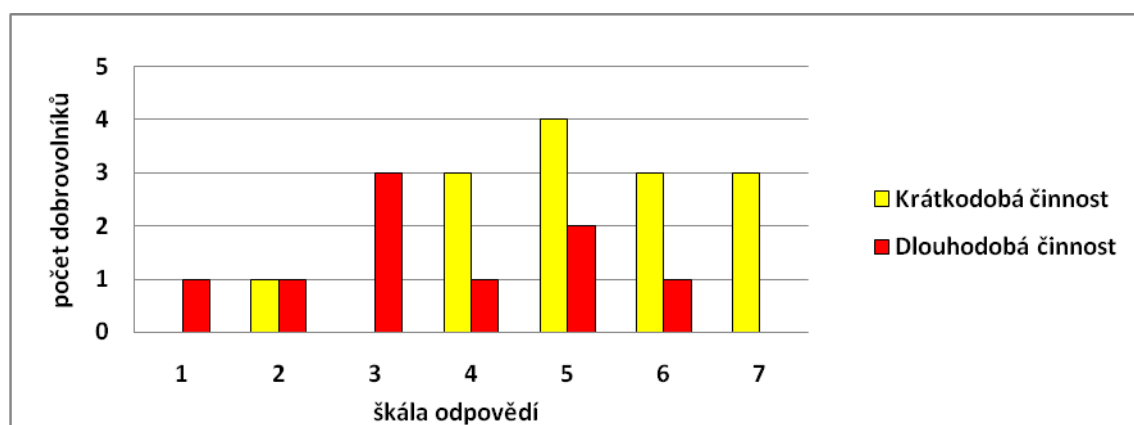


Legenda ke grafu 16: 1 = není vůbec důležité; 2 = není dost důležité; 3 = občas není důležité; 4 = nevím; 5 = občas je důležité; 6 = je dost důležité; 7 = je velmi důležité.

Zdroj: vlastní výzkum

Vyšší diference v odpovědích mezi krátkodobými dobrovolníky a dlouhodobými dobrovolníky byly zaznamenány u dané otázky. Pro více dlouhodobých dobrovolníků buď není vůbec důležité (33,3 %) nebo naopak je dosti důležité (33,3 %) počítovat svou hodnotu. Nejvíce krátkodobých dobrovolníků (35,7 %) k tomu zaujímá neutrální postoj nebo se přiklání k důležitosti tohoto tvrzení.

Graf 17: Význam zvýšení sebeúcty dobrovolníka pomocí dobrovolnických činností

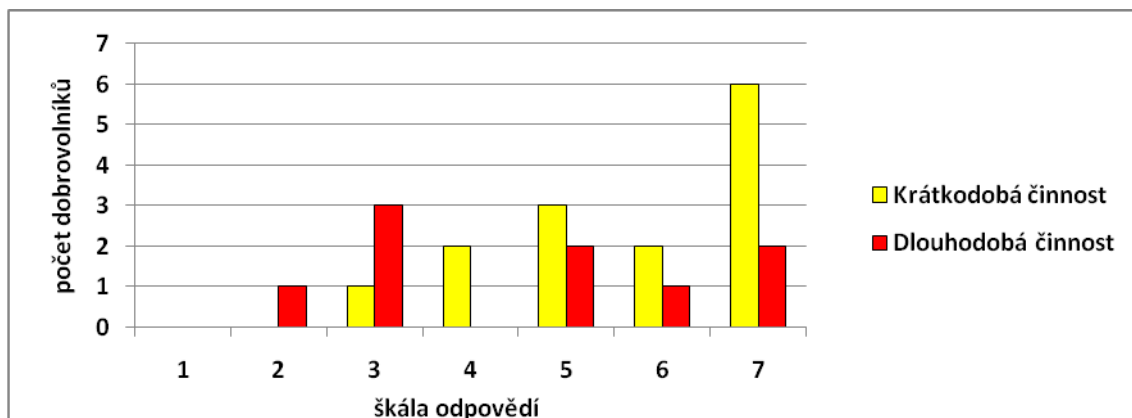


Legenda ke grafu 17: 1 = není vůbec důležité; 2 = není dost důležité; 3 = občas není důležité; 4 = nevím; 5 = občas je důležité; 6 = je dost důležité; 7 = je velmi důležité.

Zdroj: vlastní výzkum

Vyšší diference v odpovědích mezi krátkodobými dobrovolníky a dlouhodobými dobrovolníky byly zaznamenány u dané otázky. Pro většinu dlouhodobých dobrovolníků občas není důležité (33,3 %) zvyšovat svoji sebeúctu. Oproti tomu krátkodobí dobrovolníci vyjadřují neutrální postoj k této otázce nebo se přiklání k tvrzení, že je to důležité. Avšak největší počet (28,6 %) si myslí, že to je občas důležité.

Graf 18: Závažnost získání pocitu potřebnosti z dobrovolnictví

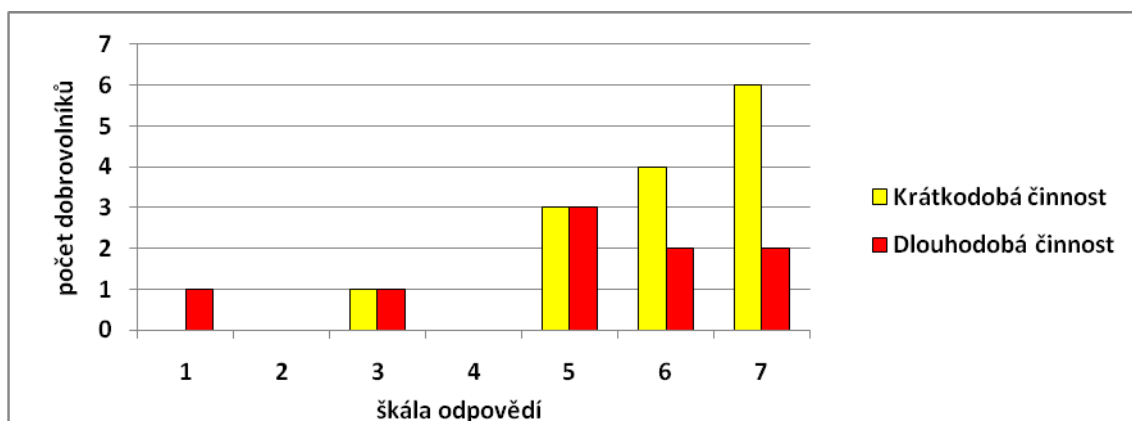


Legenda ke grafu 18: 1 = není vůbec důležité; 2 = není dost důležité; 3 = občas není důležité; 4 = nevím; 5 = občas je důležité; 6 = je dost důležité; 7 = je velmi důležité.

Zdroj: vlastní výzkum

Vyšší diference v odpovědích mezi krátkodobými dobrovolníky a dlouhodobými dobrovolníky byly zaznamenány u dané otázky. Ze souboru dlouhodobých dobrovolníků odpověděl největší počet těchto dobrovolníků, že občas není důležité (33,3 %) získat pocit potřebnosti z dobrovolnictví. Oproti tomu si téměř polovina krátkodobých dobrovolníků (42,9 %) myslí, že cítit se potřebný je velmi důležité.

Graf 19: Důležitost poznání silných stránek prostřednictvím dobrovolnictví



Legenda ke grafu 19: 1 = není vůbec důležité; 2 = není dost důležité; 3 = občas není důležité; 4 = nevím; 5 = občas je důležité; 6 = je dost důležité; 7 = je velmi důležité.

Zdroj: vlastní výzkum

Vyšší difference v odpovědích mezi krátkodobými dobrovolníky a dlouhodobými dobrovolníky byly zaznamenány u dané otázky. Nejvíce dlouhodobých dobrovolníků (33,3 %) zastává názor, že je občas důležité poznat své silné stránky naproti tomu velké množství krátkodobých dobrovolníků (42,9 %) se přiklání k názoru, že to je velmi důležité.

5. Diskuze

V mé bakalářské práci s názvem: Motivace k dobrovolnické činnosti se snažím vysvětlit pojem dobrovolnictví a zdůraznit jeho důležitost. Dobrovolnictví je fenoménem, jenž provází člověka od nepaměti. Překračuje hranice států, náboženských a sociálních skupin. Záslouhou toho je zde možnost soužití, založené na vzájemné pomoci a solidaritě. Dobrovolník je člověk, který na základě vlastního svobodného a dobrovolného rozhodnutí věnuje svůj čas a své schopnosti ve prospěch druhých bez nároků na finanční nebo jinou hmotnou odměnu (30). Dobrovolnické činnosti se v České republice nevěnuje toliko lidí jako v jiných zemích. Zdá se, že v jiných státech přisuzují větší důležitost solidaritě a dobrovolnictví jako takovému.

Dobrovolníky můžeme rozdělit na jednorázové a dlouhodobé. Jednorázový dobrovolník pomáhá vícenásobně, ale vždy v krátkodobém časovém rozmezí (příkladem je pomoc na sbírkách). To znamená, že dobrovolník pomáhá při jednorázových akcích několikrát ročně. Dlouhodobý dobrovolník navštěvuje organizaci pravidelně a opakovaně například dvakrát do týdne čtyři hodiny (15). Podle grafu s označením 2, jsou ve výsledcích do mého výzkumu zahrnuti dobrovolníci jednorázoví (15%), jenž se dobrovolnictví věnují několikrát do roka, tak dlouhodobí (82,5%), kteří navštěvují určitou organizaci pravidelně. Podle zákona č. 198/2002 Sb., o dobrovolnické službě je dobrovolná činnost, kterou vykonáváme po dobu delší než tři měsíce nazývána dlouhodobou v opačném případě je nazývána krátkodobou. Ve výzkumu je navíc jeden dobrovolník (2,5%), který se prozatím věnuje pravidelně dobrovolnictví, ale po dobu kratší než 1 měsíc.

Bakalářská práce se snaží objasnit význam motivace, ale především motivace k tomu, stát se dobrovolníkem. Motivy k dobrovolnictví můžeme rozdělit na vnitřní (sebeuplatnění, získání nových zkušeností a dovedností, navázání nových vztahů, podílení se na smysluplné práci, pocit dluhu ke společnosti) a vnější (morální normy okolí nebo neformální pravidla chování určité společnosti). Například nechat se ovlivnit příbuznými nebo přáteli (30). U dobrovolníků v mém výzkumu převažují dobrovolníci ovlivnění vnitřními motivy. Jako je pochopení a hodnoty.

Oslovila jsem šest organizací, které spolupracují s dobrovolníky. Graf s označením 1 poukazuje na množství respondentů, kteří se výzkumu zúčastnili a rozdělení počtu respondentů podle určitého typu organizace, kde působí jako dobrovolníci. Jejich celkový počet je 40 respondentů (100%). Z toho 4 dobrovolníci (10%) z o. s. Fokus v Táboře, 3 dobrovolníci (7,5%) z o. s. Fokus v Českých Budějovicích, 3 dobrovolníci (7,5%) z programu Pět P v Českých Budějovicích, 10 dobrovolníků (25%) z domácího hospice Jordán o. p. s., nacházející se v Táboře, 6 dobrovolníků (15%) z denního a týdenního stacionáře Klíček v Táboře a 14 dobrovolníků (35%) z o. s. Hestia, které sídlí v Praze.

Cílem práce bylo zjištění motivační struktury dobrovolníků. Použila jsem dotazník M. Snydera a kolektivu v pracovním převodu H. Záškodné. Podle M. Snydera a kolektivu jsou dobrovolníci motivováni tím, že dobrovolnická činnost bude splňovat nějakou jejich potřebu. Dobrovolnická praxe je určena šesti motivy, které jsou následující:

- g) Hodnoty
- h) Pochopení
- i) Sociální vztahy
- j) Kariéra
- k) Zdokonalení
- l) Ochrana (34)

Graf s označením 3 znázorňuje, že na motivační struktuře dobrovolníků se nejvíce podílí motiv pochopení (22%). Dobrovolníci se snaží prostřednictvím této činnosti získat nové zkušenosti a znalosti, což je v jisté míře správné. Snaží se využít dovednosti, které by jinak nebyly použité a zdokonalovat tak svůj duševní vývoj.

Jelikož prostřednictvím dobrovolnictví lze dostávat určité odměny, jako například kvalifikace, dobrý pocit apod., tak někteří vědci nacházejí v dobrovolnictví kus sobectví. Ten, kdo se obětuje pro blaho jiných, může v budoucnu očekávat, že mu bude jeho nesobecký způsob myšlení a cítění oplacen. Každá emocionálně motivovaná činnost je nakažena jistou dávkou egoismu neboli „sobectvím“. Odborníci zastávají

názor, že neexistuje „čistě altruistický dobrovolník“ stejně jako „zcela sobecký dobrovolník“.

Egoisticky motivovaný dobrovolník vidí dobrovolnickou činnost jako prostředek k prosazování svých zájmů, ale také dobro, které činí pro ty druhé. Tedy spojení vlastního prospěchu a dobročinnosti (9).

Motivem, který se jako druhý nejvíce podílel na motivační struktuře respondentů, byl motiv hodnot (21%), jenž souvisí s altruistickou láskou pro druhé. Altruistické chování si klade za cíl dobro okolí.

Do tohoto chování patří obětování se, sdílení, pomáhání, poskytování útěchy. Jak už ale bylo řečeno, všechno lidské chování, včetně altruismu je produktem, který slouží egoistickým motivům. A také to, že většina altruistů koná činy, které jsou oceňovány a vyhýbají se těm, které nejsou (34).

Třetím nejvíce zastoupeným motivem byl motiv obohacení (17%). Předpokládá to, že se dobrovolník chce zdokonalit ve svém psychologickém vývoji a růstu. Přejde od méně dokonalého k dokonalejšímu. Což je také v jisté dávce egoistický motiv, jelikož se prostřednictvím dobrovolnictví snaží člověk dělat pokroky. Čtvrtým nejvíce zastoupeným motivem byla kariéra a kariérní růst (16%). Tento motiv poukazuje na to, že důvodem vzplanout k dobrovolnictví může pro dobrovolníky znamenat možnost, jak se dostat na určitou pracovní pozici nebo dokonce lepší pracovní pozici. Dobrovolnickou činnost zapsat do svého životopisu, a tím získat výhodu. Druhým nejméně zastoupeným motivem byla ochrana (13%). Tímto stimulem se snaží dobrovolník odstranit, zredukovat svoje vlastní negativní pocity, emoce a zážitky. Prostřednictvím dobrovolnictví zlepšovat své sebehodnocení, nebo jím řešit své osobní problémy. Myslím si, že tento motiv je jedním ze špatných motivů. Lidé, kteří jsou motivováni hlavně ochranou, potřebují pomoci nejprve sami sobě. I přesto že se budou snažit pomáhat jiným lidem, uvnitř jejich nitra bude pořád jejich vlastní potlačovaný problém.

Motivy dobrovolníků totiž nemusí být vždy prospěšné pro ostatní. Můžou se zde objevovat i dobrovolníci s nevhodnými motivy k této práci. Například: Touha obětovat se nebo osobní neštěstí, se kterým si uchazeč neví rady, a proto chce ve službě

hledat vlastní duševní rovnováhu, dále také osamělost a z ní pramenící touha po přátelství, Nedostatek sebeúcty a s ním spojená touha potkat ještě ubožejší lidi (30)

Nejméně zastoupeným motivem v mém výzkumu se stal motiv sociální vztahy. Vytvářet nové a posilovat stávající vztahy mezi lidmi se zdá, že pro dobrovolníky není podstatný podnět k tomu stát se dobrovolníkem.

Z výše uvedeného vyplývá, že v motivaci pro výkon dobrovolnických činností dominují zvnitřnělé hodnoty jako životní cíle, obsahující benevolenci, soucit a empatii. To znamená, že hypotéza H1 byla potvrzena.

Ve výzkumu jsem se následně zaměřila na jednotlivé motivy a jím odpovídající položky. Výsledky jsem znázornila v devíti grafech označených číslem 4 - 11. Inventář obsahoval různé otázky. Z tabulky č. 1 je zřejmé, které otázky jsem použila. Jedná se o ty, jenž byly voleny nejvíce a nejméně. Položky, jejichž průměr přesahuje 5,7 a nedosahuje 3.

V otázce, jak důležité je pro dobrovolníky naučit se zacházet s různými typy lidí jsem dospěla k názoru, že pro 92,5% dobrovolníků je to důležité (viz graf 4). Učit se prostřednictvím přímých, vlastních zážitků je důležité pro 95% dobrovolníků (viz graf 5). Podstatu pomáhat druhým lidem vidí jako důležité 87,5% dobrovolníků (viz graf 6). Poznání svých silných stránek prostřednictvím dobrovolnické praxe vidí jako důležité 92,5% dobrovolníků (viz graf 7). 80% dobrovolníků rádo získá nový pohled na věci (viz graf 8). To, že druzí lidé chtějí, aby se člověk stal dobrovolníkem, shledávají dobrovolníci v 92,5% jako věc, která není podstatná (viz graf 9). Zbavení se prostřednictvím dobrovolnické činnosti své viny, že byl k dobrovolníkovi život laskavější než k jiným lidem, shledává 85% dobrovolníků jako nedůležitou věc (viz graf 10). Pro 67,6% dobrovolníků není důležité přátelství s dalšími dobrovolníky.

Ve své práci jsem následně srovnala rozdílnosti v motivaci u dobrovolníků působících kratší dobu než jeden rok a těch, kteří působí delší dobu než 3 roky. U obou souborů dobrovolníků zvítězil motiv pochopení (kratší než jeden rok – 21,3%, delší než 3 roky – 22%), avšak u dobrovolníků s dobou kratší než 1 rok následoval motiv obohacení (19,8%) a u dobrovolníků s dobou delší než 3 roky motiv hodnot (21,6%). U dobrovolníků s dobou kratší 1 rok následoval po obohacení motiv hodnot (19%). U

dobrovolníků s dobou delší než 3 roky následoval po motivu hodnot motiv obohacení (16,4%). Poté u obou typů dobrovolníků následovaly ve stejném pořadí s malými odlišnostmi v procentech kariéra, ochrana a nejmenší podíl přetrvává u motivu sociální vztahy.

Pokračovala jsem tím, že jsem srovnala pět položek, které vykazovaly největší rozdílnost v odlišnostech odpovědí mezi krátkodobými a dlouhodobými dobrovolníky. Konkrétně diferenci 1 stupně a výše. Mezi odpověďmi krátkodobých a dlouhodobých dobrovolníků byly zjištěny velmi nepatrné rozdíly. Jejich odpovědi byly velice podobné.

Z výše uvedeného je tedy zřejmé, že mezi dobrovolníky s dobou kratší než jeden rok a dobrovolníky s dobou delší než tři roky, se neobjevily zásadní rozdíly v motivační struktuře, čímž se hypotéza H2 potvrzuje.

6. Závěr

„Dobrovolnictví je dobré pro srdce i duši“.

Cílem mé bakalářské práce bylo zjistit motivační strukturu u dobrovolníků, lidí pracujících pro blaho jiných bez jakékoliv odměny. V teoretické části jsem se zaměřila na vysvětlení a popis fenoménu dobrovolnická činnost. Vymezení pojmu dobrovolnictví versus dárcovství. Starost o blaho druhých lidí. Jaká je motivace člověka věnovat svůj čas lidem, kteří to potřebují. Co je vlastně altruismus.

Praktická část vycházela z dvou hypotéz. První hypotéza: V motivaci pro výkon dobrovolnických činností dominují zvnitřnělé hodnoty jako životní cíle, obsahující benevolenci, soucit a empatii, která se potvrdila. Druhá hypotéza poukazovala na to, že mezi krátkodobými a dlouhodobými dobrovolníky nejsou v motivaci rozdíly. Při ověřování této hypotézy jsem ve většině případů došla k jednoznačným výsledkům, kdy byla hypotéza potvrzena.

Myslím si, že zjistit motivační strukturu u dobrovolníků a následně porovnat motivační strukturu dobrovolníků věnující se činnosti kratší dobu než jeden rok a delší dobu než tři roky se mi podařilo. Podle mého názoru opravdu neexistuje čistě altruistický dobrovolník. V každém člověku je jistá dávka egoismu.

Rok 2011 měl za úkol zviditelnit dobrovolnické aktivity. Byl prohlášen rokem dobrovolnictví s cílem zlepšit povědomí o hodnotě a významu dobrovolnictví. Touto prací, kterou jsem psala v roce 2011/2012 jsem chtěla na tento významný rok navázat a poohlédnout se za ním.

Během sběru dat jsem se setkala se zájmem o mojí práci ze strany dobrovolníků i ze strany instituce, a proto bude využita v praxi jako poskytnutí zpětné vazby zúčastněným respondentům, kterým tímto děkuji za jejich spolupráci.

7. Seznam použitých zdrojů

- 1) ADRA. *Dobrovolnictví* [online]. Poslední aktualizace 2011 [cit. 2011-11-07]. Dostupné z: < <http://www.adra.cz/adra/pomahejte-s-nami/dobrovolnictvi>>.
- 2) Cesta domů. *Domáci hospic Cesta domů* [online]. Poslední aktualizace 2011 [cit. 2011-11-11]. Dostupné z: < <http://www.cestadomu.cz/domaci-hospic.html>>.
- 3) DLOUHÁ, R. – JEŽKOVÁ, Z. – CAHA, M. *Dobrovolnictví a dárcovství*. 1. vyd. Praha: Informační centrum neziskových organizací, o.p.s. s podporou Ministerstva práce a sociálních věcí ČR, 2001. 27 s.
- 4) Dobrovolnik.cz [online]. *Evropský rok dobrovolnictví 2011*. Poslední aktualizace © 2011 [cit. 2011-11-11]. Dostupné z: <http://www.dobrovolnik.cz/evropsky-rok-dobrovolnictvi-2011/>.
- 5) Domáci hospic Jordán. *Domáci hospic Jordán s poradnou* [online]. Poslední aktualizace 2011 [cit. 2011-11-07]. Dostupné z: <http://www.hospicjordan.cz/cz/leve-menu/domaci-hospic-domaci-hospic-jordan-s-poradnou>.
- 6) FOKUS České Budějovice. *O nás*. [online]. Poslední aktualizace 2009 [cit. 2011-11-10]. Dostupné z: <<http://www.fokus-cb.cz/page.html?id=17>>.
- 7) FOKUS Tábor. *O nás*. [online]. Poslední aktualizace 2007 [cit. 2011-11-10]. Dostupné z: < <http://www.fokustabor.cz/o-nas.html> >.
- 8) FRIČ, P. a kol. *Dárcovství a dobrovolnictví v České republice: výsledky výzkumu NROS a Agnes*. 1. vyd. Praha: Nadace rozvoje občanské společnosti, 2001. 115 s. ISBN 80-902633-7-2.
- 9) FRIČ, P. – POSPÍŠILOVÁ, T. *Vzorce a hodnoty dobrovolnictví v české společnosti na začátku 21. Století*. 1. vyd. Praha: Agnes, 2010. 263 s. ISBN 978-80-903696-8-9.
- 10) HAWKINS, P. – SHOHET, R. *Supervize v pomáhajících profesích*. 1. vyd. Praha: Portál, 2004. 208 s. ISBN 80-7178-715-9.
- 11) Hestia. *Občanské sdružení Hestia*. [online]. Poslední aktualizace 2011 [cit. 2011-11-10]. Dostupné z: <<http://www.hest.cz/>>.
- 12) HOMOLA, M. *Motivace lidského chování*. 1. vyd. Praha: Státní pedagogické nakladatelství, 1972. 356 s
- 13) Klíček. *O nás*. [online]. Poslední aktualizace 2011 [cit. 2011-11-10]. Dostupné z: <<http://www.stacionarklicek.cz/index.php?id=onas>>.

- 14) KOPŘIVA, K. *Lidský vztah jako součást profese*. 2. vyd. Praha: Portál, 2010. 152 s. ISBN 978-80-7367-922-4.
- 15) KOSINA, K. a kol. *Dobrovolnictví a metodika práce s dobrovolníky*. Praha: Agnes, 2003. 79 s. ISBN 80-902633-X-7.
- 16) KOZLOVÁ, L. - KUBELOVÁ, V. *Jak psát bakalářskou a diplomovou práci*. 1. vyd. České Budějovice: Jihočeská univerzita, Zdravotně sociální fakulta, 2008. 56 s. ISBN 978-80-7394-112-3.
- 17) MAHROVÁ, G. – VENGLÁŘOVÁ, M. a kol. *Sociální práce s lidmi s duševním onemocněním*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2008. 176 s. ISBN 978-80-247-2138-5.
- 18) MAREK, J. a kol. *Farmakoterapie vnitřních nemocí*. 4. vyd. Praha: Grada Publishing, 2010. 808 s. ISBN 978-80-247-2639-7.
- 19) MATOUŠEK, O. *Metody a řízení sociální práce*. 2. vyd. Praha: Portál, 2008. 380 s. ISBN 978-80-7367-502-8.
- 20) MATOUŠEK, O. *Slovník sociální práce*. 1. vyd. Praha: Portál, 2003. 288 s. ISBN 80-7178-549-0.
- 21) NAKONEČNÝ, M. *Sociální psychologie*. 2. vyd. Praha: Academia, 2009. 498 s. ISBN 978-80-200-1679-9.
- 22) NAKONEČNÝ, M. *Úvod do psychologie*. 1. vyd. Praha: Academia, 2003. 507 s. ISBN 80-200-0993-0.
- 23) NAKONEČNÝ, M. *Motivace lidského chování*. 1. vyd. Praha: Academia, 1997. 270 s. ISBN 80-200-0592-7.
- 24) PIONÝR. *Úvodem* [online]. Poslední aktualizace 2011 [cit. 2011-11-07]. Dostupné z: < <http://dobrovolnik.pionyr.cz/index.php>>.
- 25) PLAMÍNEK, J. *Tajemství motivace*. 2. dopl. vyd. Praha: Grada Publishing, 2010. 127 s. ISBN 9788024734477.
- 26) Program Pět P. *O programu Pět P*. [online]. Poslední aktualizace 2011 [cit. 2011-11-10]. Dostupné z: < <http://www.petpcb.estranky.cz/clanky/o-programu-pet-p.html>>.
- 27) REICHEL, J. *Kapitoly metodologie sociálních výzkumů*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2009. 184 s. ISBN 978-80-247-3006-6.
- 28) SILLAMY, N. *Psychologický slovník*. 1. vyd. Olomouc: Larouse, 2001. 246 s. ISBN 80-244-0249-1.

- 29) SURYNEK, A. – KOMÁRKOVÁ, R. – KAŠPAROVÁ, E. *Základy sociologického výzkumu*. 1. vyd. Praha: Management Press, 2001. 160 s. ISBN 80-7261-038-4.
- 30) ŠKARABELOVÁ, S. (ed.) *Definice neziskového sektoru (Sborník příspěvků z internetové diskuse CVNS)*. 1. vyd. Brno: CVNS, 2005, 52 s. ISBN 80-239-4057-0.
- 31) TOŠNER, J. - SOZANSKÁ, O. *Dobrovolníci a metodika práce s nimi v organizacích*. 2. vyd. Praha: Portál, s.r.o., 2006. 149 s. ISBN 80-7367-178-6.
- 32) VYMĚTAL, J. *Úvod do psychoterapie*. 3. vyd. Praha: Grada Publishing, 2010. 288 s. ISBN 978-80-247-2667-0.
- 33) VÝROST, J. – SLAMĚNÍK, I. *Sociální psychologie*. 2. přeprac. a rozšíř. vyd. Praha: Grada Publishing, 2008. 408 s. ISBN 978-80-247-1428-8.
- 34) Zákon č. 198/2002 Sb. o dobrovolnické službě a o změně některých zákonů ve znění pozdějších předpisů.
- 35) ZÁŠKODNÁ, H., MLČÁK, Z. *Osobnostní aspekty prosociálního chování a empatie*. Praha: Triton, 2009. 391 s. ISBN 978-80-7387-306-6.
- 36) ZÁŠKODNÁ, H. *Psychologie zdraví*. (přednáška) České Budějovice: ZSF, dne 5. 3. 2012

8. Klíčová slova

Altruismus

Dobrovolnictví

Dobrovolník

Motivace

Motivy