

JIHOČESKÁ UNIVERZITA V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH
TEOLOGICKÁ FAKULTA
KATEDRA PEDAGOGIKY

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

MOTIVACE DOBROVOLNÍKŮ

K DOBROVOLNICKÉ ČINNOSTI

Vedoucí práce: Mgr. Richard Macků, Ph.D.

Vypracovala: Markéta Dvořáková, DiS.

Studijní obor: Sociální a charitativní práce

Ročník: 2

2016

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem svoji bakalářskou práci vypracovala samostatně pouze s použitím pramenů a literatury uvedených v seznamu citované literatury.

Prohlašuji, že souhlasím, v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb., v platném znění, se zveřejněním své bakalářské práce, a to v nezkrácené podobě (v úpravě vzniklé vypuštěním vyznačených částí archivovaných Teologickou fakultou) elektronickou cestou ve veřejně přístupné části databáze STAG provozované Jihočeskou univerzitou v Českých Budějovicích na jejích 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 školitele 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.

Datum: 30. 3. 2016

.....

Poděkování:

Na tomto místě bych ráda poděkovala vedoucímu své bakalářské práce Mgr. Richardu Macků, Ph.D. za cenné rady, připomínky a metodické vedení práce. Současně bych chtěla poděkovat i svojí rodině za psychickou podporu v průběhu mého studia.

Obsah:

I. ÚVOD.....	6
II. TEORETICKÁ ČÁST.....	8
1. Vymezení pojmu dobrovolník a dobrovolnictví.....	8
1.1 Definice dobrovolnictví	8
1.2 Kdo je dobrovolník	8
1.3 Typy dobrovolníků.....	9
1.4 Funkce a principy dobrovolnictví	10
2. Historie dobrovolnictví v České republice.....	11
3. Vývoj právní legislativy.....	12
3.1 Zákon o dobrovolnické službě	13
3.2 Zákon o sociálních službách	13
4. Bariéry rozvoje dobrovolnictví	14
5. Dobrovolnické organizace	15
6. Problematika motivace k dobrovolnictví	16
6.1 Typologie motivace k dobrovolnické službě	17
6.2 Motivace k dobrovolnické činnosti.....	17
6.3 Druhy motivace dobrovolníků	18
III. PRAKTICKÁ ČÁST.....	20
3.1 Metodologie výzkumu	20
3.2 Cíl anketního šetření	21
3.3 Výsledky šetření	21
3.3.1 Komparace motivací dobrovolníků před vykonáváním dobrovolnické činnosti a v jejím průběhu.....	22
3.3.2 Komparace motivací s ohledem na status respondenta, iniciativa dobrovolníků v hledání informací o dobrovolnictví	26

3.3.3 Výhody dobrovolnictví z pohledu dotazovaných respondentů.....	29
3.3.4 Působnost dobrovolníků v organizacích, délka jejich dobrovolnické činnosti	30
3.3.5 Důvody k ukončení dobrovolnické činnosti	34
3.3.6 Další získané informace	36
IV. ZÁVĚR	40
SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	43
SEZNAM PŘÍLOH.....	
ABSTRAKT.....	

I. ÚVOD

Dobrovolnictví v naší společnosti není ničím novým, v každé kultuře a společnosti pomáhali ti, kteří na tom byli podstatně lépe, lidem nemocným, chudým či postiženým živelnou katastrofou, tedy těm, kteří pomoc potřebovali. Solidarita a vzájemná pomoc tvoří základ existence lidské společnosti i všech náboženství. (Tošner, Sozanská, 2006)

Historie organizované dobročinnosti sahá až do období raného středověku. Její počátky jsou spjaty s církví a institucemi, které měly zájem o blaho jiných ve společnosti a tuto myšlenku si zakotvily do svého poslání. Z podobného popudu byly zakládány také církevní řády a náboženská bratrstva, které se vedle duchovní péče věnovaly i charitativní činnosti. (www⁷)

V České republice je chápání dobrovolnictví stále problematické podobně jako v postkomunistických zemích, ve kterých bylo v posledních čtyřiceti letech pokřiveno politikou totalitního režimu. Řada společenských činností byla postavena na principu dobrovolnosti, což ve skutečnosti znamenalo povinnou aktivitu. (Tošner, Sozanská, 2006) V současné době se dobrovolnictví opět rozvíjí správným směrem, i když je neustále stavěno do popředí, že je nerozumné vykonávat jakoukoliv činnost bez nároku na finanční odměnu. Ve společnosti se však najdou i tací lidé, kteří s tímto tvrzením nesouhlasí a vyvíjejí svoji činnost k prospěchu a pomoci druhým, aniž by za to něco požadovali. (Štorková, 2009)

Jeden z důležitých aspektů pro dobrovolnickou činnost je motivace. Ta hraje důležitou roli při rozhodování k jakékoliv aktivitě v lidském životě. Spokojený neboli dobře motivovaný dobrovolník se své práci věnuje s chutí a s nadšením a dokáže tak předávat pozitivní energii okolí. To je velmi důležité, protože motivace pomáhá nejen k osobnímu rozvoji, ale také k všeobecnému rozvoji povědomí o dobrovolnické činnosti. Tato myšlenka mě přivedla k úvahám o tom, jak velká motivace člověku stačí k tomu, aby se rozhodl vykonávat dobrovolnickou činnost a vydržel u této aktivity. Dále jsem uvažovala nad tím, zda člověku stačí pouze motivace z vlastní iniciativy nebo je zapotřebí podpořit jeho snahu i ze strany organizace tak, aby jeho zapálení nevyhaslo. Jako výsledek těchto úvah se pak moje práce zabývá otázkou, co dobrovolníka motivuje

k dobrovolnické činnosti a zda se jeho motivace v průběhu vykonávání praxe mění, či nikoliv.

Za tímto účelem je v teoretické části práce připraven teoretický podklad řešené problematiky. Ten bude vycházet z dostupné monografie, odborných časopisů a internetových zdrojů věnujících se dané problematice. Práce je rozdělena do šesti hlavních kapitol. Na jejím začátku jsou vysvětleny hlavní pojmy, jako jsou dobrovolnictví, dobrovolník, historie dobrovolnictví v ČR, legislativa v rámci dobrovolnictví, bariéry v dobrovolnické činnosti a v neposlední řadě problematika motivace k dobrovolnictví. Práce si bere za cíl prozkoumat a popsat skutečnost, jak velký vliv na vykonávání dobrovolnické činnosti má u dobrovolníků právě motivace.

Bakalářská práce může sloužit jako povzbuzení nejen pro současné dobrovolníky, ale může sloužit i jako motivace pro další lidi, kteří zatím dobrovolnou činnost nevykonávají, ale například o ní uvažují. Může přispět k uvědomění si skutečnosti, že dobrovolnictví je důležitou součástí naší vyspělé společnosti a že se za její vykonávání nemusí nikdo stydět. Pomáhání druhým je přičítáno od nepaměti naší přirozenosti a patří též k hodnotám lidského života. Pokud by mezi lidmi vymizela vzájemná solidarita a konání dobra, člověk by přestal být člověkem. (Hnízdová, 2014)

II. TEORETICKÁ ČÁST

1. Vymezení pojmu dobrovolník a dobrovolnictví

1.1 Definice dobrovolnictví

Pojem dobrovolnictví je na intuitivní úrovni lidem poměrně dobře srozumitelný. Avšak v odborné literatuře není možné mezi jednotlivými autory najít shodu ani v základním pojetí. (Mlčák, 2013) Původ pojmu dobrovolnictví etymologicky pochází z latinského jazyka, přesněji z výrazu „voluns“ neboli volba. (Nakonečný, 2003)

Dobrovolnictví lze chápat jako veřejně prospěšnou činnost a ochotu člověka dát část svého volného času a sil ve prospěch potřebné organizace či člověka, aniž by s příjemcem pomoci byl vázán přátelskými nebo jinými vazbami. Z této dobrovolnické činnosti má užitek jak její příjemce, tak i dobrovolník samotný, kterému přináší nové přátelské vztahy, zkušenosti, dovednosti. (www¹)

Tošner, největší propagátor této myšlenky, definuje dobrovolnictví takto: „Dobrovolnictví není oběť, ale přirozený projev občanské zralosti. Přináší konkrétní pomoc tomu, kdo ji potřebuje, ale zároveň poskytuje dobrovolníkovi pocit smysluplnosti, je zdrojem nových zkušeností a dovedností obohacím v mezilidských vztazích.“ (www³)

Dobrovolnictví v organizacích vede ke zvyšování kvality poskytovaných služeb, vede k naplnění některých standardů, posiluje prestiž organizace a způsobuje efektivní reklamu, přináší organizaci zpětnou vazbu, cenné podněty, nápady, apod. (www³)

1.2 Kdo je dobrovolník

Dobrovolník je často definován jako člověk, který bez nároku na finanční odměnu poskytuje svůj volný čas, energii, vědomosti, dovednosti, schopnosti ve prospěch ostatních lidí či společnosti. Svobodně a dobrovolně zvolená aktivita a pomoc jsou tím, co činí z dobrovolníka nositele procesu změn ve společnosti. (Gulová, 2011)

Dobrovolníky najdeme nejčastěji v nestátních neziskových organizacích, které po roce 1989 kromě obnovy své činnosti rehabilitují také dobrovolnictví, jako jednu z občanských ctností. Dobrovolnictví má v českých zemích bohatou tradici. Jeho kořeny sahají do období národního obrození a následně do doby prvního československého

státu po roce 1918, kdy dobrovolné spolky významně ovlivnily kulturní úroveň mladého českého státu. (www¹)

1.3 Typy dobrovolníků

Dobrovolná pomoc nemůže být vnucena, nařízena, musí vyvěrat z potřeb a motivace dobrovolníků, zaměstnanců i vedení organizace a musí respektovat potřeby klientů či charakter služeb, které organizace poskytuje. (Tošner, 2002)

Podle českých autorů můžeme dobrovolnictví dělit z několika pohledů. Tošner dobrovolnictví rozděluje z hlediska cíle, Frič uvádí dělení podle role dobrovolníka v organizaci a Kosina z hlediska časového vymezení.

Tabulka 1: Dělení dobrovolnictví podle různých pohledů autorů:

Autor	Název	Popis
Tošner (z hlediska cíle)	Dobrovolnictví, které vzniká „zdola nahoru“	Tento typ začíná u neformální skupiny přátel se společným cílem a postupně může dojít až k registrované neziskové organizaci. Zde hraje hlavní roli spontánní nadšení účastníků, jež působí na celý chod velmi pozitivně a zpočátku není potřeba profesionálního řízení. Aby však mohla být jejich činnost dlouhodobě úspěšná a aby dosáhla vyšší úrovně, je potřeba určitého formálního uspořádání a rozdělení rolí i kompetencí.
	Dobrovolnictví, které působí „zvenčí dovnitř“	Zde již nejde o neformální skupinu, ale o strukturovanou organizaci s profesionály, která chce spolupracovat s dobrovolníky. Patří sem například domovy seniorů či nemocnice. Zde je z hlediska spolupráce důležité dbát na vztahy mezi zaměstnanci a dobrovolníky. Často totiž dochází k nesouladu v komunikaci.

Autor	Název	Popis
Kosina (z hlediska časového vymezení)	Dobrovolné zapojení při jednorázových akcích	Jedná se především o kampaně, sbírky, benefiční koncerty, akce. Jednotlivé akce se konají jednorázově či několikrát v roce. Podobné akce mohou být považovány za vhodnou formou a motivací k získávání nových dobrovolníků. Dohoda pro tuto činnost nemusí být formální, stačí pouze ústní.
	Dlouhodobá dobrovolná pomoc	Tato forma je poskytována pravidelně a opakovaně, v určitých časových intervalech. Zde je vhodnější písemná smlouva, ve které si obě strany upraví práva a povinnosti či závazek dobrovolníka.
	Dobrovolná služba	Je definována jako závazek, kde se zájemce dlouhodobě věnuje dobrovolné činnosti obvykle mimo svoji zemi, a to v zahraničí. Hraje zde velkou roli příprava dobrovolníka, včetně nákladů spojených s cestováním, ubytováním a dalších nákladů spojených s jeho vysláním do zahraničí.
Frič (z hlediska role dobrovolník a v organizaci)	Na dobrovolnících je závislý přímo chod organizace	V organizaci funguje jen malá skupina profesionálů a dobrovolníci se podílejí na většině činnosti chodu organizace. Rozhodující silou organizace jsou tak dobrovolníci například při zajišťování humanitárních akcí, pro ekologické aktivity či kampaně.
	Dobrovolníci vykonávající činnosti společně s profesionálními zaměstnanci	Dobrovolníci vykonávající činnosti společně s profesionálními zaměstnanci – nejčastější forma u sociálních a zdravotnických zařízení. Dobrovolníci mohou pomáhat s chodem organizace, s účetnictvím apod. Vykonávané činnosti nutně nemusí být spojené s prací s klientem. Dobrovolníci se významně podílejí na snížení finančních nákladů organizace.
	Činnost dobrovolníků není pro vlastní chod organizace nepostradatelná	Dobrovolná činnost plní funkci zkvalitňování služeb nebo usnadňování provozu. Jako příklad lze uvést právě činnosti spojené s klienty, jako procházky, výtvarné či jazykové kroužky a další volnočasové aktivity.

Zdroj, Frič, 2001; Kosina 2003; Tošner, 2006

1.4 Funkce a principy dobrovolnictví

Funkce dobrovolnictví můžeme rozdělit do šesti kategorií, a to na: psychologickou, sociálně interakční, iniciativní, edukační, ekonomickou a inovační. Psychologická funkce uspokojuje potřeby pocitů vlastní užitečnosti, dobrovolník sbírá

morální body za dobro nezištně vykonané, popřípadě odvádí pomyslnou daň komunitě. Sociálně integrační funkce umožňuje dobrovolníkovi cítit se jako součást nové skupiny a pomáhá dobrovolníka zařadit do kolektivu. Iniciativní funkce uspokojuje pocit důležitosti pro komunitu a její život. Taktéž má vliv na veřejný život. Pomocí edukační funkce dobrovolník vnímá dobrovolnictví jako užitečné pro budoucí uplatnění a jeho činnosti ho směřují k získání životních nebo profesionálních zkušeností. Jak již název sám napovídá, inovační funkce dobrovolníkovi poskytuje možnost projevit svoji kreativitu, má zde i prostor pro nová řešení. (Krutina, 2004)

2. Historie dobrovolnictví v České republice

Pomoc jako taková má své pradávné kořeny. Avšak pomáhání jako organizovaná a uvědomělá činnost neboli dobrovolnictví, vychází ze dvou modelů. První z modelů je evropský komunitní model dobrovolnictví. Tento model předpokládá činnost, kdy se na základě společných zájmů dobrovolníci spontánně setkávají v přirozeném společenství - např. církev či sportovní nebo dětská organizace. Z takových komunit se pak stávají dobrovolnická centra. Ta se nadále mohou specializovat na některou činnost nebo věkovou skupinu obyvatel. Lidé v těchto komunitních centrech se většinou dobře znají a pěstují přátelské vztahy. (Haumerová, 2007)

Oproti tomuto modelu stojí model americký, který je vývojově mladší a lze jej nazvat manažerský. V tomto případě s dobrovolníky pracují profesionálně vedená dobrovolnická centra, která vyhledávají dobrovolníky v řadě oborů lidské činnosti. (Haumerová, 2007)

V České republice se lze setkat s oběma typy modelů. Po roce 1989 u nás začala pracovat řada komunitních sdružení. Některá z nich jsou dodnes součástí neziskového sektoru jako občanská sdružení, církve. Hlavně ve velkých městech se uplatňuje v domovech pro seniory nebo v nemocnicích model manažerský, kde je velkým pozitivním prvkem právě zázemí velké organizace. (Haumerová, 2007)

Církevní charitativní organizace mají na našem území největší a nejdélejší tradici v dobrovolnictví. Jejich posláním bylo a stále bude pomáhat lidem v nouzi, starým, chudým, nemocným, opuštěným, sirotkům, vdovám. (Tomáš Vagai, 2010)

Úplné počátky dobrovolnictví můžeme vyhledat již ve 13. století. V této době začaly vznikat nadace, které byly především zaměřeny na podporu církví a duchovního vzdělávání. Církevní charita směřovala svou pomoc k těm nejpotřebnějším, a to k sirotkům, chudým lidem, starým lidem a zdravotně postiženým. Postupem času se dobrovolnické činnosti začaly věnovat i řemeslné cechy. V období renesance stát postupně vytlačoval církev ze sociální sféry. V období vlády Josefa II. se v dobročinnosti angažovaly pouze státní instituce. (Tošner, 2013)

Se vznikem Československé republiky se dobrovolnická činnost neustále rozrůstala. Některé organizace získaly větší kompetence a mohly se začít podílet na dění ve společnosti ve větším měřítku. V dalších letech bylo dobrovolnictví několikrát přerušeno. Nejprve německou okupací a později vznikem socialistického státu. V době totalitního režimu byla činnost neziskových organizací pozastavena a následně spadla pod kontrolu státu. (Tošner, 2013)

3. Vývoj právní legislativy

Právní legislativa o dobrovolnické činnosti nemá v České republice příliš dlouhou historii. Zákon, jenž se zabývá dobrovolnictvím, vznikl v roce 2001. Následující rok vešel v platnost jako zákon č. 198/2002 Sb., o dobrovolnické službě.

Před vznikem tohoto zákona nebyly doposud ošetřeny pojmy dobrovolnictví ani dobrovolník. Byly zmiňovány pouze v legislativě Červeného kříže. Proto období po roce 2001 je jedním z nejvýznamnějších pro dobrovolnické činnosti v České republice. (Vagai, 2010)

Celý koncept zákona je postavený na třech pilířích, a to vysílající organizace, přijímající organizace (jakákoliv organizace, která využívá činnost dobrovolníků pro svoji potřebu). Hlavním smyslem legislativy je ochránit dobrovolníky, zároveň i vysílající a přijímající organizace, jež s nimi spolupracují. K plnění hlavního cíle slouží tři typy smluv, které zákon vyžaduje. Jedná se o smlouvy: mezi vysílající a přijímající nestátní neziskovou organizací, mezi dobrovolníkem a vysílající nestátní neziskovou organizací a mezi vysílající organizací a pojišťovnou. Všechny organizace pracující s dobrovolníky musí být akreditovány u Ministerstva vnitra České republiky, pokud chtějí získat státní dotace na provoz. (zákon č. 198/2002 Sb.)

Zákon o dobrovolnické službě má pozitivní přínos v oblasti právního zajištění dobrovolnictví a jeho propagace na veřejnosti. Je však potřeba povšimnout si také jeho nedostatků, kterými jsou např. logická neprovázanost a nepřehlednost. Zákon ukotvuje pouze část dobrovolnictví podporovanou státem a mystifikuje tak veřejnost. V důsledku toho dochází ke špatné interpretaci a výkladu zákona. S ohledem na velké množství nedostatků je novelizace zákona nerealizovatelná a je tedy zapotřebí vytvořit úplně nový právní předpis. (www⁶)

3.1 Zákon o dobrovolnické službě

Zákon o dobrovolnické službě definuje dobrovolníka takto: dobrovolníkem může být fyzická osoba starší 15 let, která vykonává činnost na území České republiky. Jde-li o výkon dobrovolnické služby v zahraničí, musí být dobrovolníkem člověk starší 18 let, který se na základě svých vlastností, dovedností a schopností rozhodne poskytovat dobrovolnictví. (zákon č. 198/2002 Sb.)

Dobrovolník vykonává dobrovolnickou službu na základě smlouvy uzavřené s vysílající organizací; v případě dlouhodobé dobrovolnické služby nebo v případě krátkodobé dobrovolnické služby. Pokud je dobrovolník vyslán do zahraničí, musí být tato smlouva písemná. V případě, že je fyzická osoba v pracovněprávním vztahu, služebním poměru, členském poměru, nebo je-li žákem či studentem, vykonává jako dobrovolník dobrovolnickou službu mimo svůj pracovněprávní vztah, služební poměr, členský poměr, školní vzdělávání nebo studium. (zákon č. 198/2002 Sb.)

Dobrovolník má právo se rozhodnout v jakém rozsahu a jakým způsobem chce pomáhat. Avšak není-li spokojený ve své dobrovolnické činnosti, má právo ji ukončit. Důvodem odchodu mohou být osobní záležitosti, časová tíseň, neztotožnění se s cílovou skupinou, emoční vypětí a jiné záležitosti. (Češková, 2013)

3.2 Zákon o sociálních službách

Zákon o sociálních službách umožňuje působení dobrovolníků v sociálních službách v rámci akreditovaného režimu dle zákona č. 198/2002 Sb., o dobrovolnické službě, ve znění pozdějších předpisů. Tento zákon stanovuje podmínky a pravidla činnosti dobrovolníků. Na organizaci, v níž působí dobrovolníci v rámci sociálních služeb, jsou kladeny další požadavky. Tyto požadavky vycházejí především ze standardů kvality sociálních služeb. (www⁵)

Další osoby, které působí v sociálních službách bez nároku na odměnu ve svém volném čase, jsou považovány za „jiné fyzické osoby“. Na tyto dobrovolníky se vztahují pouze požadavky kritérií standardů. Tento druh dobrovolníků současná legislativa dostatečně nedefinuje. Z toho vyplývá požadavek na nutnost právně ujasnit v rámci sociálních služeb jejich pozici a vymezit jejich kompetence. Podstatou je neomezovat působení dobrovolníků v sociálních službách, ale stanovit jednoznačná pravidla. (www⁵)

4. Bariéry rozvoje dobrovolnictví

Podobně jako v každé práci mohou se i v dobrovolnictví objevit různé formy překážek, které brání v pokračování činnosti.

Jednou z hlavní bariér rozvoje dobrovolnictví je pasivita při vyhledávání a získávání dobrovolníků, nedostatek informací v této oblasti a také nedůvěra v pozitivní působení na klienta. Mezi další překážky jsou řazeny především obavy ze zneužití klienta, obavy z rizika zranění, nedůvěra v to, že dobrovolník má čestné motivy. V neposlední řadě může být bariérou i nedostatečné řízení činnosti dobrovolníků a také mylná představa, že o dobrovolnictví není zájem. (Tošner, Sozanská, 2006)

Tyto bariéry se mohou postupně odstraňovat a překovávat na supervizních sezeních koordinátorů pro dobrovolníky, výměnných studijních pobytech, návštěvách ze zahraničí nebo přes masmédiá. Díky tomu by se dobrovolníci mohli stát běžnou součástí chodu hospiců, nemocnic, neziskových organizací, domovů pro seniory a dalších sociálních zařízení. (Tošner, Sozanská, 2006)

Na základě mnoha průzkumů, které proběhly u nás i v zahraničí, byl vytvořen seznam názorů jednotlivých dobrovolníků na to, co je brzdí v ochotě poskytnout svůj volný čas k vykonávání dobrovolnické činnosti:

- 1) zjištění velkého rozdílu mezi jejich očekáváním a skutečnou činností,
- 2) pocit zbytečnosti dosažené práce,
- 3) neposkytnutí zpětné vazby, pochvaly či ocenění,
- 4) rutinní úkoly, žádná rozmanitost,

- 5) nedostatečná podpora nebo pocit napětí mezi spolupracovníky,
- 6) příliš malé možnosti k projevení iniciativy či tvořivosti,
- 7) znemožnění osobního růstu vykonávanou činností. (Tošner, Sozanská, 2006)

Mezi další bariéry rozvoje dobrovolnické činnosti se dá řadit i syndrom vyhoření. Burnout syndrom je spojován s pomáhajícími profesemi, jejichž práce je závislá na interakci mezi lidmi. Objevuje se jako postupné psychické vyčerpání na základě působení stresujících podnětů. Dobrovolník se začíná pomalu měnit, ztrácí zájem o klienty, odbývá je nebo se jim dokonce vyhýbá. Nemá chuť práci nadále vykonávat, propadá pocitům beznaděje. Je to tedy proces vyhořívání, vyhasínání psychických a fyzických sil. Zpravidla po fázi nadšení, se kterou dobrovolník vstupuje do výkonu práce, přichází fáze vystřízlivění. Dobrovolník v průběhu práce zjistí, že není schopen dosáhnout všech cílů, které si vytyčil. Často dochází ke konfliktním situacím na pracovišti (ve vztahu k zaměstnancům nebo ke klientům), až dojde k postupnému utlumení aktivity a ztrátě zájmu o práci klienty, či pocit nenaplňování z vykonávané práce. (Havličková, 2009)

5. Dobrovolnické organizace

Dobrovolníci mohou vykonávat svoji dobrovolnickou činnosti v mnoha organizacích, centrech a programech, které tuto práci zajišťují a poskytují jim radu v případech, kdy ji potřebují. Dobrovolnictví v jednotlivých organizacích nemůže být postaveno pouze na dobrovolníkovi a klientovi. Mělo by mít profesionální základ, aby dobrovolníka patřičně proškolovalo a připravilo, jak s daným uživatelem služby pracovat.

Mezi nejdůležitější dobrovolnické organizace, které přispěly k rozvoji dobrovolnictví po celém světě, jsou IAVE, CEV a HESTIA. Hlavním posláním organizace International Association for Volunteer Effort je podpora a propagace dobrovolnictví na celosvětové úrovni. Organizace IAVE má statut konzultanta při OSN, to znamená, že se může podílet na přípravě deklarací OSN, které se týkají dobrovolnictví. Jednou z dalších organizací, která se podílela na rozvoji dobrovolnictví je European Volunteer Center. Jejím hlavním úkolem je propagace dobrovolnictví v Evropě. Komunikuje s orgány EU, především s Evropským parlamentem. Také sdružuje dobrovolnická centra ve více než 30 zemích Evropy. Hestia, o.s. je národní dobrovolnické centrum, které podporuje rozvoj a koordinovanou činnost v regionálních

dobrovolnických centrech. Hestia je členem a zároveň partnerem Asociace Pět P v České republice a pomáhá při realizaci programu Pět P. (www⁴)

6. Problematika motivace k dobrovolnictví

Motivace je souhrn pohnutek jednání. Je to určitý způsob chování 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. (Nakonečný, 2003)

Pojem motivace je především souhrnné označení pro motivy a jejich působení. Je tedy zapotřebí definovat pojem motiv. Slovo motiv je odvozené z latiny, kde motus znamená pohyb. Motiv je tedy faktor, který uvádí do pohybu činnost či proces. (Říčan 2007)

Z psychologického hlediska se dá motivace vyložit jako proces vedený ke zvýšení nebo snížení aktivity. K motivaci podněcuje jedna jeho část, tou je motiv, který určuje a podněcuje chování jedince zaměřené na uspokojení jeho potřeby. (Hart, Hártlová 2000)

Rozlišujeme dva druhy motivace, a to vnitřní a vnější. Vnitřní motivace je specifická tím, že cílem dobrovolníka se stává samotná dobrovolnická činnost a přináší mu určitý druh uspokojení. Na druhé straně vnější motivace je připisována nějakému impulsu, který přichází z vnějšího sociálního okolí, např. dobrovolnická činnost při živelných katastrofách. (Frič, Pospíšilová, 2010)

Každé jednání má svůj účel. Motivy a potřeby usměrňují naše jednání a dávají mu energii. Motivace se dá tedy charakterizovat jako „motor“ konání. Pokud se snažíme dosáhnout nějakého cíle a jsme dostatečně motivováni, musíme splnit tři základní podmínky nezbytně nutné pro jeho dosažení. První podmínkou jsou odpovídající schopnosti, kterými musíme pro dosažení našeho cíle disponovat (např. fyzické nebo psychické). Druhou podmínkou jsou dostačující vnější podmínky a poslední nezbytnou podmínkou je pevná vůle. (Kocmánková, 2009)

6.1 Typologie motivace k dobrovolnické službě

Podle Tošnera byly vytvořeny tři základní kategorie motivace k dobrovolnické činnosti, a to konvenční, reciproční a nerozvinutá. Jde o motivace, které se vzájemně prolínají, avšak u konkrétních jednotlivců nabývají některé dominantní vliv. (Tošner, Sozanská, 2006)

Konvenční neboli normativní motivace - dobrovolníka vedou k dobrovolnické činnosti morální normy nebo neformální pravidla chování v dané společnosti. Tento druh motivace v sobě nese očekávání a vzory chování v kruhu rodiny a známých, morální imperativy širšího společenství. U dobrovolníků dominuje sklon preferovat náboženské přesvědčení, tzn. opírají se o principy křesťanské morálky a o představy o správném způsobu života příslušné vrstvy obyvatelstva. (Tošner, Sozanská, 2006)

Oproti tomu reciproční motivace svého nositele vyzývá, aby v dobrovolné práci hledal prvky, které by byly užitečné i pro něho samotného. Tito dobrovolníci chápou svoji práci jako spojení dobra a vlastního prospěchu. V dobrovolnické činnosti vidí získávání nových zkušeností, navazování nových vztahů a snahu uplatnit svoje schopnosti. (Tošner, Sozanská, 2006)

V nerozvinuté motivaci můžeme najít prvky, jako je důvěra v organizaci, přesvědčení o smysluplnosti dobrovolné práce, pocit smíření dobré myšlenky. Tyto tři pilíře vedou nositele nerozvinuté motivace k tomu, aby se rozhodli vykonávat dobrovolnickou činnost. (Tošner, Sozanská, 2006)

Při porovnání typů motivace s typologií dobrovolnictví je patrné, že konvenční motivace má nejbližší k občanské výpomoci v rodině či v příbuzenstvu. Reciproční motivace vede k dobrovolnictví vzájemně prospěšnému a nerozvinutá motivace má nejbližší k dobrovolnictví veřejně prospěšnému. (Tošner, Sozanská, 2006)

6.2 Motivace k dobrovolnické činnosti

Pohnutky každého člověka k dobrovolné činnosti jsou individuální. Může to být touha po užitečnosti, smysluplnosti, ale i po osobním obohacení (zkušenostmi, novými mezilidskými kontakty apod.). U některých lidí může být silným motivem také náboženské přesvědčení (např. pro křesťanské dobrovolnické organizace). V případě nevyzrálých osobností mohou být motivy až nebezpečné (touha ovládat druhé,

dokazovat si vlastní nepostradatelnost apod.), proto je nezbytné každou spolupráci dobrovolníka jasně vymezit a supervidovat. (www)² Supervize je tedy mezilidská interakce, jejímž cílem je zlepšit schopnosti a dovednosti supervidovaného k účinnému pomáhání lidem. Současně je vede k zamýšlení se nad vzniklými situacemi a také zvyšuje jejich schopnost reflexe a sebereflexe. (Hawkins, 2004)

6.3 Druhy motivace dobrovolníků

Dobrovolníci nejsou za svou činnost honorováni finančně, nicméně přináší jim řadu jiných zisků. Přesto je ale třeba s jejich motivací pracovat a především dobrovolníky oceňovat a děkovat jim. Dáváme jim tím najevo, že jsou pro organizaci důležití. Možností ocenění je celá řada, mezi nejběžnější způsoby poděkování patří:

Tabulka 2: Druhy a zásady oceňování dobrovolníků

Druhy ocenění	Zásady pro oceňování
Mezinárodní den dobrovolníků 5.12.	vyjádřit vděčnost
přání a dárek k svátku, k narozeninám, k Vánocům	využít různé formy poděkování
slavnostní setkání dobrovolníků (s programem a večeří)	být upřímní
zajištění cen od sponzorů (sleva na nákup, volné minuty do fitcentra, lístky do divadla atd.)	vyjádřit spokojenost i s člověkem nejen s prací
uvedení dobrovolníka ve výroční zprávě, umožnění vystoupení v médiích	pamatovat na to, že poděkování by mělo být v souladu s výsledky
vydání osvědčení o dobrovolnické službě	používat stejné nebo podobné odměny za stejné výsledky
zajištění cen od sponzorů (sleva na nákup, volné minuty do fitcentra, lístky do divadla atd.)	věnovat zvýšenou pozornost těm výsledkům, kterých si sám dobrovolník velmi cení

Zdroj: Novotná, Stará, 2002

V oceňování dobrovolníků se skrývá velký prostor pro vynalézavost a nápaditost koordinátora. Vždy je ale třeba dbát na individuální přístup a znát dobře své dobrovolníky. Co je pro jednoho velkým oceněním (např. být uveden jmenovitě v závěrečné zprávě, vystoupit v televizi), může být pro druhého spíše trestem. (Novotný, Stará, 2002)

III. PRAKTICKÁ ČÁST

V předchozí části textu byl vystavěn teoretický základ pro zkoumanou problematiku, který nyní bude podrobněji rozebrán a podložen získanými výsledky. Úvod této části práce vymezí konkrétní zkoumanou otázku, typ metodologického výzkumu, výsledky dotazníkového šetření a jejich interpretaci. Šetření proběhlo mezi dobrovolníky vykonávajícími dobrovolnickou činnost v sociální sféře, kteří působí na území Jihočeského kraje a kraje Vysočina.

3.1 Metodologie výzkumu

Výzkum byl proveden pomocí kvantitativní metodologie. Kvantitativní výzkum je metoda pro sběr a vyhodnocení dat vědeckého charakteru, která má za cíl popsat zkoumanou oblast a je zapotřebí větší počet respondentů k tomu, aby se mohl zjistit jejich maximálně objektivní názor.

Jako nástroj sběru dat byl použit dotazník (viz příloha I), jehož cílem bylo zjistit motivaci dobrovolníků k dobrovolnické činnosti. Předpoklad pro distribuci dotazníku byly předem domluvené organizace v Jihočeském kraji (Dobrovolnické centrum, studenti JCU), na Vysočině (Oblastní charita Jihlava, Dobrovolnické centrum, nemocnice v Jihlavě - LDN), aby byla zajištěna různorodost respondentů, a to ve vzdělanosti, věku a délce vykonávání dobrovolnické činnosti. Jako cílová skupina pro dotazníkové šetření byli vybráni dobrovolníci ze sociální a zdravotní oblasti vykonávající dobrovolnickou činnost. Věková hranice respondentů nebyla nijak omezena z toho důvodu, že motivace může být v jednotlivých fázích života rozdílná. Dotazník byl distribuován v elektronické formě. Sběr dat probíhal v rozmezí dvou měsíců (prosinec – leden). Celkově bylo rozesláno 50 dotazníků. Návratnost dotazníkového šetření byla 92%, což činí 46 dotazníků. Výsledky, které jsou prezentovány, se vztahují k souboru 22 mužů a 24 žen (viz tabulka č. 1) ve věku od 18 let do 65⁺ let (viz tabulka č. 2).

Tabulka č. 1 – Počet respondentů podle pohlaví

Četnost	Absolutní	Relativní
Muži	22	48%
Ženy	24	52%
Celkem	46	100%

Zdroj: vlastní výzkum

Tabulka č. 2 – Počet respondentů podle věku

Věk	Absolutní četnost	Relativní četnost
18 – 25 let	24	52%
25 – 30 let	16	35%
31 – 40 let	3	7%
41 – 50 let	1	2%
50 – více let	2	4%
Celkem	46	100%

Zdroj: vlastní výzkum

Tabulka č. 2 představuje věkovou četnost respondentů. V teoretické části již bylo poukázáno na skutečnost, že dobrovolníkem dle zákona o sociálních službách se může stát osoba starší 18 let. Horní věková hranice není žádným způsobem omezována, jelikož dobrovolnickou činnost může vykonávat každý, kdo má potřebu pomoci jiným. Z tabulky je patrné, že největší počet respondentů odpovídá věkové hranici 18 -25 let. Druhou nejpočetnější kategorií jsou respondenti ve věkovém rozmezí 25 – 30 let. Minimální zastoupení respondentů bylo od věku 31 let a více. Z těchto výsledků je patrné, že o vykonávání dobrovolnické činnosti mají zájem ve větší míře mladší lidé, kteří nejsou limitováni např. zdravotními problémy, rodinou, a mohou tak vyplňovat svůj volný čas formou dobrovolné práce v různých organizacích.

3.2 Cíl anketního šetření

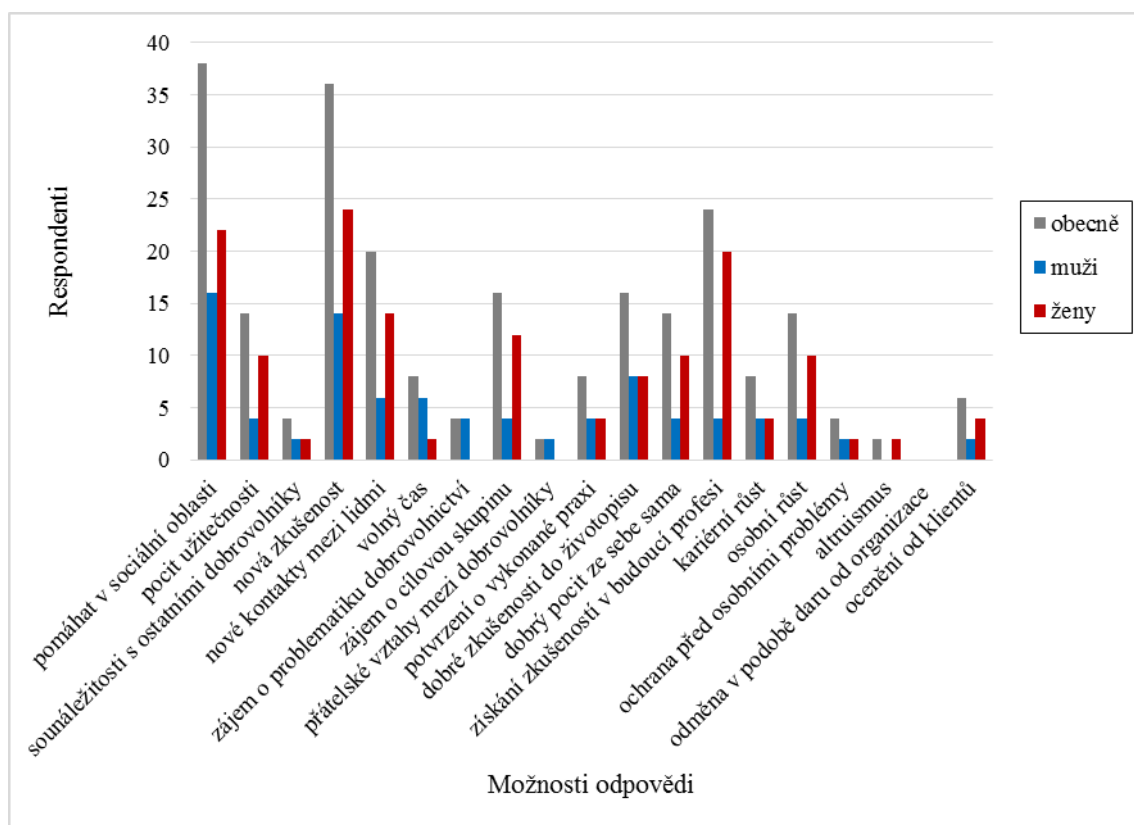
Primárním cílem výzkumu bakalářské práce je zjistit, co dobrovolníka motivuje k tomu, aby vykonával tuto činnost v sociální sféře. Sekundárním cílem bylo zjistit, zda existují rozdíly motivace před vykonáváním dobrovolnické činnosti a v průběhu vykonávání dobrovolnické činnosti.

3.3 Výsledky šetření

V této části bakalářské práce jsou interpretovány výsledky samotného výzkumu. Je zřejmé, že výsledky, které jsou zde publikovány, jsou platné pouze pro zkoumaný vzorek. Výsledky jsou prezentovány ve formě grafů. Grafy byly vytvořeny z vlastních zdrojů, které vyplynuly ze zjištěných výsledků.

3.3.1 Komparace motivací dobrovolníků před vykonáváním dobrovolnické činnosti a v jejím průběhu

Následující kapitola je věnována komparaci motivace dobrovolníků před vykonáváním dobrovolnické činnosti a motivace dobrovolníků v průběhu vykonávání dobrovolnické činnosti. Srovnání má poukázat na to, zda se motivace jednotlivých respondentů mění postupně se získanými zkušenostmi a délkou vykonávané praxe.



Graf č. 1: Motivace dobrovolníků před vykonáváním dobrovolnické praxe

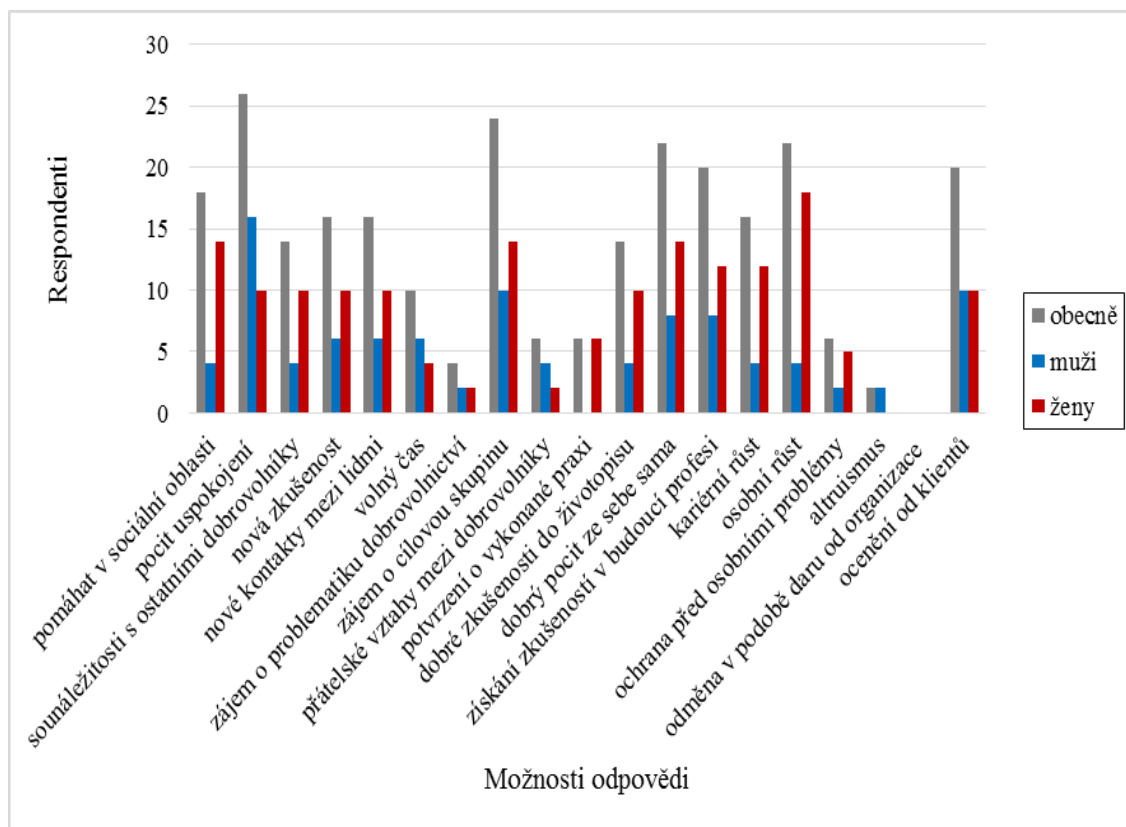
Z grafu můžeme usoudit, že hlavní motivací dobrovolníků, kteří se rozhodli pro vykonávání dobrovolnické činnosti, je takřka u všech potřeba pomáhat v sociální oblasti. Ze 46 respondentů na tuto variantu reagovalo 38 dobrovolníků. Dalším motivem, který respondenti viděli jako významný pro vykonávání této činnosti, byla varianta *nová zkušenost*. Zde se může skrývat vidina toho, že dobrovolníci, kteří nemají větší zkušenosti v oblasti sociální práce například z toho důvodu, že jsou ještě studenti, chtějí více nahlédnout do svého oboru. Tímto způsobem získávají nový pohled na své budoucí povolání. Mohou se utvrdit v tom, že si zvolili správný obor, cílovou skupinu, s níž v budoucnosti chtějí pracovat. Dále tak získané poznatky mohou aplikovat, jak ve škole, tak v praktickém životě. U respondentů, kteří jsou ekonomicky aktivní, může

nová zkušenosti přinést odlišný pohled na život a přispívá tak k osobnímu rozvoji. Na tuto skutečnost navazuje i další motiv, a to *získání zkušenosti do budoucí profese*. Tuto volbu využily především ženy. Z výsledku můžeme usoudit, že ženy mají větší potřebu vyzkoušet si práci, kterou se jednou budou žít. Popřípadě si mohou získat práci v organizaci, kde vykonávají dobrovolnickou činnost.¹

Za povšimnutí také stojí varianta ocenění od klienta. Dobrovolníci, kteří jsou ve fázi rozhodování, si často neuvědomují, že tento prvek je v sociální nebo zdravotní oblasti jedním z podstatných. Tento aspekt vzalo v úvahu pouze 6 respondentů ze všech dotazovaných, z toho 4 ženy a 2 muži.

Z grafu taktéž můžeme usoudit, že pro jednotlivé respondenty není rozhodujícím prvkem odměna v podobě daru od organizace. Z tohoto zjištění můžeme dedukovat, že dobrovolníci nepřemýšlejí nad materiálními výhodami, které se jim mohou dostat v rámci vykonávání činnosti, ale klíčovými aspekty jsou vnitřní pohnutky v podobě osobního růstu, dobrého pocitu ze sebe sama či zájem o cílovou skupinu. Z toho zjištění může být usouzeno, že pro dobrovolníky jsou tyto aspekty k rozhodování pro vstup do dobrovolnické činnosti důležité.

¹ Zajímavé je i zjištění, že pro muže je důležitým aspektem před nástupem k dobrovolnické činnosti zájem o přátelské vztahy mezi dobrovolníky. Avšak na tuto variantu odpověděli pouze 2 respondenti. Proto nemůžeme s jistotou tvrdit, že tento aspekt je pro muže klíčový v rozhodování.



Graf č. 2: Motivace dobrovolníků v průběhu vykonávání dobrovolnické činnosti

Následující graf ukazuje motivaci dobrovolníků již v průběhu vykonávané dobrovolnické činnosti. Do této oblasti spadají respondenti, kteří vykonávají praxi již nějakou dobu. Z grafu je patrné, že jednotlivé kategorie odpovědí se značně změnily a priority zúčastněných v motivaci jsou jiné. Z toho můžeme usoudit, že i v průběhu vykonávání dobrovolnické činnosti se náhled na motivaci u jednotlivých dobrovolníků mění, a to se získáváním zkušeností a délkou vykonávané praxe.

Markantní vzestup jsme zaznamenali ve variantě *ocenění od klienta*, kdy 20 respondentů zaškrtnulo tuto variace. Což je o 12 respondentů více než v předchozím grafu. Z tohoto zjištění se můžeme domnívat, že ocenění od klienta v jakékoliv formě (poděkování, pochvala, gesto apod.), je pro dobrovolníka primárním hnacím motorem. Ocenění jako takové může mít neuvěřitelnou moc. Člověk si pak může uvědomit, že práci, kterou vykonává, dělá dobře, jeho činnost má cenu a je potřebná. Samotné uznání může mít povzbuzující prvek k nalezení smysluplnosti práce a dalšího odhodlání v ní pokračovat. Je povzbudivé, že si tuto skutečnost dobrovolníci uvědomují.

Další výraznou proměnou prošly oblasti *osobního a kariérního růstu*, *pocit uspokojení*, *zájem o cílovou skupinu*. Zmíněné skupiny se dají připisovat vnitřním

hodnotám člověka. V průběhu vykonávání praxe si člověk často uvědomuje, že situace, které vyvstanou při vykonávání dobrovolnické praxe konkrétně v oblasti sociální nebo zdravotnické, mu mohou přinášet i sebezkušenostní prvky. Nabyté zkušenosti pak může využívat i v osobním životě, může z nich čerpat a popřípadě se poučit a zachovat se v podobném případě jinak. Na situace, které sociální a zdravotní práce přináší, člověk musí reagovat okamžitě bez přemýšlení. Často si pak pokládá otázky, zda zareagoval adekvátním způsobem. Jak již bylo zmíněno v teoretické části (viz kapitola 6.2), i pro dobrovolníky jsou poskytována supervizní sezení, kde mohou tyto situace probírat s odborníkem. Tím se naučí pracovat s danou situací a mohou se poučit z chyb a příště je neopakovat. Dobrovolnictví je tedy i formou procesu, kdy člověk neustále posouvá své hranice, nabývá nové zkušenosti a dovednosti, získává pocit uspokojení a tím roste i jeho osobnost.

Odpověď č. 1

„Výhoda dobrovolnictví je, že se neustále posouvám v profesním, ale i v osobním růstu. Pomáhá mi k tomu i supervize pro dobrovolníky. Zde mohu konzultovat situace, u kterých mi neustále vrtá hlavou, zda jsem je řešila správně. Vidím v tom velké plus.“

Dále je z výsledků patrné, že respondenti, kteří vykonávají dobrovolnickou činnost, pomýšlejí i na kariérní růst. Dobrovolnictví jako takové skýtá mnoho výhod pro kariéru. Organizace, jež umožňují vykonávání dobrovolnické činnosti, mají často ve svých vnitřních pravidlech ukotveno, že pokud se dobrovolník osvědčí ve své práci, mohou ho později přijmout jako zaměstnance. Neopomenutelným faktem je i to, že při výběrovém řízení organizace působící v sociální nebo zdravotnické sféře pohlízejí na to, zda žadatel vykonával dobrovolnickou činnosti. Dobrovolnictví tedy může být i zvýhodňujícím prvkem, jelikož se předpokládá, že žadatel získal nějaké zkušenosti a seznámil se s cílovou skupinou. Získání zkušeností pro budoucí povolání bylo již hojně zmiňováno i v předchozím grafu, který znázorňoval toto přesvědčení. S nástupem do dobrovolnické činnosti se tedy u respondentů utvrdilo. Za povšimnutí stojí také fakt, že se motivace nezměnila na materiální, nýbrž zůstává stále vnitřní. Z grafu je patrné, že

pro respondenty není důležité ocenění ve formě daru (volné vstupenky, výlety, dárkové poukazy apod.), ale stále více se prohlubují motivace osobnosti.

Pokud se na tyto grafy podíváme z pohledu genderového, můžeme nalézt drobné odchylky. Vstupní motivací pro ženy byly převážně oblasti: *pomáhat v sociální oblasti, nová zkušenost, nové kontakty mezi lidmi, zájem o cílovou skupinu, získání zkušenosti v budoucí profesi*. V průběhu vykonávání dobrovolnické činnosti se tyto kategorie rozrostly ještě o oblasti: *ocenění klientů, osobní růst, kariérní růst, dobrý pocit ze sebe sama, dobré zkušenosti do životopisu*.

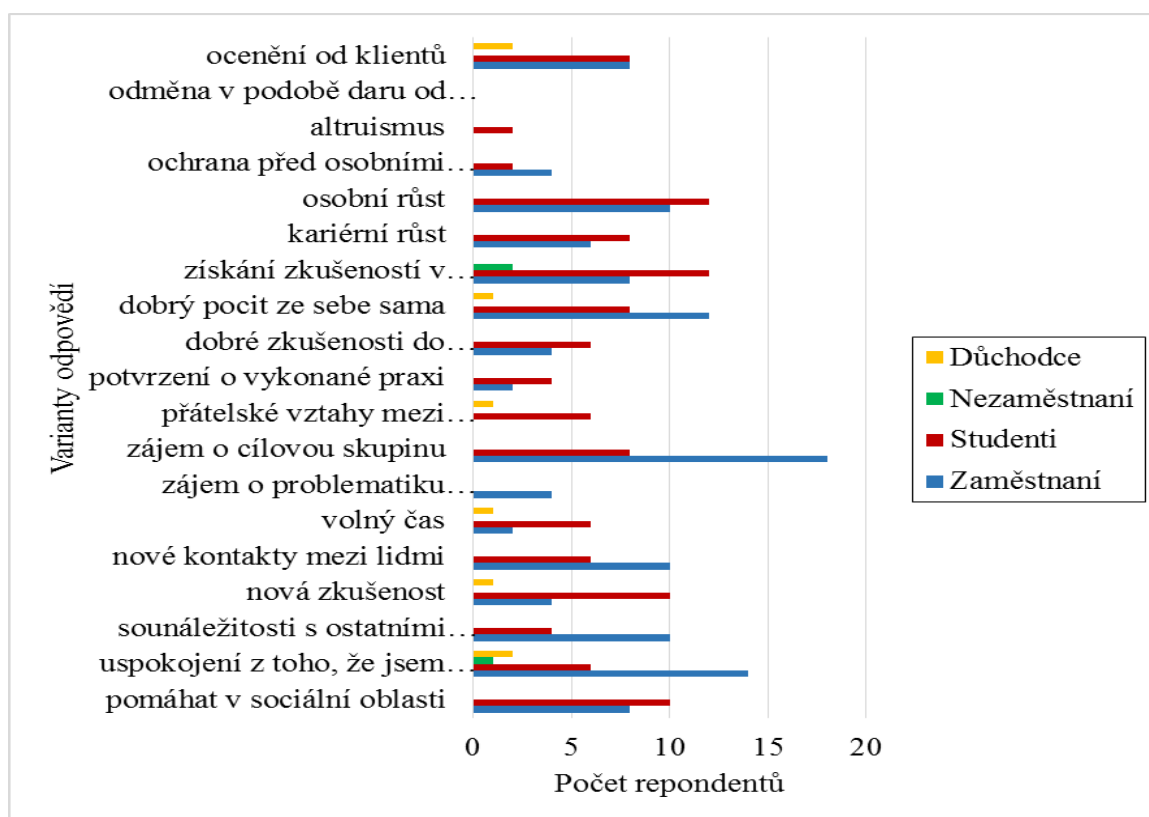
Naproti tomu u mužů byla vstupní motivace v oblastech: *pomáhat v sociální oblasti, nová zkušenost, volný čas, dobré zkušenosti do životopisu*. V průběhu vykonávání dobrovolnictví se k těmto kategoriím přidaly následující oblasti: *pocit uspokojení, ocenění od klientů, dobrý pocit ze sebe sama*.

Z toho můžeme usoudit, že, i přes společné motivující prvky, vidí smysl dobrovolnictví každé pohlaví odlišně.

3.3.2 Komparace motivací s ohledem na status respondenta, iniciativa dobrovolníků v hledání informací o dobrovolnictví

Další podkapitola této bakalářské práce se zabývá porovnáním motivací u jednotlivých respondentů s odlišným statutem (studenti, zaměstnaní, nezaměstnaní, lidé v důchodovém věku). Každého dotazovaného respondenta může motivovat v dobrovolnické činnosti něco jiného, co ho následně udržuje u vykonávané činnosti.

Dále se výzkum také zabýval tím, kde dobrovolníci získali informace o dobrovolnické činnosti. Konkrétně, zda dobrovolníci vyvíjejí vlastní iniciativu k hledání informací ohledně dobrovolnické činnosti, nebo jednotlivé informace získali prostřednictvím zaměstnavatele, školy a přátel.



Graf č. 3: Komparace motivace u respondentů s odlišným statutem

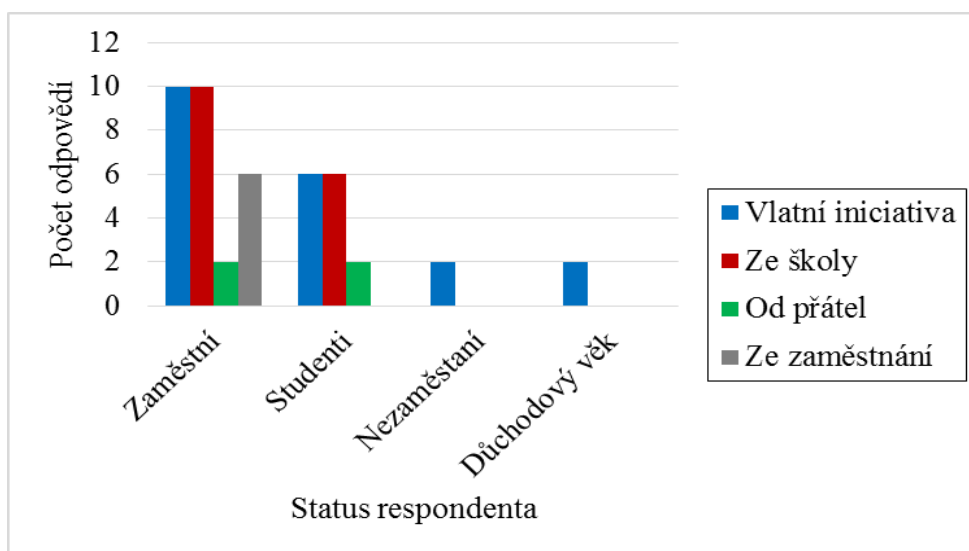
Z následujícího grafu jsme chtěli zjistit, zda existují odlišné motivace k dobrovolnické činnosti u lidí s různým statutem. Z výsledků vyplynulo následující zjištění. Nejpočetněji zastoupenou skupinou byli respondenti se statutem zaměstnaní. Jejich největší motivací byl *zájem o cílovou skupinu*, na tento aspekt odpovědělo 18 dotazovaných respondentů. Velmi početné zastoupení motivace u zaměstnaných měly kategorie *dobry pocit ze sebe sama*, *uspokojení z toho, že jsem užitečný*, *ocenění od klientů*, *pomáhat v sociální oblasti*, *získání nových zkušeností* či *osobní růst*. Z těchto výsledků se můžeme domnívat, že zaměstnaní lidé mají již nějaké zkušenosti a pohlížíjí na dobrovolnictví jako na rozvoj svých vnitřních hodnot.

Největší motivací pro respondenty se statutem student byl *osobní růst a získání nových zkušeností*. Tyto varianty vybralo 10 z dotazovaných respondentů s tímto statutem. Další motivy, které vedou studenty k dobrovolnické činnosti, jsou: *kariérní růst*, *pomáhat v sociální oblasti*, *nová zkušenost*, *zájem o cílovou skupinu* či *získání zkušeností v budoucí profesi*. Z těchto výsledků se můžeme domnívat, že studenti pomýšlejí na svoje budoucí zaměstnaní a je pro ně prioritní, aby získali co nejvíce

zkušeností, které by poté mohli uplatnit v budoucnosti. Zároveň však pomýšlejí i na rozvoj své osobnosti.

Největší motivací pro respondenty se statutem důchodce je *ocenění od klientů*. Na tento aspekt odpovídali i předchozí skupiny. Avšak z tohoto výsledku může být patrné, že lidé v důchodovém věku touží po ocenění a pocitu, že jsou pro společnost stále užiteční. V dobrovolnické činnosti se tak mohou realizovat a zůstat tak i nadále aktivní. Tento poznatek vyplývá i z dalších odpovědí, které respondenti v důchodovém věku zaškrtili, a to z variant: *pocit z toho, že jsem užitečný, dobrý pocit ze sebe sama*. Respondenti volili i variantu naplnění *volného času*. Dobrovolnictví může být i forma koníčku nebo volnočasové aktivity, kterou senioři vykonávají, aby mohli být ve společnosti, netrávili čas pouze sami doma.

Poslední kategorií byli nezaměstnaní. Jejich největší motivací pro vykonávání dobrovolnické činnosti je varianta: *získat nové zkušenosti a uspokojení z toho, že jsem užitečný*. Tyto aspekty jsou poměrně pochopitelné. Díky dobrovolnictví může nezaměstnaný získat nové zkušenosti, než si najde práci, a ty pak může následně využít. Dobrovolnictví nezaměstnanému umožňuje udržovat sociální návyky a sociální vazby a v neposlední řadě mu může poskytovat nové kontakty. Člověk bez zaměstnání se pohybuje na okraji společnosti a pocit užitečnosti je pro něj také velmi důležitý.



Graf č. 4: Komparace statusu respondentů a získání informací o dobrovolnictví

Graf č. 4 porovnával status respondentů s jejich iniciativou ve vyhledávání informací ohledně dobrovolnické činnosti. Z grafu je patrné, že zaměstnaní lidé mají

velkou vlastní iniciativu v hledání těchto informací. Dá se předpokládat, že respondenti hledali informace ohledně dobrovolnictví na internetu, v propagačních letáčcích jednotlivých organizací nebo se zašli zeptat osobně do konkrétní organizace. Stejný počet zaměstnaných, a to 10 respondentů, odpověděl, že informace o dobrovolnictví získali ve škole. Do škol často docházejí organizace prezentovat svoji činnost a vyhlašují i nábor dobrovolníků. Téma mohlo studenty natolik zaujmout, že se i později při svém zaměstnání rozhodli vykonávat dobrovolnictví. Ze zaměstnaných respondentů odpovědělo 6, že informace o dobrovolnictví získali z práce. Z tohoto zjištění se můžeme domnívat, že jednou z variant je, že některý z kolegů vykonává dobrovolnickou činnost, nebo některé organizace v České republice pomáhají formou dobrovolnictví. Minimální počet zaměstnaných odpovědělo, že informace ohledně dobrovolnictví získali od svých přátel.

U respondentů se statusem student, jsou výsledky velmi podobné. I studenti vyvíjejí vlastní iniciativu k tomu, aby si našli informace o dobrovolnické činnosti a mohli ji tak vykonávat v organizaci, kterou si sami vyberou. Stejný počet respondentů, a to 6 se statusem student, odpověděl, že informace k dobrovolnictví získali ve škole. Můžeme se domnívat, že prvky ovlivnění mohly být podobné jako u zaměstnaných respondentů. Dále i studenty mohli ovlivnit v rozhodování přátelé.

Posledními zkoumanými kategoriemi byli nezaměstnaní a lidé v důchodovém věku. U obou kategorií hrála roli vlastní iniciativa. Respondenty s tímto statusem nejvíce motivuje k vykonávání dobrovolnické činnosti naplnění volného času, dobrý pocit ze sebe sama, uspokojení z toho, že je člověk užitečný apod.

3.3.3 Výhody dobrovolnictví z pohledu dotazovaných respondentů

Tato kapitola praktické části je věnovaná výhodám dobrovolnické činnosti z pohledu dotazovaných respondentů. V dotazníkovém šetření byla položena otevřená otázka: *Popište výhody, které Vám přináší to, že jste dobrovolníkem.* Zde se respondenti mohli více rozepsat a zamyslet se nad tím, zda nějaké výhody dobrovolnictví přináší.

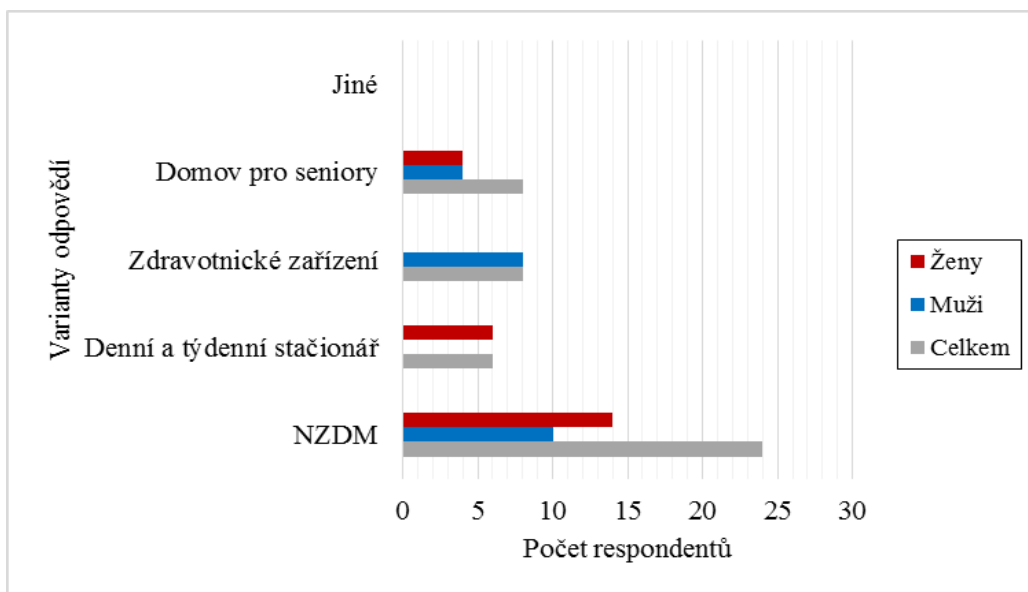
Tabulka č. 3: Výhody dobrovolnické činnosti z pohledu dobrovolníků

Varianty odpovědí	Počet odpovědí
Benefity	2
Možnost nahlédnout do problematiky sociálních služeb	10
Nové zkušenosti a dovednosti	12
Možnost vykonávat, co mě baví	4
Osobní a profesní růst	4
Trávení volného času	6
Práce v dobrém kolektivu	4
Dobrý pocit z vykonané práce	12
Poznání cílové skupiny, organizace	2
Supervize	4

V této tabulce jsou uvedeny nejčastější odpovědi, které byly respondenty napsány. Jak je z tabulky patrné, některé výhody dobrovolnictví z pohledu respondentů, jsou shodné s motivacemi, které již byly uvedeny v předchozích kapitolách praktické části. Respondenti vnímají jako zásadní výhodu v dobrovolnictví to, že získávají *nové zkušenosti, dovednosti a zážitky*. Ty pak mohou implementovat do své profese či osobního života, a tím posouvat své profesní či osobní hranice. Další početné zastoupení má *výhoda dobrého pocitu z vykonané práce*. *Možnost nahlédnout do problematiky sociálních služeb* byla třetí nejpočetnější odpovědí. Z této varianty se můžeme domnívat, že dobrovolníci se díky dobrovolnické činnosti mohou důkladně seznámit s problematikou a získat tak jiný pohled než jen teoretický, který například přináší škola. Další výhody dobrovolnictví, které vidí dotazovaní respondenti, byly již v menším zastoupení, např. *trávení volného času, práce v dobrém kolektivu, osobní a profesní růst a další*.

3.3.4 Působnost dobrovolníků v organizacích, délka jejich dobrovolnické činnosti

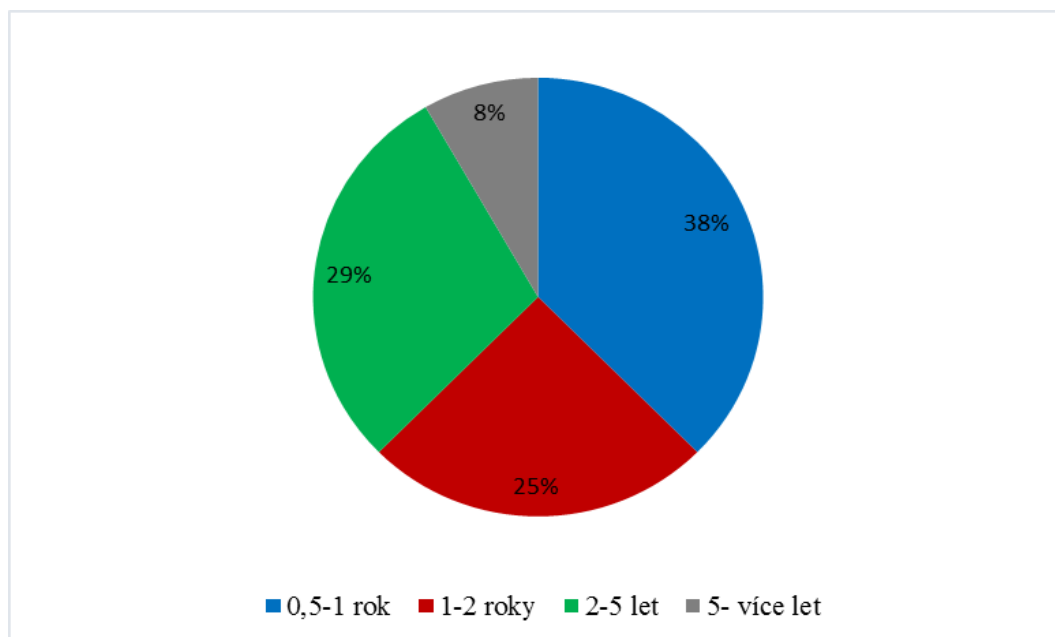
Další kapitola bakalářské práce se zabývá otázkou, v jakých organizacích nejčastěji působí dobrovolníci v rámci sociální a zdravotní oblasti. Dále se zaměříme na délku vykonávané praxe dotazovaných respondentů a na komparaci délky dobrovolnické činnosti v jednotlivých organizacích.



Graf č. 5: Působnost dobrovolníků v organizacích

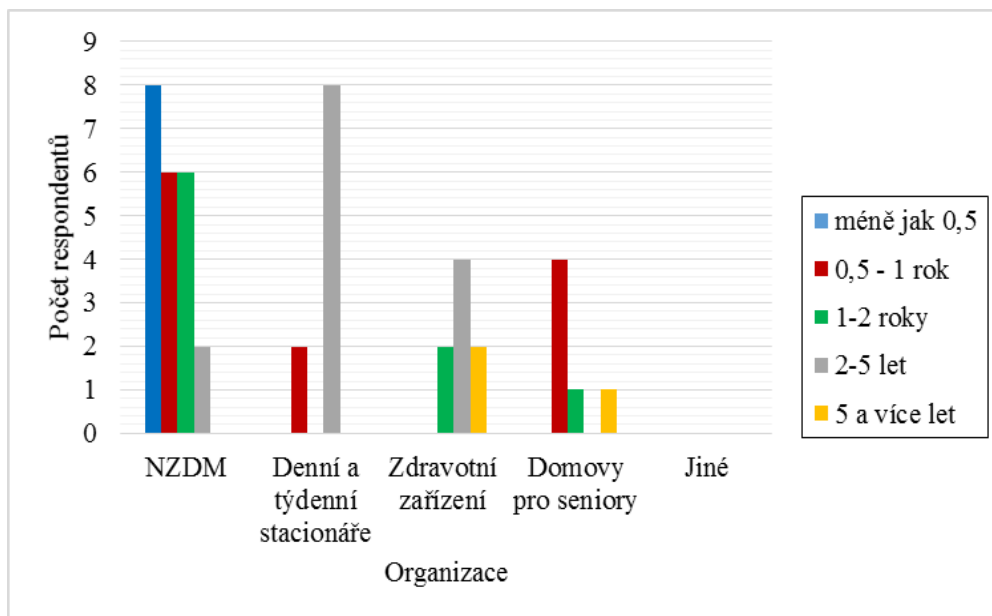
Dotazníkové šetření probíhalo v organizacích, které působí v sociální nebo zdravotnické oblasti. V rámci výzkumu byly zjištěny tyto skutečnosti. Téměř 25 dotazovaných respondentů působí v nízkoprahových zařízeních. Nízkoprahová zařízení nebyla nijak omezena, tzn. dobrovolníci mohou svoji praxi vykonávat v následujících nízkoprahových zařízeních – pro děti a mládež, pro drogově závislé, pro lidi bez přístřeší, pro osoby poskytující sexuální služby za úplatu, pro menšiny apod. V těchto organizacích vykonávají svoji dobrovolnickou činnost jak muži, tak i ženy ve velkém počtu. Další variantou výběru byly denní a týdenní stacionáře. Z dotazníkového šetření vyplynulo, že zde působí v převážné míře ženy. Muži v této oblasti měli nulové zastoupení. V sociální sféře je všeobecně více žen než mužů, a proto se můžeme domnívat, že dobrovolníci, kteří pracovali v oslovených denních a týdenních stacionářích, byli zastoupeni pouze ženami. Nedá se proto předpokládat, že by si muži záměrně nevolili tuto cílovou skupinu.

Naopak muži preferují například práci ve zdravotnických zařízeních (LDN, geriatrická oddělení, hospice), kde klient je mentálně zdravý, ale jeho tělesná schránka již nefunguje tak, jak má.



Graf č.6: Délka vykonávané dobrovolnické činnosti

Další graf v této kapitole poukazuje na délku vykonávané dobrovolnické činnosti. Jak je z grafu patrné, takřka největší obsazení má délka činnosti mezi 0,5 roku až jeden rok, což činí 38%. Tento výsledek se dá odůvodnit tím, že převážná část oslovených organizací je poměrně nová a nepůsobí ve své oblasti tak dlouho. Z toho důvodu nemůže mít dobrovolníky, kteří vykonávají činnost již delší dobu. Dalším aspektem může být i to, že v dnešní době je vykonávání dobrovolnické činnosti velkým hitem a pro dobrovolnictví se respondenti rozhodli teprve nedávno. Druhá nejpočetněji zastoupená skupina bylo vykonávání praxe v délce 2 roky až 5 let, což činí 29% dotazovaných respondentů. Jako třetí nejpočetnější odpověď bylo rozmezí jednoho až dvou let, což činí 25% z dotazovaných respondentů. Varianta 5 let a více byla zastoupena pouze 8% dotazovaných respondentů. Tyto výsledky jsou brány jako pozitivní. Můžeme se domnívat, že dobrovolníci, kteří vykonávají svoji činnost déle než jeden rok, jsou v organizacích spokojeni, jejich činnost je naplňuje a motivuje v pokračování i nadále. Také se můžeme domnívat, že jednotlivá zařízení, která mají dlouhodobě stálé dobrovolníky, svoji práci vykonávají dobře, mají propracovaný dobrovolnický program, dokáží se postarat o své dobrovolníky a koordinovat jejich práci v takové míře, že tito necítí potřebu odcházet.



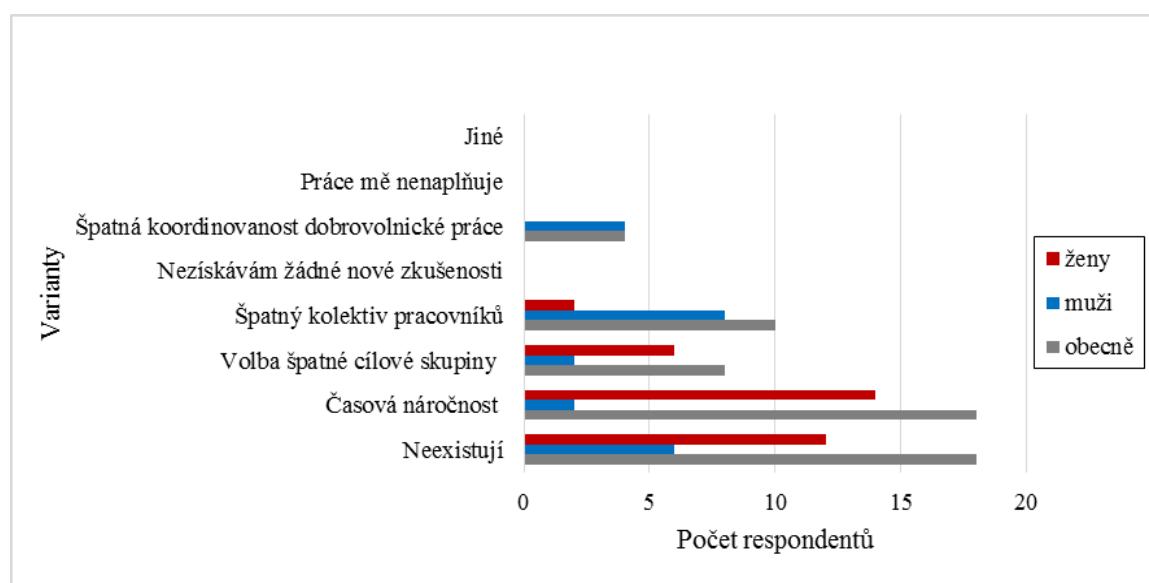
Graf č. 7: Komparace délky dobrovolnické činnosti v jednotlivých zařízeních

Poslední graf v této kapitole poukazuje na komparaci délky dobrovolnické činnosti v jednotlivých organizacích. Z grafu můžeme usoudit, že nejpočetnější zastoupení v délkách vykonávané dobrovolnické činnosti mají nízkoprahová zařízení, a to v rozmezí od méně než půl roku do 5 let. Jak již bylo zmíněno v předchozím textu, dobrovolnictví v dnešní době prochází velkou obrodou a lidé si často pro svoji realizaci vybírají právě nízkoprahová zařízení. Z výsledků šetření můžeme usoudit, že v denních a v týdenních stacionářích dotazovaní respondenti působí dlouhodoběji. Zde může být důvodem to, že v denním či v týdenním stacionáři nedochází k rychlé obměně uživatelů jako například v nízkoprahových zařízeních a dobrovolníci tak mohou navazovat důvěrnější vztah s klienty. Často v těchto zařízeních zastupují osobní asistenty a v této práci je potřeba vytvořit si důvěru mezi uživatelem a dobrovolníkem a získat vzájemné sympatie, což potřebuje delší čas. Zdravotnické organizace (např. LDN, hospice, geriatricie) a domovy pro seniory jsou specifická zařízení. Dobrovolníci se zde setkávají se staršími lidmi v důchodovém věku, kteří již nejsou tělesně a často ani mentálně zdatní. Často se potýkají s otázkou umírání klientů. Proto je pozitivním zjištěním, že v těchto organizacích působí dobrovolníci (studenti, zaměstnaní, důchodci) minimálně kolem jednoho roku, což pro některé musí znamenat velkou psychickou zátěž kvůli nežádoucím faktorům, jako je právě zhoršení zdravotního stavu klienta, či dokonce jeho smrt. Tato zařízení tak musí svým dobrovolníkům poskytovat psychohygienu ve formě supervizí, aby si konkrétní problémy nenosili domů, posilovali svoji odolnost a dokázali stále plnohodnotně pracovat. Dále pak mohou na dobrovolníky působit i jiné aspekty,

kteřé jim umožňují vykonávat dobrovolnickou činností v takovém časovém rozsahu, a to např. vlastní soukromé zkušenosti s podobnou situací, soucit s rodinou pacienta.

3.3.5 Důvody k ukončení dobrovolnické činnosti

Následující kapitola se zabývá otázkou, z jakého důvodu se dobrovolník může rozhodnout ukončit svoji dobrovolnickou činností v organizaci, ve které působí. Na jednotlivé aspekty je pohlíženo nejprve všeobecně z pohledu otázaných respondentů a následně se práce zaměří na komparaci rozdílů mezi pohlavími.



Graf č. 8: Důvody k ukončení dobrovolnické činnosti

Z grafu je patrné, že nejmarkantnější zastoupení v zaškrtnutých odpovědích na otázku, zda existují nějaké důvody k ukončení dobrovolnické činnosti, má oblast *časové náročnosti*. Z tohoto faktu se můžeme domnívat, že dobrovolníci nebyli schopni vykonávat činnost z důvodu nemožnosti skloubit svoji práci, či studia s dobrovolnictvím, a museli tak zanechat svého působení v organizaci. Jak bylo již naznačeno v teoretické části (viz kapitola 3.1 a kapitola 4.), dalším aspektem k ukončení dobrovolnické činnosti bylo uvědomění si, že zvolili špatnou cílovou skupinu a nejsou s ní schopni pracovat. Tento fakt vede i mnoho sociálních pracovníků ke změně zaměstnání, jelikož zjistí, že cílová skupina pro ně není vhodná (nedokáží se sžít s problémy klientů, litují je, nedokáží s nimi komunikovat, cílová skupina jim nic neříká, práce je nenaplnuje apod.) a raději odcházejí do jiné organizace, kde mohou využít svůj potenciál. Stejně je to i u dobrovolníků, kteří zkoušejí sami sebe, zda na tuto práci stačí, zda se dostaví pocit užitečnosti a zároveň pro ně bude práce naplněním.

Odpověď č. 2

„Výhodu dobrovolnictví vidím i v tom, že mohu zkusit pracovat s různou „cílovkou“. Tím vlastně mohu zjistit, s jakou „cílovkou“ chci v budoucnu pracovat a pak se na ni mohu specializovat. Volba cílové skupiny je pro mě velmi důležitá. Dříve jsem dělala dobrovolníka v organizaci zaměřené na drogově závislé matky. Tuto skupinu jsem si zvolila z toho důvodu, že jsem na stejné téma psala absolventskou práci a vždy mě tato „cílovka“ přitahovala. Dobrovolníka jsem zde dělala půl roku. Nemohla jsem se s nimi ztotožnit a práce mě přestala naplňovat. Po změně cílové skupiny na děti a mládež se to změnilo.“

Odpověď č. 3

„Výhoda dobrovolnictví je, že zjistím, s jakou „cílovkou“ chci pracovat. Pokud by mě to zde nebavilo, nemá smysl v organizaci nadále působit.“

Jako častá odpověď se u respondentů objevovala i oblast *špatného kolektivu pracovníků v organizaci*. Takto odpovědělo 10 respondentů. Vstřícný personál je pro dobrovolníka vykonávajícího svou činnost velmi důležitý. Vzbuzuje u něj pocit sounáležitosti se zaměstnanci. Dozvídá se od personálu i zpětnou vazbu, a může se tak posouvat ve svém osobním růstu. Pokud však tento aspekt v organizaci chybí, dobrovolníci odtud často odcházejí po velmi krátké době a organizace poté mají problém získat nové. Na tento aspekt může navazovat i další skutečnosti, že práce dobrovolníků je *špatně koordinovaná*. Vychází to z předpokladu, že pracovníci nemají uspořádaný harmonogram docházky dobrovolníků do organizace. Může dojít i k špatné komunikaci mezi pracovníky a dobrovolníkem a vyvstává nespokojenost na obou stranách. Dobrovolník pak může být zmatený z odlišných informací a zacházení s ním a raději zvolí variantu ukončení činnosti v organizaci.

Za povšimnutí také stojí oblast *nezískání žádných nových zkušeností*. Na tuto kategorii neopověděl žádný ze 46 dotazovaných respondentů.

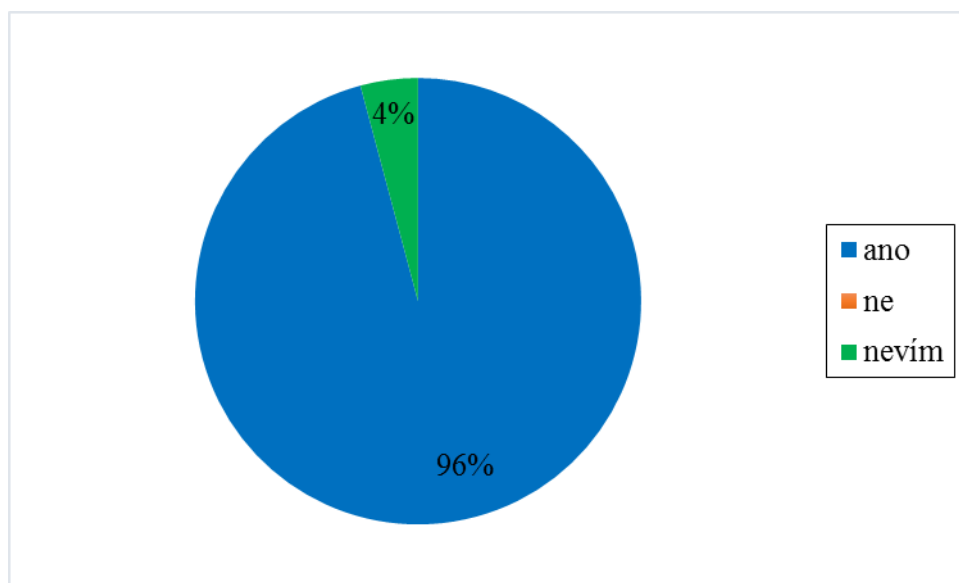
Dotazovaní respondenti také velmi často zaškrtovali odpověď, že *neexistují žádné důvody*, které by je vedly k ukončení dobrovolnické činnosti. Tuto kategorii zaškrtovalo 18 respondentů. Ze zjištěného výsledku můžeme tvrdit, že dotazovaní

respondenti neshledali žádné z navrhovaných problémů jako natolik závažné, aby je vedly k ukončení dobrovolnické činnosti. Lze se tedy domnívat, že i nadále budou pokračovat ve své práci, a tím pomáhat organizaci, ve které působí.

Pokud graf opět porovnáme z hlediska genderového, jsou nejčastějšími důvody pro ukončení dobrovolnictví z pohledu mužů *špatná koordinovanost dobrovolníků a špatný kolektiv pracovníků*. U žen převládají především aspekty, jako jsou *časová náročnost a volba špatné cílové skupiny*. Zde opět můžeme vidět rozdíly mezi pohlavími, které by je vedly k ukončení dobrovolnické činnosti.

3.3.6 Další získané informace

Následující část práce se bude zabírat dalšími získanými poznatky, které stojí za povšimnutí. Kapitola nám poskytuje informace o tom, zda dobrovolníci mají pocit naplnění z vykonávané práce, zda jim přináší pocit uspokojení a nové zkušenosti. Dále pak z jakého zdroje dobrovolníci získali informace ohledně dobrovolnictví a v neposlední řadě, zda v dobrovolnické činnosti působí delší dobu muži, či naopak ženy.

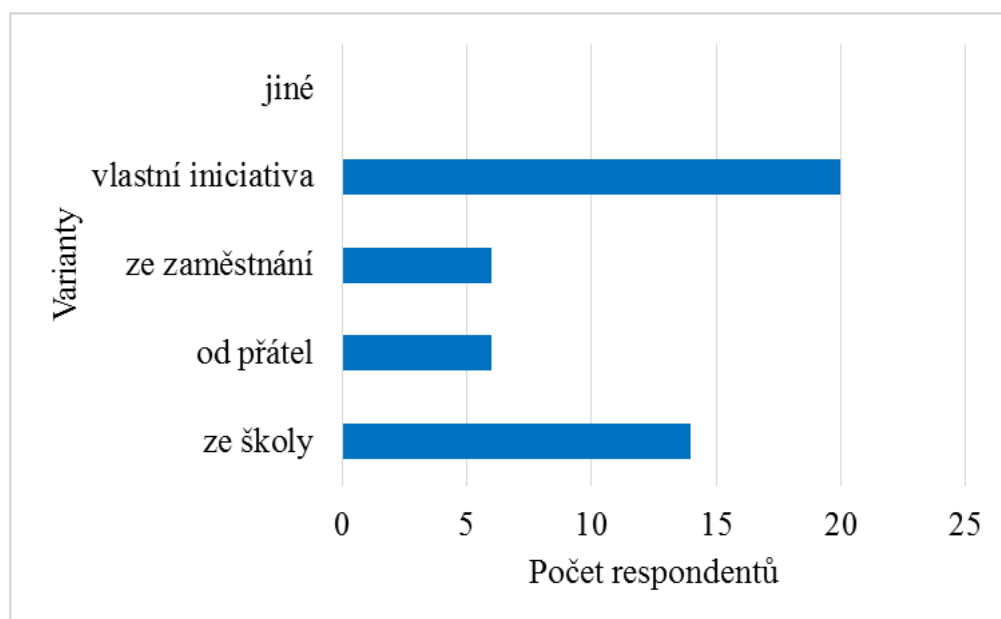


Graf č. 9: Procentuální vyjádření pocitu naplnění z dobrovolnické činnosti

Tento graf poukazuje na procentuální vyjádření se všech dotazovaných respondentů na otázku, zda je naplňuje dobrovolnická činnost. Z grafu je patrné, že markantní část respondentů odpověděla na tuto otázku: „Ano,“ což činí 96%. Z grafů, které byly uvedeny v předchozích podkapitolách, se můžeme domnívat, že různé

aspekty motivace, které dobrovolníka povzbuzují k vykonávání této činnosti (ocenění klienta, osobní růst, pocit uspokojení, nové zkušenosti apod.), jsou tak markantní a působí na dobrovolníka jako pozitivní stimul v dostatečné míře, aby pociťoval pocit naplnění. Zároveň se můžeme domnívat, že pokud by dobrovolník nepociťoval dlouhodobě naplnění z vykonávané práce, zřejmě by dobrovolnictví nevykonával zodpovědně nebo by činnost brzy opustil a hledal by jiné možnosti pocitu naplnění. Samozřejmě se dá předpokládat, že každý z dobrovolníků nachází pocit naplnění z dobrovolnické činnosti v něčem jiném.

Pouze 4% ze všech dotazovaných odpověděla na tuto otázku: „Nevím.“ Byli to převážně respondenti, jejichž praxe trvala do půl roku. Z tohoto výsledku lze tvrdit, že dobrovolníci, kteří zaškrtnuli právě tuto variantu, nepůsobí v dobrovolnické činnosti příliš dlouho, aby na sobě mohli pocítit změny od nástupu k dobrovolnictví, a sami ještě nemohou posoudit, zda je tato činnost naplňuje či nikoliv.

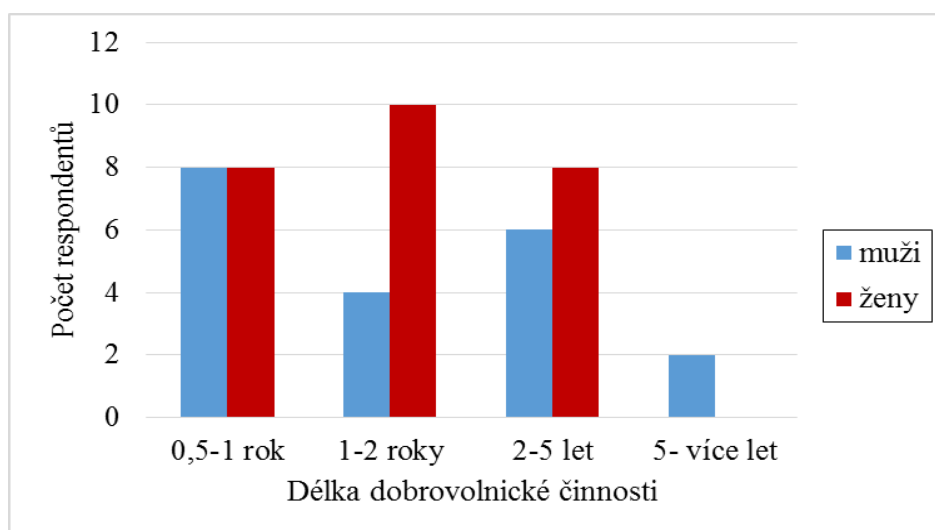


Graf č. 10: Zdroje informací o dobrovolnické činnosti

Dále jsme se v dotazníkovém šetření dobrovolníků ptali, z jakých zdrojů získali informace o dobrovolnické činnosti. Z grafu můžeme vyčíst následující data. Ze 46 vrácených dotazníků odpovědělo 20 respondentů, že informace o dobrovolnictví získali v rámci své *vlastní iniciativy*. Což znamená, že budoucí dobrovolníci hledali konkrétní informace na internetových stránkách jednotlivých organizací, v odborné literatuře, časopisech, či osobně navštívili organizaci, o kterou by měli zájem. Tuto oblast volili

převážně ekonomicky aktivní lidé. Lze se tedy domnívat, že zaměstnaní lidé jsou více motivováni pomáhat, protože už sami něco prožili a mají vlastní zkušenosti s prací. Uvědomují si, že pomoc je potřebná. Druhou nejpočetnější variantou byla odpověď: „*Ze školy*.“ Tuto oblast zaškrtno 14 dotazovaných respondentů. Propagace dobrovolnické činnosti je na středních, vyšších odborných a vysokých školách velmi populární. Organizace na jedné straně představují svoje zaměření na konkrétní sociální oblast a zároveň tak nabízejí studentům spoluúčast na své práci v rámci dobrovolnické činnosti. V rámci této propagace motivují studenty pomocí benefitů, které mohou v průběhu dobrovolnictví získat. Celkem 8 respondentů zaškrtno variantu, že získali informace *ze zaměstnání*. V dnešní době je také velmi populární, že velké firmy se samy zasazují o dobrovolnictví a vysílají své pracovníky v rámci pracovního dne dobrovolničit do organizací, kde je to potřebné. Tento drobný způsob pomoci může být pro některé zaměstnance natolik motivující, že se pak rozhodnou vykonávat dobrovolnictví dlouhodoběji.

Dalším zdrojem informací jsou *přátelé*. Tuto variatu zaškrtno 6 respondentů z dotazovaných. Přátelé mohou pracovat v sociální nebo zdravotnické oblasti. Svě blízké mohou seznámit s danou klientelou, se kterou pracují, a mohou je tak motivovat k rozhodnutí zkusit vykonávat tuto činnost. Jedna z výhod může spočívat v tom, že přítel podá informace týkající se dobrovolnictví i z pohledu vlastní zkušenosti, poukáže tak na pozitiva či negativa samotné práce.



Graf č. 11: Komparace mužů a žen v délce vykonávání dobrovolnické činnosti

Poslední graf této kapitoly poukazuje na komparaci mužů a žen v délce vykonávané dobrovolnické činnosti. Z grafu můžeme vyčíst následující zjištění. Muži mají nejpočetnější zastoupení v první kategorii, a to do jednoho roku, tuto variantu zaškrtno 8 mužů z celkového počtu 22. Další početnou kategorií je rozmezí od 2 - 5 let, což odpovědělo 6 respondentů. Kategorie 5 a více let působnosti jako dobrovolník byla zastoupena pouze muži.

Nejdominantnější zastoupení u žen má kategorie 1-2 roky. Tuto variantu zaškrtno 10 žen z celkového počtu 24. Takřka stejný počet, a to 8 žen, působí jako dobrovolnice v délce 0,5-1 rok a 2-5let.

Jako pozitivní výsledek můžeme brát skutečnost, že délka působnosti v dobrovolnické činnosti je kolem 2 let. Tento průměr dosahují všechny věkové kategorie od mladých dospělých (18let) až po seniory (65 let a více).

IV. ZÁVĚR

Hlavním cílem bakalářské práce bylo zjistit, co dobrovolníka motivuje k tomu, aby vykonával tuto činnosti v sociální či zdravotní sféře. Sekundárním cílem bylo zjistit, zda existují rozdíly motivace před vykonáváním dobrovolnické činnosti a v průběhu vykonávání dobrovolnictví.

Teoretická část byla zaměřena na vysvětlení pojmů dobrovolnictví a dobrovolnické činnosti, ukotvení tohoto novodobého fenoménu v legislativě. V neposlední řadě zde byl popsán i pojem motivace, druhy ocenění a bariéry, které mohou bránit ve vykonávání dobrovolnictví. Samotná praktická část se poté věnovala interpretaci získaných výsledků.

Je velmi pozitivní, že i v dnešní moderní době, kdy je skoro nemyslitelné od někoho chtít něco zadarmo, se najdou tací, kteří jsou ochotni pomáhat jen ze své dobré vůle. Dle mého názoru je motivace k vykonávání dobrovolnictví a jakékoliv jiné práce velmi důležitá. Pokud nejsme motivováni k práci, nebudeme ji vykonávat poctivě, svědomitě a postupem času nebude mít pro nás smysl a odejdeme z ní.

Výzkum prokázal v případě našich respondentů, že aspektů motivace k vykonávání dobrovolnické činnosti je velké množství. Už jen z toho důvodu, že každý člověk je individuální a může ho motivovat jiný aspekt než toho druhého. Pozitivním zjištěním bylo to, že oslovené dobrovolníky nemotivují materiální aspekty, ale motivují je vnitřní pohnutky osobnosti, jako jsou pocit uspokojení, ocenění klientů, osobní růst, zájem o cílovou skupinu. Benefity ve formě volných vstupenek, dárkových poukazů apod. pro dobrovolníky nejsou natolik podstatné, aby je motivovaly k vykonávání dobrovolnické činnosti. Mnoho respondentů v dotazníku odpovídalo, že je pro ně velkou motivací ocenění od klienta, což je často bráno jako největší zpětná vazba pro dobrovolníka v tom smyslu, že svoji práci vykonává dobře. Domnívám se, že podobného ocenění by se dobrovolníci mohli dočkat i od zaměstnanců jednotlivých zařízení. Na samotné poděkování se občas zapomíná, a přitom je to to nejmenší, co pro dobrovolníka mohou organizace udělat.

Ve výzkumu byly zjištěny i rozdíly motivace před vstupem do dobrovolnické činnosti a v průběhu jejího vykonávání. Před vstupem do dobrovolnictví respondenti

pomýšleli spíše na to, co konkrétně jim činnost přinese: např. nové zkušenosti, kariérní růst, zkušenosti do budoucí profese atd. V průběhu působení v organizaci jako dobrovolník se tyto motivace začaly měnit. Nejmarkantnější rozdíl nastal v pohledu na klienta. Dobrovolníci si v průběhu vykonávání dobrovolnické činnosti uvědomili, že ocenění od klienta je pro ně důležitějším prvkem než to, zda dobrovolnictví bude vypadat dobře v jejich životopise. Existence těchto rozdílů potvrdily sekundární cíl stanovený v této práci.

Současná doba se vyvíjí rychlým tempem. To co platí teď, nemusí platit za pár let. Domnívám se, že totéž platí s motivací k dobrovolnické činnosti. Společnost vyvíjí neustálý tlak. Fenomén dobrovolnictví je v dnešní době v rozkvětu, to však nemusí platit za pár let. Organizace by se tedy měly zamyslet nad tím, jak si udržet své dobrovolníky a jak nalákat nové. O těchto skutečnostech by mohl být proveden celorepublikový výzkum, který by oslovil větší počet respondentů. Tím by se získaly validnější výsledky, ze kterých by organizace mohly čerpat, a tím se zaměřit skutečně na to, co by dobrovolníky motivovalo. Dále už záleží i na samotných organizacích, jak moc budou v propagaci dobrovolnictví kreativní.

Dále jsem uvažovala nad tím, jak by se dala motivace k dobrovolnictví využít či spojit s něčím užitečným. Motivace k dobrovolnictví a podpora dobrovolnictví jako takového, může přicházet i ze strany státu. Z výzkumu vyplynulo, že dobrovolnictví vykonávají lidé se statusem student, zaměstnaný, nezaměstnaný i senior. Pokud by měl stát motivovat občany k dobrovolnické činnosti, měl by je nějakým způsobem zvýhodňovat před ostatními. Pro lidi se statusem student či zaměstnaný by se mohla délka vykonávané dobrovolnické činnosti například započítávat do rozhodného období při výpočtu k odchodu do důchodu. Dále lidem se statusem nezaměstnaný by mohly úřady práce nabízet dobrovolnickou činnost podobně jako rekvalifikační kurzy. Dobrovolnictví by v tomto smyslu vedlo k tomu, že by nezaměstnaný člověk nevypadl z pracovního procesu, udržoval by sociální návyky, upevňoval sociální vazby apod. Navíc by byl i nadále podporovaný z úřadu práce ve formě podpory v nezaměstnanosti nebo by se mu délka praxe opět započítávala do rozhodného období pro odchod do důchodu. Předešlá úvaha se týká převážně materiální motivace k dobrovolnické činnosti a musela by být ukotvena v legislativě. I nadále by tato forma byla dobrovolná, práce by nebyla finančně honorovaná, ale lidé by byli motivováni do budoucna. Za této podpory

státu by se mohlo rozvinout dobrovolnictví ve větší míře. Organizace by získaly potřebné množství pracovníků, a tím by mohla vzniknout kooperace mezi státem a organizacemi.

Bakalářská práce může být užitečným zdrojem informací o problematice motivace dobrovolníků k dobrovolnické činnosti jak pro odborníky, studenty, zabývající se tímto tématem, ale i pro laickou veřejnost, která se chce dozvědět více o dnešním fenoménu. Dobrovolnictví jako takové je velmi obsáhlou problematikou a nabízí se řada možností, jak se dá toto téma ještě uchopit a zkoumat. Práce tak může sloužit i jako další podklad pro budoucí výzkumy dobrovolnictví.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

Monografie:

1. FRIČ, P. a kol. *Dárcovství a dobrovolnictví v České republice. Výsledky výzkumu NROS a AGNES*. Praha: NROS a AGNES, 2001. ISBN 80-902633-7-2.
2. FRIČ, P., POSPÍŠILOVÁ, T. a kol. *Vzory a hodnoty dobrovolnictví v české společnosti na začátku 21. století*. Praha: AGNES, 2010. ISBN 978-80-903696-8-9
3. FRÝDLOVÁ, H. *Připomínky k návrhu zákona o dobrovolnictví a dobrovolnické službě, viz příloha č. I*
4. GULOVÁ, Lenka. *Sociální práce: Pro pedagogické obory*. 1. Praha: Grada Publishing, 2011. ISBN 978-80-247-3379-1
5. HARTL, Pavel a Helena HÁRTLOVÁ. *Psychologický slovník*. 2. Praha: Portál, 2000. ISBN 978-80-7367-569-1
6. HAWKINS, P., SHOHET, R. *Supervize v pomáhajících profesích*. 1. vyd. Praha: Portál, 2004. ISBN 80-7178-715-9
7. KOSINA, K. a kol. *Dobrovolnictví a metodika práce s dobrovolníky*. Praha: AGNES, 2003. ISBN 80-902633-X-7
8. KRUTINA, Miroslav, 2004. *Řízení lidských zdrojů dobrovolnictví*. Praha: Český helsinský výbor.
9. MLČÁK, Zdeněk a Helena ZÁŠKODNÁ. *Prosociální charakteristiky osobnosti dobrovolníků*. Otrava: Ostravská univerzita, 2013. ISBN 978-80-7464-462-7.
10. NAKONEČNÝ, M. *Úvod do psychologie*. 1. vyd. Praha: Academia, 2003. 507 s. ISBN 80-200-0993-0.
11. NOVOTNÝ, Michal a Ivana STARÁ. *Dobrovolníci v nemocnicích: metodický manuál pro zdravotnická a sociální zařízení*. 2. Praha: Hestia, 2002. ISBN 80-237-8697-5.
12. ŘÍČAN, Pavel. *Psychologie osobnosti*. 5. Praha: Grada Publishing, 2007. ISBN 978-80-247-1174-4
13. TOŠNER, J., SOZANSKÁ, O. *Dobrovolníci a metodika práce s nimi v organizacích*. Praha: Portál, 2006. ISBN 80-7367-178-6

Legislativa:

1. zákon č. 198/2002 Sb., o dobrovolnické službě, ve znění pozdějších předpisů

Časopisy:

1. ZÁŠKODNÁ, Helena a Adéla MOJŽÍŠOVÁ. *Psychologické aspekty dobrovolnictví v kontextu sociální práce. Sociální práce*. Brno: Asociace vzdělavatelů v sociální práci, 2011, 2011(4): 6.

Bakalářské práce:

1. ČEŠKOVÁ, Hana. *Strategie komunikace mezi dobrovolníkem a dobrovolnickým centrem*. Olomouc, 2013. Bakalářská práce. Univerzita Palackého v Olomouci. Vedoucí práce Alena Jůvová.
2. HAUMEROVÁ, Pavla. *Dobrovolnictví jako přirozená součást života*. Brno, 2007. Bakalářská práce. Masarykova univerzita. Vedoucí práce Lenka Gulová.
3. HAVLÍČKOVÁ, Michaela. *Burnout syndrom v činnosti dobrovolníka*. Brno, 2009. Diplomová práce. Masarykova univerzita. Vedoucí práce Alena Jůvová

4. HNÍZDOVÁ, Lucie. *Motivace k dobrovolnictví v programu sekundární prevence*. Praha, 2014. Diplomová práce. Univerzita Karlova v Praze. Vedoucí práce Hana Krykorková
5. KOČMÁNKOVÁ, Michaela. *Motivace dobrovolníků pracujících s dětmi a mládeží*. Brno, 2009. Bakalářská práce. Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně. Vedoucí práce Libuše Mazánková.
6. ŠTORKOVÁ, Andrea. *Prosociální chování u dobrovolníků*. České Budějovice, 2009. Bakalářské práce. Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích. Vedoucí práce Helena Zášková.
7. VÁGAL, Tomáš. *Dobrovolníci a jejich přítomnost v organizacích využívající dobrovolnickou službu v českém Krumlově*. České Budějovice, 2010. Bakalářské práce. Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích. Vedoucí práce David Urban.

Internetové zdroje:

www¹

1. TOŠNER, Jiří. Dobrovolnictví v české společnosti. In: *Dobrovolnik.cz* [online]. [cit. 2015-10-12]. Dostupné z: <http://www.dobrovolnik.cz/oblasti-dobrovolnictvi/druhy-dobrovolnictvi/>

www²

KRÁTKÁ, Karolína a Helena PERNICOVÁ. *Historie a současnost dobrovolnictví v České republice*. In: *Sebevedome.tisnovsko.eu* [online]. 2010 [cit. 2015-10-29]. Dostupné z: http://sebevedome.tisnovsko.eu/download/dobrovolnictvi_CR_final.pdf

www³

HORECKÝ, Jiří. Dobrovolnictví. *Sociální služby* [online]. 2010, 2015-11-21, **12**(6.-7.): 2 [cit. 2015-11-21]. Dostupné z: http://www.socialnisluzby.eu/images/obr/1357573339_socialni-sluzby-6-7-2010.pdf

www⁴

KOUBOVÁ, Šárka, 2009. *Manuál dobrovolníka programu Pět P*. [online]. [cit. 2015 11-22]. Dostupné z: http://www.petp.cz/doc/Manual_dobrovolnika_Pet_P.pdf

www⁵

Dobrovolnictví v sociálních službách. In: *Dobrovolnik.cz* [online]. [cit. 2015-11-22]. Dostupné z: <http://www.dobrovolnik.cz/oblasti-dobrovolnictvi/dobrovolnictvi-v-socialnich-sluzbach/>

www⁶

FRÝDLOVÁ, Hana. *Připomínky k návrhu zákona o dobrovolnictví a dobrovolnické službě*. In: *mvcr.cz* [online]. 2015 [cit. 2015-12-08]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/vecny-zamer-zakona-o-dobrovolnictvi-pripominky.aspx>

www⁷

BRZOBOHATÁ, Zuzana. *Historie a současnost dobrovolnictví v České republice*. In: *Sebevedome.tisnovsko.eu* [online]. Tišnov: Za sebevědomé Tišnovsko, 2010 [cit. 2016-02-13]. Dostupné z: http://sebevedome.tisnovsko.eu/download/dobrovolnictvi_CR_final.pdf

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha I.	Dotazník: Motivace dobrovolníků k dobrovolnictví
Příloha II.	Seznam grafů
Příloha III.	Seznam tabulek

Příloha I.

Dotazník

Motivace dobrovolníků k dobrovolnické činnosti

Vážení respondenti,

jsem studentkou posledního ročníku Teologické fakulty Jihočeské univerzity v Českých Budějovicích, oboru Sociální a charitativní práce. Ve své bakalářské práci se zabývám výzkumem motivace dobrovolníků k dobrovolnické činnosti, a proto Vás prosím o vyplnění následujícího dotazníku.

Vyplnění dotazníku Vám zabere pouze několik minut, jeho vyplnění je anonymní a získaná data budou využita pouze pro účely zpracování bakalářské práce. Velmi Vám děkuji za spolupráci.

Markéta Dvořáková, DiS.

Upozornění

Otázku si vždy pozorně přečtěte. Vyberte a zakřížkujte vždy jen jednu odpověď, pokud v instrukci otázky není uvedeno jinak.

Vyplněné dotazníky zasílejte na adresu: marketa129.dvorakova@seznam.cz

1. Jak dlouho působíte jako dobrovolník?

Méně než půl roku	0,5- 1 rok	1-2 roky	2-5 let	Více než 5

2. Naplňuje Vás dobrovolnická činnost?

- a) ANO
- b) NE
- c) NEVÍM

3. 3A: Co Vás motivovalo stát se dobrovolníkem?
(zaškrtněte ve sloupci 3A)
3B: Co Vás motivuje v současné době k vykonávání dobrovolnictví?
(zaškrtněte ve sloupci 3B)
U obou otázek můžete zaškrtnout i více variant

A	B	
		pomáhat v sociální oblasti
		uspokojení z toho, že jsem užitečná/ý
		sounáležitosti s ostatními dobrovolníky
		nová zkušenost
		nové kontakty mezi lidmi
		volný čas
		zájem o problematiku dobrovolnictví

		zájem o cílovou skupinu
		přátelské vztahy mezi dobrovolníky
		potvrzení o vykonané praxi
		dobré zkušenosti do životopisu
		dobry pocit ze sebe sama
		získání zkušeností v budoucí profesi
		kariérní růst
		osobní růst
		ochrana před osobními problémy
		altruismus
		odměna v podobě daru od organizace (volné vstupenky, nominování na Dobrovolníka roku, ...)
		ocenění od klientů

4. Kde jste získali informaci o možnosti vykonávat Vaši současnou dobrovolnickou činnost?

- a) Ze školy
- b) Od přátel
- c) V zaměstnání
- d) Vlastní iniciativa
- e) Jiné:

5. Popište výhody, které Vám přináší to, že jste dobrovolníkem?

6. Existují v současnosti nějaké důvody, které by mohly vést k ukončení Vaší dobrovolnické činnosti?

- a) Neexistují
- b) Časová náročnost
- c) Špatný kolektiv pracovníků
- d) Volba špatné cílové skupiny
- e) Nezískávám žádné nové zkušenosti
- f) Špatná koordinovanost dobrovolnické práce
- g) Práce mě nenaplňuje
- h) Jiné:

7. Jako dobrovolník působíte v:

- a) Nízkoprahová zařízení
- b) Denní či týdenní stacionář
- c) Zdravotnické zařízení
- d) Domov pro seniory
- e) Jiné:

8. Vaše nejvyšší ukončené vzdělání

- a) Základní škola
- b) Vyučen/a
- c) Střední škola
- d) Vyšší odborná škola
- e) Vysoká škola

9. Vaše pohlaví

- a) Muž
- b) Žena

10. Věk:

- a) 18-25let

- b) 25 – 30 let
- c) 31 -40 let
- d) 41-50 let
- e) Více jak 50 let

11. Prosím vyberte Váš status:

- a) Student
- b) Zaměstnaný/á
- c) Nezaměstnaný/á
- d) Důchodce

Děkuji za vyplnění dotazníku.

Příloha II. – Seznam grafů

Graf č. 1: Motivace dobrovolníků před vykonáváním dobrovolnické praxe

Graf č. 2: Motivace dobrovolníků v průběhu vykonávání dobrovolnické činnosti

Graf č. 3: Komparace motivace u respondentů s odlišnými statusem

Graf č. 4: Komparace statusu respondentů a získání informací o dobrovolnictví

Graf č. 5: Působnosti dobrovolníků v organizacích

Graf č. 6: Délka vykonávané dobrovolnické činnosti

Graf č. 7: Komparace délky dobrovolnické činnosti v jednotlivých zařízeních

Graf č. 8: Důvody k ukončení dobrovolnické činnosti

Graf č. 9: Procentuální vyjádření pocitu naplnění z dobrovolnické činnosti

Graf č. 10: Zdroje informací o dobrovolnické činnosti

Graf č. 11: Komparace mužů a žen v délce vykonávání dobrovolnické činnosti

Příloha III. – Seznam tabulek

Tabulka č. 1 – Počet respondentů podle pohlaví

Tabulka č. 2 – Počet respondentů podle věku

Tabulka č. 3: Výhody dobrovolnické činnosti z pohledu dobrovolníků

ABSTRAKT

DVOŘÁKOVÁ, M. *Motivace dobrovolníků k dobrovolnické činnosti*. České Budějovice 2016. Bakalářská práce. Jihočeská Univerzita v Českých Budějovicích. Teologická fakulta. Katedra etiky, psychologie a charitativní práce. Vedoucí práce Mgr. Richard Macků, Ph.D.

Klíčová slova: dobrovolnictví, dobrovolník, legislativa dobrovolnictví, motivace, bariéry pro výkon dobrovolnické činnosti, organizace pro dobrovolníky

Bakalářská práce je zaměřena na motivaci dobrovolníků k dobrovolnické činnosti. Práce je koncipovaná jako kvantitativní výzkum, který v teoretické části charakterizuje dobrovolníka a dobrovolnickou činnosti, uvede definici motivace jako takové a vymezení organizací sociální práce, v nichž může dobrovolník působit. Cílem bakalářské práce je zjistit, co dobrovolníka vede k tomu, aby vykonával tuto činnost v sociální sféře. Nástrojem sběru dat je dotazníkové šetření.

ABSTRACT

DVOŘÁKOVÁ, M. *Motivation of volunteers for volunteering activity*. České Budějovice 2016. Bachelor study. The University of south Bohemia. The faculty of Theology. Department ethics, psychology and charity work. Leader of study Mgr. Richard Macků, Ph.D.

Key terms: volunteering, volunteer, volunteering legislation, motivations, barriers to the pursuit of volunteering organization for volunteers

Bachelor thesis is focused on the motivation of volunteers for volunteer activity. The work is conceived as a quantitative research. The theoretical part describes the volunteer and volunteering, the definition of state incentives such as a definition of social work organizations in which volunteers might work. The target of the thesis is to find out what leads to volunteer to perform this activity in the social sphere. Data collection tool is a questionnaire.