

# Motivace k dobrovolnictví u dobrovolníků 50+

Bc. Anna Mališková

---

Diplomová práce  
2022



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně  
Fakulta humanitních studií

---

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně  
Fakulta humanitních studií  
Ústav pedagogických věd

Akademický rok: 2021/2022

## ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení: Bc. Anna Mališková  
Osobní číslo: H20087  
Studijní program: N0111A190013 Sociální pedagogika  
Forma studia: Kombinovaná  
Téma práce: Motivace k dobrovolnictví u dobrovolníků 50+

### Zásady pro vypracování

Zpracování rešerše a studium odborné literatury.  
Vymezení terminologie a teoretických východisek z oblasti dobrovolnictví, motivace k dobrovolnictví a seniorského věku.  
Příprava metodiky empirické části, zpracování projektu výzkumu a stanovení výzkumného problému.  
Realizace kvantitativního výzkumu formou dotazníkového šetření.  
Zpracování a vyhodnocení získaných dat, včetně jejich interpretace.  
Prezentace výsledků výzkumu, jejich shrnutí a doporučení pro praxi.

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

Seznam doporučené literatury:

- FRIČ, Pavol a Tereza POSPÍŠILOVÁ, 2010. Vzorce a hodnoty dobrovolnictví v české společnosti na začátku 21. století. Praha: Agnes. ISBN 978-80-903696-8-9.
- CHRÁSKA, Miroslav, 2007. Metody pedagogického výzkumu: základy kvantitativního výzkumu. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-1369-4.
- NAKONEČNÝ, Milan, 2014. Motivace chování. Praha: Triton. ISBN 978-80-7387-830-6.
- TOŠNER, Jiří a Olga SOZANSKÁ, 2006. Dobrovolníci a metodika práce s nimi v organizacích. Praha: Portál. ISBN 80-7367-178-6.
- VÁGNEROVÁ, Marie, 2007. Vývojová psychologie II: dospělost a stáří. Praha: Karolinum. ISBN 978-80-246-1318-5.

Vedoucí diplomové práce: **PhDr. Zuzana Hrnčířiková, Ph.D.**  
Ústav pedagogických věd

Datum zadání diplomové práce: **12. ledna 2022**  
Termín odevzdání diplomové práce: **22. dubna 2022**

Mgr. Libor Marek, Ph.D.  
děkan



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

Ve Zlíně dne 12. ledna 2022

## PROHLÁŠENÍ AUTORA DIPLOMOVÉ PRÁCE

Beru na vědomí, že

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

Prohlašuji, že

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

Ve Zlíně 19.4.2022

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

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

*(2) Disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce odevzdané uchazečem k obhajobě musí být též nejméně pět pracovních dnů před konáním obhajoby zveřejněny k nahlédnutí veřejnosti v místě určeném vnitřním předpisem vysoké školy nebo není-li tak určeno, v místě pracoviště*

vysoké školy, kde se má konat obhajoba práce. Každý si může ze zveřejněné práce pořizovat na své náklady výpisy, o písy nebo rozmnoženný.  
(3) Platí, že odevzdáním práce autor souhlasí se zveřejněním své práce podle tohoto zákona, bez ohledu na výsledek obhajoby.

2) zákon č. 121/2009 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 35 odst. 3:

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

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

(1) Škola nebo školské či vzdělávací zařízení mají za obvyklých podmínek právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla (§ 35 odst. 3) Odpírá-li autor takového díla udělit svolení bez vážného důvodu, mohou se tyto osoby domáhat nahrazení chybějícího projevu jeho vůle u soudu. Ustanovení § 35 odst. 3 zůstává nedotčeno.

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

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

## **ABSTRAKT**

Tato diplomová práce se zabývá motivací k dobrovolnictví u dobrovolníků starších 50 let. Cílem práce je zjistit, jaká je motivace k výkonu dobrovolnické činnosti u dobrovolníků 50+ ve vybrané neziskové organizace, která není z důvodu GDPR konkretizovaná. Teoretická část se zabývá dobrovolnictvím a souvisejícími pojmy, motivací k výkonu dobrovolnických aktivit a specifikací věkové kategorie 50+. V praktické části byl realizován kvantitativní výzkum za pomoci dotazníkového šetření standardizovaným dotazníkem VMI. Z výsledků výzkumu vyplývá, že jsou dobrovolníci 50+ nejvíce motivováni svými hodnotami a reciprocitou. Nejmenší motivační faktor představuje možnost kariérního rozvoje prostřednictvím dobrovolnictví. Výsledky diplomové práce lze využít k efektivnímu vyhledávání nových dobrovolníků a k udržení těch stávajících.

Klíčová slova: dobrovolnictví, dobrovolník, motivace, osoby 50+

## **ABSTRACT**

This diploma thesis is about the motivation for volunteering in volunteers older than 50 years. The aim of the thesis is to find out what is the motivation for volunteering of 50+ volunteers in a selected non-profit organization, which is not specified due to GDPR. The theoretical part deals with volunteering and related concepts, motivation to perform volunteer activities and specifications of the age category 50+. In the practical part, a quantitative research was carried out using a questionnaire survey with a standardized VMI questionnaire. The results of the research show that 50+ volunteers are most motivated by their values and reciprocity. The least motivating factor is the possibility of career development through volunteering. The results of the diploma thesis can be used to effectively search for new volunteers and to retain existing ones.

Keywords: volunteering, volunteer, motivation, persons 50+

Ráda bych poděkovala PhDr. Zuzaně Hrnčířkové, Ph.D. za její ochotu, odborné vedení a cenné rady, které mi v průběhu psaní diplomové práce poskytla.

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

# OBSAH

<b>ÚVOD.....</b>	<b>10</b>
<b>I TEORETICKÁ ČÁST .....</b>	<b>11</b>
<b>1 DOBROVOLNICTVÍ.....</b>	<b>12</b>
1.1 VÝZNAM DOBROVOLNICTVÍ .....	12
1.2 VÝVOJ DOBROVOLNICTVÍ V ČESKÉ REPUBLICE .....	13
1.3 LEGISLATIVNÍ VYMEZENÍ DOBROVOLNICTVÍ .....	14
1.4 FORMY DOBROVOLNICTVÍ .....	16
1.5 DOBROVOLNÍK .....	18
1.6 PÉČE O DOBROVOLNÍKY .....	20
1.7 BARIÉRY DOBROVOLNICTVÍ .....	21
1.8 AKTUÁLNÍ STAV DOBROVOLNICTVÍ V ČR .....	22
<b>2 MOTIVACE K DOBROVOLNICTVÍ.....</b>	<b>25</b>
2.1 TYPY MOTIVACÍ U DOBROVOLNÍKŮ .....	26
2.2 MOTIVACE K POKRAČOVÁNÍ V DOBROVOLNICKÉ SLUŽBĚ .....	30
<b>3 CHARAKTERISTIKA VĚKOVÉ KATEGORIE 50+.....</b>	<b>31</b>
3.1 CHARAKTERISTIKA STARŠÍ DOSPĚLOSTI .....	31
3.2 TĚLESNÉ ZMĚNY OBDOBÍ 50+.....	32
3.3 PSYCHICKÉ ZMĚNY .....	33
3.3.1 Kognitivní změny .....	33
3.3.2 Emoční změny .....	34
3.3.3 Sociální změny .....	35
3.4 DOBROVOLNICTVÍ VĚKOVÉ KATEGORIE 50+ .....	36
<b>II PRAKTICKÁ ČÁST.....</b>	<b>38</b>
<b>4 METODOLOGIE VÝZKUMU.....</b>	<b>39</b>
4.1 VÝZKUMNÝ PROBLÉM .....	39
4.2 VÝZKUMNÉ CÍLE .....	39
4.3 VÝZKUMNÉ OTÁZKY .....	40
4.4 VÝZKUMNÝ SOUBOR .....	40
4.5 METODA SBĚRU DAT .....	41
<b>5 ANALÝZA ZÍSKANÝCH DAT.....</b>	<b>43</b>
5.1 MOTIVACE HODNOTAMI A RECIPROCITOU .....	43
5.2 MOTIVACE REAKTIVITOU .....	46
5.3 MOTIVACE UZNÁNÍM A SOCIÁLNÍ INTERAKCÍ .....	48
5.4 SOCIÁLNÍ MOTIVY .....	51



5.5	SEBEVĚDOMÍ, POROZUMĚNÍ A OCHRANNÝ PRVEK JAKO MOTIVACE .....	53
5.6	MOTIVACE KARIÉRNÍM ROZVOJEM .....	57
<b>6</b>	<b>INTERPRETACE DAT A DISKUSE DAT .....</b>	<b>59</b>
6.1	INTERPRETACE DAT .....	59
6.2	DISKUSE DAT.....	61
	<b>ZÁVĚR .....</b>	<b>62</b>
	<b>SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY.....</b>	<b>63</b>
	<b>SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK.....</b>	<b>67</b>
	<b>SEZNAM TABULEK.....</b>	<b>68</b>
	<b>SEZNAM GRAFŮ .....</b>	<b>69</b>
	<b>SEZNAM PŘÍLOH.....</b>	<b>70</b>

## ÚVOD

Tato diplomová práce se zabývá motivací k dobrovolnictví osob starších 50 let. Dobrovolnictví je přirozenou, neodlučitelnou součástí lidské společnosti řadu let a pravděpodobně se každý z nás s dobrovolnictvím setkal alespoň v podobě dobrovolné výpomoci sousedům nebo příbuzným, nicméně v této diplomové práci se budeme věnovat formálnímu dobrovolnictví poskytovanému prostřednictvím vybrané neziskové organizace, která není v rámci GDPR konkretizovaná.

Volba tématu vychází z nepopíratelného faktu, že lidé starší 50 let si za svůj dosavadní život prošli mnoha životními událostmi, nabyli různých zkušeností a znalostí, a přesto, že by si mohli nárokovat „odpočinek a čas pro sebe“, jsou ochotní věnovat svůj čas a energii potřebným osobám v rámci dobrovolnictví ve vybrané neziskové organizaci, ve které silně převažují mladí (často studující) dobrovolníci. Při výkonu dobrovolnické služby mohou starší dobrovolníci uplatnit své dosavadní životní zkušenosti. Podle Burcina a Kučery (2010) očekáváme progresivní stárnutí populace v ČR a tím se zvyšuje pravděpodobnost narůstajícího počtu starších dobrovolníků. Dobrovolnictví je jednou z možností, jak zkvalitňovat stárnutí a stáří obyvatel a zároveň stárnoucí populaci aktivně zapojovat do ekonomického a sociálního rozvoje společnosti v kontextu demografického vývoje (<https://www.mpsv.cz/rada-vlady-pro-seniory-a-starnuti-populace>). Pozornost věnovaná motivacím k dobrovolnictví u dobrovolníků 50+ přináší užitečné informace, které mohou napomáhat lepšímu porozumění starším dobrovolníkům, a tím zkvalitnit jejich spolupráci s neziskovými organizacemi.

V teoretické části je vymezeno dobrovolnictví a s ním související pojmy včetně aktuálního stavu dobrovolnictví a legislativy platné na území ČR. Následuje kapitola zaměřená na motivaci k dobrovolnictví a poslední kapitola teoretické části se věnuje charakteristice věkové kategorie 50+ z pohledu vývojové psychologie a sociologie. V praktické části je vymezen výzkumný problém, výzkumné cíle a otázky, dále je zde představen výzkumný soubor a metoda sběru dat. Samostatnou kapitolu tvoří analýza získaných dat a na závěr jsou data interpretována a diskutována.

Cílem práce je zjistit, jaká je motivace k dobrovolnictví u dobrovolníků 50+ ve vybrané neziskové organizaci. Kvantitativní výzkum byl realizován formou dotazníkového šetření za použití standardizovaného dotazníku VMI (Esmond, Dunlop, 2004) skládajícího se z 44 výroků, u kterých respondenti volili na škále míru souhlasu, nebo nesouhlasu.

## **I. TEORETICKÁ ČÁST**

## 1 DOBROVOLNICTVÍ

První kapitola se zabývá vymezením dobrovolnictví a osoby dobrovolníka jak v teoretické, legislativní, tak i aktuální rovině. Závěrečná část této kapitoly je zaměřena na péči o dobrovolníky a případné bariéry, které mohou ztěžovat nebo odrazovat od participace na dobrovolnických aktivitách.

Dosud neexistuje žádná jednotná definice pojmu „dobrovolnictví“. Dekker a Halman (2003, s. 1) vytyčili tři společné prvky, které se nacházejí v různých definicích dobrovolnictví, a to: dobrovolnictví je nepovinné, je neplacené a je konáno ve prospěch druhých. Čtvrtou, méně často, uváděnou složkou je forma organizace dobrovolnické práce – tzn. dobrovolnictví se odehrává v organizovaném kontextu.

Penner (2002, s. 448) popisuje dobrovolnictví jako *„dlouhodobé, plánované prosociální chování, které přináší prospěch cizím osobám a které se objevuje v organizovaném prostředí“*.

Dobrovolnictví je nedílnou součástí sociální participace pro osoby, které nemohou být zaměstnány. Pro zaměstnané se jedná o doplňující činnost, která je přínosem pro rozvoj zájmů a poznatků. Dobrovolnictví je také silný prvek podporující sociální inkluzi. Abychom správně pochopili význam a rozdíl od placené práce je podstatné poznat smysl dané činnosti, která má být založena na morálním základu a měla by přispívat k prospěchu celé společnosti. Prostřednictvím dobrovolnictví lze uplatňovat své schopnosti, dovednosti a znalosti bez ohledu na vzdělání, profesní zkušenosti a věk, na rozdíl od zaměstnání, které často vyžaduje nejen specifické vzdělání (Hetteš, 2011, s. 97 - 98).

Z důvodu zaměření diplomové práce na dobrovolnictví ve vybrané neziskové organizaci se bude v následujících odstavcích hovořit o formálním dobrovolnictví, které Rochester (2006, s. 5) definuje na základě průzkumů z Velké Británie jako *„poskytování neplacené pomoci skrze skupiny, kluby nebo organizace ve prospěch dalších lidí nebo životního prostředí.“*

### 1.1 Význam dobrovolnictví

Dobrovolnictví je přínosem jak pro dobrovolníka a organizaci, tak i pro celou společnost. Dobrovolnická činnost poskytuje dobrovolníkovi možnost rozvoje z profesního i osobního hlediska. Do první kategorie lze zařadit např. získání nových kontaktů a schopností využitelných v profesním životě, rozvíjení schopností řešit problémy a konflikty. K osobnímu rozvoji patří získání nového pohledu na svět, uspokojení z pomoci druhým,

naplnění potřeby užitečnosti apod. Pro určitou část dobrovolníků (např. sociálně slabší, osoby s postižením) je dobrovolnictví možností, jak se začlenit do společnosti, a případně příležitostí k získání lepšího postavení ve společnosti.

V případě kvalitní přípravy k využívání práce dobrovolníků zahrnující zvolení vhodného způsobu řízení, práci s dobrovolníky, vymezení jejich vztahů ke stávajícím zaměstnancům, míry odpovědnosti a pracovního režimu, včetně formy poděkování za jejich úsilí, je dobrovolnictví obrovským přínosem pro organizaci. Pro organizaci jsou levnou pracovní silou. Nepředstavují pro ni tak silnou ekonomickou zátěž jako zaměstnanci, ale i s jejich působením souvisejí určité náklady (evidence, zaškolení, poskytnutí potřebného materiálu, další vzdělávání atd.). Přítomnost dobrovolníků posiluje činnost a neustálý vývoj organizace. Managementu může dobře sloužit zpětná vazba ze strany koordinátora, dobrovolníků i klientů. Rozdělení práce mezi dobrovolníky může snížit riziko syndromu vyhoření, který je častým jevem při psychicky náročných činnostech v oblastech humanitární, sociální, zdravotní pomoci. V případě vzájemné spokojenosti se může dobrovolník stát ideálním uchazečem o placenou pozici v organizaci.

Díky dobrovolnické činnosti dochází k posílení sociální inkluze a participace jedince. Tvorba příležitostí sloužících k naplnění zájmů občanů je užitečné nejen pro společnost jako celek, ale také pro jednotlivce (Hetteš, 2011, s. 98).

## 1.2 Vývoj dobrovolnictví v České republice

Solidarita a vzájemné vypomáhání je základem existence lidské společnosti. Počátky organizované dobročinnosti sahají do období raného středověku. V 19. století došlo v českých zemích k rozvoji spolkové činnosti a s ní spojené dobročinnosti. V tomto období vznikaly vlastenecké spolky na podporu umění, kultury, vědy a vzdělání (Tošner, Sozanská, 2006, s. 29).

Za dob socialismu bylo dobrovolnictví na území České republiky potlačováno režimem, vytratila se jeho přirozená podstata. Po roce 1989 hledala česká společnost vlastní identitu. V počátcích tohoto procesu stála myšlenka utvoření občanské společnosti, která by byla založena na spolupráci a vzájemné solidaritě svobodných občanů. V raných devadesátých letech bylo české dobrovolnictví v totálním úpadku a nová éra dobrovolnictví se zrodila z nulového bodu. Díky akci „30 dní pro neziskový prostor“ bylo 22. února 1999 otevřeno první profesionálně vedené dobrovolnické centrum v ČR - „HESTIA – Národní dobrovolnické centrum“. Centrum vzniklo na základě finanční a odborné podpory Nadace

Open Society Fund a metodické pomoci Points of Light Foundation. Vybudování centra HESTIA a dalších 13 center v zemích bývalého komunistického bloku bylo zrealizováno prostřednictvím „Programu rozvoje dobrovolnictví“.

Dalším významným milníkem pro dobrovolnictví byl rok 2001, který byl vyhlášen Organizací spojených národů „Mezinárodním rokem dobrovolníků“. Učiněno bylo na základě návrhu japonské vlády, která s mezinárodními organizacemi chtěla vyjádřit dík tisícům dobrovolníků, kteří pomáhali s odstraňováním následků rozsáhlého zemětřesení v roce 1995 v Japonsku. OSN vymezila cíle, které upevňují pozici dobrovolnictví ve všech zemích světa. Nejzásadnějším momentem tohoto roku bylo pro Českou republiku rozpracování právní úpravy dobrovolnictví, jehož výsledkem je zákon o dobrovolnické službě (zákon č. 198/2002 Sb., o dobrovolnické službě – viz kapitola 1.3). V průběhu Mezinárodního roku dobrovolníků došlo k založení Koalice dobrovolných iniciativ, byly vypsané první granty na podporu dobrovolnických programů, byly také uspořádány aktivity přibližující dobrovolnictví široké veřejnosti, rozsáhlá byla i mediální podpora (Tošner, 2014).

Za příznivý rok lze považovat rok 2011, který byl na základě rozhodnutí Rady Evropské unie z 24. listopadu 2009, vyhlášen jako Evropský rok dobrovolnických činností na podporu aktivního občanství. Stěžejní součástí celoročního projektu byla kampaň na podporu dobrovolné činnosti, která zahrnovala konference na úrovni regionální, celostátní i mezinárodní, vzdělávací a síťovací setkání. Vrcholem kampaně byl tzv. „Týden dobrovolnictví“ v Praze (<https://www.msmt.cz/ministerstvo/novinar/evropsky-rok-dobrovolnictvi>).

### 1.3 Legislativní vymezení dobrovolnictví

Zákon č. 198/2002 Sb., o dobrovolnické službě, v aktuálním znění (dále jen zákon o DS), neupravuje dobrovolnou práci jako celek, ale vymezuje dobrovolnickou službu (dále jen DS), která je podporována státem, tzn. řídí se jím organizace, které jsou akreditovány Ministerstvem vnitra České republiky. Akreditace je Ministerstvem vnitra udělena na základě návrhu akreditační komise složené po jednom zástupci Ministerstva zahraničních věcí, Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy, Ministerstva vnitra, Ministerstva práce a sociálních věcí, Ministerstva životního prostředí, Ministerstva zdravotnictví, Ministerstva kultury, Ministerstva financí a Rady vlády pro nestátní neziskové organizace. Komise je zároveň poradním orgánem Ministerstva vnitra. Akreditace má čtyřletou platnost

a umožňuje organizacím žádat o státní dotaci na činnost vymezenou zákonem o dobrovolnické službě.

Dobrovolnické programy ve vybrané neziskové organizaci jsou akreditovány, a tak podléhají tomuto zákonu o DS. Díky akreditaci je dobrovolník organizací pojištěn proti škodám na zdraví a na majetku na základě uzavřené smlouvy.

V zákoně o DS jsou vymezeny pojmy jako dobrovolnická služba, dobrovolník, náležitosti smluv, vysílající a přijímací organizace. Smyslem zákona je zavedení jasných, srozumitelných, právně podložených a vymahatelných pravidel pro všechny zainteresované strany.

Podle zákona č. 198/2002 Sb., o dobrovolnické službě, v aktuálním znění, je dobrovolnickou službou činnost, při které dobrovolník poskytuje:

- a) pomoc nezaměstnaným, osobám sociálně slabým, zdravotně postiženým, seniorům, příslušníkům národnostních menšin, imigrantům, osobám po výkonu trestu odnětí svobody, osobám drogově závislým, osobám trpícím domácím 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 písmenu a), nebo
- c) pomoc při uskutečňování rozvojových programů a v rámci operací, projektů a programů mezinárodních organizací a institucí, včetně mezinárodních nevládních organizací (<https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2002-198>).

Za dobrovolnickou službu není považována činnost týkající se uspokojování osobních zájmů, anebo je-li vykonávána v rámci podnikatelské nebo jiné výdělečné činnosti anebo v pracovněprávním vztahu nebo služebním poměru. Po novelizaci zákona z roku 2014 může být člen vysílající organizace dobrovolníkem pro tuto organizaci, ale musí DS vykonávat mimo povinnosti vyplývajících z členského poměru k vysílající organizaci a ani k ní nemá žádný jiný právní vztah (Svět dobrovolnictví, rok neuveden, s. 72).

Dobrovolnická služba je dle své povahy krátkodobá, v případě výkonu činnosti delším než 3 měsíce, je dobrovolnická služba dlouhodobá.

Za vysílající organizaci je podle tohoto zákona veřejně prospěšná právnická osoba se sídlem v České republice, která dobrovolníky vybírá, eviduje, připravuje pro výkon DS a uzavírá s nimi smlouvy o výkonu DS za podmínky akreditace. Veřejnou prospěšnost organizace dokládá písemným prohlášením o splnění podmínek uvedených v § 146 občanského zákoníku.

Přijímající organizací je fyzická osoba nebo veřejně prospěšná právnická osoba, pro jejíž potřebu je DS vykonávána, způsobilá uzavřít smlouvu s vysílající organizací a schopná dostát závazkům z této smlouvy (<https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2002-198>).

#### 1.4 Formy dobrovolnictví

Odborníci zabývající se dobrovolnictvím vymezují jeho formy dle různých aspektů, které závisejí na sociokulturním a historickém vývoji státu. V literatuře se nejčastěji shodují tři formy dobrovolnictví, kdy u občanské participace dochází k neshodám z důvodu velmi častého politického aktivismu, i přesto je do forem dobrovolnictví zahrnuta. Mezi základní formy dobrovolnictví patří:

- a) občanská participace (podpis petice, účast na demonstraci nebo veřejné schůzi atd.),
- b) neformální dobrovolnictví (neplacená pomoc těm, co nejsou příbuznými - sousedům, přátelům; obci, přírodě),
- c) formální dobrovolnictví (organizovaná neplacená pomoc skrze skupiny, kluby ve prospěch ostatních lidí) (Tošner, 2014, s.7).

Pro účely této diplomové práce je stěžejní formální dobrovolnictví, které je uskutečňováno prostřednictvím organizací a je zpravidla upraveno písemnou smlouvou. Také jsou jasněji vymezena práva a povinnosti dobrovolníků, jsou pojištěni a před zahájením činnosti jsou dobrovolníci proškoleni (Hruška, 2018, s. 12).

Dělení dobrovolnictví podle Tošnera a Sozanské (2006, s. 38 - 40), které vychází ze čtyř hledisek:

- a) hledisko historického vývoje:
  - komunitní (evropský) model, který je vývojově starší. Komunitní model funguje na základě společných zájmů dobrovolníků, kteří se zároveň sdružují do různorodých organizací.



- Manažerský (americký) model v rámci kterého jsou dobrovolníci profesionálně vedeni dobrovolnickým centrem, které nabízí různorodé oblasti možného působení.

b) Hledisko cesty, kterou se dobrovolnictví ubírá:

- dobrovolnictví vznikající „zdola nahoru“ je založeno na neformálním setkávání přátel, kteří se věnují společné činnosti a výsledkem je registrovaná nezisková organizace.
- Dobrovolnictví působící „zvenčí dovnitř“ vychází ze strukturované organizace, v níž pracují profesionálové a zvažují spolupracovat s dobrovolníky, případně stávající spolupráci více koordinovat.

c) Role, kterou dobrovolnictví zastupuje v organizaci:

- přímo závislý chod organizace na dobrovolnících – tzn. dobrovolníci naplňují hlavní cíle organizace pod vedením malé skupiny profesionálů.
- Dobrovolnická a zaměstnanecká spolupráce v organizaci, kdy dobrovolná činnost není základem provozu. Dobrovolníci zajišťují zejména finanční prostředky, ale i další pomocné práce, které by v případě jejich absence byly vykonávány profesionály. Smyslem spolupráce je snižování finančních nákladů.
- Činnost dobrovolníků není pro chod organizace nepostradatelná, ale usnadňuje její provoz. Dobrovolníci svým působením zvyšují kvalitu poskytovaných služeb, ale bez jejich působení by organizace fungovala.

d) Hledisko časového vymezení:

- dobrovolné zapojení při jednorázových akcích, které jsou pořádány jednou, nebo několikrát do roka. Tyto akce jsou vhodnou příležitostí k oslovení nových dobrovolníků.
- Dlouhodobá dobrovolná pomoc vychází z pravidelného a opakovaného docházení dobrovolníka. Je doporučováno sepsat dohodu o spolupráci obsahující práva, závazky a povinnosti obou stran.
- Dobrovolná služba, které se dobrovolník věnuje dlouhodobě (v řádu několika měsíců či let) mimo svoji zemi. Jedná se o profesionálně organizované

dobrovolnictví, které obnáší vysoké finanční náklady (Tošner, Sozanská 2006, s. 38 - 40).

## 1.5 Dobrovolník

Zákon o DS vymezuje dobrovolníka jako fyzickou osobu starší 15 let (v případě výkonu dobrovolnické služby na území ČR) nebo osobu starší 18 let (v případě výkonu dobrovolnické služby v zahraničí), která se na základě svých vlastností, znalostí a dovedností svobodně rozhodne poskytovat dobrovolnickou službu.

V odborných publikacích neexistuje jednotná definice dobrovolníka. Dobrovolníkem podle Tošnera a Sozanské (2006, s. 35) je „*člověk, který bez nároku na finanční odměnu poskytuje svůj čas, svoji energii, vědomosti a dovednosti ve prospěch ostatních lidí či společnosti... Dobrovolník může být vnímán jako spolehlivý pomocník, na kterého je možné mít podobné nároky jako na placené zaměstnance.*“

Z makroekonomického pohledu jsou dobrovolníci chápáni jako více či méně efektivní prostředek, jenž dokáže do určité míry nasytit poptávku občanů po veřejných statcích, kterých nelze dosáhnout z důvodu selhání veřejných i komerčních poskytovatelů služeb. Makroekonomickými analýzami je zjišťován objem dobrovolnické práce, její hodnota, výška nákladů a zisků, resp. ušetřených nákladů, počet odpracovaných hodin a počet dobrovolníků (Frič a kol., 2010, s. 15).

V současném světě lze dobrovolníky dělit na kolektivně orientované a reflexivně orientované. Kolektivními dobrovolníky jsou ti, kteří se angažují v konkrétní organizaci a činnost vykonávají „automaticky“ – vždy to tak bylo a nadále v tom bude pokračovat bez většího zamýšlení nad důvody a bez hledání jiných míst, kde by se jako dobrovolník mohl uplatnit. Naopak reflexivní dobrovolník vnímá pestrou škálu aktivit, ve kterých by mohl činnost vykonávat a pečlivě zvažuje, pro kterou se rozhodne. Jeho volba bývá méně trvalá, často dochází ke střídání oblastí a míst působení. Tento typ dobrovolnictví je současně označován jako individualizované dobrovolnictví. Tabulka 1 porovnává oba vzorce z několika sfér (Frič a kol., 2010, s. 27).

Tabulka 1: Kolektivní a reflexivní vzorce dobrovolnictví

	<b>Kolektivní vzorec dobrovolnictví</b>	<b>Reflexivní vzorec dobrovolnictví</b>
<b>Styl dobrovolnické participace</b>	Dlouhodobý, stabilní, spojený s členstvím v OOS	Krátkodobý, nestabilní, odpojený od členství v OOS
<b>Motivace dobrovolníků</b>	Normativní a altruistická	Egoistická až požitkářská
<b>Sociální kapitál dobrovolníků</b>	Převaha silných vazeb na komunitu, vysoká úroveň emocionální podbarvených vazeb na členy organizace	Převaha slabých vazeb na komunitu, instrumentální vazby na členy organizace
<b>Organizace dobrovolnictví</b>	„Domácky“ řízené, hierarchicky uspořádané organizace	Vysoká míra profesionalizace dobrovolnických aktivit v organizaci
<b>Kulturní rámec dobrovolnictví</b>	Kolektivismus	Individualismus
<b>Společenská hodnota a podpora dobrovolnictví</b>	Reziduální přístup – kompenzační a komplementární pohled na dobrovolnictví	Emancipační přístup – dobrovolnictví jako preferovaná hodnota

Zdroj: Frič a kol., 2010, s. 41

Činnosti vykonávané dobrovolníkem jsou rozmanité a je jich nespočet. Náplň dobrovolnické práce vychází z cílové skupiny, pro které je daná služba poskytována, konkrétní podoba a aktivity jsou individuálně přizpůsobovány klientům.

Dobrovolník se může angažovat jako:

- odborník v konkrétním oboru,
- společník pro potřebné osoby,
- znalec terénu a prostředí,
- laik, který nabízí svůj čas, energii a schopnosti,

- laik, který nemá vymezenou konkrétní oblast pomoci, ale je rozhodnutý ji poskytnout (Svět dobrovolnictví, rok neuveden, s. 11).

## 1.6 Péče o dobrovolníky

Vhodnou péčí lze dobrovolníky motivovat k činnosti, vést ke spokojenosti a lepšímu pocitu z vykonávaných aktivit. V této podkapitole budou uvedeny všeobecné prvky základní péče o dobrovolníky. Každá z organizací si svých dobrovolníků cení a pečuje o ně dle vlastních možností.

Metodika Svět dobrovolnictví (rok neuveden, s. 44 - 49) tedy doporučuje následující kroky:

- **Kontakt** – je doporučováno udržovat aktivní kontakt s dobrovolníky. Koordinátor dobrovolníků by měl mít povědomí o průběhu dobrovolnické činnosti, zdali se dobrovolníkovi daří, je spokojený nebo naopak. Koordinátor by měl být dobrovolníkům k dispozici kdykoliv potřebují. To vede k vyšší důvěře, včasnému řešení problémů, potlačení ostychu v případě dotazů nebo připomínek. Aktivním kontaktem lze získat dobrou zpětnou vazbu. Intenzita a způsob kontaktování by měla odpovídat individuálním možnostem každého dobrovolníka.
- **Setkávání** – s ohledem na povahu vykonávané dobrovolnické činnosti a vzdálenost mezi koordinátorem a dobrovolníky je žádoucí osobní setkávání, během kterého lze snadněji řešit problémy, intenzivněji předávat poznatky, sdílet vlastní zkušenosti. Jsou doporučována jak individuální, tak skupinová setkání sloužící ke společnému sdílení průběhu dobrovolnictví, vzájemné podpoře, hledání podnětů a možných řešení ke zvýšení spokojenosti dobrovolníků.
- **Vzdělávání** – v rámci formálního dobrovolnictví musí být každý dobrovolník proškolen před vstupem do terénu. Ke zvyšování prestiže dobrovolnické služby jsou vhodná doplňující vzdělávací akce, které přímo souvisí s jejich vykonávanou dobrovolnickou činností (např. aktivní naslouchání, asertivita, řešení problémů, komunikace s cílovou skupinou), ale také mohou být vzdělávání v oblasti psychohygieny, v oblasti nových kreativních technik apod. Podpurným prvkem jsou exkurze do přijímacích organizací, workshopy zaměřené na rozmanitá témata a supervize. Po každé vzdělávací akci je dobré nechat prostor pro zpětnou vazbu.
- **Participace** – dobrovolníci tvoří součást organizace, a proto by měli být zváni na pořádané akce (besedy, semináře, koncerty atd.) z pozice hosta, ale i organizátora.

Tyto události mohou být určeny jak pro širokou veřejnost, tak také jen pro dobrovolníky, které lze v průběhu programu ocenit, předat osvědčení či drobnou odměnu za jejich výkony.

- **Zpětná vazba** – je klíčovým prvkem k dobrému fungování všech zainteresovaných osob. Zpětnou vazbu by měli dobrovolníci podávat nejen ze strany vykonávané činnosti, ale také směrem ke koordinátorovi. Formu zpětné vazby si lze zvolit dle vlastních potřeb. K pravidelnému a hlubšímu získávání zpětné vazby mohou dobře sloužit výkazy, které ale mohou být vnímány jako nadbytečná zátěž. Nejvhodnějším nástrojem je přátelský hloubkový rozhovor, který dokáže poskytnout relevantní informace. Ze strany koordinátorů by měli také dobrovolníci získávat reflexi jejich činnosti. Ke správnému hodnocení dobrovolníka je vhodné získat zpětnou vazbu od zaměstnanců a klientů, s nimiž dobrovolník přichází do kontaktu. Koordinátoři by neměli opomíjet ujistěování dobrovolníků o smysluplnosti jejich činnosti.
- **Odměňování** – činnost dobrovolníka není odměněna finančním způsobem, ale i přesto ji lze docenit jinými, cennými způsoby. Forma odměn pro dobrovolníky může být v podobě potvrzení o výkonu dobrovolnické činnosti, bezplatného stravování v zařízení, proplácení jízdného, přání k svátku/narozeninám, dárku k Vánocům či při ukončení činnosti, poděkování ve výroční zprávě, dalšího bezplatného vzdělávání, nominace na ocenění, medializace.

Činnost dobrovolníků by neměla být považována za automatickou, a proto lze všemi těmito kroky dobrovolníky dobře motivovat, udržet si je, zvyšovat prestiž organizace a získat nové dobrovolníky (Svět dobrovolnictví, rok neuveden, s. 44 - 49).

## 1.7 Bariéry dobrovolnictví

Nežli se člověk stane dobrovolníkem měl by vyhodnotit, zda bude mít dostatek času a energie na poskytování svých služeb v rámci dobrovolnictví. Právě nedostatek času je nejčastějším udávaným důvodem, proč se lidé nevěnují dobrovolnické práci (Frič a kol., 2010, s. 39). Mezi další bariéry Hetteš (2011, s. 100) řadí diskriminaci starších lidí, nižší informovanost o možnosti výkonu dobrovolnické služby.

Dalšími překážkami v dobrovolnictví jsou:

- značné rozdíly mezi očekáváním a realitou,
- pocit, že jejich snaha je k ničemu,

- nedostatečná zpětná vazba, pochvala, ocenění,
- rutinní činnost,
- nedostatečná podpora od okolí, zejména od spolupracovníků,
- nulová prestiž činnosti,
- nedostatečný prostor k osobnímu růstu,
- omezená možnost projevit vlastní iniciativu a tvořivost,
- nepříjemná atmosféra v kolektivu (Tošner, Sozanská, 2006, s. 55).

## 1.8 Aktuální stav dobrovolnictví v ČR

Z dat Českého statistického úřadu, resp. Satelitního účtu neziskových institucí vyplývá, že participace na dobrovolnictví je od roku 2013 stále na vzestupu. Dobrovolnický odpracované hodiny meziročně stoupají zhruba o 1 milion hodin ([https://apl.czso.cz/pll/rocenka/rocenkavyber.satelit\\_cas?mylang=CZ&co=supl](https://apl.czso.cz/pll/rocenka/rocenkavyber.satelit_cas?mylang=CZ&co=supl)).

V roce 2019 počet dobrovolníků přepočtených na plný pracovní úvazek (FTE<sup>1</sup>) činil 33 014. Počty odpracovaných hodin dobrovolníků rostou stejně jako hodnota dobrovolnické činnosti, která byla za rok 2019 vyčíslena na 10 miliard Kč. V roce 2019 dobrovolníci odpracovali 57,7 milionů hodin ([https://apl.czso.cz/pll/rocenka/rocenka.indexnu\\_sat](https://apl.czso.cz/pll/rocenka/rocenka.indexnu_sat)). V následující tabulce je znázorněn počet odpracovaných hodin dobrovolníků a hodnota dobrovolnické práce mezi lety 2015 až 2019.

Tabulka 2: Odpracované hodiny a hodnota dobrovolnické práce

Rok	Počet dobrovolníků (FTE)	Počet odpracovaných hodin dobrovolníky (tis.)	Ocenění dobrovolnické práce (mil. Kč)
2015	29 184	51 975	6 865
2016	30 620	54 570	7 581
2017	31 324	55 447	8 329

<sup>1</sup> FTE výpočet: Ekvivalent plného pracovního úvazku. Jedná se o počet odpracovaných hodin za určité období vydělený počtem hodin, které by za stejnou dobu odpracoval jeden pracovník na plný pracovní úvazek (<https://managementmania.com/cs/fte-full-time-employee-equivalent>).

Rok	Počet dobrovolníků (FTE)	Počet odpracovaných hodin dobrovolníky (tis.)	Ocenění dobrovolnické práce (mil. Kč)
2018	32 455	56 866	9 324
2019	33 014	57 726	10 049

Zdroj: ČSÚ, [http://apl.czso.cz/pll/rocenka/rocenka.indexnu\\_sat](http://apl.czso.cz/pll/rocenka/rocenka.indexnu_sat)

V kontextu dobrovolnictví v rámci celé České republiky jsou narůstající počty dobrovolníků uspokojivé. Bohužel epidemie onemocnění covid-19 negativně ovlivnila činnost vybrané neziskové organizace, která pocítila úbytek dobrovolníků a musela omezit poskytované služby. Také došlo k omezení nebo zrušení jednorázových akcí, během kterých dobrovolníci vykonávají službu.

V tabulce 3 je uveden počet klientů, dobrovolníků a počet odpracovaných hodin ve vybrané neziskové organizaci v letech 2015 až 2020.

Tabulka 3: Statistické údaje vybrané neziskové organizace

Rok	Počet klientů	Počet dobrovolníků	Počet odpracovaných hodin
2015	1 075	482	16 007
2016	803	440	14 300
2017	849	499	16 024
2018	816	571	15 021
2019	877	563	16 074
2020	568	475	9 007

Zdroj: webové stránky neziskové organizace

Od roku 2023 bude Českým statistickým úřadem prováděno ve čtyřletých intervalech pravidelné šetření dobrovolnické činnosti na území České republiky. Šetřením budou získány informace o počtu a charakteristice lidí, kteří se věnují dobrovolnickým aktivitám i objem hodin, které odpracují. Doposud nejsou v České republice dostupné relevantní informace o celkovém rozsahu dobrovolnické činnosti. Získané údaje z šetření budou sloužit k definování politik státu i jako podklad pro rozhodování dalších subjektů. Využijí je tedy

například Rada vlády pro nestátní neziskové organizace, Česká Rada dětí a mládeže, Zelený kruh, HESTIA – Centrum pro dobrovolnictví, z. ú.  
(<https://www.vlada.cz/cz/ppov/rnno/aktuality/pocinaje-rokem-2023-bude-cesky-statisticky-urad-provadet-pravidelna-setreni-dobrovolnicke-cinnosti-v-ceske-republice--187773/>).



## 2 MOTIVACE K DOBROVOLNICTVÍ

V následující kapitole se budeme věnovat motivaci k dobrovolnictví. V úvodu kapitoly je motivace definována z pohledu několika autorů. Následující podkapitola představuje typy motivací, které se objevují u dobrovolníků. Závěrečnou podkapitolu tvoří motivace vedoucí k setrvání v dobrovolnické činnosti.

Pojem motivace vychází z latinského *motus* = pohyb, hnutí, nepokoj. Jedná se o psychický stav, kdy dochází k vyvolání aktivity, chování nebo jednání zaměřující určitým směrem. Narozdíl od reaktivního nebo reflexivního návykového chování se motivované chování odlišuje tím, že v něm nalezneme rysy výběrovosti. Teorie motivace vychází z celoživotního učení, v rámci kterého člověk zpracovává rozličné podněty a transformuje je v pohnutky, motivy vlastní činnosti (Nešpor, 2018, <https://encyklopedie.soc.cas.cz/w/Motivace>).

Mnoho psychologů se snaží nalézt odpověď, kde se v člověku bere potřeba pomoci druhým, když je lidská povaha v jádru věci egoistická. Altruistické chování, někdy také prosociální chování nebo chování poskytující pomoc, se může (ale nemusí) projevovat zřeknutím se vlastního dobra ku prospěchu další osoby nebo skupině osob. Prosociální jednání bývá spojováno s morálností, kdy jsou morální chování člověka a projevy ctností žádoucí k naplnění potřeby sociálního přijetí, a vědomím odpovědnosti, která se v případě účasti více osob rozptýlí na celou skupinu a upadá pocit morální povinnosti jednotlivce (Nakonečný, 2009).

Výkladový slovník z pedagogiky (2012, s. 77) definuje motivaci jako „*soubor pohnutek podněcujících k určité činnosti...systém dodávající činnosti, prožívání, chování energie i směr, zaměření; systém který člověka pobízí, podněcuje, aby něco dělal...*“

V publikaci od Armstronga (2015, s. 217) je motivace vymezena jako „*síla, která aktivuje, směřuje a udržuje chování.*“ Dobře motivovaní lidé jsou s to vynaložit dobrovolné úsilí, resp. dobrovolně udělat více, než je od nich očekáváno.

Motivaci lidského chování je možné dělit na vnitřní a vnější. Locke a Latham (2004, s. 388) uvádějí, že „*motivace zahrnuje vnitřní faktory, které nutí k akci a vnější faktory, které působí jako podnět k akci.*“ Tři aspekty lidského jednání, které může motivace ovlivnit, jsou směr (výběr), intenzita (úsilí) a trvání (vytrvalost). Hlavními složkami motivace je směr a intenzita. Směrem je myšleno to, čeho chce člověk dosáhnout, případně co hodlá dělat. Je to cíl, kterého se motivovaní lidé snaží dosáhnout. Intenzita je to, jak rozsáhlým úsilím dosáhnou svých cílů. Intenzitu lze interpretovat jako úsilí, energii, kterou vynakládáme

k dosažení výsledků. Je důležité rozlišovat směr a intenzitu motivace. Pokud jedno z nich chybí, výkon tím bude ovlivněn. Pokud člověk ví, čeho chce dosáhnout (směr), ale nevytvoří potřebné úsilí (intenzitu), neuspěje. Pokud člověk nemá směr, velmi těžko může vynaložit nějaké úsilí a být úspěšný (<https://opentextbc.ca/organizationalbehavioropenstax/chapter/motivation-direction-and-intensity/#rfin-2>).

Samotná motivace může ovlivnit nejen získávání dovedností a schopností lidí, ale také to, jak a do jaké míry své dovednosti a schopnosti využívají.

Na motivaci dobrovolníků se nejčastěji nahlíží psychologickou a sociologickou perspektivou. Psychologický přístup zdůrazňuje osobní vlastnosti altruistické osobnosti, východiskem je vnitřní potřeba člověka pomoci druhým i na úkor vlastního prospěchu. V sociologickém přístupu se zohledňuje očekávání společnosti a vliv sociálního a kulturního prostředí. Motivací k dobrovolnictví je tedy společenská odměna ve formě uznání, naplnění ideálů dobrého člověka. Také je na dobrovolnictví sociologickou perspektivou nahlíženo jako na příležitost začlenit se do společnosti, možnost setkávat se s lidmi, získávat nové kontakty; dobrovolnictví je jednou z možností, jak dosahovat vlastního rozvoje, zvýšit svoji společenskou prestiž a vlastní sebeúctu (Matulayová a kol., 2016, s. 10 - 11).

## 2.1 Typy motivací u dobrovolníků

Celosvětová odborná veřejnost vytyčuje motivaci na základě různých parametrů. Například Musick a Wilson (2008, s. 97 - 103) rozlišují tři základní normy, které vedou osoby k dobrovolnické činnosti:

- a) Norma generalizované reciprocity (tj. očekávání dobrovolníka, že bude jeho pomoc v případě potřeby oplacena v budoucnosti);
- b) Norma spravedlivosti (tj. odstraňování projevů nespravedlivosti vůči těm, kteří se nemohou sami adekvátně bránit);
- c) Norma sociální zodpovědnosti (povinnost občana pomáhat bližním a lidem v nouzi).

Horton-Smith (1981) sestavil dvoufaktorový model motivace, který se skládá z motivů egoistických a altruistických, přičemž egoistický motiv zahrnuje hmotné odměny, altruistický motiv naopak nehmotné odměny.

Studie Sary Konrath, které se účastnilo na pět tisíc seniorů, ukázala, že ti, kteří se dobrovolnictví účastnili na základě egoistické motivace, měli podobné riziko úmrtnosti jako

ti, kteří se v posledních letech v dobrovolnictví neangažovali. U seniorů, kteří byli altruisticky motivovaní k výkonu dobrovolnictví, bylo zjištěno snížené riziko úmrtnosti (Vzorce motivace dobrovolnictví v historické perspektivě, in Matulayová a kol., 2016, s. 76).

Frič a kol. (2010, s. 110 - 111) uvádí kategorizování motivace dalších autorů, jako např. Bakera, Anheiera a Salamona, kteří popisují strukturu motivace k dobrovolnictví jako tříprvkový modelu zahrnující altruistickou, instrumentální (= egoistickou) a obligatorní motivaci vycházející z pocitu určitého závazku. O další položku strukturu motivace rozšiřuje Batson, který ji dělí následovně na: 1. egoismus, 2. altruismus, 3. kolektivismus (s cílem zlepšit situaci skupiny nebo komunity) a 4. principialismus (jehož smyslem je podpora určitého morálního principu). Komter vychází z moderní sociologie a kategorizuje motivaci k mezilidské solidaritě do čtyř skupin zakládajících se na: emocích, rovnosti, moci a sebezájmu.

Cnaan a Amrofel vymezili pět kategorií odměn motivujících k dobrovolnickým aktivitám, jedná se o: 1. hmotné (materiální) odměny (zisk, nikoliv finanční, ale v podobě kontaktů, zkušeností atd.), 2. vnitřní odměny (nabytí lepšího pocitu ze sebe samého), 3. sociálně-interaktivní odměny (možnost setkávání s jinými lidmi, předcházení sociálního vyloučení), 4. normy a sociální tlak (odměna na základě naplnění očekávání společnosti), 5. odměna v podobě úniku od dalších povinností (cit. z Frič a kol., 2010, s. 110 - 111).

Dolnicar a Randle (2007) kategorizovaly dobrovolníky do šesti skupin na základě dvanácti základních motivů: sociální kontakt, osobní satisfakce, náboženské přesvědčení, aktivita, učení novým dovednostem, dělání užitečných věcí, pomáhání druhým, získávání pracovních zkušeností, využití schopností, závazek, rodinné zapojení, náhoda). Dobrovolníky seskupily na základě motivací následovně:

- a) Klasičtí dobrovolníci – chtějí pomoci druhým a zároveň získat osobní uspokojení za smysluplnou činnost.
- b) Horliví dobrovolníci – dobrovolnictví věnují značný počet hodin a často pracují ve větším počtu organizací.
- c) Osobně angažovaní dobrovolníci – do dobrovolnických aktivit se zapojují z důvodu dobrovolnických aktivit příbuzných nebo známých ve stejné organizaci.
- d) Dobrovolníci z osobního uspokojení – angažují se v dobrovolnictví zejména kvůli získání osobní odměny.

- e) Altruističtí dobrovolníci – primárně chtějí pomáhat druhým lidem.
- f) Specifičtí dobrovolníci – zapojují se do dobrovolnictví v případě aktuální (nebo budoucí) potřeby.

V českém prostředí byly vytypovány tři základní deklarované motivace k dobrovolnictví, které se vzájemně prolínají, ale u konkrétních osob dominuje jen některá z nich. Jedná se o:

- a) konvenční (normativní) motivaci,
- b) reciproční (egoistickou) motivaci,
- c) nerozvinutou motivaci.

Rozhodnutí stát se dobrovolníkem z důvodu morálních norem nejbližšího okolí a vlivem obecných neformálních pravidel chování v konkrétní společnosti. U dobrovolníků, u kterých převažuje **konvenční motivace**, se objevuje tendence preferovat náboženské přesvědčení a ovlivnění dárcovskými aktivitami příbuzných a přátel. Tento typ motivace vychází z principů křesťanské morálky. V rámci normativní motivace se dobrovolníci ztotožňují s hodnotami, jako např. solidarita, zodpovědnost, sociální spravedlnost, a s „prototypem“ ctnostného člověka v daném kulturním prostředí. Osoby nad 60 let a věřící jsou nejčastějšími konvenčně motivovanými dobrovolníky (Matulayová a kol., 2016, s. 11).

**Recipročně motivovaní** jedinci vědomě vyhledávají v dobrovolnictví prvky, které budou užitečné i pro ně samotné (od symbolických a nehmatatelných odměn po materiální profity). Výkonem dobrovolnické činnosti získají nové zkušenosti, nové vztahy, kontakty. Typickým dobrovolníkem, který je motivován recipročně, je ateistická osoba do 30 let věku (Tošner, Sozanská, 2006, s. 47).

**Nerozvinutá motivace**, která je často přirovnávaná k altruismu, se skládá ze tří složek:

- a) důvěra v organizaci, pro kterou by dobrovolníci činnost vykonávali;
- b) přesvědčení o smysluplnosti dobrovolné práce;
- c) skrze dobrovolnictví se mohou podílet na šíření dobré myšlenky.

Tyto tři důvody jsou pro dobrovolníky naprosto dostačující k rozhodnutí podílet se na dobrovolné práci. Tímto typem motivace jsou nejčastěji motivovaní vysokoškoláci a osoby od 46 let do 60 let věku (Tošner, Sozanská, 2006, s. 47).

Jak už bylo zmíněno v úvodu této kapitoly, motivace lze dělit na vnitřní a vnější. Armstrong (2015, s. 218) vymezuje vnitřní motivaci jako naplnění vlastních potřeb prostřednictvím vykonané práce, dosažených výsledků nebo úspěšné rozvíjení schopností.

Myers (2016, s. 393 - 395) se zabývá vnitřním naplněním potřeby pomáhat ve smyslu emocionálního stavu pomáhajícího nebo jeho osobnostních rysů. Poskytnutá pomoc nás vnitřně sebeodmění zmírněním nepříjemných pocitů (např. rozrušení) a utišení viny (raději pomoc poskytnu než žít s výčitkami svědomí nebo ztrátou vlastní hodnoty). Vnitřní motivaci k pomoci druhým může, ale nemusí, vycházet ze schématu „špatný pocit → dobrý skutek“, který se objevuje u lidí, kteří svoji pozornost obracejí na ostatní. Dalším možným východiskem vnitřní motivace je vztah „dobrý pocit → dobrý skutek“. V případě pozitivního emočního rozpoložení jsou lidé ochotní pomoci druhým bez ohledu na zdroj radosti. Sociální psychologové přišli k závěru, že „dobrá nálada vede k pozitivním myšlenkám a sebeocení, což nás předurčuje k pozitivnímu chování“ zahrnující pomoc jiným osobám.

Vnější motivace vychází z kroků, které mají jedince motivovat. V pracovním prostředí se jedná o odměny (např. navýšení mzdy, povýšení) a tresty (disciplinární řízení, odebrání nenárokové složky mzdy). V rámci dobrovolnictví je nejčastější vnější motivací označována medializace a vliv okolí a blízkých (Matulayová a kol., 2016).

Myers (2016, s. 392) do vnější motivace zahrnuje vděk, uznání a kladné hodnocení osobnosti. Smyslem pomoci tedy je „dát, abychom dostali“.

Ne vždy jsou motivy dobrovolníků užitečné a prospěšné pro ostatní. Je nutné znát nežádoucí motivy, umět je rozpoznat a zájemce o dobrovolnictví s nakumulovanými negativními motivy odmítnout. Na nevhodné až nebezpečné motivy k výkonu dobrovolnické činnosti upozorňuje Vitoušová (1998, podle Tošner, Sozanská, 2006, s. 46), která uvádí devět nežádoucích motivů:

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.*

## 2.2 Motivace k pokračování v dobrovolnické službě

Pro komplexní porozumění motivace dobrovolníků k DS je vhodné jejich motivaci průběžně sledovat a analyzovat. Tři čtvrtiny dobrovolníků vykonávají činnost dlouhodobě (tj. déle než 2 roky), z toho vyplývá, že čeští dobrovolníci jsou stabilní v jejich činnostech. Zkoumáním sociálního a organizačního prostředí dobrovolníků získáváme odpověď na otázku, proč se rozhodují k dobrovolnické participaci a hlavně, z jakého důvodu v ní pokračují. Longitudinální výzkum psychologů Chacóna, Veciny a Dávily (2007) přinesl tzv. „třístupňový model výdrže dobrovolníků“:

- krátkodobé stadium (do 6 měsíců),
- střednědobé stadium (do 12 měsíců) a
- dlouhodobé stadium (24 měsíců a více).

Výzkumem zjistili, že v počátcích dobrovolnictví je délka setrvání ve službě ovlivněna motivy a jejich uspokojením. V déletrvající aktivitě hraje roli oddanost organizaci a tzv. model „rolové identity“, který vychází z identifikace se svojí rolí a integrace do organizace vyplývající z organizační socializace. S narůstající identifikací s rolí nabývají dobrovolníci intenzivnějšího pocitu, že jim dobrovolnictví přináší čím dál více, a tím budou schopnější překonávat náročnější překážky, které by mohly v aktivitě bránit → proto zůstávají dobrovolníky déle. Předpokládá se, že čím větší roli bude hrát rolová identita v motivaci, tím je pravděpodobnější inklinace ke kolektivnímu vzorci dobrovolnictví (Chacón a kol., 2007)

### 3 CHARAKTERISTIKA VĚKOVÉ KATEGORIE 50+

Výzkum diplomové práce se bude zaměřovat na dobrovolníky ve věkové kategorii 50+, proto je tato kapitola věnována jejím specifickým z pohledu vývojové psychologie a sociologie.

V odborné literatuře se rozcházejí hranice mezi definováním osob ve věku 50 let a více. Například Vágnerová (2007) nazývá toto období jako období starší dospělosti, které trvá do 60 let a na něj navazuje období raného stáří (tj. od 60 do 75 let života). Podle Langmeiera (2006) se osoby 50+ nacházejí v etapě pozdí dospělosti, kterou vymezuje zhruba od 40 do 65 let. Helus (2018) definuje období po padesátce do cca 60 až 65 let jako období pokročilé dospělosti.

Následující tabulka 4 uvádí počet obyvatel České republiky k 31. 1. 2020 ve věku od 50 do 65 let. K tomuto datu bylo v ČR celkem 10 701 777 obyvatel. V tabulce je operováno s údaji z roku 2020 z důvodu zveřejnění statistiky z roku 2021 až po datu odevzdání práce.

Tabulka 4: Počet obyvatel v ČR

Věk	Počet obyvatel – ženy	Počet obyvatel – muži	Celkem	% zastoupení z celkového počtu obyvatel ČR
50–54	338 917	352 166	691 083	6,46
55–60	392 801	394 861	787 662	7,36
61–65	332 648	310 511	643 159	6,01
<b>Celkem</b>	<b>1 064 366</b>	<b>1 057 538</b>	<b>2 121 904</b>	<b>16,83</b>

Zdroj: ČSÚ, <https://www.czso.cz/csu/czso/vekove-slozeni-obyvatelstva-2020>

#### 3.1 Charakteristika starší dospělosti

Všeobecně je ve společnosti věk 50 let považován za mezník, kterým je potvrzen počátek stárnutí. Dochází k postupnému zhoršování tělesných výkonů, klesá psychická kondice, dostavuje se zvýšená únava, a proto se musí člověk s touto nevratnou skutečností vyrovnávat a naučit se správně odhadovat své možnosti. Smíření se s touto realitou bývá obtížné jak po racionální, tak po emocionální stránce. Ve většině případů dojde k uvědomění si konečnosti života.

Ve starší dospělosti je změna postoje k vlastnímu životu nevyhnutelná. Postupně dochází ke ztrátě možností seberealizace, které byly doposud běžnou součástí života jedince, u některých probíhá rychlé přehodnocování původních cílů. Osoba po padesátce vyhodnocuje výsledky dosavadního života a naplnění cílů. Rozhoduje o správnosti životních rozhodnutí (např. při volbě partnera nebo povolání). Proto lze toto období nazývat obdobím bilancování (Langmeier, 2006, s. 188).

Erikson (1995) rozdělil psychosociální vývoj člověka do osmi fází, kterými si musí každý člověk v průběhu života projít. Každá fáze řeší určité dilema (krizi), které jsou vzájemně protichůdné. Ve střední dospělosti dochází ke střetu generativity a stagnace. U osob starších 65 let se střetává integrita ega a zoufalství.

Generativita se po padesátce projevuje v různých oblastech života. Její pozornost nezůstává orientovaná na vlastní osobu, příp. partnerskou dvojici. Z rané dospělosti je orientovaná na vlastní děti, ve starší dospělosti se rozšiřuje na celou společnost. Hlavním motivem je péče o děti, respektive o vnuky, být přínosem pro komunitu a pro další generace (např. mentorovat mladší generaci v zaměstnání). Bezdětný člověk může dosáhnout generativity prostřednictvím něčeho, co ho přežije (např. vědecký nebo umělecký produkt, pomoc druhým lidem, politická angažovanost, významná ochrana životního prostředí). Ten, který zůstává zaměřený pouze sám na sebe a své cíle, ve vývoji stagnuje (Thorová, 2015, s. 284).

### 3.2 Tělesné změny období 50+

Součástí stárnutí je bezpochyby pozvolný úpadek všech tělesných funkcí. Nejzásadnějšími změnami jsou zhoršující se zrak a sluch, úbytek tělesné síly a pohybové koordinace, kumulování zdravotních potíží (Vágnerová, 2007, s. 239). Skutečnost s úbytkem fyzických sil není tak významná u osob, které jsou pohybově aktivní a fyzicky zdatnější (Langmeier, 2006, s. 190).

Projevem stárnutí je taky změna vnějšího vzhledu člověka – ubývá pružnost kůže, naopak přibývají vrásky, dochází k prosedivění a zejména u mužů ke ztrátě vlasů. S těmito projevy je spojena i ztráta sexuální atraktivity, která navazuje na pokles, případně na úplnou ztrátu reprodukční schopnosti. Z důvodu společenských ideálů jako je mládí, fyzická krása a tělesná zdatnost, bývá ztráta sexuální atraktivity větším problémem než nastupující tělesná omezení. U části populace je nesnadně přijímán nový vzhled a tělesná identita, a proto často dochází k boji s přírodou v podobě různých omlazovacích zákroků, anebo k naprosté rezignaci a přijetí nové hodnotové orientace. Jiní se dokáží s tímto nezvratným faktem smířit,



přizpůsobit se mu a nalézt nový, věku odpovídající sebeobraz (Langmeier, 2006, s. 190 - 191).

V tomto věku se u žen dostavuje období menopauzy, při které nastávají hormonální změny a konečným důsledkem je trvalá ztráta plodnosti. Velmi často jsou s ní spojovány další fyzické změny, a to zejména příbytek tělesné hmotnosti, změna termoregulace, závratě a výkyvy nálad (Millová, in Blatný, 2016, s. 143).

I u mužů dochází k určitým hormonálním změnám, které jsou označovány jako andropauza. Jedná se o pokles produkce mužského pohlavního hormonu – testosteronu. Oproti ženám ale není tato změna tak radikální, a i přes snížení produkce spermatu nedochází k definitivnímu ukončení reprodukční schopnosti. Nicméně u mužů nad 50 let často klesá sexuální výkonnost, nezřídka kdy dojde k úplnému selhání. Stárnoucí ženy tento fakt přijímají lépe, protože vyhledávají spíše tělesnou blízkost a emoční vztah (Vágnerová, 2007, s. 244).

### 3.3 Psychické změny

Ve starší dospělosti dochází také k řadě změn v psychice člověka. Pro větší přehlednost je tato část dělena na kognitivní, emoční a sociální změny.

#### 3.3.1 Kognitivní změny

Kognitivní úroveň je v tomto věku podmíněna způsobem života a genetickými předpoklady určující celkové tempo stárnutí zahrnující negativní změny v oblasti poznávacích schopností. Výsledky dlouhodobých studií (např. Seattle Longitudinal Study) zaměřených na kognitivní vývoj v průběhu celého života ukazují, že nedochází jen k udržení nebo poklesu kognitivních schopností, v určitých oblastech dochází k jejich rozvoji. Nárůst je pozorován v pragmatické (krystalické) dimenzi inteligence, která vychází z dosavadních životních zkušeností. Jsou zde zahrnuty prvky získávané v průběhu socializace (čtení, psaní, schopnosti vycházející z profese, světonázor). K postupnému poklesu dochází u mechanické (fluidní) dimenze inteligence (rychlost, pozornost, krátkodobá paměť) (Millová, in Blatný, 2016, s. 143 - 144).

Zpomalené tempo při zpracovávání informací podstatných pro porozumění a následné řešení situace a ubývající flexibilita k reagování na vzniklé situace je zásadním problémem starších dospělých. Výkon je ovlivněn také „*výkyvy pozornosti a krátkodobé paměti a zhoršenou efektivností mechanického učení*“. Tyto nedostatky starší dospělí mohou kompenzovat

zkušenostmi a kompetencemi získanými vzděláním, důsledností, efektivním analyzováním situací a navrhování různých alternativ řešení (Vágnerová, 2007, s. 249 - 250).

### 3.3.2 Emoční změny

V pokročilejší dospělosti dochází ke stabilizování emočních projevů. Tato změna je spojována s vyspělostí mozkových struktur. Regulace emocí je ovlivněna sociálními normami, pravidly očekávaného projevu dospělého a pravidly regulace emocí v pracovní sféře. Neodlučitelnou součástí těchto společenských norem je osobní vývoj a životní zkušenosti člověka.

Carstensen (2006) představila teorii socioemoční selektivity, které připisuje zmiňovanou stabilizaci emocí. Teorie vychází z přesvědčení, že vědomí blížící se smrti je dominantní silou formující lidskou motivaci a snažení, tzn. že lidé vědomě či nevědomě vnímají svoji konečnost, a proto upoutávají pozornost k emočně významným cílům života a odvracejí od sebe situace, ze kterých nevyplývá pozitivní prožitek. U starších dospělých se objevuje tendence zapomínat negativní události. Kritici ale poukazují na nejasnou hranici určující, zdali jde o vědomou nebo nevědomou afektivní selekci.

Nemělo by být opomíjeno, že u stárnoucích osob také dochází k výrazným výkyvům nálad z biologických aspektů – úbytku hladiny pohlavních hormonů. Ten vede k pocitům vyhaslosti, ztrátě elánu, podrážděnosti a taky neschopnosti ovládat emoce. Okolnímu světu se může zdát, že stárnoucího člověka vyvedl z míry banální a nevýznamný podnět, ale pro konkrétního jedince se jedná o impuls, který jej dovedl k pocitu ztráty kontroly nad svými emocemi. Aktuální prožívání úbytku životní energie bývá doprovázeno depresemi, pocitu úzkosti, smýšlení o pesimistické budoucnosti (Vágnerová, 2007, s. 257).

Studie zaměřené na emoční prožívání starších dospělých dosahují rozporuplných výsledků. Výsledky výzkumu E. Dienera zaměřeného na subjektivní pohodu ukazují, že jak pozitivní, tak negativní emotivita je v dospělosti spíše stabilní. Naopak D. G. Blanchflower a A. J. Oswald po vyhodnocení dat zjistili, že se průběh subjektivní pohody formuje do písmena U. Dle jejich zjištění je osobní pohoda u osob kolem 40 let na minimu. K nárůstu osobní pohody došlo po překročení tohoto věku. Autoři vymezili tři pravděpodobné příčiny tohoto jevu:

- a) přizpůsobení se svým silným a slabým stránkám, nenastavování přehnaných cílů;
- b) projevy sociálního srovnávání – vrstevníci jsou na tom hůř – cenění toho, co člověk má;

- c) lidé s pozitivně zaměřenou emocionalitou žijí déle než ti, u kterých převažuje negativní emocionalita a tvar křivky je zřejmě výsledkem efektu výběru.

Výzkum *Midlife in the United States* přinesl podobné závěry. S věkem klesá negativní emocionalita. Nejmenší odchylky byly u drobných každodenních problémů (Millová, in Blatný, 2016, s. 144 - 145)

### 3.3.3 Sociální změny

Rodiče, kteří počali v brzké dospělosti potomky, v tomto období obvykle prožívají syndrom prázdného hnízda. Odchod dětí z domova může být často chybně interpretován (zejména matkami, které si nestanovily jiný cíl života, než výchovu dětí) jako „odložení a rodičů není více potřeba“. Vhodné je v takové situaci změnit vztah s partnerem a vhodně naplnit volný čas (Langmeier, 2006, s. 192). Ti, kteří založili rodinu v pozdějším věku, mají závislé děti, o které je nutné nadále pečovat. U obou skupin se velmi často střetává další role, a to role opatrovatele vlastních rodičů, kteří potřebují zvýšenou péči. Osoby ve středním věku pečující o dvě generace naráz jsou označovány jako „sendvičová generace“ (Millová, in Blatný, 2016, s. 146).

Starší dospělí se stávají prarodiči, což potvrzuje neodvratné stárnutí. Získání role prarodiče nelze vlastní vůlí ovlivnit – může být přijata i s negativními nebo ambivalentními pocity. Pro stárnoucího člověka je tato role ve většině případů důležitou součástí jeho identity. Jelikož klesá důraz na výkon, profesní roli a úspěšnost z ní vyplývající, vztah s partnerem je stabilizovaný, ale bez větších emočních podnětů, se může vnouče stát smyslem života stárnoucích osob (Vágnerová, 2007).

U bezdětných párů se předpokládá, že jsou ve starším věku již smíření s „osudem“, pokud si bezdětnost nezvolili cíleně. V případě nevyrovnání se s bezdětností dochází velmi často k rozpadu vztahu ať už z důvodu zklamání a ztráty smyslu života, nátlaku bezohledné společnosti, nebo hledání viníka. Dalšími faktory ovlivňující bezdětnost jsou různé životní okolnosti, jako např. touha po svobodě a nezávislosti, nenalezení vhodného partnera, špatná socioekonomická situace, odkládání rodičovství a následné promeškání plodnosti. Páry i jednotlivci, jež tuto krizi překonají, vidí smysl života ve volnočasových zájmech, vzdělávání, cestování, v roli tety a strýce, zaměřují se na profesní kariéru a zážitky. Z výzkumů vyplývá, že bezdětní manželé bývají spokojenější nebo stejně spokojeni s životem tak jako rodiny s dětmi. Dobrovolnou bezdětnost lze považovat za jednu

z alternativ životního stylu, která daným jedincům vyhovuje a naplňuje je více než představa tradičního rodinného života (Paloncyová, 2021; Vágnerová, 2007).

V oblasti zaměstnání najdeme několik odlišných schémat. Část lidí se v tomto věkovém období nachází na vrcholu své kariéry, dosáhli vysokého postavení, mají notný vliv a respekt druhých, celkově jim jejich práce přináší radost. Velmi často tito lidé pocítují potřebu předat nabyté zkušenosti následující generaci a celým tímto procesem si potvrzují hodnotu svého dosud prožitého života a upevňují v sobě význam pro společnost. Další část tvoří populace starších dospělých, kteří vnímají své zaměstnání jako rutinu, která nevyžaduje příliš velkou námahu, ale zároveň jim nepřináší uspokojení, které si často kompenzují volnočasovými aktivitami. Poměrně početná skupina lidí v tomto věku se rozhoduje pro změnu zaměstnání, zvažuje své možnosti a k nim přizpůsobují své cíle (Langmeier, 2006, s. 193).

Naopak podle Vágnerové mají starší dospělí uzavřenou profesní kariéru a nepředpokládá se, že by mělo dojít ke změně. Toto období označuje jako „fázi postupného úbytku profesní angažovanosti“, kdy většinou nedochází k investování vnitřních zdrojů směrem k pracovnímu výkonu, také se může projevovat zvýšenou konformitou ve smyslu pasivního a často pouze formálního přizpůsobování vnějším tlakům. Stárnoucí lidé směřují myšlenky spíše k plánům v blízkém se důchodu (Vágnerová, 2007, s. 259 - 260).

### **3.4 Dobrovolnictví věkové kategorie 50+**

V období starší dospělosti dochází ke ztrátě možnosti seberealizace a dovršení profesní kariéry, kterou již nelze zásadním způsobem změnit (Vágnerová, 2007, s. 230). Proto lze dobrovolnictví využít jako možnost udržování sociálních kontaktů, uchování pocitu vlastní potřebnosti a dalšího osobního rozvoje (Petrová Kafková, 2013, s. 132). Pro osoby v předdůchodovém a důchodovém věku (s ohledem na fyzický a zdravotní stav) je dobrovolnictví vhodnou náplní nově nabytého volného času, je také prvkem, který nahrazuje předchozí vztahy s kolegy, udržuje starší osoby v „pracovním shonu“, zajišťuje jim určité společenské postavení (Hetteš, 2011, s. 98 - 99).

V rámci dobrovolnictví lze také vyzkoušet novou profesi a činnosti mimo dosavadní povolání bez nutnosti splnění náročných požadavků. Dobrovolnictví slouží jako podpora fyzické i kognitivní aktivity, prostředek k aktivnímu využívání času, důvod k pobytu mimo domov, příležitost k potkávání nových lidí, navazování nových kontaktů a přátelství. Dobrovolnictví tak lze považovat za významný prvek podpory aktivního stárnutí (Hetteš, 2011, s. 101).

Přínosem pro společnost a klienty dobrovolníků 50+ jsou jejich životní znalosti a zkušenosti, u některých dobrovolníků také dostatek volného času, kdy není jejich život vázán na zaměstnání. Je důležité podotknout, že většina starších dospělých a seniorů, kteří působí jako dobrovolníci, mají zkušenosti s dobrovolnictvím již v minulosti, proto je doporučováno motivovat k dobrovolnictví během celého života, nikoliv jen po odchodu do důchodu (Petrová Kafková, 2013, s. 133).

Dobrovolnictví starších osob je dobrým zdrojem pro udržování mezigenerační soudržnosti a solidarity v rodinách i ve společnosti (MPSV, 2008, s. 47).

## **II. PRAKTICKÁ ČÁST**

## 4 METODOLOGIE VÝZKUMU

Teoretická část práce byla zaměřena na dobrovolnictví, motivaci k dobrovolnické činnosti a charakteristiku věkové kategorie 50 let a více. Cílem praktické části je zjistit, jaké motivační síly vedou starší populaci k participaci na dobrovolnické pomoci ostatním lidem. Výzkumné šetření proběhlo ve vybrané neziskové organizaci, která v rámci GDPR není konkrétně jmenovaná. Na úvod bude představen výzkumný problém a z něho vyplývající výzkumné cíle a výzkumné otázky. Dále bude představen výzkumný soubor, metoda a technika sběru dat. Závěry z výzkumného šetření jsou diskutovány v samostatné kapitole.

### 4.1 Výzkumný problém

Jak už bylo i v teoretické části práce nastíněno, dobrovolnictví neodlučitelně patří k lidské společnosti a je přínosem jak pro dobrovolníka, organizaci, tak i pro celou společnost. Osoby starší 50 let mají za svůj život nabyté různé životní zkušenosti a znalosti, které mohou zúročit ve svých dobrovolnických aktivitách. Zároveň těmto osobám může dobrovolnictví poskytovat prostor k udržování sociálních kontaktů, uchovávat pocit potřebnosti a zároveň je rozvíjet v profesní, ale zejména osobní rovině. Proto se v praktické části věnujeme motivaci k dobrovolnictví u dobrovolníků 50+.

Jako výzkumný problém je tedy stanovena motivace k dobrovolnictví u dobrovolníků 50+ ve vybrané neziskové organizaci.

### 4.2 Výzkumné cíle

Hlavním výzkumným cílem je zjistit, jaká je motivace dobrovolníků starších 50 let k výkonu dobrovolnictví ve vybrané neziskové organizaci.

Dílní výzkumné cíle jsou následující:

- zjistit, zda a v jaké míře jsou dobrovolníci motivováni přesvědčením pomáhat druhým a vírou v navrácení jejich skutků.
- Zjistit, zda a v jaké míře vyplývá motivace u dobrovolníků 50+ z vlastní zkušenosti a životních situací.
- Zjistit, zda a v jaké míře je pro dobrovolníky 50+ důležité uznání ze strany organizace, účast na společenských akcích a navazování nových kontaktů.

- Zjistit, zda a v jaké míře má vliv okolí a blízcí dobrovolníka k účasti na dobrovolnictví.
- Zjistit, zda a v jaké míře jsou dobrovolníci motivováni zvyšováním svého sebevědomí, změnou pocitů o sobě samém a rozvojem svého vědění skrz dobrovolnictví.
- Zjistit, zda a v jaké míře jsou dobrovolníci motivováni získáním nových pracovních zkušeností a rozvojem pracovních dovedností prostřednictvím dobrovolnictví.

### 4.3 Výzkumné otázky

Z uvedených výzkumných cílů jsou stanoveny následující výzkumné otázky. Hlavní výzkumnou otázkou je: Jaký typ motivace převažuje u dobrovolníků 50+ ve vybrané neziskové organizaci?

Tato hlavní výzkumná otázka je rozpracována do následujících dílčích výzkumných otázek:

- V jaké míře jsou dobrovolníci motivováni přesvědčením pomáhat druhým a vírou v navrácení jejich skutků?
- V jaké míře jsou dobrovolníci motivováni vlastními životními zkušenostmi?
- V jaké míře jsou dobrovolníci motivováni přístupem organizace k práci s dobrovolníky?
- V jaké míře jsou dobrovolníci motivováni svým okolím a blízkými lidmi?
- V jaké míře jsou dobrovolníci motivováni zvyšováním mínění o sobě samém a rozvojem svého vědění?
- V jaké míře jsou dobrovolníci motivováni získáním pracovních zkušeností a rozvíjením pracovních dovedností?

### 4.4 Výzkumný soubor

Základní výzkumný soubor tvořili všichni dobrovolníci působící ve vybrané neziskové organizaci. Výběr respondentů byl zúžen na osoby starší 50 let v počtu 73 dobrovolníků, kteří se svým věkem vymykají struktuře dobrovolníků vybrané neziskové organizaci. Záměrně vybraní dobrovolníci působí ve čtyřech dobrovolnických programech poskytovaných vybranou neziskovou organizací. Výzkumu se účastnilo 70 dobrovolníků.



## 4.5 Metoda sběru dat

Výzkum je kvantitativně orientován a jako metoda sběru dat bylo zvoleno dotazníkové šetření. Následující část textu se věnuje všeobecné charakteristice kvantitativního výzkumu. Na tuto charakteristiku dále navazuje obecný popis dotazníkového šetření a představení použitého standardizovaného dotazníku.

Chráška (2016, s. 11) vymezuje kvantitativní výzkum v pedagogice jako „*záměrnou a systematickou činnost, při které se empirickými metodami zkoumají (ověřují, verifikují, testují) hypotézy o vztazích mezi pedagogickými jevy.*“ Kvantitativní výzkum stojí na číselných údajích – stanovuje množství, rozsah nebo frekvenci (míru) výskytu jevů. Údaje jsou matematicky zpracovávány a lze na ně uplatňovat další metody matematické statistiky, jako např. vyjádření směrodatné odchylky, korelační koeficient, určení statistické významnosti rozdílu mezi dvěma nebo více výsledky (Gavora, 2000, s. 31).

Pro realizaci výzkumu bylo zvoleno dotazníkové šetření, které Gavora (2000, s. 99) popisuje jako „*písemné kladení otázek a získávání písemných odpovědí.*“ Osoba vyplňující dotazník je nazývána respondentem. Prvky dotazníku v tázací formě jsou nazývány otázkami. Výroky, které jsou v oznamovací formě, jsou označovány jako položky. Výhodou dotazníku je rychlé získání informací od velkého počtu odpovídajících za krátký čas. Rizikem u dotazníkového šetření je jeho nesprávné sestavení, nevhodné zadávání a chybné vyhodnocování.

Využitý standardizovaný dotazník „Volunteering Motivation Inventory“ (Inventář motivace dobrovolníků; dále jen VMI) stojí na základě dotazníku „Volunteer Functions Inventory“ (Inventář dobrovolnických funkcí).

VMI dotazník (Esmond, Dunlop, 2004) byl vytvořen 5fázovým procesem zahrnující tři studie. Během vývoje VMI dotazníku byly položky dotazníku analyzovány, revidovány, opět testovány a na závěr modifikovány až do finální 44položkové podoby, která byla využita pro výzkum (viz příloha č. 1). Tento výzkumný nástroj obsahuje 5bodovou Likertovu škálu, přičemž 1 znamená „vůbec nesouhlasím“ a 5 „naprosto souhlasím“, ve které respondent volí úroveň souhlasu s výroky. Po sečtení skóre pro každou z 10 oblastí motivace a následném zprůměrování získáme celkový profil motivací k dobrovolnictví. Vyšší skóre reflektuje vyšší význam motivace pro dobrovolníka. Nižší skóre reflektuje motivaci, která se jednotlivce týká v menší či nulové míře. Dotazník byl distribuován elektronicky prostřednictvím koordinátorů dobrovolníků v jednotlivých centrech.

V dotazníku je motivace rozdělena do 10 oblastí, které mohou dobrovolníky motivovat k jejich činnosti:

- a) hodnoty, kterými se dobrovolníci řídí,
- b) reciprocita,
- c) uznání,
- d) porozumění, kterým se dobrovolníci chtějí dozvědět více o světě,
- e) sebevědomí, kdy dobrovolníci navyšují vlastní sebeúctu skrze dobrovolnictví,
- f) reaktivita vyplývající z minulých i současných problémů,
- g) sociální vliv, kdy se dobrovolníci snaží přizpůsobit normativnímu vlivu významných druhých,
- h) ochranný přístup, kdy dobrovolníci snižují vlastní negativní pocity o sobě skrze dobrovolnictví,
- i) sociální interakce zahrnující budování sociálních sítí a interakcí,
- j) kariérní rozvoj (Esmond, Dunlop, 2004).

Jak ve výzkumných cílech, otázkách, tak i v následné analýze výsledků zůstaly motivy reaktivity, sociálního vlivu a kariérního rozvoje samostatně, zbývající oblasti jsou sloučeny do tří skupin. Jedná se o:

- hodnoty a reciprocitu,
- uznání a sociální interakci,
- sebevědomí, porozumění a ochranný přístup.

## 5 ANALÝZA ZÍSKANÝCH DAT

V této části práce jsou analyzována a interpretována data získaná dotazníkovým šetřením. Text je členěn podle stanovených dílčích výzkumných cílů, resp. otázek. Data jsou zpracována v grafech, kdy je ke každému grafu uveden komentář.

Dotazník obsahoval celkem 44 výroků, u kterých respondenti volili míru souhlasu na škále 1 - vůbec nesouhlasím, 2 - spíše nesouhlasím, 3 – nevím, 4 – spíše souhlasím, 5 - naprosto souhlasím.

V rámci zprostředkování dotazníku respondentům bylo osloveno celkem 73 dobrovolníků starších 50 let, do samotné realizace se připojilo 70 z nich.

### 5.1 Motivace hodnotami a reciprocitou

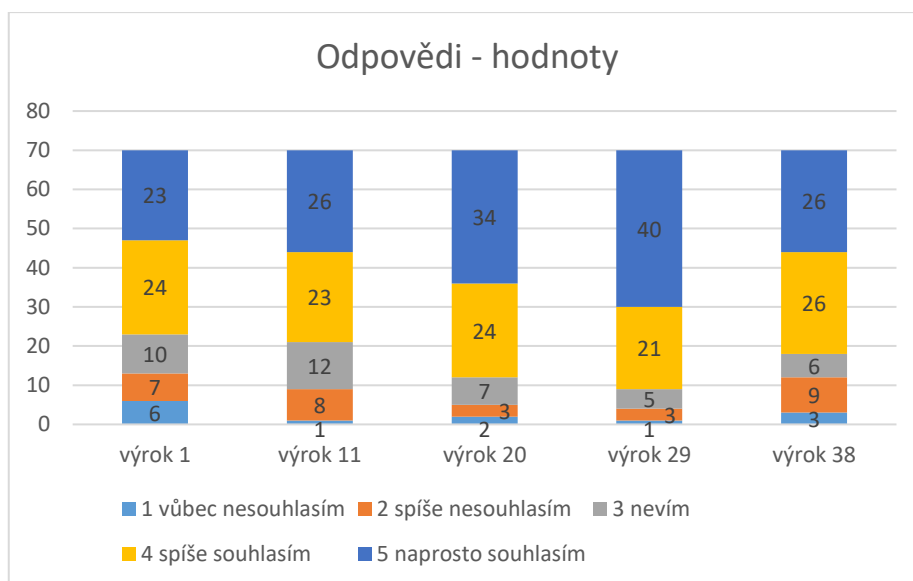
Na oblast motivace dobrovolníkovými hodnotami a reciprocitou se vztahuje celkem 7 položek v dotazníku. Konkrétně se jedná o položky 1, 4, 11, 20, 29, 38, 40. U všech položek respondenti volili míru souhlasu s výrokem na škále 1 (vůbec nesouhlasím) až 5 (naprosto souhlasím).

Výroky zaměřené na hodnoty:

- a) 1. Věnuji se dobrovolnictví, protože se zajímám o ty, kteří měli méně štěstí než já.
- b) 11. Jsem dobrovolníkem, protože mám skutečný zájem o cílovou skupinu, které sloužím.
- c) 20. Jsem dobrovolníkem, protože cítím soucit s lidmi v nouzi.
- d) 29. Jsem dobrovolníkem, protože cítím, že je důležité pomáhat druhým.
- e) 38. Jsem dobrovolníkem, protože mohu udělat něco pro věc, která je pro mě důležitá.

V grafu 1 na následující straně jsou znázorněny míry souhlasu, nebo nesouhlasu respondentů s výroky.

Graf č. 1: Odpovědi – hodnoty



Zdroj: vlastní zpracování

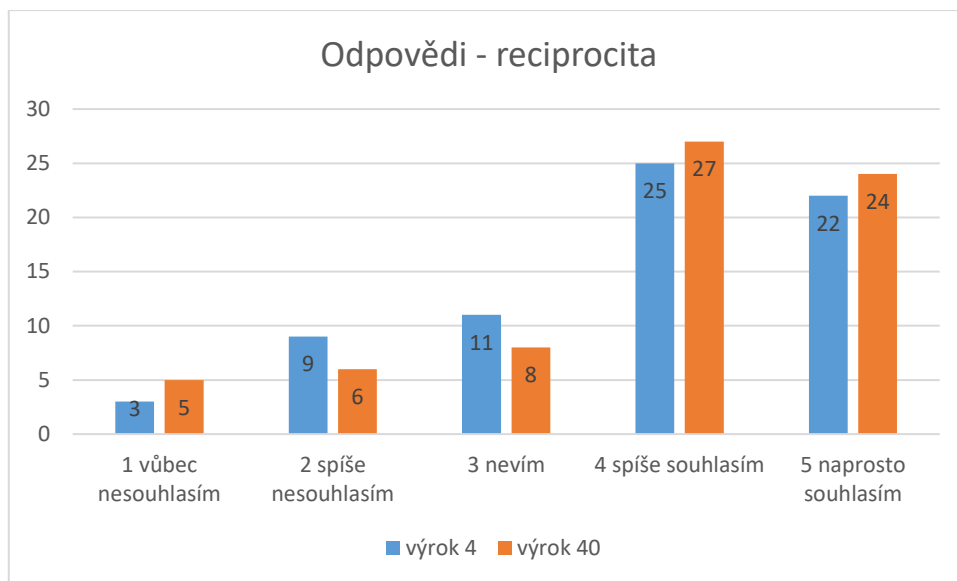
Ze zaznamenaných odpovědí je viditelná výrazná motivace hodnotami dobrovolníků, které vyplývají z jejich pevně zakořeněných přesvědčení, že je důležité pomáhat druhým. 53 respondentů (76,28 %) s výroky 1, 11, 20, 29 a 38 spíše nebo naprosto souhlasí. S výroky vůbec nesouhlasí/spíše nesouhlasí celkem 9 z 70 respondentů (12,28 %), neutrální postoj zaujalo 8 respondentů (11,43 %). V hodnotové motivaci převažuje naprostý souhlas o 8,86 % nad „spíše souhlasím“, tzn. s výrokem naprosto souhlasí 30 respondentů, spíše souhlasí 23 respondentů, neutrální postoj zaujímá 8 respondentů, s výroky spíše nesouhlasí 6 respondentů a vůbec nesouhlasí celkem 3 respondenti.

V rámci výzkumných cílů, resp. otázek byla do této oblasti motivace zahrnuta i reciprocita, která stojí na základě „navrácení“ dobrovolnickových skutků. K reciprocitě se vážou dvě položky, a to:

- a) 4. Jsem dobrovolníkem, protože věřím, že dostáváte to, co světu dáváte.
- b) 40. Jsem dobrovolníkem, protože věřím, že tvé činy se ti vrátí.

Jako první je v grafu 2 předložen přehled odpovědí respondentů.

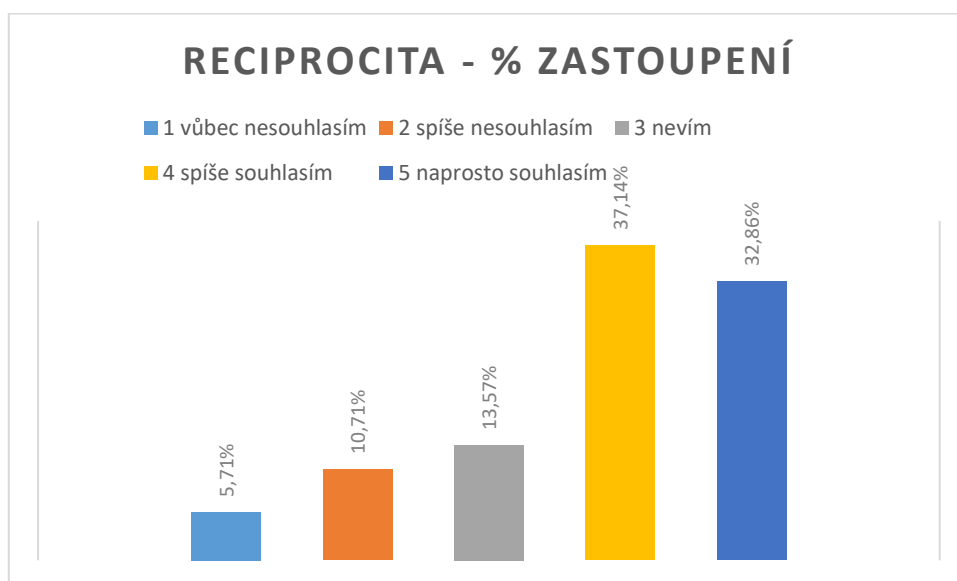
Graf 2: Odpovědi – reciprocita



Zdroj: vlastní zpracování

Opět je patrné, že je u významné části respondentů víra ve „vyšší dobro“ silnou motivací k jejich účasti na dobrovolnických aktivitách. S výroky spíše souhlasí a naprosto souhlasí 49 respondentů (tj. 70 %). Pro 12 respondentů (16,43 %) není motivací budoucí přínos vycházející z jejich dobrovolnických skutků. K neutrálnímu postoji se vyjádřilo 10 respondentů (13,57 %). V následujícím grafu 3 je procentuálně vyobrazena celková míra souhlasu s výrokem 4 a výrokem 40.

Graf 3: Reciprocita – procentuální zastoupení

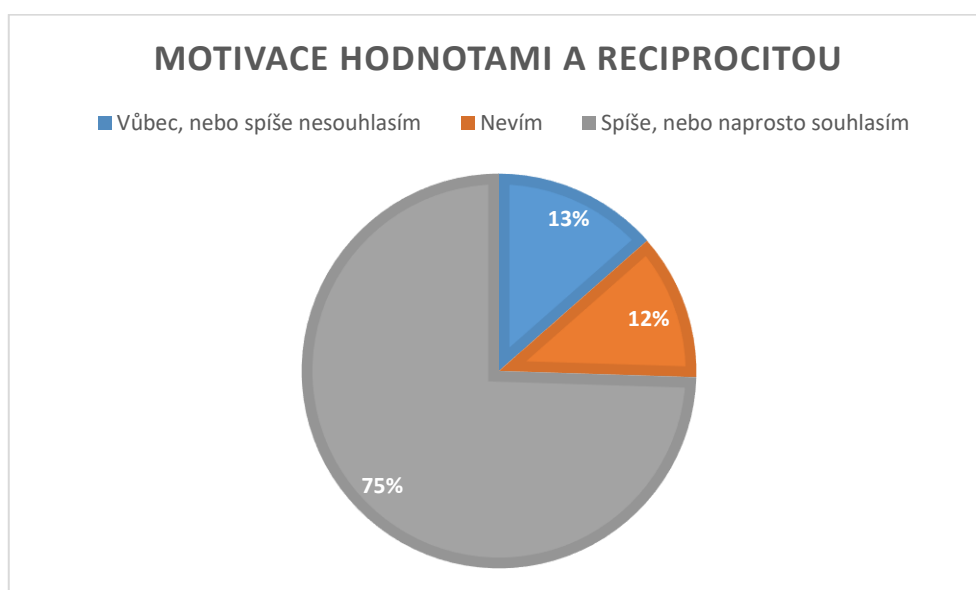


Zdroj: vlastní zpracování

Oproti hodnotové motivaci, je zde v převaze odpověď „spíše souhlasím“, nicméně rozdíl není skokový, jedná se pouze o 4,28 %, rozdíl tvoří 3 respondenti. Neutrálně se vyjádřilo 9 respondentů. S výrokem spíše nesouhlasí 8 respondentů a 4 respondenti vůbec nesouhlasí.

Ze získaných dat k motivaci hodnotami a reciprocitou vyplývá, že jedná o silné motivy k podílení se na dobrovolnických činnostech. Hodnoty a budoucí zúročení dobrovolnické činnosti jsou motivací pro 75 % respondentů. Pro zbývající část není tento typ motivace klíčovým důvodem k účasti na dobrovolnictví, viz graf 4.

Graf 4: Motivace hodnotami a reciprocitou



Zdroj: vlastní zpracování

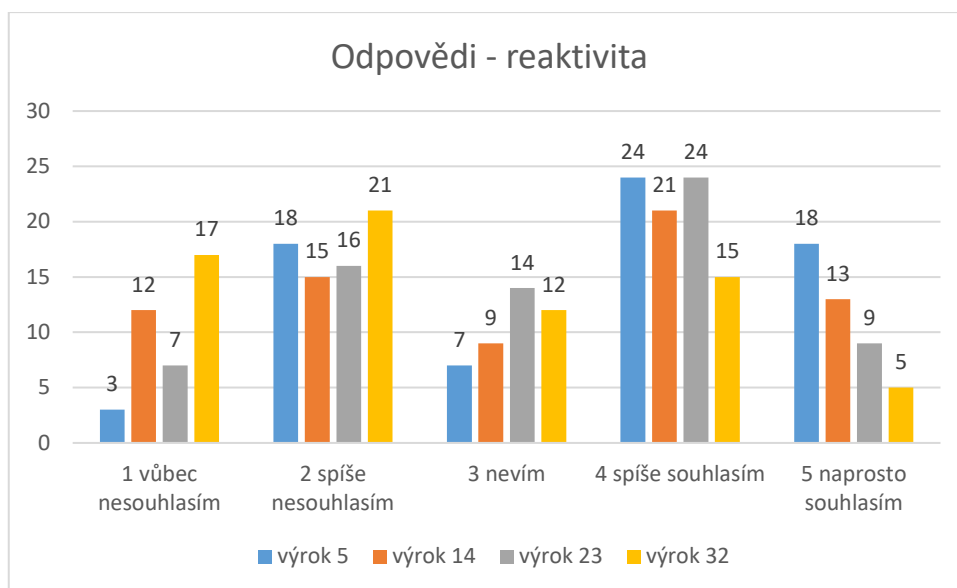
## 5.2 Motivace reaktivitou

Další pohnutkou k dobrovolnictví může být vlastní životní zkušenost. K tomuto typu motivace náleží následující výroky:

5. Rád/a pomáhám lidem, protože jsem sám/sama byl/a v těžkých situacích.
14. Dobrovolnictví je příležitostí o pokus zajistit, aby lidé nemuseli zažít to, co já.
23. Své dobrovolnické zkušenosti často spojuji se svým osobním životem.
32. Dobrovolnictví mi pomáhá vypořádat se s některými vlastními problémy.

I zde respondenti volili míru souhlasu s výroky na škále 1 (vůbec nesouhlasím) až 5 (naprosto souhlasím). V následujícím grafu 5 jsou zaznamenány jejich odpovědi.

Graf 5: Odpovědi – reaktivita

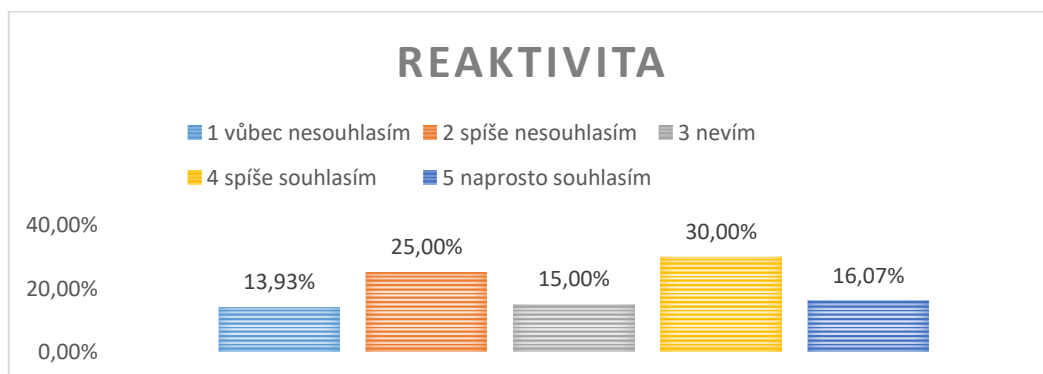


Zdroj: vlastní zpracování

U výroku 32 (*Dobrovolnictví mi pomáhá vypořádat se s některými vlastními problémy.*) se nesouhlasně vyjádřilo 38 respondentů. Z čehož lze usuzovat, že dobrovolnictví nemá vliv na vyrovnání se s problémy v životě dobrovolníka u 54,29 % respondentů. Dvaceti respondentům (28,57 %) dobrovolnictví pomáhá v řešení některých osobních problémů. S položkami 5, 14 a 23 dobrovolníci spíše souhlasí.

Pro větší přehlednost je zde zařazen i graf 6, který znázorňuje odpovědi respondentů v procentech. U motivace reaktivitou nejsou tak značné rozdíly mezi souhlasem a nesouhlasem s výroky 5, 14, 23 a 32. S výroky nesouhlasí 38,93 %, tj. 27 dobrovolníků; 11 dobrovolníků nevyjádřilo souhlas ani nesouhlas s výroky a 32 dobrovolníků s výroky souhlasí.

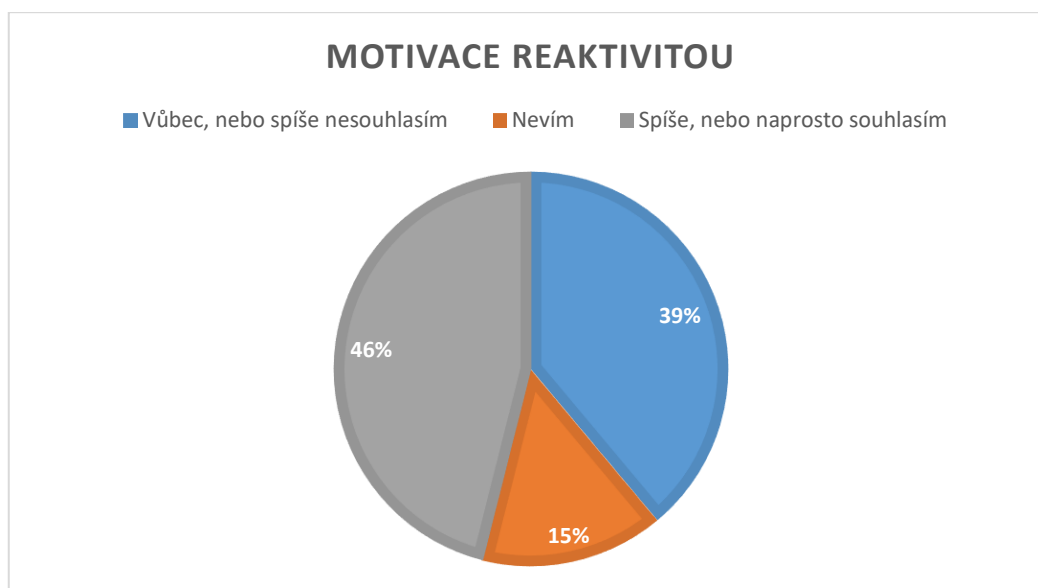
Graf 6: Reaktivita



Zdroj: vlastní zpracování

Minulé životní zkušenosti ovlivňují účast na dobrovolnictví 46 % našich respondentů, 39 % nepřisuzují životním zkušenostem význam v jejich rozhodnutí být dobrovolníkem, 15 % zaujímá neutrální postoj (viz graf 7). Ze získaných dat lze usuzovat, že vlastní (zejména negativní) životní zkušenosti jako motivy k dobrovolnictví závisí na konkrétních situacích u jednotlivců.

Graf 7: Motivace reaktivitou



Zdroj: vlastní zpracování

### 5.3 Motivace uznáním a sociální interakcí

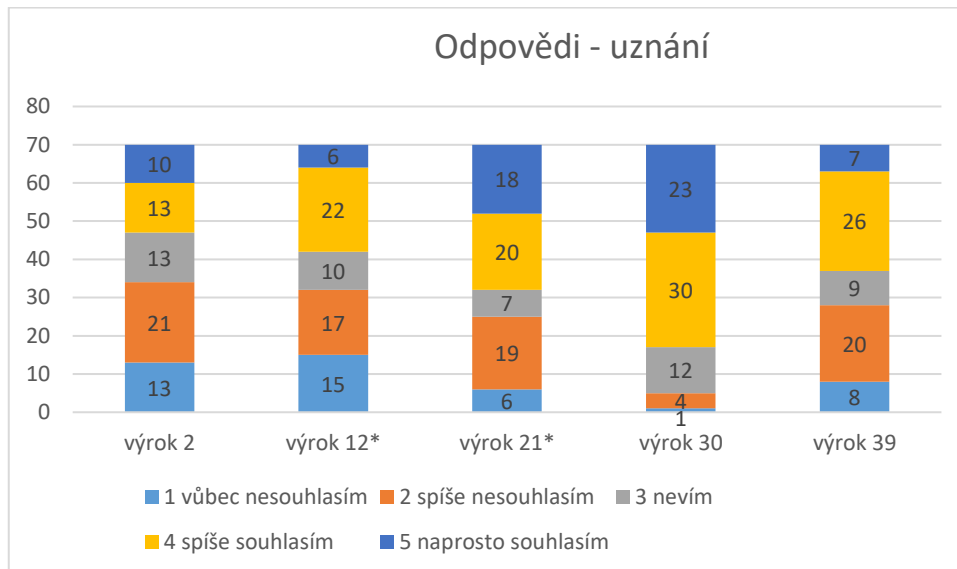
Dobrovolníci mohou být motivováni přístupem organizace, v rámci které činnost vykonávají a zároveň sociální atmosférou související s dobrovolnictvím (navazování přátelství, poznávání nových lidí, účast na společenských akcích apod.). K motivům uznání náleží tyto položky:

- a) 2. Je pro mě důležité, aby mě organizace ocenila za moji činnost.
- b) 12. Být respektován ze strany zaměstnanců a dalších dobrovolníků v organizace není pro mě důležité.
- c) 21. Nepotřebuji zpětnou vazbu na mou dobrovolnickou činnost.
- d) 30. Rád spolupracuji s organizací, která přistupuje ke svým dobrovolníkům i zaměstnancům stejně.
- e) 39. Cítím, že je důležité získat uznání za mou vykonanou dobrovolnickou práci.



V grafu 8 jsou zaznamenány odpovědi respondentů na výroky 2, 12, 21, 30, 39. U výroku 12 a výroku 21 jsou uvedeny již překódované odpovědi.

Graf 8: Odpovědi – uznání



\* negativní formulace výroku; překódovaná data

Zdroj: vlastní zpracování

Z grafu 8 vyčteme, že s výrokem 2 (*Je pro mě důležité, aby mě organizace ocenila za moji činnost.*) spíše nebo vůbec nesouhlasí 34 respondentů, 13 respondentů nevyjádřilo souhlas ani nesouhlas s výrokem a zbývajících 23 respondentů s výrokem 2 souhlasí. Podobně formulovaný byl i výrok 39 (*Cítím, že je důležité získat uznání za mou vykonanou dobrovolnickou práci.*), u kterého se vyskytly tyto odpovědi: 33 respondentů považuje za důležité získat uznání za vykonanou dobrovolnickou činnost, 28 respondentů nesouhlasí s výrokem a 9 respondentů nevyjádřilo svůj postoj. Nejvýraznější neshodou je u odpovědi „spíše souhlasím“, kdy s výrokem 2 spíše souhlasí 13 respondentů a s výrokem 39 spíše souhlasí 26 respondentů. Odpovědi u výroku 39 se liší mezi 1 až 5 respondenty oproti odpovědím u výroku 2.

U výroku 12 (*Být respektován ze strany zaměstnanců a dalších dobrovolníků v organizaci není pro mě důležité.*) bylo nutné odpovědi překódovat z důvodu negativní formulace výroku. Po překódování je zřejmé, že pro 32 respondentů je důležitý respekt ze strany zaměstnanců i ostatních dobrovolníků, 28 respondentů nevnímá respekt od zaměstnanců a dobrovolníků za zásadní s ohledem na motivaci k dobrovolnické činnosti, 10 respondentů se k otázce nevyjádřilo.

Výrok 21 (*Nepotřebuji zpětnou vazbu na mou dobrovolnickou činnost.*) bylo taktéž nutno překódovat. Ze zaznamenaných odpovědí vyplývá, že je pouze pro 25 respondentů důležité získávat zpětnou vazbu na vykonanou dobrovolnickou činnost, 38 respondentů nepotřebuje zpětnou vazbu k dobrovolnické činnosti a 7 respondentů nevyjádřilo svoji míru souhlasu, nebo nesouhlasu s výrokem.

S výrokem 30 (*Rád spolupracuji s organizací, která přistupuje ke svým dobrovolníkům i zaměstnancům stejně.*) souhlasí 53 respondentů, pouhých 5 respondentů nepovažuje přístup organizace k dobrovolníkům za rozhodující, 12 dobrovolníků nevyjádřilo svůj souhlas nebo nesouhlas s výrokem.

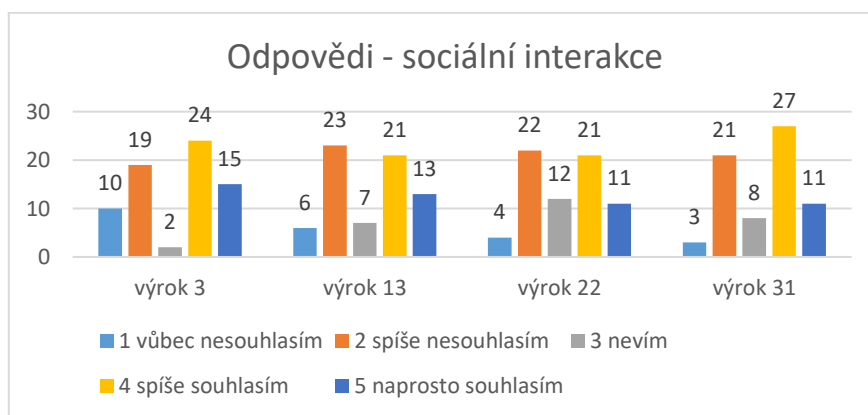
K motivu uznání je řazena i sociální interakce zahrnující navazování kontaktů, přátelství, setkávání, která vyplývají z nabízených doplňujících aktivit ze strany neziskové organizace.

Výroky zabývající se motivem sociálních interakcí jsou následující:

- a) 3. Věnuji se dobrovolnictví, protože se těším na společenské akce, které mi dobrovolnictví nabízí.
- b) 13. Společenské příležitosti poskytované organizací jsou pro mě důležité.
- c) 22. Dobrovolnictví se věnuji, protože cítím, že dobrovolnictví je způsob, jak budovat sociální síť.
- d) 31. Jsem dobrovolníkem, protože dobrovolnictví mi poskytuje způsob, jak získat nové přátele.

V grafu 9 jsou zaznamenány odpovědi respondentů na výroky vztahující se k sociální interakci.

Graf 9: Odpovědi – sociální interakce

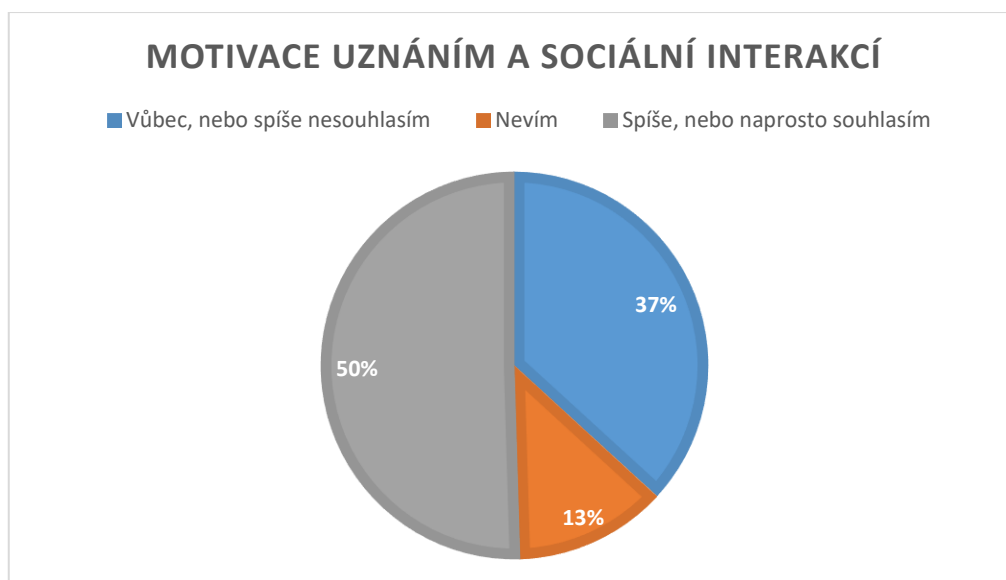


Zdroj: vlastní zpracování

Z dat vyplývá nevyhraněný postoj k sociálním interakcím souvisejících s dobrovolnictvím. Po sloučení odpovědí „vůbec nesouhlasím“ a „spíše nesouhlasím“, a stejně tak „spíše souhlasím“ a „naprosto souhlasím“ vyplývá, že pro 51 % respondentů jsou společenské příležitosti významné, 39 % respondentů nepovažuje za společenské události za rozhodující a 10 % respondentů se nevyjádřilo.

Výsledky motivace uznáním a sociální interakcí jsou podobné jako u motivace reaktivitou. Přesně polovina respondentů (viz graf 10) je motivována právě zmiňovaným uznáním ze strany organizace a také sociálními interakcemi, které jsou dobrovolníkům umožněny na základě jejich příslušnosti k organizaci.

Graf 10: Motivace uznáním a sociální interakcí



Zdroj: vlastní zpracování

## 5.4 Sociální motivy

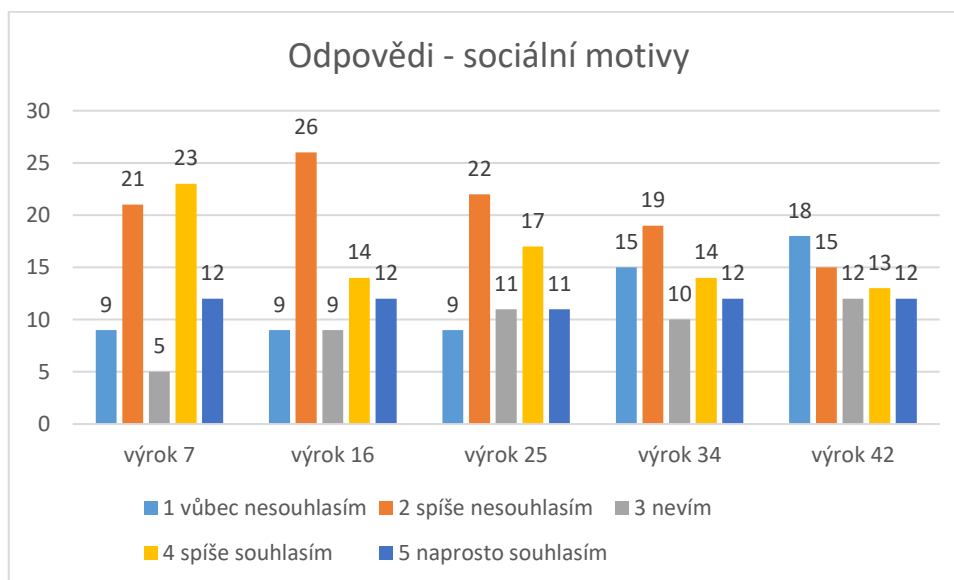
K dobrovolnictví nás mohou vést i sociální motivy, které jsou zde míněny jako vliv významných druhých (přátel a rodiny). S touto oblastí souvisejí následující výroky:

- a) 7. Jsem dobrovolník, protože jsou mí přátelé dobrovolníky.
- b) 16. Věnuji se dobrovolnictví, protože mí blízcí jsou dobrovolníky.
- c) 25. Jsem dobrovolníkem, protože lidé, které znám, mají zájem o komunitní služby.
- d) 34. Jsem dobrovolníkem, protože mí blízcí přisuzují vysokou hodnotu komunitním službám.

- e) 42. Jsem dobrovolníkem, protože dobrovolnictví je důležitou aktivitou pro mé nejbližší osoby.

V grafu 11 jsou zaznamenány odpovědi respondentů na výše vypsane výroky.

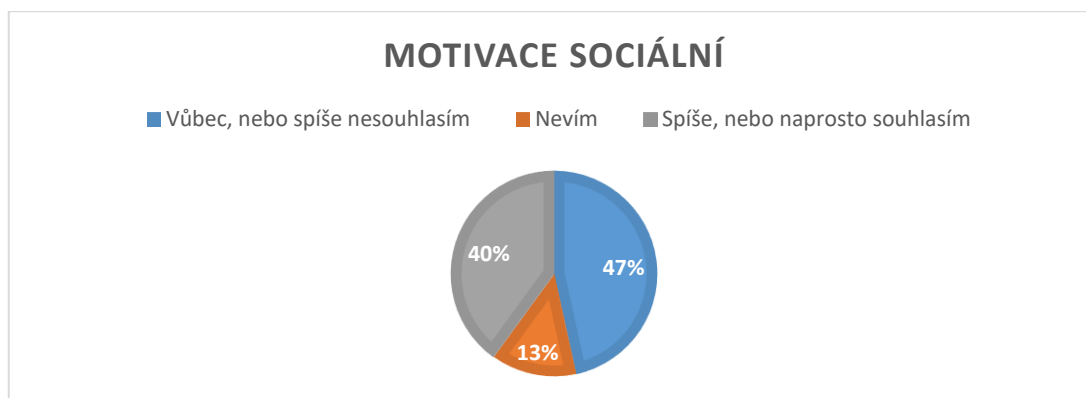
Graf 11: Odpovědi – sociální motivy



Zdroj: vlastní zpracování

Ze získaných dat vyplývá nejednoznačný postoj k sociálním motivacím, opět se dobrovolníci dělí na dvě téměř stejné části s opačným názorem. Odpovědi respondentů vycházejí ve stejném poměru (17 %) v postoji „vůbec nesouhlasím“ a „naprosto souhlasím“. Patrná odchylka se nachází ve dvojici „spíše nesouhlasím“ a „spíše souhlasím“, kdy respondenti spíše nesouhlasí ve 30 %, tj. o 7 % více než v míře souhlasu – „spíše souhlasím“. Neutrálně se vyjádřilo 13 % respondentů.

Graf 12: Motivace sociální



Zdroj: vlastní zpracování

Závěrem sociálních motivů je, že větší část respondentů (tj. 47 %) není ovlivněna svým okolím a blízkými k tomu, aby se účastnili na dobrovolnictví. 40 % respondentů je ovlivněno sociální motivací k participaci na dobrovolnických aktivitách. Zbývajících 13 % svůj názor nevyjádřilo.

### **5.5 Sebevědomí, porozumění a ochranný prvek jako motivace**

K dalšími faktorům ovlivňujícím účast na dobrovolnické činnosti řadíme sebevědomí ve smyslu jeho navýšení nebo zvýšení vnímání vlastní hodnoty, porozumění nejen sobě, ale i lidem, kterým dobrovolník pomáhá a ochranný prvek ve smyslu omezení negativních pocitů a postojů k sobě samotnému.

K výzkumu této oblasti motivace jsou řazeny následující výroky:

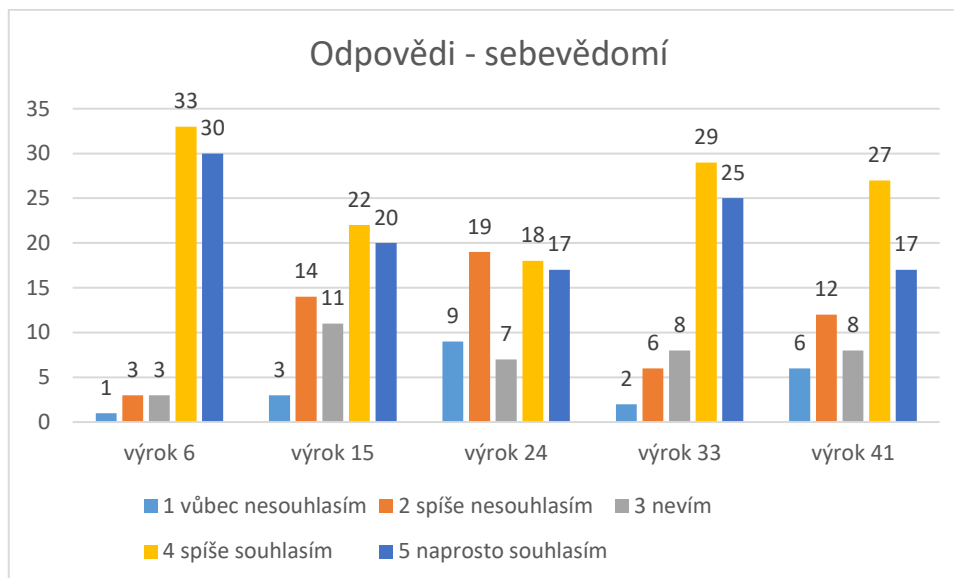
- a) 6. Jsem dobrovolníkem, protože mi dobrovolnictví přináší dobrý pocit.
- b) 9. Jsem dobrovolníkem, protože se mohu dozvědět více o tom, co souvisí s mým zaměstnáním.
- c) 10. Jsem dobrovolníkem, protože mě dobrovolnictví zbavuje některých pocitů viny za to, že mám větší štěstí než ostatní.
- d) 15. Jsem dobrovolníkem, protože se díky dobrovolnictví cítím jako dobrý člověk.
- e) 18. Věnuji se dobrovolnictví, protože mi umožňuje získat nový pohled na věci.
- f) 19. Jsem dobrovolníkem, protože mi dobrovolnictví pomáhá řešit mé osobní problémy.
- g) 24. Jsem dobrovolníkem, protože díky dobrovolnictví se cítím důležitý.
- h) 27. Věnuji se dobrovolnictví, protože mi umožňuje učit se přímou osobní zkušeností.
- i) 28. Věnuji se dobrovolnictví, protože mi slouží jako únik od vlastních problémů.
- j) 33. Jsem dobrovolníkem, protože se díky dobrovolnictví cítím užitečný.
- k) 36. Jsem dobrovolníkem, protože se mohu naučit, jak jednat s různými lidmi.
- l) 37. Věnuji se dobrovolnictví, protože bez ohledu na to, jak špatně se cítím, pomáhá mi zapomenout na trápení.
- m) 41. Jsem dobrovolníkem, protože mě dobrovolnictví zaměstnává (poskytuje mi prostor k činnosti).

n) 43. Jsem dobrovolníkem, protože tak mohu prozkoumat své vlastní silné stránky.

o) 44. Jsem dobrovolníkem, protože se díky dobrovolnictví cítím méně osamělý.

V grafu 13 jsou uvedeny odpovědi respondentů týkající se motivace zvýšením sebevědomí.

Graf 13: Odpovědi – sebevědomí

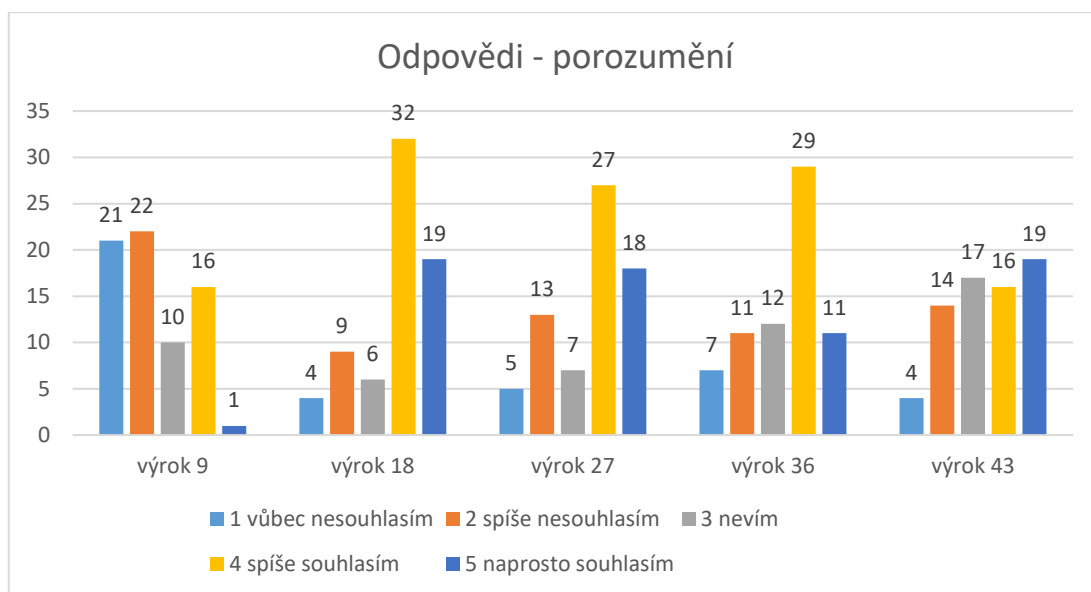


Zdroj: vlastní zpracování

Pro 48 respondentů (68 %) je zvýšení vlastního sebevědomí a osobní hodnoty důležitým motivačním faktorem. Sedm respondentů (10,57 %) nevyjádřilo míru svého souhlasu s výrokem a 15 respondentů (21,43 %) se nevěnuje dobrovolnictví z důvodu zvyšování vlastního sebehodnocení.

V nadcházejícím grafu 14 jsou znázorněny odpovědi na výroky 9, 18, 27, 26 a 43, které souvisejí s porozuměním sobě i lidem, kterým dobrovolník pomáhá.

Graf 14: Odpovědi – porozumění



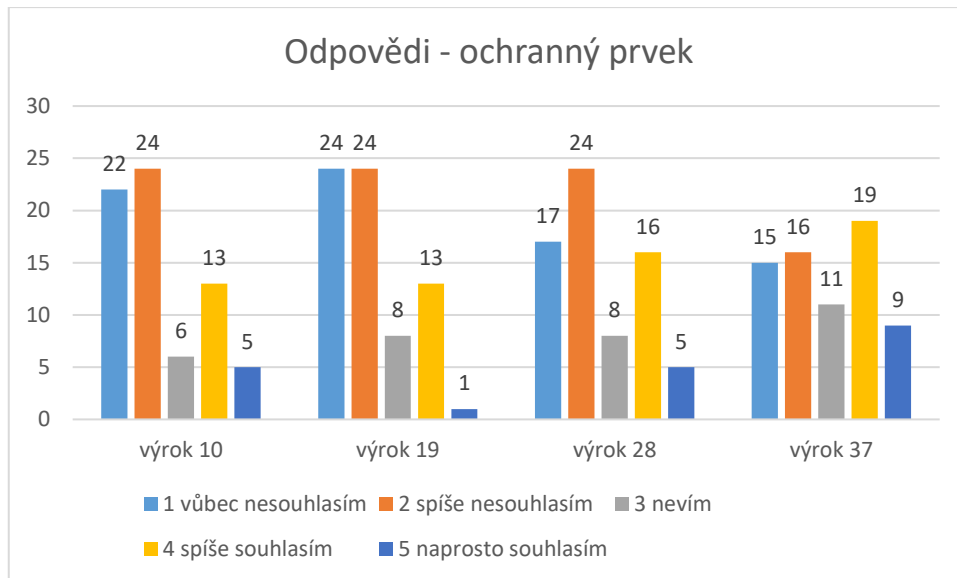
Zdroj: vlastní zpracování

Ze získaných dat lze vyčíst, že pro 38 respondentů (tj. 53,72 %) je motivací touha po rozšiřování vlastních obzorů a porozumění skrze dobrovolnictví, 10 respondentů nevyjádřilo svůj postoj a 22 respondentů nepociťuje touhu po zvýšení porozumění.

Poslední část tvoří ochranný přístup – dobrovolnictví jako únik od negativních pocitů vůči sobě samému.

Výsledky odpovědí jsou uvedeny v grafu 15. 59,29 % respondentů (42) nesouhlasí s výroky 10, 19, 28 a 37, z toho vyplývá, že jim dobrovolnictví neslouží jako prostředek k úniku od vlastních negativních pocitů vůči sobě samému. Pro 28,92 % respondentů (20) je dobrovolnictví možností, jak uniknout negativnímu sebehodnocení. Osm respondentů (tj. 11,79 %) se k tomuto souboru výroků nevyjádřilo.

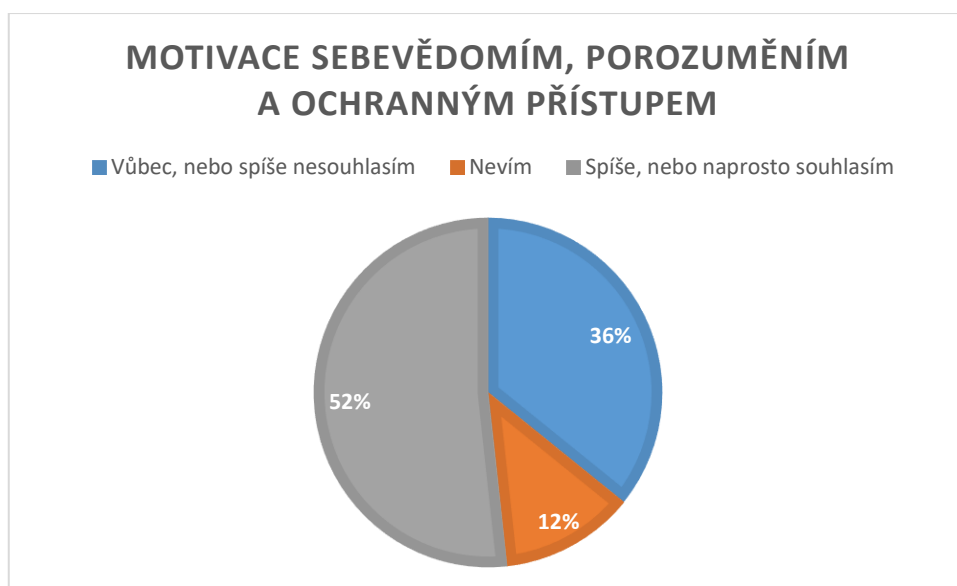
Graf 15: Odpovědi – ochranný prvek



Zdroj: vlastní zpracování

Po sloučení oblastí sebevědomí, porozumění a ochrany převažuje význam těchto motivací pro 36 ze 70 respondentů, 25 respondentů nepotvrzuje motivaci k dobrovolnictví na základě změn vnímání sebe a okolních souvislostí a 9 respondentů nezastává ani jednu možnost. Procentuální vyjádření je znázorněno v grafu 16.

Graf 16: Motivace sebevědomím, porozuměním a ochranným přístupem



Zdroj: vlastní zpracování



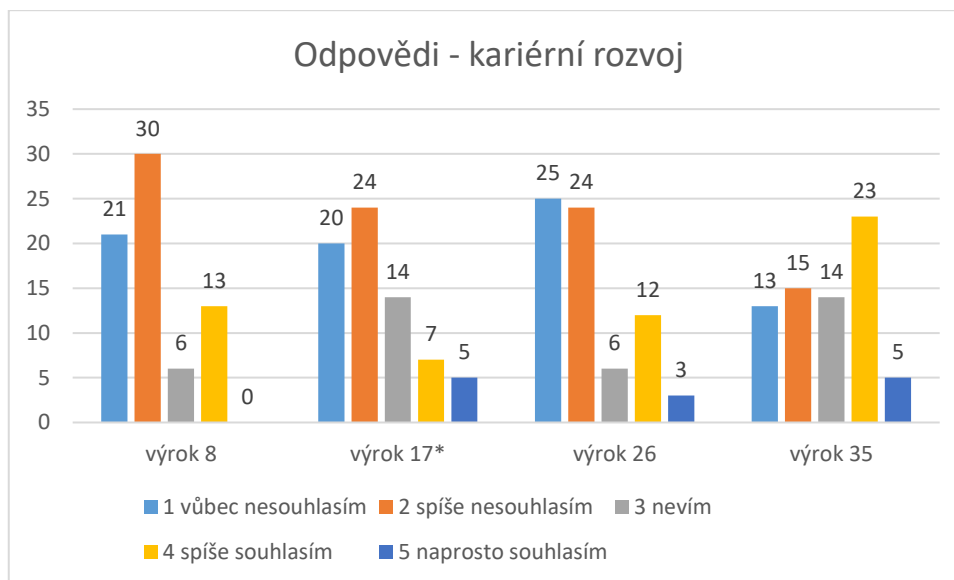
## 5.6 Motivace kariérním rozvojem

Poslední oblast je zaměřena na rozvoj kariéry prostřednictvím dobrovolnictví. Lze sem zahrnovat jak získání zkušeností a dovedností, které může uplatnit ve svém pracovním oboru, ale také možnost nalezení nového zaměstnání. Na motivaci související s kariérou jsou zaměřeny následující výroky:

- a) 8. Věnuji se dobrovolnictví, protože cítím, že prostřednictvím dobrovolnictví navazuji důležité pracovní kontakty.
- b) 17. Nemám v plánu najít si práci prostřednictvím dobrovolnictví.
- c) 26. Věnuji se dobrovolnictví, protože cítím, že mi pomůže k nalezení pracovních příležitostí.
- d) 35. Věnuji se dobrovolnictví, protože mi dává příležitost rozvíjet své pracovní dovednosti.

V grafu 17 jsou zaznamenány odpovědi respondentů na dané výroky.

Graf 17: Odpovědi – kariérní rozvoj



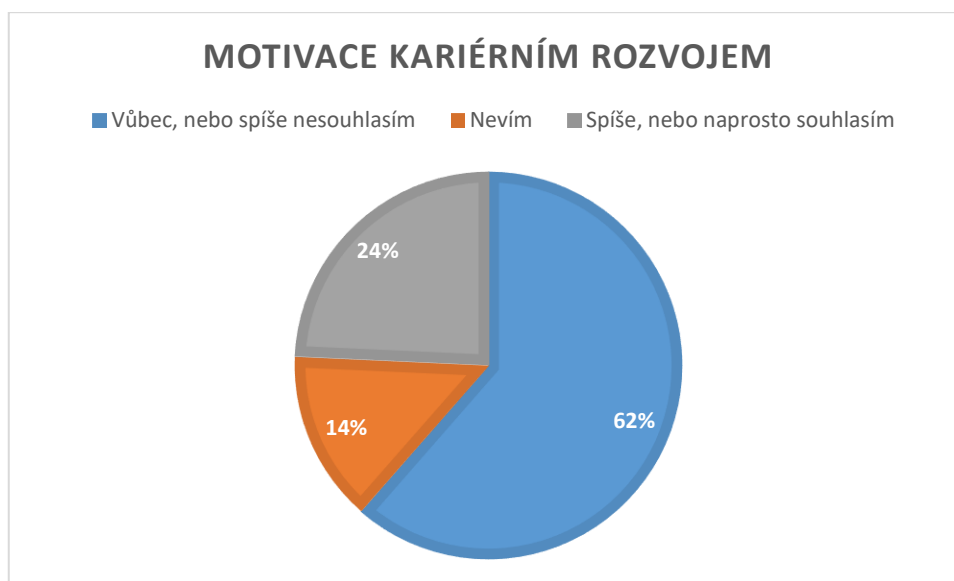
\* negativní formulace výroku; překódovaná data

Zdroj: vlastní zpracování

Odpovědi u výroku 17 byly překódovány z důvodu negativního formulování. Nejvyšší míra souhlasu se vyskytuje u výroku 35 (*Věnuji se dobrovolnictví, protože mi dává příležitost rozvíjet své pracovní dovednosti.*) – 28 respondentů souhlasí s výrokem – oproti zbývajícím výrokům, ale zároveň 28 respondentů s výrokem 35 nesouhlasí.

Nejsilnější nesouhlas je u výroku 8 (*Věnuji se dobrovolnictví, protože cítím, že prostřednictvím dobrovolnictví navazují důležité pracovní kontakty.*), kdy se k tomuto postoji vyjadřuje 51 respondentů, 13 respondentů vnímá dobrovolnictví jako možnost k navázání důležitých pracovních kontaktů, zbývajících 6 respondentů se k výroku nevyjádřilo.

Graf 18: Motivace kariérním rozvojem



Zdroj: vlastní zpracování

Z odpovědí na výroky zaměřené na kariérní rozvoj vyplývá, že 62 % respondentů (43) se věnuje dobrovolnictví z jiných důvodů než ty, co souvisejí s jejich pracovní kariérou. Pro 24 % respondentů (17) je účast na dobrovolnictví motivována získáním pracovních kontaktů nebo pracovních příležitostí, 10 respondentů nevedlo svůj souhlas nebo nesouhlas s výroky.

## 6 INTERPRETACE DAT A DISKUSE DAT

Praktická část této diplomové práce se věnovala výzkumu motivace k dobrovolnictví u dobrovolníků starších 50 let. Výzkum byl realizován u dobrovolníků spadajících do vymezené věkové kategorie ve vybrané neziskové organizaci. Do výzkumu bylo osloveno 73 dobrovolníků, celkem se dotazníkového šetření zúčastnilo 70 z nich. K výzkumu byl využit standardizovaný dotazník VMI od Esmonda a Dunlopa (2004) obsahující 44 výroků, u kterých respondenti volili svoji míru souhlasu nebo nesouhlasu.

Hlavním výzkumným cílem bylo zajistit, jaká je motivace dobrovolníků starších 50 let k výkonu dobrovolnické činnosti ve vybrané neziskové organizaci. V šesti dílčích cílech jsme se zaměřili na jednotlivé oblasti motivace.

### 6.1 Interpretace dat

První zkoumanou oblastí byla motivace hodnotami a reciprocitou. V dotazníku se vyskytovalo celkem pět výroků, které se týkaly dobrovolnických hodnot. Ze získaných dat vyplynulo, že je pro 53 respondentů (76,28 %) velmi silnou motivací právě žebříček hodnot. K hodnotám byla řazena i reciprocita, která byla v dotazníku šetřena na základě dvou výroků. I u reciprocity jsou v silném zastoupení „souhlasy“ s výroky. Celkem 49 respondentů (70 %) vnímá navrácení jejich skutků za významné. Po celkovém shrnutí získaných dat bylo zjištěno, že v 75 % jsou dobrovolníci motivováni svými hodnotami a reciprocitou. V porovnání s ostatními zkoumanými motivy se jedná o nejvýznamnější motiv k účasti na dobrovolnictví.

Samostatný motiv tvoří reaktivita, která vyplývá z životních situací a problémů dobrovolníka. Motivace reaktivitou byla zjišťována celkem čtyřmi položkami v dotazníku. U jednotlivých výroků se již nenacházely vyhraněné souhlasné postoje. U 32 respondentů, tj. 46 %, hrají životní zkušenosti roli v motivaci k dobrovolnictví, 27 respondentů (39 %) nepocítuje potřebu napravovat své minulé zkušenosti prostřednictvím dobrovolnictví a 11 respondentů (15 %) nevyjádřilo svůj názor. Z výsledků vyplývá, že u necelé poloviny zkoumaného vzorku jsou minulé životní zkušenosti určitým vlivem k účasti na dobrovolnické práci. Z celkem šesti motivů se jedná o čtvrtý nejsilnější motiv k dobrovolnictví.

Třetím výzkumným cílem bylo zjistit, zda a v jaké míře jsou dobrovolníci motivováni uznáním ze strany organizace, účastí na společenských akcích a navazováním nových

kontaktů. Míra vlivu uznání byla zkoumána pěti položkami, kdy dvě z nich byly negativně formulovány a při vyhodnocování musely být odpovědi překódovány. Pro respondenty není nezbytně důležité být formálně uznáván ze strany organizace (s výroky „naprosto souhlasilo“ 18,29 %). Nejpočetněji byl zastoupen postoj „spíše souhlasím“ (31,71 %), který můžeme interpretovat jako důležitý motiv, který ale není rozhodující v participaci na dobrovolnických aktivitách. Nesouhlasně se vyjádřilo 35,43 % respondentů a 14,57 % se nevyjádřilo. Sociální interakce – příležitosti k budování sociálních sítí – nabyla téměř stejných hodnot. O 1 % převažují souhlasné postoje nad souhlasnými postoji u uznání. U 38 % respondentů není setkávání s druhými lidmi důležitým důvodem k dobrovolnictví a 11 % respondentů zaujalo neutrální postoj. Motivy uznáním a sociální interakcí jsou důležité pro 50 % respondentů. V celkovém porovnání jde o třetí nejvýraznější motiv.

Další zkoumanou motivací, byla sociální motivace vyplývající z normativních vlivů významných druhých. V dotazníku se vyskytovalo pět výroků zjišťující míru sociálních motivů. Ve 47 % respondenti s výroky „spíše nesouhlasili“ nebo „vůbec nesouhlasili“, což můžeme interpretovat jako nízký počet známých, kteří se podílejí na dobrovolnických činnostech, a tím motivují respondenta k jeho účasti na dobrovolnictví. U 40 % respondentů je zaznamenán vliv okolí na výkonu dobrovolnické činnosti. 13 % respondentů se k položkám nevyjádřilo. Sociální motivy, v porovnání s ostatními, jsou druhým nejméně významným důvodem k dobrovolnictví.

Následující oblast motivace k dobrovolnictví se skládá z potřeby zvýšení vlastního sebevědomí a sebehodnocení, vyššímu porozumění sobě i okolí a ochranné přístupu před negativním pocitem vůči sobě samém. V dotazníku byla těmito motivacím věnována značná pozornost, a to celkem 14 výroky. U 68 % respondentů je motivem k dobrovolnictví vyhlídka lepšího pocitu sama ze sebe, 21 % nepovažuje dobrovolnictví za prostředek ke zlepšení svého sebevědomí a 11 % se k výroky nevyjádřilo. Možnost získání vyššího porozumění je motivem k dobrovolnictví u 54 % respondentů, 31 % nepovažuje za významné učít se prostřednictvím dobrovolnictví, 15 % zaujalo neutrální postoj. Nejméně důležitým motivem je vnímání dobrovolnictví jako prostředek k úniku od negativních postojů vůči sobě samém, kdy s výroky nesouhlasilo 59 % respondentů. Celkem 29 % respondentů uniká díky dobrovolnictví negativnímu sebehodnocení a 12 % se k výroky nevyjádřilo. Po sloučení oblastí se jedná o silné motivy k dobrovolnictví, a zastávají druhý nejsilnější motiv k participaci na dobrovolnických činnostech.

Poslední zkoumanou motivací tvoří možnost kariérního rozvoje, jejíž míru zjišťovaly celkem čtyři položky. U výroku 17 bylo nutné odpovědi překódovat z důvodu negativního formulování výroku. Z výsledků vyplývá, že 62 % respondentů není k dobrovolnictví motivováno získáním dalších profesních zkušeností, kontaktů, příp. nalezení budoucího zaměstnání; 24 % respondentů je těmito vyhlídkami motivováno k výkonu dobrovolnické práce a 14 % respondentů zaujímá neutrální postoj. V celkovém porovnání se jedná o nejslabší motiv k dobrovolnictví.

Ze získaných dat vyplývá, že dobrovolníci, kteří se podíleli na výzkumném šetření, jsou nejsilněji motivováni svými hodnotami a reciprocitou (75 %). Motivace vyplývající z vnímání sebe samého a učení se skrze dobrovolnictví je významná u 52 % respondentů. Polovina respondentů je motivována k dobrovolnictví také uznáním a sociální interakcí. Reaktivita motivuje 46 % respondentů, sociální motivy jsou motivačním prvkem u 40 % respondentů, možností kariérního rozvoje je motivováno pouhých 24 % respondentů.

## 6.2 Diskuse dat

V našem výzkumu bylo prokázáno, že dobrovolníci 50+ jsou motivováni hodnotami a reciprocitou, oproti výzkumu Prokopové (2014), ve kterém byla nejsilněji zastoupena motivace společností, tzn. vlivem přátel, okolí a touhou někam patřit. V našem výzkumu je sociální motivací ovlivněno 40 % respondentů, jedná se o druhý nejslabší motiv k výkonu dobrovolnické služby. Nicméně i ve výzkumu Prokopové (2014) zastávala motivace hodnotami významnou pozici a lze tento typ motivace považovat za stěžejní u věkové kategorie 50+.

Výsledky našeho výzkumu i výzkumu Prokopové (2014) potvrzují, že dobrovolníci 50+ nejsou primárně motivováni únikem z vlastních problémů prostřednictvím dobrovolnické činnosti.

Tato práce je přínosem pro obor sociální pedagogiky, z důvodu rozklíčování pohnutek k výkonu formálních dobrovolnických aktivit osob starších 50 let. Na základě výsledků výzkumu lze navrhnout opatření pro získání nových dobrovolníků ve věku 50+, tak i k podpoře setrvání stávajících dobrovolníků ve vybrané neziskové organizaci.

## ZÁVĚR

Tématem této diplomové práce byla motivace k dobrovolnictví. Cílem práce byla analýza motivace k dobrovolnické činnosti osob starších 50 let ve vybrané neziskové organizaci. V teoretické části byla práce zaměřena na obecnou charakteristiku dobrovolnictví a motivace a na vymezení specifík věkové kategorie 50+. V empirické části byla za pomoci kvantitativního výzkumu – dotazníkového šetření standardizovaným dotazníkem VMI od autorů Esmonda a Dunlopa (2004), zjištěna míra motivů vedoucích k výkonu dobrovolnické činnosti u osob starších 50 let.

Dobrovolníci, kteří se zúčastnili dotazníkového šetření, jsou nejsilněji motivováni hodnotami a reciprocitou. U zkoumaného vzorku zastávala motivace kariéřním rozvojem nejmenší podíl. Pro polovinu dobrovolníků představuje dobrovolnictví příležitost ke zlepšení vnímání sebe samého a možnost k dalšímu učení a zároveň je k činnosti motivuje uznání ze strany organizace a společenská interakce vyplývající z dobrovolnické aktivity. K účasti na dobrovolnických činnostech hrají roli i vlastní životní zkušenosti a vliv okolí dobrovolníka.

Autorka si je vědoma limitů jak v teoretické, tak praktické části práce. Při teoretickém zpracování tématu představoval poměrně nízký počet literatury zaměřující se na seniorské dobrovolnictví největší problém. Využitý VMI dotazník nám nastínil míru jednotlivých motivačních faktorů, nicméně pro podrobnější porozumění by bylo přínosem další zkoumání problematiky, např. prostřednictvím rozhovorů s vybranými dobrovolníky.

Cíl diplomové práce byl naplněn, a proto je přínosem pro obor sociální pedagogiky z důvodu objasnění motivačních faktorů k výkonu formální dobrovolnické činnosti ve vybrané neziskové organizaci. Výsledky výzkumu lze využít k nalezení nových dobrovolníků a efektivní podpoře stávajících dobrovolníků starších 50 let.

**SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY**

- ARMSTRONG, Michael a Stephen TAYLOR. *Řízení lidských zdrojů: moderní pojetí a postupy: 13. vydání*. Přeložil Martin ŠIKÝŘ. Praha: Grada Publishing, 2015. ISBN 978-80-247-5258-7.
- BLATNÝ, Marek, ed. *Psychologie celoživotního vývoje*. Praha: Univerzita Karlova, nakladatelství Karolinum, 2016. ISBN 9788024634623.
- FRIČ, Pavol a Martin VÁVRA. *Tři tváře komunitního dobrovolnictví: neformální pomoc, organizovaná práce a virtuální aktivismus*. Praha: Agnes, 2012. ISBN 978-80-903696-9-6.
- GAVORA, Peter. *Úvod do pedagogického výzkumu*. Brno: Paido, 2000. Edice pedagogické literatury. ISBN 8085931796.
- HELUS, Zdeněk. *Úvod do psychologie. 2., přepracované a doplněné vydání*. Praha: Grada, 2018. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-4675-3.
- HETTEŠ, Miloslav. *Starnutie spoločnosti: vybrané kapitoly sociálnej práce so seniormi*. Bratislava: Vysoká škola zdravotníctva a sociálnej práce sv. Alžbety, 2011. ISBN 978-80-8132-031-6.
- CHRÁSKA, Miroslav. *Metody pedagogického výzkumu: základy kvantitativního výzkumu. 2., aktualizované vydání*. Praha: Grada, 2016. Pedagogika (Grada). ISBN 978-80-247-5326-3.
- KOLÁŘ, Zdeněk. *Výkladový slovník z pedagogiky: 583 vybraných hesel*. Praha: Grada, 2012. ISBN 978-80-247-3710-2.
- Kvalita života ve stáří: národní program přípravy na stárnutí na období let 2008 až 2012*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2008. ISBN 978-80-86878-65-2.
- LANGMEIER, Josef a Dana KREJČÍŘOVÁ. *Vývojová psychologie. 2., aktualiz. vyd.* Praha: Grada, 2006. Psyché (Grada). ISBN 80-247-1284-9.
- MATULAYOVÁ, Tatiana, Pavlína JURNÍČKOVÁ a Jakub DOLEŽEL. *Motivace k dobrovolnictví*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2016. ISBN 978-80-244-5110-7.
- MYERS, David G. *Sociální psychologie*. Přeložil Helena VAĐUROVÁ, přeložil Zuzana PASEKOVÁ, přeložil Milena BILDOVÁ. Brno: Edika, 2016. ISBN 978-80-266-0871-4.

NAKONEČNÝ, Milan. *Sociální psychologie*. Vyd. 2., rozš. a přeprac. Praha: Academia, 2009. ISBN 9788020016799.

PALONCYOVÁ, Jana, Hana HAŠKOVÁ, Sylva HÖHNE, Věra KUCHAROVÁ a Lucie ŽÁČKOVÁ. *Bezdětní a postoje k rodičovství*. Praha: VÚPSV, v.v.i. Praha, 2021. ISBN 978-80-7416-412-5.

PETROVÁ KAFKOVÁ, Marcela. *Šedivějící hodnoty?: aktivita jako dominantní způsob stárnutí*. Brno: Masarykova univerzita, Fakulta sociálních studií, 2013. ISBN 978-80-210-6310-5.

ROCHESTER, Colin. *Making sense of volunteering*. London: Volunteering England on behalf of The Commission on the Future of Volunteering. 2006. ISBN 1-897708-38-6.

THOROVÁ, Kateřina. *Vývojová psychologie: proměny lidské psychiky od početí po smrt*. Praha: Portál, 2015. ISBN 978-80-262-0714-6.

TOŠNER, Jiří a Olga SOZANSKÁ. *Dobrovolníci a metodika práce s nimi v organizacích*. Vyd. 2. Praha: Portál, 2006. ISBN 80-7367-178-6.

VÁGNEROVÁ, Marie. *Vývojová psychologie II.: dospělost a stáří*. Praha: Karolinum, 2007. ISBN 978-80-246-1318-5.

### **Seznam elektronických zdrojů**

BLACK, Stewart, Donald G. GARDNER, Jon L. PIERCE a Richard STEERS. *Organizational Behavior* [online]. OpenStax, 2019 [cit. 2022-04-18]. Dostupné z: <https://opentextbc.ca/organizationalbehavioropenstax/>

BULOVÁ, Magdalena. *Svět dobrovolnictví*. Jihlava: KOUS Vysočina. Dostupné z: <https://www.kous.cz/images/dokumenty/svet-dobrovolnictvi.pdf>

BURCIN, Boris a Tomáš KUČERA. *Prognóza populačního vývoje České republiky na období 2008-2070* [online]. Praha: 2010 [cit. 2022-04-18]. Dostupné z: <https://docplayer.cz/5173635-Prognoza-populacniho-vyvoje-ceske-republiky-na-obdobi-2008-2070-textova-cast.html>

CARSTENSEN, Laura L. *The Influence of a Sense of Time on Human Development*. Science [online]. 2006, **312**(5782), 1913-1915 [cit. 2022-04-09]. ISSN 0036-8075. Dostupné z: doi:10.1126/science.1127488



DEKKER, Paul a Loek HALMAN, ed. *The Values of Volunteering* [online]. Boston, MA: Springer US, 2003, 2003, s. 1-17 [cit. 2022-04-18]. Nonprofit and Civil Society Studies. ISBN 978-0-306-47854-3. Dostupné z: doi:10.1007/978-1-4615-0145-9\_1

DOLNICAR S., M. RANDLE. *What motivates volunteers? Psychografic heterogenity among volunteers in Australia*, 2007 [online]. *Voluntas*, 18, 135–155 [cit. 2022-04-18]. Dostupné z: <https://ro.uow.edu.au/cgi/viewcontent.cgi?article=1754&context=commpapers>

*Doplňující analytické tabulky*. Praha: Český statistický úřad. Dostupné z: [https://apl.czso.cz/pll/rocenka/rocnkavyber.satelit\\_cas?mylang=CZ&co=supl](https://apl.czso.cz/pll/rocenka/rocnkavyber.satelit_cas?mylang=CZ&co=supl)

ERIKSON, Erik H. *Osm věků člověka* [online]. Přeložil LANGMEIER, přeložil LANGMEIEROVÁ [cit. 2022-04-18]. Studijní text pro vnitřní potřebu. Praha: Propsy, 1995. Dostupné z: [https://is.muni.cz/el/1441/jaro2017/SZ6028/um/Erikson\\_Osm\\_veku\\_cloveka.pdf](https://is.muni.cz/el/1441/jaro2017/SZ6028/um/Erikson_Osm_veku_cloveka.pdf)

ESMOND, Judy, DUNLOP, Patrick. *Developing the Volunteer Motivation Inventory to Assess the Underlying Motivation Drives of Volunteers in Western Australia*. Lotterywest Social Research Grant, 2004 [online]. 1-81. [cit. 2022-04-09] Dostupné z: <https://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.734.3555&rep=rep1&type=pdf>

*Evropský rok dobrovolnictví* [online]. Praha: Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy České republiky © 2011 [cit. 2022-04-18]. Dostupné z: <https://www.msmt.cz/ministerstvo/novinar/evropsky-rok-dobrovolnictvi>

FRIČ, Pavol a Tereza POSPÍŠILOVÁ. *Vzorce a hodnoty dobrovolnictví v české společnosti na začátku 21. století* [online]. Praha: Agnes, 2010 [cit. 2022-04-18]. ISBN 978-80-903696-8-9. Dostupné z: [https://www.researchgate.net/publication/314330469\\_Vzorce\\_a\\_hodnoty\\_dobrovolnictvi\\_v\\_ceske\\_spolecnosti\\_na\\_zacatku\\_21\\_stoleti](https://www.researchgate.net/publication/314330469_Vzorce_a_hodnoty_dobrovolnictvi_v_ceske_spolecnosti_na_zacatku_21_stoleti)

*FTE (Full Time Equivalent)*. Management Mania. Dostupné z: <https://managementmania.com/cs/fte-full-time-employee-equivalent>

CHACÓN, Fernando, María Luisa VECINA a María Celeste DÁVILA. *The Three-Stage Model Of Volunteers' Duration Of Service*. *Social Behavior and Personality: an international journal* [online]. 2007, **35**(5), 627-642 [cit. 2022-04-18]. ISSN 0301-2212. Dostupné z: doi:10.2224/sbp.2007.35.5.627

LOCKE, Edwin A. a Gary P. LATHAM. *What Should We Do about Motivation Theory? Six Recommendations for the Twenty-First Century*. The Academy of Management Review [online]. 2004, 29(3) [cit. 2022-04-09]. ISSN 03637425. Dostupné z: doi:10.2307/20159050

MUSICK, Marc A. a John WILSON. *Volunteers: a social profile* [online]. [1st ed.]. Bloomington: Indiana University Press, 2008 [cit. 2022-04-18]. Philanthropic and Nonprofit Studies. ISBN 978-0-253-34929-3. Dostupné z: [https://books.google.co.uk/books?id=u8Tabf5HcRcC&printsec=frontcover&source=gbs\\_ge\\_summary\\_r&cad=0#v=onepage&q&f=false](https://books.google.co.uk/books?id=u8Tabf5HcRcC&printsec=frontcover&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false)

NEŠPOR, Zdeněk R. Sociologická encyklopedie [online]. Sociologický ústav AV ČR, 2018. Dostupné z: [https://encyklopedie.soc.cas.cz/w/Hlavn%C3%AD\\_strana](https://encyklopedie.soc.cas.cz/w/Hlavn%C3%AD_strana)

PENNER, Louis A. (2002). *Dispositional and Organizational Influences on Sustained Volunteerism: An Interactionist Perspective* [online]. Journal of Social Issues, 58: 447-467. [cit. 2022-04-18]. Dostupné z: <https://doi.org/10.1111/1540-4560.00270>

*Počínaje rokem 2023 bude Český statistický úřad provádět pravidelná šetření dobrovolnické činnosti v České republice* [online]. Praha: Rada vlády, [cit. 2022-04-18]. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/cz/ppov/rnno/aktuality/pocinaje-rokem-2023-bude-cesky-statisticky-urad-provadet-pravidelna-setreni-dobrovolnicke-cinnosti-v-ceske-republice--187773/>

PROKOPOVÁ, Eva. *Motivace k dobrovolnictví*. Liberec, 2014. Bakalářská práce. Technická univerzita v Liberci. Dostupné z: <https://adoc.pub/motivace-k-dobrovolnictvi.html>

*Satelitní účet neziskových organizací*. Praha: Český statistický úřad. Dostupné z: [https://apl.czso.cz/pll/rocenka/rocenka.indexnu\\_sat](https://apl.czso.cz/pll/rocenka/rocenka.indexnu_sat)

SMITH, D. H. *Altruism, Volunteers, and Volunteerism* [online]. Journal of Voluntary Action Research, 1981, 10(1), pp. 21–36 [cit. 2022-04-18]. Dostupné z: doi: [10.1177/089976408101000105](https://doi.org/10.1177/089976408101000105).

TOŠNER, Jiří. *Studie o dobrovolnictví* [online]. Praha: Hestia. 2014 [cit. 2022-04-18]. Dostupné z: [https://www.vlada.cz/assets/ppov/rnno/dokumenty/studie\\_tosner\\_pro\\_web.pdf](https://www.vlada.cz/assets/ppov/rnno/dokumenty/studie_tosner_pro_web.pdf)

*Zákon č. 198/2002 Sb. o dobrovolnické službě* [online] [cit. 16.5.2018]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2002-198>

## SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

ČSÚ Český statistický úřad

DS Dobrovolnická služba

FTE Ekvivalent plného pracovního úvazku

GDPR Obecné nařízení o ochraně osobních údajů

**SEZNAM TABULEK**

Tabulka 1 Kolektivní a reflexivní vzorce dobrovolnictví	<b>Chyba! Záložka není definována.</b>
Tabulka 2 Odpracované hodiny a hodnota dobrovolnické práce .....	22
Tabulka 3 Statistické údaje vybrané neziskové organizace .....	23
Tabulka 4 Počet obyvatel v ČR .....	31

**SEZNAM GRAFŮ**

Graf 1 Odpovědi – hodnoty .....	44
Graf 2 Odpovědi – reciprocita .....	45
Graf 3 Reciprocita – procentuální zastoupení.....	45
Graf 4 Motivace hodnotami a reciprocitou.....	46
Graf 5 Odpovědi – reaktivita .....	47
Graf 6 Reaktivita.....	47
Graf 7 Motivace reaktivitou.....	48
Graf 8 Odpovědi – uznání.....	49
Graf 9 Odpovědi – sociální interakce .....	50
Graf 10 Motivace uznáním a sociální interakcí .....	51
Graf 11 Odpovědi – sociální motivy.....	52
Graf 12 Motivace sociální.....	52
Graf 13 Odpovědi – sebevědomí .....	54
Graf 14 Odpovědi – porozumění .....	55
Graf 15 Odpovědi – ochranný prvek .....	56
Graf 16 Motivace sebevědomím, porozuměním a ochranným přístupem.....	56
Graf 17 Odpovědi – kariérní rozvoj.....	57
Graf 18 Motivace kariérním rozvojem .....	58

## SEZNAM PŘÍLOH

Příloha P I: Dotazník

## **PŘÍLOHA P I: DOTAZNÍK**

### **Motivace k dobrovolnictví u dobrovolníků 50+**

Dobrý den, jmenuji se Anna Mališková a jsem studentkou druhého ročníku Sociální pedagogiky na Univerzitě Tomáše Bati ve Zlíně. Touto cestou vás prosím o vyplnění dotazníku k mé závěrečné diplomové práci zaměřené na motivaci k dobrovolnictví u dobrovolníků starších 50 let působících v neziskové organizaci XY.

Jelikož je dobrovolnictví nedílnou a velmi potřebnou součástí společnosti, je vhodné věnovat dobrovolníkům pozornost, a proto vás, dobrovolníky, ještě jednou prosím o vyplnění.

Dotazník obsahuje 44 výroků, u kterých zvolíte KŘÍŽKEM (X) hodnotu na škále 1 (vůbec nesouhlasím) až 5 (naprosto souhlasím). Údaje budou využity pouze pro potřeby výzkumu a dotazník je zcela anonymní.

Děkuji za váš čas,

Bc. Anna Mališková

	<b>1 vůbec nesouhlasím</b>	<b>2 spíše nesouhlasím</b>	<b>3 nevím</b>	<b>4 spíše souhlasím</b>	<b>5 naprosto souhlasím</b>
1. Věnuji se dobrovolnictví, protože se zajímám o ty, kteří měli méně štěstí než já.					
2. Je pro mě důležité, aby mě organizace ocenila za moji činnost.					
3. Věnuji se dobrovolnictví, protože se těším na společenské akce, které mi dobrovolnictví nabízí.					
4. Jsem dobrovolníkem, protože věřím, že dostáváte to, co světu dáváte.					
5. Rád/a pomáhám lidem, protože jsem sám/sama byl/a v těžkých situacích.					
6. Jsem dobrovolníkem, protože mi dobrovolnictví přináší dobrý pocit.					
7. Jsem dobrovolník, protože jsou mi přátelé dobrovolníky.					



	<b>1 vůbec nesouhlasím</b>	<b>2 spíše nesouhlasím</b>	<b>3 nevím</b>	<b>4 spíše souhlasím</b>	<b>5 naprosto souhlasím</b>
8. Věnuji se dobrovolnictví, protože cítím, že prostřednictvím dobrovolnictví navazuji důležité pracovní kontakty.					
9. Jsem dobrovolníkem, protože se mohu dozvědět více o tom, co souvisí s mým zaměstnáním.					
10. Jsem dobrovolníkem, protože mě dobrovolnictví zbavuje některých pocitů viny za to, že mám větší štěstí než ostatní.					
11. Jsem dobrovolníkem, protože mám skutečný zájem o cílovou skupinu, které sloužím.					
12. Být respektován ze strany zaměstnanců a dalších dobrovolníků v organizaci není pro mě důležité.					
13. Společenské příležitosti poskytované organizací jsou pro mě důležité.					

	<b>1 vůbec nesouhlasím</b>	<b>2 spíše nesouhlasím</b>	<b>3 nevím</b>	<b>4 spíše souhlasím</b>	<b>5 naprosto souhlasím</b>
14. Dobrovolnictví je příležitostí o pokus zajistit, aby lidé nemuseli zažít to, co já.					
15. Jsem dobrovolníkem, protože se díky dobrovolnictví cítím jako dobrý člověk.					
16. Věnuji se dobrovolnictví, protože mí blízcí jsou dobrovolníky.					
17. Nemám v plánu najít si práci prostřednictvím dobrovolnictví.					
18. Věnuji se dobrovolnictví, protože mi umožňuje získat nový pohled na věci.					
19. Jsem dobrovolníkem, protože mi dobrovolnictví pomáhá řešit mé osobní problémy.					
20. Jsem dobrovolníkem, protože cítím soucit s lidmi v nouzi.					
21. Nepotřebuji zpětnou vazbu na mou dobrovolnickou činnost.					

	<b>1 vůbec nesouhlasím</b>	<b>2 spíše nesouhlasím</b>	<b>3 nevím</b>	<b>4 spíše souhlasím</b>	<b>5 naprosto souhlasím</b>
22. Dobrovolnictví se věnuji, protože cítím, že dobrovolnictví je způsob, jak budovat sociální síť.					
23. Své dobrovolnické zkušenosti často spojuji se svým osobním životem.					
24. Jsem dobrovolníkem, protože díky dobrovolnictví se cítím důležitý.					
25. Jsem dobrovolníkem, protože lidé, které znám, mají zájem o komunitní služby.					
26. Věnuji se dobrovolnictví, protože cítím, že mi pomůže k nalezení pracovních příležitostí.					
27. Věnuji se dobrovolnictví, protože mi umožňuje učit se přímou osobní zkušeností.					
28. Věnuji se dobrovolnictví, protože mi slouží jako únik od vlastních problémů.					

	<b>1 vůbec nesouhlasím</b>	<b>2 spíše nesouhlasím</b>	<b>3 nevím</b>	<b>4 spíše souhlasím</b>	<b>5 naprosto souhlasím</b>
29. Jsem dobrovolníkem, protože cítím, že je důležité pomáhat druhým.					
30. Rád spolupracuji s organizací, která přistupuje ke svým dobrovolníkům i zaměstnancům stejně.					
31. Jsem dobrovolníkem, protože dobrovolnictví mi poskytuje způsob, jak získat nové přátele.					
32. Dobrovolnictví mi pomáhá vypořádat se s některými vlastními problémy.					
33. Jsem dobrovolníkem, protože se díky dobrovolnictví cítím užitečný.					
34. Jsem dobrovolníkem, protože mi blízcí přisuzují vysokou hodnotu komunitním službám.					
35. Věnuji se dobrovolnictví, protože mi dává příležitost rozvíjet své pracovní dovednosti.					

	<b>1 vůbec nesouhlasím</b>	<b>2 spíše nesouhlasím</b>	<b>3 nevím</b>	<b>4 spíše souhlasím</b>	<b>5 naprosto souhlasím</b>
36. Jsem dobrovolníkem, protože se mohu naučit, jak jednat s různými lidmi.					
37. Věnuji se dobrovolnictví, protože bez ohledu na to, jak špatně se cítím, pomáhá mi zapomenout na trápení.					
38. Jsem dobrovolníkem, protože mohu udělat něco pro věc, která je pro mě důležitá.					
39. Cítím, že je důležité získat uznání za mnou vykonanou dobrovolnickou práci.					
40. Jsem dobrovolníkem, protože věřím, že tvé činy se ti vrátí.					
41. Jsem dobrovolníkem, protože mě dobrovolnictví zaměstnává (poskytuje mi prostor k činnosti).					
42. Jsem dobrovolníkem, protože dobrovolnictví je důležitou aktivitou pro mé nejbližší osoby.					

	<b>1 vůbec nesouhlasím</b>	<b>2 spíše nesouhlasím</b>	<b>3 nevím</b>	<b>4 spíše souhlasím</b>	<b>5 naprosto souhlasím</b>
43. Jsem dobrovolníkem, protože tak mohu prozkoumat své vlastní silné stránky.					
44. Jsem dobrovolníkem, protože se díky dobrovolnictví cítím méně osamělý.					

**DĚKUJI ZA VÁŠ ČAS!**